

استراتيجيات العمل عن بعد في الخليج

تحليل تنفيذي لمؤشرات الكفاءة، التوازن المؤسسي، وجاهزية البيئة التشغيلية في الإمارات والسعودية

تقرير بحث تنفيذي

١٤ صفر ١٤٤٨ هـ • منصة سنيتيك للاستبيانات • n = 101 مشاركون

تحول العمل عن بعد من خيار استثنائي إلى نمط تشغيلي دائم في الشركات الإقليمية



ماذا يعني هذا للأعمال

- مع تركّز 53% حول «34-25»، يُحسم ما هي فئة العمرية؟ قبل أن يدخل السعر في النقاش، وهو ما ينقل معركة التمايز إلى مرحلة أبكر من دورة القرار.
- يستحوذ «ذكر» على 53% من الاختيارات في ما هو جنسك؟، ما يضيق ساحة المنافسة الحقيقية ويجعل الاستثمار في ما عداه تشتيتاً للموارد.
- ميل 50% نحو «دولة الإمارات العربية المتحدة» رافعة ولاء أكثر منه تفضيلاً عابراً؛ الشريحة التي اختارته أفصحت مسبقاً عمّا يبقّيها ضمن في أي بلد تعمل حالياً؟.

عينة بحثية متوازنة تعكس تطلعات القوى العاملة الشابة في السوقين السعودي والإماراتي

المنهجية

أهداف الدراسة

إجمالي المشاركين	101
معدل الإكمال	78%
الأسواق الرئيسية	الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية
الفئة العمرية السائدة	25-34 عاماً (53%)
التردد في العمل عن بعد	عمل عن بعد بالكامل (47%)

- القوى العاملة الشابة في السوقين السعودي والإماراتي، والتي تمثل 54% من المشاركين في هذا البحث، تشكل العمود الفقري للقوى العاملة المستقبلية، وتتطلب استراتيجيات عمل عن بعد مصممة خصيصاً لتلبية تطلعاتها الفريدة.
- يكشف التحليل عن فجوة كبيرة في تصورات القيادة حول العمل عن بعد؛ حيث أن 50% من داعمي العمل عن بعد يرون فيه أداة لجذب المواهب، بينما يرى 54% من الشركات أن ضعف الثقة هو العائق الأكبر، مما يشير إلى ضرورة موازنة الرؤى بين الإدارة والموظفين.
- 70% من الموظفين الذين شعروا بتحسن في حافزهم للعمل بسبب العمل عن بعد، ربطوا ذلك بشكل أساسي بتقليل التكاليف التشغيلية (32%) وجذب المواهب (23%) كدوافع للشركات، مما يستدعي تحسين التواصل حول فوائد العمل عن بعد للموظفين.

01

من شارك معنا

التركيبة الديموغرافية والجغرافية لعينة الدراسة

قراءة متوازنة عبر شرائح العينة

لمحة عن المشاركين

78%

معدل الإكمال

101

إجمالي المشاركين

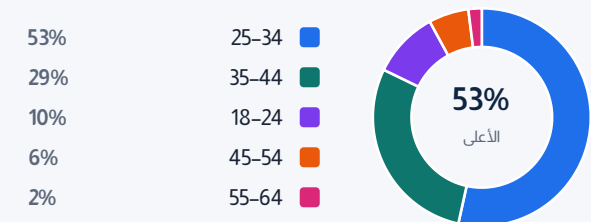
في أي بلد تعمل حالياً؟



ما هو جنسك؟



ما هي فئتك العمرية؟



02

محركات الإنتاجية وديناميكيات الكفاءة

مرونة جدول العمل وإلغاء أوقات التنقل تشكل العمود الفقري لإنتاجية الموظفين عن بعد

مرونة جدول العمل وإلغاء أوقات التنقل تشكل العمود الفقري لإنتاجية الموظفين عن بعد

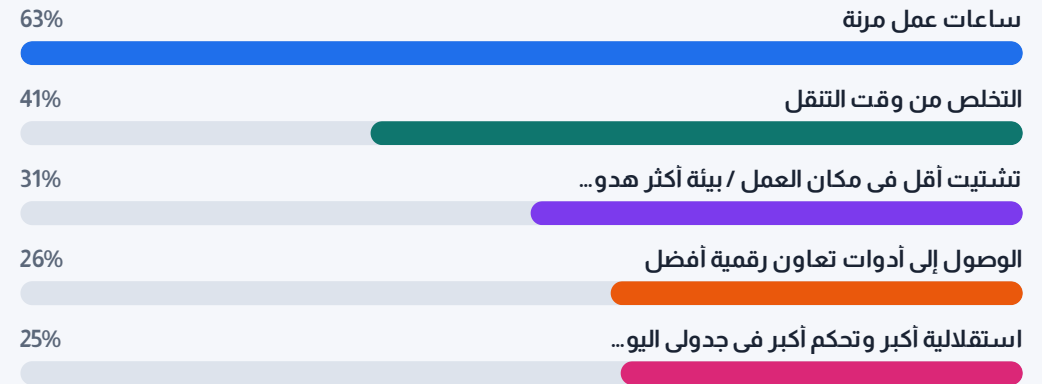
الرؤية التنفيذية

مرونة جدول العمل، التي يراها 63% من القوى العاملة، والتخلص من وقت التنقل، الذي يقدره 41%، هما المحركان الأساسيان لإنتاجية الموظفين عن بعد في الإمارات والسعودية. هذه العوامل تتجاوز مجرد تفضيل شخصي لتصبح شروطاً أساسية لتمكين الموظفين من تقديم أفضل ما لديهم. يتجاوز هذا الأثر مجرد الراحة؛ فهو يفتح الباب أمام زيادة التركيز وتقليل الإرهاق، مما يترجم مباشرة إلى أداء أعلى. الشركات التي تتجاهل هذه الديناميكيات تخاطر بفقدان كفاءة موظفيها عن بعد، حتى لو وفرت لهم أحدث الأدوات الرقمية.

الأثر الاستراتيجي

التركيز على ساعات العمل المرنة وتقليل وقت التنقل يمس مباشرة إنتاجية العمليات التشغيلية واستبقاء المواهب. هذا يتطلب إعادة تقييم لثقافة العمل وسياسات الحضور، ويؤثر على الحاجة إلى مساحات مكتبية تقليدية، مما يفتح الباب أمام تحسين كفاءة استثمار العقارات المكتبية.

ما هي العوامل الرئيسية التي تدعم أو تعزز كفاءتك عند العمل عن بعد؟ (اختر كل ما ينطبق)



الإجراءات الموصى بها

- 1 تضمين سياسات واضحة لساعات العمل المرنة ضمن عقود العمل الجديدة وتحديث العقود الحالية.
- 2 تقييم إمكانية تطبيق نماذج عمل هجينة تقلل من أيام الحضور الإلزامي للمكتب، مع التركيز على الفوائد التشغيلية.
- 3 توفير أدوات دعم للموظفين لإدارة وقتهم بفعالية ضمن جداول العمل المرنة، مثل تطبيقات تنظيم المهام.

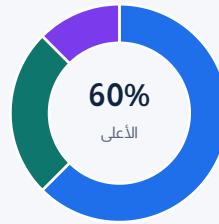
الخلاصة التنفيذية الإنتاجية عن بعد تُبنى على مرونة الوقت وتقليل عبء التنقل، وليس فقط على توفير الأدوات الرقمية.

الارتباط العاطفي بالمؤسسة شرط محوري لتحويل المرونة التشغيلية إلى أعلى مستويات الإنتاجية

4

60%
24%
12%

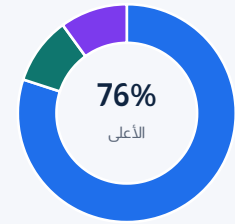
4
3
5



5

76%
10%
10%

5
4
2



الأثر الاستراتيجي

على مستوى الاكتساب، الحملة المودّعة ستخدم إحدى الشريحتين على حساب الأخرى وترفع تكلفة الوصول للشريحة الأقل استجابة. وعلى مستوى التسعير وتصميم العرض، الفجوة تبرر مسارين منفصلين بدل مسار واحد يفترض تجانساً غير موجود في البيانات.

الرؤية التنفيذية

تنقسم العينة عند «5» بفارق 64 نقطة بين 4 و 5، وهو فارق أكبر من أن يُعالج برسالة واحدة. القراءة الإجمالية هنا تخفي أكثر مما تكشف: الرقم الكلي يمثل متوسطاً لا يعبر عن أي من الشريحتين بدقة. الشريحة الأعلى ميلاً تتصرف كسوق قائمة بذاتها، بمحفزات مختلفة ومسار قرار مختلف، والتعامل معها ضمن الحملة نفسها يهدر جزءاً من الإنفاق على جمهور لا يستجيب للرسالة ذاتها. ما يعنيه ذلك أن التخصيص هنا مسألة كفاءة إنفاق قبل أن يكون تفضيلاً تسويقياً.

الإجراءات الموصى بها

1

افصل رسالة 5 عن رسالة 4 في الحملة القادمة بدل توحيدهما تحت عرض واحد.

2

اقرأ نتائج القنوات مقسّمة على هاتين الشريحتين قبل اعتماد ميزانية الربع المقبل.

الخلاصة التنفيذية المتوسط العام يصف عينة لا يمثل أي عميل فعلي داخلها.

النبرة تنقسم بحدة بين المؤيدين والمنتقدين

الرؤية التنفيذية

الانقسام في نبرة التعليقات ليس توزيعًا متوازنًا بل ميلًا واضحًا نحو الطرف إيجابي. الأهم من نسبة كل فئة هو أن أسباب الرضا وأسباب الاستياء لا تتعلق بالعناصر نفسها، ما يعني أن معالجة الشكاوى لن تنتج تلقائيًا عملاء أكثر ولاءً. العملاء الراضون يتحدثون عن نتيجة حصلوا عليها، بينما المستأوون يتحدثون عن عملية مرّوا بها، وهذه تفرقة تشغيلية لا تسويقية. ما يعنيه ذلك أن الاستثمار في تحسين المسار التشغيلي يخدم الطرفين، بينما الحملات الترويجية تخدم طرفًا واحدًا فقط.

الأثر الاستراتيجي

على تجربة العميل، الشكاوى المتكررة حول العملية تشير إلى عطل قابل للإصلاح بتكلفة أقل بكثير من كلفة استبدال العميل المفقود. وعلى الاحتفاظ بالعملاء، ترك هذه النبرة دون معالجة يحوّل الاستياء الفردي إلى سمعة عامة يصعب عكسها لاحقًا.

الإجراءات الموصى بها

1 أضف سؤال متابعة قصيرًا بعد إغلاق كل شكوى لقياس التعافي لا الرضا العام.

2 انقل ملخص التعليقات المفتوحة إلى اجتماع القيادة الأسبوعي بدل التقرير الشهري.

الخلاصة التنفيذية الرضا يأتي من النتيجة، والاستياء يأتي من الطريق إليها.

03

الرفاهية الوظيفية وثقافة المؤسسة

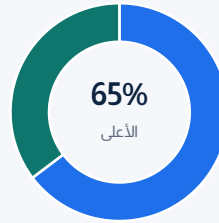
تحسن التوازن بين العمل والحياة وانخفاض التوتر يعزز الانتماء الثقافي للشركة

تحسين التوازن بين العمل والحياة وانخفاض التوتر يعززان الانتماء الثقافي للشركة

لا تغيير

65%
35%

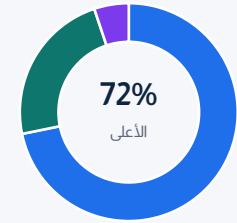
لا تغيير
تحسن / تأثير إيجابي



تحسن / تأثير إيجابي

72%
23%
5%

تحسن / تأثير إيجابي
لا تغيير
تراجع / تأثير سلبي



الأثر الاستراتيجي

على مستوى الاكتساب، الحملة الموحدة ستخدم إحدى الشريحتين على حساب الأخرى وترفع تكلفة الوصول للشريحة الأقل استجابة. وعلى مستوى التسعير وتصميم العرض، الفجوة تبرر مسارين منفصلين بدل مسار واحد يفترض تجانساً غير موجود في البيانات.

الرؤية التنفيذية

تنقسم العينة عند «لا تغيير» بفارق 42 نقطة بين تحسن / تأثير إيجابي ولا تغيير، وهو فارق أكبر من أن يُعالج برسالة واحدة. القراءة الإجمالية هنا تخفي أكثر مما تكشف: الرقم الكلي يمثل متوسطاً لا يعبر عن أي من الشريحتين بدقة. الشريحة الأعلى ميلاً تتصرف كسوق قائمة بذاتها، بمحفزات مختلفة ومسار قرار مختلف، والتعامل معها ضمن الحملة نفسها يهدر جزءاً من الإنفاق على جمهور لا يستجيب للرسالة ذاتها. ما يعنيه ذلك أن التخصيص هنا مسألة كفاءة إنفاق قبل أن يكون تفضيلاً تسويقياً.

الإجراءات الموصى بها

1

افصل رسالة تحسن / تأثير إيجابي عن رسالة لا تغيير في الحملة القادمة بدل توحيدهما تحت عرض واحد.

2

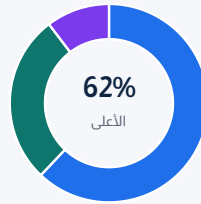
اقرأ نتائج القنوات مقسمة على هاتين الشريحتين قبل اعتماد ميزانية الربع المقبل.

الخلاصة التنفيذية المتوسط العام يصف عينة لا يمثل أي عميل فعلي داخلها.

المهنيون الشباب يحققون مكاسب أكبر في جودة الحياة والسيطرة على الضغوط المهنية

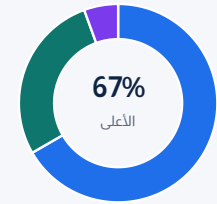
الفئة العمرية 35-44

62% تحسين / تأثير إيجابي
28% لا تغيير
10% تراجع / تأثير سلبي



الفئة العمرية 25-34

67% تحسين / تأثير إيجابي
28% لا تغيير
6% تراجع / تأثير سلبي



نسبة الشباب (25-34) الذين شهدوا تحسناً في إدارة التوتر أعلى بـ 5 نقاط مئوية مقارنة بالفئة العمرية 35-44.

الرؤية التنفيذية

يُظهر العمل عن بعد مكاسب متفاوتة في رفاهية الموظفين، حيث يتصدر الشباب (25-34 عاماً) المشهد في تحسين مستويات التوتر والتوازن بين العمل والحياة. تبلغ نسبة الشباب الذين شهدوا تحسناً في إدارة التوتر 67%، مقارنة بـ 62% للفئة العمرية 35-44 عاماً. هذا التفوق يعكس قدرة هذه الفئة العمرية على الاستفادة القصوى من المرونة التي يوفرها العمل عن بعد، مما يترجم إلى سيطرة أكبر على الضغوط المهنية وشعور أعمق بالتحكم في حياتهم. هذا التحسن في الرفاهية لدى الشباب قد يكون مدفوعاً بتوقعاتهم المتزايدة نحو بيئات عمل أكثر مرونة وتكيفاً.

الأثر الاستراتيجي

تُشكل المكاسب المتزايدة في جودة الحياة والسيطرة على الضغوط لدى المهنيين الشباب فرصة لتعزيز الولاء والإنتاجية. يمكن لهذه الفئة العمرية أن تصبح محركاً أساسياً للابتكار والتحفيز داخل المؤسسات، مما يؤثر بشكل مباشر على القدرة التنافسية وجذب المواهب الجديدة. تجاهل هذا التباين قد يؤدي إلى فجوة في الرضا الوظيفي بين الأجيال، مما يهدد استقرار فرق العمل.

الإجراءات الموصى بها

- 1 تصميم برامج إرشاد مهني تركز على نقل خبرات الموظفين الأكبر سناً في إدارة الضغوط إلى الشباب، مع الاستفادة من مرونة العمل عن بعد.
- 2 تطوير آليات تقييم أداء مرنة تأخذ في الاعتبار المكاسب في التوازن بين العمل والحياة لدى الشباب، مع ربطها بمؤشرات الإنتاجية الملموسة.
- 3 إطلاق مبادرات تواصل داخلي تعزز ثقافة التقدير للمساهمات التي يقدمها المهنيون الشباب، مع تسليط الضوء على دورهم في تحقيق أهداف الشركة.
- 4 توفير تدريب متخصص للمديرين حول كيفية إدارة فرق عمل متنوعة الأجيال في بيئات العمل الهجين، مع التركيز على تلبية الاحتياجات المختلفة لكل فئة عمرية.

المرونة في العمل هي مفتاح تعزيز رفاهية الشباب، مما يفتح آفاقاً جديدة للإنتاجية والولاء المؤسسي.

الخلاصة التنفيذية

04

التحديات الإدارية وهيكلية الدعم المؤسسي

مخاوف ضعف الثقة وتراجع التعاون تعرقل التوسع رغم أولوية خفض التكاليف التشغيلية

مخاوف ضعف الثقة وتراجع التعاون تعرقل التوسع رغم أولوية خفض التكاليف التشغيلية

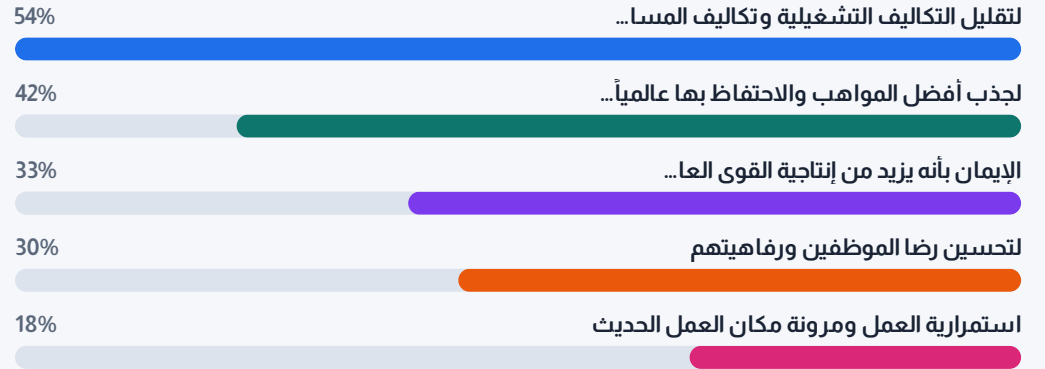
الرؤية التنفيذية

رغم أن خفض التكاليف التشغيلية يظل المحرك الرئيسي لتبني العمل عن بعد بنسبة 54%، إلا أن مخاوف القيادات حول ضعف الثقة وتراجع التعاون تعيق التوسع. هذه التحديات، التي يذكرها 54% و 45% من المسؤولين على التوالي، تشير إلى فجوة بين الرغبة في تقليل النفقات والقدرة على إدارة بيئة عمل مرنة بفعالية. هذا التناقض يعني أن الشركات قد تجد نفسها عالقة في نماذج هجينة غير فعالة، تكبد تكاليف إضافية دون تحقيق كامل فوائد الإنتاجية أو الرفاهية التي يوفرها العمل عن بعد، مما يتطلب إعادة تقييم استراتيجيات الإدارة والتواصل.

الأثر الاستراتيجي

تؤثر مخاوف الثقة والتعاون بشكل مباشر على استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، وتحد من القدرة على جذب المواهب الجديدة التي تتطلب المرونة. كما أنها تضع ضغوطاً على عمليات الموارد البشرية، وتعيق مبادرات الابتكار التي تعتمد على التفاعل العفوي، مما يضعف الموقف التنافسي للشركات التي لا تعالج هذه القضايا بجدية.

في رأيك، لماذا تختار الشركات في الإمارات والسعودية تبني نماذج العمل عن بعد؟ (اختر أهم سببين)



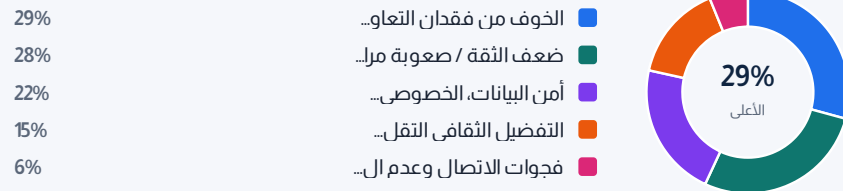
الإجراءات الموصى بها

- 1 إطلاق برامج تدريب موجهة للقادة حول بناء الثقة وإدارة الفرق عن بعد، مع التركيز على مقاييس الأداء الواضحة وغير المعتمدة على التواجد المادي.
- 2 تخصيص ميزانية لتمكين أدوات التعاون الرقمي المتقدمة وتدريب الفرق على استخدامها لتعزيز التواصل والتأثر، مع التركيز على المبادرات التي تشجع التفاعل الاجتماعي الافتراضي.
- 3 تأجيل أي توسع إضافي في نماذج العمل عن بعد حتى يتم وضع سياسات واضحة ومقاييس أداء لقياس فعالية التعاون والإنتاجية في البيئات الافتراضية.

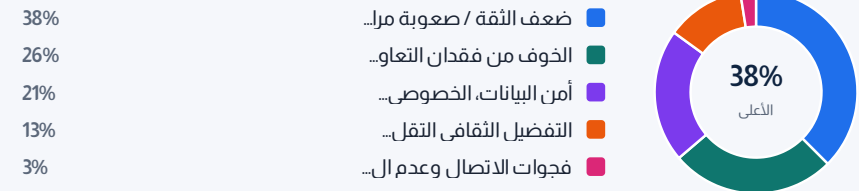
الخلاصة التنفيذية: الثقة والتعاون هما مفتاح النجاح في العمل عن بعد، وتجاهلهما يعطل فوائد خفض التكاليف.

القيادات الداعمة تعتمد اللقاءات المنظمة والأنشطة الاجتماعية لحماية فرق العمل من العزلة

القيادة غير الداعمة



القيادة الداعمة



المقارنة بين الممارسات التي تعزز الترابط في بيئات العمل الداعمة مقابل غير الداعمة.

الرؤية التنفيذية

في ظل التحول الرقمي المتسارع، يواجه الموظفون عن بُعد خطر العزلة الاجتماعية، مما يؤثر على شعورهم بالانتماء والترابط. القيادات الداعمة، التي تشجع العمل عن بعد بنشاط، تدرك هذه التحديات وتستثمر في آليات تواصل فعالة. هؤلاء القادة يدركون أن مجرد السماح بالعمل عن بعد لا يكفي؛ بل يتطلب الأمر جهداً واعياً لتعزيز ثقافة الشركة، حيث أن 49% من الموظفين يعتمدون على محادثات القهوة الافتراضية و40% على الاجتماعات المنظمة للحفاظ على ترابطهم. هذا التوجه يعكس فهماً عميقاً بأن الكفاءة لا تأتي على حساب الرفاهية، وأن بناء جسور التواصل ضروري لضمان استمرارية الأداء والإنتاجية.

الإجراءات الموصى بها

- 1 إطلاق مبادرات 'ساعات مكتبية افتراضية' غير رسمية مرتين أسبوعياً لتعزيز التفاعل العفوي بين أعضاء الفريق.
- 2 تنظيم فعاليات اجتماعية هجينة ربع سنوية تجمع بين أعضاء الفريق عن بعد والحضور لتعزيز الروابط الشخصية.
- 3 تزويد المديرين بأدوات وتدريب لتعزيز مهارات التواصل الافتراضي وقيادة الفرق عن بعد بفعالية.

الخلاصة التنفيذية القيادات الاستباقية تبني جسور التواصل لفرق العمل عن بعد، مدركة أن الترابط الاجتماعي هو مفتاح الإنتاجية والولاء.

05

صوت الموظف ورؤى الميدان

القياس المبني على النتائج والمخرجات يمثل المطالبة الجوهرية للكوادر المهنية

القياس المبني على النتائج والمخرجات يمثل المطالبة الجوهرية للكوادر المهنية

الرؤية التنفيذية

مع انتقال العمل عن بعد إلى مرحلة النضج، تبرز مطالبة جوهرية من الكوادر المهنية في الإمارات والسعودية: التحول من التركيز على مجرد التواجد إلى قياس الأداء الفعلي والمخرجات. الموظفون يتوقعون تقييماً يعكس مساهماتهم الحقيقية، وليس مجرد ساعات العمل. هذا التوجه يفرض على القيادات ضرورة إعادة هيكلة أنظمة إدارة الأداء لترسيخ ثقافة الثقة والمسؤولية، مما يعزز الإنتاجية والرضا الوظيفي على المدى الطويل. إن فهم هذا التحول في التوقعات هو مفتاح الحفاظ على الكفاءات وجذب المواهب.

الأثر الاستراتيجي

تؤثر هذه المطالبة بشكل مباشر على استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، وتصميم أنظمة المكافآت، وتطوير أدوات إدارة الأداء. كما أنها تدفع نحو إعادة تقييم أولويات الاستثمار في التكنولوجيا الداعمة لإدارة المخرجات، وتتطلب تعديلات في ثقافة القيادة لتعزيز الشفافية والمساءلة المبنية على النتائج.

“

وضع أهداف واضحة وقياس الأداء
والانتاج توفير أدوات تواصل فعاله
واجتماعات دوريه عمل مرن لضمان
التعاون والانتاجيه.
مشارك في الاستبيان

“

Companies should set regular check
ins clear goals and use collaboration
tools so employees know what is
expected and feel connected to the
team.

مشارك في الاستبيان

“

Clear communication, regular check-
ins, and evaluating employees
based on results rather than hours
worked are essential for successful
remote work.

مشارك في الاستبيان

الإجراءات الموصى بها

- 1 تطوير إطار عمل واضح لقياس الأداء بناءً على المخرجات المحددة والقابلة للقياس، وتعميمه على جميع المستويات.
- 2 تدريب المديرين على تقنيات إدارة الأداء المرتكزة على النتائج، بما في ذلك تقديم التغذية الراجعة البناءة.
- 3 مراجعة وتحديث سياسات تقييم الأداء والمكافآت لتعكس بشكل مباشر المساهمات والمخرجات الفردية والجماعية.
- 4 استكشاف أدوات وبرمجيات تدعم تتبع وإدارة المشاريع والمخرجات بكفاءة وشفافية.

الخلاصة التنفيذية الكفاءات المهنية في المنطقة تطالب بتقييم الأداء بناءً على المخرجات، وليس ساعات العمل.

06

الاستنتاجات الاستراتيجية

رؤية شاملة للتحويلات الركييزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

رؤية شاملة للتحويلات الركيزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

العمل عن بعد بالكامل استقر كنمط تشغيلي رئيسي لدى الحصة الأكبر من القوى العاملة المستهدفة.

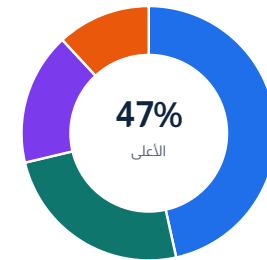
47 (47%)

n = 101

1

ما مدى تكرار عملك عن بعد في الوقت الحالي؟

- 47% عمل عن بعد بالكامل (5 أيام ...)
- 25% عمل هجين (4-3 أيام في الأسب ...)
- 17% نادراً أو أبداً
- 12% عمل هجين (يوم إلى يومين في ...)



رؤية شاملة للتحويلات الركييزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

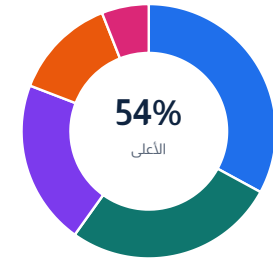
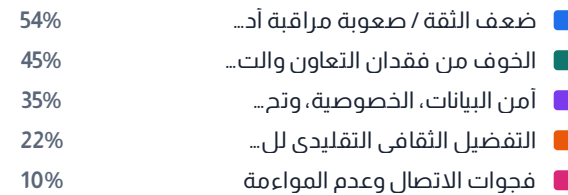
أزمة الثقة وصعوبة متابعة الأداء تشكل العائق
الأول أمام تحول الإدارات المحافظة نحو المرونة.

55 (54%)

n = 101

2

ما هي برأيك الأسباب الرئيسية التي تجعل بعض الشركات في المنطقة تتردد في تقديم العمل عن بعد؟ (اختر أهم سببين)



رؤية شاملة للتحويلات الركيزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

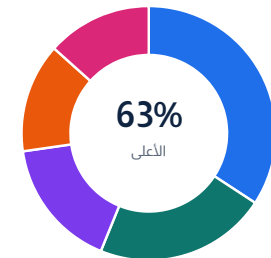
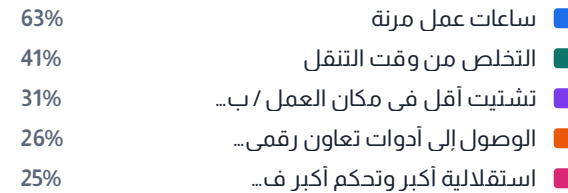
المرونة في ساعات العمل تمثل المحرك الأكثر تأثيراً في رفع مستويات إنتاجية الفرق.

64 (63%)

n = 101

3

ما هي العوامل الرئيسية التي تدعم أو تعزز كفاءتك عند العمل عن بعد؟ (اختر كل ما ينطبق)



رؤية شاملة للتحويلات الركيزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

توازن الحياة الشخصية والمهنية يحقق قفزة نوعية
عند تطبيق سياسات العمل المرنة.

78 (77%)

n = 101

4

كيف أثر العمل عن بعد على الجوانب التالية من رفايتك الشخصية والمهنية؟ -
التوازن بين العمل والحياة الشخصية

77%

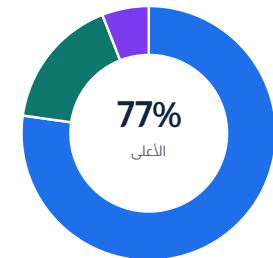
17%

6%

تحسن / تأثير إيجابي

لا تغيير

تراجع / تأثير سلبي



رؤية شاملة للتحويلات الركيزة في نموذج العمل المرن ومستقبل بيئة التوظيف

نصف قيادات الأعمال اتخذت موقفاً داعماً بنشاط
لتطبيق ونشر نماذج العمل عن بعد.

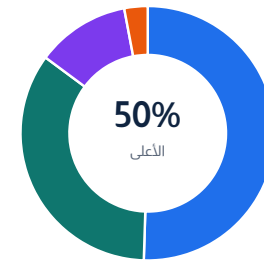
51 (50%)

n = 101

5

ما مدى تقبل ودعم فريق القيادة لدى صاحب العمل للعمل عن بعد؟

50% ■ داعم للغاية (يشجع عليه بنشاط ...)
35% ■ داعم باعتدال (يسمح به ولكنه ...)
12% ■ محايد / غير مبال
3% ■ مقاوم (لا يشجع عليه أو يفرض ...)



07

التوصيات وخارطة الطريق التنفيذية

خطوات عملية للقيادات التنفيذية لبناء نموذج عمل هجين مستدام وعالي الكفاءة

خطوات عملية للقيادات التنفيذية لبناء نموذج عمل هجين مستدام وعالي الكفاءة

توصية 1

تعزيز الارتباط العاطفي للموظفين الأصغر سناً

صمم مبادرات تركز على بناء الروابط الاجتماعية والمهنية، خاصةً للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 18-24 عاماً، حيث يظهرون ارتباطاً أقل بفريقهم ومؤسستهم عند العمل عن بعد مقارنة بزملائهم الأكبر سناً.

مرتبط بـ فجوة الارتباط العاطفي لدى جيل الشباب تهدد الولاء والإنتاجية طويلة الأجل.

توصية 2

مواءمة دعم القيادة مع مخاوف الشركات

عالج المخاوف الأساسية للشركات حول الثقة ومراقبة الأداء وفقدان التعاون، وذلك عبر إظهار كيف أن القيادات الداعمة للعمل عن بعد (50% من العينة) تقلل من هذه المخاوف، مما يفتح الباب أمام تبني أوسع.

مرتبط بـ القيادات المترددة تعيق تبني العمل عن بعد بسبب مخاوف غير مُعالجة.

توصية 3

تخصيص استراتيجيات الحفاظ على الترابط

اعتمد على مجموعة متنوعة من أدوات الترابط، حيث يفضل الموظفون الأصغر سناً (18-24 عاماً) اللقاءات الافتراضية غير الرسمية والاجتماعات المنظمة، بينما يميل الموظفون الأكبر سناً (25-34 عاماً) إلى الاجتماعات الهجينة والقهوة الافتراضية.

مرتبط بـ استراتيجيات الترابط الموحدة تفشل في تلبية احتياجات المجموعات العمرية المختلفة.

توصية 4

ربط رفاهية الموظفين بأهداف الشركة الاستراتيجية

أكد على أن مبادرات تحسين رفاهية الموظفين، مثل زيادة الحافز (70% تحسن)، تتماشى مباشرة مع دوافع الشركات لتبني العمل عن بعد، مثل جذب المواهب (42%) وزيادة الإنتاجية (33%).

مرتبط بـ الاستثمار في رفاهية الموظفين هو استثمار استراتيجي مباشر في أهداف الشركة.

شكراً لكم

هذا يختتم التقرير البحثي التنفيذي. نأمل أن تساعدكم هذه الرؤى على اتخاذ قرارات أوضح.

استراتيجيات العمل عن بعد في الخليج

١٤ صفر ١٤٤٨ هـ

سنتينك · أبحاث المستهلك

sentink.com