

من الأشخاص يعتقدون أن الآلات أقدر من البشر على دعم حياتهم % 91 الوظيفية



يشعرون أنهم «عالقون» شخصياً ومهنيًا % 89

96 % يرون أن معنى النجاح قد تغير منذ بداية الجائحة

96 % يريدون أن تساعد التكنولوجيا على تحديد مستقبلهم

دبي: «الخليج»

يتجه الأشخاص إلى الروبوتات لدعم تطورهم الوظيفي بعد أن تسببت جائحة كوفيد-19 في شعورهم بالوحدة والانفصال عن حياتهم، وفقاً لدراسة جديدة أجرتها أوراكل زوورك بليس إنتيليجانس، وهي شركة أبحاث واستشارات في مجال الموارد البشرية. وجدت الدراسة التي شملت أكثر من 14600 موظف ومدير وقائد في مجال الموارد البشرية ومدير تنفيذي من المستوى جيم في 13 دولة، بما في ذلك الإمارات، إلى أن الأشخاص في جميع أنحاء العالم شعروا

بأنهم عالقون في حياتهم الشخصية والمهنية ولكنهم مستعدون لاستعادة السيطرة على مستقبلهم. وقد أدى استمرار عدم اليقين بسبب الجائحة لأكثر من عام إلى ترك العديد من العمال في حالة اضطراب عاطفي، وشعورهم بأن حياتهم الشخصية والوظيفية خارجة عن نطاق سيطرتهم. في الإمارات العربية المتحدة، تأثر 91% من الأشخاص تأثراً سلبياً بسبب مجريات السنة الماضية، حيث يكافح الكثيرون مالياً (42%)؛ ويعانون تدهور صحتهم العقلية (26%)؛ ويفتقرون إلى الدوافع الوظيفية (26%)؛ ويشعرون بانفصال عن حياتهم الشخصية (22%).

وجد 77% أن عام 2021 هو العام الأكثر اضطراباً في العمل على الإطلاق. وفي عام 2021، كان أكثر من نصف الأشخاص (66%) الذين عانوا مشاكل في الصحة العقلية يعملون أكثر مما كانوا عليه في عام 2020.

تغير معنى النجاح

وتضاعف عدد الأشخاص الذين لا يشعرون بأي سيطرة على حياتهم الشخصية والمهنية منذ بداية الجائحة. ولاحظ الأشخاص أنهم فقدوا السيطرة على مستقبلهم (57%)؛ وحياتهم الشخصية (58%)؛ ووظائفهم (52%)؛ وعلاقاتهم (46%).

ويشعر 87% من الأشخاص بالعجز في حياتهم الشخصية، ويشعرون بالقلق إزاء مستقبلهم (32%)؛ وهم محصورون في الروتين نفسه (30%)؛ ويشعرون بالوحدة أكثر من أي وقت مضى (28%).

يشعر الأشخاص بالحافز لإجراء تغييرات في حياتهم، ولكنهم يواجهون تحديات كبيرة وعلى الرغم من المشاكل التي عانوها خلال العام الماضي، يتوق الأشخاص في جميع أنحاء العالم إلى إحداث تغييرات في حياتهم المهنية.

وقد قضى 96% من الأشخاص السنة الماضية في التفكير بحياتهم وقال 96% إن معنى النجاح قد تغير بالنسبة إليهم منذ بروز الجائحة، حيث أصبح تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية (42%)؛ والصحة العقلية (40%)؛ ومرونة مكان العمل (40%) أموراً تتخذ الآن أولوية عليا بالنسبة إليهم.

يشعر 89% بالعجز المهني، لأنهم لا يملكون فرص النمو للتقدم في حياتهم الوظيفية (28%) وهم يشعرون بالإرهاق بحيث لا يستطيعون إجراء أي تغييرات (24%).

التطور المهني على رأس الأولويات

ويقول 84% من الأشخاص إن الشعور بالعجز في حياتهم الوظيفية أثر سلباً في حياتهم الشخصية، فضلاً عن زيادة الإجهاد والقلق (47%)؛ والمساهمة في الشعور بالعجز شخصياً (36%)؛ وعدم التركيز على حياتهم الشخصية (36%).

97% من الأشخاص مستعدون لإحداث تغيير، ولكن 89% قالوا إنهم يواجهون عقبات كبيرة. وتشمل أكبر العقبات عدم الاستقرار المالي (34%)؛ وعدم معرفة ما يعنيه التغيير الوظيفي بالنسبة إليهم (21%)؛ وعدم الشعور بالثقة الكافية لإحداث تغيير (20%)؛ وعدم وجود فرص نمو في الشركة التي يعملون فيها (29%).

وبما أن عام 2022 قاب قوسين أو أدنى، يتصدر التطور المهني الأولوية في حين يرغب العديد من الأشخاص في التخلي عن الاستحقاقات الرئيسية مثل وقت الإجازات (71%)؛ والمكافآت النقدية (69%)؛ بل حتى جزء من مرتباتهم (66%) للحصول على مزيد من الفرص الوظيفية.

غير أن 96% من القوة العاملة العالمية غير راضية عن دعم صاحب العمل. وهم يبحثون عن منظمات لتوفير المزيد من التعلم وتنمية المهارات (42%)؛ ومراتب أعلى (32%)؛ وفرص للاضطلاع بأدوار جديدة داخل الشركة التي

يعملون فيها (39%).

اكتساب المهارات الجديدة

وللاحتفاظ بأعلى المواهب وتطويرها في ظل الديناميات المتغيرة لأماكن العمل، يتعين على أصحاب العمل إيلاء الاهتمام لاحتياجات الموظفين أكثر من أي وقت مضى والاستفادة من التكنولوجيا لتوفير دعم أفضل. وفي الإمارات العربية المتحدة، يريد 96% من الأشخاص أن تساعد التكنولوجيا على تحديد مستقبلهم من خلال تحديد المهارات التي يحتاجون إلى تطويرها (42%)؛ والتوصية بسبل تعلم مهارات جديدة (42%)؛ وتقديم الخطوات التالية للتقدم نحو تحقيق الأهداف الوظيفية (38%).

وسيدّث 87% من الأشخاص تغييرات في حياتهم استناداً إلى توصيات الروبوتات. ويعتقد 91% أن الآلات والروبوتات يمكنها دعم حياتهم الوظيفية على نحو أفضل من الإنسان بتقديم توصيات غير متحيزة (38%)؛ أو الرد بسرعة على الأسئلة المتعلقة بحياتهم الوظيفية (39%)؛ أو إيجاد وظائف جديدة تناسب مهاراتهم الحالية (39%).

ويعتقد الأشخاص أنه لا يزال يتعين على البشر القيام بدور حاسم في التطوير الوظيفي ويعتقدون أن البشر هم الأفضل في تقديم الدعم عن طريق تقديم المشورة على أساس الخبرة الشخصية (49%)؛ وتحديد مواطن القوة والضعف (47%)؛ والنظر إلى أبعد من السيرة الذاتية للتوصية بالوظائف التي تناسب الشخصيات (41%).

ويعتقد 94% من الأشخاص أنه ينبغي على الشركة التي يعملون فيها أن تبذل جهداً أكبر في الاستماع إلى احتياجاتهم، ومن الأرجح أن يبقى 74% منهم مع شركة تستخدم تكنولوجيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي لدعم النمو الوظيفي.

مسار جديد لمستقبل العمل

قال دان شاوبل، الشريك الإداري في شركة «وورك بليس إنيتليجانس»: «خلال العام ونصف العام الماضيين، غيرنا الطريقة التي نعمل بها، بما في ذلك أين نعمل، وبالنسبة إلى كثير من الأشخاص الذين نعمل من أجلهم. وفي حين واجه المستخدمون وأصحاب العمل على حد سواء الكثير من التحديات، فقد أتاح ذلك الفرصة لتغيير مكان العمل إلى الأفضل». وأضاف: «وتبين النتائج بوضوح أن الاستثمار في المهارات والتطوير الوظيفي أصبح الآن عاملاً رئيسياً بالنسبة إلى أصحاب العمل، لأنه يؤدي دوراً هاماً في شعور الموظفين بأنهم يسيطرون على حياتهم الشخصية والمهنية. فالشركات التي تستثمر في موظفيها وتساعدتهم على إيجاد الفرص ستجني فوائد قوة عاملة منتجة ومحفزة على العمل». من جهتها، تقول إيفيت كامرون، نائبة الرئيس الأعلى في شركة أوراكل كلاود: «إن العام الماضي حدد مساراً جديداً لمستقبل العمل، ومن المدهش أنه من بين الإجهاد والقلق والوحدة التي فرضتها الجائحة العالمية، وجد الموظفون صوته، وأصبحوا أكثر تمكيناً، ويتحدثون الآن عما يريدون». وأضاف: «لقد غيرت الطبيعة المتطورة لأماكن العمل الطريقة التي يفكر بها الناس في النجاح وأعادت تحديد توقعات الأشخاص بشأن أفضل السبل التي يمكن بها للمؤسسات أن تدعمهم. ومن أجل اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها، يتعين على الشركات أن تولي أولوية أعلى لمساعدة الموظفين على تحديد المهارات الجديدة وتطويرها وتوفير رحلات مهنية مخصصة لهم حتى يتسنى لهم أن يشعروا بالسيطرة على حياتهم الوظيفية مرة أخرى».

حول الدراسة

في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة Savanta, Inc. وتستند نتائج البحوث إلى دراسة استقصائية أجرتها شركة والإمارات العربية المتحدة وفرنسا وهولندا وألمانيا والبرازيل والهند واليابان وكوريا الجنوبية وسنغافورة وأستراليا في الفترة الممتدة بين 27 يوليو و17 أغسطس 2021. خلال هذه الدراسة الاستقصائية، طُرحت أسئلة عامة على 14,639 مديراً تنفيذياً من الفئة جيم، وقائد موارد بشرية ومديراً وموظفاً متفرغاً بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على مكان العمل والذكاء الاصطناعي والتطوير الوظيفي واعتماد الذكاء الاصطناعي في مكان العمل. واستهدفت الدراسة الموظفين المتفرغين الذين تتراوح أعمارهم بين 22 و74 سنة. وتم تعيين المشاركين من خلال عدد من الآليات المختلفة، عن طريق مصادر مختلفة، للانضمام إلى حلقات النقاش والمشاركة في استقصاءات بحوث السوق.

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024.