

## دراسة جديدة تشير إلى ضرورة التطوير التقني للمهارات لمواكبة النمو المستقبلي

تؤكد على ضرورة وجود استراتيجية متكاملة لإدارة المواهب والمهارات

الدراسة الجديدة تظهر أن الشركات في الإمارات غير مستعدة جيداً لمستقبل الأعمال وتبرز أهمية التخطيط لدفع عجلة نمو الجيل القادم من القوى العاملة تماشياً مع رؤية الإمارات 2021

16 أكتوبر 2014 خبر صحفي للنشر

دبي، الإمارات العربية المتحدة

أشارت دراسة جديدة كشفت عنها اليوم كل من مؤسسة الأبحاث العالمية "أكسفورد إكونوميكس" وشركة "إس إيه بي"، عملاقة برمجيات الأعمال العالمية، إلى حاجة الشركات وأصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة إلى التركيز بشكل أكبر على مسألة تطوير القدرات التنظيمية لمواكبة المشهد التقني سريع التغير، ولتسليح القوى العاملة لديهم بالمهارات المتنوعة على مدى السنوات الثلاث المقبلة وتمهيد الطريق بالتالي أمام مسيرة النمو المستقبلية .

وبالتزامن مع الجهود المتواصلة التي تبذلها الإمارات العربية المتحدة لبناء اقتصاد قائم على المعرفة تماشياً مع رؤية الإمارات 2021، باتت مسألة تدريب الجيل القادم من قوى العمل تكتسب أهمية متزايدة، إذ أشار 15% من المستطلعين الذين شملتهم الدراسة في الدولة إلى أن جسر الهوة المهارية في مجال التقنيات السحابية وإمكانياتها هو أمر لا بد منه اليوم، في حين أفاد أكثر من ضعف هذه النسبة (39%) إلى أن مهارات الحوسبة السحابية ضرورية خلال السنوات الثلاث القادمة، وذلك وفقاً لما جاءت به الدراسة التي حملت اسم "قوى العمل 2020"، والتي استطلعت آراء 5,400 مدير تنفيذي وموظف في 27 دولة حول العالم. ومع ذلك، توقع 24% فقط من العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة امتلاك مهارات الحوسبة السحابية الضرورية في غضون السنوات الثلاث القادمة .



ووجدت الدراسة أيضاً ارتفاعاً قوياً في الطلب على التقنيات السحابية، والبرمجيات التحليلية، وتقنيات الهاتف المحمول، ومهارات التواصل عبر وسائل الإعلام الاجتماعية التي يتوقع تشهد نمواً بنسب 88% و 58% و 28% على التوالي خلال السنوات الثلاث المقبلة. ومع ذلك، يتوقع ما بين 25% - 35% فقط من العاملين في الإمارات العربية المتحدة امتلاك المهارات الكافية في هذه المجالات بحلول العام 2017. لذا، تشكل مسألة جسر الهوة المهارية أولوية قصوى بالنسبة لأصحاب العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، وبشكل خاص بالنسبة لقطاع الشركات العصرية التي تتطلب امتلاك مهارات وقدرات عالية في عالم التقنيات .

وفي معرض تعليقه على نتائج الدراسة، قال سامر الخراط، رئيس شركة "إس إيه بي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا": "يتطلب النقاء المفاهيم التقنية المعاصرة المتمثلة في السحابية ووسائل الإعلام الاجتماعية والهواتف المحمولة والبيانات الكبيرة وجود إمكانيات ومهارات جديدة تواكب وبفعالية التطور السريع الذي يشهده قطاع التقنيات وسيناريوهات الأعمال الجديدة. لذا، يتوجب على الهيكلية التنظيمية في دولة الإمارات العربية المتحدة مواجهة التحدي المتمثل في رفع مستوى القدرات والمهارات التنظيمية لتمكين عجلة النمو المستقبلية". ومن خلال التحلي بالقدرات والمهارات العالية المتطورة، هناك فرصة ثمينة لبناء الجيل القادم من قادة الأعمال، وتسريع وتيرة النمو والازدهار .

من أهم قضايا القوى العاملة التي تواجه الشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة :

1. **التوسع في المهوة المهنية**  
أفاد أقل من نصف المشاركين في الدراسة من الموظفين (44%)، بأن شركاتهم تقدم التدريب المطلوب على التقنيات التي يحتاجون للعمل عليها، فيما أشار أقل من الخمس (17%) إلى أن شركاتهم تتيح لهم أحدث التقنيات للعمل. وفي إشارة مشجعة، يبدو أن أصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة يعون مدى أهمية التطوير الوظيفي بشكل عام، حيث أفاد 55% من الموظفين المشاركين في الدراسة بأن شركاتهم تقدم لهم الأدوات المناسبة للنمو وتحسين الأداء الوظيفي، في حين قال 45% إن شركاتهم تقدم لهم برامج تدريب تمكنهم من تطوير مهارات جديدة .

2. **التعليم والتدريب**  
إذا ما تمّ توفير فرص التدريب على المهارات المناسبة فإن الموظفين العاملين في الإمارات العربية المتحدة على استعداد تام للاستفادة منها. وتُظهر نتائج هذه الدراسة وجود تركيز كبير على برامج التطوير والتدريب الوظيفي في دولة الإمارات العربية المتحدة، فأكثر من نصف الموظفين المشاركين في الدراسة (55%) أشاروا إلى مدى أهمية البرامج التدريبية من أجل تنمية حياتهم المهنية؛ كما أظهر الموظفون تقديراً كبيراً لبرامج التعليم والتدريب، مثلما ذكر 52% من المشاركين في الدراسة، وقد يكون هذا الأمر عائداً إلى رغبتهم في تأمين مستقبلهم، في حين بدأ 43% من الموظفين في الإمارات أكثر قلقاً إزاء تغيير مناصبهم أو زوالها .  
في حين أشار 35% فقط من الموظفين العاملين في الإمارات بأن التعويضات المادية تعتبر من أهم مميزات وظائفهم، بالمقارنة مع ما نسبته 66% من الموظفين العالميين .

3. **سوء الفهم تجاه جيل الشباب**  
وجدت الدراسة اختلافات رئيسية ضمن بيئات العمل داخل الإمارات العربية المتحدة، وذلك ما بين الموظفين العاملين وجيل الشباب، حيث أفادت الفئة العمرية للموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18-35 عاماً، بأن 54% من أصحاب العمل يتأثرون باستراتيجية القوى العاملة لديهم. وأشار أكثر من ثلث الموظفين من جيل الشباب في الإمارات العربية المتحدة بضرورة الموازنة ما بين العمل والحياة، بالمقارنة مع 14% فقط من الموظفين العاملين الذي لا ينتمون إلى هذه الفئة العمرية .

وأفاد 46% من أصحاب العمل في الإمارات إلى اعتقادهم بأن جيل الشباب محبطون بسبب السياسات الإدارية، مقابل 2% فقط من تلك الفئة العمرية قالوا بأنهم عكس ذلك. وبالمثل، أبدى 27% من المدراء قلقهم إزاء ترك جيل الشباب لوظائفهم بسبب نقص التعليم والتطوير، بينما أشار 2% فقط بأنهم فكروا في هذا الأمر.

- على الرغم من أن 54% من المدراء التنفيذيين أفادوا بأن دخول جيل الشباب إلى القوى العاملة يعد من العناصر المهمة المؤثرة على استراتيجية القوى العاملة، إلا أن 28% فقط من المدراء التنفيذيين يبدون عناية خاصة باهتمامات واحتياجات جيل الشباب، ويعود ذلك بالدرجة الأولى لأنهم لا يعرفون كيفية استثمار هذه الشريحة. ورغم الكم الهائل من الدراسات والتقارير التي تطرقت إلى طبيعة استثمار جيل الشباب للتقنيات والشبكات الاجتماعية ومواقفهم تجاه العمل بشكل مختلف، وتظهر دراسة قوى العمل 2020 وجود اختلافات ونقاط التقاء بينهم وبين زملاء عملهم من غير هذه الفئة العمرية، وذلك عندما يتعلق الأمر بأولويات بيئة العمل .
- جيل الشباب يرغب في تحقيق أهدافه المادية، كما أنه يسعى لإحداث تغيير إيجابي في العالم بذات القدر الذي يسعى إليه غيرهم من الموظفين.
- يضع جيل الشباب الموازنة ما بين الحياة والعمل كأولوية بنسبة 36%، وهي تتخطى غيرهم من خارج هذه الفئة بأكثر من 14%، كما يسعى جيل الشباب إلى إرساء قدر أكبر من التشاركية مع باقي أقسام الشركة بنسبة 64%، مقابل 51% من باقي الموظفين خارج هذه الفئة.

4. **الفراغ القيادي**  
كشفت الدراسة بأن المدراء التنفيذيين والموظفين ينفقون على وجود فراغ في القيادة، وعلى أن الشركات لا تركز بشكل كافٍ على تطوير قادة المستقبل :

- أفاد 32% فقط من المدراء التنفيذيين الإماراتيين بأن الشركة تضع الخطط المناسبة لمناصب الإدارة العليا وللاستمرارية، بالمقابل أشار 44% منهم أنه عندما يستقيل أحد أعضاء الإدارة العليا تميل الشركة إلى شغل هذا المنصب من داخل الشركة .
- قال 39% من المدراء التنفيذيين بأن خطط النمو التي يضعونها يعرفونها وجود نقص في إيجاد القادة المناسبين لشغل مناصب الإدارة العليا.
- اتفق الموظفون وأصحاب العمل في موضوع القيادة، فقد أفاد 34% من الموظفين بأن القيادة في شركاتهم مجهزة بكافة الوسائل لقيادة الشركة نحو النجاح.

من جانبها، قالت نيلي بستاني، رئيسة قسم الموارد البشرية لدى "إس إيه بي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا": "التكيف مع النمو الاقتصادي الذي تشهده دولة الإمارات العربية المتحدة، يفرض على الشركات العمل على بناء وتنمية وتطوير ثقافة قيادية مستمرة، وتوفير التدريب القائم على احتياجات الموظفين، من أجل تسريع منظومة الابتكار وتحقيق أعلى درجات الأداء. هذا وتشكل التقنيات حجر الزاوية في استراتيجية إدارة المواهب في شركتنا، وباستخدام حلول "ساكسيس فاكتر SAP SuccessFactor" تمكنا من تغيير طريقة استقطاب القوى العاملة لدينا والحفاظ عليها وتطويرها ."

وأضافت بستاني: "تمكنا عبر استثمار حلولنا HCM Cloud السحابية من نشر وترقية عمليات إدارة المواهب عالمياً بسرعة كبيرة، وذلك من أجل تحقيق النجاح لاستراتيجية أعمالنا. كما أن موضوع التعويض لم يعد موضع اختلاف، لأن أفضل أصحاب العمل في العالم يعملون على تلبية احتياجات شركاتهم ومؤسساتهم من المهارات والتمكين والمشاركة والتطوير المستقبلي بغية بناء قادة المستقبل ."

لمزيد من المعلومات حول الدراسة يرجى متابعة الوبسوم workforce2020

أو زيارة الرابط [http://www.successfactors.com/en\\_us/lp/oxford-economics-workforce-hub-pr.html](http://www.successfactors.com/en_us/lp/oxford-economics-workforce-hub-pr.html) :

## نبذة عن SAP

شركة «SAP أس آيه بي» (مدرجة في بورصة نيويورك تحت رمز التداول (SAP) هي المزود الرائد عالمياً لحلول البرمجية الشاملة والمتكاملة للشركات، إذ توفر تطبيقات وخدمات فائقة تمكن الشركات باختلاف أحجامها وأعمالها من أن إدارة أعمالها بالشكل الأمثل. وتساهم SAP ضمن كافة مراحل الأعمال في إثراء تجربة المستخدمين وتساعدهم على العمل بطريقة أكثر كفاءة وتطبيق أفضل استراتيجيات الأعمال للتفوق على منافسيهم. ويستخدم تطبيقات SAP أكثر من 258,000 عميل حول العالم للعمل بربحية أكثر والتمكن من التواءم مع المتغيرات وتحقيق نمو مستدام .

لمزيد من المعلومات، نرجى زيارة موقع الشركة على الإنترنت : [www.sap.com/mena](http://www.sap.com/mena) :  
لمتابعة أخبار SAP على موقع تويتر [@SAPMENANews](https://twitter.com/SAPMENANews) :

للاستفسارات الصحفية، يُرجى الاتصال على :

### حسين التميمي

مدير العلاقات العامة

شركة – SAP الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هاتف : +971 4 440 7222

بريد إلكتروني [Husain.tamimi@sap.com](mailto:Husain.tamimi@sap.com) :

واليس لاستشارات التسويق

هاتف : +971 4 390 1950

بريد إلكتروني [Sap@wallis-mc.com](mailto:Sap@wallis-mc.com) :

كيت كونيل، العلاقات الإعلامية في الاتحاد للطيران

هاتف 1 917 515 1136 + :بريد إلكتروني [KConnell@etihad.ae](mailto:KConnell@etihad.ae) :