

## «إكسبو» و«إجراءات كوفيد» ثنائية ذهبية أنعشت سوق العمل في الإمارات»



تحدث تقرير مطول لمجموعة «مايكل بايج» البريطانية المتخصصة في مجال التوظيف، عن أن الإطلاق الناجح لمعرض «إكسبو 2020 دبي»، والتعامل الإيجابي العام لدولة الإمارات مع الوباء، إلى جانب المبادرات الحكومية ذات الصلة، قد أنعشت سوق العمل الإماراتي بقوة وحفّزت على التغيير الإيجابي بثقة تامة

ويوفر تقرير «بايج» الذي يحمل عنوان «دليل الراتب وإحصاءات التوظيف في الإمارات 2022» قياساً مُحدثاً ومفصلاً للراتب، جنباً إلى جنب مع رؤى التوظيف من كل فريق من الفرق المتخصصة الرائدة في السوق، وتضمن رؤى قيّمة من استبيانات المتقدمين للوظائف في عام 2021 حول بعض الموضوعات الرئيسية، بما في ذلك المهارات والتدريب، والعمل عن بُعد والموقع، والصحة العقلية والرفاهية، والاستراتيجيات المهنية والتغيير. وتشمل النقاط البارزة المثيرة للاهتمام أيضاً قول 85% من المشاركين إن مهام ومسؤوليات أدوارهم الوظيفية يمكن القيام بها عن بعد، و41% وجدوا النوع المناسب من الفرص ولا يحتاجون إلى تغيير، فيما أفاد 20% أنهم في طور تغيير الوظائف

وقال جون إيد، المدير الإقليمي في «مايكل بايج» لمنطقة الشرق الأوسط: «لقد عزز الوباء تأثيراً طويلاً المدى على عالم

العمل كما عرفناه. ولم يكن فهم ما يجذب المواهب ويحفزها ويساعد في الاحتفاظ بها أكثر أهمية اليوم من أي وقت مضى. ويجب أن تؤثر هذه الجوانب على فهم استراتيجية إدارة التوظيف في أي مؤسسة للمضي قدماً

الصورة



وستشمل القطاعات الأكثر مرونة هذا العام التكنولوجيا والموارد البشرية والرعاية الصحية وعلوم الحياة. في الوقت نفسه، سيكون هناك طلب متسارع على العمال المهرة في المجال الرقمي وإدارة البيانات والمشاريع، وفقاً لما قاله أخصائي التوظيف «مايكل بايج» في تقريره الأخير

### شعور المتقدم للوظيفة حول المهارات والتدريب 1

أثر الوباء بشكل كبير على التوظيف والاقتصاد والعالم، وبدأ معظم الناس بالعمل من المنزل، والعديد منهم لأول مرة. وتضررت بعض الصناعات، مثل الضيافة والسياحة بشكل كبير. كما تباطأت وتيرة التوظيف كثيراً لكنها لم تتوقف تماماً، وبالتأكيد لم يتوقف المرشحون عن التفكير في حياتهم المهنية ومهاراتهم ومستقبلهم. وبحسب استطلاع آراء المتقدمين للوظائف عبر «بايج جروب» في الإمارات العربية المتحدة لاكتشاف أفكارهم حول مهاراتهم، والتدريب والتطوير، وما يعتقدون أنه أفضل المهارات الشخصية التي يبحث عنها أصحاب العمل. أبدى 98% من المرشحين ثقتهم بأنهم يمتلكون المهارات التي يحتاج إليها أصحاب العمل. لماذا؟ يجب التقرير، لأنه ببساطة يأخذ هذا الجيل من المتقدمين للوظائف قضايا التدريب على محمل الجد. حيث شارك 52% من المتقدمين في ندوات عبر الإنترنت، وحضر 57% منهم دورات تدريبية منذ بداية الوباء، وحصل 10% على تدريبات متخصصة بسبب الأزمة، وأوضح 32% من المتقدمين أنهم لم يتلقوا أي تدريب أو حضروا ندوات عبر الإنترنت على الإطلاق

### مشاركة التطور

شارك 56% من المتقدمين عمليات التنمية والتطوير التي يحصلون عليها من خلال سيرهم الذاتية، و35% منهم شاركوها مع مديرهم، و26% عبر وسائل التواصل الاجتماعي، و24% مع قسم الموارد البشرية، فيما أحجم 11% من المتقدمين عن مشاركة تطورهم المهني على الإطلاق مع أناس آخرين

ويَعزى هذا الانقسام إلى كيفية فهم وإدراك فجوة المهارات لدى الموظفين، ويمكن أن تساعد الاستشارات التوظيفية الشركات على تحديد الأشخاص بالمهارات التي يبحثون عنها من خلال عمليات تقييم متخصصة

### الخبرات المفضلة.. مهارة التواصل أولاً

وكشف دليل «بايج» الشرق الأوسط في تقريره عن الإمارات، أنه بالنسبة للمتقدمين للوظائف تعدّ جودة التدريب أحد الاعتبارات الرئيسية، حيث قال 60% منهم أن سمعة مقدم التدريب أو المركز مهمة للغاية، مقابل 15% قالوا إنها مهمة إلى حد ما، في حين أبلغ 20% أن المحتوى أكثر أهمية من مقدم التدريب نفسه. وبشكل عام، فضّل 28% من المتقدمين للوظيفة جلسات تدريبية خاصة بمهارات تكنولوجياية، و27% منهم أرادوا تدريباً حول المهارات الاجتماعية، و25% فضّلوا دروساً في المهارات المعرفية

وحازت مهارة «التواصل» المركز الأول المفضل بالنسبة لاختيار المتقدمين للوظائف في «مايكل بايچ» الإمارات العربية المتحدة ب 66%، تليها مهارة «روح الفريق والعمل الجماعي»، بنسبة 48%، وثالثاً جاءت مهارة «حل %المشكلات»، بنسبة 44

الصورة



## العمل عن بعد والانتقال 2

عندما تفشى الوباء في بداية عام 2020، اندلعت ما تسمى «ثورة العمل عن بعد» وأرسلت إشارة تحذيرية لكيفية تعامل الملايين مع آلية البقاء والعمل في المنزل، في الوقت ذاته لم يكن الجميع راغباً في العمل عن بعد، وتؤمن العديد من المنظمات بالمكاتب وأماكن العمل المشتركة الأخرى، معتقدة أنها تعزز التعاون الشخصي والروح المعنوية القوية للفريق. وبالمثل، فإن حلم الانتقال إلى منطقة ذات مناظر خلابة باستخدام كمبيوتر محمول واتصال سريع بالإنترنت هو مجرد طموح واحد من بين العديد من الأشياء. وعليه، استطلعنا آراء المرشحين لفهم كيف تتغير توقعات العمل ونمط الحياة في الوضع الطبيعي الجديد عليهم

هل هي تجربة ناجحة؟

إذا كانت قدرة المحترف على الانتقال تعتمد على قدرته على العمل عن بُعد، فإن استطلاعنا يحمل أخباراً جيدة لأي شخص يفكر في الانتقال؛ إذ يعتقد أكثر من 8 من أصل 10 من مرشحي «مايكل بايچ» الإمارات ممن شملهم الاستطلاع أنه يمكنهم أداء مهامهم أو مسؤولياتهم عن بُعد. كما أبدى أرباب العمل ارتياحاً متزايداً للفكرة، وأبلغ 50% من المشاركين منهم عن ارتفاع في عدد الأدوار المُعلن عنها في العمل عن بُعد كجزء من الحزمة. وعند سؤالهم عما إذا كان العمل عن بعد سيؤثر على الرواتب والمزايا، شعرت الأغلبية (41%) أنهم لا يرون علاقة بين المزايا والرواتب والعمل عن بعد، وتوقع 32% من المستطلعين أن يتلقى الموظفون العاملون عن بُعد مزايا أكثر استهدافاً تدعم الإنترنت واستهلاك الكهرباء، ورأى 27% آخرون أن العمل من المنزل يُفقد صاحبه امتيازات وفوائد رئيسية مثل بدلات الطعام واستخدام سيارات الشركة

مزيد من المرونة.. مزيد من التنقل

قال ما يقرب من 21% من المستجيبين إنهم نقلوا مقر إقامتهم منذ بداية الوباء، وما يقرب من 10% منهم قالوا إنهم يخططون لذلك، في غضون عام. فيما أبلغ 39% عن نيتهم الانتقال في وقت ما في المستقبل، مقارنة مع 30% لا ينوون مغادرة موقعهم الحالي. فهل المزيد من العمل المرن يعني المزيد من الانتقال؟ يشير الاستطلاع إلى أن الناس لا يفكرون في إعادة التوطين فقط؛ لأن التكنولوجيا تسمح لهم بذلك، بل ربما جعلتهم تجربة «كوفيد» يعيدون تقييم أولويات نمط حياتهم.

ويفكر 47% من المستجيبين في الانتقال للعمل والعيش في منطقة أكثر ديناميكية من الناحية الاقتصادية، و43% أرادوا الانتقال لتقليل تكاليف معيشتهم، و37% أعربوا عن نيتهم الانتقال لتحسين نوعية حياتهم من حيث الرعاية الصحية، والمساحات المجتمعية، وما إلى ذلك، ورجب 30% منهم بأن يكونوا أقرب إلى الأسرة والأحباء

### حول الصحة النفسية والعقلية 3

في عام 2020، كافح العديد من المهنيين؛ حيث أدى الإغلاق والعزلة جرّاء العمل عن بُعد، فضلاً عن انعدام الأمن الوظيفي والمخاوف الصحية إلى خسائر فادحة. ونظراً لعدم وجود لقاح ضد تحديات الصحة العقلية، فأنت بحاجة إلى التأكد من أنه كمؤسسة، إذا كنت ترغب في جذب أفضل المواهب، فعليك امتلاك ثقافة داعمة للصحة النفسية في المقام الأول. وقد أجرت «مايكل بايچ» استبياناً على المتقدمين للوظائف؛ لمعرفة كيف تعاملوا مع تفشي الوباء، وكيف يعتقدون أن أصحاب العمل يجب أن يدعموا الموظفين نفسياً للمضي قدماً

#### الأمل العنوان الأبرز

عندما طُلب من الموظفين المشمولين بالاستطلاع تلخيص مزاجهم في كلمة واحدة، أجاب ستة من كل عشرة مرشحين في الإمارات العربية المتحدة بشكل إيجابي، وكان خيار «الأمل» هو الأكثر شيوعاً، يليه «التحفيز»، مما يشير إلى أن العديد من المهنيين تجاوزوا الأوقات الصعبة. ويمكن أن تكون الأسباب المهمة وراء التفاؤل هي العودة الجزئية أو الكاملة إلى المنصب. وقال 13% فقط من المرشحين إنهم يشعرون بالعزلة أثناء العمل من المنزل. فيما يشعر 33% أن مديرهم قد أظهر تعاطفاً وتفهماً تجاه صحتهم العقلية. ولم يبلغ 32% عن أي تغيير في التوازن بين العمل والحياة الخاصة بهم. ومع ذلك، قال 20% إنهم يشعرون حقاً بإحساس أكبر بالضغط خلال هذه الأوقات

#### الصحة العقلية

مع شعور بعض الموظفين بالضغط، ما الذي تفعله الشركات لمواجهة تحديات الصحة العقلية؟ قال 55% من المستطلعين في الإمارات، إن شركتهم الحالية أو الأخيرة تواصلت معهم بشأن الصحة العقلية، وأفاد 56% أن أصحاب العمل وضعوا إجراءات أو سياسات لمعالجة هذه المشكلة. أما بخصوص استعداد المرشحين للتحدث عن الصحة العقلية، فقال 24% ممن شملهم الاستطلاع إنهم يشعرون بالثقة في التحدث عن الصحة العقلية مع مديرهم، و38% كانوا أكثر ميلاً لإثارة الموضوع مع أفراد الأسرة، و35% مع الأصدقاء، و38% مع الأطباء أو أخصائي الصحة العقلية. يعتقد أغلبية المشاركين في الاستطلاع أن الشركات يجب أن تعتمد بقوة أكبر على أنماط العمل المرنة مع موظفيها، بالإضافة إلى إطلاق مبادرات «الرفاهية» للتحكم في تخطيط الوقت والمهام والتواصل، ليس فقط على أساس الكفاءة والخبرة والمهارات، ولكن أيضاً على أساس ضمان الملاءمة الثقافية والعمل الديناميكي لكلا الطرفين، بالإضافة إلى برامج التعرف إلى الموظفين

الصورة



### حول استراتيجيات التوظيف والتغيير 4

تقليدياً، يعني اتباع مسار وظيفي البدء من الأسفل، والعمل ببطء في طريقك إلى القمة. لكن سوق العمل اليوم أكثر ديناميكية، ويستمتع الكثير من الناس بفرصة استكشاف خيارات وظيفية مختلفة. وغالباً ما يُنظر إلى التنقل من وظيفة إلى وظيفة ومن قطاع إلى آخر على أنه علامة على النجاح

يمكن للمرشحين الأكثر مهارة اليوم أن يترقوا بسرعة عبر السلم الوظيفي. وبالنسبة للبعض، هناك عوامل أخرى أكثر أولوية، مثل الحفاظ على توازن جيد بين العمل والحياة. وبهذا الخصوص، قال 57% من المرشحين الذين استطلعت «مايكل بايج» آراءهم إنهم تلقوا ترقية في نفس الشركة، وقال 40% إنهم ارتقوا إلى مستوى وظيفي أعلى في شركة أخرى.

## هل حان وقت المضي قدماً؟

سألنا المرشحين كم من الوقت سيقفون في نفس المكان قبل التفكير في التحرك؟، فاختار 10% منهم مدة تتراوح بين ثلاث إلى خمس سنوات، وأكد 35% أن ذلك يعتمد على ديناميكيات الشركة، مما يشير إلى أن العقلية المرنة هي مهارة لا غنى عنها عند رسم خرائط المسارات الوظيفية

ويتطلب تغيير المسارات الوظيفية وقتاً وطاقة، ولا يملك كل الموظفين الحافز للمضي قدماً. وقال 24% فقط من المستجيبين إنهم لم يفكروا أبداً في تغيير مسارهم المهني، ومن بين هؤلاء أفاد حوالي 41% بأنهم مقتنعون بوظيفتهم الحالية وهي مناسبة تماماً لهم. ومع ذلك، فإن هذا الرقم يتضاءل أمام أولئك الذين يعتقدون أنه سيكون لديهم وظيفتان 19%، أو ثلاث 12%، أو أربع وظائف مختلفة في حياتهم المهنية 4%. وبينما قال 9% من المرشحين إنهم فكروا في التبدل ولكنهم لا يعرفون ما إذا كانوا سيفعلون ذلك، يعتقد حوالي 7% أن تغيير المهن يبدو معقداً للغاية أو محفوفاً بالمخاطر.

## دوافع التغيير

عند سؤالنا ما الذي يبحث الناس عنه في الوظيفة أو المنصب الجديد؟ أبدى أكثر من نصف المستطلعين 66%، استعدادهم ورغبتهم في تعلم أشياء جديدة، في حين رأى 64% إمكانية فتح المزيد من الفرص ومسار وظيفي أفضل. ويتوق العديد من المرشحين إلى الشعور بالإنجاز في حياتهم العملية. حيث يريد 58% تقريباً العمل في شركة ذات هدف قوي، بينما يتطلع 50% آخرون إلى تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة في حياتهم المهنية الجديدة. ويبحث 41% عن تعويض أفضل. ومع ذلك، قال حوالي 45% إن التغيير كان مدفوعاً بظهور فرصة جديدة

## ما هي الوظائف والمهارات الأكثر طلباً في الإمارات؟

تشمل الوظائف الأكثر رواجاً في الإمارات العربية المتحدة عدة قطاعات، ففي مجال الخدمات المالية والمصرفية كانت مناصب شركاء الاستثمار، ومديري تمويل الاستثمار، ومديري المبيعات المؤسسية والشركاء، ومديري الامتثال، ومديري تطوير الشركات، ومديري تمويل الصناديق - الأكثر رواجاً

وفي قطاع البيانات والتحليلات، تشهد أدوار مهندسي البيانات، وخبراء ضمن القيادة العليا لتحليل البيانات والعلوم، بالإضافة إلى التحليلات التنبؤية والإحصائيين، طلباً متزايداً

أما في مجال الخدمات الرقمية، فكان التركيز على تخصصات تصميم تجربة المستخدم، والتسويق الرقمي، وتطوير المنتج، ومشروع التحول الرقمي، وقيادة التجارة الإلكترونية. وذلك بحسب شركة استشارات التوظيف «مايكل بايج». التي ذكرت أيضاً أن انخفاض تدفق المواهب الدولية على مدى الأشهر الثمانية عشر الماضية أدى إلى نقص في المهارات المتخصصة المتنوعة داخل السوق المحلية. وعليه، يجب أن تظل المؤسسات والمنظمات منفتحة قدر

الإمكان للمرشحين الدوليين، الذين يرغبون بالانتقال إلى الإمارات العربية المتحدة، إضافة إلى الموجودين محلياً. كما يجب على المرشحين عرض مهاراتهم التقنية التي يمكن توظيفها بشكل أفضل، وإظهار الأساس المنطقي والموضوعي لرغبتهم في تغيير الاختصاص أو الوظيفة.

وأكد «دليل الرواتب وإحصاءات التوظيف في الإمارات 2022» بأن «النمذجة المالية» تُعد مهارة أساسية يبحث عنها أصحاب العمل في الصناعة المصرفية، بالنظر إلى التغيرات في هيكل رأس المال للمؤسسات، ودوافع النشاط الاستثماري مع الشركات والمجموعات الاستثمارية الغنية بالسيولة والمستعدة للاستفادة من أسعار الأصول الجيدة. ومن بين المهارات الأخرى التي يطلبها أصحاب العمل تأتي الرقابة المالية والتمويل التجاري. مشيراً إلى أنه في أعقاب عامين مليئين بالتحديات، 2020 و2021، تحرص المؤسسات على تشديد الضوابط المالية، ولديها اليوم مهنيون يتمتعون بقدرة أفضل على إدارة وزيادة الموارد المالية. كما أنها تفضل أولئك الذين يتمتعون بعلاقات مصرفية قوية.

### متوسط الرواتب الشهرية المتوقعة لبعض الوظائف في قطاعات معينة

#### الخدمات المصرفية التجارية:

- رئيس الخدمات المصرفية بالجملة: 147 ألف درهم
- رئيس الخدمات المصرفية للشركات: 95 ألف درهم
- رئيس الوحدة: 60 ألف درهم
- مدير العلاقات: 30 ألف درهم
- مساعد مدير العلاقات: 18000 درهم

#### الهندسة والتصنيع:

- مدير العمليات: 80 ألف درهم
- المدير العام: 60 ألف درهم
- مدير محطة: 40 ألف درهم
- مدير إنتاج: 22 ألف درهم

#### التأمين:

- المدير العام: 97 ألف درهم
- نائب المدير: 45 ألف درهم

#### الخدمات المصرفية للأفراد:

- رئيس الخدمات: 157 ألف درهم
- رئيس المبيعات: 75 ألف درهم
- مدير أول منتجات: 60 ألف درهم
- مدير مساعد: 20 ألف درهم

### :الخدمات المصرفية الاستثمارية

- المدير العام: 155 ألف درهم
- مدير فرع: 80 ألف درهم
- نائب المدير: 65 ألف درهم
- المحلل: 25 ألف درهم

### :الأسهم الخاصة / الاستثمارات

- المدير العام: 126 ألف درهم
- نائب مدير أول 78 ألف درهم
- مساعد أول: 53 ألف درهم
- المحلل: 25 ألف درهم

الصورة

