

مايكروسوفت: 5 معلومات لأحدث الاتجاهات المرتبطة ببيئة العمل»



دبي: «الخليج»

أجرت «مايكروسوفت» دراسة تحليلية على 31 ألف موظف في 31 دولة، عرضت من خلالها التغيرات الطارئة على منهجية الموظفين وطريقة تفكيرهم، ومدى انعكاس ذلك على طبيعة العمل.

دراسة «مايكروسوفت» السنوية التي تحمل عنوان: «دليل اتجاهات العمل» شملت تحليل لمليارات البيانات الخاصة فضلاً عن تحليل بيانات من منصة «لينكدان» حول «Microsoft 365» بالإنتاجية والتي تم جمعها عبر منصة أحدث الاتجاهات لدى القوى العاملة.

قال محمد عارف، رئيس مجموعة الأعمال وأماكن العمل الحديثة والأمان لدى «مايكروسوفت» الإمارات: «لم يعد تفكير الموظفين كما كان عندما بدؤوا بالعمل من منازلهم في أوائل عام 2020، فقد اختلفت أولوياتهم الخاصة بالعمل، وأصبحوا يتخذون قرار الرحيل في حال لم يتوافق عمل المؤسسة مع أولوياتهم، ولذلك أصبح التحدي الحقيقي الذي يواجه المؤسسة الآن هو التكيف مع أولويات الموظفين التي تتغير باستمرار دون التأثير على إنتاجية العمل في ظل الاقتصاد الرقمي الجديد».

وتكشف الدراسة عن خمسة اتجاهات يحتاج قادة الأعمال إلى معرفتها في عام 2022، والتي ستساعد على إعادة

تشكيل مكان العمل على النحو الذي يتوافق مع احتياجات العمل والعملاء:

الاتجاه الأول: مبدأ (هل يستحق العمل كل هذا العناء؟)

أصبح الموظفون يعطون أولوية للصحة والرفاهية، وقد أشار 47% ممن أجريت عليهم الدراسة أنهم يضعون حياتهم الأسرية والشخصية كأولوية على حساب العمل بخلاف ما كانوا عليه قبل الوباء.

الاتجاه الثاني: فجوة التواصل بين المديرين والموظفين.

يشعر أكثر من نصف المديرين (54%) بأن القيادة في شركتهم بعيدة كل البعد عن طموحات الموظفين. ويسعى قادة الأعمال إلى العودة إلى ما كان عليه الوضع في السابق؛ حيث يقول 50% من القادة إن شركتهم تتطلب بالفعل، أو تخطط للرجوع إلى نظام الدوام الحضوري في العام المقبل، وتزيد هذه النسبة بين القادة في الصناعات التحويلية بنسبة (55%)، وقطاع التجزئة (54%)، والسلع الاستهلاكية (53%).

الاتجاه الثالث: جعل تجربة بيئة المكتب الهجينة جذابة.

نظراً لأن العالم يتحول بشكل كامل إلى نظام العمل الهجين، فإن أكبر فرصة لقادة الأعمال هي إعادة تصور دور وملامح المكتب العصري الذي يواكب جميع المتطلبات الحالية لبيئة الأعمال والاحتياجات التي تتماشى مع فرق الأعمال الحديثة. وبهذا الصدد كشف أكثر من ثلث (38%) الموظفين الذين ينتهجون نظام العمل الهجين أن التحدي الأكبر الذي يواجههم هو معرفة متى ولماذا يأتون إلى المكتب. ومع ذلك، هناك عدد قليل من الشركات (28% فقط) التي أبرمت اتفاقيات واضحة تحدد المعايير الجديدة لبيئة العمل مع موظفيها.

علاوة على ذلك، أظهرت الدراسة أنه لا يوجد نهج واحد يتناسب مع الجميع، وبذلك سيتعين على القادة تجربة طرق جديدة وقياس ما هو الأفضل بالنسبة لفرق الأعمال. فضلاً عن تقديم الإرشادات اللازمة والواضحة للموظفين.

الاتجاه الرابع: التمييز بين المرونة في الاستخدام وبين البقاء على «اتصال دائم ومستمر».

أظهرت الدراسة في هذا الصدد بالتحديد، أنه على الرغم من تمتع الموظفين حديثاً بميزات المرونة، إلا أنه ما زالت هناك حاجة لمكافحة ما يطلق عليه بالإرهاق الرقمي. فعلى سبيل المثال ما زالت الاجتماعات الافتراضية تستهلك حصة شهد منذ فبراير 2020 «Teams» الأسد من وقتنا. وهذا ما أكدته الأرقام التي كشفت أن مستخدم منصة مايكروسوفت بنسبة 32% «Teams» زيادة بنسبة 252% في وقت الاجتماع الأسبوعي، بينما زادت محادثات مستخدم منصة «Teams» أسبوعياً في فبراير 2022 مقارنة بمارس 2020، في حين ارتفعت الفترة المستغرقة في العمل على منصة لأكثر من 13% (أي معادل 46 دقيقة) منذ مارس 2020، وتساعدت الساعات المستغرقة خارج نطاق العمل وكذلك عطلة نهاية الأسبوع بسرعة كبيرة بلغت نسبة 28%.

الاتجاه الخامس: إعادة بناء روابط وأواصر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل الهجينة.

يتمثل أحد أبرز الجوانب السلبية في بيئة العمل الهجينة ونظام العمل عن بُعد في التأثير الذي يظهر على علاقاتنا، فقد كشف دليل اتجاهات العمل في العام الماضي أن الفرق أصبحت أكثر عزلة، وهذا ما أشار إليه 51% من الموظفين الذين يعملون بنظام العمل الهجين، حيث أقروا برغبتهم في اتباع نظام العمل عن بُعد في العام المقبل، بينما صرح 43% من القادة إن بناء العلاقات هو التحدي الأكبر في نهج العمل عن بُعد والهجين.