



العمل بمزيدٍ من الذكاء في عالم الأعمال الهجين الجديد

خمس خطوات يمكن للشركات اتخاذها اليوم لإطلاق العنان لإمكانيات فرق
العمل لديها

مؤشرات من قادة الأعمال والموظفين في جميع أنحاء الشرق
الأوسط وإفريقيا



تواجه الشركات، في جميع أنحاء المنطقة، تحديًا مشتركًا:
عدم شعور الموظفين بأنهم يحققون أقصى استفادة من
ساعات عملهم.



في الواقع، يشعر الموظفون بأن ما
يصل إلى 50% من ساعات عملهم
غير مُستغل على نحو جيد.

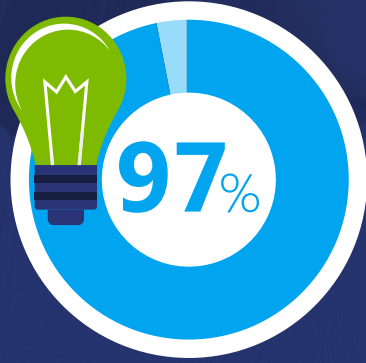


ما السبب وراء ذلك؟

وبحسب العاملين، يقع اللوم على الأسباب الخمسة الرئيسية التالية:

1. السعي للحصول على الموافقات من المديرين
2. المقاطعات غير الضرورية من الزملاء
3. ملاحقة أعضاء الفريق للحصول على الأفكار
4. البحث عن المعلومات
5. الاتصالات غير الضرورية، بما في ذلك الاجتماعات والرسائل الإلكترونية والمكالمات

خلاصة القول هي أن الشركات تركز على فرصة هائلة غير مستغلة. يكمن ذلك في كل الوقت الذي قد يمكن استغلاله في التفاعل مع العملاء أو تحسين المنتجات والخدمات أو تعزيز الكفاءات التشغيلية. الشركات التي تساعد العاملين في تحقيق أقصى استفادة من ساعات عملهم ستطلق العنان لتحقيق المزيد من الإنتاجية والإبداع ومشاركة الموظفين.



ليس من المستغرب أن يذكر معظم القادة (97%) أن الابتكار والمرونة في مكان العمل يمثلان الأولوية القصوى في التحويل.

تابع القراءة للحصول على الخطوات العملية التي يمكن أن تتخذها الشركات اليوم.



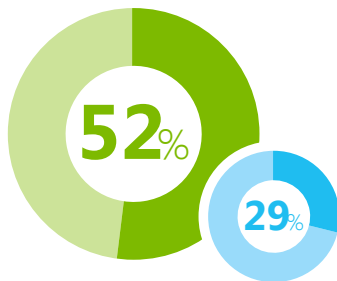
كُلِّفَت شركة Microsoft بإجراء بحث في سبتمبر 2020 في خمس أسواق من منطقة الشرق الأوسط وإفريقيا، وهي تركيا والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر وجنوب إفريقيا. صُمم الاستقصاء وأُجري عبر الإنترنت بواسطة KRC Research بالشراكة مع Boston Consulting Group وتحت إشراف الدكتور "مايكل بارك" الأستاذ في مدرسة وارتن جامعة بنسلفانيا. أجرت KRC Research استطلاعاً على ما يصل إلى 3,000 مدير وموظف من الشركات الكبرى (+250 موظفاً)، بمتوسط حجم عينة يبلغ 600 مشارك في كل من هذه الأسواق (500 موظف و100 مدير). شمل الاستقصاء مشاركين من 11 صناعة: المواد الأساسية، والسلع الاستهلاكية، والخدمات الاستهلاكية، والمالية، والرعاية الصحية، والصناعات، والطاقة، والقطاع العام، والتقنية، والاتصالات، والمرافق. لم يتم إخبار المشاركين بأن شركة Microsoft هي من أجرت الاستقصاء.



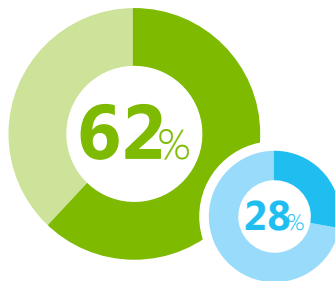
1. تمكين الموظفين – موازنة الاستقلالية مع العاطفة

تميل الشركات الأكثر ابتكارًا إلى الاشتراك في سمة شائعة: يعمل المديرون على تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات بأنفسهم.

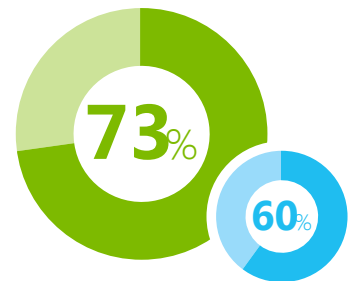
“لا بأس من اتخاذ القرارات دون الرجوع إلى المدير”



تركيا
52% مقابل 29% في الثقافات الأقل ابتكارًا

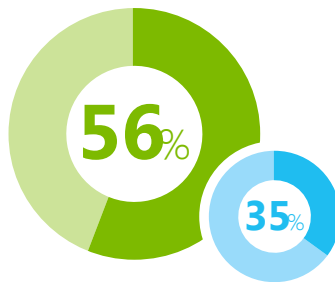


الإمارات العربية المتحدة
62% مقابل 28% في الثقافات الأقل ابتكارًا

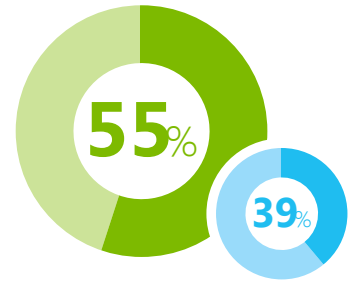


قطر
73% مقابل 60% في الثقافات الأقل ابتكارًا

تم تحديد الابتكار عن طريق النظر إلى عدة عوامل متغيرة تشمل مستويات الابتكار التي تدور حول المنتجات والخدمات وتجربة العملاء وطرق العمل والعمليات.



جنوب إفريقيا
56% مقابل 35% في الثقافات الأقل ابتكارًا



المملكة العربية السعودية
55% مقابل 39% في الثقافات الأقل ابتكارًا

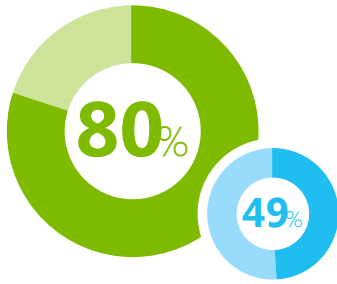
توجيهات عملية لقادة الأعمال

يمكن أن تكون أدوات التكنولوجيا بمثابة طريقة فعالة لتمكين الموظفين بينما تحافظ كذلك على الشفافية والمساءلة. على سبيل المثال، يساعد Microsoft Planner، المتاح كجزء من Microsoft Office 365، في تنظيم العمل الجماعي من خلال إدارة المهام المفتوحة والمرئية. بالإضافة إلى ذلك، تجمع تجربة Tasks "المهام" بين Microsoft To Do و Microsoft Planner في Teams منصة العمل الجماعي تيمز"، مما يتيح للقادة إدارة خطط فريق العمل والمهام الفردية من مكان واحد.

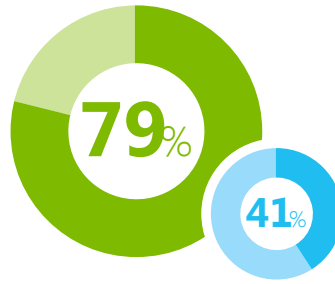
لا يعمل القادة على تمكين أكثر الفرق كفاءةً فحسب، بل يكرسون أيضًا الوقت لفهم وتقدير التحديات والرغبات الفريدة لأعضاء الفريق، داخل العمل وخارجه. يعمل المديرون الأكفاء مع أعضاء الفريق لمساعدتهم في تحقيق التوازن؛ حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية. عند النظر إلى الشركات التي تحقق أعلى مستويات من الابتكار، يوجد ثمة فرق هائل من حيث النسبة المئوية لقادة الفرق الذين يوفرّون الحماية الفعالة للتوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين.



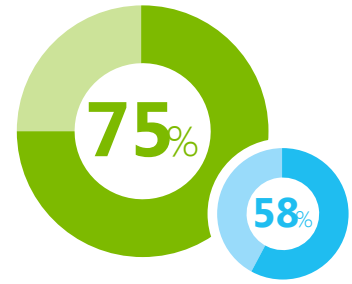
“مديري يحافظ على التوازن بين العمل والحياة لديّ ويحميه”



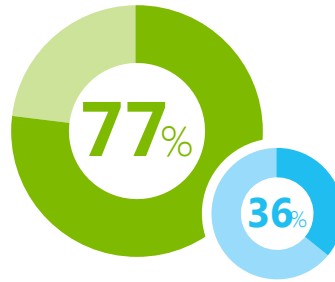
تركيا
80% مقابل 49% في الشركات الأقل ابتكارًا



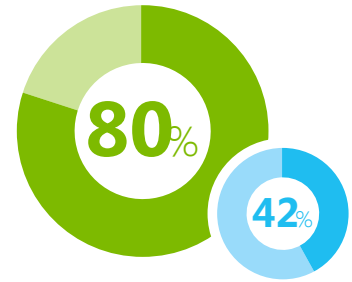
الإمارات العربية المتحدة
79% مقابل 41% في الشركات الأقل ابتكارًا



قطر
75% مقابل 58% في الشركات الأقل ابتكارًا



جنوب إفريقيا
77% مقابل 36% في الشركات الأقل ابتكارًا



المملكة العربية السعودية
80% مقابل 42% في الشركات الأقل ابتكارًا

يساعد هذا النهج في القيادة على التحقق من تضمين التعاطف في ثقافة أي شركة. ومن ثم، يتحلّى كل موظف بالتعاطف في كيفية تفاعله مع الزملاء والعملاء؛ مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل تتسم بروح التعاون التي تتحلّى بالمزيد من الثقة.

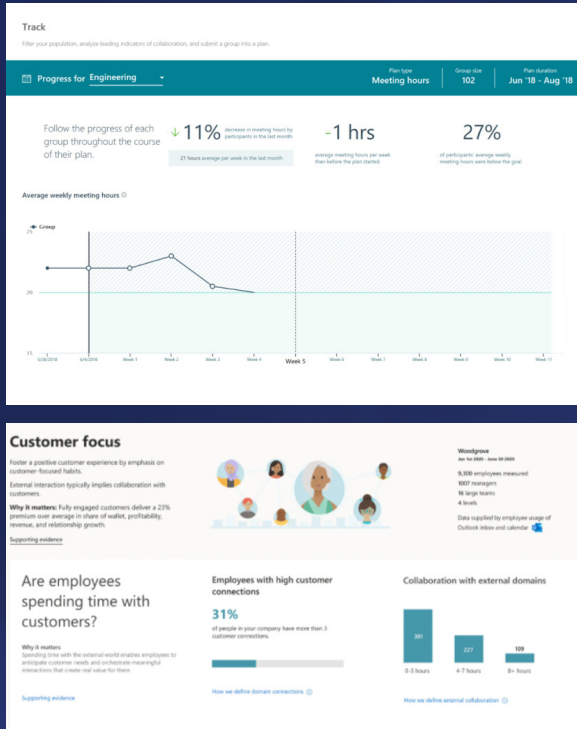


توجيهات عملية لقادة الأعمال

يمكن أن تُحدث البيانات المقترنة بالتعاطف تأثيرًا تآزرًا.

يستفيد Workplace Analytics من بيانات التعاون في Office 365 لتوفير مؤشرات إنتاجية الشركة؛ مما يساعد القادة في التركيز على الممارسات التنظيمية التي تعود بأفضل نتائج الأعمال، بما في ذلك الأنماط المتعلقة بالأوقات المثلى للعمل المكثف وتفاعل العملاء والتعاون المُركَّز. تساعد المؤشرات الفعالة في التعامل مع العوامل المعقدة، مثل زيادة الاجتماعات، والصوامع التنظيمية التي من المفترض أن يؤدي التعاون الأكبر فيها إلى تحقيق أهداف الشركة على نحو أفضل.

وباختصار، تساعد هذه المؤشرات المديرين المتعاطفين على التحقق من عمل الموظفين لديهم بمزيد من الذكاء، وليس بمزيد من الجهد، مع إمكانية تحقيق التوازن الذي يحتاجون إليه في حياتهم.



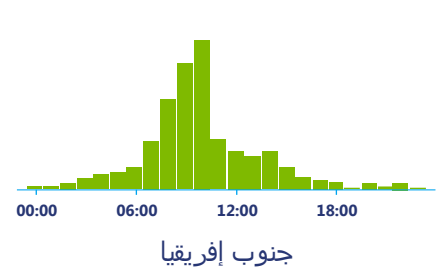
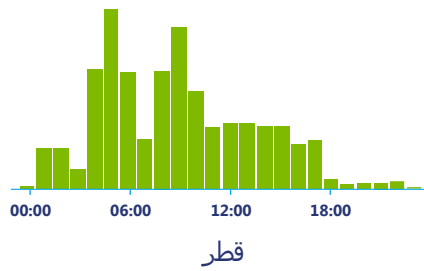
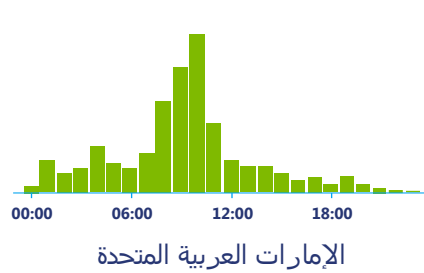
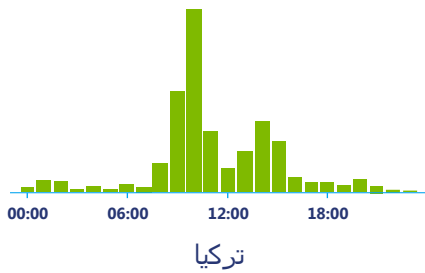


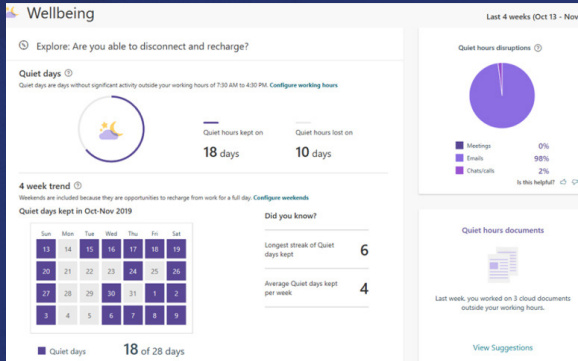
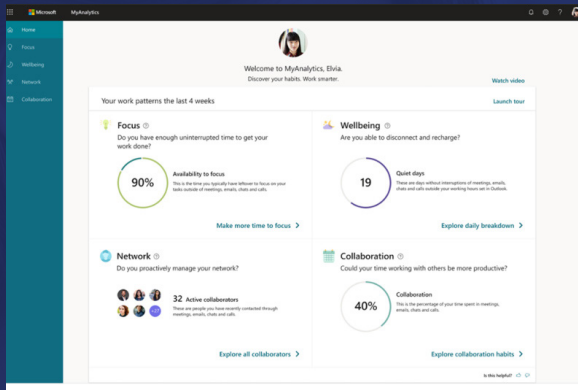
2. كفاءة قدرة الموظفين على التركيز

وبصرف النظر، في عالم الأعمال الهجين، قد لا يكون من السهل على الأشخاص نفسياً تخصيص وقت لهذا النوع من العمل كما كان في السابق. فعندما كان يجلس الجميع في مكتب واحد، كان من الممكن أن يذهب شخص ما جلسة إلى قاعة الاجتماعات ليحظى ببعض الهدوء لكتابة مقترح أو صياغة ميزانية. لكن، عند العمل من المنزل، قد يكون من الأصعب "إيقاف" الرسائل الإلكترونية أو الرسائل العادية أو المكالمات.

لدى كل شخص إطار زمني محدد على مدار اليوم تُتاح له فيه إمكانية التركيز على نحو أفضل وتكريس طاقته بالكامل للمهمة التي يؤديها. يستدعي ذلك في بعض الأحيان العمل في حالة من "التدفق الذهني". بالنسبة إلى العديد من الأشخاص، ينحصر هذا الوقت في الفترة الصباحية ما بين الساعة 8:30 والساعة 10:00. ولكن، من المهم إدراك أن لكل شخص طبيعة مختلفة.

أفضل الأوقات للعمل بسلاسة مع تركيز تام





توجيهات عملية لقادة الأعمال

تمكين الأشخاص بالبيانات حول عادات العمل الخاصة بهم قد يكون وسيلة فعالة لمنح العاملين المؤشرات التي يحتاجون إليها للتحكم في يومهم على نحو أفضل.

إن MyAnalytics هو جزء من Office 365 ويوفر للعاملين مؤشرات خاصة ومخصصة تساعد الأشخاص في التحكم في أسبوعهم، ومساعدتهم في تحديد أفضل وقت لإنجاز الأعمال التي تحتاج إلى تركيز، والوقت المثالي للاطلاع على الرسائل الإلكترونية، والأوقات الأمثل للتواصل مع الأشخاص المهمين. بالإضافة إلى ذلك، يعمل على مساعدة الأشخاص بصورة شاملة؛ حيث يساعدهم في ضمان استقطاع بعض الوقت للاسترخاء واستعادة مستويات الطاقة لديهم.



3. إطلاق العنان لقدرات الأشخاص عن طريق إطلاق العنان لإمكانات بياناتك

بينما يتصدى قادة الأعمال لهذه المشكلة، توجد ثلاثة متغيرات كبيرة يتعين مراعاتها:

- ✓ **تحديد المعرفة:** ما أفضل طريقة لتدقيق المعلومات التي حصلت عليها وتنظيمها بطريقة يمكن استكشافها؟
- ✓ **تنسيق المعرفة:** كيف تجعل من السهل والطبيعي لموظفيك أن يضيفوا باستمرار إلى معرفتك المؤسسية؟
- ✓ **استكشاف المعرفة:** كيف تمكن الأشخاص من الحصول على المعلومات على نحو سهل وسريع؟

يتم الاعتراف بالبيانات على نحو متزايد على أنها شريان الحياة للمؤسسات. وبفضل تكنولوجيا السحابة، تتمتع كل شركة بالقدرة على تخزين ومعالجة كميات هائلة من البيانات بتكلفة ميسورة. بفضل الأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات استخراج المؤشرات التنبؤية الفعالة التي يمكن أن تساعد كل عامل في اتخاذ قرارات أذكى.

على الرغم من هذه الإمكانيات، يُعد العثور على المعلومات المناسبة وتحديد أفضل خبراء المعرفة من أكبر العوامل التي تُضيع الوقت وفقًا للموظفين. يمكن أن تتضمن المشكلات الأساسية: معرفة أماكن البحث، ومعرفة الأدوات الواجب استخدامها، وعدم الوثوق في دقة المعلومات التي يعثرون عليها.





توجيهات عملية لقادة الأعمال

قد تبدو عملية غرس إدارة البيانات الجيدة بمثابة مهمة شاقة. ولا يشترط أن تكون كذلك. هذا مجال يمكن للدكاء الاصطناعي أن يساعد فيه بشكل كبير ويضمن استفادة المؤسسات من براعة موظفيها وعمق بياناتها.

على سبيل المثال، يتمتع Microsoft's Project Cortex بالأدوات التي تعمل بالدكاء الاصطناعي التي يمكن أن تساعد في كل جانب من جوانب إدارة المحتوى والاستكشاف:

- ✓ يساعد تلقائيًا في تحديد الموضوعات الرئيسية وتنظيم المحتوى الحالي والمعلومات
- ✓ يتيح أتمتة إدخال البيانات التي تساعد العاملين على النقاط المعلومات الجديدة وتسجيلها
- ✓ يعمل على تسريع وتيرة العثور على المحتوى المناسب وبمزيد من السهولة للعاملين

يُرجى البحث عن المعلومات الإضافية عن Project Cortex (مُتاح باللغة الإنجليزية) [هنا](#).





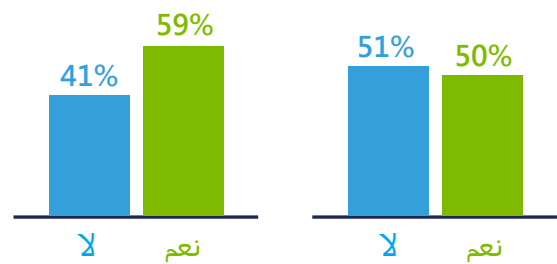
4. إعادة النظر في تدريب التكنولوجيا لجميع الموظفين

بالاستناد إلى البحث، يحصل أغلب العاملين على أدوات التكنولوجيا التي يحتاجون إليها لأداء مهامهم. ومع ذلك، يشككي نصفهم من عدم حصولهم على التدريب اللازم الذي يؤهلهم من استخدام هذه الأدوات. يوجد لدى الشركات فرصة كبيرة لزيادة قيمة الأعمال من الأدوات والخدمات التي لديها بالفعل. على سبيل المثال، تم تضمين MyAnalytics كجزء من Microsoft Office 365.

إتاحة التدريب والتكنولوجيا في الشرق الأوسط وإفريقيا

لديّ أحدث تكنولوجيا

تلقيت تدريباً مناسباً على التكنولوجيا





توجيهات عملية لقادة الأعمال

لا يشترط أن يكون التدريب مكلفًا أو متعمقًا. على سبيل المثال، يمكن أن تنشئ شركتك جلسات افتراضية يتولاها النظراء؛ حيث يتحدث فيها الموظفون عن النجاح الذي حققوه في المبادرات، والأدوات والسلوكيات التي تم استخدامها وتطبيقها لتحقيق النتائج.

بالإضافة إلى ذلك، تتوفر العديد من الموارد المجانية القيمة عبر الإنترنت. على سبيل المثال، [Microsoft Learn](#) يوفر تدريبات مجانية للموظفين من جميع الخلفيات.

وأخيرًا، من المفاتيح الأساسية بشكل مطلق أن يكون المديرون قدوة يُحتذى بها. يمكن أن يحصل الموظفون على أحدث أدوات التكنولوجيا والمهارات المناسبة لاستخدام هذه الأدوات، ولكن إذا لم يتم دمج هذه الأدوات والمهارات في سير العمل اليومي للفريق، فلن تحقق أي قيمة للأعمال.





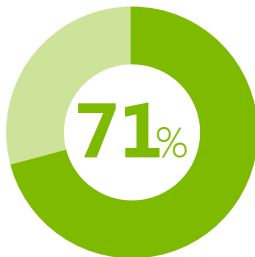
5. إعادة النظر في التدريب للمديرين

المديرون: "لا أشعر بالاستعداد بالمهارات المناسبة لتفويض وتمكين أعضاء الفرق الذين يعملون عن بُعد"

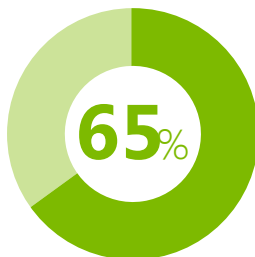
بالنسبة إلى العديد من المؤسسات، يركز أسبوع العمل بشكل تقليدي حول مكتب مركزي يقضي فيه الموظفون معظم ساعات عملهم.

وقد ساهمت الجائحة في تغيير هذا الهيكل. الوقت المنقضي في العمل من المنزل أثناء الإغلاق والتباعد الاجتماعي ساهم في تغيير توقعات الموظفين؛ حيث يريد كل من القادة والعاملين المزيد من المرونة في أسبوعهم. في الواقع، يتوقع 93% من القادة مواصلة الطرق المختلفة للعمل.

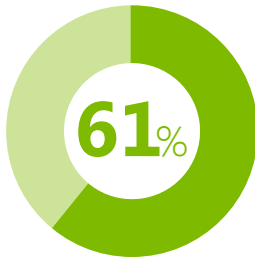
تمثل هذه الحركة التحديات الجديدة التي تواجه المديرين الذين لا يتعين عليهم ضمان الوفاء بالمواعيد النهائية إلى جانب تحقيق الأهداف، ولكنهم بحاجة أيضًا إلى الحفاظ على مواصلة الاتساق والمشاركة لفرق محددة. في عالم مختلط من العمل، يوازن المديرون الأكفاء بين منح الموظفين المساحة المطلوبة لتنفيذ مهامهم واتخاذ القرارات بأنفسهم، بينما يحرصون كذلك على حصول الموظفين على التدريب الدوري والملاحظات اللازمة لدعم التطور. تحقيق هذا التوازن ليس بالأمر السهل. ستكون الاستفادة من المهارات وصقلها أمر مهم للعديد من المؤسسات.



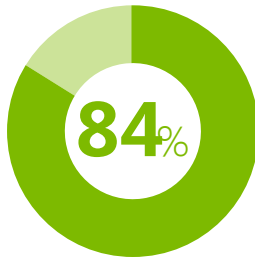
تركيا



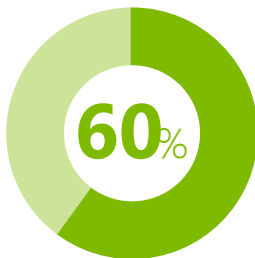
الإمارات العربية المتحدة



المملكة العربية السعودية



قطر



جنوب إفريقيا



توجيهات عملية لقادة الأعمال

بالنسبة إلى العديد من الشركات، هناك فرصة لإعادة النظر في برامج التدريب للمديرين أو بدئها. لا تتبع قوة التدريب عن طريق إملاء المهام على الأشخاص، لكنها تكمن في مساعدة الأشخاص في تحديد أهدافهم والتحقق من قدرتهم على مواصلة التكيف والتعلم. في عالم يكون التغيير فيه هو السمة الثابتة، يساعد تبني التغيير ووضع قيمة عالية في التعلم المستمر على التحقق من بقاء الشركات في سباق المنافسة.

كما أوجز ساتيا نادالا: "الحرص على تعلم كل جديد أفضل من الإلمام بكل شيء".



© 2020 Microsoft Corporation

كافة الحقوق محفوظة. قدمت هذه الوثيقة بحالتها الراهنة. المعلومات والآراء الواردة في هذا المستند، بما في ذلك عنوان URL ومراجع مواقع الويب الأخرى على الإنترنت، قد تتغير بدون إشعار. كما أنك تستخدمه على مسؤوليتك الخاصة. لا يمنحك هذا المستند أي حقوق قانونية لأي ملكية فكرية في أي من منتجات Microsoft. ويمكن نسخ هذا المستند واستخدامه لأغراض الاستخدام الداخلي كمرجع.

