



الثورة الصناعية الرابعة ... حليف أم عدو للوظائف؟

الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة

« الموظفون المستقلون

مواهب متاحة في اقتصاد العمل

« أهمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل

« تأملات في التوجه المستقبلي لإدارة الموارد البشرية

الثورة الصناعية الرابعة...
حليف أم عدو للوظائف؟

6

الذكاء الاصطناعي والحاجة
لليد العاملة

16

الموظفون المستقلون الجدد:
الاستفادة من المواهب
المتاحة في اقتصاد العمل الحر

32

النصيحة المهنية التي
وددت لو حصلت عليها في
الخامسة والعشرين

46

تأملات في التوجه
المستقبلي لإدارة الموارد
البشرية

54

أهمية العلاقات الاجتماعية
في مكان العمل

66

المشرف العام
د. عبد الرحمن العور

أسرة التحرير
عائشة السويدي
إبراهيم فكري
محمود المرزوقي
موزة السركال
محمد أبوبكر
محمد النمر
مها خميس
سامر الرحال
حصة عبد الغفار

للتواصل

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
الإمارات العربية المتحدة
أبوظبي، ص.ب 2350
هاتف: +97124036000
دبي، ص.ب: 5002
هاتف: +97142319000

المواد المنشورة لا تعبر
بالضرورة عن رأي الهيئة

تويب الموضوعات
يخضع لاعتبارات فنية

تم إعداد موضوعات المجلة بالتعاون
مع مؤسسات عالمية مختصة بالموارد البشرية

جميع حقوق الملكية الفكرية محفوظة للناسخ والمصدر
ولا يسمح بإعادة النشر بدون الحصول على إذن وموافقة
خطية مسبقة من الناسخ ومصدر المواد.

صورة الغلاف بعدسة
عبدالله الواحد



مجلة نصف سنوية متخصصة بالموارد البشرية تصدر عن
الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

تم إعداد موضوعات المجلة بالتعاون مع مؤسسات عالمية مختصة
بالموارد البشرية





د. عبد الرحمن العور

مدير عام الهيئة الاتحادية
للموارد البشرية الحكومية



د. إلياس فسفكس
بروفيسور في كلية إدارة الأعمال
ومدير مركز التعليم التنفيذي والمهني
- الجامعة الأمريكية في الشارقة

الإنسان وأصداء الثورة الصناعية الرابعة

القراء الأعزاء

إنه لمن دواعي سرورنا أن نضع بين أيديكم العدد العاشر من مجلة صدَى الموارد البشرية، الذي يصدر تزامناً مع مؤتمر الموارد البشرية الدولي السنوي، بحورته التاسعة، الذي تعقده الهيئة، برعاية كريمة من سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم ولي عهد دبي.

وقد حرصنا على أن تتمحور موضوعات هذا العدد حول عنوان المؤتمر، الذي يركز على "تحديات رأس المال البشري في ظل الثورة الصناعية الرابعة"، التي تلقى بظلالها على كافة قطاعات العمل عالمياً، في نظمها الإدارية، وأدواتها ورأس مالها البشري.

ولأن عجلة الثورة الصناعية الرابعة بكل تجلياتها تدور بشكل متسارع، كان لا بد من التيقظ لها، ومواكبتها، أو حتى اتخاذ خطوات استباقية، لجهة الإعداد والتأهيل والتحديث؛ للاستفادة مما تقدمه من مزايا تخدم منظومة العمل بشكل خاص، وتساعد الشعوب والحكومات على التقدم والتحضّر، وتقديم خدمات أفضل، ترفع من مستويات إسعاد الناس، وتسهل حياتهم.

حتى وإن كانت تداعيات الثورة الصناعية الرابعة

كبيرة على الحكومات والمؤسسات على اختلافها، يبقى الإنسان محورها، فهو المحرك والمتأثر في آن، وبالتالي لا بد من التركيز على تنمية وتطوير الكفاءات والمهارات الموجودة، وخلق أخرى جديدة تواكب متطلبات المرحلة، وتلبي احتياجات سوق العمل المستقبلية، التي تملّوها إفرازات الثورة الصناعية الرابعة، من تقنيات ذكاء اصطناعي، ومنافسة الذكاء الاصطناعي لليد العاملة في الكثير من المهن والمجالات.

القراء الأعزاء

لقد جاء هذا العدد حافلاً بالمقالات والملخصات البحثية التخصصية، لمؤسسات وبيوت خبرة عالمية، وكتاب مرموقين يضعون عصارة أفكارهم وتجاربهم في موضوعات هذا العدد، حيث الحديث عن العلاقة بين الوظائف والتكنولوجيا الرقمية، وتأثيرها على المهارات، والمواهب، وطبيعة أماكن العمل وطرقه.

ولأن الثورة الصناعية الرابعة حقيقة ماثلة، وآتية لا محالة، كان لا بد على الحكومات والمؤسسات من اتخاذ إجراءات وخطوات لاستثمار كل ما

إنه لمن دواعي سروري المساهمة في هذا العدد من مجلة صدَى الموارد البشرية، التي تشكل منصة مثالية لتسليط الضوء على أبرز القضايا التي تشغل بال المختصين والمهتمين في مجال الموارد البشرية من داخل الدولة وخارجها، لا سيما قضية استشراف مستقبل الموارد البشرية في بيئة العمل.

وسأناقش في هذا المقال التحديات الناشئة، والفرص المتاحة التي ستؤثر على أماكن العمل في دولة الإمارات والمنطقة والعالم، حيث أن دور الروبوتات والذكاء الاصطناعي آخذ في التزايد في كافة المجالات والقطاعات على حد سواء، وأؤكد في هذا المقام أن التطورات التكنولوجية تتيح لنا فرصاً هائلة لتطوير وتحسين طرائق العمل إذا أحسن استخدامها.

إن الوعي بالتكنولوجيا المتاحة (والتكنولوجيا قيد الإعداد والتنفيذ) يعتبر من أكثر السبل فعالية لإعداد أنفسنا لما هو آتٍ. إن فهم التكنولوجيا الجديدة وتسخيرها لصالح مؤسساتنا هو الخطوة التالية نحو ضمان

الاستفادة من التطورات التكنولوجية المتسارعة فيما يعود بالنفع علينا.

وبصفتي فدير التعليم التنفيذي في الجامعة الأمريكية بالشارقة، أعتقد أنني على دراية بالدور الذي يمكن أن تلعبه هذه التقنيات، وتأثيراتها الإيجابية على مجتمعاتنا ومؤسساتنا، حيث أن أعضاء هيئة تدريس الجامعة، ممن يتمتعون بالخبرة في بعض المجالات المتعلقة بالروبوتات والذكاء الاصطناعي (على سبيل المثال، مجال المدن الذكية) يساعدوننا على أن نشرح لشركائنا مدى فعالية الاستعانة بأحدث التقنيات في تحقيق أهدافهم المؤسسية، حيث أن الجمع بين الدقة الأكاديمية والخبرات العملية المباشرة يعد أمراً مفيداً، وعاملاً مساعداً لأولئك الذين يسعون لمواكبة وتيرة هذه التغييرات.

يمكن لتكنولوجيا الروبوتات والذكاء الاصطناعي أن تحدث ثورةً على صعيد أماكن عملنا (وحتى منازلنا) بطرقٍ شتى لا يمكننا حتى تخيلها، ومن غير المنطقي الاعتقاد بأنه يمكننا تجاهل هذا التغيير الجذري، فنحن بحاجة إلى اغتنام هذه

التغيرات التي لم يسبق لها مثيل، وتطوير تلك الإنجازات والاكتشافات التكنولوجية لصالحنا.

ومن المكاسب الكثيرة التي يمكن تحقيقها من التكنولوجيا الحديثة وتقنيات الذكاء الاصطناعي على سبيل المثال لا الحصر: (زيادة الإنتاجية، وخفض تكاليف الإنتاج، والحفاظ على بيانات عمل أكثر أماناً)، لذا يتعيّن علينا نحن قادة المؤسسات والمبتكرون والأكاديميون والعلماء تحقيق الاستفادة القصوى من مجال الروبوتات والذكاء الاصطناعي الآخذ في النماء، وتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية التي نحن جزء منها في هذا العصر الجديد.

أمل أن تهيئ مساهمتي في هذا العدد من مجلة صدَى الموارد البشرية سياقاً للنظر في هذه المسألة، وتثير النقاش البناء حول ما يمكننا القيام به جميعاً للاستعانة بالروبوتات وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، واستخدامها بما يعود بالنفع على مؤسساتنا.

الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف؟

د. إلياس فسفكس
بروفيسور في كلية إدارة الأعمال ومدير
مركز التعليم التنفيذي والمهني
- الجامعة الأمريكية في الشارقة



كما أنني أعتقد في واقع الأمر أن انتشار التكنولوجيا في مجال القوى العاملة سوف يشرك المزيد من الأشخاص في المزيد من الأعمال الهادفة المعتمدة على الفكر، مع انخفاض نسبة القوى العاملة التي تعمل في المهن البسيطة. ولاستثمار مثل هذا التغيير وهذه الفرصة المتاحة، يجب توفير كواد بشرية أكثر تعليماً ومهارة، والنظر في التعليم الذي يحصل عليه الناس على مستوى المدارس والجامعات في الوقت الحالي، وضمان تزويدهم بقدرات وكفاءات جديدة على اختلاف وظائفهم، وإطلاعهم على أحدث التطورات في مهنتهم ومجال أعمالهم. ولا شك أن مستقبل العمل يتطلب من الإنسان الاستمرار في التعلم مدى الحياة. ولن ينجح في مستقبل العمل سوى من يستثمرون في التعليم ويبتنون لأصحاب العمل أنهم يقومون بهذا الاستثمار.

ليست التكنولوجيا فقط هي التي تؤثر بشكل عميق على عالم الأعمال، بل تتصادم التغييرات التي تحدث في التكنولوجيا مع مجموعة من المتغيرات المؤثرة، وهو ما ينتج عنه تغييراً كبيراً في طبيعة العمل، ويجعلنا جميعاً ننظر في كيفية تجهيزنا لأماكن العمل وما ستكون عليه في المستقبل. تشمل تلك المتغيرات المؤثرة بعض التحولات الديموغرافية التي لم تكن متوقعة قبل ذلك، وعولمة العالم على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. ومن واقع الديموغرافيا وبحسب إحصائيات البنك الدولي، تبلغ نسبة الفئة العمرية ما بين 15 و 29 عاماً نحو 28% من سكان الشرق الأوسط، أي ما يعادل 108 مليون نسمة. كما أن «تزايد أعداد الشباب» في الشرق الأوسط أصبح توجهاً ديموغرافياً في أماكن أخرى من العالم، حيث تمر كل من قارتي آسيا وأفريقيا بنفس الظاهرة. وبالتزامن مع هذا الانفجار السكاني في فئة الشباب على مستوى العالم، يأتي انتشار العولمة، حيث أصبح العالم أكثر اتصالاً ببعضه البعض أكثر من أي وقت مضى، لاسيما من خلال الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي ومنصات العمل المفتوح التي تربط العالم بشكل لم يكن يتخيله أحد من الجيل السابق. ولذلك، سوف تتضافر تلك المتغيرات والعوامل لإحداث تأثير ثوري على عالم العمل، ليصل إلى كافة مقرات العمل والمصانع في جميع أنحاء المعمورة.

لقد تغيرت أماكن العمل وطريقة عملنا بالفعل، حيث أصبحت الأتمتة والابتكارات المستقبلية التي تبشر بها هذه التقنيات (مثل جوجل هوم والسيارات ذاتية القيادة، وهي أولى التقنيات التي تتبادر إلى ذهن) تحيط بنا من كل جانب. كما بدأنا بالفعل نرى التحولات الاقتصادية التي تنتج عن التأثير الواسع للتكنولوجيا، حيث تنتقل العديد من اقتصادات العالم من الاعتماد على الوقود الأحفوري التصنيع إلى الصناعات القائمة على المعرفة

**انتشار التكنولوجيا
سيؤدي إلى خفض
نسبة القوى العاملة
في المهن البسيطة،
وزيادة الاعتماد عليها
في الوظائف القائمة
على التفكير والإبداع**

**التكنولوجيا
ليست المؤثر
الوحيد على عالم
الأعمال، فالتحولات
الديموغرافية
والعولمة مثلاً لهما
تأثير كبير على هذا
العالم سريع التغير**

**انتشار التكنولوجيا
الرقمية والذكاء
الاصطناعي وعلم
الروبوتات في
المؤسسات لن يخلق
عجزاً في الوظائف
بل سيخلق عجزاً في
المهارات**

**التقنيات الحديثة
سوف تسمح لنا
باقتحام مجالات عمل
أكثر جدوى وأكثر إنجازاً
وتحقق التوازن بين
العمل والحياة**

**التغيرات التي
نشهدها اليوم سينتج
عنها نوعية جديدة من
الوظائف تختلف بشكل
كبير عن وظائف اليوم**

يبحث دكتور إلياس فيسفيكيس، الأستاذ في كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالشارقة، ومدير مركز التعليم التنفيذي والمهني الذي تم تأسيسه حديثاً بالجامعة، في مدى تأثير التكنولوجيا على مستقبل القوى العاملة، حيث يرى دكتور فيسفيكيس أن انتشار التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات في المؤسسات لن يسبب عجزاً في الوظائف بل سيسبب عجزاً في المهارات. ويحاول دكتور فيسفيكيس أن يثبت من خلال هذا المقال أنه قد حان الوقت لتسلح القوى العاملة بمزيد من المهارات، وتنفيذ استراتيجيات تضمن امتلاك عالم الأعمال الجديد القدرات اللازمة التي تساعد على المضى قدماً.

يتغير العالم، وكذلك الطريقة التي نعمل بها، حتى أن آباءنا وأجدادنا عندما استهلوا حياتهم العملية لم يصادفوا أماكن عمل أو قوى عاملة مثل ما هو عليه الحال اليوم.

ويرى الخبراء أن المزيد من التغييرات تلوح في الأفق، كما تشير الآراء التقليدية إلى تحول عالم الأعمال بوتيرة ثابتة لم يشهدها العالم من قبل بفضل التطورات الهائلة في التكنولوجيا التي ستحل محل المهارات والبراعة البشرية المعتادة.

دائماً ما نواجه مجموعة من السيناريوهات التي تسيطر فيه الأتمتة على عالم الأعمال. تشير بعض الأبحاث إلى احتمال استحواذ الأتمتة أو الذكاء الاصطناعي على جوانب كبيرة من القوى العاملة الحالية، لتمحو مجموعات كاملة من المهن وتجعل العديد من الوظائف المتعارف عليها اليوم شيئاً من الماضي. أما بالنسبة لي، فأرى أن مثل هذه التوقعات بعيدة كل البعد عن الواقع؛ فعلى الرغم من التأثير الكبير الذي سيجدته الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات وغيرهما من الابتكارات الرقمية على الوظائف والمهارات والأجور، إلا أنني لا زلت متشككاً بشكل كبير بشأن تسبب انتشار التكنولوجيا في نشر البطالة وإحداث حالة من الركود الاقتصادي، كما يخشى البعض. لكنني في هذا الجانب أبنى وجهة نظر إيجابية استناداً إلى جميع الأدلة، وأرى أن التقنيات الحديثة سوف تسمح لنا باقتحام مجالات عمل أكثر جدوى وأكثر إنجازاً توفر لنا المرونة بين العمل والحياة التي لطالما سعينا لتحقيقها.

بحسب اعتقادي لن يحمل المستقبل أي نقص في العمل، وعلى الرغم من وجود بعض العواقب المرتبطة بانتشار التكنولوجيا في مكان العمل، إلا أن الأتمتة لها جوانبها الإيجابية لاسيما في خلق العديد من الفرص. ونتيجة للتطورات غير المسبوقة التي نشهدها الآن، ستظهر نوعية جديدة من الوظائف، وسوف تختلف إلى حد كبير عن الوظائف المتعارف عليها اليوم إن استمرت في المستقبل، وهو أمر لا مفر منه على الإطلاق.



تشير الأبحاث إلى أن بعض المؤسسات قد بدأت بالفعل في إدراك الفجوات المهارية التي ستواجهها في السنوات المقبلة، إلا أنها غير واثقة من استعداد كوادرها لمواجهة تلك الفجوات. وبحسب أحد استطلاعات الرأي الذي أجرته شركة «ديلويت» ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، يعتقد نحو 7٥% من قادة الأعمال أن مؤسساتهم سوف تحتاج إلى مزيج جديد من الموهبة والمهارات في المستقبل.

وبالطبع يعتمد شكل هذه المهارات على طبيعة المؤسسة نفسها، حتى خبراء علم المستقبل أنفسهم لا يمكنهم التنبؤ بالشكل الذي ستكون عليه هذه المجموعات المهارية المحددة. لكن ما يمكننا قوله هنا أننا ندرك أن كل مؤسسة ستكون بحاجة إلى بعض المهارات والقدرات، لذلك فمن المنطقي أن نبدأ على الفور في نشر هذه المهارات لدى كافة المؤسسات.

استطلاع رأي: 7٥% من قادة الأعمال يعتقدون أن مؤسساتهم سوف تحتاج إلى مزيج جديد من الموهبة والمهارات في المستقبل

هناك بعض المهارات التي لا يستطيع الذكاء الاصطناعي والروبوتات الحصول عليها (حتى هذه اللحظة). فلا يزال البشر متميزون في المهارات البشرية ذات القيمة العالية، مثل القيادة والإبداع والذكاء العاطفي والأحكام التقديرية ونقل المعرفة، وسيظلون متميزين في هذه الجوانب حتى مع استحوذ الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات على الكثير من جوانب حياتنا. فهذه هي المهارات التي سيبحث عنها أصحاب العمل في مستقبل ليس ببعيد في مجال العمل، ومن ثم فمن المنطقي أن يسلح الأفراد أنفسهم بهذه المهارات إن أرادوا الاستمرار كجزء مهم ومطلوب في القوى العاملة في المستقبل.

الإنترنت أتاح للمؤسسات إمكانية البحث عن المهارات التي تلائم احتياجاتها، كما سمح للموهوبين بأداء العمل المطلوب من أي مكان في العالم

هناك بعض المهارات التي لا يستطيع الذكاء الاصطناعي والروبوتات الحصول عليها حتى يومنا هذا مثل: القيادة والإبداع والذكاء العاطفي والأحكام التقديرية ونقل المعرفة

الأتمة والابتكارات المستقبلية أصبحت تحيط بنا من كل جانب، الأمر الذي أثر على أماكن العمل وطريقة عملنا

مؤخراً ظهر مصطلح «اقتصاد المواهب المفتوح» الذي يستبدل الموظفين التقليديين الدائمين الذين يحرصون دائماً على تحقيق الأمان الوظيفي طويل الأجل

سيستمر اقتصاد المواهب المفتوح في النمو بفضل التكنولوجيا، وستنخفض نسبة الموظفين الدائمين مقارنة بنسبة الموظفين المستقلين

والمهارات، وهو ما يظهر جلياً اليوم في كبرى الشركات العالمية التي لا تمتلك أصولاً مادية وبنية تحتية تقليدية، بل تعمل على خلق القيمة من خلال توظيف التكنولوجيا في تحقيق الترابط بين البشر والمنتجات والخدمات. وقد بدأ أصحاب العمل بالفعل يدركون بشكل أفضل الفوائد الكبرى التي تنطوي عليها الإنتاجية وتوفير مزيد من المرونة للموظفين. ومن هنا ظهر اقتصاد المواهب المفتوح الذي يستبدل الموظفين التقليديين الدائمين الذين يحرصون دائماً على تحقيق الأمان الوظيفي طويل الأجل. وإزاء التغيرات التي يشهدها عالم الأعمال، سوف يستمر اقتصاد المواهب المفتوح في النمو، وانخفاض نسبة الموظفين الدائمين مقارنة بنسبة الموظفين المستقلين (Free lancers) حيث تفضل المؤسسات والمهنيون على حد سواء تخصيص المهارات المحددة لمشروعات محددة. ويرجع الفضل في ازدهار اقتصاد المواهب المفتوح إلى التكنولوجيا الحديثة، حيث سمح الإنترنت للمؤسسات بالبحث عن أكثر المهارات التي تلائم احتياجاتها، كما سمح للأشخاص الذين يمتلكون هذه المهارات بأداء العمل المطلوب من أي مكان في العالم.

والسؤال هنا، كيف لنا كقادة مؤسسات ومعلمين أن نجاري هذه التغيرات التي تحيط بنا من كل جانب، ونبدأ بالإعداد لمزيد من التغيرات غير المسبوقة؟

لا شك أن البداية تكمن في معرفة الواقع المقبل، وهذه هي الخطوة الأولى التي سنخطوها في الاتجاه الصحيح. لذلك علينا أولاً أن نقر بالتغير السريع الذي سيحدث للقوى العاملة، حيث يساعد ذلك قادة المؤسسات في التخطيط لجميع التطورات التي لا مناص منها. والمهم هنا كذلك إجراء تقييم للمهارات التي ستصبح الأكثر ندرة على مدار السنوات الـ 5 و 10 و 20 المقبلة في كل مؤسسة من المؤسسات وفي بعض الإدارات داخل تلك المؤسسات. ويمكننا فقط البدء في وضع الاستراتيجيات اللازمة لسد الثغرات بعد تقييم أماكن تواجدها، ومن ثم نضمن توافر المهارات والقدرات اللازمة في مؤسساتنا والمضي بها قدماً نحو القرن المقبل وما بعده.



القدرة على التكيف ستكون المهارة الأكثر قيمة للأفراد في عالم الأعمال الجديد

القدرة على الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق الجديدة هي السبيل نحو نجاح الأفراد في عالم الأعمال الجديد

التعليم والتدريب الذي يحصل عليه الأفراد بعد الانتهاء من المدرسة أو الجامعة سيصبح غير كاف

ومع ذلك، أعتقد أن القدرة على التكيف ستكون المهارة الأكثر قيمة للأفراد في عالم الأعمال الجديد. فعلى الرغم من الجهود التي نبذلها، لا أحد يعرف ما سيكون عليه المستقبل، حيث سيختلف المستقبل الذي سيأتي بعد 10 سنوات عن المستقبل الذي سيأتي بعد 20 سنة إلى حد بعيد. لذلك فنحن بحاجة إلى تدريب القوى العاملة على كيفية التأقلم والتحلي بالمرونة اللازمة. لذلك سيكون النجاح من نصيب الشخص الذي يعمل على تعديل مجموعة المهارات التي يملكها أو يتخذ مساراً وظيفياً جديداً تماماً في أية مرحلة من حياته المهنية في مكان العمل، مقارنة بالشخص الذي لا يرغب في تقبل الحقائق الجديدة، لاسيما وأن القدرة على الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق الجديدة هي السبيل نحو نجاح الأفراد في عالم الأعمال الجديد.

وعلى الرغم من حالة الشكوك التي تحيط بمستقبل العمل من كل جانب، هناك أمر واحد واضح للجميع، وهو أن التعليم والتدريب الذي يحصل عليه الأفراد بعد الانتهاء من المدرسة أو الجامعة سيصبح غير كاف، ويتحول التعلم والتعليم إلى مسعى مستمر يواظب عليه الجميع مدى الحياة، بحيث يتحمل أصحاب العمل والموظفون مسؤولية متساوية عن التطوير المهني المستمر. ومن هنا تحتاج المؤسسات على اختلاف أشكالها وأحجامها إلى تبني مبدأ تعليم الموظفين كيفية التعلم وفرض التعليم المستمر، كما يضمن إدخال متطلبات التدريب بشكل رسمي في المؤسسات وإنشاء منظومات للتعليم والتدريب عدم تخلف الأفراد بسبب الفجوات المهارية عن اللحاق بعالم الأعمال الجديد، وبمل وضمان تفوقهم الدائم حتى في ظل المتغيرات المتسارعة.

نشهد في مركز التعليم التنفيذي والمهني بالجامعة الأمريكية بالشارقة طلباً متزايداً على التعليم التنفيذي والتدريب المهني في موقع العمل والتطوير الذي يمنح الموظفين المعارف اللازمة للتكيف مع التغيرات سائلة الذكر التي أحدثتها التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات. وكمثال حي على هذا المعنى، وفي ظل تصدر إنشاء المدن الذكية جدول أعمال حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، خصصنا مساقاً دراسياً للتطوير المهني، حيث يحصل المشاركون في هذا المساق على شهادة في الذكاء الاصطناعي للمدن الذكية. ويسهم هذا المساق في مساعدة المهنيين على تطبيق مزايا الذكاء الاصطناعي على مشاريع المدن الذكية التي يقومون بتنفيذها. ويقدم

هذا المساق مركز التعليم التنفيذي والمهني بالمشاركة مع قسم علوم الحاسب في كلية الهندسة بالجامعة الأمريكية في الشارقة، وتغطي الموضوعات في هذا المساق البيانات الضخمة والتعلم الآلي والنظم الإلكترونية الفيزيائية، وإنترنت الأشياء، والأمن السيبراني وتقنية البلوك تشين، والحوسبة السحابية، وجميعها من الموضوعات التي تساعد القادة في منطقة الشرق الأوسط على الاستفادة القصوى من الفرص المتاحة بفضل التطورات الهائلة في مجال الذكاء الاصطناعي. ولذلك نتوقع زيادة الطلب على مثل هذه المساقات، لاسيما مع توجه بعض المؤسسات للبحث عن برامج منظمة في موضوع الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات، يتم تخصيصها بحسب الاحتياجات الخاصة لكوادرها.

وإدراكاً من الجامعة الأمريكية في الشارقة بالحاجة إلى الأبحاث والمزيد من الفهم في مجال المدن الذكية، أسست الجامعة معهداً بحثياً جديداً مخصصاً بشكل كامل لهذا الجانب، وهو معهد أبحاث المدن الذكية، ويهدف إلى تعزيز الأنشطة البحثية في مختلف التخصصات للمساعدة في استثمار الذكاء الاصطناعي وغيره من أشكال التكنولوجيا في خلق بيئات حياة تتميز بمزيد من المرونة والكفاءة والمعلومات والتواصل والأمان والصحة والاستدامة. ولم يكن العالم بحاجة لمثل هذه الأهداف في أي وقت مضى أكثر مما هو عليه الآن نظراً للتكدس المتزايد في المدن والزحف العمراني الذي يسير بوتيرة غير مسبوقة في العديد من الدول.

ستصبح مسؤولية التطوير المهني للموظف مسؤولية مشتركة بين صاحب العمل والموظف نفسه





ومن بين أهم جوانب عمل مركز التعليم التنفيذي والمهني هو نشر المعرفة من المستوى الجامعي إلى المجتمع بشكل عام، حيث تلعب الجامعات، دوراً أساسياً في تعريف الأعمال والأفراد بالابتكارات الرقمية التي تحيط بهم، لاسيما في ظل التأثير الواسع للتكنولوجيا في عالمنا وتأثير الذكاء الاصطناعي على حياتنا اليومية بشكل متزايد. ونذكر هنا مثلاً آخرًا على المسابقات التي يقدمها المركز، وهو مساق فك شفرة العملات المشفرة: مدخل إلى تحليل العملة الرقمية والاستثمار فيها، وهو مساق مفتوح للجميع، ويهدف إلى نقل معرفة وخبرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى المجتمع بشكل عام. ومن المهم بالنسبة للأشخاص العاملين في قطاعات الخدمات المصرفية والتأمين والامتثال المالي والاستثمار، من بين قطاعات أخرى كثيرة، الحصول على المعرفة الكافية لتصدر مشهد الاتجاهات الرقمية الجديدة، وهو ما يضمن لها ألا تتحول إلى متفرد سلبى على التغييرات التي تمر بها مهنتهم وقطاعات عملهم. ويمكن لهؤلاء المهنيين من خلال الحرص على الجدية في جانب التعليم المستمر والتدريب امتلاك القدرة على التأثير وتوجيه نتائج التغيير التكنولوجي في قطاعاتهم.

غالباً ما ننسى أو نتغاضى عن المخاطر التي تنشأ من اعتمادنا على التكنولوجيا الرقمية في ظل استمرار العالم في مسيرته نحو العصر الرقمي، ونتعرض بشكل متزايد، سواء كأفراد أو مؤسسات، إلى نوعية جديدة من المخاطر التي تأتي من اعتمادنا الكبير على الوسائل الرقمية. وهنا تبرز حاجتنا إلى إعطاء الأولوية للجانب الأمني وتقليل المخاطر على المستويين الشخصي والتنظيمي، وذلك إذا أردنا تحقيق أقصى استفادة من التقنيات الرقمية الجديدة والتطورات الهائلة في مجال الذكاء الاصطناعي والروبوتات. كما يستعين جميع كوادر القوى العاملة الموجودة في عصرنا الحالي تقريباً بأحد أنواع الأجهزة الرقمية كجزء من مهام عملهم، لذلك أضحت من الضروري أن يحصل كافة كوادر القوى العاملة على التدريب الذي يحتاجون إليه لتجنب تعرضهم للمخاطر عبر الإنترنت والمخاطر الرقمية، وأن يسلحوا بالأدوات والمعرفة اللازمة التي تمكنهم من الرد بشكل مناسب على أي هجوم إلكتروني يتعرضون إليه. ومن هذا المنطلق، أطلق مركز التعليم التنفيذي والمهني مؤخراً دورة مبتكرة مصممة للأشخاص على جميع مستويات القوى العاملة وفي كافة القطاعات؛ حيث تساعدهم هذه الدورة على الاستعداد لمواجهة التهديدات التي تنشأ من التعامل الرقمي الواسع والتخفيف من حدتها حال وقوعها. ولهذا السبب نحتاج إلى تعميم الدورات التدريبية، مثل دورة الأمن السيبراني التي أطلقها مركز التعليم التنفيذي والمهني، في جميع أماكن العمل في ظل استمرار التطورات التكنولوجية وانتشارها في جميع جوانب حياتنا العملية.

لقد منحني العمل في جامعة عريقة كالجامعة الأمريكية في الشارقة فرصة عظيمة للاطلاع على آخر التطورات في المجال التكنولوجي، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات. ويعمل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة دائماً على تطوير مستويات الإبداع في مجال الذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات، حيث يقوم باحثون في الكليات التابعة للجامعة بمجموعة من التجارب التي تهدف إلى استثمار الذكاء الاصطناعي في بعض أهم الصناعات في دول مجلس التعاون الخليجي. ومن الأمثلة على ذلك مشروع يجري تنفيذه حالياً من قبل طلاب كلية الهندسة في الجامعة الأمريكية بالشارقة، حيث يبحث المشروع في كيفية تسخير الروبوتات والذكاء الاصطناعي لحل مشكلة مهندسي المرافق المكلفين بتقييم سلامة عوازل البولييمر المستخدمة في أنظمة شبكة الكهرباء في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومثال آخر مثير للإعجاب هو فريق من الطلاب التابع

أيضاً لكلية الهندسة، حيث ابتكر أفراد الفريق روبوتاً لفحص الأنابيب من الداخل، حيث يمكن استخدامه في صناعة النفط والغاز للكشف عن تسربات أنابيب النفط وغيرها من العيوب. هذه المشروعات ومثيلاتها هي التي تظهر الخدمات الجلية التي يؤديها الذكاء الاصطناعي والروبوتات لاسيما في تسهيل أداء الوظائف، والأهم من ذلك، تنفيذها بشكل أكثر أماناً، وهو ما يمنحنا مزيداً من الوقت لأداء جوانب أخرى من أعمالنا. كما شرعت الجامعة الأمريكية في الشارقة في اتجاه بحثي جديد أعلن عنه، مؤخراً، حيث تستثمر الجامعة بموجبه المزيد من مبالغ التمويل في الدرجات البحثية، وهذا بلا شك سيؤدي إلى زيادة ابتكارات الجامعة في مجال الذكاء الاصطناعي والروبوتات. كما يتضح لنا أن الجامعة الأمريكية في الشارقة ليست وحدها في تشجيع الأبحاث في مجال الذكاء الاصطناعي والروبوتات، حيث أضحت هذه الموضوعات على رأس جداول الأعمال البحثية في العديد من الجامعات حول العالم. لذلك، يتوقع تزايد تأثير التكنولوجيا في مقرات العمل في المستقبل القريب بفضل الاستثمار العام والخاص، ولهذا السبب لا يمكننا الاكتفاء بانتظار ما ستسفر عنه التأثيرات التكنولوجية المقبلة.

وفي الختام، ومن خلال رؤية تغيرات العمل التي تحدثها التطورات التكنولوجية بنظرة إيجابية ووضع الاستراتيجيات التي تساعدنا على تحسين هذه التغيرات، يمكننا تقديم المساعدة اللازمة لضمان المزيد من النتائج الإيجابية لمزيد من الأشخاص على مدار السنوات المقبلة، وإدراك أن التعليم والتدريب هو المحور المركزي لأية استراتيجية عمل مستقبلية تتبناها أية مؤسسة، سواء عامة أو خاصة. كما يستدعي تمكين العمال من خلال المهارات الفنية والناعمة لمواجهة التغيرات المقبلة امتلاك هؤلاء الأفراد للاستقلالية والسيطرة اللازمة في المستقبل، وامتلاك المؤسسات للمهارات والمعرفة التي تساعدنا على النمو والازدهار في عالم الأعمال الجديد.

لا بد من إدراك أن التعليم والتدريب هو المحور المركزي لأية استراتيجية عمل مستقبلية تتبناها أية مؤسسة، سواء كانت عامة أو خاصة

أضحت من الضروري أن يحصل كافة كوادر القوى العاملة على التدريب الذي يحتاجون إليه لتجنب تعرضهم للمخاطر عبر الإنترنت والمخاطر الرقمية

الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة



محمد عبد الظاهر
مستشار إعلامي الأمانة العامة لمجلس الوزراء

سباق المهارات

هناك أكثر من 800 مليون موظف حول العالم سوف يفقدون وظائفهم (خُمس القوى العاملة عالميًا)، ويحل محلهم «روبوت» حتى العام 2030، وفقًا لدراسة معهد ماكينزي العالمية، والتي أُجريت في 46 دولة، وعلى ما يقارب من 800 وظيفة.

فكيف يمكن أن نحافظ على وظيفتك، ومهاراتك مقارنة بتلك الآلات؟

يصل عدد العاملين حول العالم ما يقارب من 2 مليار موظف (دوام كامل)، و2 مليار آخرين يعملون لحسابهم الخاص، ومليار عامل في مهن غير رسمية، إلى جانب مليار عاطل عن العمل. وخلقت التكنولوجيات الجديدة على مدى العقود العديدة الماضية أنواع عمل جديدة أو أكثر مما استبدلت. لكن لسوء الحظ، هناك مليار شخص لم يتمكنوا من مواكبة الوسائل الجديدة وبالتالي فقدوا وظائفهم، ولم يتمكنوا من الانتقال بنجاح مثل الآخرين، وفقًا لتقرير «Project Millennium».

أكثر من 800 مليون موظف حول العالم سوف يفقدون وظائفهم (خُمس القوى العاملة عالميًا)، ويحل محلهم «روبوت» حتى العام 2030

يصل عدد العاملين حول العالم ما يقارب من 2 مليار موظف (دوام كامل)، و2 مليار آخرين يعملون لحسابهم الخاص، ومليار عامل في مهن غير رسمية، إلى جانب مليار عاطل عن العمل

الثورة الصناعية الرابعة ستوفر ملايين الوظائف في 14 قطاعاً وستقضي مستقبلاً على وظائف في 4 قطاعات

سيشهد العالم نمواً في فرص العمل والتوظيف رغم استحواذ الروبوت والذكاء الاصطناعي على العديد من الوظائف

سألت صديقاً لي كان يعمل في خدمة المتعاملين في أحد البنوك عن طبيعة عمله الآن، وكيف اختلف عن العام 2019 بعد أن فقد وظيفته في البنك.

فقال: «أنا الآن أحسن حالاً وأوفر حظاً، حيث أعمل في خدمة العملاء لإحدى شركات صيانة الروبوت المتخصص في نظافة الحدايق العامة، حيث أعتني بالعشرات من «الروبوتات» أسبوعياً، لجهة التسجيل والصيانة وعمل الكشف الدوري لها، والشركة تبحث عن موظفين جدد كل شهر.» (حوار مستقبلي للعام 2050)

على عكس ما يرى الكثيرون من تراجع معدلات التوظيف البشرية في مواجهة النمو «الآلي» وإحلال تقنيات الثورة الصناعية الرابعة وأدوات الذكاء الاصطناعي محل الإنسان في العديد من الوظائف، هناك نمو كبير في فرص العمل، والطلب على بعض الوظائف البشرية على عكس الآن. بل هناك بلدان سوف تعاني من نقص في العنصر البشري وتفتح الباب لاستقبال مهاجرين جدد من دول أخرى لسد فجوة سوق العمل البشري لديها.

وإذا استطاعت الثورة الصناعية الرابعة أن تقضي على وظائف في أكثر من 4 قطاعات لن يكون عليها الطلب في المستقبل، لكنها سوف تفتح الباب لملايين الوظائف في أكثر من 14 قطاعاً جديداً لم يكن لها وجود من قبل.

الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي قد يصل إلى أكثر من 77 مليار دولار في العام 2022، وفقاً لتقرير مؤسسة (IDC Spending Guide). ومن متابعة حجم النمو المتسارع في هذا القطاع منذ العام 2015 يمكن القول أن خلال 10 أعوام من الآن قد يتزايد الإنفاق العالمي إلى ما يقارب من تريليون دولار في العام 2030. وخاصة مع ضخ كبرى الشركات العالمية ملايين الدولارات كاستثمارات في هذا المجال، ناهيك عن الحكومات التي بدأت في بناء مدن المستقبل القائمة على تقنيات الذكاء الصناعي وتكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.

مفهوم الأتمتة أو التشغيل الآلي ليس بجديد - فقد سبق وأن حلت الآلات محل الأيدي العاملة البشرية بمعدل تدريجي منذ الثورة الصناعية الأولى والثانية والثالثة. حدث هذا من قبل في مجالات الزراعة والحرف الماهرة مثل حياكة اليد، ثم في التصنيع الضخم، وفي العقود الأخيرة، في العديد من المهام الكتابية، وفقاً لتقرير «المنتدى الاقتصادي العالمي».

حيث تشكل العوائد الكبيرة المترتبة على تلك التقنيات التكنولوجية وأدوات الثورة الصناعية الرابعة مورداً جديداً يتم تدويره في الاقتصاد الدولي، وهو ما يتطلب خلق فرص عمل جديدة للبشرية، وبالتالي نمو الوظائف بشكل عام.

وهناك جانباً آخر أكثر أهمية: حيث يعمل الذكاء الاصطناعي والتقنيات ذات الصلة على تعزيز النمو الاقتصادي العالمي؛ ومن ثم خلق العديد من فرص العمل الإضافية، تماماً مثلما قدمت موجات النمو التقني العالمية السابقة مثل اختراع المحركات البخارية إلى أجهزة الكمبيوتر. على وجه الخصوص، لذا من المتوقع أن تعزز أنظمة الروبوتات وحلول الذكاء الاصطناعي الإنتاجية، وتخفض التكاليف، وتحسن جودة ونطاق المنتجات التي يمكن أن تنتجها الشركات، وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي.

الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي 77 مليار دولار في 2022 وسيصل تريليون دولار في العام 2030

من المتوقع أن تعزز أنظمة الروبوتات وحلول الذكاء الاصطناعي الإنتاجية، وتخفض التكاليف، وتحسن جودة ونطاق المنتجات





**التكنولوجيا تتيح الفرص
لخلق وظائف جديدة،
وزيادة الإنتاجية، وتقديم
خدمات عامة فعالة، فلا
أساس للمخاوف المحيطة
بالابتكار الذي بدّل بالفعل
مستويات المعيشة**

**يتعين على الدول أن
تولي أهمية للاستثمارات
المستدامة التي تشجع
التنمية البشرية وتحمي
الكوكب**

وتوفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القدرة على النفاذ إلى طائفة واسعة من المنتجات والخدمات الرقمية الجديدة التي تعزز الاقتصادات المحلية والابتكارات المحلية والمجتمعات المحلية.

وتساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مليارات الأشخاص في جميع أنحاء العالم على اتخاذ قرارات مستنيرة والحصول على الموارد التعليمية والمعلومات الصحية، وتزودهم بخدمات مثل الخدمات المصرفية المتنقلة، والحكومة الإلكترونية وشبكات الوسائط الاجتماعية.

مهارات مطلوبة

وفقاً لتقرير سابق صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (أكتوبر الماضي)، أكد التقرير أن أهم التحديات التي تواجه الأيدي العاملة في المستقبل: هي توافر المهارات المطلوبة لمواكبة التطور التكنولوجي الكبير.

ويجب ضمان أن القوى العاملة لديها المهارات اللازمة لدعم التكنولوجيات الجديدة. حيث اتسعت الفجوة الرقمية بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية بصورة أكثر حدة، ليس فقط بسبب بعض القرارات المتعلقة بتكلفة تلك التقنيات، لكن

**تساعد التكنولوجيا
مليارات الأشخاص في
الحصول على الموارد
التعليمية والمعلومات
الصحية وتزودهم بخدمات
إلكترونية آنية**

وفقاً لتقرير حول التنمية في العالم 2019 الصادر من البنك الدولي بعنوان (الطبيعة المتغيرة للعمل) أشار إلى أن عدد الروبوتات التي تعمل في جميع أنحاء العالم يرتفع سريعاً، مما يذكي المخاوف من فقدان الوظائف. لكن التكنولوجيا تتيح الفرص لخلق وظائف جديدة، وزيادة الإنتاجية، وتقديم خدمات عامة فعالة، فلا أساس للمخاوف المحيطة بالابتكار الذي بدّل بالفعل مستويات المعيشة.

منظمة العمل الدولية أكدت في تقريرها الصادر في يناير 2019 «العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً» أن هناك فرصاً لا حصر لها في المستقبل لتحسين نوعية الحياة المهنية وتوسيع نطاق الخيارات ورأب الفجوة القائمة بين الجنسين وإصلاح الأضرار الناجمة عن عدم المساواة على المستوى العالمي، وأكثر من ذلك بكثير.

وسوف يولد التطور التكنولوجي وظائف جديدة، إلا أن الأشخاص الذين يفقدون وظائفهم في عملية الانتقال هذه قد يكونوا أقل تأهباً لاغتنام فرص العمل.

وأشار التقرير إلى أنه ستكون التحولات الاقتصادية الرئيسية الجارية، التي تشمل التكنولوجيات الجديدة والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ، آثار ضارة وتحويلية على السواء في اقتصاداتنا وفي العمل. وثمة حاجة إلى استثمارات كبيرة لتحديد معالم هذه التحولات وتوجيهها لاستحداث العمل اللائق. ويتعين على الدول الآن أن تولي الأولوية للاستثمارات المستدامة طويلة الأجل التي تشجع التنمية البشرية وتحمي هذا الكوكب، متماشياً مع برنامج التنمية المستدامة لعام 2030.

التكنولوجيا وسوق العمل

أكد تقرير صادر عن الاتحاد الدولي للاتصالات أن هناك دوراً مهماً للتقدم التكنولوجي في زيادة فرص العمل، وكذلك تحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما تتمتع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بإمكانات هائلة لتحسين حصيلة التنمية في العالمين النامي والمتقدم على السواء، ولا شك في أن الشمول الرقمي ضروري لتحقيق التنمية المستدامة في القرن الحادي والعشرين.

وتحسن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قدرتنا على قياس التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتقييم الطرق المتبعة لتحقيقها، ومعرفة الوسائل التي أثبتت جدارتها وتلك التي لم تثبت، وتحسين جودة عملية اتخاذ القرار في الوقت المناسب.

وتوفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفرص التي تسمح بترشيد وتحسين كفاءة وفعالية الأنشطة التي نضطلع بها في جميع مناحي التنمية.



أهم التحديات التي تواجه الأيدي العاملة في المستقبل:
هي توافر المهارات المطلوبة لمواكبة التطور التكنولوجي الكبير

الفجوة الرقمية بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية تتسع بصورة أكثر حدة

الأعمال التي تزدهر هي التي تضع تنمية المواهب في مركز عملياتها.

إذا أرادت المؤسسات مواكبة المتغيرات المتسارعة التي تفرضا الثورة الصناعية الرابعة عليها مساعدة موظفيها على تعلم مهارات جديدة

على مسؤولي الموارد البشرية تعلم تحليل الفجوات في المهارات ومواءمة القوى العاملة لمواجهة تحديات المستقبل

هناك حاجة لمهارات المستقبل اليوم مثل المرونة في العمل والتفاعل الرقمي ومهارات تطوير تكنولوجيا التعاملات الرقمية «بلوك تشين»

أيضا بسبب طبيعة المهارات التقنية والمهنية رفيعة المستوى المطلوبة لتصميم وتشغيل وصيانة البنية التحتية الرقمية، وضرورة إتقان المهارات الأساسية وإتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. والرسالة هي أن المهارات مهمة، فيجب توافر تلك المهارات عالميا؛ لتقليل عدم المساواة وتقليص الفجوة المعرفية بين الأيدي العاملة.

فحتى الآن، لا توجد أية مؤشرات على انخفاض نسبة التوظيف بسبب تلك الموجة الكبيرة من التغير التكنولوجي، كما يؤكد تقرير المنتدى. في حين أن التغيير قد أثر على قطاعات معينة ومهن بشكل سلبي، فإنه يولد العديد من الوظائف الجديدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

وفقا لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي، سوف يحتاج العديد من الموظفين حول العالم إلى تغيير مهاراتهم بشكل جذري؛ حتى تواكب التغيرات التي تحدث في عالم العمل. وبخاصة إذا أرادت الشركات والمؤسسات مواكبة التغيرات المتسارعة التي تحدثها الثورة الصناعية الرابعة، فسوف تحتاج إلى مساعدة موظفيها على تعلم مهارات جديدة.

سوف تشهد القطاعات التي تضع المواهب والمهارات على قمة أعمالها، نمواً كبيراً، وخاصة باستخدام تحليلات البيانات. وأيضاً سوف يحتاج مسؤولو الموارد البشرية إلى تعلم كيفية النظر إلى الأمام، وتحليل الفجوات في المهارات البشرية، والعمل على كيفية مواءمة القوى العاملة لديها لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

مهارات المستقبل

وفقاً لدراسة «مهارات المستقبل ست منهجيات لسد فجوة المهارات المطلوبة في عالم الغد» والتي نشرتها القمة العالمية للحكومات في فبراير 2019 بالتعاون مع مؤسسة «ماكينزي آند كومباني»، أكدت أن التحول الرقمي والأتمتة سوف يؤدي إلى إيجاد متطلبات متغيرة بشكل كبير في مكان العمل، وستكون لها أهمية متنامية من أجل مواصلة المشاركة في المجتمع. وهناك حاجة إلى المهارات المستقبلية في الوقت الراهن، أي المهارات القائمة اليوم إلى حد ما مثل المرونة في العمل والتفاعل الرقمي، والمهارات التي لا زالت في طور النشوء مثل تطوير تكنولوجيا التعاملات الرقمية «بلوك تشين»، وهي مهارات ستصبح أكثر أهمية في المستقبل.

واستناداً إلى الوضع الراهن سيتوجب على 25% من القوى العاملة اليوم، إما إيجاد أنشطة اقتصادية جديدة بحلول العام 2020، أو تعزيز مهاراتهم التكنولوجية ومواطنتهم الرقمية ومهاراتهم التقليدية بشكل كبير، وبمعنى آخر تعزيز مهاراتهم متعددة التخصصات. وتتضمن هذه المهارات البرمجة والمرونة في العمل والقدرة على التكيف، ويتوجب على طلاب المدارس الابتدائية الاستعداد للتغيير، لأنه وبحلول العام 2030، فإن 85% منهم سيعملون في مهن غير موجودة بعد.

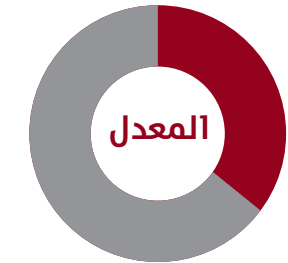
أظهرت التقارير السابقة حول 18 مهارة مستقبلية، أن الفجوة في المهارات

المستقبلية -أي عدد العمال غير المؤهلين- ستتوسع وتصل إلى 700,000 شخص في المهارات التكنولوجية خلال الأعوام الخمس المقبلة، وإلى 2.4 مليون شخص في المهارات متعددة التخصصات، وفقاً لدراسة «مهارات المستقبل» في القمة العالمية للحكومات.

فهناك تغيرات تحدث على المهارات البشرية لمواكبة المتغيرات التكنولوجية بنسبة 35% في الفترة من 2015 وحتى 2020.

سيتوجب على 25% من القوى العاملة اليوم، إما إيجاد أنشطة اقتصادية جديدة بحلول العام 2020، أو تعزيز مهاراتهم التكنولوجية ومواطنتهم الرقمية ومهاراتهم التقليدية

اضطراب المهارات



من الوظائف الأساسية سوف تتغير
بين 2015 و 2020

35%

الثورة الصناعية ستخلق
مجالات جديدة للعمل
جميعها مرتبطة بالتقنيات
التي سوف تبتكرها

إيطاليا	48%		
الهند	42%		
الصين	41%		
تركيا	41%		
جنوب أفريقيا	39%		
ألمانيا	39%		
فرنسا	38%		
المكسيك	37%	متوسط	
البرازيل	31%	الاضطراب	
الولايات المتحدة الأمريكية	29%		
المملكة المتحدة	28%		
استراليا	27%		
اليابان	25%		
مجلس التعاون الخليجي	21%		
آسيا	19%		
الخدمات المالية والمستثمرين	43%		
الأساسية والبنية التحتية	42%		
إمكانية التنقل	39%		
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	35%		
الخدمات المهنية	33%		
الطاقة	30%		
المستهلك	30%		
الصحة	29%		
الإعلام، الترفيه والمعلومات	27%		

تحفز التكنولوجيا الرقمية الابتكار والنمو السريع، مما يؤدي لكسر أنماط الإنتاج القديمة وطمس الحدود بين الشركات. وتتطور نماذج الأعمال الجديدة مثل المنصات الرقمية بسرعة مذهلة من شركات ناشئة محلية إلى شركات عملاقة عالمية، توظف في كثير من الأحيان عدداً قليلاً من الموظفين وتمتلك القليل من الأصول المادية.

تقوم أسواق المنصات الجديدة بربط الناس بسرعة أكبر من أي وقت مضى. ويوفر هذا فرصاً اقتصادية لملايين الأشخاص، بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه.

مهارات التواصل

وتمثل الأسواق والوظائف الجديدة محركاً لزيادة الطلب على الموظفين الذين يتمتعون بمهارات التواصل وحل المشاكل ويمكنهم العمل ضمن فريق. ويقلص التغيير التكنولوجي الوظائف المكتبية المتكررة ويعمل على استبدالها بأنواع جديدة من العمالة: في أوروبا وحدها، سيكون هناك ما يقدر بنحو 23 مليون وظيفة جديدة هذا القرن.

ولا تغير التكنولوجيا فقط الطريقة التي يعمل بها الناس ولكن أيضاً الشروط التي يعملون وفقاً لها، مما يخلق المزيد من الوظائف غير التقليدية و «الوظائف المؤقتة» قصيرة الأجل. ويجعل هذا الوضع بعض الوظائف أكثر مرونة وأكثر سهولة في الحصول عليها، لكنه يثير المخاوف بشأن عدم استقرار الدخل وغياب الحماية الاجتماعية.

الثورة الصناعية الرابعة سوف تعمل على خلق مجالات جديدة للعمل، لم توجد من قبل وجميعها مرتبطة بالتقنيات التي سوف تبتكرها تلك الثورة مثل: (تحليلات البيانات الكبيرة للمستخدمين والشركات، أسواق التطبيقات والويب، إنترنت الأشياء، تقنية التعلم الآلي، الحوسبة السحابية، التجارة الرقمية، تكنولوجيا الواقع المعزز، تقنيات التشفير، تقنية المواد الجديدة، والتقنيات القابلة للارتداء، و (بلوك تشين)، والطباعة ثلاثية الأبعاد، التنقل الذاتي، الروبوتات الثابتة، الحوسبة الكمية، الروبوتات الأرضية غير البشرية، التكنولوجيا الحيوية، روبوتات البشر، الروبوتات الجوية وتحت الماء).

لا عجب أنه خلال السنوات الخمس القادمة سوف يتم ادراج «النمو» في معدلات الذكاء الاصطناعي كمؤشر ضمن مؤشرات النمو الاقتصادي العالمي، وكذلك نصيب الفرد من تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة، جنباً إلى جنب مع معدلات الدخل القومي، والنتائج الإجمالي المحلي، وحجم التضخم، وغيرها من المؤشرات التي تقيس قوة الدولة اقتصادياً.

المنطقة العربية

في إحدى جلسات القمة العالمية للحكومات حول الذكاء الاصطناعي في فبراير 2019، حيث التقى أقطاب المجتمع العالمي للذكاء الاصطناعي من خبراء ومختصين ومسؤولين حكوميين وصناع سياسات ضمن اجتماعات وجلسات «المنتدى العالمي لحكومة الذكاء الاصطناعي»، بمشاركة أكثر من 250 خبيراً ومتخصصاً في مختلف مجالات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي ناقشوا حوكمة الذكاء الاصطناعي وتنظيم دوره المأمول في قطاعات العلوم والهندسة والصحة والاتصالات لبناء مستقبل أفضل للإنسان.

وأكد الخبراء في حينه على أهمية عمل الحكومات مع مختلف الشركاء والقطاعات الاقتصادية والأكاديمية جنباً إلى جنب، لتطوير الكوادر البشرية القادرة على مواكبة التحول الجذري الذي سيحدثه الذكاء الاصطناعي في طبيعة وظائف ومهن وتخصصات المستقبل، وإطلاق حوار مجتمعي وإنساني شامل حول أفضل السبل لخلق مسارات وخيارات وظيفية جديدة ونوعية تستثمر القدرات الإنسانية للتكامل مع الآلة وقيادة تطبيقات الأتمتة، وتعزيز الإنتاجية والمردود، وتشجيع ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

على الحكومات التعاون
مع مختلف الشركاء
والقطاعات الاقتصادية
والأكاديمية لتطوير
الموارد البشرية القادرة
على مواكبة التحول
الجذري الذي سيحدثه
الذكاء الاصطناعي



الإمارات سبّاقة ورائدة عالمياً في مواكبة الثورة الصناعية الرابعة وتكنولوجيا المستقبل

ودعا الخبراء إلى تكثيف التعاون بين مختلف الأطراف، بما في ذلك القطاعات الحكومية والخاصة ومؤسسات الأبحاث والدراسات والمؤسسات التشريعية، لضمان استمرار الفوائد اللامحدودة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات حيوية مثل التنقل الذكي، وأتمتة الخدمات، وتحليل البيانات، دون إساءة استخدامها.

التكنولوجيا لا تقف على تلك الأشياء فقط التي ذُكرت سابقاً، لكن هناك ثورة صناعية رابعة العالم كله مشغول بها، تحتاج كافة مناحي الحياة، تُغير قطاعات، وتخلق مدن جديدة، وتطور صناعات، ويتغير فيها مفهوم الزمن والوقت وآلية حساب المسافات كما يحدث حالياً.

قد تُسافر بين القاهرة ودبي والرياض في نص ساعة، قد تستيقظ صباحاً وشغلك الشاغل هو أمن معلوماتك الشخصية، أو أجهزتك الإلكترونية أكثر من الطعام والشراب. قد تنشب مشادة بينك وبين «الروبوت» الخاص والبدليل لك في عملك، وقد تخسر عملك ويحل هو محلّك.

قد يختفي الهاتف المحمول ويحل محله أدوات أصغر وأسرع في نقل الصوت والصورة، زيادة في إنتاج المحاصيل، واستحداث أخرى جديدة، وتنوع مصادر المياه، ومخزون الأسمدة العضوية، ومنتجات صحية أكثر، وبدائل طبية جديدة عن المضادات الحيوية، وأعضاء صناعية بشرية بديلة.

وعربياً لم تعرف الحكومات عن تلك الثورة إلا القدر اليسير، لكن دولة الإمارات العربية المتحدة كانت السبّاقة عربياً ومن ضمن الدول الرائدة عالمياً، حيث أيقنت الأمر منذ بضع سنوات، وأعدت مجموعة من الإجراءات، والمؤسسات، للتعامل مع أهم المتغيرات التي تطرأ في المستقبل، وخصصت الدولة ميزانية كبيرة لتكنولوجيا المستقبل، ناهيك عن استعدادات الحكومة بعدد من التشريعات والقوانين المنظمة لبعض من مظاهر تلك الثورة.

فهناك منطقة «2071» لتصميم المستقبل في 12 قطاعاً رئيسياً عالمياً، وهناك استراتيجية رسمية من الدولة للثورة الصناعية الرابعة، وهناك أيضاً قمة حكومية عالمية سنوياً تجمع كافة العقول والمبتكرين من حول العالم لوضع حلول لتحديات تلك الثورة، إلى جانب مجلس الإمارات للثورة الصناعية الرابعة.

وفقاً لتوقعات "IDC" يبلغ حجم ما أنفقه العالم خلال العام 2018 على تقنيات التحول الرقمي، بما في ذلك الأجهزة والبرمجيات والخدمات ما يقرب من 1.3 تريليون دولار.

وأيضاً توقعت شركة جارتنر (Gartner, Inc) أن يصل إجمالي الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات في جميع أنحاء العالم إلى 3.7 تريليون دولار أمريكي في عام 2018، أي بزيادة قدرها 4.5% عن العام 2017.

هناك دول تبحث وتستعد وتنافس، وتخترع وتنفذ، هؤلاء هم الراحون. ودول أخرى لا ناقة لها ولا جمل في الأمر، هي فقط تشاهد ولا تحرك، تقرأ ولا تعي، تتمنى ولا تخطط، فهي الخاسرة بالطبع.





العمل وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي

وفقاً لتقرير صدر مؤخراً عن «القمة العالمية للحكومات» بالتعاون مع «ديلويت»، حول تأثير أخلاقيات الذكاء الاصطناعي داخل القطاع الحكومي، أكد التقرير «أنه على الرغم من الإنجازات الكبيرة التي حققتها تقنيات الذكاء الاصطناعي إلا أن الحكومات تواجه بعض التحديات حول كيفية تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في القطاع العام وفي استراتيجيات الحوكمة، وهل هناك قواعد أخلاقية أو تشريعية يمكن أن تضبط تلك التقنيات».

التطور طويل الأمد «خطر»؟

أشار التقرير أيضاً إلى أنه على الرغم من الإنجازات الكبيرة التي حققها الذكاء الاصطناعي إلا أنه أثار بعض القلق، وتحدث عنه وسائل الإعلام فهل يمكن للتطوير طويل الأمد للذكاء الاصطناعي أن يؤدي إلى نهاية البشرية كما توقع إيلون ماسك، وبييل غيتس، وكما يرى بعض خبراء التكنولوجيا؟

ما هو دور الأخلاقيات في تصميم وتطوير وتطبيق الذكاء الاصطناعي؟ كيف يمكن للأخلاقيات المساعدة بتحقيق أكبر استفادة ممكنة من الذكاء الاصطناعي؛ لتعزيز جودة حياة المواطنين والصالح العام؟

وأشار التقرير إلى أن ظهور الذكاء أثار مجموعة من القضايا الأخلاقية المتعلقة بالجوانب المعنوية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية لمجتمعاتنا، حيث يواجه المسؤولون الحكوميون تحديات وخيارات متعلقة بكيفية تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في القطاع العام، وفي استراتيجية الحوكمة، بداية من حالات الوفيات الناجمة عن سيارات «أوبر» ذاتية القيادة، وصولاً إلى أداة التوظيف التي لها أبعاد متعلقة بالنوع الاجتماعي التابعة لـ «أمازون». فإننا نجد أنفسنا أمام عدد وفير من الأمثلة حول المخاوف الأخلاقية التي تُعزز فكرة أنه يجب أخذ هذه المخاوف بعين الاعتبار قبل نشر أنظمة الذكاء الاصطناعي.

ويتضمن ذلك ضرورة أن تفهم الحكومات وقيادات الشركات ما هو المقصود بالـ «القيم الجيدة» بالنسبة للذكاء الاصطناعي، والوصول إلى إجماع مجتمعي حول أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الذي يمثل أحد المهام الرئيسية للحكومات.

الفجوة كبيرة

التقرير أشار إلى أن هناك فجوة كبيرة بين كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي وبين ما يجب أن يُستخدم من أجله. لذا يجب على الحكومات أن تطور البيئة التنظيمية إلى جانب الذكاء الاصطناعي الذي يحدث تغييرات جذرية سريعة في عالمنا.

ويتوجب على الحكومات والمؤسسات العامة البدء بتحديد القضايا الأخلاقية والتحديات المجتمعية للذكاء الاصطناعي، وغيره من التكنولوجيا ذات الصلة قبل استخدامها، حيث ينقسم الهدف إلى شقين:

أولاً: إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي بشكل مناسب ضمن الحكومة للوصول إلى قطاع يعزز الذكاء الاصطناعي.

الحكومات تواجه بعض التحديات حول كيفية تطبيق تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في القطاع العام وفي استراتيجيات الحوكمة

على الرغم من الإنجازات الكبيرة التي حققها الذكاء الاصطناعي إلا أنه أثار بعض القلق

يجب أن يعكس سلوك تقنيات الذكاء الاصطناعي القيم المجتمعية، حيث يمثل تحقيق الإجماع المجتمعي حول أخلاقيات الذكاء الاصطناعي أحد المهام الرئيسية للحكومات

لا تمتلك معظم المؤسسات مقاربات محددة للتعامل مع موضوع أخلاقيات الذكاء الاصطناعي حتى الآن

ثانياً: تطوير سياسات ذكية لتنظيم الذكاء الاصطناعي بطرق ذكية وضمان أن يعود بالفائدة على المجتمع والاقتصاد.

وكشف استبيان أجرته «ديلويت» في الولايات المتحدة مؤخراً، على 1,400 من المسؤولين التنفيذيين واسعي الاطلاع على شؤون الذكاء الاصطناعي، أن أحد أكبر التحديات التي تواجه الذكاء الاصطناعي تكمن في المجال الأخلاقي.

حيث صنف 32% من المشاركين القضايا الأخلاقية على أنها أحد أهم ثلاثة مخاطر يُمثلها الذكاء الاصطناعي، في حين لا تمتلك معظم المؤسسات مقاربات محددة للتعامل مع موضوع أخلاقيات الذكاء الاصطناعي حتى الآن. على سبيل المثال، كيف يمكننا ضمان أن تقوم أنظمة الذكاء الاصطناعي بخدمة الصالح العام عوضاً خدمة مصالح الأفراد؟

الاعتبارات الأخلاقية

هل يمكن وضع اعتبارات وقيم أخلاقية ثابتة تُؤخذ بعين الاعتبار عند عمل تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي، أو التعامل المباشر مع الجمهور؟

حدد تقرير «ديلويت» خمسة اعتبارات أخلاقية يجب التعامل معها عند انخراط تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي وهي:

أولاً: الجوانب التنظيمية والحوكمة: ما هي مبادئ الحوكمة التي يجب على الحكومات اعتمادها كجزء من اللوائح الاستباقية؟ كيف يمكننا إتاحة تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي لخدمة الصالح العام؟ ما هو الوضع الأخلاقي لآلات الذكاء الاصطناعي؟ ما هي الخصائص التي يجب توافرها في الآلة؟ كيف يمكننا إضفاء الشفافية على عمليات نشر قرارات خوارزميات الذكاء الاصطناعي لمنع برمجة التحيز في الآلة؟



ثانياً: الشرعية وعدم التنصل: فكيف يمكننا ضمان شرعية تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تتفاعل معها؟ كيف التأكد ما إذا كانت بيانات التدريب شرعية أم لا؟

ثالثاً: السلامة والأمن: هل يضمن الذكاء الاصطناعي علماً لهندسة السلامة لوكلاء الذكاء الاصطناعي؟ كيف نضمن بأن الآلات لا تضر البشر؟ من سيقوم بتغطية الأضرار التي تسببها الآلات؟

رابعاً: الأثر الاجتماعي-الاقتصادي: كيف يمكننا الحد من خسارة الوظائف الناجمة عن الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل؟ هل هي المخاطر الاجتماعية والأخلاقية للتصنيف التنبؤي؟ هل تصل البشرية إلى مرحلة لا يوجد فيها عمل نتيجة الذكاء الاصطناعي؟

خامساً: الأخلاق: هل نمتلك الحق بتدمير الروبوتات؟ هل نعتبرها ملك للأفراد أم هل هي جزء من الثروة العامة؟ ماذا لو طورت الروبوتات/الذكاء الاصطناعي آراءها الخاصة حول المشكلات؟

مبادرات أخلاقية

جميع تلك التساؤلات، والمخاوف، والمعتقدات أثارت التفكير في العديد من المبادرات حول العالم، لوضع إطار أخلاقي ضابط لتقنيات الذكاء الاصطناعي، وما قد ينجم عنها من أضرار للبشر ومنها:

المؤسسات الأكاديمية

تهدف مبادرة «أخلاقيات وحوكمة الذكاء الاصطناعي» (Ethics and Governance of AI) التي أطلقها مركز «بيركمان كلاين» التابع لكلية هارفرد للقانون بالتعاون مع مختبر الوسائط التابع لمعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا بقيمة 27 مليون دولار أمريكي، إلى وضع قواعد قانونية وأخلاقية جديدة للذكاء الاصطناعي وغيره من أنواع التكنولوجيا القائمة على الخوارزميات المعقدة.

القطاع الخاص

صممت عدة شركات تكنولوجية برامج تدعم الذكاء الاصطناعي كأداة لإيجاد مجتمع أفضل. على سبيل المثال، تهدف مبادرة الذكاء الاصطناعي للصالح الاجتماعي «AI for Social» من جوجل، ومنحة «الذكاء الاصطناعي للصالح العام» «for Good for AI» بقيمة 110 مليون دولار من مايكروسوفت. إلى تمويل برامج الذكاء الاصطناعي التي تدعم المشاريع الإنسانية وإمكانية الوصول. وخصصت «مايكروسوفت» أخيراً 50 مليون دولار لبرنامج «الذكاء الاصطناعي من أجل الأرض» لمواجهة التغير المناخي.

القطاع العام

أعلن عدد متزايد من الدول عن إطلاق إرشادات أخلاقية للذكاء خلال فترة قصيرة من الوقت. وفي ديسمبر 2018 أطلقت المفوضية الأوروبية، مدعومة من مجموعة من الخبراء رفيعي المستوى المسودة الأولى من الإرشادات الأخلاقية «Ethics Guidelines for the Use of Artificial Intelligence» لتطوير واستخدام الذكاء الاصطناعي. وفي الوقت ذاته أطلقت كندا «إعلان مونتريال للذكاء الاصطناعي»، وهي وثيقة تهدف إلى توجيه الأفراد والمؤسسات والحكومات فيما يخص اتخاذ خيارات مسؤولة وأخلاقية عند إنشاء واستخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي.

الإمارات ريادة

وضمن الجهود العالمية لوضع تشريعات وقيم أخلاقية تضبط تقنيات الذكاء الصناعي والثورة الصناعية الرابعة، أطلقت دولة الإمارات «مختبر التشريعات» الأول من نوعه عالمياً، ويعد من أكبر مختبرات تخطيط المستقبل بشكل استباقي من خلال تطوير آليات وتشريعات المستقبل كالذكاء الاصطناعي والتنقل الذكي ذاتي القيادة، وغيرها، وله منصة للتعاون مع مؤسسة دبي للمستقبل تجمع بين العاملين في القطاع التشريعي في الجهات الاتحادية والمحلية والخاصة لمراجعة التشريعات واقتراح الجديد منها.

A hand holding a smartphone over a laptop on a wooden table, with a tablet nearby.

الموظفون المستقلون:

الاستفادة من المواهب المتاحة
في اقتصاد العمل الحر

جوديث والينستين، اليس دي تشالنجر،
مارتن ريفيس، و اليسون بيلي
مجموعة بوسطن الاستشارية (BCG)

كثيراً ما يُنظر إلى اقتصاد «العمل الذاتي (المستقل)» gig economy باعتباره خطراً متنامي السرعة يهدد الاستقرار الوظيفي وحقوق العمل، ويشجع على قبول وظائف متدنية الجودة وزهيدة الأجر تقدم للعمال القليل من الجاذبية أو الكرامة التي يحصلوا عليها من العمل التقليدي. غالباً ما تصور مناقشات السياسة العامة والمقالات الصحفية منصات مشاركة العمل الرقمية – مثل: (أوبر، تاسك رايت وأبوورك) كمصدر سريع الانتشار للاستغلال الحقيقي أو المحتمل، مما يقوض الهياكل الأساسية للوظائف والضمان الاجتماعي التي أنشئت في الاقتصادات الناجحة منذ قرن من الزمن.

في كلمة عدد صحيفة نيويورك تايمز في أبريل 2017، خلصت الصحيفة إلى أن الشركات التابعة لمنصات العمل الذاتي المستقل «اكتشفت أنها قادرة على تسخير التطورات في مجال البرمجيات والعلوم السلوكية لاستغلال العمال التقليديين».

لإدراك المحدث الذي تركز عليه هذه المخاوف من الاضطراب، قام معهد هندرسون التابع لمجموعة بوسطن الاستشارية (BCG)، كجزء من مشروع مستقبل العمل، بإجراء مسح عالمي واسع النطاق للعمال بدعم من شركة Research Now SSI، وإجراء بحث إضافي داعم. تضمنت عينة المسح نسبة كبيرة من العمال من ذوي الأجور ومستويات التعليم المنخفضة التي تعتبر دون المعدل في بلدانهم. قمنا بتضمين هؤلاء المستجيبين لكي تنعكس الآراء وجهات النظر، والاحتياجات، وظروف العمل الخاصة بالعمال الأكثر عرضة للاضطراب، ولتفادي احتمالات النتائج الوردية

يقصد باقتصاد العمل الذاتي المستقل Gig Economy انتشار الوظائف المستقلة، أو لجوء المؤسسات إلى التعاقد مع موظفين مستقلين بعقود قصيرة الأجل



المصطنعة. كما تضمنت عينة المسح العمال ضمن الموجة المتصاعدة لما نسميه الموظفين المستقلين الجدد-أي أولئك الذين يجدون عملاً مؤقتاً من خلال منصات مشاركة الأعمال الرقمية (العمل الحر). غالباً ما يُنظر إلى هذه المجموعة، التي تمثل نتاج الاضطراب الرقمي المستمر في عصرنا، على أنها الطليعة المحرومة من اقتصاد العمل الحر / «العمل الذاتي المستقل».

تعبّر نتائج الاستطلاع، إلى جانب دراسة استقصائية منفصلة أجريت للمسؤولين التنفيذيين في مجالات متنوعة ومقابلات أجريت مع رؤساء الشركات ومع مؤسسي ومسؤولي منصات مشاركة الأعمال التنفيذيين، عن رأي يختلف بعض الشيء عن اقتصاد العربة الناشئة. على وجه الخصوص، يؤكد بحثنا على الفرص المهمة للعمال والشركات على حد سواء للاستفادة منها. يتبنى العديد من الموظفين المستقلين الجدد الذين شملهم الاستطلاع هذا التوجه كسبيل لتحقيق مزيد من الاستقلالية والعمل الذي يتسم بمزيد من المرونة والجدوى.

بالنسبة للشركات، تُبرز النتائج أن منصات العمل الحر/ الذاتي المستقل تساهم في زيادة إمكانية الوصول إلى المهارات الجديدة ذات التقنيات المتقدمة والعمال المطلوبين بشدة من فئات كثيرة، والذين يصعب تأمينهم من خلال أسواق العمل التقليدية.

بشكل أعم، يُظهر بحثنا أن العمل الحر المستقل لا يمثل إلا مجرد عنصر واحد في منظومة بيئية ناشئة تشمل أشكال متطورة أخرى من العمل – مثل (العمل المؤقت، التعاقد، والعمل للحساب الخاص) إلى جانب مجموعة متنوعة من خدمات الدعم والمساندة. والنتيجة الحاصلة هي تغيير جذري في الطريقة التي تقوم بها الشركات بتعيين، وتدريب ومكافأة وإدارة الموظفين.

كما أن الموظفين المستقلين الجدد – وهم نتاج الاضطراب الرقمي المستمر في عصرنا – هم أنفسهم مستفيدون بالإضافة إلى ضحايا الاضطراب. برز هذا التوازن بين الاضطراب والفرصة على المستوى الشخصي في الإجابات على المسح الذي أجريناه لعمالنا: عدد العمال الذين أبلغوا عن فقدان وظائفهم في توجه العمل الحر المستقل يساوي عدد الذين استعادوا العمل في نفس الطريق. قام أكثر من 30% من أولئك الذين عادوا للعمل بإضافة أعمال على الإنترنت لتمكينهم من الانضمام مجدداً إلى القوى العاملة.

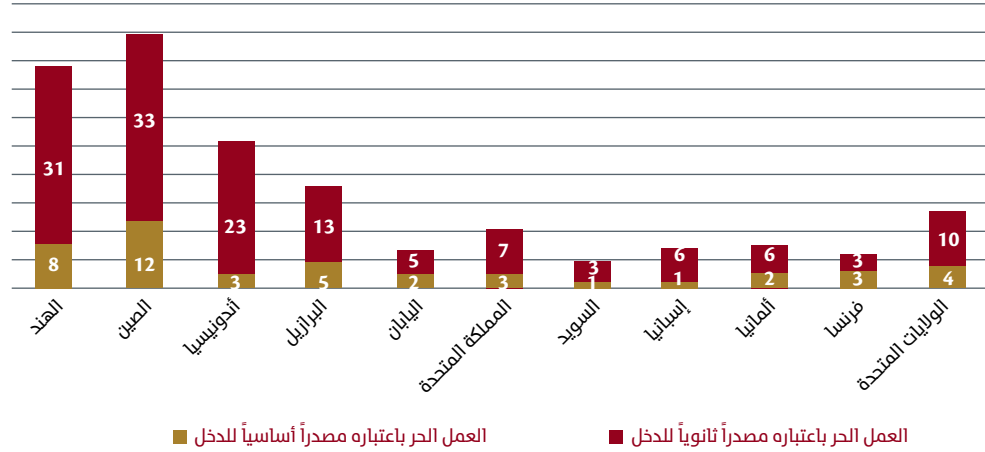
وسط هذا الاضطراب، ورغم عدم وجود صافي الفاقد الوظيفي، فإنه من السهل التركيز على الجوانب السلبية المترتبة. ومع ذلك فإن التغير المفاجئ يفرض قدراً أكبر من المرونة والتكيف في نظام العمل، مما يخلق فرصاً جديدة في أسواق العمل التقليدية وفي الشركات.

المقياس الفعلي لاقتصاد العمل الذاتي المستقل

بينما يَوصف اقتصاد العمل الذاتي المستقل في الغالب بأنه ظاهرة عالمية كبيرة متنامية السرعة، إلا أنه لا يزال صغيراً نسبياً من خلال بعض المقاييس الهامة. يُظهر بحثنا

الشكل التوضيحي 1: استخدمت منصات العمل الحر بشكل كبير في الاقتصادات الأربعة الناشئة التي جرى دراستها

% للمجيبين



المصدر: دراسة استقصائية لـ BCG 2018 حول مستقبل العمل، أجريت بالتعاون مع شركة SSI Now Research

يدرك المسؤولون التنفيذيون في الشركات في مختلف أنحاء العالم أن ارتفاع عدد الموظفين المستقلين الجدد سيكون له تأثير هام على قوتهم العاملة. في استبيان تم إجراؤه عام 2018 وشمل 6,500 من المسؤولين التنفيذيين في جميع أنحاء العالم، من قبل BCG بالشراكة مع مبادرة إدارة مستقبل العمل في كلية هارفارد لإدارة الأعمال، ذكر نحو 40% من المجيبين أنهم يتوقعون أن يشكّل العاملون المستقلون نسبة متزايدة من القوى العاملة في مؤسساتهم خلال السنوات الخمس المقبلة. واتفق 50% منهم على أن اعتماد الشركات لمنصات العمل الحر سيكون توجهاً هاماً أو بالغ الأهمية.²

تتوافق هذه النتائج مع البحث الذي تم نشره في مايو 2018 من قبل شركة البرمجيات Fieldglass SAP، وهي أحد مزودي حلول إدارة القوى العاملة الخارجية السحابية، والذي تم إجراؤه بالتعاون مع Economics Oxford. ومن بين الـ 800 من كبار المديرين التنفيذيين العالميين الذين شملهم الاستطلاع، كان 38% منهم يستخدمون أسواق الطلب الإلكتروني، للاستعانة بالموظفين المستقلين. وتوقعت الدراسة أن اعتماد الشركات على هذه المنصات سيتضاعف تقريباً خلال ثلاث سنوات.

أليكسا، أوصلني لمصمم برمجيات مستقل

وكثيراً ما يركز الخطاب العام حول نوع الوظائف التي تهيمن على اقتصاد العمل الذاتي المستقل على المهام بناءً على الطلب في خدمات التوصيل والنقل، مثل أوبر وليفت.

40% يتوقعون أن تزيد نسبة العاملين المستقلين في مؤسساتهم خلال السنوات الخمس المقبلة

38% من المدراء التنفيذيين يستخدمون المنصات الإلكترونية للاستعانة بالموظفين المستقلين



رغم أن اقتصاد العمل الذاتي المستقل ظاهرة عالمية إلا أنه ما زال صغيراً نسبياً

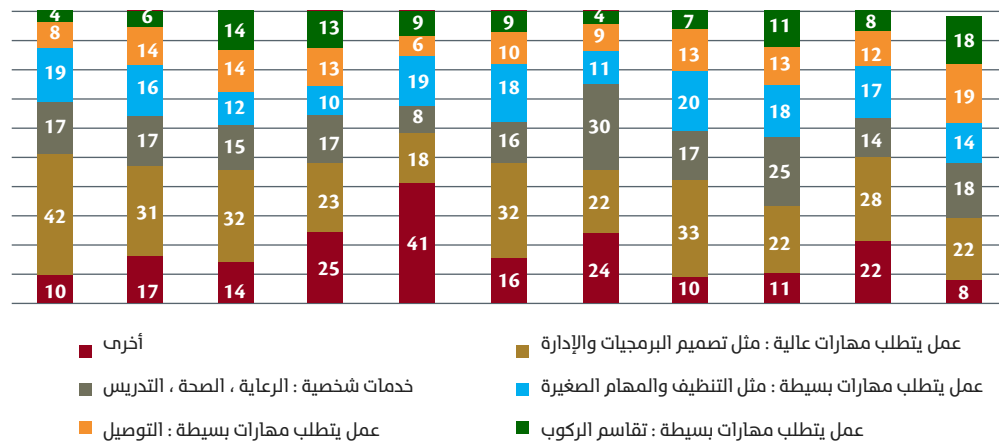
12% من العاملين يحصلون على الدخل من خلال المنصات الرقمية

3 - 10% من العاملين في الاقتصادات الناشئة و30% في البلدان النامية يستخدمون منصات العمل الذاتي المستقل كمصدر ثانوي للدخل

أن استخدام العمال لمنصات مشاركة الأعمال كمصدر رئيسي لدخلهم المالي لا يزال متواضعاً نسبياً، لا سيما في الأسواق الناشئة. في الولايات المتحدة وألمانيا والسويد والمملكة المتحدة وإسبانيا، أشار 1 إلى 4% فقط من العمال أن منصات العمل الذاتي المستقل تمثل مصدر عملهم الأساسي. ظلت حصة العمال الذين يمثل العمر الحر مصدر دخلهم الأساسي ثابتة في معظم أنحاء أوروبا لمدة نصف عقد، وفقاً لتقرير عام 2016 الصادر عن معهد العمل التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD).

أظهر الاستبيان أن حصة العمل الذاتي المستقل من القوة العاملة الإجمالية أكبر في الأسواق النامية الأربعة (الصين والهند وإندونيسيا والبرازيل). وكانت الحصة الأكبر في الصين، حيث ذكر 12% من العاملين أنهم يحصلون على مصدر دخلهم الأساسي من خلال المنصات الرقمية. وتعكس هذه النسبة الأعلى بحون شك النسبة الأكبر من العمالة غير الرسمية في الأسواق الناشئة. ومع ذلك، تُظهر أن العاملين في تلك الأسواق قد اعتمدوا على منصات مشاركة الأعمال بشكل أسرع من العاملين في الأسواق الناشئة.

ومع ذلك، قد يُقلل قياس العمل الحر كمصدر أساسي للدخل من حجمه الحقيقي وأهميته العالمية المتزايدة. أفاد 3 إلى 10% من العاملين في الاقتصادات الناشئة، وأكثر من 30% في بعض البلدان النامية، بأنهم يستخدمون منصات العمل الحر كمصدر ثانوي للدخل. (لاحظ الشكل التوضيحي 1).



المصدر: دراسة استقصائية لمجموعة BCG للعاملين، مستقبل العمل 2018، أجريت بالتعاون مع شركة Research Now SSI ملاحظة: لا تساوي جميع الأعمدة 100 نظراً لتقريب الأرقام

لا يتم إنشاء كافة منصات العمل الذاتي المستقل بنفس الطريقة. وتتباين من حيث البنية وبطرائق منطقية أخرى، وتشمل نوع العمل المقدم، ومهارات الموظف المستقل الذي يبحث عن العمل، وطبيعة عقد العمل. وعادةً ما تكون منصات العمل متباينة بين تلك التي تمتلك صفة صاحب العمل حيث تقوم بالتعيين وإنجاز العمل من خلال المنصة نيابةً عن صاحب العمل، وتلك التي يتفاوض بموجبها الموظفون المستقلون وأرباب العمل على شروط.

تختلف أنواع ودوافع العاملين المستقلين الذين يستخدمون مختلف أنواع المنصات تبعاً لذلك. قمنا بتحديد أربع «مجموعات» للموظفين المستقلين الجدد: العمال المتنقلون والخبراء المعينون مؤقتاً، الذين يتفاوضون بشكل فردي، والعاملون المسجلون عبر الإنترنت المستقلون، والوصفاء الرقمييون، الذين يستند عملهم جميعاً إلى عقود محددة من منصات العمل. (لاحظ الشكل التوضيحي 4.)

الشكل التوضيحي للمجموعات الأربعة من الموظفين المستقلين الجدد ومنصاتهم الحرة

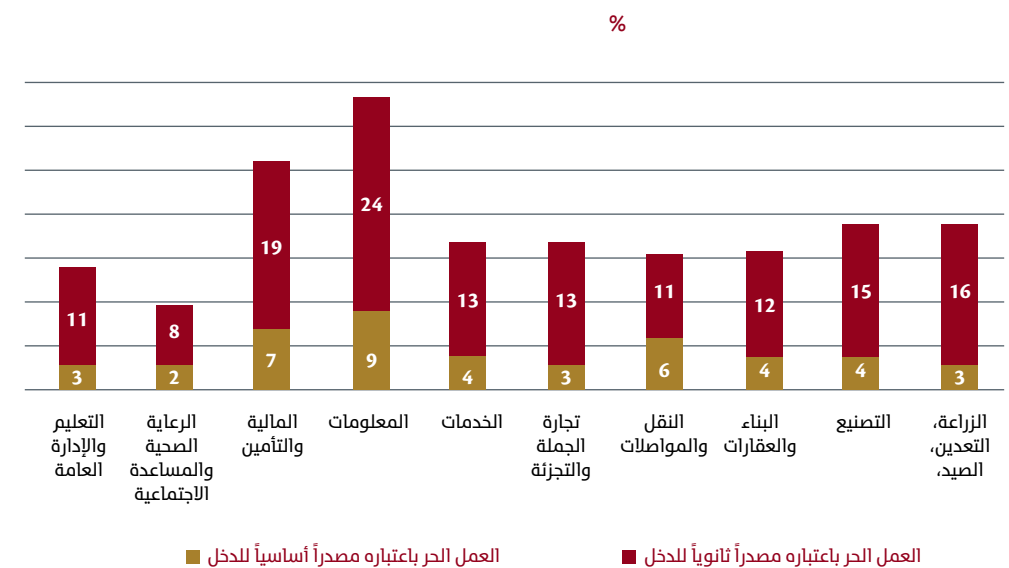


المصدر: التحليلات الخاصة بمجموعة بوسطن الاستشارية

ينشط الموظفون المستقلون الجدد في جميع المجالات مثل التجارة والتعليم والنقل وتكنولوجيا المعلومات ومعالجة البيانات

بيّنت دراستنا الاستقصائية أن الموظفين المستقلين الجدد ينشطون في جميع المجالات - بما في ذلك التجارة داخل قطاع الأعمال والبيع بالتجزئة والتعليم - ليس فقط في معادل العمل الذاتي المستقل التقليدية، والتي تتضمن النقل، وتكنولوجيا المعلومات، ومعالجة البيانات. (لاحظ الشكل التوضيحي 2.)

الشكل التوضيحي 2: مجالات عمل الموظفين المستقلين

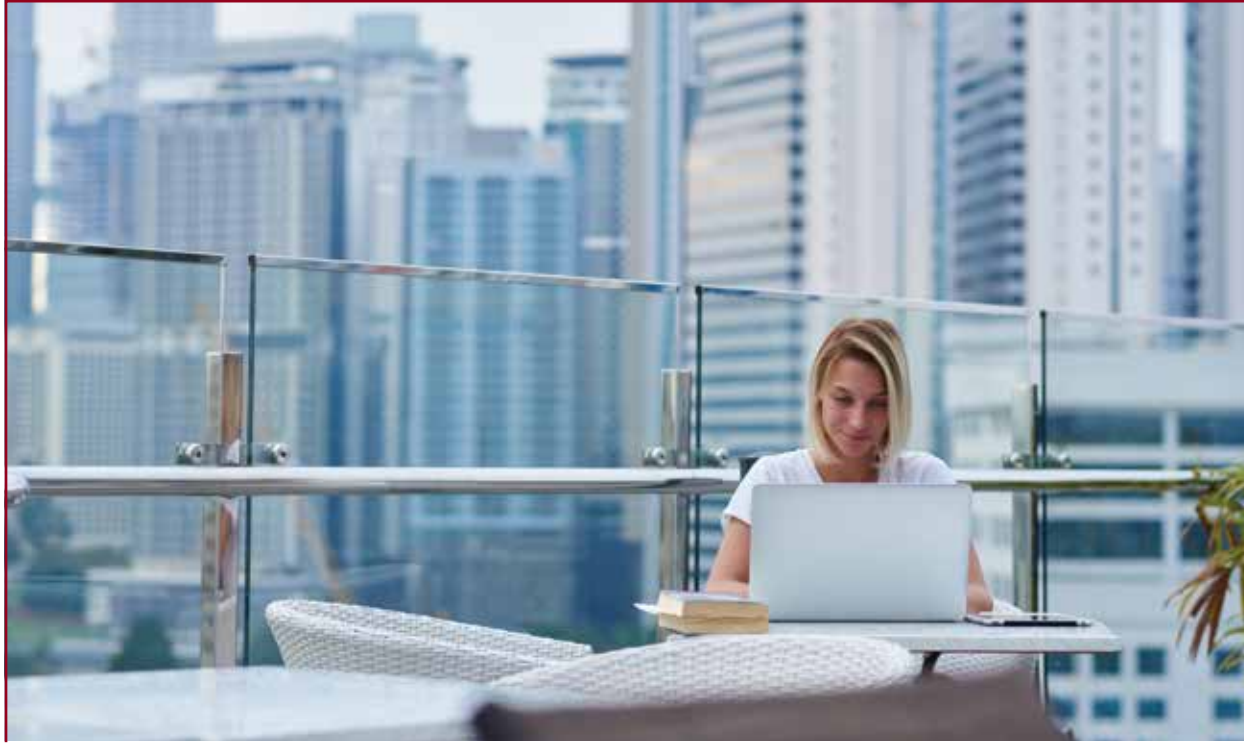


اقتصاد العمل الذاتي المستقل لا يقتصر على المهارات البسيطة فقط وإنما يشمل أعمالاً تتطلب مهارات عالية ومرتفعة الأجر مثل تصميم وتطوير البرمجيات

المصدر: دراسة استقصائية لـ BCG للعاملين، مستقبل العمل 2018، أجريت بالتعاون مع شركة Research Now SSI تتضمن الإعلام، والاتصالات ومعالجة المعلومات

وكما ذكر سابقاً تم تصميم دراستنا الاستقصائية لتشمل عينة مهمة من العاملين ذوي المستوى التعليمي الأدنى وذوي الأجور المنخفضة. ولكن، اتضح خطأ التصور السائد بأن الأعمال الزهيدة الأجر تغلب على اقتصاد العمل الذاتي المستقل - مثل تقاسم الركوب، والتوصيل، والعمل المسجل عبر الإنترنت، والمهام الصغيرة -. تشكل المهام المستقلة زهيدة الأجر والتي تتطلب مهارات بسيطة فقط حوالي نصف الأعمال الحرة التي يتم الحصول عليها من خلال المنصات. ويتألف جزء كبير من الأعمال الباقية من أعمال تتطلب مهارات عالية ومرتفعة الأجر، مثل تطوير وتصميم البرمجيات. (لاحظ الشكل التوضيحي 3.)

وباختصار، ظهر العمل المستقل الرقمي كمصدر مهم للوظائف الرئيسية والثانوية في كافة القطاعات الرئيسية، حيث يتيح لجميع الشركات تقريباً إمكانية الوصول إلى الموظفين المستقلين الجدد.



كيف يشعر الموظفون المستقلون حقاً تجاه العمل الذاتي المستقل

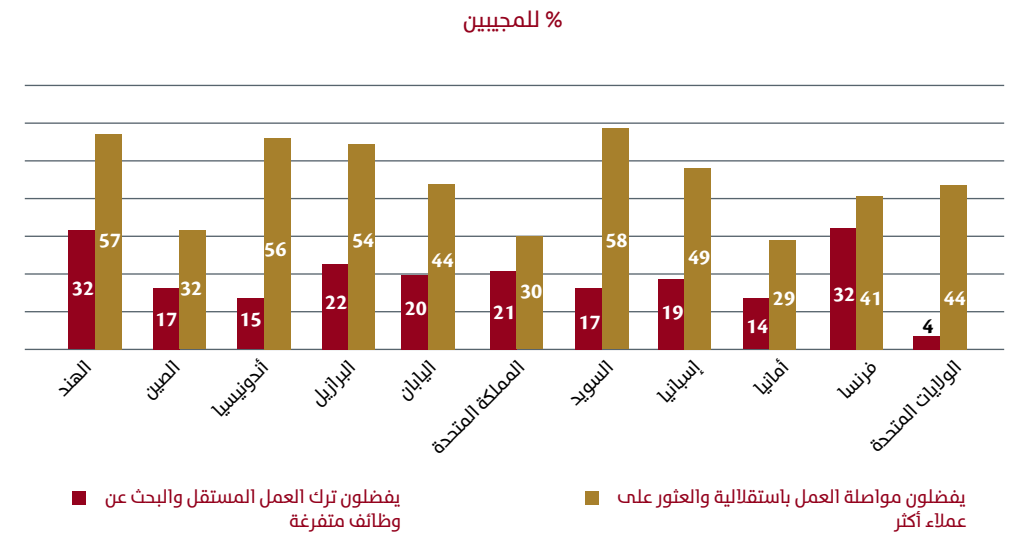
45% من الموظفين المستقلين يفضلون البقاء مستقلين وإضافة متعاملين جدد لزيادة دخلهم و 20% يفضلون إيجاد وظيفة

على عكس الافتراضات المنتشرة، ذكر معظم الموظفين المستقلين الذين شملهم الاستبيان أنهم لا يختارون العمل الحر نظراً لعدم امتلاكهم لخيارات أفضل. فهم غالباً ما يقومون بأعمال حرة ولحسابهم الخاص إلى جانب عمل آخر أو الوظيفة المتفرغة. بالنسبة للعديد من الموظفين المستقلين، تفي منصات العمل الحر بالأهداف والتفضيلات والاحتياجات غير التعويض. وقالوا بأن تلك المزايا تشمل قدراً أكبر من الاستقلالية والمرونة في عملهم وحياتهم الخاصة وخيارات أفضل لمشاريع العمل.

بالنسبة للنساء، والأقليات، والعاملين في الأسواق الناشئة الذين لم يكن لديهم فرص أو كانت فرصهم قليلة، ساهمت المنصات في توليد فرصهم وتوسيع نطاقها من خلال تمكينهم من العمل عن بعد.

عادةً ما يعثر الموظفون المستقلون على العمل من خلال أنواع متعددة من المنصات بالإضافة إلى الشبكات الشخصية، حيث يعملون بشكل عام على عدة مشاريع في وقت واحد أو بالتتابع، حسب الاقتضاء. عندما طُلب منهم تحديد وظيفتهم المستقبلية المفضلة، اختار ما يقارب 45% منهم البقاء مستقلين وإضافة متعاملين حسب الحاجة لزيادة دخلهم، مقارنةً بنحو 20% فقط فضلوا إيجاد وظيفة متفرغة مدفوعة الأجر. (لاحظ الشكل التوضيحي 5.)

الشكل التوضيحي 5: يفضل الموظفون المستقلون الجدد العمل المستقل لحسابهم الخاص على الوظائف المتفرغة مدفوعة الأجر، بنسبة تفوق 2:1



المصدر: دراسة استقصائية لمجموعة BCG للعاملين 2018 مستقبل العمل، أجريت بالتعاون مع شركة Research Now SSI

على الصعيد العالمي ولجميع فئات العاملين الذين شملهم استبياننا، تم تصنيف الأعمال المجدية كأولوية قصوى، إلى جانب زيادة الأجور. لم يكن الموظفون المستقلون الجدد استثناء، تضمنت المزايا الثلاثة التي ذكروها الفرصة لقضاء بعض الوقت في مهام ممتعة وأكثر جدوى، والعمل لحسابهم الخاص، وتحقيق التوافق بين العمل المتفرغ مع الاحتياجات الخاصة بقدر أكبر من المرونة.

وبالتالي، أبلغ العاملون عن مستويات أعلى من السعادة والرضا في عملهم مقارنة بالأفراد الذين يتقلدون وظائف متفرغة تقليدية، على الرغم من حقيقة أنهم كانوا يعملون على الأرجح لأكثر من 45 أو حتى 60 ساعة في الأسبوع، وكسب معاشات منخفضة قليلاً. واطبق ذلك بشكل خاص عندما كان العمل الحر هو المصدر الرئيسي للدخل.

يتطوّر العمل المستقل من العمالة الرخيصة إلى أفضل المواهب

وقد جرت العادة أن تقوم الشركات بالتعاقد مع الموظفين المستقلين لجني الفوائد من الاستعانة بموظفين ذوي مهارة أقل وتكلفة أقل لتنفيذ عمليات غير أساسية. في أسواق العمل المنظمة للغاية مثل فرنسا وألمانيا، لا يستلزم تعيين موظف مستقل تقديم خدمات الرعاية الصحية ومزايا التقاعد التي يحصل عليها العمال الذين يتقاضون مرتبات.

كان الموظفون المستقلون مصدرًا متاحًا ييسر ومرونة ليصبحوا جزءاً من المشاريع بسرعة، ولسد الفجوات في القدرات وتلبية أعباء العمل خلال فترات الذروة. أما

تتزايد في الوقت الراهن الاستفادة من الموظفين المستقلين كمصدر للمواهب النادرة والخبرات



كيف تستطيع الشركات التكيف مع مستقبل العمل الذاتي

يبدو أن اقتصاد العمل الذاتي المستقل وجد ليبقى لفترة طويلة من الزمن، لأنه يلبي في المقام الأول الاحتياجات الخاصة بفرادى العمال والشركات. سيفرض تسخير مواهب وقدرات الموظفين المستقلين الجدد منحنى التعلم على الشركات. غالبًا ما تختلف دوافع وتطلعات الموظفين المستقلين بشكل كبير عن دوافع الموظفين التقليديين، وبالتالي تختلف عن خبرة معظم أصحاب الشركات.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من الموظفين المستقلين الجدد، سيحتاج المسؤولون التنفيذيون في الشركات التقليدية إلى تكييف ممارساتهم واستراتيجياتهم الإدارية وتعديلها لجذب الأشخاص الذين لا تعجبهم بالضرورة الشركات الكبيرة وإيجاد طرق لإدماجهم في عملياتها.

فيما يلي بعض الخطوات التي يمكن أن تتخذها الشركات للإمام بآثر المُستجَدَات في اقتصاد العمل الذاتي المستقل.

قم بتبني العمل الذاتي المستقل ومنصات مشاركة الأعمال لزيادة مرونة شركتك:

عندما يتعلق الأمر بالاستحواذ على المهارات والمواهب النادرة، والاستجابة لمتطلبات العملاء المتغيرة، يمكن لهذه المنصات أن تكون أدوات قيمة. تتيح منصات العمل الذاتي المستقل إمكانية الوصول إلى أجزاء كبيرة من القوى العاملة في جميع القطاعات.

قم بتحديد المهارات التي تمتلكها مؤسستك وتلك التي تفتقر إليها:

لقد علّمتنا الأعمال المنجزة مع عملائنا في إعادة صقل المهارات أن العديد من الشركات تفتقر إلى البيانات الأساسية اللازمة لتحديد المهارات الحالية والقدرة على استشراف المستقبل؛ لتحديد الاحتياجات من المهارات المستقبلية. ومن شأن هذه الأدوات أن تمكّن القيادات من الاستعانة بمهارات حيوية وتحديد المجالات التي ينسجم فيها الموظفون المستقلون مع الحالة وسبب ذلك-لتوخي المرونة، والسرعة، والتحكم في التكاليف، أو الاستفادة من المواهب.

وكما أخبرنا المسؤول التنفيذي لأحد البنوك الأوروبية، «نحن بحاجة لخارطة تبين مجموعات المهارات، وخريطة لتوافق المهارات وقابلية نقلها. ومع ذلك، ربما ليس لدينا حتى السير الذاتية لجميع موظفينا.»

قم بتحديد استراتيجيتك للاستعانة بالمصادر المستقلة:

يمكنك إما الاستفادة من منصات وشبكات مشاركة الأعمال القائمة أو بناء منصات وشبكات خاصة بك. عند استخدام الشبكات القائمة، يجب أن تكون الشركات متروية في اختيار الموظفين المستقلين رفيعي المستوى الذين ينجزون جيداً العمليات والإجراءات المتعلقة بعمل الشركة.

سيفرض تسخير مواهب وقدرات الموظفين المستقلين الجدد منحنى التعلم على الشركات

لتحقيق الاستفادة القصوى من الموظفين المستقلين ستغير الشركات التقليدية ممارساتها واستراتيجياتها وتقدمها

تتيح منصات العمل الذاتي المستقل إمكانية الوصول إلى أجزاء كبيرة من القوى العاملة في جميع القطاعات

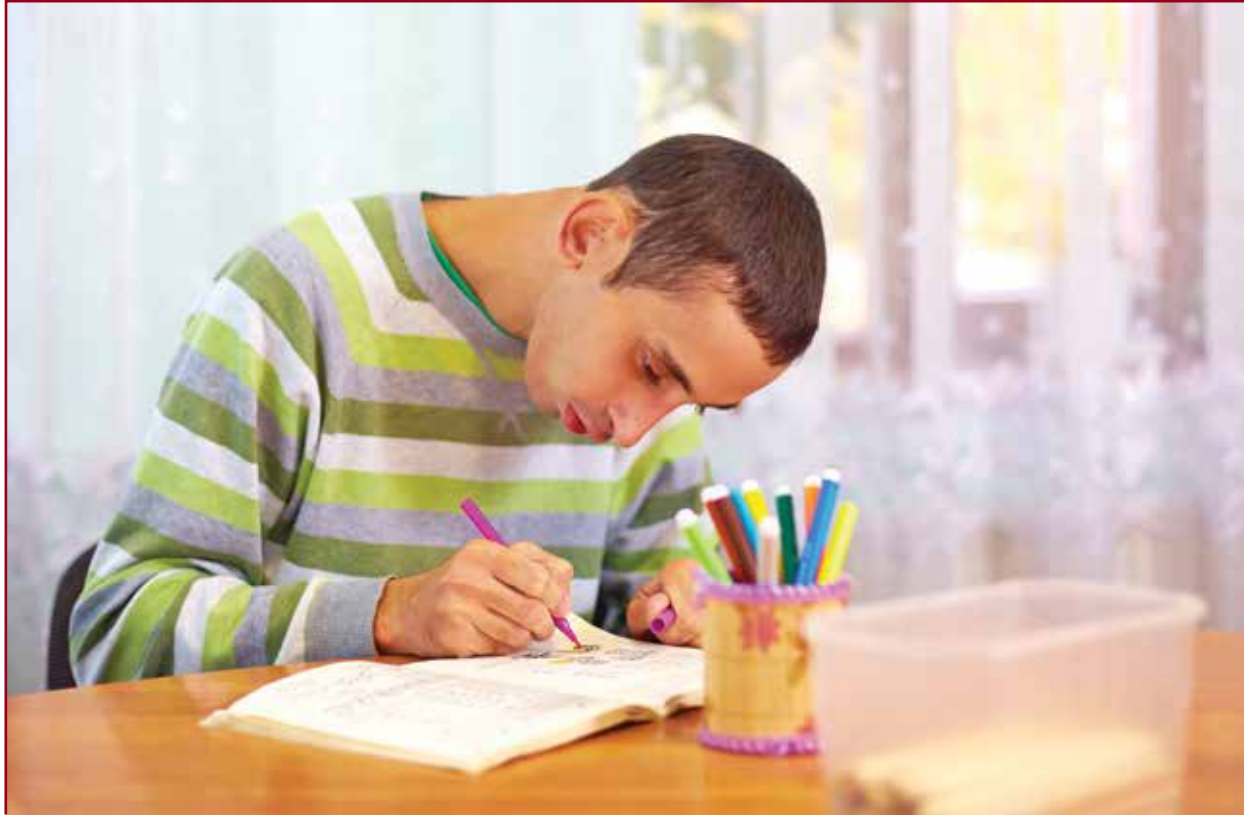
في الوقت الراهن، تتزايد الاستفادة من الموظفين المستقلين كمصدر للمواهب النادرة والخبرات من قبل الشركات التي ينبغي أن تتكيف مع مطالب المتعاملين المتغيرة. توفر منصات مشاركة الأعمال المهارات النادرة التي تسعى الشركات جاهدة لتأمينها في أسواق العمل التقليدية للموظفين المتفرغين.

أخبرنا أحد المسؤولين التنفيذيين في مصرفٍ أوروبي رائد أن تعيين الموظفين المستقلين والموظفين الخارجيين الآخرين «لم يعد مجرد حل فعال من حيث التكاليف لتجاوز فترات إعادة الهيكلة؛ بل يتعلق بإحضار مجموعة محددة من المهارات إلى المؤسسة».

ذكر أحد المسؤولين التنفيذيين، في ألمانيا، انه قام بنشر وظيفة شاغرة لمطور جافا بدوام كامل، يقدم فيها علاوة على الأجر بنسبة 20% ومجموعة من الامتيازات الاستثنائية. لم يتلق مجرد طلب واحد خلال ثمانية عشر شهراً ما اضطره إلى تعيين موظف مستقل لإنجاز العمل.

يستهدف القائمون على تشغيل منصات مشاركة الأعمال ومقدمو خدمات إدارة القوى العاملة، الذين يحاولون الوصول إلى الفرص الجديدة لقطاع الأعمال، عملاء الشركات من خلال تقديم خدمات تساعدهم على إدارة التحول إلى المواهب الخارجية المستقلة مع المحافظة على المرونة وجودة العمل.

يظهر التحول في الاستراتيجية الذي تنتهجه الشركات نحو اعتماد الموظفين المستقلين - رغم الاضطراب الذي سيحدث للشركة والعاملين - أن الشركات تسعى في العموم إلى أن تصبح أكثر مرونة وقدرة على التكيف في إطار بيئة تجارية سريعة التغير.



المستقلون الهولنديون الحكومة الهولندية على إنشاء فريق عمل لدراسة هذه الظاهرة. في حين كانت جميع الإجابات ناشئة عن حالات تشمل العاملين المستقلين أصحاب المهارات البسيطة، قد تجد الشركات أنها أيضاً تواجه قيوداً وممانعة عندما تتعاقد مع موظفين ذوي مهارات عالية.

لا يمثل الموظفون المستقلون الخيار الوحيد للشركات التي تسعى إلى الاستحواذ على المواهب الحيوية بطريقة مرنة وإنشاء نموذج توظيف أكثر تكيفاً. لكنهم يمكن أن يشكلوا جزءاً مهماً من الأجيال. على الرغم من التحديات التي يواجهها الموظفون المستقلون في العديد من البلدان، تقدم الأعمال الحرة مزايا واضحة لأولئك الأفراد في القوى العاملة الذين يقدرون المرونة والأعمال الموجهة ذاتياً.

يقدم العمل الذاتي المستقل فرصة كبيرة سواء للقرويين في المناطق النائية، أو لربات البيوت اللاتي يملكن ساعات عمل محددة، أو للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الذين لا تتوفر لهم دائماً الوظائف في سوق العمل العادي، للحصول على وظائف حقيقية ومجدية. تضطلع الشركات المهتمة في اجتذاب الموظفين المستقلين وتعويضهم والاحتفاظ بهم -إلى جانب الموظفين القدماء- بدور اجتماعي هام بوصفها من أرباب العمل. وفي الوقت نفسه، تعزز النسيج الاجتماعي والموهوبين داخل منظماتها.

تضطلع الشركات المشغلة للموظفين المستقلين بدور اجتماعي هام وتعزز النسيج الاجتماعي والمواهب

فيليبس، شركة التكنولوجيا الهولندية متعددة الجنسيات، من بين صفوف الشركات التي ابتدعت حلها الخاص. تسمح منصة الشركة، Philips Talent Pool، للشركة بمعالجة التحدي المزيج المتمثل في الحفاظ على مجموعة من الموظفين المستقلين المطلعين على الشركة والتحقق من جودة عملهم.

تمكّن منصات مشاركة الأعمال، سواء أكانت مبنية بجهود شخصية أم خارجية الشركات من البحث عن شبكة أوسع نطاقاً للمصادر، خصيصاً من أجل المهارات النادرة.

لا تقم فقط بتعيين الموظفين المستقلين - قم بإدماجهم

لتحقيق الاستفادة القصوى من الموظفين المستقلين، يتعين على الشركات اعتماد قدرات، وأنظمة دعم، وأساليب عمل جديدة. حيث كثيراً ما اشتكى العاملون في بيئات العمل التقليدية الذين شملهم الاستبيان من الخلافات، والتباين في جودة العمل الناتج عن الاستعانة بالموظفين المستقلين. «كان علي إعادة كافة الأعمال السيئة التي قام بها الموظف المستقل،» مثلت هذه العبارة شكوى تقليدية. ويتطلب إدماج الموظفين المؤقتين حتى يتسنى لهم تحقيق مستوى أداء عال، وحتى تتوفر الرغبة والمرونة لإنشاء تدفقات عمل وعمليات أكثر قابلية للتكيف. ينبغي على الشركات أن تحدد بوضوح الدور الذي يقوم به هؤلاء العاملون والغرض من إدماجهم لكسب دعم داخلي واسع وتحقيق الموازنة مع العمال الآخرين.

قم بالاستفادة من خدمات الدعم المتاحة في اقتصاد العمل الذاتي المستقل

أخذت الاستثمارات المتعلقة باقتصاد العمل الذاتي المستقل بالتحول من تمويل الأسواق نحو تطوير التكنولوجيات المجاورة. وتشمل الأخيرة خدمات مثل تجهيز الفواتير وتوفير اعتماد التأمين للموظفين المستقلين، وتطوير مساحات عمل مشتركة وغير متصلة بالإنترنت. لا تقتصر هذه التحركات في الأنظمة المجاورة على الشركات الناشئة. وتشارك الشركات متعددة الجنسيات الكبرى أيضاً، ويؤدي العديد منها دور الريادة، كما توضح عملية استحواذ شركة SAP على شركة Fieldglass.

شارك في الحوار التنظيمي

تتطور القواعد التنظيمية الخاصة بمجال العمل الحر تطوراً سريعاً. فقد حظرت نيوزلندا العمل تحت الطلب، وقامت أيرلندا بتغيير تعريفها القانوني للعمالة الذاتية، وتنتظر المحاكم الأمريكية في الدعاوى القانونية المرفوعة من قبل موظفي أوبر الذين يطالبون بالحصول على صفة موظفين معترف بهم قانوناً، ووصفت أحد التحقيقات لبرلمان المملكة المتحدة العمل الذاتي المستقل «بأنه استنزاف لدولة الرعاية الاجتماعية وتطفل عليها»، بينما أجبرت الإضرابات التي نظمها الموظفون

قدم العمل الذاتي المستقل فرصاً لأبناء المناطق النائية وربات البيوت وذوي الاحتياجات الخاصة

النصيحة المهنية التي وددت لو حصلت عليها في الخامسة والعشرين

بقلم : شين رودجرز
مديرة مكتب المجموعة الصناعية
الأسترالية (Ai Group)

لا بأس باستغراق بعض الوقت على الطريق البطيء مع المشاة مرتدي القبعات، ستجد نفسك في هذه الرحلة تبصر أشياء لم تكن تدرك أنها موجودة.

معظم النجاحات تأتي مع التكرار وليس من التجربة الأولى

هذه المقولة قالها لي مصفف الشعر الأسطورة «ستيفان أكيري» في العام 2003، والتي في الواقع لم أفكر فيها من قبل.

وبعد سنوات قليلة لاحقة، صدر الكتاب العبقري «الحالات المغايرة» لكاتبه مالكوم غلادويل ليدعم فكرة الحاجة لقضاء 10,000 ساعة في ممارسة شيء ما ليصبح الإنسان خبيراً فيه، وهذا الأمر ينطبق على بيل غيتس الذي حقق طموحه في خضم سلسلة من الأحداث غير المتوقعة، وذلك بعد قضائه الوقت على الحاسوب أكثر من أي شخص آخر.

والدرس المستفاد هنا هو أنك يجب أن تتقن الشيء الذي تقوم به قبل أن تبدأ في محاولة الانتقال للشيء الذي يليه، فقليلة هي النخبة التي تمتلك خبرة حقيقية، ويندر من يملك منهم قوى خارقة، ولكن عادة ما يكون لديهم قوة تحمل وصبر ويتبعون رؤية طويلة الأمد، كما أنهم يجنون ما يفعلون، فإذا توفرت لديك تلك العناصر فلا تتخل عنها.

إذا كان العمل رائعاً حقاً لشغّل جميع الأغنياء الوظائف

على الأرجح قد لا يشعر أحدنا يوماً بالندم أبداً لعدم قضائه الوقت الكافي في المكتب، فهذا شيء جلي، ورغم ذلك فإننا نسمح لظروف مفتعلة ومسائل تافهة أن تمنعنا من التواجد في مناسبات هامة مثل أيام الرياضة المدرسية، وحفلات توزيع الأوسمة على الأطفال لمساهماتهم في جمع القمامة، فبالنسبة لي أتمنى لو نصحني أحدهم بوضع هذه الأمور ضمن أولوياتي في عمر الخامسة والعشرين، أتذكر كل يوم رياضي ومناسبة تسليم شهادات قد تغيبت عنها، ولكنني لا أذكر أيّاً من أسباب غيابي.

أعد ترتيب أولويات حياتك المهنية عندما يكون أطفالك صغاراً

إذا كنت تملك المهارة والالتزام والشغف، فعادة ما تميل الحياة المهنية للاعتناء بنفسها، فعلى المدى البعيد، لا يهم حقاً سير الحياة المهنية على نمط بطيء، حيث تكون الأولوية للاعتناء بأطفالك الصغار لبضع سنوات، وهذا ينطبق على الموظفين والموظفات.

ففي الأسبوع الماضي، كنت أشاهد بعض الفيديوهات الخاصة بأبنائي عندما كانوا صغاراً، واكتشفت مجدداً أن هؤلاء الصغار في ذاك الفيديو لم يعودوا موجودين على هذه الهيئة، فقد كبروا وأصبحوا أشخاصاً بالغين مدعاة للفخر، ولكن الأشخاص الصغار الذين كنت أرى شرارة التعجب في أعينهم كانوا مجرد عابري سبيل، فإذا سمحت لهذه الأوقات بأن تفوتك وأنت تحاول الوفاء بالمواعيد النهائية وإنجاز التقارير، فإنك لن تستطع استعادتها أبداً، ففترة الطفولة زائلة، عندما يكون أطفالك في مرحلة التكوين، يكون لديك فرصة واحدة.

كما أنه قد تفوتك فرصة للتعليم، فالأطفال يعلمونك أكثر بكثير مما تعلمهم، فهم يعطونك فرصة أخرى لرؤية العالم للمرة الأولى بأعينهم، وستندهش بالأشياء



في المستقبل، عندما تبلغ الخمسين، سيحصل كل منا على تذكرة لآلة الزمن للرجوع إلى الماضي والتحدث إلى أنفسنا حين كنا في عمر الخامسة والعشرين. ولكن عندئذ سوف تكون تكلفة السفر عالية على نحو يعصف ببرامج الطيران المتكرر، لذا فستكون هناك رحلة واحدة فقط، فماذا إذا استطعنا فعل ذلك، ماذا سوف نقول؟ وما النصيحة التي سنود أن نسديها لأنفسنا؟ لطالما تمنيت فعل ذلك، ولو لمرة واحدة، لذا تحسباً لقدوم آلة الزمن في يوم ما، فإن هذه هي النصيحة المهنية التي أود أن أسديها لنفسني وأنا في سن الخامسة والعشرين.

الحياة المهنية هي سباق طويل وليس سريع

اهدئي، فنحن عادة ما نكون غير صبورين في مرحلة الشباب، ومع التقدم في العمر ندرك أنه لا يوجد سبب حقيقي للاستعجال، فالحياة والمسار الوظيفي الذي نسلكه لتحمل نفقات الحياة، ودفع الفواتير يتطلبان منهجاً طويل الأجل لمسايرتهما، فإذا عدوت سريعاً سترهق قدميك، أو سيتسلل إليك شعور بالاستياء من عمل كنت في السابق تستمتع به.

اسمح لذاتك ببعض الوقت للتنفس والنمو، فطموحاتك سوف تتحقق حين تجتهد وتمنح نفسك الفرصة والوقت لإتقان الأشياء، فالعجلة دائماً ما تترك متعباً وخالي الوفاض.



إذا كنت تعمل وأنت شاب صغير فلا تتصرف كشخص مبتدئ، وكلما تقدمت في العمر عليك أن تتحلّى بالطاقة والحيوية

رجل الأعمال جاك ويلش: «القوى العاملة تنقسم إلى 20% من الأشخاص ذوي الأداء العالي، و 10% ممن يجب التخلص منهم، و 70% من ذوي الأداء المعقول»

على المدراء طلب المشورة والرأي من الأشخاص الذين يعملون معهم عوضاً عن طلب المساعدة من الخارج فهم أدرى بما يريدون

مشكلة الكثير من المدراء في هذه الأيام أنهم يطلبون المساعدة من مستشارين من خارج الشركة، ثم يقومون بتطبيق توصيات هؤلاء المستشارين على موظفيهم

التي تفوتك في زحام الحياة، تمسك بتلك اللحظات قدر استطاعتك، فكما أنشدت الراهبة في فيلم «صوت الموسيقى»، لا يمكنك الاحتفاظ بالموجة فوق الرمال، ومحاولتك فعل ذلك تجعل منك أضحوكة.

في حياتك العملية، دائماً تصرف كأنك في الخامسة والثلاثين من عمرك

نصحتني بذلك واحدة من متعهدات خدمات التوظيف منذ بضع سنوات، إنها لمقولة ملهمة، فهي كانت تعني أنه إن كنتَ تعملين وأنتِ شابة صغيرة، فلا تتصرفي كمبتدئة، وإذا كنتِ ذكية ولديك الكفاءة فارتقي بنفسك وافعلي ما تجدينه بطريقة ناضجة. وبالمثل، إذا كنتِ امرأة عاملة أكبر سناً، فلا تتصرفي كامرأة متقدمة في العمر، وابدئي يومك بطاقة شابة.

الإدارة هي إدارة الأشخاص وليس الأشياء

من السهل أن تقع في فخ الإيمان بأن كل الناس سواء، يتعاملون على نفس النحو يومياً ولديهم نفس القدر من الطاقة للعمل، ولكن ببساطة، البشر لم يخلقوا على هذه الشاكلة، فرجل الأعمال الشهير «جاك ويلش» يقول إن القوى العاملة تنقسم إلى 20% من الأشخاص ذوي الأداء العالي، و 10% ممن يجب التخلص منهم، و 70% من ذوي الأداء المعقول. والمشكلة هنا هي شريحة الـ 70%، فمعظم المدراء يريدون الجميع ضمن شريحة الـ 20%، وعلينا هنا أن نكون حذرين في الفهم، وألا نعتبر أفراد شريحة الـ 70% من ذوي الأداء الضعيف، فأحياناً نكون في حاجة إلى الاحتفاء بكفاءة الفئة العريضة من الناس وليس بالقوى الخارقة التي تملكها النخبة.

فنحن كمدراء لا نقوم بإدارة الأشياء، نحن نقوم بتمكين الأفراد وتحقيق الاستفادة القصوى مما يقدمونه أيّاً كان تصنيفه.

أحرص على الاستماع للآخرين باهتمام

قد تعتقد أحياناً أنك قادر على تحقيق النجاح لوحده دون مساعدة الآخرين، لكن هذا الأمر غير صحيح، لأن في الوحدة قوة، والجماعة أقوى من الفرد. لهذا، يجب علينا أن نتعلّم كيف نتعاون مع الآخرين بصدق والاستماع لآرائهم باهتمام. كما يجب علينا أن نطلب المشورة والرأي من الأشخاص الذين نعمل معهم عوضاً عن طلب المساعدة من الخارج. في الحقيقة هذه هي مشكلة الكثير من المدراء والشركات في أيامنا هذه، إذ يطلبون المساعدة من مستشارين من خارج الشركة، ثم يقومون بتطبيق توصيات هؤلاء المستشارين على موظفيهم. علينا أن نتعلم كيف نهتم بالمواليف التي بين أيدينا ونستمع لآرائهم ونطلب مشورتهم فنحن في النهاية نتعامل معهم بشكل يومي وهم أدرى بما نريد.

إتيك والعمل مع الأشخاص السيئين

الحياة قصيرة ونحن لسنا مجبرين على تحمّل أصحاب العمل السيئين. لذا إن كنت تعمل لدى مدير سيء فسارع إلى إيجاد وظيفة جديدة، حالاً. لا تتأخر. ضع حداً لمديرك هذا بالاستقالة من الوظيفة.

تذكّر أن الموظفين بشر مثلنا لديهم قدرة محددة على استيعاب الضغط النفسي

لدى البشر قدرة محددة على استيعاب الضغط النفسي، وهي حقيقة أتمنى لو أنني أدركتها من قبل. فالإنسان يواجه الكثير من المشاكل الشخصية خارج العمل، وهذا الكمّ من المشاكل والهموم ينعكس سلباً على عمله ولن يكون بمقدوره تحمّل سوى قدر محدود من ضغوطات العمل. إذ اكتشفت أن جميع الأشخاص الذين تعاملت معهم لم يكن انخفاض مستواي أدائهم في العمل بسبب نوعية العمل أو صعوبته. لهذا، عندما يواجه الموظفون الجيدون والمثابرون تحديات وصعوبات في حياتهم، فعلى المدراء والمؤسسات أن تساعدوهم وتساندهم. وهذا النوع من الدعم الشخصي سيساهم بدوره في تقوية الروابط بين الموظفين والإدارة، وسيتمكن الشركات من دعم موظفيها بطرق لا يمكن لأحد تخيلها. كما أن بث الحياة من جديد في الموظفين المتضررين نفسياً يُعد استثماراً كبيراً فيهم، وهو من نقاط القوة التي يجب على الشركات التركيز عليها. من خلال هذا الدعم الداخلي يُصبح الموظفون أفضل مما كانوا عليه من قبل، ولا تحتاج الشركات حينها لأي دعم خارجي.

لا تجعل تواصلك مُقتصرًا على من هم في سنّك فحسب

عادة ما يميل الشباب الأذكيا إلى تشكيل مجموعات تتألف من أعضاء في نفس

عندما يواجه الموظفون الجيدون والمثابرون تحديات وصعوبات في حياتهم، فعلى المدراء والمؤسسات أن تساعدوهم وتساندهم

عندما يواجه الموظفون الجيدون والمثابرون تحديات وصعوبات في حياتهم، فعلى المدراء والمؤسسات أن تساعدوهم وتساندهم

بث الحياة من جديد في الموظفين المتضررين نفسياً يُعد استثماراً كبيراً فيهم، وهو من نقاط القوة التي يجب على الشركات التركيز عليها

مستواهم وعمرهم، وينظر الكثيرون إلى هذا الأمر بإيجابية وتفاؤل ويضعون ثقتهم في هذه الأجيال الشابة اللامعة، لكن حذارٍ من أن تنحصر تواصلك مع من هم في سنِّك فقط، لأن التواصل مع أقرانك فحسب قد يحّد من إمكانياتك. لهذا يجب أن يحرص أبناء العشرينات على التواصل مع من هم أكبر منهم سنّاً أيضاً، كالمرشدين والمدرّبين؛ لأنهم قادرون على توجيههم وفتح الكثير من الأبواب المغلقة لهم، ما يزيد من فرص حصولهم على عمل في المستقبل. من جهة أخرى يجب على الناجحين من الأجيال السابقة ألا يكتفوا بالتواصل مع أقرانهم، بل يجب أن يبادروا في التحدث إلى جيل الشباب الصاعد، والتعاون معهم؛ لأن جيل الشباب لديه أفكار جديدة مبتكرة قد تفيد جيل الكبار في تعزيز قدراتهم وتشجيعهم على تجربة أمور جديدة.

احترم الاختلافات الثقافية في مكان العمل

من بين الأخطاء الكبيرة التي نرتكبها عدم قدرتنا على إدراك قيمة الخبرات العالمية، وقدرات الأفراد القادمين من خلفيات ثقافية مختلفة. يساهم التنوع في إثراء مكان العمل ما يعود بالنفع علينا جميعاً. لهذا، يجب علينا أن نهتم أكثر بالخبرات العالمية وأن نحرص على استثمار المواهب الجديدة والمتميزة لخدمة وتحسين أماكن العمل.

احرص على الاطلاع على كلّ ما تقوم به مؤسستك

إحدى القصص الطريفة المُحببة إلى قلبي تلك التي حصلت عندما زار الرئيس الأمريكي السابق جيه أف كينيدي مقر وكالة ناسا للفضاء. في ذلك اليوم التقى الرئيس كينيدي بأحد عمال النظافة في الوكالة وسأله عن عمله في الوكالة. كان ردّ العامل طريفاً إذ قال للرئيس بأن عمله هو إرسال الصواريخ إلى القمر، وكأنه يقول «قد أكون مجرد عامل نظافة، لكنني أعمل في ناسا وأعرف ما يفعلونه هنا». هذه هي الرسالة التي يجب أن نوصّلها للجميع. علينا جميعاً أن نكون على دراية بما تفعله مؤسساتنا لكي نشعر حقاً بأننا جزء لا يتجزأ منها. يجب علينا أن نحرص على الإلمام بأهداف مؤسساتنا وأن نساهم في تحقيقها معاً وألا ننتظر من الآخرين أن يخبرونا ما يجب علينا فعله.

لا تتردد في تجربة العمل في الخارج

لم تعد الحدود الجغرافية تعني شيئاً اليوم، فنحن جميعاً سُكّان كوكب واحد، وهذا ما عبّر عنه تماماً الرئيس الأمريكي السابق «باراك أوباما» في الخطاب الذي وجّهه للطلبة في جامعة «كوينزلاند»، حيث قال: «إن العالم يُصبح أصغر فأصغر مع مرور الوقت، وحتى المحيط الهادئ أصبح وكأنه مجرد بحيرة صغيرة. لهذا إن سنحت لك الفرصة للعمل في الخارج، وكنت تطمح لذلك فاغتنمها ولا تتردد، فنحن نميل للندم على الأشياء التي لم نفعلها أكثر من الأشياء التي فعلناها.

احرص على إحاطة نفسك بالأصدقاء في مكان العمل

يُمضي الكثير منا معظم وقته في العمل، لهذا من الضروري أن يعمل المرء مع أشخاص يحبهم ويرتاح لهم. لطالما كنت أشك في صحة ذلك السؤال الذي كثيراً ما تطرحه الاستبيانات التي يتم توزيعها على الموظفين وهو: «هل لديك صديق مُقرّب في مكان عملك؟» لكنني أدركت الآن أن وجود أصدقاء في مكان العمل

على الأشخاص عموماً والموظفين تحديداً ألا يحصروا تواصلهم مع من هم في سنِّهم فقط، لأن هذا الأمر سيحدّ من إمكانياتهم وقدراتهم

لا بد من تعزيز جسور التواصل وفاق التعاون بين الموظفين من مختلف الأجيال والفئات العمرية في بيئة العمل

جيل الشباب لديه أفكار جديدة مبتكرة قد تفيد جيل الكبار في تعزيز قدراتهم وتشجيعهم على تجربة أمور جديدة

تنوع الخلفيات الثقافية للموظفين يساهم في إثراء مكان العمل ما يعود بالنفع عليهم وعلى مؤسستهم

علينا جميعاً أن نكون على دراية بما تفعله مؤسساتنا لكي نشعر حقاً بأننا جزء لا يتجزأ منها

من المهم أن نلم بأهداف مؤسساتنا وأن نسعى جاهدين لتحقيقها

يُمضي الكثير منا معظم وقته في العمل، لهذا من الضروري أن نمارس مهناً نحباها مع أشخاص نحبههم ونرتاح لهم

وجود أصدقاء في مكان العمل مهم جداً، فالسعادة الحقيقية للفرد تكمن في ممارسة المهنة التي يحبها مع أشخاص يحبهم حقاً

إن كنت تعمل في وظيفة لا تحبها فسارع إلى تركها ولا تقلق فلن تتأثر مسيرتك المهنية إن فعلت ذلك

الفشل ليس نهاية الطريق، بل هو جزء من عملية استبعاد الخيارات غير الناجحة لا أكثر

إذا خاف المرء من الفشل فلن يكون قادراً على بذل كل طاقاته وسيخشى اغتنام الفرص من حوله

الفشل يكون أحياناً دليلاً على أننا حاولنا وأننا جادون في سعيينا وطموحنا لجعل المستقبل ممكناً

مهم جداً، فالسعادة الحقيقية للفرد تكمن في ممارسة المهنة التي يحبها مع أشخاص يحبهم حقاً. لهذا، إن كنت تعمل في وظيفة لا تحبها فسارع إلى تركها ولا تقلق فلن تتأثر مسيرتك المهنية إن فعلت ذلك.

إنّاك أن تُضحّي بمبادئك الشخصية لأسباب تتعلق بالعمل

لكي يكون الموظف سعيداً حقاً في عمله، عليه ألا يَهمل قيمه الشخصية وأخلاقه. لذا إن كان عملك يدفعك للتنازل عن قيمك وأخلاقك فاترك ذلك المكان على الفور، فالأشخاص الجيدون لا يستطيعون السكوت عن الخطأ، ثِق بشعورك واجعله بوصلتك، فالشر ينتصر فقط عندما يتخاذل الأشخاص الطيبون. كادر: لكي يكون الموظف سعيداً حقاً في عمله، عليه ألا يَهمل قيمه الشخصية وأخلاقه

تذكّر أن الفشل يُعلّم المرء

الفشل ليس نهاية الطريق، بل هو جزء من عملية استبعاد الخيارات غير الناجحة لا أكثر. جميعنا يرتكب الأخطاء، لكن ذلك لا يعني بأننا فشلنا. علينا أن نحاول كثيراً لكي نصل إلى ما نريد. وكما قال توماس أديسون: «أنا لم أفسل أبداً، فأنا ببساطة اكتشفت بأن العشرة آلاف طريقة التي اتبعتها كانت خاطئة». إذا خاف المرء من الفشل فلن يكون قادراً على بذل كل طاقاته وسيخشى اغتنام الفرص من حوله. الأمر يحتاج لبعض الشجاعة والمخاطرة، فالفشل يكون أحياناً دليلاً على أننا حاولنا وأننا جادون في سعيينا وطموحنا لجعل المستقبل ممكناً. كيف لنا أن نرضى بالإنجازات البسيطة ونحن نعلم بأننا نملك القدرة على تحقيق المعجزات.





تأملات في التوجه المستقبلي لإدارة الموارد البشرية

دوج سترايشارسيزك
الرئيس التنفيذي، إيه كيو آر إنترناشونال

البروفسور بيتر كلاف
رئيس قسم علم النفس، جامعة هادرزفيلد، المملكة المتحدة



**على الرغم من ظهور
التكنولوجيا، وخشية
البعض من أن تحل محل
الإنسان في الوظائف،
إلا أن الأفراد لا يزالون
هم العنصر الأهم،
حتى في المستقبل**

كما ظلت إدارة الموارد البشرية إلى حد بعيد في أيدي المديرين المباشرين، ويقوم على معاونتهم موظفون في الموارد البشرية تتركز أعمالهم بشكل أساسي على الجانب الإداري.

ثم أدرك القائمون على هذه الإدارة مدى التباين بين الموظفين واستجابتهم إلى بعض المدخلات بصور مختلفة، ونادراً ما تتحسن عملية التحفيز وسلوك الموظفين؛ فتطور ذلك إلى تزايد في الاهتمام بالتحفيز والقيادة والسلوكيات المروّعة (من خلال تطور إدارات الكفاءات التخصصية)، والعمل الجماعي، وذلك بفضل سعي المؤسسات إلى جذب اهتمام الموظفين بأعمالها. كما أدّى الاهتمام بالسلوكيات إلى الاهتمام بعلم النفس والشخصية والمقاييس النفسية. ونظراً لأهمية الثقافة وإدارة الأداء والطريقة التي يتم من خلالها تنظيم العمل، ظهر ما يعرف بالتدريب والتوجيه.

في ذات الوقت بدأت التشريعات في الظهور لتنظيم الجوانب المتعددة لأساليب إدارة الموظفين، مما أسهم في إدخال العديد من المكونات الفنية والتكنولوجية في عملية تحسين وتطوير الموارد البشرية. ولم يكن المدراء المباشرين، إلا ما ندر، يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة للقيام بذلك، ومن ثم فقد عرفت تلك الأساليب طريقها إلى المؤسسات من خلال أقسام الموارد البشرية التي انخرطت بشكل مباشر في إدارة الأفراد، حيث اقتصرت التوقعات من الموظفين في تلك الفترة على حماسهم وولائهم للمؤسسة.

ثم تطورت الصورة مرة أخرى مع دخولنا إلى القرن الحادي والعشرين، حيث حصل الموظفون على تعليم أفضل، وبات بإمكانهم المساهمة في كيفية تنفيذ أعمالهم بصورة أكبر مما كان عليه الوضع في السابق، وزادت رغبتهم في إنجاز الأعمال التي تهمهم، وسعوا إلى

تركز غالبية المقالات التي يطلب منا كتابتها على مشاركة المعرفة أو الحكمة، وهو أمر نستمتع به كثيراً. ولكن من المناسب كذلك أن نأخذ من حين لآخر خطوة إلى الوراء كي نرى المشهد من منظور أوسع، وننظر إلى بعض المسائل الكبيرة في مجال الموارد البشرية وتنمية الأفراد.

تتلقى شركة إيه كيو آر إنترناشونال الكثير من الأسئلة، بصفتها إحدى المؤسسات الرائدة في التفكير الابتكاري والممارسات المبتكرة في عالم الموارد البشرية، بشأن مجالات وكيفية تطور الموارد البشرية، والاختصاصات المرتبطة بها على مدار العقد القادم.

ما من شك أن عالم الموارد البشرية أصبح على مفترق طرق، لاسيما فيما يتعلق بتنمية الأفراد والقيادة وعلاقتها بالتنظيمي.

يتركز قدر كبير من الجدال الدائر حالياً على مدى تأثير التكنولوجيا كعامل مؤثر في المشهد، على الرغم من وجود عوامل أخرى عديدة ترتبط إلى حد ما ببعضها البعض. وكما هو الحال في المهن الأخرى، تؤثر هذه العوامل على كيفية إدارة الموارد البشرية للأعمال المختلفة والدور الذي يلعبه متخصصو الموارد البشرية في هذا الشأن.

وتظهر في أعمالنا التي نقوم بتنفيذها في أماكن متعددة حول العالم ثلاثة عناصر بشكل دائم بالإضافة إلى تأثير التكنولوجيا، وهي:

- طبيعة إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين؛
- المهنية وتبني المفاهيم الراسخة؛
- الممارسات القائمة على الأدلة.

ولكن قبل البدء في مناقشة العنصر الأول، نود التذكير بإحدى أكثر العبارات تكراراً في هذا المجال، وهي أن الأفراد هم أهم الموارد المتاحة لدى أية مؤسسة. فعلى الرغم من ظهور التكنولوجيا، والتي يخشى البعض من قدرتها على أن تحل محل الإنسان بشكل أو بآخر، إلا أن الأفراد لا يزالون هم العنصر الأهم، حتى في المستقبل.

تشير النظرية الاقتصادية الكلاسيكية إلى أن العوامل الرئيسية في مسألة الإنتاج، أي تكوين الثروة في أية مؤسسة أو مجتمع، كانت تنحصر في الأرض ورأس المال والعمالة (الأفراد). وبمكنا اليوم إضافة الابتكار والتكنولوجيا إلى هذه العوامل؛ فأياً كان المورد -الأرض ورأس المال والابتكار والتكنولوجيا- فإنه لا يصل إلى تأثيره المنشود إلا من خلال عنصر الأفراد.

كما تطور دور الموارد البشرية بشكل عام تماشياً مع تطور نظرية الإدارة، وسنحاول الاطلاع على هذا الدور بشكل مختصر؛ لفهم السر وراء أهميته، ومن ثم ننتقل لمعرفة ما سيؤول إليه في المرحلة المقبلة.

يبدأ الأمر بما يعرف بالإدارة العلمية، حيث يعتبر الموظفون أحد العوامل التي يمكن تزويدها بالمهارات والمعارف الكافية لتنفيذ ما يطلبه المدراء، ومن ثم يتم تحليل ما يقومون به وتحويله إلى أعمال روتينية. ولم يُعَلّق على انخراط هؤلاء الموظفين في العمل كثير من الآمال في ذلك الوقت بخلاف قيامهم بما يطلب منهم مع التركيز الكبير على كفاءتهم. وفي ذلك الوقت كان التركيز على المهام الإدارية (التوظيف، وسجلات الموظفين، إلخ)، وتطوير المهارات الأساسية، هو المكافئ للموارد البشرية المعروفة حالياً. وقد تقوم بعض المؤسسات بتطبيق نظام الرفاه الوظيفي.

الانخراط في العمل والاستمتاع بصنع القرار، والوصول إلى المناصب القيادية في بعض الأحيان.

كما بدأ القادة والمدراء في الحصول على تدريب وتعليم أفضل، وأصبحوا الآن على دراية بالعديد من العناصر التي كانت حكرًا في الماضي على المتخصصين في مجال الموارد البشرية، وتعلموا كيفية الاندماج مع الموظفين، فأصبح لدينا مدربين وموجهين يتوقع ظهورهم من بين القادة والمدراء.

إضافة إلى ذلك، بدأت التكنولوجيا في التأثير على الجوانب الإدارية للموارد البشرية، حيث أصبحت العمليات تتم من خلال النظم المطبقة، وبدأ تجميع المعلومات الخاصة بالموظفين عن طريق تقنية المعلومات، بل أصبحت بعض العمليات أكثر ديناميكية الآن، فعلى سبيل المثال، حلت محل عمليات التقييم التقليدية أو إدارة الأداء التي تعتمد بشكل أساسي على إجراء المناقشات الرسمية مرة أو مرتين كل عام، عمليات مراجعة أقصر تتم بوتيرة أكبر (كل أسبوعين أو بشكل شهري) من خلال منصات تقنية المعلومات.

يقوم كل طرف بتسجيل رؤيته الخاصة بالأداء والسلوك على مدار الفترة الزمنية السابقة، ويقوم في بعض الأحيان بإضافة تصنيف بسيط لتلخيص التقييم. ثم يقوم النظام بتخزين وتسجيل هذه المعلومات ومراقبتها، للتعرف على مكنم الاختلاف، أو تحديد الأدلة على انخفاض الأداء. كما يمكن برمجة النظام على اقتراح ضرورة إجراء المزيد من المناقشات الرسمية.

وبعد ذلك أحد الأمثلة على التكنولوجيا المساهمة في تطوير العملية التي تمكن ما يعرف بـ «الإدارة بالاستثناء»، حيث يتدخل المدير كلما كان هناك ضرورة لذلك فقط.

ويظل تركيز نشاط إدارة الموارد البشرية على تحسين مساهمة الأفراد في أداء المؤسسة، وهو ما يتم الآن من خلال الانخراط الاستباقي مع الموظفين، وهو ما يوصلنا إلى مفاهيم أخرى مثل التنوع.

ومن بين التوجهات المتزايدة في عالم الموارد البشرية تفضيل بعض الموظفين للعمل بشكل مستقل، بينما يختار آخرون العمل لفترات زمنية محددة، وذلك لا يعني بالضرورة أنهم لا يرغبون في العمل مع صاحب عمل معين، أو أنه ليس لديهم ولاء لصاحب عمل معين. كما يستثمر هذا النوع من الموظفين مجموعة من المهارات التي تمكنهم من اختيار أساليب بديلة للعمل، وهو ما قد يتناسب مع بعض المؤسسات التي تختار التعامل معهم كموظفين دائمين.

ونسعى من خلال هذه التأملات إلى إدراك عدم تغير الغرض من أعمال إدارة الموارد البشرية، لاسيما الطريقة التي تسهم فيها في تحقيق رؤى المؤسسات وأهدافها، ورفاهية الموظفين.

فما يتغير هو ما تقوم به مهنة الموارد البشرية من أجل تحقيق غرضها.

فإذا نظرنا عن قرب إلى مصطلح إدارة الموارد البشرية، فسنجد أنه يشير إلى كيفية إدارة الموارد البشرية المتاحة في العمل، وهي المسؤولية التي تقع على عاتق الأشخاص القائمين على إدارة الموارد المتاحة لديهم للوصول إلى النتيجة المستهدفة، وعادة ما يكون ذلك جزءاً من أعمال الإدارة المباشرة أو القيادة.

ظل الحال على ذلك النحو في بداية هذا التطور الذي مرت به الموارد البشرية، حيث لعبت

مع بداية القرن الحالي
اتسع نطاق تأثير
التكنولوجيا على الجوانب
الإدارية للموارد البشرية،
وبدأ تجميع بيانات
الموظفين عن طريق
تقنية المعلومات

تدريب الموظفين في
الماضي كان حكرًا على
المدربين المتخصصين، أما
الآن فبات القادة والمدراء
مشاركين فاعلين في هذا
الجانب

الموارد البشرية (التي كان يطلق عليها في أحيان كثيرة إدارة الأفراد) دوراً مساعداً وإدارياً. ومع دخول التعقيد إلى الصورة، أصبح دور الموارد البشرية دوراً تشغيلياً في المقام الأول، لأنها الجوانب التي يتم فيها استثمار الخبرة والتعليم والتكنولوجيا من أجل التعامل مع التعقيد. كما اكتسب دورها مزيداً من الطابع الاستراتيجي نظراً لتأثير التعقيد الذي يحتاج إلى التعامل معه بعناية.

أما الآن فقد غزت التكنولوجيا جميع العناصر الإدارية في أعمال الموارد البشرية والإدارة، وهو ما جعل تطوير قيادة أي مؤسسة مرهوناً بتبني الكثير من الأشياء التي يتعلمها ويطبّقها متخصصو الموارد البشرية، وهذا بلا شك لا يمثل تهديداً لأعمال الموارد البشرية، بل يعمل على تغييرها وربما يعطيها مزيداً من الأدوار.

ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لمستوى معين من الدعم، كما ستحتاج الإدارة المباشرة والقادة مصادر للدعم المهني والمساعدة، وسيحتاجون إلى التوجيه مع استمرار تطور ممارسات الموارد البشرية.

كنت أحد المتحدثين منذ ثلاثة أعوام في أحد مؤتمرات التدريب في جامعة كانساس في الولايات المتحدة. وكان الخطاب الرئيسي عن «مستقبل التدريب»، وافتتح المتحدث الرئيسي كلامه قائلاً: «هناك مستقبل للتدريب بلا شك... لكن قد لا يكون للمدربين مستقبل».

وكانت هذه الكلمة الافتتاحية مفاجئة للجميع لكنها أدت غرضها، حيث أشارت إلى الاعتراف بأهمية التدريب والتوجيه الآن كمقاربات هامة وقيمة لتطوير الأفراد. ونشير هنا إلى اقتصار ممارسة التدريب قبل ذلك بشكل كامل على المدربين (المتخصصين)، إلا أن هناك العديد من المدراء والقادة الآن يعملون بجد واجتهاد على تطوير هذه المهارات دون الحاجة إلى مدرب خارجي.

وهذا يعكس التطور الذي يمر به التدريب من حيث المهارة والتطبيق وحاجة مقدمي خدمات التدريب إلى تطوير أنفسهم كي يواكبوا تلك التغييرات، لاسيما مع تعلم الكثير من الأفراد كيفية صقل هذه المهارات بأنفسهم بشكل جيد دون مساعدة من الآخرين.

وتشير الدلائل حالياً إلى أن إدارات الموارد البشرية قاب قوسين أو أدنى من أن تحظى بنفس الأهمية التي تحظى بها الإدارة المالية والفنية في أي مؤسسة.





**تحقيق المؤسسة
لرؤيتها وأهدافها
الاستراتيجية يتوقف على
الطريقة التي تدير بها
مواردها البشرية**

**تحسين الموارد البشرية
في المؤسسة يعد من
المسائل المعقدة، التي
ينبغي لإدارات الموارد
البشرية حلها من خلال
تطبيق سياسات واقعية
وممارسات بسيطة**

**من التحديات التي تواجه
أي مؤسسة التكامل
الشامل بين سياسات
واستراتيجيات الموارد
البشرية مع عملياتها
الرئيسية الأخرى**

**مع تزايد الأذوار التي
تلعبها إدارات الموارد
البشرية في المؤسسات
تزداد الحاجة لإعداد
وتأهيل مسؤولي موارد
بشرية أكفاء**

ومن هنا يتعين الالتفات إلى تعزيز العنصر الاستراتيجي، حيث تسهم إدارة الموارد البشرية بشكل متزايد في التوجيه الاستراتيجي للشركة، ويعتمد تحقيق المؤسسة لكافة نتائجها الهامة بشكل رئيسي على الطريقة التي تدير بها الأفراد العاملين لديها. وهذا يقودنا بلا شك إلى تطوير السياسات والاستراتيجيات والعمليات والخطط بذات الطريقة التي يعمل بها القسمين الفني والمالي.

وهذا يعني أن من مسؤوليات أخصائيي الموارد البشرية وقسم الموارد البشرية تحديد الأساليب العملية والموتوقة في توظيف وتطوير وتحفيز الموارد البشرية للمؤسسة، وهي مساهمة هامة حيث أن تحسين الموارد البشرية المتاحة في المؤسسة يعد من المسائل المعقدة. ومن ثم يتحمل قسم الموارد البشرية تحدياً رئيسياً آخر، وهو البحث في هذا التعقيد وترجمته إلى سياسات واقعية وممارسات بسيطة نسبياً يمكن تطبيقها حينئذ من قبل العاملين بشكل مباشر مع الأفراد في المؤسسة.

عنصر آخر يحتاج إلى تعزيز يتمثل في تطوير وتطبيق ما يعرف بالبيانات الضخمة، لاسيما للفرز الذي سنناقشه لاحقاً، حيث تصدر العديد من المؤسسات كمية هائلة من البيانات الهامة لكنها تستخدم فقط في إعداد التقارير وقلما يتم استثمارها في عملية التحليل.

ولا شك أن هذا التحليل هو جانب هام وقيم في هذا الجانب، سواء كان الهدف منه التعرف على التوجهات، أو تقديم الأدلة على تأثير السياسات والممارسات وسبل وكيفية تحسينها، وكذلك تحديد ما تحتاج المؤسسة إلى دراسته للانتقال إلى المستوى التالي. لذلك فالتحدي الآخر هو تحقيق التكامل الشامل بين سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية مع عمليات الأعمال الرئيسية الأخرى. ولذلك فليس من المستغرب أن تقوم بعض المؤسسات بتطبيق مناهج معينة قد تعمل بشكل جيد إن نفذ كل منها على حدة، ولكنها في بعض الأحيان قد يضعف بعضها البعض إن لم تكن جزءاً من نفس الصورة.

ولا شك أن ذلك يوفر لمسؤول الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية فرصة ويضع أمامها تحدي؛ وهو ما يأخذنا مرة أخرى إلى موضوعين آخرين مترابطين تزداد أهميتهما، وهما المهنية والممارسات القائمة على الأدلة.

وعلى عكس العديد من المهن، لا يخضع عالم الموارد البشرية إلى الكثير من التنظيم سواء في مجمله أو حتى في بعض عناصره. ومع شعور القادة ومدراء الموارد البشرية بمزيد من الارتياح لما تقوم به إدارة الموارد البشرية من مساهمات، يبرز هنا الاهتمام المتزايد بضمان الإعداد المهني الجيد لمسؤولي الموارد البشرية للعمل وفق المعايير المعترف بها عالمياً.

ويرى البعض أن هناك بعض المؤسسات التي توفر أطراً للتأهيل والتدريب تضمن حصول من يعمل في مجال الموارد البشرية على الحد الأدنى من التدريب والتطوير. ويشمل ذلك بعض المؤسسات المهنية مثل جمعية إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية SHRM، وغيرها من المؤسسات الأكاديمية التي تتعاون في بعض الأحيان بشكل فعال مع الهيئات المهنية.

وعلى الرغم من الفوائد التي ينطوي عليها هذا الأمر إلا أن فهمنا لكيفية استجابة الأفراد للأحداث، وكيفية عمل المؤسسات يتطور ويتحسن طوال الوقت. وهنا تبرز الحاجة لما يعرف بالتطوير المهني المستمر، وهو ما يقوم به البعض ويغفله الكثيرون. ويعني ذلك أن التطوير المهني المستمر ليس شرطاً في كثير من الأحيان يجب توفره في مسؤولي الموارد البشرية، على الرغم من وجوده كمطلب معتاد في العديد من المهن الأخرى مثل المحاسبة والهندسة والمهن الطبية. فلا يعقل، على سبيل المثال، أن نذهب إلى

طبيب أسنان حصل على آخر تدريب له منذ عشر سنوات وليس مطلعاً أو منفتحاً على الأفكار والأساليب الجديدة.

ومن الأمثلة الشائعة بخصوص التحدي الذي يواجهه المهنية هو ممارسة التدريب الذي أشرنا إليه قبل ذلك، لاسيما أنه إذا نُفذ التدريب والتوجيه بشكل جيد سيكون له بالغ الأثر في تطوير الأفراد. وهذا يعني أن نشر ثقافة التدريب قد يؤدي إلى تحولات عظيمة في المؤسسة.

ولا فتوتنا هنا الإشارة إلى إطلاق بعض الأشخاص على أنفسهم وصف مدرب أو موجه دون الحصول على أي نوع من التدريب، لاسيما في غياب المعايير العالمية في هذا المجال (ولهذا السبب يحقق المجلس الأوروبي للتوجيه والتدريب تقدماً كبيراً في هذا الإطار وينضم إليه آخرون). كما أن هناك عدداً كبيراً من برامج التدريب المخصصة للمدربين، بدءاً من البرامج التي تستمر لمدة ثلاثة أيام، وحتى برامج التأهيل الشامل التي تتطلب فهم النظرية وأدلة الممارسة. ويتميز بعض هذه البرامج بشموليته وقيمتها العالية، على الرغم من أن بعض هذه البرامج تركز على الأساسيات فقط.

بشكل أساسي هناك خياران، فإما أن نطبق لائحة تفرض إثبات التطوير المهني المستمر كي يحصل الشخص على شكل من أشكال الاعتماد كشخص متخصص في مجال التدريب، أو أن نعتمد على أن يقوم الشخص بذلك من تلقاء نفسه وبشكل مستمر في إطار سعيه للحصول على اعتماد كشخص متخصص في الموارد البشرية.

إلى جانب فكرة المهنية في مجال الموارد البشرية، تظهر العديد من الأفكار والمفاهيم الأخرى في عالم الموارد البشرية كل عام، ويحظى بعضها بشهرة واسعة. علاوة على ذلك، توجد بعض الأفكار التي ظهرت منذ وقت طويل وحلت محلها أفكار أخرى أفضل وأشمل، لكنها لا تزال مستخدمة في بعض الأماكن على الرغم من عدم ثبوت فعاليتها.

كما توجد العديد من التوجهات التي أثبتت مع مرور الوقت أنها نوع من الأفكار العابرة، ولكن في وسط كل ذلك توجد بالطبع مجموعة من الأفكار الرائعة التي لا تحظى بكثير من الاهتمام.

**في ظل المتغيرات
المتسارعة في عالم الموارد
البشرية تبرز الحاجة للتطوير
المهني المستمر لمختصي
ومسؤولي الموارد البشرية**

**إذا نُفذ التدريب والتوجيه
بشكل جيد سيكون له بالغ
الأثر في تطوير الأفراد،
وهذا يعني أن نشر ثقافة
التدريب سيقود المؤسسة
لتحولات عظيمة**

**غياب المعايير العالمية في
مجال التدريب شجع بعض
الأشخاص ممن لا خبرة لديهم
في التدريب لوصف أنفسهم
بالمدربين والموجهين**



- كيف يمكن الوصول إلى تلك الأهداف؟ وما هي الخيارات المتاحة؟ (المشكلة الشائعة هنا هي توجه الأشخاص عادة إلى التفكير في الخيارات التي يعرفونها بالفعل أو يرتاحون إليها).
- بشكل أساسي، ما هي أدلة كل أسلوب، بما في ذلك اللجوء إلى مراكز التقييم والتطوير؟ وكيف يمكننا أن نثق (وليس بالضرورة التأكد) بأن هذا الأسلوب أو ذلك سوف يصلح في حالتنا؟
- ما هي النتائج المترتبة على المؤسسة (الثقافة، والقيم، وعمليات الأعمال الرئيسية، إلخ)؟ قد تكون هذه النتائج أشمل من النشاط («لماذا لم يتم اختياري لمركز التطوير» أو حتى «لماذا تم اختياري»؟).

أما السؤال الذي يمكننا أن نطلق عليه سؤال المليون دولار فهو:

- كم سيكلف ذلك وما هي فوائده كأحد الجوانب الهامة والجادة في العمل؟ ماذا يمكننا أن نتوقع بشكل معقول حال تنفيذ هذا الأمر بشكل صحيح؟ وكيف يمكننا قياسه وتقييمه؟

تتعلق هذه الأسئلة بشكل كبير بالممارسات القائمة على أدلة، والتي سنتطرق إليها في الجزء التالي من هذا المقال.

فلنفترض أننا نرغب في النظر بعين فاحصة إلى مراكز التقييم كجزء من حل إدارة المواهب.

فما هي الجوانب التي سنسعى إلى تقييمها؟ ومن أين لنا أن نعرف مدى أهميتها بالنسبة للمؤسسة؟ لقد رأينا بعض المؤسسات التي تعبر عن رغبتها في تقييم التوجهات وطريقة التفكير، لكن محتوى مركز التطوير قد يقيم فقط السلوكيات، وهو أمر مختلف عما تريده المؤسسة.

ويمكن تذكر كل ما نحتاج إليه لتقييم ما يقوم به أخصائي الموارد البشرية من خلال هذه الكلمة: TOIDPAR، هي لفظة وضعها في الأساس الدكتور ديف فرانسيس، الزميل الأساسي للأبحاث في كلية برايتون للأعمال ببريطانيا، كعملية مبسطة وفعالة لاتخاذ القرار يمكن تطبيقها في مجالات أخرى غير الموارد البشرية:

حيث يشير حرف T إلى In Tune – ويدعونا من خلاله إلى فهم السبب الذي دفعنا للتفكير في هذا الأمر، وما نسعى لتحقيقه من وراءه.

ويشير حرف O إلى Objectives Set – ويدعونا من خلاله إلى وضع الأهداف، والتأمل في شكل النجاح الذي يمكن تحقيقه والفرق الذي سنحدثه، وكيفية قياسه؟

ويشير حرف I إلى Ideas Gather Information and – ويقصد به جمع الأفكار والمعلومات، وما إذا كان هناك أساليب مختلفة يمكننا من خلالها تحقيق ذلك؟ إضافة إلى كيفية جمع وتقييم تلك الأفكار والمعلومات.

إدارة الموارد البشرية مطالبة بتبني الأفكار المبتكرة التي تشكل إضافة حقيقية لمنظومة العمل في المؤسسة

ويمكن القول بأن الوظيفة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية أو مسؤولي الموارد البشرية هي الاهتمام بكافة الأفكار قديمها وحديثها، والحفاظ على الموضوعية في التقييم خاصة في فهم مدى إسهامها في ممارسات الموارد البشرية والتطوير التنظيمي الفعال، وقدرتهم على تطبيق تلك الأفكار بشكل واقعي قد يحدث فرقاً جوهرياً في العمل.

ونود الإشارة هنا إلى الأهمية البالغة للموضوعية سواء في صنع القرار في هذا المجال بالغ التعقيد، أو إدراك الغرض بشكل كامل، لاسيما وأن عملية صناعة القرار وحل المشكلات تعمل بشكل جيد عند توافر الإرادة في إيجاد الحلول التي تحدث فرقاً للوصول إلى هدف حقيقي غير خيالي.

يدعم ذلك مستقبل الدور الذي تلعبه الموارد البشرية، ويضفي المزيد من الوضوح على كيفية اختيار وتطوير وتنفيذ سياسات وعمليات الموارد البشرية، وتحديد الهدف والتحليل المتوازن لضمان اتخاذ أفضل القرارات.

للأسف الشديد كثيراً ما يغيب هذا التوجه في عملنا؛ ولنأخذ إدارة المواهب على سبيل المثال. فالكثير يذهبون بشكل مباشر بعد تحديد احتياجهم لإدارة المواهب إلى مراكز التقييم والتطوير.

ينبغي أن تحدد إدارات الموارد البشرية عالية الكفاءة النقاط التالية:

- ماذا نعني في هذه المؤسسة بعبارة «إدارة المواهب»؟ وما الإضافة المتوقعة منها؟ وما هي الأهداف؟

وهذه المرحلة مرحلة حاسمة في اتخاذ القرار، حيث يرى بعض الناس أنه من الصعب أن يتم جمع الأدلة بهذه الطريقة؛ نظراً لوجود العديد من العوامل التي تؤثر على الأفراد والمؤسسات.

فالممارسة القائمة على الأدلة قد لا تعني أننا سنتخذ القرارات الصحيحة بالضرورة، بل تعني اتخاذ القرارات بناءً على المعلومات معتمدين في ذلك على أدلة موثوقة يمكن الاعتماد عليها وذات صلة بالظروف وماهية الأهداف.

وعلياً كذلك فهم الميول كعامل من العوامل. فليس بالضرورة أنك حصلت على برنامج تدريبي في الذكاء الانفعالي أن يكون الذكاء الانفعالي هو الحل أو جزءاً من الحل لكل تحدٍ أو مشكلة. فقد تكون هناك حلولاً أخرى أفضل – فكل ما عليك هو طرح الأسئلة ثم إيجاد الحلول وتقييمها بكل مصداقية وموضوعية.

كما يشير حرف D إلى Decide – ويدعونا من خلاله إلى اتخاذ القرار بناءً على التقييم الموضوعي وبناءً على المعايير المرتبطة ارتباطاً أصيلاً بالهدف الموضوع مسبقاً.

ويشير حرف P إلى Plan or Prepare – ويوجهنا من خلاله إلى الإعداد أو التخطيط الجيد، ويشمل ذلك تحضير ما يلزم من الموارد.

ويشير حرف A إلى Action – ويدعونا من خلاله إلى اتخاذ ما يلزم من إجراء للتنفيذ.

ويشير حرف R إلى Review – ويقصد به المراجعة والتأكد من العائد على الاستثمار وتحديد ما يصلح وما لا يصلح حتى نتمكن من التحسين.

تتفق المؤسسات كل عام الكثير من الأموال على إدارة الموارد البشرية – لاسيما على الأفراد والتطوير التنظيمي. كما نسمع كثيراً عن استخدام الميزانية وهو ما يعني أن المؤسسات ترى الميزانية نوعاً من أنواع التكلفة. فنادر ما نسمع عن استخدام الاستثمار، وهذا بالفعل هو التركيز الأساسي لإدارة الموارد البشرية، فهي تعنى باستثمار الوقت والمال والجهد بهدف تحسين الموارد البشرية في المؤسسة.

تستمر فكرة الممارسة القائمة على الأدلة في الصعود إلى رأس الأولويات، وهذا ما كان من المفترض أن يحدث منذ وقت طويل، لأنها السبيل الذي يمكن من خلاله التعرف على أوجه الاختلاف الفريدة التي يمكن أن تحدثها الموارد البشرية في القرن 21.

يشير البروفيسور روب براينر، أحد أهم علماء النفس في العالم والمدير العلمي لمركز الإدارة القائمة على الأدلة (www.cbema.org) أن الممارسة القائمة على الأدلة هي الفرصة السانحة لزيادة احتمالية التوصل إلى نتائج إيجابية. كما يشير براينر في إطار ذكره لإحدى العمليات المماثلة لكلمة TOIDPAR المذكورة أعلاه، إلى أن جمع الأدلة في إدارة الموارد البشرية قد ينطوي على بعض الصعوبات، ولكنه لا يجب أن يثني عن القيام بذلك، ويرى أن عدم جمع الأدلة لهذا السبب سيكون نوعاً من الأعذار غير المقبولة.

ولكن هذا لا يعني محاولة جمع كافة الأدلة، حيث يتعين التحلي بشئ من الحكمة والعمل للوصول إلى أفضل الأدلة المتاحة. فربما نرغب في رفع معنويات الموظفين لأسباب كثيرة،

التركيز الأساسي لإدارة الموارد البشرية يجب أن ينصب على استثمار الوقت والمال والجهد بهدف تحسين الموارد البشرية في المؤسسة

مهنة الموارد البشرية ليست عرضة لأي تهديدات، بل هي عرضة للتغيرات والتطوير

لكن قد يصعب علينا تقييم ذلك بشكل مستمر. لذلك يمكننا إثبات ذلك من خلال الاطلاع على نسب الحضور وعدد الأفكار المقدمة، ومدى تحقيق رضا المتعاملين عند التعامل مع الموظفين، إلخ. وقد لا تتمكن من قياس المعنويات من خلال هذه العناصر إذا نظرنا إلى كل منها على حدة، ولذلك علينا وضعها إلى جانب بعضها البعض (بذات الطريقة التي نقدم فيها الأدلة أمام المحكمة) وحينها ستصبح صالحة كأداة للقياس.

ويشير براينر إلى أربعة مصادر للأدلة:

- الإصدارات الأكاديمية – البحث عن الأبحاث ذات الصلة.
- الجانب التنظيمي – البيانات الداخلية والتي عادة ما تكون متاحة بكثرة.
- الممارسون – تجارب وخبرات المتخصصين.
- والأطراف المعنية – قيم واهتمامات الموظفين والمدراء والمتعاملين... إلخ.

وتشكل هذه العناصر مجتمعة، مستقبل الموارد البشرية الذي نسعى لتحقيقه من الآن، استعداداً للمستقبل.

كما أن مهنة الموارد البشرية ليست عرضة لأي تهديدات، بل هي عرضة للتغيرات، وهي في أغلبها تغيرات كبيرة وفرص للتطور، لاسيما إذا نظرنا إلى التكنولوجيا وتأثيرها في المشهد المتغير بشكل عام.

وفي الختام، نحتاج بشكل أساسي لمعرفة الفرق الذي ستحدثه إدارة الموارد البشرية، ومدى فهمنا لهذا الفرق، وأسبابه.





أهمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل

عزيز مولاي - شاه & لامبرت، إل.



**الاهتمام بالجانب
الإنساني في مكان
العمل وخلق بيئة محفزة
فكرياً واجتماعياً، يشكل
مساهمة مهمة يمكن
لجميع المؤسسات أن
تقدمها لموظفيها**

في الوقت الذي تشير فيه الأبحاث إلى أن الروابط الاجتماعية لديها أعظم تأثير على تحقيق رفاهية الموظفين، إلا أنها غالباً ما تكون آخر أمر يوضع على سلم أهداف المؤسسات واهتماماتها عندما تقوم بالتخطيط والتنظيم لتحقيق قدر أكبر من الإنتاجية والربح، وتعزيز قدرتها التنافسية، ولكن تغيرت الأوضاع قليلاً في وقتنا الراهن، وتغيرت كذلك الآمال التي يعقدها الموظفون على العمل. حيث يعتبره البعض منهم بمثابة نداء للعديد من الأشخاص المهنيين والمتخصصين الذين ينظرون إلى ما هو أبعد من عائده المالي، ويتوقعون لتحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم الراسخة وأهدافهم المهنية والشخصية على حد سواء. علاوةً على ذلك، وبالنظر إلى أن الأفراد يعملون طوال حياتهم ويقضون معظم وقتهم في المؤسسات التي يعملون لديها، لذا فإنه لا بد من اعتبار مكان العمل مكاناً خاصاً تتشكل فيه العلاقات الإنسانية التي تستمر لسنوات طويلة، ولا تحكمها عقود العمل، أو تقيدها الحدود العالمية.

ويشكل الاهتمام بالجانب الإنساني في مكان العمل وخلق بيئة مشجعة وودية وداعمة ومحفزة فكرياً واجتماعياً، مساهمة مهمة يمكن لجميع المؤسسات أن تقدمها لموظفيها. ولا تعتبر هذه المزايا مفيدةً لصالح الموظفين فحسب، بل تعود بالفائدة أيضاً على المؤسسة ككل أيضاً. حيث نرى أن تجاهل العلاقات الاجتماعية في مكان العمل قد يكلف المؤسسة الشيء الكثير، ونستعرض معكم في السطور القادمة لمحة موجزة لأسباب ذلك. ونختتم مقالنا هذا بطرح أفكار حول الطرق التي يمكن من خلالها للمؤسسات أن تعزز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، بما يسهم في تعزيز إنتاجيتهم، ويرفع مستويات الرفاه والسعادة الوظيفية لديهم.

العلاقات الاجتماعية

لطالما اعتبرت العلاقات الاجتماعية أمراً ثانوياً في مكان العمل؛ لكن الأمر مختلف تماماً في بعض المؤسسات، حيث تحظى العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لديها بأهمية كبيرة لعدة عوامل منها: أنها تقلص من معدلات الوحدة التي تشهد تزايداً في جميع أنحاء العالم، ويترتب عليها آثار مدمرة خاصة على الصحة، كما أنها تسهم في خلق بيئة عمل محفزة قائمة على الابتكار والتقدم الوظيفي والدعم الشخصي والمهني.

وقد أوضحت الأبحاث أنه عندما يتعلق الأمر بتحقيق الرفاه الوظيفي، والذي يمثل أولوية وطنية متنامية في دولة الإمارات العربية المتحدة وفي المنطقة برمتها، تعتبر الروابط الاجتماعية أكثر أهمية من أي عامل آخر، وينظر إلى مشاركة العواطف والاهتمام المتبادل بين الموظفين على أنه أمر بالغ الأهمية، حيث أن الاهتمام المتبادل مهم لإنتاج أي علاقة اجتماعية تتم عبر الشبكات المهنية.

ماذا تقدم لنا العلاقات؟

لا يجوز الاستخفاف بأهمية التفاعل مع الآخرين، والقيام بتصرفات إنسانية بدافع اللطف، والإحسان، والاهتمام، والتعاطف، والدعم، والمرح والتعاون، حيث أنها تؤدي جميعاً إلى خلق الشعور بالسعادة. كما تسهم هذه التفاعلات أيضاً في بناء رأس المال الاجتماعي والتنظيمي في مكان العمل والشبكات والثقة الاجتماعية التي تسهل القيام بالنشاط التعاوني داخل المجموعات وفيما بينها. قد يكون من الصعب قياس رأس المال الاجتماعي، ولكن من السهل رؤيته عندما يكون غائباً. لا يتطور في غيابة سوى القليل من التواصل، والتردد في العمل الجماعي، والذبذبات السلبية، وغياب أوجه التضافر أو القوة الدافعة من حيث تدفق الأفكار والتطوير. دائماً ما يبدو أن الفرق التي لديها رأس مال اجتماعي جيد تكون قادرة على اقتراح مبادرات جديدة. كما يبدو أنها تكون قادرة على التخفيف من وطأة عمليات تقليص الموظفين وتخفيضات الميزانية وحالات الرفض، أفضل بكثير من غيرها. تعتبر هذه العلاقات ذات قيمة كبيرة بالنسبة للأفراد أنفسهم؛ كما تمتد فوائد العلاقات الاجتماعية في العمل لتشمل تعزيز المشاركة المجتمعية، والتي تساعد الأفراد على تنمية المهارات والمعارف، فضلاً عن زيادة الثقة في الآخرين والعمل كمجموعة.

**العلاقات الإنسانية في
العمل تعزز المشاركة
المجتمعية، وتساعد
الأفراد على تنمية
مهاراتهم ومعارفهم**

**الفرق التي لديها
رأس مال اجتماعي جيد
تكون قادرة على اقتراح
مبادرات جديدة وتقلل
نسبة الدوران وحجم
الإنفاق**

**الاهتمام المتبادل بين
الموظفين في مكان
العمل مهم لإنجاح
العلاقات المجتمعية
وبالتالي تحقيق رؤية
المؤسسة وأهدافها**



وجود شبكة اجتماعية
إيجابية في بيئة العمل
يسهم في تعزيز الصحة
البدنية والعقلية بشكل
كبير

مجرد امتلاك صديق واحد
مخلص في العمل يمكن
أن يساعد الموظف على
البقاء مع مؤسسته
وعدم الاستقالة خلال
الأوقات الصعبة

وجود أصدقاء في العمل
يعزز مشاركة الموظفين
بمعدل سبعة أضعاف

تسهم العلاقات النوعية
بين الموظفين في
بناء وتعزيز رأس المال
البشري والاجتماعي
في مكان العمل ونشر
الثقافة الإيجابية

وتجدر الإشارة هنا إلى أن العلاقات في مكان العمل تؤثر حتى على الصحة، إذ تُظهر الدراسات أن خطر الوفاة المبكرة والمرض يمكن توقعه مع وجود القليل من العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، وأن هذا الاحتمال لا يقل أهمية عن المخاطر الكامنة في التدخين والبدانة، كما يسهم وجود شبكة اجتماعية إيجابية في بيئة العمل في تعزيز الصحة البدنية والعقلية بشكل كبير.

في الواقع، إن مجرد امتلاك صديق واحد مخلص في العمل يمكن أن يساعد الموظف على البقاء مع مؤسسته وعدم الاستقالة خلال الأوقات الصعبة. كما يعزز وجود أصدقاء في العمل من مشاركة الموظفين بمعدل سبعة أضعاف، ويشعر الموظفون بأن هناك من يهتم لأمرهم وكذلك أمر العمل الذي يقومون به. وريثما يتم إجراء تغييرات تنظيمية أكثر استدامة، قد يتم المساعدة في الحفاظ على العلاقات من خلال تعزيز العلاقات في مكان العمل.

ومع ذلك، تعتبر العلاقات النوعية، والتي يقصد بها التفاعلات البسيطة قصيرة المدى، التي يعيشها الأفراد كعامل محفز، والتي تتيح «الإحساس بشعور ما» أكثر شيوعاً في معظم المكاتب. وتتضمن العلاقات النوعية إجراء دردشات سريعة في الردهة، وإشارة الموافقة أو إيماءة هادئة خلال الاجتماعات ورسائل الدعم والمؤازرة الخاصة، ونظرات من قبيل «أنا أفهمك» اللحظية لإظهار الدعم والمؤازرة.

تساهم مثل هذه التفاعلات بين الزملاء في بناء وتعزيز رأس المال البشري والاجتماعي في مكان العمل ونشر الثقافات الإيجابية. وفي كثير من الأحيان، يمكن بطبيعة الحال أن يتم تسهيلها من خلال تقاسم المهام الهادفة، أو إقامة علاقات داعمة، أو تنفيذ الأنشطة الاجتماعية. فهي إلى جانب الدعم التي تقدمه، فإنها تؤدي أيضاً إلى تحسين الأداء وتعتبر وسيلة للتخفيف من ضغوط العمل بالإضافة إلى التخفيف من الضغوطات الشخصية والمنزلية؛ وهي تنمي أيضاً الشعور بالانتماء والارتباط بمكان العمل. تساهم هذه الروابط في تعزيز الشعور بالارتياح في مكان العمل، والمشاركة، وتماسك فريق العمل، والالتزام المؤسسي، ومن فوائدها الجانبية أنها تؤثر أيضاً على سلوك الآخرين ومواقفهم. ويبدو أن الرضا الوظيفي ومقدار الجهد الذي يبذله المرء أشبه ما يكون بالعدوى لذا يمكن تعيين هؤلاء الموظفون على نحو استراتيجي بغرض التأثير بشكل إيجابي على الآخرين.

تسهم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين بشكل واضح في تحقيق الرفاهية وكذلك تسهم بنفس القدر في تعزيز أماكن العمل، وعلى الرغم من حقيقة أن الأفراد يتغاضون بشكل روتيني عن متعة التواصل مع الآخرين ويفترضون أنهم سيصبحون أكثر سعادة في العزلة. تشير الدراسات إلى أن الأفراد يستهينون بالمتعة التي يحصلون عليها من جراء التحدث إلى من يعتبرونهم غرباء عشوائيين، ومع ذلك، تكمن المفارقة هنا في أن هذه المحادثات تعمل على توليد الشعور بارتياح كبير إلى جانب الإفصاحات المفاجئة والكشف عن شخصية المرء التي لا يمكن الكشف عنها بطرق وحالات أخرى؛ لأن معظمنا يقوم بالتواصل مع أشخاص مشابهين بالفعل لنا في الثقافة والقيم والحالة الاجتماعية والاقتصادية أو المظهر. بينما تساعد العزلة وأوقات التفكير الهادئ وعمليات المعالجة الذهنية المنفردة على زيادة جوانب معينة من الإنتاجية والقدرة على تحقيق حالة من الاندفاع خلال العمل

نفسه، لذا فإن المكاسب التي يمكن تحقيقها من الروابط الاجتماعية والابتكار والسلوك الاجتماعي الإيجابي، والالتزام المؤسسي هي كبيرة بنفس القدر تماماً وينبغي تعزيز كلا الأسلوبين.

هل تريد المزيد من التفاعل الاجتماعي؟

تعمل العديد من المؤسسات بمعزل عن الآخرين؛ أي أن جميع المحاسبين أو أساتذة علم النفس أو مديري الموارد البشرية يعملون أو يتواجدون في حيز مادي واحد. وبينما يعتبر هذا الأمر مفيداً في الغرض المتمثل بمعرفة أماكن الجميع، إلا أنه يؤدي إلى إضاعة الكثير من الإيجابيات على المؤسسة؛ نظراً لعدم التواصل مع الإدارات الأخرى، حتى لو لم يكن من السهل تبين حلقة الارتباط. لا يؤدي العمل المتعدد التخصصات أو العمل على صعيد الإدارات إلى تحقيق مستويات عالية من الكفاءة فحسب، بل ويقدم مساهمات مبتكرة فريدة يمكن أن تظل غامضة بسبب شخصين لا يلتقيان أبداً. إنه نفس السبب الذي يجعل المؤسسات حريصة على تسهيل أسفار العمل والتشبيك في المؤتمرات والفعاليات، فالعلاقات تؤدي ثمارها في نواح كثيرة. ومع ذلك، غالباً ما يتم التغاضي عن هذه العلاقات داخل المؤسسات على نحو يضر بالشركات نفسها؛ لأن أماكن العمل تعتبر أماكن لإيواء



العلاقات النوعية بين الموظفين تؤدي إلى تحسين أدائهم، وتعتبر وسيلة للتخفيف من ضغوط العمل عليهم

الأجسام والمعدات المادية، على حساب الأفكار. وهناك عدد من الأمور التي يمكن للمؤسسات القيام بها لإقامة علاقات اجتماعية أفضل في أماكن العمل.

يمكن للمؤسسات تحديد موعد «غداء ذو أغراض خاصة» بواقع نصف شهري، حيث يُطالب من الموظفين عدم الجلوس مع زملاء معروفين لديهم ولكن يتم توزيعهم بشكل عشوائي على غرف تناول الغداء للتعرف على بعضهم البعض وحل المسائل التي تنشأ في مكان العمل، واستحداث أفكار وفرص مبتكرة. قد يكون خيار «الموعد المُدبر» هذا مربكاً، ولكن مع مرور الوقت، يمكن أن يؤدي إلى توليد رأس مال اجتماعي قوي، حيث يعرف الموظفون من الذي يعمل وعلى ماذا يعمل، وما الغرض الذي يؤديه، وكيف يرتبط بعملهم الخاص. كما يتسنى لهم معرفة هؤلاء الذين يستطيعون طلب المساعدة أو المعلومات أو الدعم أو الإلهام منهم قبل الحاجة إليها وعند الحاجة، بدلاً من الكدح في صمت أو الشعور باليأس عندما يفعلون ذلك. كما يمكن أن ينشط ذلك خلق أفكار مبتكرة وغير متوقعة، بحيث يكون المحاسب هو الشخص الذي يقترح فكرة رائعة لحملة إعلانية بسهولة أكثر من أولئك الذين يتولون الموضوع بشكل شخصي، وتكليفه بمسؤولية تنظيم وإدارة الحملة. ومن الطول الناجعة الأخرى، إعادة توزيع المكاتب بطريقة مختلفة وتفكيك مجموعات الهوية الواحدة بشكل هادف، بحيث يكون من المرجح توافر فرص الجلوس بجوار المحاسب أو الممرضة أو أستاذ العلوم السياسية أو المتدرب أو المسؤول الرئيسي. وهذا من شأنه أن يفكك التسلسل الهرمي المادي الذي يحد من إقامة العلاقات البشرية جراء فرض الأمر الواقع. إن المسار المتمثل برعاية التنوع المهني في إطار المؤسسة هو مسار غير مكلف ولكنه يغفل الابتكار وتنمية رأس المال الاجتماعي الذي لا يزال غير مستثمر في العديد من المؤسسات.

وفي الوقت نفسه، يعد تعزيز التقارب داخل نفس المجال المهني أمراً مهماً أيضاً؛ لأن موظفي الإدارة نفسها يدركون الشؤون الخاصة بعملهم بعمق، لكنهم

غالباً ما ينشغلون جداً في نشاطاتهم العارضة بدلاً من أن يكونوا مفيداً لبعضهم البعض. فهم يميلون كما هو متوقع إلى تكريس القليل من الوقت للابتكار أو لإقامة علاقة ما، في حين يجد الزملاء في الإدارة نفسها قيمة متناقصة لأهمية الحديث معاً. بيد أن منحهم الوقت الكافي لإيجاد الحلول، وتقديم الاقتراحات، والاختلاط بشكل هادف يساهم في تحويل تركيزهم من النقاشات الروتينية وغير المجدية مثل: «مرحباً، كيف حالك؟» إلى نقاشات هادفة مثل: «ما الذي تعملون عليه في هذه الآونة؟» إنه لأمر مثير للدهشة كيف أن تغيير السبب السردى والأساسي للاجتماع أسهم في تحويل اهتمامات الموظفين نحو أمور جدية ومهمة تخدم المؤسسة وأهدافها.

قد تبرز السلامة في مقدمة هذه النقاشات لتقول، لماذا نقوم بالأمور بهذه الطريقة؟ ولماذا لا نقوم بهذا عوضاً عن ذلك...؟ أو لم يكن لدي أدنى فكرة أنك كنت تقوم بذلك، وسأكون مهتماً بالتعاون؛ في الواقع، لديّ صديق... يمكن أن تؤدي هذه الدراية العاطفية أيضاً إلى إجراء محادثات أكثر عمقاً وتوليد أفكار جديدة على نحو أكثر اتساعاً داخل مجموعة من خبراء المحتوى. في الأوساط الأكاديمية على سبيل المثال، أصدر الموظفون المتواجدون في نفس المبنى والمكاتب المجاورة أوراقاً بنوعية أفضل، تم نشرها في مجلات ذات نوعية أفضل، و 45% منها على الأرجح ستم الإشارة إليها في الصناعة أو المجال، يتم تيسير هذا التعاون من خلال تحقيق القرب المكاني، وسهولة التواصل، وعقد الاجتماعات المرتجلة، وتخفيض التكاليف لنقل وتبادل الأفكار والآراء، حيث يتم تيسير كل ذلك من خلال إنشاء علاقات وثيقة. بالتأكيد تؤدي إتاحة وقت محدد للموظفين للتفكير والتواصل الاجتماعي إلى تحقيق المكاسب.

يمكن أن تساعد العلاقات الاجتماعية في أماكن العمل الموظفين أيضاً في أوقات الحاجة. يكون الموظفون الجدد عرضةً بشكل خاص لمثل تلك التأثيرات.

إتاحة وقت محدد للموظفين للتفكير والتواصل الاجتماعي يعود بالنفع الكبير على المؤسسة ويقودها لتحقيق العديد من المكاسب



على سبيل المثال، معرفة أن مدير أحد الأشخاص هو مصدر الشعور بالصعوبة وعدم الارتياح في مكان العمل، يمكن أن يجنب الاستقالات غير الضرورية؛ ومع ذلك، لا تتأني مثل هذه المعلومة إلا نتيجة معرفة الأشخاص في الإدارات وفرق العمل الأخرى الذين يمكنهم تأكيد غير ذلك، إن الانعزال الاجتماعي يمكن أن يوحى بأن المؤسسة بأكملها لا تكثرث وأنه يمكن لمثل هذه الشهادات أن تنقذ الموظفين الذين يتركون المؤسسات نهائياً. تعد تهيئة الموظفين الجدد وتقديم الدعم المبكر لهم عناصر حاسمة في الحفاظ على الموظفين؛ ومع ذلك ، تفترض العديد من المؤسسات والمديرين أن هذه العلاقات ستحدث بشكل طبيعي وبدون مساعدة. لا يشعر جميع الموظفين، ولا سيما الجدد منهم، بالراحة أو الأمان بما فيه الكفاية لطلب المساعدة وحتى أولئك الذين يشعرون بالاستياء من الاضطرار إلى إقامة شكايتهم وفقاً لطرقهم الخاصة، عندما يكونون في أمس الحاجة إليها أثناء الانتقال إلى مكانٍ جديدٍ للعمل وكل ما يترتب عليه.

لا ينبغي أن يتحمل الموظفون وحدهم تكاليف البقاء والتأقلم داخل مؤسسة بعينها، وينبغي أن تضطلع المؤسسات بدورها ويمكنها أن تقوم بالكثير من خلال تخصيص أفراد رئيسيين يمكن للموظفين اللجوء إليهم، سواء طلب منها ذلك أو لم يُطلب. وبينما تركز المؤسسات الكثير من الاهتمام للموظفين الجدد وتحرص على الحفاظ عليهم، فإنه ينبغي عليها عدم تجاهل الموظفين القدامى، أو افتراض أنهم على ما يرام فقط لأنهم لا يستقيلون؛ فهم أيضاً، بحاجة إلى توطد العلاقات والشعور بأنهم ينتمون لها.

علاوةً على ذلك، يضيع الكثير ببساطة نظراً لعدم وجود مساحة يمكن من خلالها التواصل مع الآخرين وتستغني العديد من المؤسسات عن إدماج مثل هذه المساحات وإنشائها، على افتراض أنه في حالة تواجد مطبخ وغرفة اجتماعات ومكاتب شخصية، فإنها تُعد كافية. تشير هذه المساحات الوحيدة الغرض بوضوح إلى أن العمل وأسباب الرزق هي القيمة الحقيقية، بينما لا تحظى المساحات التي يمكن أن تبرز منها الأفكار المشتركة من خلال اللعب والتفاعل الاجتماعيين المرتجلين بالاهتمام الكافي، أو لا يتم التشجيع عليها حتى. على أية حال، أماكن العمل هي «للعمل». ومع ذلك، يجب أن تكون بيئة العمل ملهمة للموظفين، بحيث يخرجوا أفضل ما لديهم من أفكار خلاقة ومبتكرة، وهو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق في حال عمل الموظفون بشكل منفصل. إضافةً لذلك، لا ينبغي قبول أعباء العمل نفسها كأعباء مجردة عندما يستطيع الدعم الاجتماعي أن يحد من الاستقالات، ويقلل من معدلات الغياب، وتفادي الحضور المُقنَّع، وتقليل تكاليف الرعاية الصحية بسبب بعض الأعداء المبهمة من قبيل «أشعر بأنني لست على ما يرام اليوم». بالإضافة إلى هذه المساحات، فإنها تعطي الإذن للموظفين لاستخدامها، ولتنظيم و تيسير مثل هذه العلاقات للخروج وهو ما يحدث الفرق. من ناحية أخرى، تصبح العلاقات الاجتماعية أشبه بالنشاط البدني إلى حدٍ كبير؛ نعلم جميعاً أن علينا فعلها؛ ومع ذلك، تظل صالة الألعاب الرياضية في نهاية القاعة فارغة بشكلٍ مقلق، حيث إن القليل من الأفراد يدرك قيمتها الفعلية وما إذا كان سيتم دعمها وإثارتها والتشجيع على ارتيادها للحفاظ على الصحة والحيوية.

في الوقت الذي تولي المؤسسات اهتماماً كبيراً بموظفيها الجدد عليها ألا تغفل احتياجات الموظفين القدامى وتطلعاتهم

يجب أن تكون بيئة العمل ملهمة للموظفين، بحيث يخرجوا أفضل ما لديهم من أفكار خلاقة ومبتكرة

الدعم الاجتماعي الذي تقدمه المؤسسة للموظفين يحد من استقالاتهم، ويقلل معدلات تغيبهم عن العمل، ويخفض تكاليف رعايتهم الصحية

الدعم الاجتماعي الذي تقدمه المؤسسة للموظفين يحد من استقالاتهم، ويقلل معدلات تغيبهم عن العمل، ويخفض تكاليف رعايتهم الصحية

يتعين على المؤسسات أن تحرص على عدم تقويض الاندماج الاجتماعي بين الموظفين

المؤسسة مطالبة بتهيئة الأجواء المناسبة للموظفين لتعزيز التعاون الإيجابي فيما بينهم، وترسيخ مبدأ العمل بروح الفريق الواحد

العلاقات الاجتماعية بين الموظفين ضرورية لتحسين الحافز على العمل، وتعزيز مستويات الولاء والرضا الوظيفي لديهم، وتطوير كفاءتهم

وأخيراً، وفي ظل الفوائد الكبيرة لإنشاء مثل هذه العلاقات الاجتماعي في مكان العمل، يتعين على المؤسسات أن تحرص على عدم تقويض الاندماج الاجتماعي بين الموظفين. لا شيء يقوض السعادة أكثر من إجبار الموظفين على قضاء فترة ما بعد الظهر في تنفيذ أنشطة «بناء الفريق» المسموحة مع أشخاص لا يحبونهم؛ قد يكون من الأفضل منحهم فترة للراحة. ينبغي منح حرية الاختيار للموظفين بناءً على رغبتهم في الاختلاط الاجتماعي أو عدمه، بالإضافة إلى توفير الفرص المريحة للقيام بذلك من خلال تهيئة الأجواء المناسبة للعمل معاً، عندئذٍ ستختلف الحاجة إلى الاندماج والتواصل الاجتماعي اختلافاً كبيراً.

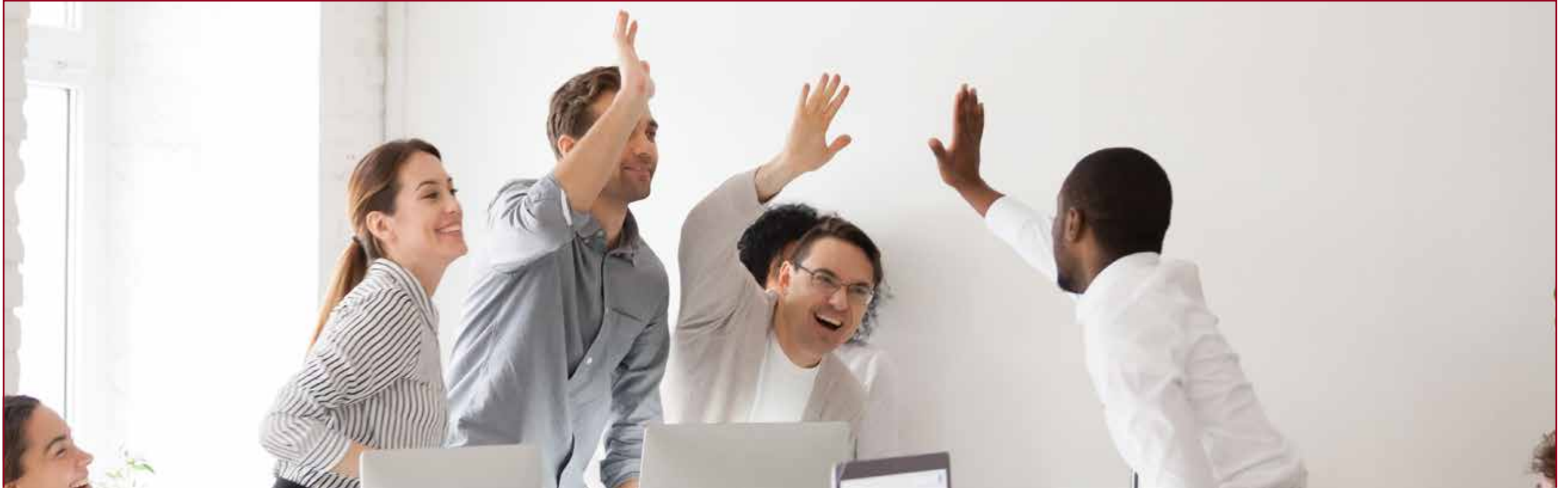
السياسة الخاصة بمكان العمل

تدعو تقارير السعادة العالمية التي أصدرت، مؤخراً، إلى إجراء مراجعة شاملة لجميع عمليات اتخاذ القرارات الحكومية، وأن يتصدر موضوع رفاهية الموظفين سلم أولويات السياسات التي تضعها الحكومات لتنظيم مكان العمل، مع ضمان أن يتحرك صانعو القرار إلى ما هو أبعد من المفاهيم الحالية للتقدم الاقتصادي. على هذا النحو، ينبغي على الحكومات اعتماد عمليات وضع سياسات تشاورية تتناول جانبي العرض والطلب، وإيجاد سبل لإدماج نماذج قياس وتقييم جديدة. نرى أنه ينبغي على المؤسسات القيام بالمثل وبوسعها ذلك. تطوير ووضع سياسات شاملة يتعين فيها إعادة تقييم المعايير الاجتماعية حول ما يعنيه العمل الجيد وكيف يمكن أن تساهم في تحقيق حياة جيدة لجميع الأطراف المعنية بما في ذلك الموظفون والمتعاملون والبيئة؛ ينبغي أن يحظى نموذج جديد قائم على التقدم البشري والتنوير والنمو الاجتماعي بالأولوية والصدارة.

ما الذي يمكن فعله؟

لقد أبرزنا أهمية العلاقات الاجتماعية ضمن الأوساط المهنية كوسيلة لتحسين الدافز على العمل، وتعزيز مستوى الكفاءة، وصحة الأفراد، فضلاً عن شعورهم بالرضا الوظيفي والانتماء إلى المؤسسة. ولكن كيف يمكن لمؤسسة ما أن تتصور وتنفذ مبادرات أماكن العمل وكذلك ممارسات الموارد البشرية التي يمكن أن تحول السياسة إلى ممارسة عملية؟ وإن كانت غير شاملة، فإننا في Global Communications Agency نقدم نهجاً قائماً على ثلاث خطوات لتعزيز الروابط الاجتماعية في بيئة العمل.

تتمثل الخطوة الأولى في تحديد مدى تعزيز المؤسسة للعلاقات الاجتماعية بين الموظفين منذ البداية. هل تشجع الشركة على اتباع النهج التعاوني لحل المشكلات؟ هل يتم تشجيع الموظف على أخذ زمام المبادرة وطرح الأفكار



وكخطوة ثالثة، توصي Global Communications Agency **باتباع خيارات معينة للتدريب، وبناء القدرات التي تهدف إلى تعزيز إنتاجية القوى العاملة والتواصل فيما بينها.** تتوافر حالياً مجموعة من الدورات التدريبية والتي من المقرر أن يتم تطويرها في المستقبل وتتمحور حول التسامح بين الثقافات والتفاهم في بيئة العمل المصممة لكسر الحواجز التي تحول دون التفاعل الاجتماعي وبناء الفريق؛ وبناء قوة الشخصية للموظفين والقيادات؛ وبرامج التدخل في علم النفس الإيجابي التي تهدف إلى تعزيز المشاعر الإيجابية، والمشاركة في أماكن العمل، وإقامة العلاقات، والمعنى والهدف في العمل، والشعور بالنمو الشخصي والإنجاز؛ فضلاً عن الدورات المصممة لتعزيز التعاون من خلال تعلم الأنشطة الدعوية وإشراك أصحاب المصلحة.

مع اتباع النهج المذكور أعلاه والتركيز متعدد الجوانب على تطوير الحلول، نشعر بأن العلاقات المعروفة بمساهمتها الكبيرة في تحقيق الرفاه، يمكن أن تزدهر وأن تكون بمثابة مورد ليس للموظفين فحسب، بل وللمؤسسات أيضاً، التي تستفيد من تسخير وتفعيل رأس المال الاجتماعي هذا نحو زيادة الإنتاجية والابتكار، ومستوى الكفاءة والمساهمة المجتمعية والتميز في الأعمال، يمكننا المضي إلى أبعد من ذلك وافترض أنه عندما تسهم المؤسسات في تطوير رأس المال الاجتماعي في أماكن العمل، فإنها تتخذ بذلك خطوات جريئة وتسهم كذلك في تطوير مجتمعات وأمم أفضل.

**العلاقات الاجتماعية
الجيدة بين الموظفين
تشكل مورداً مهماً ليس
للموظفين فحسب، بل
وللمؤسسات أيضاً**

**عندما تركز المؤسسات
على تطوير رأس مالها
الاجتماعي، فإنها تسهم
في تطوير مجتمعات
وأمم أفضل**

على الإدارة؟ ما هي ثقافة التعلم والتطوير الموجودة حالياً في المؤسسة؟ إجراء تقييم يتم فيه مقارنة البيانات النوعية المجمعة مع السياسات والإجراءات الحالية الخاصة بالعلاقات الاجتماعية للشركة. يتم بعد ذلك تقييم مجموعة البيانات المدمجة الناتجة بالمقارنة مع معايير التواصل الاجتماعي الوطنية والدولية على غرار مؤشر الحياة الأفضل التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. في دولة الإمارات العربية المتحدة، على سبيل المثال، قامت Global Communications Agency بتطوير مجموعة من المعايير التي تجمع بين المعايير الدولية للسعادة والرفاهية مع الأهداف المتعلقة بسياسة ورؤية دولة الإمارات 2021. يعطي هذا النهج «المحلي» الأولوية لخصائص وسمات ثقافية ذات صلة بدول الخليج (في هذه الحالة) عند النظر في أفضل السبل لتعزيز العلاقات الاجتماعية. تعتبر معايير قياس التحسينات التي طرأت على مستويات السعادة والرفاهية غير كافية إذا لم تكن الاعتبارات المحلية مشمولة.

إذا كانت الشركة تولي جانب التواصل الاجتماعي بين الموظفين اهتماماً كبيراً، فكل المطلوب هو القيام باستعراض ومراجعة تنفيذ السياسات والإجراءات للتأكد مما إذا كان بالإمكان تحسين عملية تنفيذ السياسات. ولكن، إذا كشفت البيانات عن وجود ثغرات في معامل العلاقات الاجتماعية للشركة، يمكن حينئذ وضع منهجيات جديدة للسياسات والإجراءات، بحيث تكون مصممة لتعزيز مثل هذه العلاقات. ومن الأمثلة على السياسات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التواصل وبناء العلاقات الاجتماعية بين الموظفين: (التدريب في مجال بناء القدرات، والعمل ضمن فرق، وإنشاء مساحات فعلية تشجع على التعاون في العمل، إلى جانب إجراء عمليات استعراض وتقييم شاملة حول الموارد البشرية، وتطوير وثيقة السلوك الخاصة بالرفاهية تقوم فيها الإدارة العليا بالتشجيع على تبادل الأفكار والعمل الجماعي من أجل معالجة تحديات الأعمال والتصدي لها).



Published by the Federal Authority for
Government Human Resources

All topics have been prepared in cooperation
with International Organizations Specialized
in Human Resources

CONTACT US

Federal Authority for
Government Human Resources
United Arab Emirates
P.O.Box 2350 - Abu Dhabi
T. +971 2 4036000
P.O.Box 5002 - Dubai
T. +971 4 231 9000

WEBSITE

www.fahr.gov.ae

Email

hrecho@fahr.gov.ae

Twitter

[@FAHR_UAE](https://twitter.com/FAHR_UAE)

Instagram

[@FAHR_UAE](https://www.instagram.com/FAHR_UAE)

Youtube

[FAHR2011](https://www.youtube.com/channel/UCFAHR2011)



The first step is to determine how well an organization promotes social connections from the outset. Does the company encourage cooperative problem-solving? Is an employee encouraged to take initiative and bring ideas to management? What culture of learning and development is present in the organization? An assessment is carried out where collected qualitative data is cross-referenced with a company's existing social connection policies and procedures. The resulting blended data set is then assessed against national and international social connectivity benchmarks modeled on the OECD Better Life Index (2018). In the UAE, for example, GCA has developed a set of benchmarks that blend international happiness and wellbeing standards with the UAE Vision 2021 policy objectives. This "local" approach prioritises cultural specifics relevant to Gulf countries (in this case) when considering how best to enhance social connections. Benchmarks measuring improvements to happiness and wellbeing are insufficient if local considerations are not included.

Should a company already have a high degree of social connectivity all that is required is to review the implementation of policies and procedures to ascertain whether policy implementation can be improved. However, if the data reveals gaps in a company's social connections quotient, Global Communications Agency can recommend and create novel policy and procedure approaches designed to enhance such connections. Examples of policies include capacity building training on working in teams, the creation of physical spaces that encourage work collaboration, 360 degree HR reviews and assessments, and the development of a wellbeing code of

Relationships, known to contribute the most to wellbeing, can flourish and serve as a resource not only for employees, but for organizations as well.

conduct in which senior management encourages the sharing of ideas and collective action in addressing business challenges.

As a third step, Global Communications Agency recommends certain training and capacity building options designed to enhance workforce productivity and connectivity. Currently on offer and slated for future development are courses on intercultural tolerance and understanding within the work environment designed to break down barriers to social interaction and team-building; character strength building for employees and leadership; positive psychology intervention programs designed to boost positive emotions, workplace engagement, relationships, meaning and purpose at work, and a sense of personal growth and accomplishment; as well as courses designed to enhance collaboration through the learning of advocacy and stakeholder engagement.

With the approach listed above and a multipronged focus on the development of solutions, we feel that relationships, known to contribute the most to wellbeing (Helliwell & Wang, 2012), can flourish and serve as a resource not only for employees, but for organizations as well, who benefit from leveraging such social capital towards greater productivity, innovation, efficiency, community contribution and forms of business excellence. We go even further and posit that when organizations contribute to the development of workplace social capital, they take a bold step and contribute to the development of better societies and nations as well.

Workplace relationships can also help employees in times of need. New recruits are especially vulnerable to such effects. For example, knowing that it is one's manager – versus the whole company – that is the source of one's workplace difficulty and unhappiness can save unnecessary resignations; yet, this information only comes about as a result of knowing people in other departments and work teams who can confirm otherwise. Being socially isolated can give the impression that it is the whole organization that does not care and having such testimonies can save employees giving up on organizations altogether. Onboarding and offering early supports are critical to retention; yet, many organizations and managers assume these relationships will happen organically and without assistance. Not all employees, especially new ones, feel comfortable or safe enough to ask for help and even those who do feel resentful at having to build their networks on their own terms and time, when they need it most and also while navigating a new workplace and all that it entails. The cost of staying and fitting in with an organization should not be wholly borne by employees alone, organizations should play their part and can do a lot by providing key people, whether they are requested or not, to whom people can turn. Yet, while much is devoted to new employees and their retention, longer-term employees should also not be neglected or assumed to be fine just because they are not resigning; they too, need meaningful connections and to feel they belong.

Further, much is lost by simply not having a space in which one can connect with others and many organizations forgo including and creating such spaces, assuming that if a kitchen, board room, and personal offices exist, it is sufficient. These single purpose spaces clearly signal that only work and sustenance are of value, while areas from which joint ideas can emerge via impromptu social play and interaction are not valued or even discouraged. After all, workplaces are for “work”. Yet, today's work environment necessitates the development of creative and innovative ideas, which cannot be done by isolated employees alone. Further, the burdens of work themselves should not be accepted as a mere given when social supports can mitigate resignations, reduce absenteeism, avoid presenteeism, and reduce healthcare costs due to vague ‘I'm just not feeling well today’ excuses. In addition to these spaces, it is also giving permission to employees to use them and scheduling, as well as facilitating, such connections to emerge that make the difference. Otherwise, social relationships become a lot like physical activity; we all know we should do it; yet, the gym at the end of the hall remains ominously empty as few truly understand its value and whether

Onboarding and offering early supports are critical to retention; yet, many organizations and managers assume these relationships will happen organically and without assistance.

The burdens of work themselves should not be accepted as a mere given when social supports can mitigate resignations, reduce absenteeism, avoid presentism.

The importance of social connections within professional settings as a means of improving work motivation, efficiency, the health of individuals, as well as their sense of job satisfaction and belonging to the organization.

they will be supported, allowed and encouraged to generate that state of health and vitality.

At last, while we have extolled the benefits of creating such social connections, organizations should take care not to undermine sociability by mandating it.

Nothing undermines happiness more than forcing employees to spend an afternoon in authorized ‘team building’ activities with people they do not like; giving time off may be preferable. Offering employees the choice to socialize or not, as well as non-threatening opportunities to do so through a number of naturally occurring reasons to work together, should be facilitated instead as tolerance levels and the need for sociability vary greatly.

Workplace Policy

Recent World Happiness Reports argue for a comprehensive review of all government decision making and policy design to embed wellbeing as a starting point for policy-making while ensuring that decision-makers move beyond current conceptions of economic progress. As such, governments should adopt consultative policy making processes with the supply and demand side and find ways to incorporate new measurement and evaluation models. We believe that organizations should and can do the same. Holistic policy development in which social norms around what good work means and how it can contribute to a good life for all stakeholders including employees, customers, and the environment must be re-evaluated; a new paradigm built on human progress, enlightenment, and social growth must take primacy.

What can be done?

We have highlighted the importance of social connections within professional settings as a means of improving work motivation, efficiency, the health of individuals, as well as their sense of job satisfaction and belonging to the organization. But how does an organization conceive of and implement workplace initiatives as well as HR practices that can turn policy into practice? While not exhaustive, at Global Communications Agency, we offer a three step approach to enhancing social connections in a work environment.

Organizations can schedule a bi-weekly “lunch with a purpose” as an example where employees are asked not to sit with known colleagues but are randomly assigned to lunch room tables to get to know one another and solve workplace issues, generate innovative ideas and opportunities. This ‘blind date’ option can be awkward, but in time, it can serve to generate strong social capital, whereby employees know who is working on what, for what purpose, and how it links to their own work. They also know from whom they can ask for help, information, support or inspiration before and when they need it, rather than toiling in silence or despair when they do. It can also spark innovative, unexpected ideas such that an accountant may be the one who proposes a brilliant idea for an ad campaign more easily than those personally invested in, and tasked with the responsibility of generating it. Another obvious solution is to reallocate offices otherwise and purposefully break up single-identity groups whereby the chances of sitting next to the accountant, nurse, political science professor, intern, or senior administrator is likely. This also serves to break up physical hierarchies that limit human connections due to the imposition of status. Nurturing professional diversity from within is an inexpensive and overlooked pathway to innovation and development of social capital that remains untapped for many organizations.

At the same time, fostering closeness within the same professional domain is also important as same department employees know their subject deeply, but are often too caught up in their mundane activity to be of any use to one another. They predictably tend to devote little time to innovation or



Offering employees scheduled thinking and socializing time does pay off.

building rapport, particularly as the effects of daily exposure and habituation settle in and same department colleagues find less and less of value to say to one another. Yet, providing them with time – yes, more, even 30 minutes of scheduled time a week – preferably in another room, to solve, propose, and mingle purposefully can shift their focus from routine and meaningless “hi, how are you?” exchanges, to, “what are you working on these days?” It is surprising how little people know of, and about one another for no other reason than they spend too much meaningless time in one another’s space and consequently, do not care to. Changing the narrative and primary reason for coming together can shift a group away from its prevailing indifference towards a mutual curiosity and appreciation.

From these exchanges may emerge the safety to say, why are we doing things this way and why don’t we do this instead...? Or, I had no idea you were doing that, I’d be interested to collaborate; in fact, I have a friend... This emotional familiarity can also spark deeper conversations and more extensive ideation within a pool of content experts. In academia for example, being in the same building and office vicinity produced papers that were of higher quality, published in better quality journals, and 45% more likely to be cited within the industry or field (Lee, Brownstein, Mills, & Kohane, 2010). Such collaboration is facilitated by physical proximity, ease of communication, impromptu meetings, and lower costs to the transfer and exchange of ideas, all facilitated by close relationships. Offering employees scheduled thinking and socializing time does pay off.

Workplace relationships even impact health. Studies show the risk of early death and illness is predicted by having few social networks and this likelihood is as important as the risks inherent to smoking and obesity (Holt-Lunstad, Smith, Baker, Harris, & Stephenson, 2015; Holt-Lunstad, Smith, & Layton, 2010). Having a supportive social circle at work significantly contributes to physical and mental health (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten, & van Dick, 2017). In fact, merely having one good friend at work can help an employee stay with their organization and not quit during difficult moments. Having friends at work also boosts employee engagement by a factor of seven and gives employees the sense that someone cares about them as well as the work they do (Gallup, 2012, 2018). In the interim to making more sustainable organizational changes, retention may even be helped by strengthening workplace relationships.

In most offices however, high-quality connections (HQC; Stephens, Heaphy, & Dutton, 2011), the short-term, small interactions experienced as energizing and which provide for ‘feeling felt’ are more common. HQC’s include quick hallway chats, a thumbs up gesture or quiet nod during meetings, private texts of support, and momentary “I get you” looks of support. Such interactions between colleagues build workplace capital and positive workplace cultures. Often naturally occurring, they can nonetheless be facilitated through purposeful task sharing, supportive onboarding relationships, or social activities. Beyond the support they offer, they also result in greater performance and a means to buffer workplace as well as personal and home life stressors; they further build a feeling of belonging and workplace attachment. Such connections contribute to workplace satisfaction, involvement, team cohesion, and organizational commitment (Chiaburu & Harrison, 2008; Dickson-Swift, Fox, Marshall, Welch, & Willis, 2014; Fliaster & Schloderer, 2010). A spin off benefit is that they also influence the behavior and attitudes of others. Job satisfaction and the amount of effort one puts into it is contagious and such employees can be strategically placed to positively influence others (Chancellor, Layous, Margolis, & Lyubomirsky, 2017).

Relationships clearly contribute to wellbeing and equally so in the workplace, despite the fact that individuals routinely overlook the pleasure of connecting with others and assume they will be happier in solitude. Studies show that individuals underestimate the pleasure they get from talking to what are considered random strangers and yet, these paradoxically generate much satisfaction alongside surprising disclosures and revelations about one’s own personality that would not be revealed otherwise as most of us connect

The benefits of social connection also extend to community engagement, actions aimed at addressing public and social concerns and which help individuals develop skills and knowledge.

Having a supportive social circle at work significantly contributes to physical and mental health.

Having one good friend at work can help an employee stay with their organization and not quit during difficult moments.

High-quality connections build positive workplace cultures, feeling of belonging and workplace attachment.



with people already similar to us in culture, values, socioeconomic status or appearance (Epley & Schroeder, 2014). While solitude, quiet thinking time and solo mental processing are conducive to aspects of productivity and the ability to achieve a state of flow during work itself, the gains to be made from social connections to innovation, prosocial behavior, and organization commitment are just as great and both modes should be fostered.

Want More Sociability?

Many organizations operate in silos; that is, all accountants, psychology professors, or HR managers operate or are located in one physical space. While this serves the purpose of knowing where everyone is, much is lost by not connecting with other departments, even if the link is not immediately obvious. Multidisciplinary or cross-department work not only yields considerable efficiencies, but unique innovative contributions that can remain obscured by virtue of two people never crossing paths. It is the same reason why organizations are keen to facilitate professional travel and networking at conferences and events, relationships pay off in so many ways. Yet, these same relationships within organizations are often overlooked to the detriment of companies themselves as workplaces are considered places to house physical bodies and equipment, versus ideas. There are a number of things organizations can do to build better social connections in the workplace.

While research shows that social connections have the greatest influence on wellbeing (Helliwell & Wang, 2012), they are often also the last thing on the radars of organizations as they plan and organize for greater levels of productivity, profit and competitiveness. Yet, times have changed and the expectations employees hold of work have as well. Work is a calling for many professionals who see beyond its financial reward towards the realization of their deeply held aspirations and professional and well as personal goals. Further, considering that people work throughout their lifetimes and spend most of their days in organizations of some sort, it is inevitable to think of work as a place where relationships will form. Many workplace connections extend beyond work contracts and across global borders and persist well into the years. Paying attention to the human side of the workplace and creating an environment that is uplifting, convivial, supportive, as well as intellectually and socially stimulating is a contribution all businesses can offer to their employees. These benefits are not only for employees themselves, but organizations as a whole benefit from them too. We argue that ignoring workplace relationships and their facilitation may be costly and offer a brief review of why this is the case. We conclude by providing ideas for ways in which organizations can increase their internal social capital and leverage this aspect of wellbeing into greater organizational effectiveness.

Social Connections

Social connections have for too long been considered an afterthought in the workplace; after all, people are there to gainfully work. Yet, workplace relationships are commanding more respect as rates of loneliness around the world continue to increase with implications for health in particular, but also for the spinoff benefits to workplaces, such as innovation, career progression and personal/professional support (Holt-Lunstad, Robles, & Sbarra, 2017). The research is clear, when it comes to wellbeing, a growing national priority in the UAE and across the region, social connections matter more than any other factor (Helliwell & Wang, 2012). Instances of shared emotion, reciprocal care, as well as behavioral synchrony are vital to human flourishing and such moments can emerge between strangers sharing mutual responsiveness in the grocery checkout line, or equally between employees around the office water cooler. Thus, it is not only intimate relationships that matter, but any social connection made through professional networks, non-profit and volunteer groups, sport clubs, community coalitions, religious organizations, friends, and of importance to this article, colleagues.

Paying attention to the human side of the workplace and creating an environment that is uplifting, convivial, supportive, as well as intellectually and socially stimulating is a contribution all businesses can offer to their employees.



Instances of shared emotion, reciprocal care, as well as behavioral synchrony are vital to human flourishing.

Teams with good social capital always seem to propose new initiatives with spontaneously self-forming teams brimming with enthusiasm.

What do relationships do for us?

Not to be dismissed or trivialized, interacting with others, generating acts of kindness, charity, concern, empathy, support, fun and cooperation all serve to generate happiness. Such interactions also build social and organizational workplace capital, the networks and social trust facilitating cooperative activity within and among groups. Social capital may be difficult to quantify, but easy to see when it is absent. Little communication, hesitation to work together, negative vibes and no synergy or momentum in terms of idea flow and development evolves in its absence. Teams with good social capital always seem to propose new initiatives with spontaneously self-forming teams brimming with enthusiasm; they also seem to buffer the effects of downsizing, budget cuts, and rejections a lot better. These connections are highly valuable to individuals themselves; they are estimated to be the equivalent of £85,000 a year in terms of life satisfaction (Powdthavee, 2008). The benefits of social connection also extend to community engagement, actions aimed at addressing public and social concerns and which help individuals develop skills and knowledge, as well as trust in others and work as a group.



Importance of Connections in the workplace

Aziz Mulay-Shah
(Managing Director - Global Communications Agency) &

Dr. Louise Lambert
(Author & Researcher, Emirates Center for Happiness Research at the UAEU and
Editor of the Middle East Journal of Positive Psychology)

- A useful mnemonic for appraising everything that an HR professional does is **TOIDPAR**. Originally developed by Dr Dave Francis, Principal Research Fellow, Brighton Business School, UK, this is a simple but effective decision making process which has applications beyond HR:

T - Tune in – why are we thinking of doing this, what are we trying to achieve

O - Set Objectives – what will success look like, what different will we make and how will we measure it?

I - Gather Ideas and Information - are there different ways that these can be achieved? Gathering these and understanding how these can be evaluated.

This is a critical stage in decision making. Sometime people say it is difficult to gather evidence in this way because there are so many factors affecting people and organisations.

Evidence based practice might not mean that we make perfect decisions. It is about making more informed decisions using trusted and reliable evidence that it relevant to the circumstances and to what are the objectives.

The need to understand biases is also a factor. Just because you completed a training program in Emotional Intelligence doesn't mean that it is a solution or a part of a solution for every challenge or issue. There may be better solutions – you have to ask the question and, if they are there, find them and appraise them honestly.

D - Decide – on the basis of objective appraisal and in terms of criteria that are genuinely relevant for the Objective identified earlier.

P – Prepare or Plan – which includes resourcing properly

A – Action – Implement

R – Review – to confirm return on investment, to identify what worked and what didn't so that it can be improved

There is a significant amount of money spent each year on the Management of Human Resource – especially people and organisational development. We often hear the term budget being used – which indicates that organisations see it as a cost. It is much rarer to hear the term “investment” being used but that is exactly what Human Resource Management is about –it's about investing time, money effort into optimising the human resource in any organisation.

The notion of Evidence Based Practice is now rising to the top of the agenda and, perhaps, not before time. It represents another area where 21st Century HR can make a unique difference.

Professor Rob Briner, one of the world's leading psychologists and Scientific Director at the Centre for Evidence-Based Management (www.CEBMa.org) suggests that Evidence Based Practice is the opportunity for increasing the likelihood of a favourable outcome. Describing a process similar to TOIDPAR, Briner acknowledges that gathering evidence in HRM can be problematic but that doesn't mean it shouldn't be done. It is an excuse not to do it.

It's about investing time, money effort into optimising the human resource in any organisation.

The HR profession is not under threat. It is exposed to change and much of that is significant.

It also doesn't mean trying to gather all the evidence. There is a need to be judicious – finding the best available evidence is the goal. We might be interested in improving employee morale for a variety of good reasons but it can be difficult to assess on an ongoing basis. So, we might evidence it through looking at attendance, the number of ideas being submitted, customer satisfaction when dealing with staff, etc. Any one of these might arguably not measure morale but something else. Put them together (in the way you might present evidence in a court of law) and together they might work as measure

Briner useful suggests that there are 4 sources of evidence:

Academic Literature – examining relevant research

Organisational – internal data – often abundant

Practitioners – what is the experience and expertise of professionals

And

Stakeholders – values and concerns of staff, managers, clients, etc

In terms of the future of HR, these indicate what will be sought now and more so in the future.

The HR profession is not under threat. It is exposed to change and much of that is significant. There is opportunity to continue its evolution. Considering the impact of technology is only part of the changing picture.

What is more fundamental is how, and why, would HR Management make a difference and how would we understand that.





A common example of the challenge for professionalism is the practice of Coaching, to which we have already referred. It is increasingly becoming evident that coaching and mentoring – if carried out properly is a very useful approach to developing people. Developing a coaching culture can be transformational.

But ... anyone can call themselves a Coach or Mentor – even without any training. There are no universal standards (although one professional body, the European Mentoring and Coaching Council is making good progress in this area and is bringing others alongside). There is a plethora of training programs for coaches ranging from a 3-day program to a comprehensive qualification requiring an understanding of theory as well as evidence of practice. Some are comprehensive and are likely to be valuable, others are very basic.

There are essentially two options. Introduce regulation requiring CPD to be demonstrated in order to maintain some form of recognition as a professional or rely upon the individual to do this willingly and consistently as part of their desire to be recognised as HR professionals.

Allied to the idea of professionalism is that the concern that there are a great many ideas and concepts circulating in the world of HR. More appear each year and some become very popular indeed. Moreover, there are ideas which were developed a long time ago but have been superseded by better, often more complete, ideas, and yet are still adopted although their effectiveness is now in question.

Developing a coaching culture can be transformational.

Bringing clarity to how HR policies and processes are selected, developed and implemented to ensure that the best decisions are made.

There are also a lot of trends which are often little other than fads. In the midst of this there are of course often excellent ideas which get little recognition.

Arguably, a key function for the HR Department or HR professional is to be alert to ideas old and new and to be objective in their evaluation of them – especially in understanding how they contribute to effective HR and OD practices as well as the ability to apply them with a realistic expectation of making a difference.

Being objective is critical. This is about decision making in a complex area. It is also about being critically aware about what is your purpose. Decision making and problem-solving works best when there is a desire to find a solution that makes a difference to a real, not imagined, objective.

This reinforces the future role of HR - bringing clarity to how HR policies and processes are selected, developed and implemented as well as underpinning the objective and balanced analysis to ensure that the best decisions are made.

In our work we frequently find that this approach simply isn't there. Take Talent Management for example. Many go straight from the need for talent management to introduction assessment and development centres.

A competent HR function should identify:

- **What** do we, in this organisation, mean by Talent Management, and **what** difference do we expect if we do something? What are the objectives?
- **How** can those objectives be met? **What** are the options available? (a common issue is that people will only consider options with which they are already familiar or comfortable).
- Crucially, **what** is the evidence for each approach including Assessment and Development Centres. How can we be confident (not necessarily certain) that this will be useful in our situation?
- **What** will be the implications for the organisation (culture, values, key business processes, etc)? These can often be wider than the activity ("Why haven't I been selected for the Development Centre" or even "Why have I been selected?").

And the so called "million-dollar question":

- **How** much will this cost and what will be its benefits in terms of a significant and serious aspect of the business. What can we reasonably expect when this is introduced properly and how will we measure and evaluate it?

This is largely about evidence and Evidence Based Practice which we'll touch upon in a moment.

Say, we wish to examine Assessment Centres as part of a Talent Management solution. What will we seek to assess? – how do we know it is critical for the organisation? Again, we have seen organisations say they want to assess attitude and mindset but the content of the Development Centre may only assess behaviour which is not the same thing.

It was a dramatic opening and it served its purpose. It recognised that coaching and mentoring were now recognised as important and valuable approaches to developing people. The practice of coaching has been almost entirely in the hands of (specialist) coaches. However, many managers and leaders were now developing those same skills and didn't always need an external coach.

It simply reflected that coaching as a skill and application was evolving and that those who offered those services needed to evolve with it because people were learning how to do some of this perfectly well for themselves.

What seems to be emerging is that HR will occupy a similar space to the Financial Function or the Technical Function of an organisation.

The strategic element should strengthen. The HR function will increasingly contribute to the strategic direction of the business. The way an organisation manages people is a key enabler towards achieving all of its important outcomes. In turn this means development of policies, strategies, processes and plans in the same way that the technical function or the finance function would do that.

This means that it is the responsibility of the HR professional and the HR function to identify practical, well founded and reliable approaches for recruitment, development and motivation of the organisation's human resource. It's an important contribution because optimising the human resources available to an organisation is a complex matter. So, another key challenge for the HR function is to examine this complexity and translate it into realistic policies and comparatively simple practices which can then be applied by those who are working directly with the people in the organisation.

Another element which should strengthen is the development and application of "big data" – especially for a purpose we discuss later – evidence-based practice. Interestingly many organisations already generate a lot of relevant data but it is often used only for reporting and rarely for analysis.

This analysis is both important and valuable. Whether it is to identify trends, provide evidence of impact of policies and practices and where that should be improved and how, as well as identifying what the organisation needs to consider to move to the next level.

Yet another challenge is to integrate HR policies and strategies more fully with each other and with other key business processes. It is not unusual to find that organisations will introduce approaches which, independently seem to make good sense, but will sometimes undermine each other if they are not part of the same picture.

The practice of coaching has been almost entirely in the hands of (specialist) coaches. However, many managers and leaders were now developing those same skills and didn't always need an external coach.

The HR function will increasingly contribute to the strategic direction of the business.

Another key challenge for the HR function is to examine this complexity and translate it into realistic policies and comparatively simple practices.



Integrating HR policies and strategies more fully with each other and with other key business processes is another challenge.

There is a growing interest in ensuring that those who work as HR professionals are professionally prepared to work to universally accepted standards.

This presents an opportunity as well as challenge for the HR professional and the HR function. It has an increasingly important strategic role to play and retains an operational function even though some of this is migrated to the line managers and leaders in an organisation.

And this brings us back to the two other interrelated two issues which are growing in importance – professionalism and evidence based practice.

Unlike many of the professions, the HR world is much less regulated whether we are talking about its entirety or elements of it. As Leaders and HR Directors become more comfortable with what HRM can contribute, there is a growing interest in ensuring that those who work as HR professionals are professionally prepared to work to universally accepted standards.

Arguably there are organisations which provide qualification and training frameworks which ensure that those who practice have at least a minimum level of training and development. This includes professional bodies such as SHRM as well as many academic institutions which will sometimes collaborate effectively with professional bodies.

Though useful, our understanding of how individuals respond to events and how organisations work is evolving – and improving – all the time. There is therefore an imperative for CPD – Continuous Professional Development. Some do it and many do not. Yet it is rarely the case that this a requirement for HR professionals. It is routine in many professions – accountancy, engineering, and the medical professions. We would not be very comfortable if we went to see a dentist who last did their training 10 years ago and is not aware of or open to new ideas and approaches.

Line managers rarely had the skills or knowledge to handle this and most of this therefore found its home in the Human Resources function which would often be more directly involved in managing people. Expectations of staff were generally limited to their enthusiasm for the organisation and loyalty.

As we enter the 21st Century, the picture evolves again. Employees are better educated and can participate in the way their work is carried out to a much greater extent than before. Indeed, they want work that interests them, they seek involvement and they enjoy decision making and adopting leadership to some extent.

Leaders and managers begin to be better trained and better educated too. They now learn many elements that would have been previously the province of the HR professional. They learn how to engage with employees and we begin to see leaders and managers expected to be coaches and mentors too.

Technology begins to impact on the administrative aspects of HR. More processes are systemised and information about staff is gathered through IT.

For instance, traditional appraisal or performance management which typically relies on formal discussions once or twice a year is now sometimes replaced by much shorter but more frequent reviews (fortnightly or monthly) that occur partly through an IT platform. Each party records their view of performance and behaviour over the preceding time period and sometimes add a simple rating to summarise the assessment. The system stores and records these exchanges and even monitors these to identify where there is, say, divergence of view or there is evidence of falling performance and can be programmed to suggest that a more formal discussion might be valuable.

This is an example of technology supporting the evolution of a process which enables “management by exception” – the manager intervenes when the need becomes evident.

The focus of Human Resources Management activity remains optimising the contribution that people can make to the performance of the organisation. Now it is increasingly through proactive engagement with employees. And this now brings in concepts such as diversity.

One growing trend is for some employees to be happy to work as independents and for some to choose to work for finite periods of time.

This does not necessarily mean that they are not interested or not loyal to a particular employer. Their skill set enable them to choose an alternative way of working. This can suit many organisations who will often choose to treat them as they would a permanent employee.

The purpose of this reflection is to understand that the HR function hasn't changed in its purpose – particularly the way it contributes to the organisations purpose and to the wellbeing of employees.

Technology begins to impact on the administrative aspects of HR. More processes are systemised and information about staff is gathered through IT.

One growing trend is for some employees to be happy to work as independents and for some to choose to work for finite periods.

What is changing is what the HR profession does to deliver its purpose.

If we look closely at the term Human Resource Management, we might see that it is referring to the Management of the Human Resources available to the business. Strictly speaking this is the responsibility of the individual(s) who is responsible for managing the resources available to them to achieve a desired outcome. That is normally a line management or leadership function.

At the start of this evolution, this was very much the case. HR (or more likely called Personnel Management at that time) played a peripheral and often administrative role. As complexity entered the picture, the HR role became much more operational because this is where the expertise, education and technology to handle complexity were invested. It also became more strategic because the impact of the complexity needed to be handled carefully.

Now technology has made inroads into the administration elements of the HR function and management and leadership development embraces much of what HR professionals would learn and apply.

This doesn't threaten the HR function. It changes it and gives it potentially a greater purpose.

Some level of support will still be required, the line management and leaders will need sources of professional support and assistance and will need to be guided as HR practice evolves.

Three years ago, I spoke at a major Coaching conference at the University of Kansas in the USA. The key note address was on “The Future of Coaching”. The keynote speaker opened by stating “Coaching has a future ... coaches may not!”.



Most of the articles we are asked to write are focused on sharing a piece of knowledge or wisdom which is something we do enjoy doing. However, it is also appropriate from time to time to take a step back, widen the perspective and look at some of the bigger issues in HR and people development.

As an organisation that is widely regarded as being at the forefront of innovative thinking and practices in the world of HR, AQR International is very often asked about where, and how, HR and its related disciplines could evolve over the next decade or so.

There is no doubt that the world of Human Resource Management is at a crossroads, particularly in people and leadership development and its relationship with organisational development.

A great deal of the current debate focusses on the impact of technology. This is indeed a significant factor but it is not the only factor. There are several factors and, importantly, they are all to some extent interrelated. And like any other profession, they will impact on the way human resource management works and the role of human resources professionals.

In addition to the impact of technology, there are perhaps three themes which emerge consistently in our work around the world:

- The nature of the Human Resource Management in the 21st Century
- Professionalism and the adoption of well-founded concepts
- Evidence based practice

We'll start with the first of these. Before examining these further, it is worth restating what is becoming a cliché - that the most important resource that an organisation has at its disposal is its people. Despite the advent of technology, which some fear might replace people in some way, it is likely to be the case that people are more important – not less so – in the future.

Classical economic theory suggested that the key factors in production, i.e. the creation of wealth in an organisation or a society were Land, Capital and Labour (People). To that we can now add Innovation and Technology.

Whatever the resource – land, capital, innovation and technology – it is the people element which optimises their impact.

The HR role has generally evolved and developed in line with the development of management theory and it is worth looking at this briefly to understand the how and why and then to consider where it goes next.

Structured approaches to management can be considered to begin with Scientific Management. Employees were considered factors which would be equipped with sufficient skills and knowledge to do what managers required and what they did could be analysed and converted into routines. Focused largely on their efficiency, there was little expectation of their engagement in work other than to do what was required from them. The equivalent of

Despite the advent of technology, which some fear might replace people in some way, it is likely to be the case that people are more important – not less so – in the future.

Whatever the resource – land, capital, innovation and technology – it is the “people element” which optimises their impact.



HR at that time would be focused on administrative tasks (recruitment, staff records, etc) and basic skills development. Some organisations would introduce a welfare component.

The management of the human resource was largely in the hands of line managers who would be supported by a largely administrative HR function.

Next came a realisation that employees were not all the same and responded in different ways to certain inputs – their motivation and behaviour were rarely optimised. This evolved into a growth of interest in motivation, leadership, desired behaviour (through evolution of competency frameworks), and teamworking as organisations sought to capture the potential interest of employees in their work. The interest in behaviour spawned an interest in psychology, personality and psychometrics. Culture, performance management and the way work is organised became important. Coaching and Mentoring emerged

At the same time legislation began to appear which regulated many aspects of the way employees were managed.

The net effect was that this introduced a lot of technical and technological components into the optimisation and development of human resources.



Reflections on the future direction for HRM

Doug Strycharczyk
CEO, AQR International

Professor Peter Clough
Head of Psychology, University of Huddersfield, UK

10. Don't just network with people your own age

Beware the whiz kid syndrome. Smart, young people have a habit of forming communities of other smart young people and feeding off each other's energy. In the older world they are seen as "bright young things" that give confidence that the future is in good hands. How many times have you heard that? Youth enclaves can actually be restrictive. Smart 20-somethings should make sure they network with older people too. In fact their networking should be about meeting useful mentors and career champions who can open doors and fast track careers. Similarly, older, successful people should not just sit in musty clubs talking about the 1970s. They should be proactively seeking out smart, young people who can shake them out of their comfort zone and open their eyes to new ideas.

11. Celebrate cultural differences in the workplace

One of the big mistakes we make in Australia is failing to adequately recognize the value of overseas experience and people from a variety of cultures. Diversity brings a richness to our workplaces that benefits all of us. Overseas experience is real experience. We should take every opportunity to inject new thinking into our workplaces. It is where the magic begins.

12. Take the time to understand what your business does

I love the story of President J F Kennedy's visit to NASA during which he asked a cleaner what his job was. The cleaner replied that he sent rockets to the moon. All of us should feel part of what our organizations actually do. We should take the time to be part of the big picture and always feel connected with the true objectives of our workplace. Do not wait for someone to tell you or lament that internal communication is crap. Find out for yourself.

13. Don't put off working overseas

Geography is becoming less relevant. We are all citizens of the world. President Obama made the point during his University of Queensland speech that the world was becoming smaller and even the Pacific Ocean was now just a lake. If you get the chance to work overseas, and you aspire to do that, take it. There is never a right time. And we always regret the things we don't do far more than the things we do.

14. Work in an office where you have friends

You will spend a lot of time at work. You should work with people you like. I used to be a bit sceptical about a question in employment engagement surveys asking people if they had a "best friend" at work. I realize now that work is much better if you are among friends. The happiest people are those who do things they are passionate about with people they really like. Further to

When good people have problems, managers and companies need to carry them.

A re-invigorated broken employee is a corporation's most powerful force.

Older successful people should be proactively seeking out smart, young people who can shake them out of their comfort zone

Youth should make sure they network with older people too.

Diversity brings a richness to our workplaces that benefits all of us.

All of us should feel part of what our organizations actually do.

Always feel connected with the true objectives of our workplace.

You should work with people you like.

If you find you have taken on a job you hate, ditch it quickly.

If you work somewhere that compromises your personal ethics and values, get out of there as quickly as you can.

Failure is just part of a process to eliminate unsuccessful options.

Sometimes failing spectacularly is the best evidence that we are serious about aspiring to the extraordinary.

There is no value in being ordinary when you have the capacity to be remarkable.

that, if you find you have taken on a job you hate, ditch it quickly. Your career can survive a few well-intentioned detours and mistaken pathways.

15. Never sacrifice personal ethics for a work reason

Crucial to workplace happiness is value alignment. If you work somewhere that compromises your personal ethics and values, get out of there as quickly as you can. Good people will be unnerved by things that do not feel right. If it does not feel right, it probably is not. Bad things only manifest when good people do not take a stand.

16. Recognize that failure is learning

As bizarre as it might sound, failing is not failure. Researchers recognize that failure is just part of a process to eliminate unsuccessful options. To misquote Woody from Toy Story, when we make a few mistakes, we are not failing, just falling - with style. Even fairy-tale princesses recognize that you need to kiss many toads before you find a handsome prince. Thomas Edison articulated this best: "I have not failed. I have just found 10,000 ways that don't work." If we fear failure, we tend to take a minimalist approach to our jobs and the opportunities around us. Takes some risks. Sometimes failing spectacularly is the best evidence that we are alive, human and serious about aspiring to the extraordinary. There is no value in being ordinary when you have the capacity to be remarkable.



You can also miss the chance to learn. Children teach you a lot more than you teach them. They give you a second chance to see the world for the first time through their eyes. And you will be astounded what you miss in the clutter of life. Hold onto those times while you can. As the nun sang in The Sound of Music, you cannot keep a wave upon the sand. And you look kind of ridiculous trying.

5. In the workforce, always act like you are 35

A recruiter gave me this advice some years ago. It is quite inspired. What she meant was, when you are young in the workplace; do not act as a novice. If you are smart and competent, step up and do whatever you are capable of doing in a mature way. Similarly, when you are an older worker, do not act like it. Approach your day with youthful energy. To quote a famous Frank Sinatra song: "You're 35 and it's a very good year".

6. Management is about people, not things

It is easy to fall into the trap of believing that all people are equal, behave the same every day and have a generic capacity to perform. Humans are simply not made like that. Business guru Jack Welch says the workforce consists of 20 per cent of people who are high performers, 10 per cent that you should get rid of and 70 percent, who do okay. The problem is the 70 per cent. Most managers want everyone in the 20 percent. We need to be careful not to believe that the 70 per cent are underperformers. Sometimes we need to celebrate the competence of the masses not the superpowers of the elite. As managers, we are not managing things, we are empowering people and making the best use of whatever it is they bring to the table.

7. Genuinely listen to others

It is easy to fall into the trap of thinking we have all the answers as individuals. We do not. As a group, we are far more powerful. We need to learn to genuinely collaborate and really listen to the opinions of others. And we need to ask our own people first. So many managers and firms fall into the trap of asking external consultants for answers and then trying to implement the recommendations over the top of tried-and-true employees. In almost every case, our own people already know the answers. We need to avoid letting familiarity blind us to the talent sitting around us.

Business guru Jack Welch says the workforce consists of 20 per cent of people who are high performers, 10 per cent that you should get rid of and 70 percent, who do okay.

We need to ask our own people first.

Many managers fall into the trap of asking external consultants for answers over the top of tried-and-true employees.



8. Never work for horrible bastards

Life is way too short to tolerate really bad bosses. If you find yourself working for one, unless you are desperate or starving, start looking for a new job. Immediately. Then sack the bad boss. By leaving.

9. Recognize that staff are people with finite emotional capacity

This is one I really wish I had known earlier. It is clear to me now that humans have a finite emotional capacity. If there is something challenging happening in their personal lives, they have limited capacity left to deal with issues at work. In nearly 100 per cent of cases I have dealt with of people suddenly under-performing at work, it has nothing to do with work. When good people have problems, managers and companies need to carry them. This should be a personal mission. If we learn to carry people when they most need it, we become a stronger community and we empower people in ways that we probably cannot imagine when we are young. A re-invigorated broken employee is a corporation's most powerful force. They become a slightly better version of themselves without the need for a V energy drink.



In the future, when we turn 50, we will each be given a ticket to a time machine and, just once, we will be able to go back in time and talk to our 25-year-old selves.

Even then, time travel will be expensive and wreak havoc with frequent flyer programs. So there will only be one trip. So what if we could? What would we say? What advice would we give?

I often wish I could do this. Just once. So, just in case the time machine ever comes along, this is the career advice I would give my 25-year-old self.

1. A career is a marathon, not a sprint

Chill. When we are younger we tend to be impatient. As you get older you realize there is no real rush. Life, and the careers we pursue to fill it and pay the bills, needs to be approached on a long-term basis. If you sprint you will wear out or start to resent work that you previously enjoyed. Allow yourself time to breathe and grow. Things will come if you work hard and allow your-

Get good at things before you try to move to the next thing.

If you are smart and competent, step up and do whatever you are capable of doing in a mature way.

self time to get good at things. Always rushing only leaves you empty, and tired. It is fine to give yourself permission to take some time in the slow lane with the hat people. You will find yourself seeing things on the journey that you didn't realize were there.

2. Most success comes from repetition, not new things

I remember hairdressing legend Stefan Ackerie telling me this in 2003. I had never really thought about it before. A few years later Malcolm Gladwell's brilliant book *Outliers* was published, promoting the idea that you needed to spend 10,000 hours on something to become truly expert at it. This applied to the Beatles and their Hamburg gigs and Bill Gates who, through a series of fortuitous accidents, ended up spending more time than almost anyone else on a computer.

The lesson here is get good at things before you try to move to the next thing. Genuine expertise belongs to an elite few. They seldom have super-powers. They usually have endurance, patience and take a long-term view. They also love what they do. If you find that, do not let it go.

3. If work was really so great all the rich people would have the jobs

It is well established that almost nobody laments on their death bed that they didn't spend enough time at the office. This seems obvious. Yet still we let contrived circumstances and fairly trivial issues keep us from important events like school sport days and kids getting badges for picking up rubbish. I wish somebody had schooled me about these priorities at 25. I can remember every sport day and certificate presentation I missed. I cannot remember any of the reasons I missed them.

4. Deprioritize your career when your kids are young

If you have skills, commitment and passion, careers tend to take care of themselves. Over the long haul, it really does not matter if you have a few years when your career is in canter mode while you prioritize young children. This should apply to men and women. I was watching some video of my kids when they were little last week and I realized, again, that the little people in that video do not exist in that form anymore. They have grown into pride-worthy adults but the tiny people with wonder in their eyes were just passing through. If you miss that time meeting deadlines and finishing reports, you never get it back. Childhood is fleeting. When it is in its formative stages, you get one chance.

The career advice I wish I had at 25

Shane Rodgers
State Director at Australian Industry Group (AI Group)

created by the use of freelancers. “I had to redo all the poor work the freelancer did,” was a typical complaint.

Truly integrating temporary workers so that they can perform at a high level requires the willingness and the flexibility to create more adaptable workflows and processes. Companies must clearly articulate the role of these workers and the purpose of integrating them to gain broad internal support from and alignment with other workers.

Take advantage of new gig-economy support services.

Investments related to the gig economy are shifting from the financing of marketplaces toward the development of adjacent technologies. The latter include such services as invoice processing and insurance provision for freelancers, and the development of shared online and offline work spaces. These moves into adjacent systems aren’t limited to startups. Large multinationals are also taking part, and many are leading the way, as SAP’s acquisition of Fieldglass demonstrates.

Engage in the regulatory dialogue.

Regulation of the gig work domain is evolving rapidly. New Zealand has banned on-call work, Ireland has changed its legal definition of self-employment, US courts deal with lawsuits by Uber employees arguing for employee status, a UK parliament inquiry has called gig work “freeloading on the welfare state,” and strikes by Dutch gig workers have forced the Dutch government to establish a taskforce to study the phenomenon. While all these responses were triggered by situations involving lower-skill gig workers, companies might find they also face constraints and resistance when they contract higher-skill workers.

The best way for companies to stay on top of evolving regulation is to remain engaged in dialogue with regulators, legislators, labor platform owners, and



Companies that are thoughtful and diligent in attracting, compensating, and retaining freelancers play an important social role and strengthen social fabric and talent

Freelancing offers opportunities for people from remote areas, housewives and people with special needs

opinion leaders. They should also monitor regulatory developments and shifts in public opinion and perception.

Freelancers aren’t the only option for companies looking to source critical talent in a flexible way and create a more adaptive employment model. But they can be an important part of the puzzle. Despite the challenges facing freelancers in many countries, gig work offers clear benefits to those in the workforce who value flexibility and self-directed work.

Whether to villagers in remote areas, homemakers with restricted working hours, or disabled people lacking access to the regular job market, gig work offers a significant chance for meaningful employment. Companies that are thoughtful and diligent in attracting, compensating, and retaining freelancers—in addition to traditional employees—fulfill an important social role as employers. At the same time, they strengthen the social and talent fabric of their own organization.



How Companies Can Adapt to the Freelance Future

The gig economy seems to be here to stay, first and foremost because it satisfies the needs of individual workers and companies. Tapping the talent and capabilities of the new freelancers will impose a learning curve on corporations. The motivations and aspirations of gig workers often differ significantly from those of traditional employees—and therefore from the experience of most corporate employers.

To make the most of the new freelancers, executives in traditional companies will need to adapt their management practices and strategies to attract people who don't necessarily like large corporations and find ways to integrate them into their operations. Here are some steps companies can take to get up to speed in the gig economy.

Embrace gig work and labor-sharing platforms to increase your company's flexibility.

When it comes to sourcing scarce skills and talent, and responding to changing customer demands, these platforms can be valuable tools. Gig platforms already offer access to significant parts of the workforce in all industries.

To make the most of the new freelancers, executives in traditional companies will need to adapt their management practices and strategies

Gig platforms already offer access to significant parts of the workforce in all industries.

Freelancing laws and regulations are rapidly evolving and companies are part of the process

Map the skills your organization has and those it lacks.

Our client work in re-skilling has taught us that many companies lack the basic data needed to map current skills and a foresight function to determine future skill requirements. Those tools would enable leaders to source critical skills and determine where and why freelancers fit into the picture—for flexibility, speed, cost arbitration, or talent access.

As the European bank executive told us, “We need a map of skill sets, and a map of skills compatibility and transferability. Yet we probably don't even have the CVs of all our employees.”

Define your freelance sourcing strategy.

You can either tap into existing labor-sharing platforms and networks or build your own. When using existing networks, companies should be deliberate in choosing those affiliated with high-quality freelancers who know the company's work processes and procedures.

Philips, the Dutch multinational technology company, is among companies that have created their own solution. Its platform, Philips Talent Pool, allows the company to address the dual challenge of maintaining a pool of freelancers familiar with the company and vetting the quality of their work.

Labor-sharing platforms, whether self-built or external, allow companies to cast a broader net for resources, specifically for scarce skills.

Don't just hire freelancers—integrate them.

To get the most out of freelancers—and make them want a return engagement—companies need to adopt new capabilities, support systems, and ways of working. The workers in traditional corporate environments we surveyed often resented the friction, variable quality, and need for re-work

Freelancers typically find work through multiple types of platforms in addition to personal networks, and they generally work on several projects simultaneously or sequentially, as needed. When asked to define their preferred future employment, around 45% chose remaining independent and adding clients as needed to increase their income, compared with only around 20% who preferred finding a full-time salaried position. (See Exhibit 5.)

Globally and across all types of workers in our survey, more meaningful work ranked as a top priority, along with higher wages. The new freelancers were no exception. The three top benefits they cited were the opportunity to spend time on more meaningful and interesting tasks, to be self-employed, and to fit full-time work more flexibly around private needs.

As a result, they also reported higher happiness and satisfaction levels with their work than people in traditional full-time employment, despite the fact that they were more likely to work more than 45 or even 60 hours a week, and to earn slightly lower salaries. The latter was especially the case when freelancing was the primary source of income.

Today, freelancers are increasingly tapped as a source of scarce talent and expertise by companies that need to adapt to shifting customer demands.

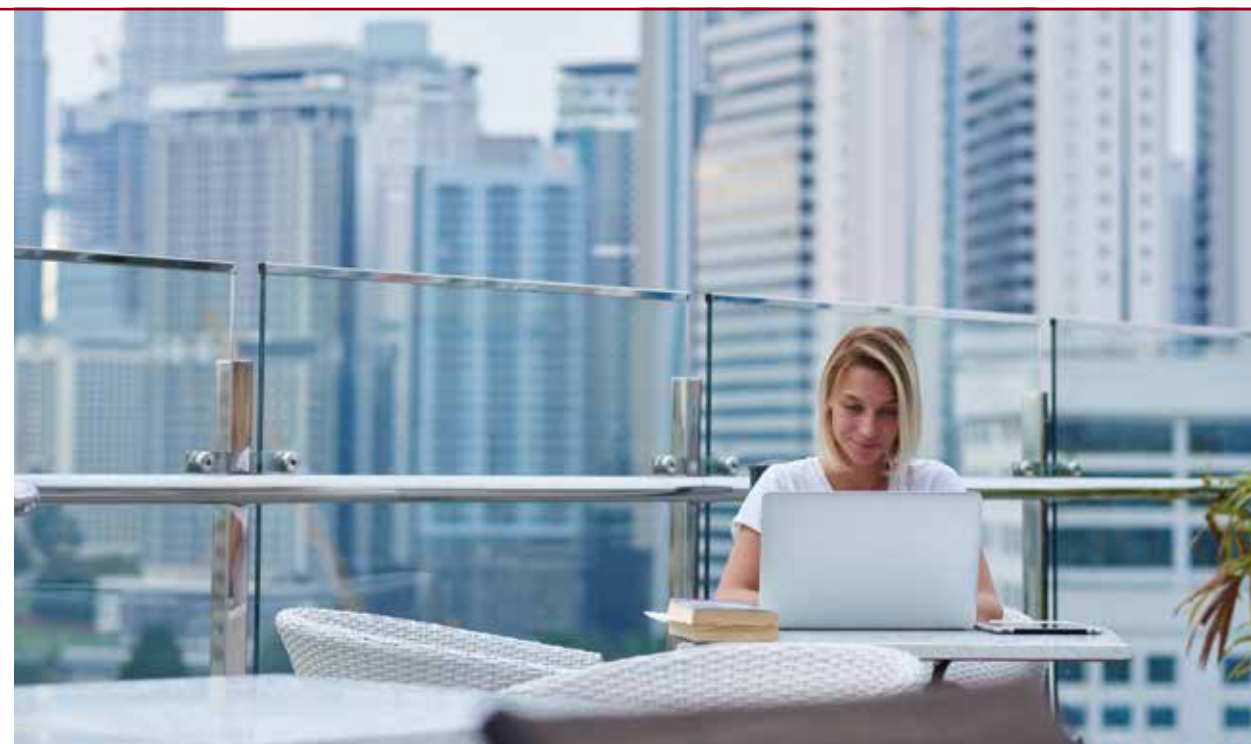
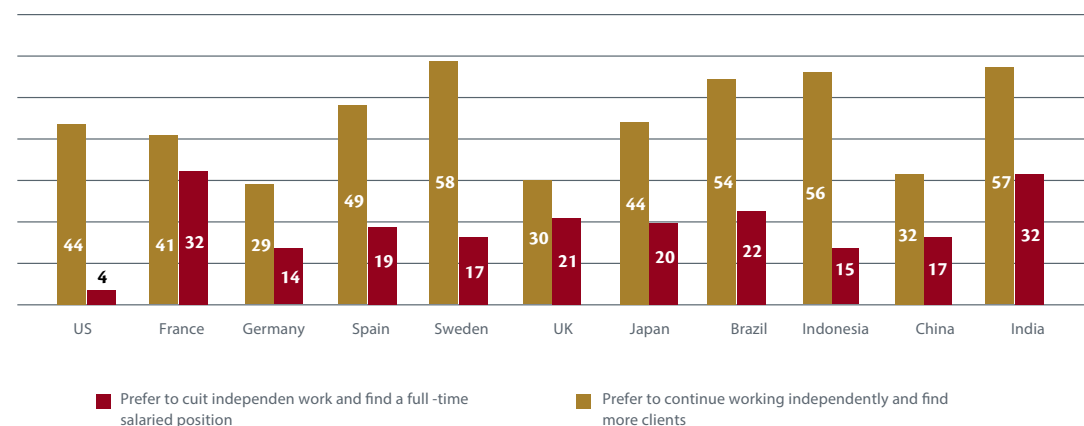


EXHIBIT 5 : The New Freelancers, by more than 2:1 prefer independent full-time salaried employment
% of respondents



Source : BCG Future of work 2018 worker survey, conducted with Research Now SSI

Freelancing Evolves from Cheap Labor to Top Talent

Corporations have historically contracted freelancers to reap the cost benefit of using lower-skilled and lower-cost workers to execute noncore processes. In highly regulated labor markets such as France and Germany, hiring a freelancer doesn't entail providing the health care and pension benefits that salaried workers receive.

Tapping the talent and capabilities of the new freelancers will impose a learning curve on corporations

Freelancers have been a readily available and flexible resource to staff projects quickly, plug capacity gaps, and cover peak demand. Today, however, freelancers are increasingly tapped as a source of scarce talent and expertise by companies that need to adapt to shifting customer demands. Labor-sharing platforms provide rare skills that companies struggle to source on the traditional labor market of full-time employees.

An executive at a leading European bank told us that hiring freelancers and other external workers is "no longer merely a cost solution to get through restructuring times; it is about bringing very specific skill sets to the organization."

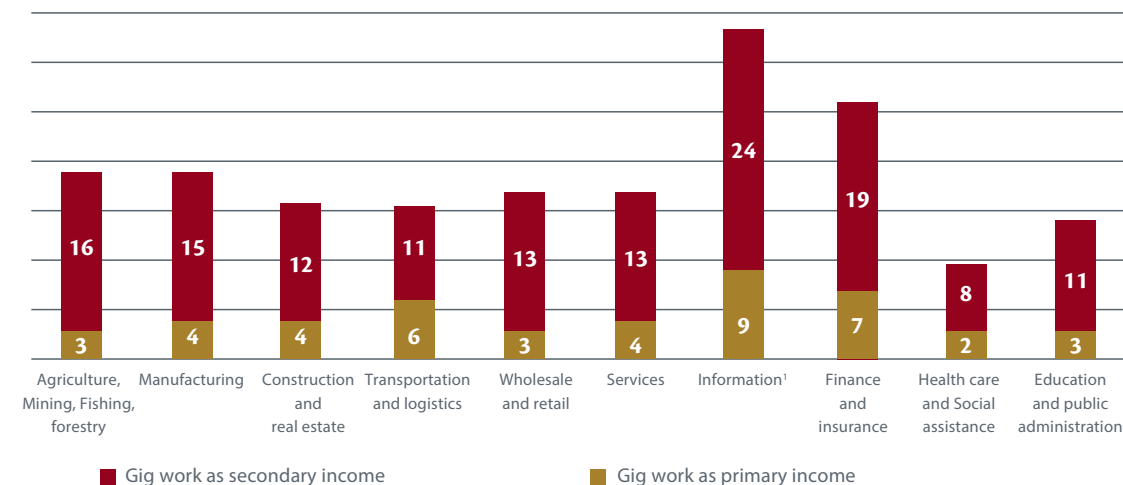
Another executive, in Germany, said he posted a full-time opening for a Java developer, offering a 20% pay premium and exceptional perks. He did not receive a single application in 18 months and was forced to hire a freelancer to complete the work.

Operators of labor-sharing platforms and workforce management service providers, pivoting to a new business opportunity, are targeting corporate clients with services that help them manage the shift to external freelance talent while retaining flexibility and work quality.

The shift in corporate strategy toward embracing gig workers—despite the disruption to the company and to individual workers—shows that companies overall are attempting to become more adaptive and resilient in a fast-changing business environment.

EXHIBIT 2 : The New Freelancers Are Working in All Industries

% of respondents



Source : BCG Future of work 2018 worker survey, conducted with Research Now SSI

¹ Includes media, telecom, and data processing.

secondary employment in all major industries, giving virtually all companies access to new freelancers.

Our worker survey, as noted earlier, was designed to include a significant sample of less-educated, lower-paid workers. But the perception that the gig economy is dominated by poorly paid work—such as ridesharing, delivery, clickwork, and microtasks—also proved false. Low-skill, low-wage freelance tasks accounted for only about half of the freelance work sourced through platforms. Much of the remainder comprised higher-skill, higher-paid work, such as software development and design. (See Exhibit 3.)

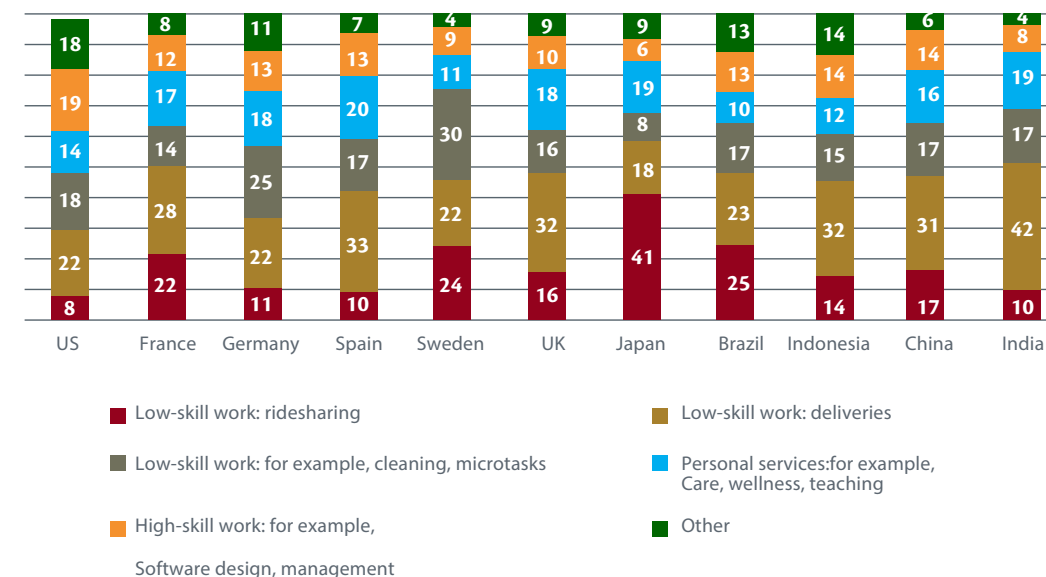
Gig platforms are not created equal. They differ in structure and in other meaningful ways, including the type of work offered, the type of freelancer seeking work, and the nature of the work contract. Platforms tend to be differentiated between those that own the employer relationship and assign and process work through the platform on the employer's behalf, and those on which individual freelancers and employers negotiate terms.

The types and motivations of gig workers who use the various types of platforms differ accordingly. We have identified four “tribes” of new freelancers: Digital Nomads and Fly-In Experts, who negotiate individually, and Autonomous Clickworkers and Digital Valets, whose work is based on platform-set contracts. (See Exhibit 4.)

Gig economy is not limited to Low-Skill skills tasks, but include high-skill, higher-paid work such as software design and development

Gig platforms differ in structure including the type of work offered, the type of freelancer seeking work, and the nature of the work contract

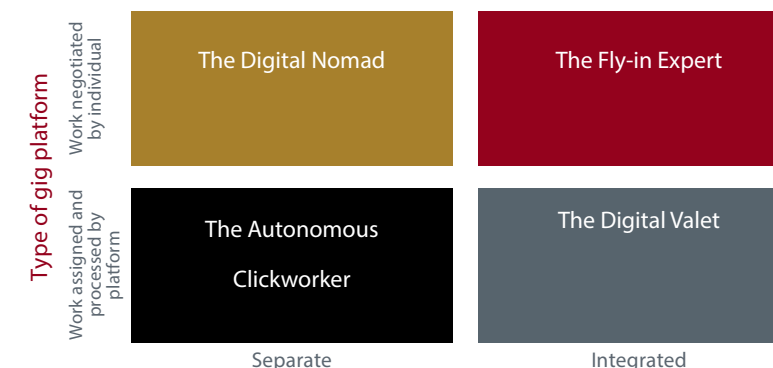
EXHIBIT 3 : Many Freelancers Find Work on Platforms That Seek Higher-Level Skills



Source : BCG Future of work 2018 worker survey, conducted with Research Now SSI

Note: Because of rounding, not all columns equal 100

EXHIBIT 4 : The Four Tribes of new Freelancers and Their Gig Platforms



Source : BCG analysis

45% chose remaining independent and adding clients as needed to increase their income, compared with only around 20% who preferred finding a full-time salaried position

How Freelancers Really Feel About Gig Work

Contrary to widespread assumptions, most freelancers we surveyed said they do not choose gig work for lack of better options. Often they freelance in addition to other work or full-time employment. For many freelancers, gig platforms fulfil goals, preferences, and needs beyond compensation. Those benefits, they said, include greater autonomy and flexibility in their work and private lives and better choices of work projects.

For women, minorities, and workers in emerging markets who otherwise had few or no employment possibilities, platforms created or expanded their opportunities by making it possible for them to work remotely.



share was biggest in China, where 12% of workers said they earned their primary income through digital platforms. This higher share no doubt reflects the larger proportion of informal employment in emerging markets. Still, it shows that workers in those markets have adopted labor-sharing platforms faster than workers in mature markets.

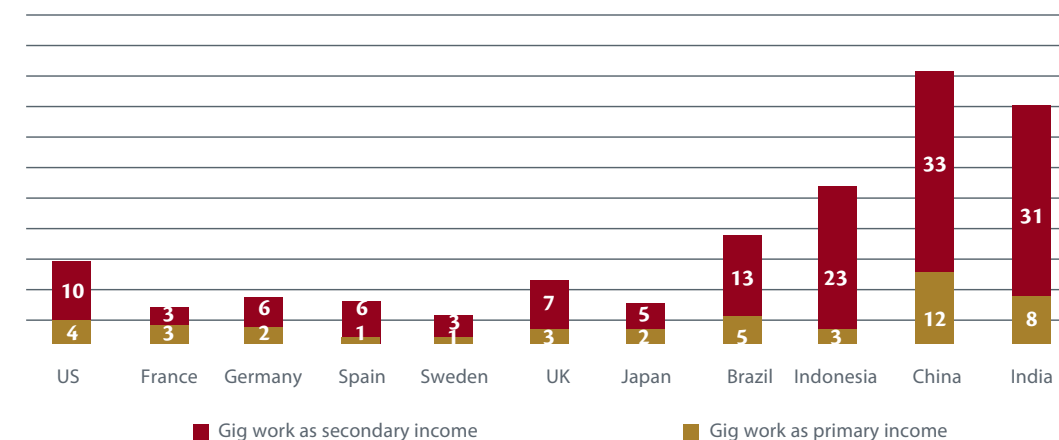
Measuring gig work only as a primary source of income, however, may underestimate its true size and growing global significance. An additional 3% to 10% of workers in mature economies, and more than 30% in some developing countries, reported using gig platforms as a secondary source of income. (See Exhibit 1.)

Corporate executives worldwide recognize that the rise of the new freelancers will have a significant impact on their workforces. In a 2018 survey of 6,500 executives worldwide, conducted by BCG in partnership with Harvard Business School's Managing the Future of Work initiative, roughly 40% of respondents said they expected freelance workers to account for an increased share of their organization's workforce over the coming five years. And 50% agreed that corporate adoption of gig platforms would be a significant or highly significant trend.²

12% of workers earned their primary income through digital platforms

3% to 10% of workers in mature economies, and more than 30% in some developing countries, reported using gig platforms as a secondary source of income

EXHIBIT 1 : The Use of Gig Platforms Was Greatest in the Four Emerging Economies Surveyed
% of respondents



Source : BCG Future of work 2018 worker survey, conducted with Research Now SSI

40% of respondents said they expected freelance workers to account for an increased share of their organization's workforce over the coming five years

38% of global senior executives were using on-demand, online marketplaces to source freelancers

The new freelancers are active in all industries—including B2B and retail sales and education, mobility, delivery, IT, and data processing

These results are consistent with research, published in May 2018, by SAP Fieldglass, a provider of cloud-based external workforce management solutions, conducted in collaboration with Oxford Economics. Of the 800 global senior executives surveyed, 38% were using on-demand, online marketplaces to source freelancers. The study predicted that companies' adoption of these platforms would nearly double in three years.

Alexa, Get Me a Freelance Software Designer

Public discourse on the sort of jobs that dominate the gig economy often focuses on on-demand chores in delivery and mobility services, such as Uber and Lyft. It's time to reboot that conversation, our survey found. The new freelancers are active in all industries—including B2B and retail sales and education—not just in the traditional freelance strongholds of mobility, delivery, IT, and data processing. (See Exhibit 2.)

In short, digital freelancing has emerged as a significant source of primary and secondary employment in all major industries, giving virtually all companies access to new freelancers.

Our worker survey, as noted earlier, was designed to include a significant sample of less-educated, lower-paid workers. But the perception that the gig economy is dominated by poorly paid work—such as ridesharing, delivery, clickwork, and microtasks—also proved false. Low-skill, low-wage freelance tasks accounted for only about half of the freelance work sourced through platforms. Much of the remainder comprised higher-skill, higher-paid work, such as software development and design. (See Exhibit 3.)

In short, digital freelancing has emerged as a significant source of primary and

The gig economy is often perceived as a fast-growing threat to employment stability and labor rights, promoting low-grade, low-paid jobs that offer workers little of the appeal or dignity of traditional employment. Public policy discussions and media articles often portray digital labor-sharing platforms—such as Uber, TaskRabbit, and Upwork—as a rapidly expanding source of real or potential exploitation, undermining the job and social security infrastructure established in mature economies a century ago.

In an April 2017 editorial, the *New York Times* concluded that gig platform companies “have discovered they can harness advances in software and behavioral sciences to old-fashioned worker exploitation.”

To understand the extent to which those fears of disruption and exploitation are grounded in reality, the BCG Henderson Institute, as part of its Future of Work project, conducted a large-scale global survey of workers with the support of Research Now SSI, and additional supporting research. Our survey sample intentionally included a significant portion of workers with pay and education levels below the average in their countries. We included these respondents to reflect the views, needs, and employment circumstances of the workers potentially most vulnerable to disruption, and to avoid the risk of artificially rosy findings. Our sample also comprised workers in a rising wave of what we call the new freelancers—that is, those who find temporary work through digital labor-sharing platforms. This group, a product of our era’s

Gig economy means the spread of freelancers or the use of short-term contracts between the companies and freelancers

Gig platforms increase access to new, high-tech skills and sorely needed workers of many types

While the gig economy is often described as a large and rapidly growing global phenomenon, it remains relatively small by some important measures.

ongoing digital disruption, is often perceived as the disenfranchised vanguard of the gig economy.

The survey results, along with a separate survey of executives in diverse industries and interviews with company leaders and with founders and executives of labor-sharing platforms, offer a more nuanced view of the emerging gig economy. In particular, our research underscores the significant opportunities—for workers and companies alike—to benefit from it. Many of the new freelancers we surveyed are embracing the trend as a path to greater autonomy and more flexible and meaningful work.

For companies, the findings highlight that gig platforms increase access to new, high-tech skills and sorely needed workers of many types who are difficult to source through traditional labor markets.

More broadly, our research reveals that gig work is just one element in an emerging ecosystem that includes other evolving forms of work—such as temping, contracting, and self-employment—along with a variety of support services. The result is profound change in the way companies hire, train, reward, and manage employees.

The new freelancers—a product of our era’s ongoing digital disruption—are themselves beneficiaries as well as victims of disruption. This balance between disruption and opportunity emerged on a personal level in the responses to our worker survey: the number of workers who reported losing their job to the freelancing trend equalled the number who regained employment by the same path. More than 30% of those who returned to work credited online gig work with enabling them to rejoin the workforce.

Amid such turbulence, despite no net losses of jobs, it’s easy to focus on the resulting discomfort. Yet disruptive change is also forcing greater overall adaptiveness in the employment system, creating fresh opportunities in traditional labor markets and at companies.

Taking the Real Measure of the Gig Economy

While the gig economy is often described as a large and rapidly growing global phenomenon, it remains relatively small by some important measures. Our research shows that workers’ use of labor-sharing platforms as their primary source of income is still relatively modest, particularly in mature markets. In the US, Germany, Sweden, the UK, and Spain, just 1% to 4% of workers cited gig platforms as their primary work source. The share of primary-income gig workers has remained stable across most of Europe for half a decade, according to a 2016 report by the OECD’s Institute of Labor.

However, gig work’s portion of the overall labor force was greater in the four developing markets in our survey—China, India, Indonesia, and Brazil. The



A close-up photograph of a person's hand holding a black smartphone. The hand is positioned over a silver laptop keyboard, which is resting on a rustic wooden table. A white charging cable is plugged into the bottom of the phone. In the foreground, a dark blue ceramic mug with a brown handle is partially visible. The background shows more of the wooden table and a blurred indoor setting.

The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy

Judith Wallenstein, Alice de Chalendar,
Martin Reeves, and Allison Bailey
Boston Consulting Group (BCG)

- **Socio-economic Impact** :How do we prevent job losses caused by AI intrusion in work place ?What are the social and moral hazards of predictive profiling ?Will humans reach a point where there is no work for us due to AI ?Will humans do different type of jobs ?Will the society become a jobless society ,as described by many authors and how will the governments tackle it?
- **Morality** :Do we have the right to destroy a robot ?Is a robot the property of a human or belongs to public wealth ?How could we control a system that has gone beyond our understanding of complexity ?What if AI/robots develop their own views of problems and solutions ?Should a robot/AI have its own digital identity that allows it to own decisions ,assets and other things ?Should they have legal status and rights?

Ethical Frameworks

There has been an increasing interest in the global academic, corporate and government community to develop ethical frameworks for maximizing AI benefits while minimizing its risks .A few examples are listed below:

Academic institutions

Launched by Harvard Law School's Berkman Klein Center ,together with the MIT Media Lab ,the 27\$ million - Ethics and Governance of AI initiative - aims at developing new legal and moral rules for artificial intelligence and other technologies built on complex algorithms.

Corporate Organizations

Many technology companies have also designed programs that support AI as a tool to create a better society .For instance ,Google initiative called" AI for Social Good "and Microsoft's115\$ m" AI for Good "grant aims to fund artificial intelligence programs that support humanitarian ,accessibility and environmental projects .Recently ,Microsoft committed 50\$ million to its" AI for Earth "program to fight climate change.



Public Sector

Over a short period ,an increasing number of countries have announced the release of AI ethical guidelines .In December ,2018 the European Commission, supported by the High-Level Expert Group on AI released the first draft of its Ethics Guidelines for the development and use of artificial intelligence 5.At the same time ,Canada recently released the Montreal Declaration of Responsible AI ,which is a document to guide individuals ,organizations and governments in making responsible and ethical choices when building and utilizing AI technology.

UAE Leads

Last year UAE has launched Legislation Lab ,which aims to create a reliable and transparent legislative environment ,introduce new or develop existing legislation ,regulate advanced technology products and applications and ,by providing a secure legislative environment encourage investment in future sectors.

The legislation lab will work with leaders from government authorities and the private sector and business to develop laws governing vital future sectors affecting humanity ,and support the UAE's role as a global incubator of innovation and creative projects.



design, development and application of AI? How will ethics help maximize the benefits of AI to increase citizen well-being and common good?

While there is an increasing interaction between AI technologies and our socio-political and economic institutions, consequences are not well defined. The advent of AI raises a host of ethical issues, related to moral, legal, economic and social aspects of our societies and government officials face challenges and choices pertaining to how to apply AI technologies in the public sector and in governance strategies. From Uber's self-driving car fatality to Amazon's gender biased recruitment tool, examples of AI ethical concerns abound and reinforce the idea that they should be taken into account before an AI system is deployed.

In this perspective, ethics "can be defined by the pursuit of" good "actions based on" good "decision-making— decisions and actions that lead to the least possible amount of unnecessary harm or suffering.

It implies that our government and business leaders understand and define what "good" means for AI systems. Gaining societal consensus on the ethics of AI is one of the key tasks of the government, according to Deloitte.

Big Gap

According to the WGS's report, there was a recent survey by Deloitte of 1,400 U.S. executives knowledgeable about AI identified that one of the biggest challenges facing AI is around the ethical domain. As per the survey 32% of respondents ranked ethical issues as one of the top three risks of AI while most organizations do not yet have specific approaches to deal with AI ethics. For instance, how do we ensure that AI systems serve the public good rather than

The report refers to the rapid development of AI has raised some concerns being a subject of fear and skepticism in the media

AI systems' behavior should reflect societal values. Gaining societal consensus on the ethics of AI is one of the key tasks of the government.

Most organizations do not yet have specific approaches to deal with AI ethics

exacerbate existing inequalities?

There is a big gap between how AI can be used and how it should be used. The regulatory environment has to progress along with AI which is rapidly transforming our world. Governments and public institutions need to start identifying the ethical issues and possible repercussions of AI and other related technologies before they arrive. Objective is twofold:

- **First** to properly manage risks and benefits of AI within the government for an AI augmented public sector.
- **Second** to develop smart policies to regulate AI intelligently and secure it benefits for the society and economy.

Ethical considerations

Can we develop ethical frameworks for maximizing AI benefits while minimizing its risks?

The report has defined five AI Ethical considerations for Public Sector:

- **Regulatory and Governance** :What are the principles of governance that governments should adopt as part of anticipatory regulation? How do we allow the development of AI applications for the public good? What is the moral status of AI machines? What properties must a machine have if it is seen as a moral agent? Who is liable for decisions that AI and robots make? How do we bring transparency in the implementation of AI algorithms to prevent encoding of bias in machine decisions?
- **Legitimacy and non-repudiation** :How do we ensure the AI we are interacting with is legitimate? How do we know that training data are legitimate? Are we sure decisions are made by the proper AI agent?)Principle of nonrepudiation.(
- **Safety and Security** :Does AI warrant a new science of safety engineering for AI agents? How do we ensure that machines do not harm other humans? Who will cover in case of damage? Will an accident caused by our robot make me responsible?

The mobile phone may disappear and be replaced by smaller and faster voice and image transmission tools; we might see increased crop production, new product development, and diversity of water sources, organic fertilizer stocks, new antibiotics and alternative human prosthetics

It worth to mention that Arab countries -except one country- are still lagging far behind, in applying this advanced technologies

The UAE continues to drive the Arab world's tech ambitions, it may be a while before it can fairly be described as the Silicon Valley of the Arab world, yet it is rapidly becoming a leading technology hub in the region, drawing local and international entrepreneurs and generating substantial investor interest

The UAE allocated large budget for future technology, and also drafted new legislations and laws to cope with the current innovative technology

The UAE established " AREA 2071 " which is UAE Centennial Plan, that aims to make the UAE the world's leading nation by 2071 through a series of bold initiatives across a variety of industries, also there is the UAE Council for the Fourth Industrial Revolution

According to IDC forecasts, the world is spending in the year 2018 on digital transformation technologies, including hardware, software and services, amounts to nearly \$ 1.3 trillion. Gartner, Inc. also forecast total IT spending worldwide to reach US \$ 3.7 trillion in 2018, an increase of 4.5% over 2017

There are countries that are looking, preparing, racing, competing, inventing and executing, those are the winners, other countries will fail down overnight

The UAE continues to drive the Arab world's tech ambitions; it can fairly be described as the Silicon Valley of the Arab world. Yet it is rapidly becoming a leading technology hub in the region



because the seeds of their destruction are sown deep with their unplanned strategies and stagnant polices.

Governments face challenges and choices pertaining to how to apply AI technologies in the public sector and in governance strategies

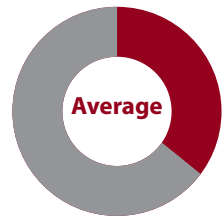
AI Ethical Codes

A report published recently in the World Government Submit (WGS) by Deloitte confirmed that; "Despite remarkable achievements, the rapid development of AI has raised a host of ethical concerns. Governments face challenges and choices pertaining to how to apply AI technologies in the public sector and in governance strategies«.

AI long-term development

The report refers to the rapid development of AI has raised some concerns being a subject of fear and skepticism in the media .Could AI long-term development lead to the end of humankind as Elon Musk ,Bill Gates and numerous technologists have speculated ?What is the role of ethics in the

Skills Disruption



35% of core skills will change between 2015 and 2020

Average

43% Financial Services & Investors
42% Basic & Infrastructure
39% Mobility
35% Information & Communication Technology
33% Professional Services
30% Energy
30% Consumer
29% Health
27% Media, Entertainment & Information

48% Italy
42% India
41% China
41% Turkey
39% South Africa
39% Germany
38% France
37% Mexico
31% Brazil
29% United States
28% United Kingdom
27% Australia
25% Japan
21% Gulf Cooperation Council
19% ASEAN

Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Skills will change 35% for Human Labor between 2015 and 2020.

The number of robots operating worldwide is rising rapidly, the report says, stoking fears of a jobs meltdown. But technology is laying down a path to create jobs, increase productivity and deliver effective public services. Fears surrounding innovation, which has already transformed living standards, are unfounded.

Communication Skills

Digital technology spurs rapid innovation and growth, disrupting old production patterns and blurring the boundaries of firms. New business models, such as digital platforms, evolve at dizzying speed from local start-ups to global behemoths - often with few tangible assets or employees.

New platform marketplaces are connecting people more quickly than ever before. This "scale without mass" delivers economic opportunity to millions of people, regardless of where they live.

New markets and jobs are driving demand for employees with teamwork, communication and problem-solving skills. Technological change is eliminating repetitive "codifiable" jobs and replacing them with new types of employment: in Europe alone, there will be estimated 23 million new jobs this century.

Technology changes not just how people work but also change terms on which they work, creating more jobs that are non-traditional and short-term "gigs."

The Fourth Industrial Revolution will create new areas of work that have not existed before and are all related to the technologies that will be created by that revolution

Governments should cooperate with various partners, economic and academic sectors to develop human resources.

This is making some work more accessible and flexible, but raises concerns about income instability and the lack of social protection.

The Fourth Industrial Revolution will create new areas of work that have not existed before and are all related to the technologies that will be created by that revolution, such as:

User and entity big data analytics, App- and web-enabled, markets, Internet of things, Machine learning, Cloud computing, Digital trade, Augmented and virtual reality Encryption, New materials, Wearable electronics, Distributed ledger (blockchain), 3D printing, Autonomous transport, Stationary robots, Quantum computing, Non-humanoid land robots, Biotechnology, Humanoid robots, Aerial and underwater robots.

No wonder that over the next five years AI Growth rates will be included as an indicator of Global Economic Growth, as well as the 4IR technologies as per capita, along with national income rates, GDP, inflation, and other indicators that measure state's economic power.

Arab level

We will witness a breakthrough in areas like artificial intelligence, robotics, virtual reality and energy storage will affect nearly every aspect of the way we work and live. Nowadays the so-called Tsunami technology advance

On the Arab level, how good we are in using technology? Are Arab states losing the race of technological progress? Has a single Arab country, been able to develop a mobile phone with an international name or brand? Have we tried self-sufficiency from TV screens or laptops, or even from keyboards, or computer mouse! We are only consumers, and the Arab market is one of the largest markets importing such goods globally

Humanity continues to embark on a period of unparalleled technological advancement. The ground appears to be shifting beneath our feet as we hurtle through a period of unnerving change. The coming years will present both significant challenges and opportunities. Many domains will be changed, new cities will be established and new industries will emerge, even the concept of time and distance will change

You may travel between Cairo, Dubai and Riyadh in half an hour; you may wake up in the morning only thinking about your personal information security, or your electronic devices, neglecting even your desire for food and drink. An argument between you and your "Robot work helper" may break out and you never know! He may take over your job

The bodies of people may fall on you as a result of the collision of a flying taxi in the crowded sky. Space congestion in vehicles and aircrafts may exceed the traffic jam of cars on earth

Development, based on a spirit of strengthened global solidarity, focused in particular on the needs of the poorest and most vulnerable and with the participation of all countries, all stakeholders and all people.

Required skills

According to a previous report from the World Economic Forum (October 2018), The most important challenges facing Human Labor in the future: the availability of skills required to cope with the great technological development.

One such issue is ensuring that the workforce has the skills needed to support new technologies. Our research shows that the digital divide between developed and developing countries is becoming more acute, and is the result not only of business cost-benefit decisions but also of workforce capabilities. By capabilities, I mean not just the higher-level technical and vocational skills needed to design, operate and maintain digital infrastructure, but also basic skills and ICT proficiency. The message is that skills matter, if we want to use technology to decrease, not increase, inequalities.

So far, this wave of technological change has not brought about an overall reduction in employment, as the Forum's report confirms. While the change has affected certain sectors and occupations negatively, it is generating many new jobs in others, both directly and indirectly.

Everywhere we look, skillsets will need to be radically altered to keep pace with the changes taking place in the world of work. If businesses are to keep up with the disruption brought on by the Fourth Industrial Revolution, they will need to help their staff learn new skills. According to World Economic Forum.

The businesses that thrive will be those that put talent development at the center of their operation. Using data analytics, HR functions will need to learn how to look ahead, analyzing skills gaps and working out how to align their workforce to meet current and future challenges.

Future skills

According to "Future skills six approaches to close the skills gap" study issued on the World Government Summit (WGS) in February 2019, in partnership with McKinsey & Company: Digitization and automation are bringing about vastly changing requirements at the workplace, and will be increasingly important for continued participation in society. Future skills¹ are needed now—skills that to some extent already exist today like agile working and digital interaction, and also skills that are only just emerging like blockchain technology development, all of which will become considerably more important tomorrow.

The most important challenges facing Human Labor in the future: the availability of skills required to cope with the great technological development.

The digital divide between developed and developing countries is becoming more acute

The digital divide between developed and developing countries is becoming more acute

If businesses are to keep up with the disruption brought on by the Fourth Industrial Revolution, they will need to help their staff learn new skills

Using data analytics, HR functions will need to learn analyzing skills gaps and working out how to align their workforce to meet current and future challenges



Future skills like agile working and digital interaction, and blockchain technology development are needed now

25 percent of today's workforce will either need to find new professional activities by 2020 or significantly broaden their technological skills as well as their digital citizenship and classic skills

As it currently stands, 25 percent of today's workforce will either need to find new professional activities by 2020 or significantly broaden their technological skills as well as their digital citizenship and classic skills—i.e., their cross-disciplinary skills². These skills include programming, agile working, and adaptability. Even elementary school students need to get ready for the change, since by 2030, 85 percent of them will work in professions that do not yet exist.

Previous papers on future skills have identified 18 future skills, and shown that the future skills gap—i.e., the number of underqualified workers—will rise to 700,000 for technological skills in the next five years, and to as much as 2.4 million for cross-disciplinary skills. This discussion paper proposes methods that Germany can implement to close the future skills gap as quickly and in as targeted a way as possible. The various papers on future skill have been developed with the Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, a German non-governmental organization seeking to address challenges in higher education, science and research. Founded in 1920, major donors include most major German corporations, but also > 2,000 medium-sized companies.

more new kinds of employment than they replaced. Unfortunately, about a billion people have not made the transition as successfully as others have, according to Millennium Project.

Countless opportunities lie ahead to improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality and much more. According to International Labour Organization report. In January 2019.

Yet none of this will happen by itself. As was the case in 1919 when the ILO was founded, without decisive action we will be heading into a world that widens existing inequalities and uncertainties.

Forging a new path requires committed action on the part of governments, employers' and workers' organizations by reinvigorating the social contract.

The major economic shifts under way – involving new technologies, demographic upheaval and climate change – will have both disruptive and transformative effects on our economies and on work. Major investments are needed to shape and guide these transformations to create decent work. Countries must now prioritize long-term, sustainable investments that favors human development and protect the planet, in line with the UN 2030 Agenda for Sustainable Development. Added ILO's report.

Technology and labor market

International Telecommunication Union (ITU) report confirmed the role of Technology to open doors for new jobs and opportunities.

ICTs have incredible potential to improve development outcomes in both the developing and the developed world, and it is self-evident that digital inclusion is necessary for sustainable development in the 21st century.

ICTs enhance our capability to measure progress toward all the SDGs, evaluate the methods used to achieve them, learn what is working and not working, and improve the timeliness and quality of decision making.

ICTs provide opportunities to streamline and enhance the efficiency and effectiveness of the activities we undertake across the development landscape.

ICTs provide access to a completely new range of digitally enabled products and services, which strengthen local economies, local innovation and local communities.

ICTs are already empowering billions of individuals around the world –

Today's global workforce of 6 billion has 2 billion employed, 2 billion self-employed, 1 billion in the informal economy, and 1 billion unemployed or in transition

Countless opportunities lie ahead to improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality and much more

Countries must prioritize sustainable investments that favors human development and protect the planet

ICTs are already empowering billions of individuals by providing access to education resources and health information And provide them with instant electronic services



by helping them make better-informed decisions, by providing access to education resources and health information, and by delivering services such as mobile banking, e-government and social media networks.

People: We are determined to end poverty and hunger, in all their forms and dimensions, and to ensure that all human beings can fulfil their potential in dignity and equality and in a healthy environment.

Planet: We are determined to protect the planet from degradation, including through sustainable consumption and production, sustainably managing its natural resources and taking urgent action on climate change, so that it can support the needs of the present and future generations.

Prosperity: We are determined to ensure that all human beings can enjoy prosperous and fulfilling lives and that economic, social and technological progress occurs in harmony with nature.

Peace: We are determined to foster peaceful, just and inclusive societies, which are free from fear and violence. There can be no sustainable development without peace and no peace without sustainable development.

Partnership: We are determined to mobilize the means required to implement this Agenda through a revitalized Global Partnership for Sustainable

I have asked a friend of mine, who was working in customer service at a bank, about his work now, and how it became different now, comparing to 2019 after he lost his job.

He said, "I am very well now, feeling better and more fortunate, where I am working in customer service at one of robot's maintenance company, which specializes in public parks cleaning. Moreover, I am weekly taking care of dozens of "robots" at registration, maintenance and periodic inspection. Our company is looking for new employees every month." (Future Dialogue at 2050).

Contrariwise, to what many see as a decline in human employment rates in the face of "Automation" growth and the replacement of 4IRs' techniques and AI tools that replace man in many jobs, there is a great growth in job opportunities and the demand for some human jobs.

Some countries would suffer from a lack of human workers and will open the door to receive new immigrants from other countries to fill the gap in the human labor market.

4IR could eliminate jobs in more than four sectors, which will not be needed in the future; but it would open the door to millions of jobs in more than 14 new sectors, that had never existed before.

Worldwide Spending on Cognitive and Artificial Intelligence Systems Forecast to Reach \$77.6 Billion in 2022, According to New IDC Spending Guide.

Following the fast growth in this sector since 2015, it is possible to say that incoming 10 years, global spending could increase to about USD 1 trillion in 2030. Especially as the world's largest companies pump millions of dollars into investments in this field, and the governments, which they have begun to build cities of the future, based on AI and the 4IR technologies.

Automation is nothing new – machines have been replacing human workers at a gradual rate ever since the Industrial Revolution. This happened first in agriculture and skilled crafts like hand weaving, then in mass manufacturing and, in more recent decades, in many clerical tasks, according to World Economic Forum report.

As the extra income generated by these technological advances has been recycled into the economy, new demand for human labor has been generated and there have, generally, still been plenty of jobs to go round.

AI and related technologies will also boost economic growth and so create many additional job opportunities, just as other past waves of technological innovation have done from steam engines to computers. In particular, AI systems and robots will boost productivity, reduce costs and improve the

4IRs will provide millions of jobs in 14 sectors and will eliminate jobs in four sectors in the future

The world will witness growth in employment opportunities, although robotics and artificial intelligence have acquired many jobs

Global spending on artificial intelligence to reach \$ 77 billion in 2022 and will reach \$ 1 trillion in 2030

AI systems and robots will boost productivity, reduce costs and improve the quality and range of products that companies can produce.

Up to 800 million workers worldwide will lose their jobs by 2030 and will be replaced by Robots

quality and range of products that companies can produce, according to World Economic Forum report.

According to the World Development Report 2019: The Changing Nature of Work, from the World Bank.

Global Skills Race

"Up to 800 million workers worldwide will lose their jobs by 2030 and will be replaced by Robots" a study of McKinsey Global Institute said, the study of 46 countries and 800 occupations found that up to one-fifth of the worldwide work force will be affected.

Today's global workforce of 6 billion has 2 billion employed, 2 billion self-employed, 1 billion in the informal economy, and 1 billion unemployed or in transition. About 3 billion people were employed in the early 21st century. Today there are 4 billion, either employed by others or self-employed. Hence, new technologies over the last several decades created as much or



AI Needs Human Labor More Than Ever



Dr. Mohamed Abdulzاهر
Media Consultant - General Secretariat of the Cabinet of UAE

of digital device as part of their role, it is imperative that everyone in the workforce has the training they need to avoid their exposure to online and digital risks and have the tools and know-how to respond appropriately should they fall victim to a cyber attack. CEPE has recently launched an innovative course designed for people at all levels of the workforce, and across all industries, that will help them to prepare for and mitigate the threats that come from being so digitally engaged. Courses such as CEPE's Cyber Security Bootcamp need to become the norm in all workplaces as technology continues to advance into all facets of our working lives.

Working at a university such as AUS affords me the privilege of seeing the most up-to-the-minute advances in technology, including those in the fields of AI and robotics. Students and faculty at AUS are consistently looking to take AI and robotics to the next level of ingenuity, with researchers in the university's colleges experimenting with how to utilize AI in some of the GCC region's most important industries. One example is a project currently being undertaken by AUS engineering students that looks at how robots and AI can be harnessed to solve the problem of utility engineers tasked with assessing the integrity of the polymer insulators used in the UAE's power system grid. Another impressive example is that of a team of students, also from the College of Engineering, who have devised an In-Pipe Inspection Robot that can be used by the oil and gas industry to detect pipeline leaks and other defects. The team was recognized for their efforts last year when they were named finalists in the UAE Artificial Intelligence and Robotics Awards for Good, an initiative launched by His Highness Sheikh Hamdan bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Crown Prince of Dubai. It is projects such as these that demonstrate the good that can come from AI and robots, making our jobs easier and, more importantly, safer, and freeing up our time to work on other parts of our roles. As AUS embarks on its recently announced new research direction, and invests increased amounts of funding into research degrees, there is little doubt that an increased number of AI and robotic innovations will come out of the university. AUS is obviously not alone in promoting research in AI and robotics, with universities around the world placing these areas at the top of their research agendas. It is clear that with public and private investment, our workplaces can expect to become even more impacted by technology in the immediate future. We therefore cannot sit idle and see what affect this technology will have.

Central to any future of work strategy of any organization—public or private—needs to be education and training.

To conclude, by positively viewing the changes to work wrought by technological advances and putting in place strategies that will help us optimize these changes, we can help to ensure more positive outcomes for more people over the years ahead. Central to any future of work strategy of any organization—public or private—needs to be education and training. Empowering workers with technical and soft skills for the changes that lie ahead will ensure that individuals have autonomy and control over their future, and that organizations have the skills and knowledge to grow and flourish in the new world of work.

It is imperative that everyone in the workforce has the training they need to avoid their exposure to online and digital risks and have the tools and know how to respond appropriately should they fall victim to a cyber attack

Despite all the uncertainty surrounding the future of work, one thing is clear: it will no longer be enough to finish one's education and training upon leaving school or university. Learning and education will be a lifelong endeavor, with employers and employees needing to take equal responsibility for ongoing professional development. Teaching employees how to learn, and making ongoing education compulsory, needs to become the norm in organizations of all shapes and sizes. Formalizing training requirements and creating education and training ecosystems will help to guarantee that individuals do not "fall through the gaps" and get left behind in the new world of work, but rather stay "ahead of the curve."

Already at the AUS Center for Executive and Professional Education (CEPE) we are seeing strong demand for executive education and on-the-job professional training and development that provides employees with the knowledge needed to adapt to the aforementioned changes brought on by digital technology, AI and robotics. As a relevant example, with the creation of Smart Cities high on the UAE government's agenda, our new professional development course—Certificate in AI for Smart Cities—will help professionals apply the benefits of AI to their Smart City projects. Delivered by CEPE in conjunction with the AUS College of Engineering's Department of Computer Science and Engineering, topics to be covered include big data, machine learning, cyber-physical systems, Internet of Things, cyber security, blockchain and cloud computing—all topics that will help Middle Eastern leaders make the most of the opportunities available to them as a result of AI breakthroughs. We expect demand for such courses to grow, with organizations looking for structured programs on AI and robotics customized to the specific needs of their workforce.

As great is the need for research and increased understanding of the field of Smart Cities, AUS has recently established a brand-new research institute dedicated entirely to it. To be known as the Smart Cities Research Institute (SCRI), the institute will foster cross-disciplinary research activities that help utilize AI and other forms of technology to create more resilient, efficient, informed, connected, secure, healthy and sustainably driven living environments. Never has this goal been more important, with cities around the world becoming increasingly over-crowded and urbanization continuing at unprecedented rates in many countries.

The skill that will be most valuable to individuals in the new world of work will be adaptability.

Being agile and quick to respond to new market demands will allow individuals to prosper in the new world of work.

It will no longer be enough to finish one's education and training upon leaving school or university.

The responsibility for the professional development will become an equal responsibility between the employer and the employee himself.



One of the most important aspects of the work of CEPE is the dissemination of knowledge from the university to the broader community. As the world becomes more technologically-driven, and our day-to-day lives become even more influenced by AI, universities like ours will play an essential role in keeping businesses and individuals in sync with the digital innovations that surround them. As yet just another example, CEPE's course, **Decrypting Cryptocurrencies: An Introduction to Digital Currency Analysis and Investment**, is open to the public, transferring the knowledge and experience of the university's faculty in this area to the wider community. For people working in the banking, insurance, financial compliance and investment industries, among many others, keeping informed and at the helm of digitally driven trends ensures that they will not be passive bystanders to changes in their profession or sector. By taking ongoing education and training seriously, these professionals will have the power to influence and direct the outcomes of technological change in their industry.

As the world continues its march into the digital age, we often forget, or dismiss, the risks that our reliance on digital technology creates. As either individuals or organizations we are increasingly exposed to a new breed of perils that come from our digital dependence. If we are to make the most of new digital technologies, and advances in AI and robotics, we need to be prioritizing security and risk minimization at a personal and organizational level. With nearly all employees in today's workforce operating some type

Being realistic about what lies ahead is a first step in the right direction. Admitting that the workforce is going to change, and change fast, allows organizational leaders to plan for the inevitable. An assessment of what skills are likely to be the most in short supply in the next 5, 10 and 20 years, in individual organizations, and the specific departments within these organizations, is essential. Only by assessing where the gaps will be can we start to put in place strategies for filling these gaps, and ensuring our organizations have the skills and capacity required to take them forward into the next century and beyond.

It seems from the research, that while organizations are starting to understand the skills gaps that they will likely encounter in the years ahead, they are far from confident that their workforces are well prepared. According to a survey from Deloitte and MIT, 70 percent of business leaders believe that their organizations will need a new mix of talent and skills in the future. Of course, what these skills will be depends on the nature of the organization itself. Indeed, even the best futurists cannot predict what these specific skill-sets will look like. However, what we can say, is that we know that there will be some skills and capabilities that almost every organization will need, and these are skills that we can start to imbed across organizations, right now.

There are some skills that AI and robots just can't acquire (well, not yet anyway). Valuable human skills, such as leadership, creativity, emotional

The internet has allowed organizations seek out the most appropriate skills for their needs, with those that can provide those skills often able to do so from any location in the world.

70 percent of business leaders believe that their organizations will need a new mix of talent and skills in the future



intelligence, value judgements and communicating knowledge are just some of the things that humans do well and will continue to do well even as AI and robotics take over more parts of our lives. These are the skills that employers will need more of, in the not-so-distant future of work, and these are the skills that individuals would be wise to equip themselves with if they want to stay relevant and in-demand in the workforce of the future.

However, I believe that the skill that will be most valuable to individuals in the new world of work will be adaptability. Despite our best efforts, no one knows what the future will look like, and the future of 10 years' time will look markedly different to the future of 20 years' time. We therefore need to teach workforces how to be adaptable and flexible. An individual who is willing to adjust their skill-set or take on an entirely new career trajectory at any point in their professional life is more likely to see success in the workplace than someone unwilling to bend to new realities. Being agile and quick to respond to new market demands will allow individuals to prosper in the new world of work.

There are some skills that AI and robots just can't acquire such as leadership, creativity, emotional intelligence, value judgements and communicating knowledge.





and causing us all to examine how we are preparing for the workplaces of the future. Such megatrends include previously unforeseen demographic shifts, and globalization of the world at an economic and social level. In terms of demographics, according to the World Bank, more than 28 percent of the population of the Middle East is aged between 15 and 29—this equates to 108 million people. The “youth bulge” of the Middle East is a demographic trend echoed in other parts of the world: Asia and Africa are both experiencing the same phenomena. In tandem with this explosion in the world’s population of young people comes the rise of globalization. The world has never been more connected, with smart phones, social media and open-work platforms linking the world in a way that would have been unimaginable just a generation ago. These megatrends will combine to have a revolutionary impact on the world of work, with the effects already being felt in offices and factories around the globe.

Indeed, where we work and how we work has already changed. Automation and the future-busting innovations that come with it (Google Home and driverless cars being some of the first to come to mind) are already upon us. We are also beginning to see the economic shifts resulting from technology’s broader influence, with many of the world’s economies transitioning from

It is not just technology that is having a profound impact on the world of work. Rather, changes in technology are colliding with a collection of other megatrends such as demographic shifts and globalization.

Where we work and how we work has already changed. Automation and the future-busting innovations that come with it are already upon us.

The Open Talent Economy is already here, replacing traditional, permanent employees who value long-term job security.

the Open Talent Economy will continue to grow, seeing the ratio of permanent employees to contractors or freelancers decline

reliance on fossil fuels and manufacturing to knowledge-based and skill-driven industries. Today, some of the world’s biggest companies don’t own traditional physical assets and infrastructure, but create value by connecting people, products and services using technology. Already, employers are beginning to better understand the benefits in productivity and profitability that come with offering employees greater flexibility. The Open Talent Economy is already here, replacing traditional, permanent employees who value long-term job security. As the world of work changes, the Open Talent Economy will continue to grow, seeing the ratio of permanent employees to contractors or freelancers decline, as organizations and professionals come to appreciate the benefits of matching specific talents to specific projects, on an *ad hoc* basis. It is, of course, technology that has allowed this Open Talent Economy to flourish. The internet has allowed organizations seek out the most appropriate skills for their needs, with those that can provide those skills often able to do so from any location in the world.

So as organizational leaders and educators, how do we keep up with the changes that are already upon us, and begin to prepare for more unprecedented change?



In this article, Dr. Ilias Visvikis, Professor in the School of Business Administration at American University of Sharjah (AUS), and Director of the recently established Center for Executive and Professional Education (CEPE) at the university, examines the impact of technology on the future workforce. Professor Visvikis believes that far from creating a shortage of jobs, the rise of digital technology, Artificial Intelligence (AI) and robotics in organizations will create a shortage of skills. He argues that now is the time to up-skill the workforce and put in place training strategies that will ensure the new world of work has the capability necessary to drive it forward.

The world is changing, and so is the way we work. The workplace and the workforce of today would be almost unrecognizable to our grandparents, or even our parents, when they began their careers. Commentators suggest that even bigger changes are on the way, with the conventional view predicting that the world of work is set to transform at a pace never witnessed before, driven by rapid advances in technology that will replace human skill and ingenuity.

We are constantly presented with scenarios in which the world of work is overtaken by automation. Depending on what you read, automation, or Artificial Intelligence (AI), is likely to take over vast swathes of the current workforce, wiping out entire professions and rendering many of today's jobs obsolete. However, I would argue that this prediction is far from realistic. There is no doubt that AI and robotics, along with other digital innovations, will have a dramatic impact on jobs, skills and wages. However, I very much doubt that the rise of technology will lead to mass unemployment and economic stagnation, as some people fear and argue. I take the positive view,

Far from creating a shortage of jobs, the rise of digital technology, Artificial Intelligence (AI) and robotics in organizations will create a shortage of skills

New technologies will allow us to embark on careers that are more meaningful and more fulfilling, and give us the work-life flexibility that we have for so long struggled to achieve.

As a result of the unprecedented technological advancements we are now seeing, a new breed of jobs will be generated and the jobs of today that remain into the future will inevitably look vastly different.

The rise of technology will lead to a reduction in the percentage of the workforce engaged in menial tasks and a greater reliance on them in meaningful, intellectually driven work

based on all the evidence, and contend that new technologies will allow us to embark on careers that are more meaningful and more fulfilling, and give us the work-life flexibility that we have for so long struggled to achieve.

I believe that in the future of work, there will be no shortage of work. While there will of course be some consequences associated with the rise of technology in the workplace, automation also brings with it many opportunities. As a result of the unprecedented technological advancements we are now seeing, a new breed of jobs will be generated and the jobs of today that remain into the future will inevitably look vastly different.

Indeed, I believe the rise of technology in the workforce will mean that more people are engaged in more meaningful, intellectually driven work, with a vastly reduced percentage of the workforce engaged in menial tasks. However, to embrace this change and opportunity, people will obviously need to be better educated, and more highly skilled. We therefore need to look at how people are educated at the school and university levels today, but also beyond this; that is, we need to equip people throughout their careers with new capabilities and competencies, and keep them up-to-date with the latest developments in their profession and industry. The future of work requires lifelong learning. Those who succeed in the future of work will be those who continually invest in their learning, and who demonstrate to their employers that they are doing so.

It is not just technology that is having a profound impact on the world of work. Rather, changes in technology are colliding with a collection of other megatrends, resulting in unparalleled change in the nature of work

The 4th Industrial Revolution in the Workforce, Friend or Foe? Foe?

Dr. Ilias Visvikis
Professor, School of Business Administration & Director of
Centre for Executive and Professional Education (CEPE)
American University of Sharjah



Dr. Abdul Rahman Al Awar
Director General of the Federal Authority
for Government Human Resources

Man and echoes of the Fourth Industrial Revolution

Dear Readers

We are pleased to present to you the tenth issue of HR Echo Magazine, which is being published in line with the Annual International Human Resources Conference, under the patronage of His Highness Sheikh Hamdan bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Crown Prince of Dubai.

We wanted the topics of this issue to focus around the theme of the conference: "The 4th Industrial Revolution Human Capital Challenges", which will shed light on all of the work sectors, as well as over their administrative systems, tools and human capital.

As the Fourth Industrial Revolution in its all implications moves rapidly, it is necessary to be vigilant, keep pace, or even take proactive steps, in terms of preparation and modernization. The theme will benefit from the advantages that serve the work system in particular, and help people and governments to progress and provide better services that help increase people's happiness and make life easier.

Even if the repercussions of the Fourth Industrial Revolution are great for governments and institutions of all kinds, human capital remains in the focus, being its engine and the affected one at the same time. Therefore, it is necessary to concentrate on developing existing talents and skills and creating new ones that cope with developments of the stage and meet the needs of the future labor market. This will result from the Fourth Industrial Revolution, such as artificial intelligence techniques, and competition between artificial intelligence and workforce in many occupations and fields.

Dear Readers

This issue contains many specialized research articles, about international organizations and firms, and distinguished writers who enrich the topics of this issue with their insights and experiences. They discussion will centre around relationship between jobs and digital technology, their impact on skills, talent, as well as the nature and methods of workplaces.

Because the Fourth Industrial Revolution is a reality, it is necessary for governments and organizations to take steps to invest in all of its advantages. The first step is to empower human capital and equip it with the necessary knowledge and skills through innovative and continuing education and training, taking into account the needs of different generations.

Among the topics addressed, which are no less important than the previous ones: the new employees who engage in independent work and make up the so-called independent self-employment economy and how institutions benefit from the talent available in this mode of work. More over the source of expertise and competencies and the issue of work-life balance and counsel given to employees and institutions in this regard. The Echo also sheds light on the future trend of human resources management, and the importance of social relations in the workplace in creating an attractive environment that encourage intellectual and social integration



Dr. Ilias Visvikis
Professor, School of Business
Administration & Director
of Centre for Executive and
Professional Education (CEPE)
American University of Sharjah

Technological Revolution.. Opportunities and challenges

It is my great pleasure to be able to contribute to this edition of HR Echo.

This is a unique opportunity to engage with professionals working within the UAE government, and in private industry, regarding important issues we will all encounter as we face the future of work. In the article I was privileged to write for this edition, I discuss both the challenges and opportunities that will impact workplaces across the Emirates—and beyond—as robotics and Artificial Intelligence (AI) come to play an ever-increasing role, regardless of industry or sector.

As I reiterate in the article, these technological advancements offer us enormous opportunities to improve the way we work, if used in the right way. Being aware of the available technology (and technology in the pipeline) is one of the most effective ways we can ready ourselves for what is to come.

Understanding, and ultimately harnessing, new technologies for the benefit of our organizations, is the next step towards ensuring rapid technological advancements work in our favor.

As Director of Executive Education at American University of Sharjah (AUS), I have the honor of witnessing how such technologies can positively impact our society.

AUS faculty who are experts in specific areas of robotics and AI (for example, in the field of Smart Cities) help us to show our partners how state-of-the-art technologies can be deployed to realize their organizational objectives.

Our combination of academic rigor and practical, hands-on experience is useful for those who want to keep pace with these changes.

Robotics and AI have the potential to revolutionize our workplaces (and homes) in ways that we cannot even

begin to imagine. It is unrealistic to think that we can ignore this seismic shift—we need to embrace this unprecedented change, using these technological breakthroughs to our advantage.

The benefits are many: increased productivity, cheaper production costs and safer work environments, to name a few.

It is up to us, as organizational leaders, innovators, academics and scientists, to maximize the positive outcomes of a growing robotics and AI industry, and ensure that the workforces we are a part of thrive in this new age.

I trust that my contribution to this edition of HR Echo will provide some context in which to consider this issue, and stimulate discussion on what we can all do to utilize robotics and AI to the advantage of our organizations.



Published by the Federal Authority for
Government Human Resources

All topics have been prepared in cooperation with
International Organizations Specialized in Human Resources

HR ECHO

Specialized Biannual Magazine

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
Federal Authority For Government Human Resources

Published by the Federal Authority for
Government Human Resources

April 2019

Issue (10)

General Supervisor

Dr. Abdul Rahman Al Awar

EDITING GROUP

Aisha Al Suwaidi
Ibrahim Fikri
Mahmood Al Marzooqi
Moaza Al Serkal
Mohammed Abu Bakr
Mohammed Al Nemer
Maha Khamis
Samer Al Rahal
Hessa Abdulghafar

CONTACT US

Federal Authority for
Government Human Resources
United Arab Emirates
P.O.Box 2350 - Abu Dhabi
T. +971 2 4036000
P.O.Box 5002 - Dubai
T. +971 4 231 9000

Published material does not reflect
necessarily the opinion of the Authority

Classification of the topics is subject to
technical considerations

All topics have been prepared in cooperation
with International Organizations Specialized
in Human Resources

All intellectual property rights reserved to
the publisher and the origin source and not
allowed to re-publish without a permission
and prior written approval from the publisher
and the origin source of the articles.

Cover Photo by Abdullah Al Wahidi

The magazine is licensed by the National
Media Council (License No. 306) and registered
as a trademark with the Ministry of Economy
of the United Arab Emirates

6

**The 4th Industrial
Revolution
in the Workforce,
Friend or Foe?**

18

**AI Needs Human
Labor More
Than Ever**

34

**The New
Freelancers: Tapping
Talent in the Gig
Economy**

48

**The career advice I
wish I had at 25**

56

**Reflections on the
future direction for
HRM**

68

**Importance of
Connections in the
workplace**

هيئة اتحادية | Federal Authority



www.fahr.gov.ae
hrecho@fahr.gov.ae
@FAHR_UAE
مركز الاتصال الموحد: 600525524



The 4th Industrial Revolution in the Workforce, Friend or Foe?

AI Needs Human Labor More Than Ever

- » **The New Freelancers:**
Tapping Talent in the Gig Economy
- » **Importance of Connections in the workplace**
- » **Reflections on the future direction for HRM**