



الحياة بعد كوفيد-19



اتجاهات المستقبل

أماكن العمل



ملخص الأفكار



على المدى القصير، يجب أن تعمل إدارات الموارد البشرية على تكييف سياساتها مع الوضع الحالي، مع التركيز على تعزيز سعادة الموظفين وإنتاجيتهم. أما على المدى الطويل، فعلى الشركات أن تدرس مدى كفاءة تطبيق العمل عن بعد وفائدته للموظفين، ويجب أن تدرس أيضًا إن كانت أتمتة بعض الوظائف أو تحويلها رقميًا قد تؤدي إلى زيادة الوظائف متعددة التخصصات.



سيصبح العمل عن بُعد النظام السائد على مدى المستقبل القريب، نتيجة توجه الشركات نحو توظيف أعداد أكبر من القوى العاملة المرنة - بالإضافة إلى رسمها خططًا جديدة لسير أعمالها بهدف المحافظة على استدامتها.



طرح التوسع في تطبيق عن بعد أسئلة أعمق عن جوهر العمل وطبيعته، ومنها السؤال عن ضرورة وجود مكان للعمل فعليًا أم لا.



الحالة الراهنة

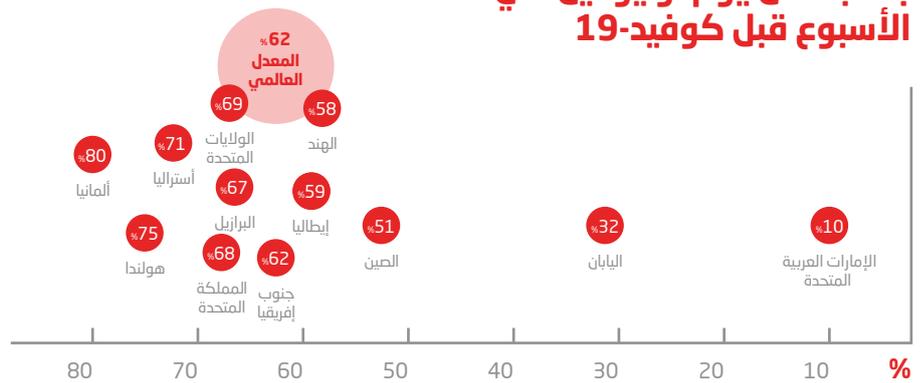


إجراءات الحصول على إقامة عمل، خاصة بعد أن أصبح الموظفون يعملون من منازلهم؟ كيف تقاس الإنتاجية؟ وكيف ستفقد قيمة العمل في أذهان الناس إن أصبح قسم كبير منه رقميًا؟

وجّهت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، الجهات العامة وشركات القطاع الخاص وجميع الجامعات والمدارس في الدولة للتحويل إلى العمل والدراسة عن بعد.

وعلى الرغم من أن هذا التغيير في طريقة العمل حالة مؤقتة، إلا أنه طرح العديد من الأسئلة المهمة: فهل سيغير هذا طبيعة العمل ويغير مناصب الموظفين والمهام التي يتولونها؟ كيف سيتفاعل الموظفون بعضهم مع بعض؟ هل سيغير هذا طبيعة العلاقة بين الموظفين وأصحاب الأعمال؟ هل سيغير ذلك من

نسبة الموظفين الذين يعملون عن بعد بمعدل يوم أو يومين في الأسبوع قبل كوفيد-19



IWG Global Workplace Survey
التاريخ: مارس 2019

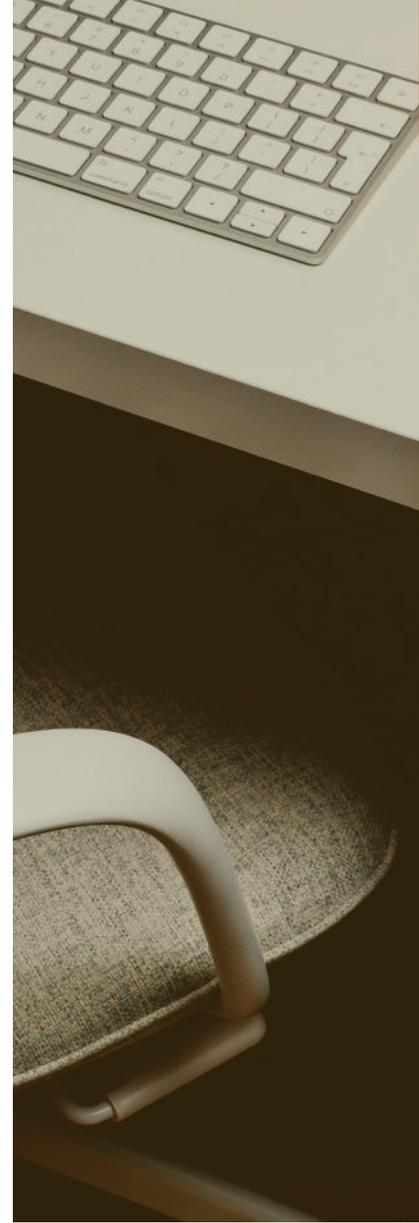
الفرصة

ولمواجهة هذا التغير المفاجئ، يجب تطبيق سياسات وعمليات أساسية لدعم هذا النظام المتغير. ويجب أن تطور المنظمات خططاً «لاستمرارية الأعمال» لتضمن استمرارية العمليات الأساسية لأعمالها. ويجب إعادة النظر في الوظائف الأخرى التي لا يمكن فيها العمل عن بعد، ليستخدم الموظفون مهاراتهم المكتسبة لأداء وظائف أخرى.

أدى الاعتماد على سياسات العمل عن بعد في بعض الشركات إلى تخفيض بصمتها الكربونية من خلال تقليل تنقلات الموظفين، وتراجع استهلاك الكهرباء في المكاتب.

يرتبط العمل عن بُعد عادةً بقطاعات معينة، مثل أعمال تقنيات المعلومات والتسويق وتطوير التطبيقات، وأنواع محددة من مبيعات التجزئة. والهدف منه زيادة الإنتاجية والتعاون الافتراضي، وتقليل التكاليف في بعض الشركات، وعلى رأسها تكاليف استئجار المكاتب والسفر وإقامة الفعاليات والمناسبات. وأدى الاعتماد على سياسات العمل عن بعد في بعض الشركات إلى تخفيض بصمتها الكربونية من خلال تقليل تنقلات الموظفين، وتراجع استهلاك الكهرباء في المكاتب. وسيكون العمل عن بُعد مناسب تمامًا لأنواع معينة من الأعمال، نذكر منها «العمل العميق» التي تتطلب أوقاتًا طويلة من البحث والتفكير.

وستصبح القوى العاملة مرنة أكثر بحكم الضرورة خلال هذه الجائحة، إذ يُطلب من الناس اليوم البقاء في منازلهم. وسيقود هذا إلى نظام أشمل وأكثر قدرة على التحول، وأعلى تركيزًا على الجانب الإنساني، ويديره الأفراد بكفاءة عالية كما تفعل إدارات الشركات.¹



¹ Although there are reports that claim this is incorrect as office buildings ¹ (tend to be more sustainable than houses (BBC

.Lau, Y., "The Future of Work is the Liquid Workforce", Forbes, 2020 ²

.Mohammadi, E., "The future of work brought closer to reality by Coronavirus", VIA News, 2020 ³

ما الخطوة التالية <

المدى الطويل (بعد فيروس كوفيد-19)



سيصبح أسلوب العمل عن بُعد جزءًا أساسيًا من ممارسة الأعمال بعد كوفيد-19، إذ ستواصل مختلف المنظمات الاستفادة من هيكل العمل عن بُعد، باستثناء الاجتماعات التي لا بد من عقدها وجهًا لوجه.



ستصبح الأحداث والندوات والورش رقمية، ويستخدم فيها الواقع الافتراضي والمعزز ليشعر المشاركون بها بتجارب واقعية من جميع الجوانب.



ستتسارع الأتمتة، ويتطلب هذا من الموظفين تطوير مهاراتهم وتنويعها أو استخدام مهاراتهم التي يجيدونها أصلًا في وظائف أخرى. وسيرتفع مستوى الابتكار بإيجاد وظائف جديدة بديلة عن الوظائف التقليدية.

تطبيق نماذج سعادة الموظفين الجديدة في مكان العمل، يجب أن يحدث بعد التأكد من أنها مصممة كي تعمل على إسعاد الموظفين في مكان العمل، وكي تقيهم من مشكلات الصحة العقلية.

على المدى القصير (خلال تفشي كوفيد-19)



نماذج سعادة الموظفين الجديدة، مثل مؤشر السعادة، والنشاطات التي تحفز على التفاعل الاجتماعي، مثل الأحداث الاجتماعية الرقمية، ستصبح التيار السائد في سياسات الموارد البشرية لتضمن المحافظة على الصحة العقلية للموظفين خلال العمل عن بُعد.



ستتقاس الإنتاجية بناء على مستوى الإنجاز وليس الحضور، فيدير الموظفون أوقاتهم ذاتيًا بدلًا من الاعتماد على نظم وآليات تراقب أوقات عملهم أو حضورهم.