الخليج

اقتصاد, إدارة وأعمال, فقرة حرة

5 ديسمبر 2022 11:42 صباحا

الرواتب وبيئة العمل والأمن الوظيفي أهم سمات الوظائف في الإمارات

كشف استبيان جديد أجراه مؤخراً بيت.كوم، بالتعاون مع يوجوف، المنظمة المتخصصة في أبحاث السوق، بعنوان «جذب الكفاءات والاحتفاظ بها في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»، عن العوامل الرئيسية التي تؤثر في ولاء الموظفين، من خلال تحديد الأمور التي تجذبهم تجاه مكان العمل و/أو الشركة التي يعملون بها. وتمثلت العوامل الثلاثة الرئيسية التي تسهم في جذب الموظفين في دولة الإمارات لعام 2023، في الرواتب والتعويضات (60%)، وبيئة العمل (50%) والأمن الوظيفي على المدى الطويل (46%).

بينما تمثلت العوامل الأقل أهمية في المظهر الخارجي للشركة مثل الشعار وتصميم الموقع الإلكتروني (13%)، والتواجد الإعلامي (12%).

العوامل الأكثر أهمية للمهنيين بعد الحصول على الوظيفة

- التقدم الوظيفي: أظهر الاستبيان أن أهم السمات الوظيفية التي يهتم بها المهنيون في الإمارات بعد حصولهم على

الوظيفة هي فرص التقدم الوظيفي على المدى الطويل (38%)، وفرص التدريب والتطوير (38%)، يليها الأمن الوظيفي (33%).
وتعد ثقافة العمل التي تحفّز الموظفين وتعزّز الالتزام التنظيمي عنصراً أساسياً للاحتفاظ بالموظفين. ومن المثير للانتباه أن 59% من المشاركين يعملون في شركاتهم الحالية منذ أكثر من عامين. كما أظهر الاستبيان أن حوالي 6 من 10 موظفين في الإمارات يشعرون بالسعادة في مكان عملهم الحالي، كما يُوصي 65% منهم الباحثين عن وظائف بالتقدم للحصول على وظيفة في شركاتهم الحالية.

- الاحتياجات: كما قال حوالي 7 من 10 مشاركين إن شركاتهم تستمع إلى ملاحظات الموظفين لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل، ووافق 67% منهم على أن الإدارة تأخذ ملاحظاتهم على محمل الجد. بالإضافة إلى ذلك، أظهر حوالي 7 من 10 مشاركين استعدادهم للتقدم لذات الوظيفة في ذات الشركة الحالية لو أُتيح لهم الخيار للقيام بذلك من جديد.

وقالت عُلا حداد، المديرة الإدارية للموارد البشرية في بيت.كوم: «يتطلع عدد كبير من المشاركين في الاستبيان للاستفادة من فرص التقدم الوظيفي على المدى الطويل، حيث أنها من العوامل الرئيسية التي تعزز ولاءهم تجاه الشركات التي يعملون فيها إلى جانب الراتب. ويشير ذلك إلى أن ثقافة العمل المميزة الأكثر جاذبية للمهنيين هي تلك التي توفر فرص التطور والتقدم المهني».

القيم المؤسسية الأكثر جاذبية

صرح 7 من 10 مشاركين في الإمارات بأن الشركة تكون أكثر جاذبية في حال اتسمت بالأخلاق المهنية واتبعت ممارسات جيدة، كما قال 60% من المشاركين بأنهم يفضلون الشركات التي تتمتع بثقافة عمل ودية و52% يبحثون عن الشركات التي تشارك في أنشطة المسؤولية الاجتماعية.

ويعد جذب الكفاءات من أهم الخطوات التي يتعين على الشركات اتخاذها والعمل على تحسينها، وعندما سُئل المشاركون عن الجهود التي تبذلها الشركات لتسويق ثقافتها أمام الباحثين عن عمل وتشجيعهم على التقدم إليها، قال 48% أن الشركات تبذل جهوداً كبيرة لتحقيق ذلك، فيما قال 17% منهم أنها تبذل بعض الجهود في هذا المجال، بينما اعتبر 12% من المشاركين بأن الجهود المبذولة في هذا المجال قليلة، في حين قال 4% إن الشركات لا تبذل أي جهد في هذا المجال.

وفي الإطار ذاته، يعتقد المشاركون بأن مواقع التواصل الاجتماعي (27%) وصفحات الشركات الإلكترونية التي تستهدف الباحثين عن عمل (27%) هي أبرز الوسائل لترويج ثقافة الشركة. وعندما سُئل المشاركون عن نوع المعلومات التي تثير حماسهم للتقدم بطلب وظيفة في شركة معينة، اختار 65% منهم المزايا والفوائد التي تقدمها الشركة، فيما اختار 44% آراء وملاحظات موظفي الشركة، بينما قال 36% من المشاركين إن الفعاليات الاجتماعية التي تنظمها الشركة هي الأكثر أهمية في هذا المجال.

من جهته، قال ظافر شاه، مدير الأبحاث في يوجوف: «يسلط هذا الاستبيان الضوء على توجه الموظفين في المنطقة للعمل لدى الشركات التي تتسم بالمصداقية والثقة. ونتوقع مع اقتراب انتهاء الوباء وتداعياته، تركيزاً أكبر على ولاء الموظفين في عصر يُعرف بالاستقالة العُظمى».

تم جمع بيانات استبيان «جذب الكفاءات والاحتفاظ بها في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»، عبر الإنترنت خلال الفترة الممتدة ما بين 14 أكتوبر وحتى 8 نوفمبر 2022، بمشاركة 3478 شخصاً من الإمارات، والسعودية، والكويت، وقطر، وعُمان، والبحرين، ولبنان، والأردن، والعراق، وفلسطين، وسوريا، ومصر، والسودان، والمغرب، والجزائر، وتونس، وباكستان..

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©