

تقرير أهم اتجاهات الموارد البشرية في ٢٠١٨

A Study By



HR Summit
and Expo

The HR
Observer

جدول المحتويات

2	معلومات حول هذا التقرير
3	نتائج البحث
3	أهم 18 اتجاهًا للموارد البشرية في 2018
3	إدارة المواهب
3	تكنولوجيا الموارد البشرية وتحليلات الأشخاص
4	الإدماج
4	صحة ورفاهية العاملين
4	استعراض النتائج
5	الخاتمة
6	معلومات حول الكاتبين

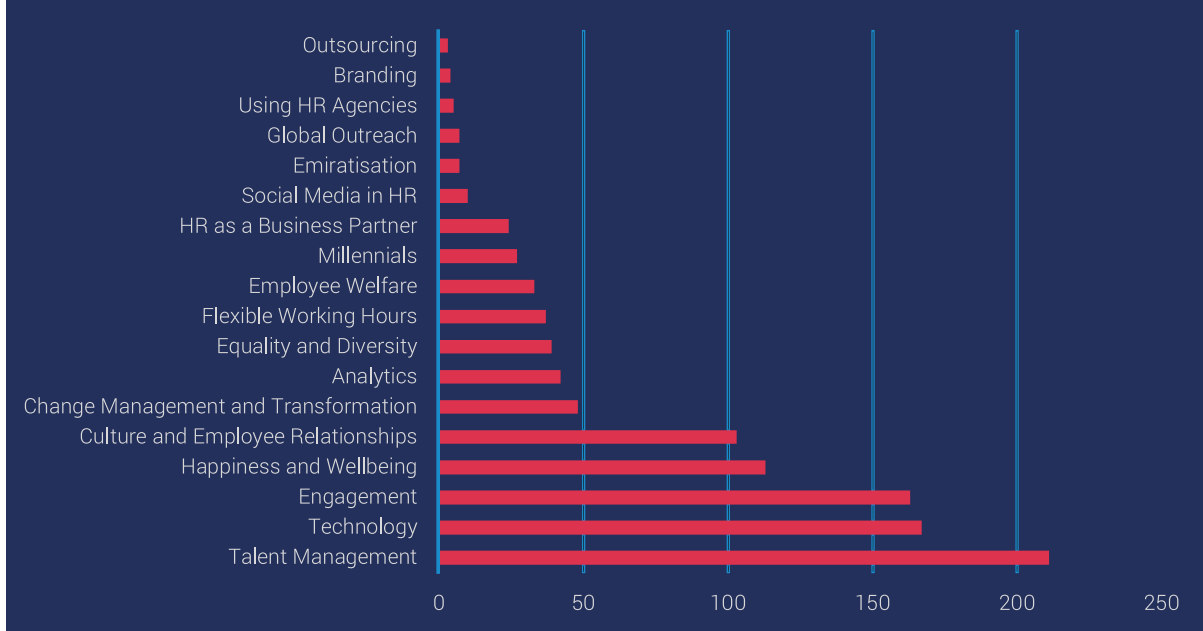
معلومات حول هذا التقرير

ما الذي يركز عليه المختصون في التعامل مع الأشخاص في دول مجلس التعاون الخليجي كأولويات في الوقت الراهن؟ أجري بحث حصري مع أكثر من 1,200 مختص موارد بشرية وإدارة مواهب في قمة ومعرض الموارد البشرية 2017، والذي نظمته شركة إنفورما كيه نيكت 365 "KNect365"، لقياس الاتجاهات الرئيسية المرجح ظهورها في عام 2018 وما بعد ذلك.

أجرت ذي تالنت إنتربرايز "The Talent Enterprise" المزيد من التحليلات على نتائج البحث، وتشير إلى أن ساحة المواهب في الشرق الأوسط دائمة التغير ولا تزال تتكشف أمامنا. أوضحت الاستجابات بالثقة في التحول الإيجابي، ليس فقط في الطريقة التي يُنظر بها إلى الموارد البشرية بين العاملين، لكن أيضاً في الطريقة التي تنفذ بها أولوياتها. في ذي تالنت إنتربرايز، نحن متحمسون لنشهد نموذج التغيير الإيجابي في قطاع الموارد البشرية.

نتائج البحث

اتجاهات الموارد البشرية الـ 18 لعام 2018



إدارة المواهب

لقد قام أغلب المشاركين بتعريف إدارة المواهب على أنها الاتجاه الأكثر بروزاً في عام 2018 حيث تتضمن طائفة واسعة من الأنشطة، مثل التدريب، والتوجيه، وممارسات التعيين الجديدة، ما يوضح اتجاهها واضحاً من الارتقاء برأس المال البشري للمؤسسات. يوضح هذا الرد الفهم الحقيقي لقيمة الأفراد، كما أشار أحد المستجيبين «العاملون هم قلب المؤسسة وهم من يقودونها إلى النجاح الأقصى». يعد هذا التحول في الاتجاه خطوة حاسمة تجاه إعادة تصميم مستقبل العمل وتحويل أماكن العمل إلى منطقة ممتعة تساعد بحق على الاندماج والمشاركة.

تكنولوجيا الموارد البشرية وتحليلات الأشخاص

من الواضح أن مختصي الموارد البشرية قد أدركوا أهمية التكنولوجيا في ممارسات الإدارة لعام 2018، مع التركيز بوجه خاص على الذكاء الاصطناعي. ذكر المشاركون أن «الذكاء الاصطناعي سيُدمج على الأرجح مع الأنظمة التكنولوجية الحالية في عام 2018»، و«من الهام الاستعانة بقوة التكنولوجيا لتبسيط ممارسات الموارد البشرية الحالية». في الحقيقة ينبغي استثمار التطورات التكنولوجية للمساعدة على صنع القرارات المتعلقة بإدارة المواهب.

كما تم تسليط الضوء على استخدام التحليلات للمساعدة في صنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية كواحدة من اتجاهات الموارد البشرية لعام 2018. ولا غرابة في أن المستجيبين يعتقدون أن «ممارسات استعراض الأداء القياسي بالية، وينبغي استبدالها بالتحليلات». علاوة على ذلك، يؤكد أحد خبراء الموارد البشرية الذي تتجاوز خبرته 20 عاماً أن «التحليلات تقرر قرارات موضوعية، غير منحازة، وتستند إلى البيانات، خلافاً لاستعراضات الأداء غير الموضوعية».

الإدماج

كان الإدماج اتجاهًا آخرًا مقاربا في الأهمية، حيث اعتبره أكثر من 150 مشاركا على أنه الاتجاه الرئيسي للموارد البشرية لعام 2018. فمنذ أن أصدرت غالوب تقرير "حالة القوى العاملة العالمية" عام 2012، الذي اعتبر أن حوالي 85% من العاملين في منطقة الشرق الأوسط غير مندمجين، كان هناك إدراكاً متنامياً حول أهمية إدماج العاملين. اعتقد المشاركون أن «الاندماج عامل أساسي لضمان مكان عمل منتج وناجح»، و«أن العاملين المندمجين يرفعون الربحية بشكل هائل»، وأيضاً أن «الاندماج عامل شديد الأهمية لضمان نمو الشركة على نحو مستدام».

سعادة ورفاهية العاملين

كما ظهر ضمان سعادة ورفاهية العاملين بشكل متكرر بين الردود، إلى جانب تعزيز ثقافة إيجابية وعلاقات إيجابية بين العاملين. لاحظ المشاركون أن «تخصيص ميزانية كافية لسعادة ورفاهية العاملين يعد استثماراً هاماً في القوى العاملة» ويؤتي ذلك ثماره على المدى الطويل بازدهار العاملين واندماجهم. يوضح عدد هائل من البحوث أن العاملين يضعون قيمة العلاقة في محل العمل فوق الراتب والحوافز التقليدية الأخرى. أشار أحد المستجيبين «تعد العلاقة الإيجابية داخل المؤسسة العامل الأول الذي يضمن الاحتفاظ بالعاملين». ومما لا شك فيه، أنه بدون نظام شبكي جيد الأداء، يكون تطور المؤسسة أمراً غير محتمل، ويلعب قسم الموارد البشرية دوراً حاسماً في تعزيز ثقافة إيجابية وداعمة.

استعراض النتائج

عندما يتعلق الأمر بتكوين القوى العاملة المستقبلية، فإن مناصري الموارد البشرية يرونه فريقاً قوي التماسك، مما يعزز المساواة والتنوع. لاحظ بعض المختصين أن «2018 سيكون عام القيادة الألفية» وأدركوا أن التحول في ممارسات القيادة الحالية ستكون النتيجة المترتبة على ذلك. وفيما يتعلق بنقطة التحول، فقد لاحظ 5% من المختصين أن التحول سيكون الاتجاه الأضخم لإدارة الموارد البشرية في العام الجديد. من المؤكد أن جميع الاتجاهات التي حُددت يمكن تصنيفها كتحول إيجابي لممارسات الموارد البشرية القديمة، والتي أوجدت تصوراً سلبياً بين العاملين. وأخيراً، يعتقد البعض أن 2018 سيكون عام التوطين، وأن «تعيين المزيد من الإماراتيين سيوجد التنوع في القوى العاملة ويقوي القيم الثقافية الوطنية» وذلك وفقاً لما أشار إليه أحد المستجيبين.

كما حدد بعض المشاركين مرونة ساعات العمل، مما يشير إلى حدوث حركة ديناميكية في القوى العاملة. ومن الواضح أنه لتحقيق نتائج عالية الجودة، لا يحتاج العاملون إلى التقيد بالمفهوم التقليدي للمكتب. رغم ذلك، حدد بعض مختصي الموارد البشرية أهمية نظام الحوافز التقليدية الذي يجمع ما بين رفاهية العاملين ومزايا أخرى كوسيلة للاحتفاظ بهم. خلافاً لما قد يبدو في ظاهره، فإن لهذا الاتجاه مكانته ضمن الاتجاهات الأخرى، حيث أنه يظهر أن مديري الموارد البشرية يقيمون ويقدرّون العاملين معهم بصدق.

علاوة على ذلك، ونظراً لاستمرار العولمة في تحديد الاستراتيجية التنظيمية، حدد العديد من المشاركين أهمية نشر الاتجاهات الإيجابية على مستوى عالمي عبر الفعاليات واسعة النطاق، مثل قمة الموارد البشرية. ووافق آخرون أن «مجال الموارد البشرية يحتاج إلى المزيد من الدمج في صنع القرارات الاستراتيجية» وأن «المنظمات تحتاج إلى التعامل مع الموارد البشرية كشريك عمل»، عوضاً عن قسم يتعذر الوصول إليه وغير ضروري إلى حد ما. وعلى نفس المنوال، حدد العديد من المختصين أهمية استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية ليس فقط لتحسين صورة درجة استجابة قسم الموارد البشرية، لكن لإحداث تغيير ثوري في ممارسات التعيين. علاوة على ذلك، أشار بعض المشاركون إلى أن العلامات التجارية عامل بالغ الأهمية لضمان الاعتراف بالموارد البشرية في السوق العالمية. وبالفعل ستتحسن قطعاً النظرة العامة بالصورة المناسبة التي يرسّلها المجال. وختاماً، اعتقد المشاركون أن الاستعانة بمصادر خارجية واستخدام وكالات الموارد البشرية سيحدد ممارسات التعيين الجديدة إلى جانب استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية في قسم الموارد البشرية.

كان هناك عدد ليس بالقليل من الردود المتنوعة التي لم تندرج تحت أي فئة، إلا أنها قدمت بعض الأفكار المثيرة للاهتمام، مثل "تحويل مكان العمل إلى ممارسة صديقة للبيئة بدون أوراق" أو "قضاء المزيد من الوقت في إيجاد القيمة للعاملين". ومما يثير الاهتمام أن أحد الأشخاص سلط الضوء على أهمية تقديم الممارسات القائمة على الأدلة و"علاقات أقوى بين الأوساط الأكاديمية والموارد البشرية"، وهو بمثابة تعليق هام حيث أن ممارسات الإدارة التي طبقت في المؤسسات نادراً ما تُختبر علمياً.

الخاتمة

في الختام، يرى مختصو الموارد البشرية تغيرات إيجابية تحدث في الممارسات المطبقة في مجالهم. الاتجاهات مثل الإدارة المبتكرة للمواهب، وزيادة استخدام التكنولوجيا والتحليلات للمساعدة في صنع القرارات، والعمل تجاه تعزيز الثقافة المؤسسية وإدماج العمالة، جميعها يرسم لوحة لقوى عاملة معاصرة مدفوعة بالنشاط وتقدر العاملين بها وتعمل تجاه تحقيق التطوير الشخصي إلى جانب النمو المهني. من المؤكد أن عام 2018 سيشهد الكثير من التحولات الشائعة في الممارسات الحالية، ويؤمل أن تُترجم إلى تغيرات إيجابية في أوساط المؤسسات، وبالتالي إلى إنتاجية وربحية. لم يعد بالإمكان النظر إلى الموارد البشرية على أنه مجال غير متطور وغير ودي، بل بالأحرى ينبغي تعزيز أهميته على المستوى الاستراتيجي ويلزم اتخاذ القرارات بالتنسيق مع هذا القسم الذي يقوم على إدارة الأصول الأكثر أهمية للمؤسسات، ألا وهي الأشخاص.

ديفيد جونز هو المؤسس المشارك والمدير التنفيذي لـ ذي تالنت إنتربرايز «The Talent Enterprise». بخبرته المسبقة في اقتصادات سوق العمالة، ديفيد استشاري أول لصناع القرار وقادة المؤسسات حول أولوياتهم الأكثر إلحاحاً المتعلقة برأس المال البشري. بخبرة عملية تتجاوز 28 عاماً، تتضمن الإقامة في دبي لأكثر من عقدين، عمل ديفيد مع أكثر من 200 مؤسسة في القطاعين العام والخاص، في أكثر من 25 دولة، على مجموعة واسعة من المشروعات في مجالات المواهب، والقيادة، والتقييم، والأداء، والتحول والتضمين.



إليزابيث توبولسكايا قائدة الأبحاث في تالنت إنتربرايز. بخبراتها المسبقة في مجالات الصحة، والطب النفسي، والبحوث، تناصر إليزابيث بقوة تقديم أدلة متينة على البيانات التي تؤثر على صناعة القرار في المؤسسات. تعاونت إليزابيث مع العديد من المختصين والأكاديميين في مجالات علم النفس الإيجابي، والموارد البشرية، وخدمة المجتمع، والطب.



ذي تالنت إنتربرايز "The Talent Enterprise" بمثابة مركز مصمم خصيصاً للبحوث والأعمال المتعلقة برأس المال البشري، يركز على الأسواق الناشئة. نعمل مع العملاء على الفرص الأكثر إلحاحاً في مجالات التقييم، والمواهب، والقيادة، مستعنيين في ذلك بالتكنولوجيا والتحليلات القوية. ونحن نقيم الشراكات مع الحكومات، وأصحاب الأعمال، ومقدمي الخدمات التعليمية لتقديم حلول تستند إلى الأدلة الملائمة محلياً. ونعمل مع عملائنا للتدقيق في الوضع الراهن، وخلق نماذج الممارسات التقليدية وإثبات أثرها على سير الأعمال. نحن فريق متعدد التخصصات، ولدينا خلفيات متنوعة في الموارد البشرية، والطب النفسي، والقيادة، والقياسات النفسية، والاقتصاديات السلوكية، والتعليم.



للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة www.thetalententerprise.com.

قمة ومعرض الموارد البشرية هو المعرض الأضخم في الشرق الأوسط المخصص لمختصي الموارد البشرية في المنطقة. حقق المعرض نمواً ليكون المنصة الأفضل لتقديم أحدث الابتكارات، والاستراتيجيات، والمعلومات المتعمقة، وأفضل الممارسات الدولية من قادة وممارسي التنمية البشرية الأكثر تأثيراً وتقديراً من أنحاء العالم كافة.

**HR Summit
and Expo**

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة www.hrsummitexpo.com.

ذي إتش آر أوبرفر "The HR Observer" هو المبادرة الأولى من نوعها في المنطقة التي تهدف أن تكون منصة لمختصي الموارد البشرية لتبادل المعلومات المتعمقة بحرية عبر الإنترنت وبدونه في إطار الجهود الهادفة إلى المساعدة على تطوير المهنة في الشرق الأوسط وإفريقيا.

**The HR
Observer**

لمعرفة المزيد، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني www.thehrobsrver.com.