الملف

إعداد: القسم الاقتصادي

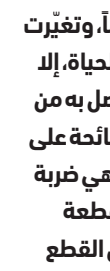
وظيفة المستقبل عابرة للحدود

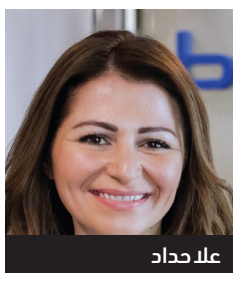
دبي تستعد ببرنامج عمل افتراضي ونظام عمل عن بُعد

منذ بدء جائحة «كورونا» تغيّر شكل العالم تماماً، وتغيّرت مفاهيم عدة امتدت لتشمل مختلف مجالات الحياة، إلا أن التأثير كان واضحاً على قطاع الأعمال وما يتصل به من طبيعة عمل الموظف الذي أجبرته إغلاقات الجائحة على العمل من المنزل بعيداً عن مكتبه، وكانت تلك هي ضربة البداية التي غيّرت مفاهيم العمل، تماماً مثل قطعة الدومينو التي ما تلبث أن تتحرك حتى تضرب كل القطع الأخرى تباعاً، إلى أن ظهر شكل جديد من ثقافة العمل والتوظيف وطبيعته في مختلف الشركات والمؤسسات، فرض على الموظف تطويراً كبيراً في مهاراته التكنولوجية تمكنه من العمل عن بُعد حينما يتطلب الأمر ذلك، وهو ما جعل وظيفة المستقبل عابرة للحدود، وبات العمل عن بعد اتجاهاً سائداً فرضته ظروف الجائحة على الكثير من الشركات.

واللافت أكثر أن القدرة على العمل عن بُعد أصبحت شرطاً أضافته العديد من المؤسسات والشركات في إعلانات التوظيف مع انتشار الجائحة، حتى أن بعض الشركات اشترطت أن يكون لدى المتقدم خبرة في العمل بمهارات محددة عن بُعد.

ونظراً لأهمية الموضوع الذي يمس قطاع الأعمال بشكل مباشر، كان من المهم استعراض توقعات الشركات المحلية عن اختلاف طبيعة العمل بعد الجائحة، خصوصاً وأن 90% من الشركات في 50 دولة بالعالم تتوقع اختلاف طبيعة العمل بعد الجائحة، وفقاً لاستطلاع رأي «معهد المحاسبين القانونيين»، الأمر الذي يطرح الكثير من التساؤلات البديهية منها: هل شركات الإمارات تسير على النهج نفسه؟ وما هي إمكانية تغيير طبيعة العمل في الدولة، وما هي آليات التنفيذ؟ وهل بنية الشركات العاملة في الدولة جاهزة لتطبيق العمل المرن؟ وكيف كانت تجربة العمل المرن أو عن بُعد خلال الجائحة؟ وما أبرز إيجابيات العمل عن بُعد وأبرز السلبيات؟ وهل يمثل اختيار الموظفين الجدد عن بُعد تحدياً فعلياً؟ وهل العمل المرن ضرورة لدعم الصحة النفسية للموظفين؟ وهل فرضت الجائحة تحديات عند التواصل مع عملاء جدد وبناء علاقات عمل؟ وهل يمكن أن يوفر العمل عن بُعد ديناميكيات جديدة لآليات التواصل بين الموظفين؟ وهل يغيّر العمل عن بُعد مفهوم التسلسل الهرمي ويكسر الحواجز عبر البلدان؟ وغيرها من التساؤلات التي تجيب عنها «البيان» في هذا الملف.


ريد الظاهري


علا حداد

جومانا كرم

ناتاليا كيسينا

ريد الظاهري: الشركات والمؤسسات المحلية تسير على نهج العالمية

علا حداد: شركات كثيرة تكيّفت مع التغييرات الجديدة نتيجة حالة من التخوّف

جومانا كرم: البنية التحتية التقنية في الإمارات حافظت على استمرارية الأعمال

ناتاليا كيسينا: العمل الهجين طريقة جديدة للتركيز على النتائج وليس «الوجود»

بيتر بيكر: البيئة المكتبية ستظل موجودة لكن بمنظور مختلف لحل المشكلات

فادي الرشماني: الشركات وضعت استثمارات تكنولوجيا المعلومات أولوية حاسمة

عمرو رفعت: العمل عن بُعد يزيد التعاون العابر للحدود ما يدفع عجلة الابتكار

بيتر بيكر

فادي الرشماني

دبي سبّاقة

وقد أدركت دبي أهمية موضوع العمل عن بُعد في ظل الظروف العالمية الجديدة، فكانت، كعادتها، سبّاقة في مواكبة هذه التغييرات الجديدة، حيث أعلنت في 14 أكتوبر الماضي عن إطلاق «برنامج العمل الافتراضي» والذي يتيح الفرصة أمام المهنيين الأجانب والكفاءات الذين يعملون عن بُعد، للإقامة في الإمارة، مع الاستمرار في القيام بمهام عملهم مع الشركات التي ينتمون إليها وتقع مقارها خارج الدولة، وتصل مدة البرنامج إلى عام كامل قابل للتجديد بناءً على تقديم طلب جديد، يوفر للأشخاص العاملين عن بُعد وكذلك عائلاتهم فرصة الإقامة سنوياً في واحدة من أكثر الوجهات العالمية تميزاً في مجالي السياحة والأعمال.

كما اعتمدت «نظام العمل عن بُعد» لموظفي حكومة دبي في 10 ديسمبر الماضي الذي يتوافق مع متطلبات وظائف المستقبل، حيث يقوم فيه الموظف بتأدية مهامه وواجباته من مواقع مختلفة عن مقر العمل باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، بهدف توفير أنظمة عمل متعددة ومرنة تتماشى مع توجهات الحكومة، وتتوافق مع أفضل الممارسات العالمية، وتواكب وظائف المستقبل، وتعزّز الإنتاجية من خلال التركيز على النتائج والإنجازات. كما يهدف النظام إلى تعزيز الرشاقة المؤسسية من خلال إعطاء المرونة اللازمة لكل جهة لإدارة عملياتها وتقديم خدماتها والقيام بالمهام المنوطة بها وفقاً لطبيعتها التشغيلية، على نحو يسهم في زيادة كفاءتها وفعاليتها والمحافظة على مواردها البشرية، وتحقيق مواءمة أفضل بين ساعات عمل الموظف واحتياجات العمل ومتطلبات حياته الخاصة، وضمان استمرارية الأعمال في الحالات الطارئة.

استبيان

وفي هذا الإطار، أظهر استبيان أجراه موقع «بيت.كوم» للوظائف في الشرق الأوسط أن 7 من كل 10 مشاركين، أي ما نسبته 70%، أكدوا أن شركاتهم تتعامل بشكل مرن مع موضوع العمل من المنزل بدلاً من العودة إلى مكان العمل خلال الأشهر القليلة المقبلة، فيما أظهر استبيان آخر بعنوان «العمل عن بُعد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا» أجراه موقع «بيت.كوم»، أن 74% من المهنيين يفضلون الوظائف التي تتيح لهم العمل عن بُعد.

عمرو رفعت

وبحسب المجيبين في الاستبيان، يوفر العمل عن بُعد مجموعة متنوعة من المزايا للموظفين، أبرزها: ساعات، وإنتاجية أكبر، وإمكانية توفير تكاليف المواصلات والطعام وغيرها، وتمضية المزيد من الوقت مع العائلة. ومع توجه العديد من شركات المنطقة لتطبيق سياسة العمل المرن على نطاق واسع، حرصت معظم الشركات على تمكين الموظفين من الوصول بسلاسة إلى التطبيقات المستخدمة في مكان العمل، عبر أجهزتهم، وتعزيز التواصل في بيئة افتراضية بالكامل. وفي هذا الإطار، أكد 87% من المجيبين أن لديهم جميع الموارد والأدوات التي يحتاجونها لأداء مهام عملهم عن بُعد. ومن المثير للاهتمام أن 50% من المهنيين، يعتقدون أن المجال للتقدم المهني يكون أكبر أثناء العمل عن بُعد، بينما رأى 21% أن التقدم المهني لا يتأثر بأسلوب العمل. ووفقاً لـ 89% من المجيبين ستبدأ شركات المنطقة بتفضيل الموظفين الذين يمكنهم أداء مهامهم عن بُعد وبشكل مستقل. إضافة إلى ذلك، تسهم حلول العمل الرقمية، على تعزيز إنتاجية الموظفين، وذلك عبر تمكينهم من التواصل والتعاون مع زملائهم بكفاءة. وقد وافق 79% على أن التواصل الافتراضي، يعتبر بديلاً جيداً بما يكفي للتواصل الشخصي مع زملائهم ومديريهم.

نهج عالمي

وأكدت ريد الظاهري عضو مجلس إدارة رئيس اللجنة التجارية

مستقبل مختلف

أظهرت استطلاعات الرأي والدراسات أن طبيعة العمل سوف تختلف اختلافاً جذرياً في المستقبل بسبب جائحة «كورونا» التي ضربت كل دول العالم وغيّرت بشكل مباشر من نظرة الشركات لمستقبل أعمالها والتي أجمعت غالبيتها على أنها ستكون مختلفة تماماً عن ذي قبل.

90 %
من الشركات في 50 دولة تتوقع اختلاف طبيعة العمل بعد الجائحة

70 %
من الموظفين يرون أن شركاتهم تتعامل بمرونة بخصوص العمل من المنزل

74 %
من المهنيين يفضلون الوظائف التي تتيح العمل عن بُعد

87 %
لديهم جميع الموارد والأدوات التي يحتاجونها لأداء مهام عملهم

50 %
يعتقدون أن المجال للتقدم المهني يكون أكبر أثناء العمل عن بُعد

21 %
يرون أن التقدم المهني لا يتأثر بأسلوب العمل

89 %
يؤكدون أن شركات المنطقة ستبدأ تفضيل العاملين عن بُعد

79 %
يرون التواصل الافتراضي بديلاً جيداً مع الزملاء والمديرين

دبي رائدة ببرنامج العمل الافتراضي:

- يتيح الفرصة للمهنيين الأجانب والكفاءات للإقامة في الإمارة
- مدة البرنامج عام كامل قابل للتجديد بناءً على تقديم طلب جديد
- يوفر للعاملين وعائلاتهم فرصة الإقامة في أحد أكثر المدن تميزاً

البيان

التكنولوجيا غيّرت أساليب العمل

أفاد خبراء بأن التكنولوجيا غيرت الأساليب المتعارف عليها في العمل. وقال عماد جمعة رئيس ومؤسس مجموعة «جي جروب»: إن طبيعة العمل في الإمارات، ستتغير بعد الجائحة، لا سيما أن التكنولوجيا ساهمت بشكل كبير في تغيير الأساليب المتعارف عليها، على مستوى الأفراد والشركات على حد سواء، كما ساعدت أدوات التكنولوجيا على تعزيز مكانتها كوجهة عملٍ عصرية ومزدهرة من عدة نواحٍ، بما يشمل تطبيق نموذج العملِ عن بُعد، وتعزيز أمن البيانات، وإدارة التكاليف، والكفاءة التشغيلية، واجتذاب الكوادر الموهوبة، مشيراً إلى أن التواصل عن بُعد خلال العمل، سيسهم في كسر الحواجز بين البلدان، ما يعزز القدرة على التواصل دون أي حدود أو قيود.

محمد كرم

وأضاف أن الإمارات تتمتع ببنية تحتية قوية، ومقومات راسخة، تسهم في تعزيز ودعم القدرات المتنامية للشركات الكبيرة والصغيرة، بما يعني أن الهيكلية المؤسسية المُطبقة في الإمارات، ستتكيّف مع نماذج العمل المرنة. وذكر أن نموذج العمل عن بُعد، يوفر ميزتين رئيستين، هما: مساعدة الفريق على اختصار الوقت اللازم لتنقلهم بين المكتب والمنزل، إضافة إلى زيادة إنتاجية وأداء أعضاء الفريق، على اعتبار أنهم يعملون ضمن مساحة مريحة بالنسبة لهم، كما يحفز الموظفين على ابتكار طرق إبداعية للعمل والتعاون، بينما السلبية الوحيدة لهذا النهج، هي إحساس الموظفين بالعزلة، ولكن نعتقد أن بالإمكان تخفيف أثر هذه المشكلة، عبر الاستثمار أكثر في تعزيز ثقافة عمل الشركة.

وأوضح أن الجميع تكيف بشكل جيد للغاية مع نموذج العمل عن بُعد، الذي أصبح أمراً طبيعياً ومألوفاً اليوم، في ظل أزمة «كورونا»، مبيناً أن شركات عالمية عديدة، حرصت على تطبيق نموذج العمل عن بُعد، ودمجه بقوة في ثقافة عملها، مستبعداً في ضوء تنامي هذه الاتجاه، مواجهة أي تحديات في ما يتعلق باختيار أو اجتذاب الكوادر القادرة على التكيف مع هذا النموذج.

وحول ما إذا كان نموذج العمل المرن ضرورة ملحة لدعم الصحة النفسية للموظفين، قال إن المرونة في ساعات العمل، تحمل أهمية كبيرة، من ناحية تحسين الصحة النفسية للموظفين، إضافة إلى تحفيزهم، ورفع معنوياتهم، والتعبير عن الثقة بقدراتهم، وتقليل مخاطر تعرّضهم للإرهاق والتعب. وأكد أن الأزمة الصحية تسببت في خفض تكاليف الشركات، كي تضمن استمرارية الأعمال

الشركات بدأت تشترط أن يكون لدى المتقدم خبرة في العمل عن بُعد | البيان

مزايا

01 يسهم في تقليل تكاليف العمل
02 يساعد الموظف على توفير الوقت
03 يوفر الأموال للموظف والشركة
04 يحسّن من نفسية الموظفين
05 يسهم في زيادة الإنتاجية
06 يقلل من الأداء البيروقراطي

سلبيات

01 يفتقر لفرص التعلم من الزملاء
02 يزيد الشعور بالوحدة أو العزلة
03 يشتت الانتباه بعيداً عن بيئة العمل
04 يفتقد لآليات الحفاظ على الانضباط
05 يقلل اللقاء المباشر لحل المشكلات
06 يُصعب إدماج الموظفين الجدد في بيئة العمل

في غرفة تجارة وصناعة أبوظبي، أن الشركات والمؤسسات الإماراتية في القطاعين العام والخاص تسير على نهج الشركات العالمية. وأشارت إلى أن كثيراً من أعضاء مجالس إدارات الشركات يقيمون في إمارات مختلفة بعضهم في أبوظبي وآخرون في دبي أو في الشارقة، حيث أصبحت اجتماعات مجالس الإدارات أسهل بكثير عن طريق الإنترنت وكل شخص يمكن أن يشارك في الاجتماعات من مكتبه أو من بيته إذا لزم الأمر.

إيجابيات

وقالت عُلا حداد، المديرة الإدارية للموارد البشرية لدى «بيت.كوم»: لا شك أن الجائحة أحدثت الكثير من التغييرات على طبيعة العمل في الإمارات وكل أنحاء العالم، فقد اضطرت الكثير من الشركات إلى تعديل استراتيجياتها وتبني أساليب عمل جديدة، أبرزها العمل عن بُعد بهدف الحفاظ على استمرارية أعمالها ومواجهة التحديات الناجمة عن هذه الأزمة. وقد أثار هذا التحوّل المفاجئ في البداية حالة من التخوّف وعدم اليقين كونه لم يسبق لنا أن شهدنا مثل هذه الظروف، إلا أن الكثير من الشركات استطاعت التكيف مع التغييرات ولمست الأثر الإيجابي لهذا الأسلوب الجديد من نواحٍ متعددة.

ولفتت إلى أن هذا الأسلوب يوفر الكثير من التكاليف على الشركات، وخصوصاً تلك المترتبة على استئجار مساحات وتجهيزات مكتبية وعلى منح الموظفين بدل مواصلات وغيرها من التكاليف.

سيناريوهات

وذكرت جومانا كرم، رئيسة وحدة منتجات الأعمال بشركة «آيسر» أن الجائحة أدت إلى تغيير طبيعة العمل في مختلف أنحاء العالم، حيث حاولت الشركات منذ النصف الثاني من العام الماضي تجربة سيناريوهات متعددة للعودة إلى المكاتب وكذلك العمل عن بُعد، وفي خضم هذه الجهود، تبقى البنية التحتية التقنية المتطورة في الإمارات العامل الرئيسي الذي حافظ على استمرارية الأعمال في الدولة من خلال دعم النسبة الكبيرة من الموظفين الذين يعملون عن بُعد. وحول مدى جاهزية الشركات العاملة في الدولة لتطبيق العمل المرن، قالت: تقوم الدولة بسن قوانين وتشريعات بالإضافة إلى طرح مبادرات تدعم تطوير وتسهيل أنشطة الشركات العاملة فيها، وهو ما جعلها وجهة للشركات العالمية التي تسعى إلى تأسيس مقرات إقليمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولا تزال هناك العديد من الشركات في الدولة التي تطبق أسلوب العمل عن بُعد بنسبة 100%، فيما بدأت شركات أخرى بتطبيق نموذج مختلط من العمل عن بُعد وفي المكتب منذ النصف الثاني من 2020 واعتماده للسنوات المقبلة، ولا شك فإن البنية التحتية المتطورة في الإمارات ساهمت في دعم الشركات التي تسعى لتطبيق نموذج العمل عن بُعد واعتماد أحدث وسائل التكنولوجيا.

وقالت ناتاليا كيسينا، نائب الرئيس للموارد البشرية في شركة «شنايدر إلكتريك» في منطقة الخليج: بعد أشهر من الجائحة، أجرت «شنايدر» استبياناً لموظفيها في جميع أنحاء الخليج عما إذا كانوا يرغبون في مواصلة اعتماد نموذج العمل المرن، وبناءً على النتائج تم منح موظفيها الذين يمكنهم أداء المهام المطلوبة منهم عن بُعد خيار العمل من المنزل يومين في الأسبوع. وأضافت: يُعد نموذج هذا العمل الهجين جزءاً مما نسميه الطرق الجديدة للعمل وفلسفتنا حول مستقبل العمل لتمكين كل من الأفراد والفرق والتركيز على السلوكيات والنتائج وليس «التواجد» في مكان مادي بما يضمن الحفاظ على أعلى مستويات الأداء.تغييرات كبيرة

وأفاد بيتر بيكر، رئيس قسم الموارد البشرية لمجموعة بنك أبوظبي الأول بأن الجائحة غيّرت أسلوب تعامل الشركات مع مفهوم «مكان العمل»، وأحدثت تغييرات كبيرة على الطريقة التي يتبعها الأفراد في إتمام أعمالهم، وبفضل قوة البنى التحتية التقنية في الإمارات، تمكنت الشركات والموظفون من الاستفادة معاً من كل الأدوات والإمكانات الضرورية للعمل عن بُعد بمرونة وكفاءة.

وأضاف أن مجتمع الأعمال على عتبة مرحلة جديدة يقسّم الموظفون فيها وقتهم بين العمل بعض أيام الأسبوع في مكاتبهم، والأيام الأخرى من منازلهم، موضحاً أن بيئة العمل المكتبي ستظل موجودة دائماً، إنما بمنظور مختلف، حيث سيأتي الموظفون لمكاتبهم لعقد الاجتماعات والمشاركة في البرامج التدريبية وحل المشكلات في المقام الأول، وبالتالي ستتغير هيكلية بيئة العمل بعيداً عن شكلها التقليدي القائم على المكتب الثابت.

وقال فادي الرشماني، المدير الأول والمدير العام لشركة «دِل تكنولوجيز»، إن الشركات الإماراتية باشرت في اعتماد نماذج عمل مرنة أو مختلطة تجمع بين العمل من المكتب وعن بُعد، ولم يكن معظمها مستعداً لذلك مع بداية الجائحة، لكنها اضطرت فجأة للتحول إلى العمل عن بُعد وتكيّفت بسرعة كبيرة بفضل مشاريع التحول الرقمي المتسارعة التي وضعت استثمارات تكنولوجيا المعلومات كأولوية حاسمة لها. وأضاف أن أسلوب العمل المرن ساعد المؤسسات بشكل كبير في هذه الأزمة، ويبدو أنه سيكون الأسلوب المنشود في المستقبل، حيث تجري إعادة تشكيل بيئات العمل، ليس من زاوية المكان والتوقيت، بل من حيث النتيجة.

وضع جديد

وقال عمرو رفعت، الرئيس التنفيذي لشركة «جي بي إم» المتخصصة في توفير الحلول الرقمية المتكاملة، إنه بفضل المكانة التي تتمتّع بها الإمارات في السوق العالمية، تكيّفت الشركات الوطنية بسرعة مع الوضع الاعتيادي الجديد، وسخّرت البنية التحتية التكنولوجية الحديثة لدعم نماذج العمل المتنوعة جرّاء الجائحة. ونوه بأن العمل عن بُعد سيقدم فرصة مناسبة لزيادة التعاون العابر للحدود، بل إنه سيسمح بتبني وجهات نظر أكثر شمولاً وتنوعاً ضمن أماكن العمل، ما يساعد على دفع عجلة الابتكار والإبداع.

«اتصالات» توفر التطبيقات اللازمة

أكد الدكتور أحمد بن علي، النائب الأول للرئيس للاتصال المؤسسي في مجموعة «اتصالات»، دعم المجموعة لبيئة الأعمال المرنة ونظام العمل عن بُعد للجهات والأفراد والقطاعات بمختلف أنواعها، من خلال تبني المبادرات والاستراتيجيات الرامية إلى استمرارية قطاع الأعمال، وتسهيل التواصل واستخدام الخدمات الأساسية المرتبطة بشبكة الإنترنت استجابةً إلى التغيرات التي طرأت على أساليب العمل وطرق استخدام الخدمات في الكثير من القطاعات. وأضاف أن الشركة عكفت منذ بدء الجائحة على تبني الكثير من المبادرات والاستراتيجيات لتسهيل وصول الأفراد والجهات المختلفة إلى خدمات الاتصالات بصورة مرنة تضمن التجاوب السلس والفعّال مع المستجدات.

أحمد بن علي

بنية الشركات في الدولة جاهزة للعمل المرن

قال بهارات باتيا، الرئيس التنفيذي لشركة «كوناريس»، ثاني أكبر منتج للحديد في الإمارات: إن بنية الشركات في الدولة جاهزة لتطبيق العمل المرن لأن البنية التحتية التكنولوجية تعد متطورة ومواكبة لأحدث التقنيات العالمية، ما يدعم قدرة الشركات على التكيّف مع التغيرات الطارئة في طبيعة العمل التي فرضتها الجائحة. وأوضح أن تجربة العمل المرن أو عن بعد لم تكن صعبة، بمعنى أن الشركات اضطرت إلى تقليل عقد اللقاءات الحضورية مع العملاء، والاعتماد أكثر على الاجتماعات الافتراضية التي قمنا من خلالها بشرح واستعراض المنتجات والخدمات التي توفرها، علاوة على ذلك، حرصنا على الالتزام بالتدابير الاحترازية والمحافظة على صحة الموظفين.

بهارات باتيا

الطفرة التكنولوجية عظمت النتائج

أكد صيفي إسماعيل، رئيس مجموعة «يلا المحدودة» المتخصصة في الترفيه الإلكتروني والتواصل الاجتماعي العربي، أن الطفرة التكنولوجية، التي يشهدها العالم من حيث انتشار شبكات الهاتف المتحرك أو حتى على مستوى الشبكات الأرضية من الألياف الضوئية خصوصاً في الإمارات ومنطقة الخليج العربي قد أسهمت في تعظيم نتائج العمل عن بُعد، بالإضافة إلى الانتشار الكثيف لأجهزة الهواتف المتحركة والأجهزة اللوحية، مؤكداً أن كل هذه المعطيات من شأنها إحداث تغيير كبير في المرحلة المقبلة في قواعد عمليات الموارد البشرية إذا ما أخذنا في الحسبان الانتشار الواسع للخدمات السحابية.

صيفي إسماعيل

توصيات

01 إنشاء الشركات برامج تدريب وأنشطة اجتماعية لدعم الموظف
02 تأكيد استخدام التكنولوجيا المناسبة وإمكانية الوصول إليها
03 تدريب الموظف على تجنب الخرق الأمني وتسريب البيانات
04 زيادة الاعتماد على التقنيات الحديثة وتعيين أفضل الكفاءات
05 توفير الشركات بنية تحتية تقنية متطورة لتعزيز الأداء
06 توفر المهارات القيادية وثقافة المرونة والصمود

بمرونة أثناء الأزمة، لكن لاحظنا جانباً إيجابياً، وهو عدم تأثر ميزانيات الإعلانات من الأسواق الأخرى في المنطقة. وقد عملنا عند تفاقم الأزمة، على إعادة تقييم استراتيجيات أعمالنا، وإجراء التعديلات اللازمة، لضمان التعامل مع الأزمة بطرق أفضل وأكثر كفاءة.

مهارات خاصة

وقال محمد كرم، المدير الإقليمي لتطوير الأعمال في شركة «إنسينكراتور»، إن الجائحة غيرت بالفعل بيئة وممارسات العمل، سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي، إذ اضطرت الشركات إلى تطبيق العمل عن بعد، وهو ما نجحت الإمارات في تطبيقه بنجاح منقطع النظير، مع تمتعها ببنية تحتية قوية في قطاع الاتصالات، إضافة إلى أفضل التكنولوجيات في مجال الأمن الشبكي والمعلوماتي. وأضاف أن التحدي الحقيقي الذي واجه الشركات وقطاع الأعمال خلال الجائحة، هو مدى استعداد الموظفين والإدارات للعمل عن بعد، حيث يحتاج إلى مهارات وقدرات خاصة، قد لا تكون متوفرة في جميع الموظفين، كذلك، فهي ثقافة جديدة، تحتاج الشركات إلى تدريب العمال والموظفين عليها، مبيناً أن من أهم هذه المهارات، هي إدارة وتنظيم الوقت، والقدرة على التواصل والمتابعة مع عدة أفراد ووجهات، والقدرة على التحفيز وإلهام النفس والغير، والقدرة على تخطيط وتنفيذ الأهداف. وأكد أن الجائحة فرضت على الموظفين العمل عن بعد، وقد يكون الموظف عابراً للقارات، حيث يعمل من بلد آخر، مؤكداً ضرورة أن تعمل الشركات على تحديث برامج التدريب والعمالة، لمواجهة أي تحديات مستقبلية. وأوضح أن من بعض سلبيات العمل عن بعد، هي الحفاظ على روح الفريق، ذلك التواصل البشري الذي يؤدي إلى خلق أفكار جديدة، وزيادة الإبداع، مؤكداً أن سياسة العمل عن بعد، ستبقي قائمة، حتى بعد الجائحة.

عماد جمعة