



العمل المرن: كيف يعيد العمل عن بُعد صياغة بيئة العمل

أبريل 2025

ليه أعمال
Labayh Business



شركة ليه للرعاية الطبية لماذا ليه؟

+1,000
أخصائي معتمد

+ 2.9 مليون
مستخدم نشط

أدوات عالمية

مقرها في المدينة المنورة والرياض،
ولديها القدرة على الوصول في جميع
أنحاء المملكة وحول العالم

2017
منذ

+ 80 مليون
دقيقة علاجية

مؤهلات وخبرة

منصة معتمدة من وزارة الصحة
السعودية فريق إدارة وتوصيل يتمتع
بخبرة ثرية في المنطقة وخارجها

+100
موظف

+ 2 مليون
دقائق المسؤولية الاجتماعية

دعم العربية والإنجليزية

تصميم وتوصيل ودعم باللغتين
العربية والإنجليزية وفي بعض الحالات
اللغات الأخرى

+120
دولة

+ 425 ألف
عدد تقييمات التطبيق

اعتماد وثقة

أدوات للتقييم والتصميم والتوصيل
من بين أفضل الأدوات في العالم
تستخدمها الممارسين المعتمدين

98%
معدل الرضا



ليه لديها فرعين رئيسيين في المملكة، أحدهما في
المدينة المنورة والآخر في الرياض

المعرض

00	الملخص
01	المقدمة
	■ تطور العمل عن بعد
02	أنواع العمل عن بعد
03	أهم الفوائد للعمل عن بعد
04	تحديات العمل عن بعد
05	مستقبل العمل عن بعد في السعودية
	■ برنامج العمل عن بعد
	■ رؤى مستقبلية
06	دراسات وإحصائيات
07	توصيات للشركات والمدراء
08	المراجع

ملخص

تحول العمل عن بعد من ممارسة محدودة إلى نموذج عمل واسع الانتشار، مدفوعًا بالتطورات في البنية التحتية الرقمية، وتسارعت وتيرته بشكل كبير مع جائحة كوفيد-19. وقد تبنت المملكة العربية السعودية هذا التحول عبر استثمارها نحو 15 مليار دولار في البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات منذ عام 2017، محققة تغطية للإنترنت بنسبة 99% ومحتملة المرتبة الثالثة عشرة عالميًا في القدرات الرقمية. ويعد برنامج العمل عن بعد، الذي تم إطلاقه ضمن رؤية المملكة 2030، الإطار الرسمي لتنظيم العمل عن بعد، ودعم توطين القوى العاملة، وتعزيز مرونة سوق العمل، ودعم نمو الاقتصاد الرقمي

شهد تطور العمل عن بعد محطات بارزة على مدار العقود الثلاثة الماضية. ففي التسعينيات كان العمل عن بعد محدودًا ونادرًا بسبب قيود التقنية آنذاك. ومع بداية الألفية الجديدة في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين، بدأ الانتشار التدريجي للعمل عن بعد مدعومًا بتقنيات النطاق العريض والشبكات الافتراضية الخاصة (VPN). وفي العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، ظهر استخدام مساحات العمل الرقمية وانتشرت أدوات مثل Zoom و Slack. ومع دخول عقد العشرينيات من القرن الحالي، شهد العالم تحولًا واسع النطاق، حيث انتقلت الشركات في مختلف القطاعات للعمل عن بعد، مما أسفر عن تغييرات دائمة في سياسات العمل واعتماد نماذج العمل الهجينة

تظهر فوائد العمل عن بعد بشكل واضح عبر مختلف القطاعات، حيث يسهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وزيادة الإنتاجية، وخفض التكاليف التشغيلية. كما يتيح للموظفين مرونة أكبر، ويمكن الشركات من الوصول إلى مواهب عالمية، وخفض نفقات العقارات. كما ساعد هذا التحول في تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تقليل التنقل اليومي. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات تتمثل في عوائق التواصل، ومخاوف الأمن الرقمي، وصعوبات إدارة الوقت، وعزلة الموظفين. كما واجهت العديد من المؤسسات تحديات في تبني التقنية الرقمية والتكيف مع التغيرات في الثقافة التنظيمية، خصوصًا في القطاعات التي تتطلب الحضور المادي

ملخص

تفاوتت وتيرة تكيف القطاعات مع العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية. ففي قطاع التعليم، تم إدماج نماذج التعلم الهجين المدعومة بالذكاء الاصطناعي والواقع المعزز. ووسع قطاع الرعاية الصحية نطاق خدمات الطب عن بعد، فيما شهدت قطاعات النقل والتجارة الإلكترونية والخدمات المالية تسريع جهود التحول الرقمي. وتبنت قطاعات السياحة والترفيه تجارب افتراضية، في حين استثمر قطاع الخدمات المالية في حلول التقنية المالية (FinTech) والخدمات المصرفية الرقمية

ولتحقيق استراتيجيات مستدامة للعمل عن بعد، يجب على الشركات صياغة سياسات واضحة، والاستثمار في الأدوات الرقمية، وترسيخ ثقافة عمل موجهة نحو النتائج. كما تبرز الحاجة إلى تعزيز بروتوكولات الأمن السيبراني، وإنشاء أطر منظمة للتواصل، وتدريب القيادات لتعزيز الإنتاجية والتفاعل. كما أن الحلول القطاعية المعتمدة على الأتمتة والحوسبة السحابية يمكن أن ترفع من الكفاءة، مع مواصلة تحسين مهارات القوى العاملة لضمان المرونة في مواجهة التغيرات المستقبلية

وبالنظر إلى المستقبل، سيواصل مشهد العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية تطوره، متأثراً بتنوع الاقتصاد والتحول الرقمي وتفضيلات الموظفين. وقد أشار تقرير PWC الشرق الأوسط إلى أن 54% من المديرين الماليين في المملكة أعربوا عن مخاوفهم من فقدان الإنتاجية، مما يبرز ضرورة تطوير البنية التحتية الرقمية وتحسين استراتيجيات العمل الهجين. ومع استمرار الاستثمارات وتطوير السياسات، سيظل العمل عن بعد أحد العوامل الرئيسية لمرونة سوق العمل ونمو الاقتصاد في المملكة



المقدمة

يشير مصطلح العمل عن بعد إلى ترتيب عمل يؤدي فيه الموظفون مهامهم خارج البيئة المكتبية التقليدية، معتمدين غالبًا على الأدوات الرقمية للتواصل والتعاون. وقد أصبح هذا النهج أكثر شيوعًا مع التطورات التقنية، مما مكّن المهنيين من العمل من المنزل أو مساحات العمل المشتركة أو مواقع أخرى بعيدة. ورغم أن العمل عن بعد كان موجودًا قبل جائحة كوفيد-19، إلا أن الجائحة سرّعت من انتشاره عالميًا، مما اضطر الشركات إلى نقل عملياتها إلى الإنترنت لضمان استمرارية العمل والسلامة. وتتبنى المنظمات العمل عن بعد بأشكال مختلفة، بدءًا من العمليات الكاملة عن بعد إلى النماذج الهجينة التي تجمع بين العمل المكتبي والعمل عن بعد. وتتيح هذه المرونة للموظفين إدارة وقتهم بشكل أفضل، مما يقلل من ضغوط التنقل اليومي ويحسن التوازن بين الحياة والعمل.

يوفر العمل عن بعد مزايا مثل زيادة الاستقلالية، وتوفير التكاليف، والوصول إلى مجموعة أكبر من المواهب، إلا أنه يُدخل تحديات متعلقة بالتواصل والعمل الجماعي والحفاظ على الإنتاجية. ويجب على الشركات التي تعتمد العمل عن بعد وضع سياسات واضحة، واستخدام أدوات رقمية فعالة، وخلق استراتيجيات لدعم مشاركة الموظفين وعافيتهم. ويعتمد نجاح العمل عن بعد على طبيعة الوظيفة، وثقافة الشركة، وقدرة الموظفين وأصحاب العمل على التكيف مع أساليب العمل الجديدة.

تطور العمل عن بعد

شهد مفهوم العمل عن بعد تغييرات كبيرة على مدار العقود الثلاثة الماضية، متأثرًا بالتطورات التقنية، والتغيرات في ثقافة العمل، والأحداث العالمية. فبعد أن كان العمل خارج المكتب التقليدي نادرًا ومحدودًا على قطاعات معينة، أصبح الآن ممارسة معتادة في مختلف المجالات.

التسعينيات: البدايات الأولى وانتشار محدود

في التسعينيات، ارتبط العمل عن بعد بقطاعات محدودة مثل المبيعات والاستشارات. وكانت إمكانية الوصول إلى الإنترنت محدودة، واعتمدت معظم الأعمال على المكاتب التقليدية. بدأ العمل من المنزل ينتشر تدريجيًا مع ظهور أجهزة الكمبيوتر الشخصية والإنترنت عبر الهاتف، ولكن الشركات كانت مترددة بسبب المخاوف المتعلقة بالإنتاجية وضعف الرقابة

العقد الأول من الألفية الجديدة: التقدم التكنولوجي والقبول التدريجي

شهدت أوائل الألفية الثانية تحسينات في الإنترنت واسع النطاق والبريد الإلكتروني والشبكات الافتراضية الخاصة (VPN)، مما جعل الوصول عن بعد أكثر جدوى. بدأت الشركات في تجربة ترتيبات العمل المرنة، خصوصًا في المجالات التقنية، إلا أن الحضور الجسدي بقي مطلوبًا في كثير من الشركات. انتشرت أدوات الاتصال المرئي مثل Skype، مما مهد الطريق لتواصل أفضل عن بعد

العقد الثاني من القرن 21: توسع العمل عن بعد وظهور مساحات العمل الرقمية

شكلت فترة العقد الثاني من القرن الحالي نقطة تحول مع انتشار الإنترنت عالي السرعة والحوسبة السحابية وأدوات التعاون. بدأت الشركات في تقديم سياسات عمل مرنة، وأصبح العمل عن بعد ممارسة مقبولة. كما ساعدت زيادة العمل الحر واقتصاد الوظائف المؤقتة في انتشار وظائف عن بعد تعتمد على العقود. وبحلول نهاية العقد، تبنت العديد من الشركات نماذج عمل عن بعد أو هجينة لجذب المواهب وتقليل تكاليف المكاتب

عقد 2020: تسريع بسبب الجائحة وتغيرات طويلة الأجل

أدت جائحة كوفيد-19 عام 2020 إلى تحول عالمي غير مسبوق للعمل عن بعد. اضطرت الشركات في كافة القطاعات إلى التكيف سريعًا مع العمل عن بعد، ما أدى إلى انتشار واسع لأدوات التعاون الافتراضية. واكتشفت الشركات التي كانت تتجنب العمل عن بعد سابقًا أنه فعال اقتصاديًا ومنتج. وبعد الجائحة، أصبحت النماذج الهجينة والعمل عن بعد أساسية في كثير من المؤسسات، مع توقع الموظفين لمزيد من المرونة في ترتيبات عملهم

01

أنواع العمل
عن بعد

أنواع العمل عن بعد

يمكن تصنيف العمل عن بعد حسب مستوى المرونة، ودرجة الاستقلالية في اختيار موقع العمل، والتوقعات التي تضعها الشركات. تسمح بعض النماذج للموظفين بحرية كاملة في تحديد مكان وزمان العمل، في حين تتطلب نماذج أخرى التزامًا منظمًا بقواعد واضحة فيما يتعلق بساعات العمل والتواصل وزيارات المكتب. تؤثر هذه الاختلافات على كيفية التعاون بين الموظفين، والحفاظ على الإنتاجية، والتوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية. وفيما يلي أبرز أنواع ترتيبات العمل عن بعد:

العمل عن بعد بشكل كامل (Fully Remote Work)

يعمل الموظفون بالكامل خارج البيئة المكتبية التقليدية، غالبًا من المنزل أو أي مكان آخر تتوفر فيه خدمة الإنترنت. ويعتمد الموظفون في هذا النموذج على الأدوات الرقمية في التواصل وإدارة المهام دون الحاجة إلى زيارة المكتب، مع بقائهم عادةً ضمن الدولة نفسها التي تتواجد بها الشركة

العمل الهجين (Hybrid Work)

يجمع هذا النموذج بين العمل عن بعد والعمل المكتبي، حيث يقسم الموظفون أوقاتهم بين المنزل ومكان العمل. تقوم بعض الشركات بتحديد أيام ثابتة للعمل من المكتب، بينما تسمح شركات أخرى بمرونة في تحديد هذه الأيام وفقًا لاحتياجات الموظفين أو متطلبات العمل

سياسات العمل من أي مكان (Work-from-Anywhere Policies)

تسمح هذه السياسة للموظفين بالعمل من أي مكان، بما في ذلك مدن أو بلدان مختلفة، طالما حافظ الموظفون على إنتاجيتهم والتزموا بمتطلبات الشركة ومعاييرها

02

أهم الفوائد للعمل
عن بعد

أهم الفوائد للعمل عن بعد

01 المرونة والتوازن بين الحياة والعمل

يمكن أن يؤدي ضغط نفس كمية العمل في أيام أقل إلى ساعات أطول وأيام عمل أكثر كثافة. قد ينفي هذا بعض فوائد يوم الإجازة الإضافي بزيادة التوتر والإرهاق خلال أيام العمل

02 زيادة الإنتاجية

يتمتع العديد من الموظفين العاملين عن بعد بمستويات أعلى من التركيز والكفاءة، ما يؤدي إلى تحسّن في الإنتاجية. ويعود ذلك إلى قلة المشتتات وتوفير بيئة عمل مريحة، مع تقليل عوامل التشنيت الموجودة عادةً في المكاتب مثل الاجتماعات غير الضرورية أو الضوضاء المكتبية

03 الوصول إلى مواهب عالمية

تتمكن المؤسسات من توظيف الكفاءات من مختلف المناطق، متجاوزةً الحدود الجغرافية المحلية. يسمح ذلك للشركات بجذب أفضل المواهب، وتعزيز التنوع في مكان العمل، وتوفير فرص عمل للأشخاص الموجودين في مناطق نائية أو أقل تمثيلاً

04 الحد من التنقل والأثر البيئي

يقلل العمل عن بعد الحاجة إلى التنقل اليومي، مما يسهم في خفض البصمة البيئية. وينتج عن ذلك تقليل الانبعاثات وتخفيف الازدحام المروري، ما ينعكس إيجابياً على جهود الاستدامة البيئية. وللحفاظ على النتائج الإيجابية

05 تحسين استقطاب المواهب واستبقائها

يزيد العمل عن بعد من قدرة الشركات على جذب الكفاءات والحفاظ عليها، حيث يميل الموظفون الذين يحظون بمرونة العمل إلى البقاء لفترات أطول، ما يقلل من معدل دوران الموظفين وتكاليف التوظيف والتدريب

06 استمرارية الأعمال وتعزيز المرونة

تتمتع الشركات التي تعتمد على العمل عن بعد بقدرة أعلى على استمرارية العمليات خلال الأزمات مثل الجوائح، أو الظروف المناخية الصعبة، أو أي طوارئ أخرى. تضمن هذه المرونة استقرار العمليات وتقليل فترات التوقف عن العمل

03

تحديات العمل
عن بعد

تحديات العمل عن بعد

يحمل العمل عن بعد، رغم فوائده العديدة، مجموعة من التحديات التي قد تؤثر على الإنتاجية والتفاعل الوظيفي وعافية الموظفين. من أبرز هذه التحديات حواجز التواصل، إذ يمكن أن يسبب العمل عن بعد سوء فهم أو تأخرًا في التواصل، إضافةً إلى أن الأدوات الرقمية لا تعوّض التواصل المباشر بشكل كامل، مما قد يُشعر الموظفين بالعزلة أو الوحدة، الأمر الذي يؤثر سلبيًا على التحفيز والمشاركة

كما يمكن أن تؤدي المشتتات المنزلية، مثل المهام المنزلية أو الضوضاء، إلى تقليل التركيز وصعوبة المحافظة على الإنتاجية. وتمثل إدارة الوقت تحديًا آخر، حيث يواجه بعض الموظفين صعوبة في وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، ما قد يؤدي إلى الإرهاق أو انخفاض الكفاءة. وتزداد المخاطر الأمنية في بيئة العمل عن بعد، نتيجة الاعتماد المتزايد على الوصول الرقمي للبيانات الحساسة، مما يتطلب تدابير حماية إضافية

إضافة إلى ذلك، يشعر الموظفون أحيانًا بالعزلة وعدم الاندماج مع زملائهم، مما قد ينعكس سلبيًا على الدافعية والالتزام. كما أن الاعتماد الكلي على التقنية يزيد من احتمال حدوث مشاكل تقنية، مثل انقطاع الإنترنت أو خلل في البرامج، الأمر الذي يؤثر على استمرارية العمل

من الناحية المهنية، قد يشعر بعض الموظفين العاملين عن بعد بقلق حيال الفرص المهنية، إذ قد تقل فرص التقدم الوظيفي مقارنة بالزملاء العاملين من المكتب. وأخيرًا، يشكّل الحفاظ على التوازن الصحي بين الحياة والعمل تحديًا مهمًا، حيث يجد العديد من الموظفين صعوبة في الانفصال عن العمل، ما يزيد من خطر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي



04

مستقبل العمل
عن بعد في السعودية

مستقبل العمل عن بعد في السعودية

من المتوقع أن يتأثر مستقبل العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية بجهود التنوع الاقتصادي والتحول الرقمي وتطور سياسات العمل. وبموجب رؤية المملكة 2030، تستثمر الدولة في التقنية والابتكار ونماذج العمل المرنة بهدف تحديث الاقتصاد. وبينما تتبنى قطاعات مثل التكنولوجيا والاستشارات وخدمة العملاء العمل عن بعد، قد تستمر قطاعات أخرى مثل التصنيع والرعاية الصحية في اتباع النماذج التقليدية بسبب الحاجة للتواجد المادي. إلا أن قطاعات مثل المالية والتسويق والتعليم ستوسع من فرص العمل عن بعد مع زيادة اعتماد الشركات على الأدوات الرقمية.

وقد تبنت الحكومة السعودية بالفعل سياسات العمل عن بعد في القطاعين الخاص والعام، خاصة مع تداعيات جائحة كوفيد-19، مما دفع العديد من المؤسسات إلى اعتماد نماذج هجينة. كما تستثمر الشركات في الأمن السيبراني والبنية التحتية الرقمية وأدوات متابعة الأداء لدعم استراتيجيات العمل عن بعد على المدى الطويل. ومع تفضيل المزيد من الكفاءات الشابة والمهنية لترتيبات العمل المرنة، والتركيز المتزايد على التوازن بين الحياة والعمل وعافية الموظفين، أصبح العمل عن بعد ميزة تنافسية لجذب المواهب والاحتفاظ بها.



برنامج العمل عن بعد

يُعتبر برنامج العمل عن بعد أول جهة رسمية معتمدة في السعودية تنظم وتدعم العمل عن بعد، متوافقًا مع رؤية 2030 لتعزيز مرونة سوق العمل وتوطين الوظائف، وحماية حقوق الموظفين وأصحاب العمل. ويوفر البرنامج إطارًا قانونيًا متكاملًا للعمل عن بعد، حيث يعمل على صياغة اللوائح والتنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة لضمان الدعم الشامل

ويشجع البرنامج الشراكات بين القطاعين العام والخاص، مقدمًا حلولًا مرنة تسمح للموظفين بالعمل من أي مكان مع تعزيز الإنتاجية. كما يربط البرنامج أصحاب العمل بالكفاءات المؤهلة دون قيود الموقع الجغرافي، مما يعزز توطين الوظائف من خلال استقطاب المواهب الوطنية

ويدار البرنامج عبر مزودي خدمات مرخصين تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مما يعزز الاقتصاد الرقمي ويتماشى مع التوجهات العالمية لسوق العمل، مع ضمان الامتثال للقوانين السعودية





رؤى مستقبلية

استثمرت المملكة العربية السعودية 15 مليار دولار في تقنية المعلومات والاتصالات منذ عام 2017 لدعم العمل عن بعد. ويوضح تقرير PWC الشرق الأوسط حول العمل عن بعد في السعودية إحصاءات مهمة بشأن تقدم المملكة في تبني نماذج العمل المرنة. حيث أشار التقرير إلى أن 54% من المديرين الماليين أعربوا عن قلقهم من انخفاض الإنتاجية بسبب نقص القدرات الكافية للعمل عن بعد. وتركز الشركات حاليًا على تحسين سياسات العمل عن بعد، وتعزيز البنية التحتية الرقمية، وتحقيق التوازن بين المرونة والكفاءة التشغيلية لاستدامة العمل عن بعد.

وقد شهد تطور العمل عن بعد في السعودية مراحل واضحة؛ قبل عام 2017، كانت البنية التحتية الرقمية محدودة والعمل المكتبي التقليدي هو السائد. بين عامي 2017 و 2018، مهدت استثمارات التحول الرقمي الطريق لتحسين قدرات العمل عن بعد. في عام 2020، دفعت جائحة كوفيد-19 نحو تحول سريع للعمل عن بعد، مثبتة جدواه رغم التحديات. ومنذ ذلك الحين، استمرت النماذج الهجينة والحلول الرقمية في التأثير على ثقافة العمل والكفاءة، مما ضمن بقاء العمل عن بعد كجزء أساسي من سوق العمل السعودي.

على الرغم من نجاحه، واجه العمل عن بعد في السعودية عدة تحديات، منها محدودية التبني الرقمي في بعض المؤسسات، مما أثر سلبيًا على سرعة الاستجابة، خاصة في القطاع العام. كما ظهرت تحديات ثقافية مثل مقاومة الأدوات الرقمية، وعدم الالتزام بأداب التواصل الإلكتروني، وتداخل الحدود بين الحياة الشخصية والمهنية. بالإضافة إلى ذلك، أثارت المخاوف الأمنية قيودًا على الوصول عن بعد للتطبيقات التجارية، مما أثر على الإنتاجية. وفي قطاع التعليم، شكل التعليم عن بعد اختبارًا للجهازية الرقمية، واستدعى تحسينات كبيرة في البنية التحتية التقنية.

تأثرت القطاعات المختلفة بالعمل عن بعد بطرق متباينة. في قطاع التعليم، ازداد الاعتماد على التعلم الإلكتروني والنماذج الهجينة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي والواقع المعزز لتحسين التجارب التعليمية. وفي قطاع الصحة، توسع استخدام الطب عن بعد، لكن بقيت مخاوف متعلقة بسرية بيانات المرضى والامتثال للتنظيمات. وركز قطاع النقل على التحول الرقمي لموازنة إجراءات السلامة مع الاحتياجات الاقتصادية. وشهد قطاع التجارة الإلكترونية والتجارة التقليدية ارتفاعًا في الطلب، مما دفع إلى تحسين أتمتة سلاسل التوريد. أما قطاعا السياحة والترفيه، فقد ازداد الإقبال على السياحة الافتراضية والترفيه الرقمي مثل الألعاب الإلكترونية والفعاليات عبر الإنترنت. وفي الخدمات المالية، شهد القطاع نموًا سريعًا في الحلول المصرفية الرقمية والتقنيات المالية.

للمستقبل، يمكن تعزيز فعالية العمل عن بعد من خلال عدة توصيات، منها تطبيق انتقال تدريجي ومنظم إلى نماذج العمل عن بعد لتفادي الاضطرابات. والاستثمار في الأتمتة والذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية لتعزيز الكفاءة. كما يُعد تعزيز الحوكمة والرقابة في الأمن السيبراني وحماية البيانات أمرًا ضروريًا. ولمواجهة تحديات الثقافة التنظيمية، يجب إعطاء الأولوية لتدريب القيادات ووضع سياسات واضحة للعمل عن بعد. وأخيرًا، ستساعد الاستراتيجيات الرقمية الخاصة بكل قطاع، مثل التعليم والصحة والنقل، في التكيف الفعال مع العمل المرن، مما يضمن استدامته ونجاحه على المدى الطويل.

05

دراسات وإحصائيات

دراسات وإحصائيات

أظهرت دراسة بعنوان «تأثيرات العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي»، شملت استطلاع آراء 1,270 موظفًا في البنوك والمؤسسات المالية وشركات التأمين في المملكة العربية السعودية، أن 15% من المشاركين يعملون عن بعد بشكل كامل، في حين أن 85% يعملون عن بعد جزئيًا. وكشفت نتائج التحليل عن وجود علاقة إيجابية بين العمل عن بعد وزيادة الإنتاجية، ترجع بشكل رئيسي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والإدارة الفعالة للعمل عن بعد. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى تحديات محتملة قد تؤثر سلبيًا على الإنتاجية، مثل العزلة الجسدية وتراجع التواصل المباشر.

من جانب آخر، سلّط تقرير «ماتش لإحصائيات العمل عن بعد في منطقة الخليج لعام 2024» الضوء على تزايد تبني العمل عن بعد والاستثمارات الكبيرة في البنية التحتية الرقمية في المنطقة. ففي الإمارات العربية المتحدة، يفضل 90% من القوى العاملة نموذج العمل الهجين أو الكامل عن بعد، وأفاد 67.6% من الموظفين بأن إنتاجيتهم ازدادت أثناء العمل عن بعد. ومن المتوقع أن يرتفع الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإمارات بمعدل نمو سنوي مركب قدره 8%، ليصل إلى 23 مليار دولار بحلول عام 2024. وبالمثل، يُتوقع أن يتوسع قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطر بمعدل نمو سنوي مركب قدره 9.2%، لتصل الاستثمارات إلى 9 مليارات دولار بحلول عام 2024. تؤكد هذه الأرقام التوجه المتزايد نحو ترتيبات العمل المرنة، والتزام منطقة الخليج بتعزيز قدرات العمل عن بعد من خلال التقدم التقني.

06

توصيات للشركات
والمدرء

توصيات للشركات والمدراء

من المتوقع استمرار نمو العمل عن بعد بكافة أنواعه بشكل متزايد في المستقبل، ولضمان نجاح الشركة والعمل عن بعد معًا، يتطلب من الشركات والمدراء اعتماد منهجيات استراتيجية تدعم الإنتاجية، وتحافظ على مشاركة الموظفين، وتعالج التحديات المحتملة. التوصيات التالية تساعد المؤسسات على بناء نماذج فعالة للعمل عن بعد مع ضمان استدامتها على المدى الطويل:

01 وضع سياسات واضحة للعمل عن بعد

- تحديد التوقعات المتعلقة بساعات العمل والتواجد وبروتوكولات التواصل.
- توضيح معايير الأداء والمخرجات المطلوبة لتعزيز المساءلة.
- وضع إرشادات لاستخدام موارد الشركة وتدابير الأمن السيبراني.

02 الاستثمار في الأدوات الرقمية والبنية التحتية

- توفير منصات آمنة قائمة على الخدمات السحابية وأدوات التعاون والإنترنت عالي السرعة للموظفين.
- استخدام برمجيات إدارة المشاريع لتتبع سير العمل وتنظيمه.
- تعزيز إجراءات الأمن السيبراني عبر الشبكات الافتراضية الخاصة (VPN)، والمصادقة متعددة العوامل، وفتوات التواصل المشفرة.

03 تعزيز ثقافة العمل الموجهة نحو النتائج

- التركيز على النتائج المحققة بدلاً من ساعات العمل، لتعزيز الكفاءة بدلاً من التقيد بالجدول الصارم.
- تشجيع بيئة عمل قائمة على الثقة تمنح الموظفين استقلالية في إدارة مهامهم.
- تقدير ومكافأة الأداء العالي من خلال تقديم تغذية راجعة منتظمة وحوافز وفرص للنمو الوظيفي.

04 تقوية التواصل والتعاون

- جدولة اجتماعات افتراضية دورية للحفاظ على تماسك الفريق ومعالجة التحديات.
- الاعتماد على الاتصال المرئي في الاجتماعات الهامة لتعزيز التفاعل والوضوح.

05 تدريب المدراء على القيادة عن بعد

- تزويد المدراء بمهارات إدارة الفرق الافتراضية، وحل النزاعات، واستراتيجيات التحفيز.
- تعزيز التعاطف والإنصات الفعال لمعالجة مخاوف الموظفين بكفاءة.
- تشجيع اللقاءات الفردية الدورية لتقديم الدعم والتوجيه الشخصي للموظفين.

07

المراجع

المراجع

■  Buffer

<https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>

■  pwc

<https://www.pwc.com/m1/en/publications/lessons-from-lockdown-new-ways-remote-working-in-sa.html>

■ Forbes


<https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2022/12/29/the-past-present-and-future-of-remote-work/>

■  MATSH
Building Positive Impact

<https://www.matsh.co/en/remote-work-statistics-in-the-gulf-region/>

■ ResearchGate

https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector

■  HRS
المركز السعودي
للتنظيمية والحوكمة

<https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D9%8F%D8%B9%D8%AF-%D8%AE%D8%B7%D9%88%D8%A9-%D9%86%D9%88%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D9%8A%D8%B2-%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A>

■ McKinsey & Company

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

المراجع

■ **Harvard Business Review**

<https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>

■ **Deloitte.**

<https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-remote-controlled.html>

■ **Deloitte.**

11.<https://www.deloitte.com/global/en/services/tax/research/global-tax-remote-work-survey.html>

■ **Stanford**

<https://news.stanford.edu/stories/2024/06/hybrid-work-is-a-win-win-win-for-companies-workers>

■ **BerkeleyHaas**

<https://newsroom.haas.berkeley.edu/research/when-everyone-works-remotely-communication-and-collaboration-suffer-study-finds/>

■  **UK Parliament**

<https://post.parliament.uk/research-briefings/post-pb-0049/>

■  **Baylor University**

<https://news.web.baylor.edu/news/story/2022/baylor-expert-finding-work-life-balance-remote-wor>



لبيه أعمال
Labayh Business



✕ in @ labayhbusiness