

لينكدإن: الشركات في الإمارات تدعم التوازن في العمل الهجين»



«دبي»: الخليج

مع إعطاء أغلبية قادة الأعمال في الإمارات (ما يزيد على 80%) الأولوية لنماذج العمل المرنة وتضاعف الوظائف المتاحة عن بُعد في الدولة بنسبة 202%، أعرب قادة الأعمال عن تركيزهم على ضمان استمرار شعور الموظفين بالاندماج بغض النظر عن مكان دوامهم، وتطوير أنظمة تضمن تجربة متوازنة للموظفين، وفقاً لبحث جديد أجرته «لينكدإن»، أكبر شبكة مهنية في العالم.

وكشف استطلاع شمل أكثر من 110 مديرين تنفيذيين في الدولة، في شركات تضم أكثر من 1,000 موظف وبلغ مدخولها السنوي ما يزيد على 250 مليون دولار، أن أكثر ما يُقلق قيادات الشركات (33% من المستطلعين) هو أن الموظفين الذين يعملون من المنزل يشعرون بأن الترتي الوظيفي بات صعباً، وبأن هناك «تحيز للمداومين حضورياً»، يفضل صانعو القرار في ظلّه، الموظفين الذين يرونهم دوماً في مكان العمل.

وقال علي مطر، رئيس «لينكدإن» الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والأسواق الناشئة في أوروبا وإفريقيا: «بالرغم من توجه معظم الشركات نحو تبني أنماط عمل جديدة، نرى صعوداً في هاجس الحضور لمكان العمل، وهو ما يهدد مبدأ المرونة الذي شهدناه خلال الأشهر العشرين الماضية. ويكمن الحل في وضع الموظفين أولاً وإشعارهم جميعاً، بأنهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة، بغض النظر عن مكان دوامهم. ومن الجدير بالذكر أن الموظفين والشركات على حد سواء، سيستفيدون من سياسات العمل الجديدة التي تشمل التعلم المستمر، والمعايير المبتكرة لتقييم الأداء التي تتعامل مع الموظف بمرونة مع الحفاظ على معدلات الإنتاجية في الوقت نفسه. فالمرونة والإنتاجية لا تتعارضان هنا. وتشير أبحاثنا إلى أن 80% من قادة الأعمال في دولة الإمارات لديهم خطط لتعريف فرقهم بشكل أكبر بآليات العمل الهجين أو المرن التي يطبقونها».

بعيد عن العين - بعيد عن القلب

قد يلعب الحضور الشخصي دوراً مهماً في التقدم المهني، ففي استطلاع مكمل أجرته «لينكدإن» حول آراء الموظفين في الإمارات والسعودية، أعرب المشاركون عن قلقهم من الوصمة السلبية المرتبطة بالعمل عن بُعد. في الاستطلاع، قال الموظفون العاملون عن بعد إنهم يشعرون بنقص في التواصل مع الزملاء والمديرين، ما يؤثر سلباً في الترقيات، ويؤدي (65%) في النهاية إلى تباطؤ مسيرتهم المهنية.

وأشار حوالي 35% من التنفيذيين في الإمارات، لدى مناقشتهم لموضوع الدوام الحضوري لأعضاء فرق العمل التي يقودونها، إلى صعوبة الثقة في إتمام الموظفين لمهامهم والتعاون بفعالية، عندما يغيبون عن المكتب