

اسم البرنامج: الاقتصاد والناس

عنوان الحلقة: بيئة العمل في المؤسسات العربية

مقدم الحلقة: أحمد بشتو

ضيوف الحلقة:

- جواد الرضا/المدير الإقليمي للقطاع العام- شركة مايكروسوف
- جون حداد/مدير قطاع الشركات المتوسطة- مايكروسوف
- مانع السويدي/رئيس فرانشايز الشرق الأوسط
- هشام السرخي/مدير عام في شركة فرنسية
- مها الزعتري/مستشارة في شركة إدارية
- وآخرون

تاريخ الحلقة: 2014/2/15

المحاور:

- أهم طرق النجاح في بيئة العمل
- أوضاع العاملين في الدول العربية
- الرضا الوظيفي ودافع الإنتاج
- 3 معايير لنجاح العمل

أحمد بشتو: هل فكرت يوما ما إذا كانت بيئة عملك مناسبة للعمل والإبداع وطاردة للإحباط والتكاسل أم لا؟ بالتأكيد فكرت لكن النتيجة تأتي في النهاية للأسف سلبية وهذا هو حال السواد الأعظم من مؤسساتنا الوظيفية العربية.

حين بحثنا عن الدراسات التي ترصد مدى ملائمة بيئة العمل العربية لموظفيها بشكل عام ومدى الضغوط التي يتعرضون لها لم نحصل على رصد علمي أكثر من الكلام المرسل وبالفعل جاءت المقارنة بين بيئتي العمل الغربية والعربية شاسعة جدا. مشاهدنا

أهلاً بكم إلى هذه الحلقة الجديدة من الاقتصاد والناس والتي نقدمها من دبي، اخترنا أن نرصد بيئة العمل داخل مؤسسة مايكروسوفت التي اختيرت لعدة سنوات كأفضل بيئة عمل في العالم.

على مدى سنوات لم تحصل أو تقترب أي مؤسسة عمل عربية من تصنيف أفضل بيئة عمل على مستوى العالم، حتى في الاستبيان الأكبر من نوعه في العالم والذي حدث عام 2011 وشارك فيه نحو مليونين ونصف مليون موظف ينتمون لنحو 5500 مؤسسة عالمية لاختيار أفضل أماكن العمل لم يكن للعرب وجود ضمن التصنيفات التي ضمت 25 موقع عمل، رغم هذا فمؤسسة Harrison interactive الأميركية قالت في عام 2011 أن 70% من العاملين في الولايات المتحدة صاروا يتعرضون لضغوط عمل أكبر مقارنة بعام 2000 وهي ضغوط التي زادت من أيام الغياب عن العمل والتي تكلف اقتصاد أميركا نحو 30 مليار دولار سنوياً مع ضياع نحو 55 مليون يوم عمل، نفس الحال في بريطانيا التي تخسر 33 مليون يوم عمل سنوياً ومعها يطير نحو 11 مليار جنيه إسترليني، أما فرنسا التي تقدر خسائرها في هذا الشأن بنحو 3 مليارات يورو سنوياً فتعد أفضل حالاً من سابقتها، الحالة العربية تختلف بالتأكيد فبسبب ضعف الرواتب يقدر أن 45% من موظفي السودان يعملون في مهن جانبية بعد ساعات عملهم الصباحية، مقابل 65% في مصر التي يضم جهازها الإداري نحو 6 ملايين موظف، وهو رقم للمفارقة يساوي عدد موظفي الجهاز الحكومي في الصين ذات المليار و350 مليون إنسان. مشاهدنا تعالوا بنا معا إذن نشاهد كيف يتعايش الموظفون في مؤسسة أميركية، سيد جواد ما التجارب الإدارية الناجحة هنا في مايكروسوفت يمكن ببساطة أن تنتقل إلى بيئات العمل العربية؟

أهم طرق النجاح في بيئة العمل

جواد الرضا/المدير الإقليمي للقطاع العام- شركة مايكروسوفت: شوف بالنسبة للـ Flexibility المرونة لأن بالمكتب والجو الصحي الملائم والتواصل المستمر بين المدير وموظفيه من أصغر موظف لأكبر موظف، مسألة المرونة في الدوام يعني الموظف صحيح في دوام من 9-6 مساءً ولكن الموظف هذا من قد ما هو يعني سعيد ومبسوط في العمل تشوفه يأتي قبل الدوام ويخرج بعد الدوام، بالنسبة للتواصل بين المدير والموظف في أي ثانية من اليوم ممكن توصل لأي مدير كان، يعني مش مثلاً بعد 6 مساءً ما تقدر تتواصل، بالعكس وبسهولة جداً يعني أتواصل في أي ثانية من الزمن

سواء نهاراً أو ليلاً، لذلك تظل تشوف الجو الصحي الموجود بين المدير وبين الموظف، يعني شوف مسألة التقدير بين لما تشوف الموظف أنه مقدر عمله يعني لأنه لو عندي اقتراح معين أعرضه مثلاً على المدير العام، مش فقط المدير العالم يأخذ هذه الفكرة وينساها، لا بالعكس ثاني يوم أشوف أنه في إيميل من Team المعني بأن اجلس مع Team ونستعرض الفكرة هذه ونشوف كيف ممكن الفكرة هذه إذا فيها فائدة إنها تعم على الجميع، فبالتالي أنت لما تحس أنه في تقدير هذا يشعرك بنوع وبجو من الإبداع، لذلك لما يحس الموظف أن الدوام هذا يساعد على التحفيز على الدوام وتحس أنه ما عندك مثلاً يعني باللوحات هذه أنت تشوف الآن مؤشر الأداء عنا مثلاً مؤشر الأداء شوف معظمها باللون الأخضر فعندنا اللون الأخضر عندنا الأصفر عندنا الأحمر، الأخضر معناه إنه في هذا المجال أنه الشركة ماشية صح في الإدارات، اللون الأصفر إلى الآن.. أما اللون الأحمر فيحتاج إلى نوع من الاهتمام، فبالتالي هذا يساعد كثيراً في موضوع التحفيز، موضوع الإبداع، موضوع الأداء، موضوع أنك أنت تحس بالتقدير فبالتالي تنتج، الآن أنت تنقل هذه الإشارة من الأحمر إلى اللون الأخضر.

أحمد بشتو: طيب هذه التجربة يمكن أن تنتقل إلى البيئة العربية أم هناك صعوبة؟ يعني فكرة التحفيز والتواصل أعتقد أنها سهلة.

جواد الرضا: أنا لا أعتقد فيها صعوبة بالعكس أنا الآن يعني أنا والموظفين والمدير العام في نفس المكان قاعدين، لما توصل.. لما الفكرة توصل، لما سهولة التواصل، سهولة أنك توصل لأي شخص وسهولة إنك أنت تعرض عليه الفكرة وتأخذ رداً في نفس الوقت، بالعكس أنا ما أشوف فيها صعوبة، طبيعي لما الموظف يحس أن ما يوجد عليه ضغط هو يعرف عمله هو عنده Task معين في مدة زمنية معينة بغض النظر يحضر أو ما يحضر للمكتب المهم أن العمل طالما ماشي فالموظف لما يشعر أن ما عليه ضغط وما عليه تهديد من مديره فبالتالي هذا يساعد على الإنجاز، يساعد على أن ينجز هذا العمل بطريقة إبداعية.

أحمد بشتو: لأننا كعرب ربما ليست لدينا هذه الثقافة ربما التواكل أو الإهمال هو الغالب.

جواد الرضا: والله..

أحمد بشتو: أحياناً يعني..

جواد الرضا: الثقافة والإبداع هو كله موجود عن العرب بس يظل شوي أنه نحن نتخذ

قرارا ونمشي فيه بالعكس البيئة العربية ما شاء الله موجودة والإبداع موجود وعندنا مبدعين في العرب ما شاء الله، أنا الآن مثلا يعني.. شوف دليل على أنه البيئة هذه صحية أنا الآن صار لي 15 سنة في هذه الشركة ومستعد أشتغل 15 سنة زيادة ok، لذلك لما أشعر أن هناك تقدير هناك شخص أو شيء يحفزني وشخص أنا في نظري أن التقدير أهم بكثير من الراتب آخر الشهر، التقدير كلمة الشكر كلمة التقدير كلمة الإبداع هذا يساعد الموظف نفسه على أن يبدع أكثر فأكثر، مسألة الضغط مسألة الروتين مسألة عدم التواصل مسألة إنك صعب إنك تصل لمديرك هذا صعب جدا، هذا ما يشجع الموظف بحيث أنه إذا عنده فكرة مبدعة تموت الفكرة عنده، بس الفكرة لما تتواصل بها مع المدير العام مع المسؤولين في الشركة عندك فبالتالي هذا يساعدك أنت على الإبداع، ولما تلقي هذا التشجيع سيشرح الموظف والموظف الآخر والموظفين الآخرين سوف يرون الشيء هذا وسوف يتشجعون ويطلعون بفكرة وبشيء يفيد نفسه ويفيد الشركة.

أحمد بشتو: سيد جون ما الآليات التي بها تتابعون أداء الموظف، تقيمون هذا الأداء وترفعون منه؟

جون حداد/مدير قطاع الشركات المتوسطة- مايكروسوفت: نحن في مايكروسوفت نتفق على أهداف للفرد وأهداف للجماعة وهذه الأهداف هي أهداف واقعية تنفذ وفي طريقة لمتابعة تطور هذه الأهداف من البداية للنهاية، اليوم أنت لما يكون الموظف عنده أهداف واضحة المعالم قابلة للتنفيذ يشتغل على الأهداف تبعونه نحن نساعده أكيد بموضوع Training نعطيه الدعم اللازم من ناحية المعلومات لتنفيذ الفكرة أو الهدف اللي هو مسؤول عنها، نساعده بموضوع أنه خلي حدا ثاني يعمله coaching، يعني أنا مثلا بموضوع معين عندي معلومات أكثر من الشخص الثاني، بنخلي ها الشخصين يشتغلوا مع بعض ويساعدون بعضهم بالفكرة وتوصيل الفكرة للنهاية، والموضوع الثالث هي أنه نحنا بنخلي الموظف يشتغل بساعات فلا كسبل يعني..

أحمد بشتو: مرنة.

جون حداد: مرنة مش ضروري أنت تكون بالمكتب من 9 الصبح لغاية 6 بالليل حتى تكون موظفا ناجحا ومهتما بعملك، يعني أهم شي موجود بمايكروسوفت هو العنصر البشري، اليوم أنت تساعد الشخص أو المدير بال Training تساعده بموضوع المعلومات والمعرفة، تساعده بموضوع كيف ينقل الفكرة من محل معين لمحل آخر، الفكرة تبتدئ بشغلة صغيرة بس ما فيش فكرة سيئة أو جيدة بالمطلق، الفكرة هي فكرة

بالمطلق تأخذها كما هي وتجرب أن تطورها إلى حين يعني تعطيك النتيجة المرجوة، في الآخر أهم شيء بالموضوع أن مايكروسوفت تساعد وتحفز الناس أن تعطي أفكارها بدون خوف، يعني أنا أتكلم عن الـ Team الذي يعمل معي بشكل مباشر، نحن نلتقي كل أسبوع مرة وكل مرة نلتقي نحكي عن أفكار، كيف فينا تطور الشغل اللي نحن عم نشتغل عليه، الأهداف كجماعة كيف فينا تطورها، كيف فينا نحسنها وكل 3 شهور نعمل اجتماع أكبر يعني الاجتماعات الدورية مثلا ساعة كل أسبوع نلتقي ومرة كل 3 شهور اجتماع موسع نحكي بمواضيع أكبر نخطط للفترة المقبلة 3 شهور 6 شهور لقدام والهدف منها أول موضوع تحقيق أهدافنا كأشخاص وكيف فينا نساعد بعضنا بالأهداف اللي إحنا لازم ننفذها والهدف الكبير كمجموعة كيف فينا نظور حالنا من الوقت إلي إحنا فيه للمستقبل.

أوضاع العاملين في الدول العربية

أحمد بشتو: فادي هل تعتقد أن بيئة العمل العربية بها كثير من القصور ينبغي العمل عليها وتحسينها كثيرا حتى تصل إلى درجة ما من المثالية؟

فادي/موظف: شوف هذا الاعتقاد ممكن هذا اعتقاد قديم نسبيا، في هذا الزمن وفي هذا الوقت من الزمان تجد أن الشركات يعني تلجأ إلى أساليب مختلفة أساليب أقرب إلى العالمية فتجد أن المسؤولين في الشركات يحفزون الموظفين على العمل بطريقة أقرب إلى العالمية وهناك الانفتاح في بيئة العمل إلى حد ما، فنعدك مثلا سياسية الأبواب المفتوحة التي تطبق.. تجدها أكثر مطبقة في الشركات العربية، أنا كموظف أحب أشوف الشركة يكون فيها طبعا المسؤولين على الشركة أول شيء يشوفون هذا الشخص المناسب كي يشتغل في الشيء المناسب، وعلى هذا الأساس يطورون هذا الشخص يعني أنت كإدارة ناجحة لأي شركة تكمن في أن هم يشوفون الموظف وإمكاناته وعلى هذا الأساس يحطون هذا الموظف في المكان المناسب، فهذا الشيء مثلا أعطيك على سبيل المثال يحدث في الشركة عندنا تجد أن الموظف ممكن في بداية عمله يعمل في قسم المالية على سبيل المثال ولكن بعد عدد من سنوات العمل يجدون أن هذا الشخص مناسب أكثر في قسم آخر مثلا في القسم التجاري على سبيل المثال لأن هو علاقاته..

أحمد بشتو: أو كفاءاته..

فادي: تناسب أكثر هذا المجال فلا يترددون في نقل هذا الشخص إلى ذاك القسم

ويطورونه على هذا الأساس وطبعاً يحفزونه في البرامج التدريبية وكل الجهود تذهب إلى تحفيز هذا الموظف.

مواطن سعودي 1: لما يعمل جميع أفراد المؤسسة أو الشركة يعملون بروح فريق واحد هذه أفضل شيء أن الواحد يتحفز أنه يشتغل ويؤدي أكثر ما عنده، وبرضه لما يكون عنده دعم من القطاع نفسه أو المدراء يعني بتشجيع بهدايا بزيادات مالية برضه هذه تساعد على أنه الواحد يؤدي علمه.

مواطن سعودي 2: لما يكون موجود الأمن الوظيفي للبقاء للاستمرارية للتحفيز المادي والمعنوي كل هذه عوامل تكون هي مساعدة للفرد ذاته أنه يعطي إنتاجية أكبر في هذه المساحة أو في التخصص اللي هو موجود فيه.

مواطن سعودي 3: وجود توافق بين المسؤوليات والصلاحيات وسلم الرواتب بشكل عام، تبني الإدارة الثقة في موظفيها في كثير من الأوقات.

أحمد بشتو: وبعد الفاصل نواصل التساؤل كيف يمكن أن يتحول العمل إلى متعة يومية وتابعونا.

[فاصل إعلاني]

أحمد بشتو: لعل كلمة السر في نجاح بعض المؤسسات الوظيفية هي الثقة بين الإدارة وموظفيها وإشراك الموظفين في صنع قرارات المؤسسة بعض تلك المؤسسات العربية مثلاً يخصص نحو 20% من أوقات العاملين أسبوعياً لإشراك الجميع في كيفية تقدم الشركة والمزيد من الإبداع، هذا مقارنة بالذهنية السلطوية التي تمارسها الإدارات العربية ضد موظفيها وعامل الثقة الغائب بين الطرفين وهذه مقارنة أخرى، مشاهدنا أهلاً بكم مرة أخرى إلى الاقتصاد والناس من دبي. هذه أبراج دبي التي صارت ممتلئة بالعديد من الشركات متعددة الجنسيات في مجالات كثيرة، كيف استفادت البيئة العربية من تطور الإدارة والبيئة الإدارية داخل هذه الشركات العالمية؟

مانع السويدي/رئيس فرانشايز الشرق الأوسط: شوف أستاذ أحمد ما في شك أن تواجد الشركات في منطقتنا العربية وفي دولة الإمارات وفي دبي خاصة يعطيها مجال كبير وكبير للاحتكاك بالبيئة المحلية وتطوير خدمات تتناسب مع هذه البيئة، هذا الاحتكاك أعطى المتعاملين والشركاء الإستراتيجيين بشكل عام لهذه الشركات الإطلاع على أفضل

الممارسات العالمية، هذا لا يعني أن الممارسات العالمية هذه تم الاستفادة منها مباشرة هناك دورة من التحسين والتطوير التي تدخل على المفاهيم الإدارية والأنظمة والتقنيات المستخدمة كذلك بما يتناسب مع السوق المحلي.

أحمد بشتو: يعني هناك مزج ربما بين الطبيعة العربية والطبيعة الغربية في الإدارة.

مانع السويدي: أنا بقول اللي صار هناك اندماج أكثر مما هو مزج، صار فيه نوع من الإطلاع الأكبر، صار في خلق فرص للتجربة، وهذه تجارب أثرت على الجهتين لا يُخفي أن هناك دائما رغبة في الحصول على كفاءات مؤهلة، الخبرات والتأهيل لا يأتي ما بين ليلة وضحاها حيث يتطلب الكثير من العمل ويتطلب توفير بنى تحتية مناسبة وكذلك يتطلب وجود رواد أعمال ورجال أعمال وبيئة مناسبة لهم.

مواطن سوداني 1: بصفة عامة طبعا في المدارس بكل آسف يعني مرات تلقى يعني البيئة حقيقة يعني فيها Gap كبير بين البيئة في المدارس الخاصة والبيئة في مدارس الدولة شيء والله يرثى له.

مواطن سوداني 2: البيئة هي أنا أفكر أنها بيئة طاردة يعني في إحصائيات غير رسمية تقول أنه يعني سنويا أقل من 20% من العاملين في المجال الصحفي من الأقالم المعروفة يهاجروا خارج السودان لدول الخليج أو أوروبا بحثا عن سبل العيش.

مواطن سوداني 3: والله بيئة العمل الطبي في السودان من مدة يعني غير مشجعة بالنسبة للأطباء كبيرهم وصغيرهم المبتدئ منهم ولا اللي قطع شوطا كبيرا، المشكلة الرئيسية أنا أعتقد أنها مشكلة اقتصادية في المقام الأول أولا: بداية لعدم توفر المرتبات والأجور المجزية للأطباء والبيئة الصالحة للعمل الطبي.

أحمد بشتو: سيد هشام أنت جربت العمل تحت الإدارتين العربية والفرنسية الغربية قل لي ما الفارق؟

هشام السرخي/مدير عام في شركة فرنسية: لا شك أنه في إيجابيات وسلبيات بالإدارتين، أكيد أن الإدارة الغربية عندها كثير من الأمور الإيجابية اللي هي تتلخص خيلنا نقول بعملية تقدير الأداء الجيد مكافأة الأفراد على الإنتاجية الجيدة مثلا، الإدارة العربية يمكن من أحد عيوبها الأساسية اللي هي شخصنة الإدارة بالأفراد، تعلق الأفراد بشخص المدير أو الإداري اللي ماسك الشركة هذه، فهذا بحد من إمكانية الإبداع خيلنا

نقول أو الإنتاجية بشكل أكبر، بينما في الإدارة الغربية تكون متوازنة تكون عملية تقدير الأداء واضحة، واضحة المعالم، فالشخص يكون عارف إمكانية تطوره وإمكانية مكافأة التطور هذا وإمكانية الإنتاج والإبداع عنده تكون واضحة ومرسومة بخط واضح.

الرضا الوظيفي ودافع الإنتاج

أحمد بشتو: أنت الآن مدير لمؤسسة فرنسية عربية الأصل قل لي كيف تحض الموظف لديك الآن على الإبداع على الابتكار على الإتيان بشيء جديد يفيد الشركة يزيد الإنتاج أو يحسن الصورة؟

هشام السرخي: لا شك إحنا شركة فرنسية عالمية إحنا عنا أكثر من 10 آلاف موظف حول العالم وموجودين بأكثر من 43 بلد، أحد الجوانب المحفزة للإبداع خيلنا نقول إمكانية رسم الطموح إمكانية رسم الهيكل الوظيفي للشخص حتى يكون عنده القدرة على التطور بتخيل نفسه بمنصب أعلى ومسؤولية أكبر، بالتالي هذا يحفزه على الإنتاج أكثر، إمكانية نقل الخبرات يعني في عنا موظفين بدول بالشرق الأوسط مثلا ممكن ينتقل لأوروبا أو لأميركا اللاتينية أو لآسيا حتى يضيف خبرته ويتعلم من الخبرات الموجودة هناك ويرجع بشيء مكتسب جديد عنا على المنطقة اللي هنا، فهذا يؤدي لتفتيح مجالات إبداعية أكثر عند الشخص ويؤدي أنه يكون هو يفكر بطريقة غير تقليدية خيلنا نقول، مش هدفي بس إرضاء المدير هدفي أنه أتماشى مع الأهداف العامة للشركة أو المؤسسة الموجودة عندي حاليا، فتحسين بيئة العمل ظروف العمل شعور الموظف أنه جالس في بيته بين أصدقائه بين أهله بين أسرته أكثر مما هو جالس مع ناس غرباء عنه مثلا يساهم بإنتاجيته يعزز وجوده وثقته بنفسه يعزز إمكانية أن يطرح أفكار جديدة على هذه الشركة يعني فبيئة العمل هي شيء أساسي، طرح خطط وبرامج تدريبية للموظفين حتى هم يكونوا عارفين عنها تطور مقدرتهم وكافاتهم.

مواطن أردني 1: أحب بيئة عملي لما تكون مريحة وبالذات لما يكون صاحب المحل مرتاح مبسوط يريحني أنا أكثر بالشغل ويكون مش مرتاح لما يكون عندي زبون مش مريحني أو يكون صاحب المحل مش مريحني طبعاً تنبسط أكثر لما تستلم راتبك وتكون في علاوة على راتبك.

مواطن أردني 2: تكون مثلا مبسوط من صاحب الشغل ومبسوط من الشباب اللي معك وأنت أصلا الجو العام باسطك، راتبك منيح المكان اللي تشتغل فيه حلو فهذا الشيء

بخليك تبذع مثلا باليوم تبذع ب100 فبصير من جوه عندك دافع أنا بدي أبيع ب400
ب500.

مواطن أردني 3: هلا أي شيء بدك تجيء أن تشتغل فيه إذا ما كان عن حب وعن راحة
تتعامل معه بابتسامه؛ عمرك بحياتك ما رح تنتج أو غير تضل فيه بينك وبينه حزازية
أنك تعد للعشرة قبل ما تحكي معه بكلمة ما تكون براحتك.

مواطن أردني 4: أنا لما أكون مبسوط بعلمي ما بعرف كيف الوقت يمضي، ليش؟ بكون
مرتاح نفسيا بكون مروح على أولادي وأنا مرتاح جدا أما أنا لما أكون منرفز حتى
أولادي بكون مش طايقهم أحكي معهم ليش؟ لأنه أنا بكون منرفز في مجال عملي.

أحمد بشتو: بعد 4 سنوات في مجال العمل في تقييم أداء الشركات وبيئة عمل الشركات
هنا في الإمارات كيف قيمتم ووجدتم تطور هذا المجال، بيئة العمل في شركات
الإمارات؟

مها الزعتري/مستشارة في شركة إدارية: شركة great place to work أو أفضل
مكان للعمل شركة إلها في الإمارات أربع سنين تعمل على تقييم بيئة العمل في مختلف
الشركات العاملة في الدولة، زي ما قلت خلال 4 سنين اللي مرت لاحظنا تطور كبير
بتحسين نوعية بيئة العمل بالشركات اللي مشتركة معنا في الدراسة السنوية وعلى كل
سنة إحنا ننتخب 15 شركة اللي تحتل المرتبة من 1-15 كأحسن بيئة عمل في المنطقة.

3 معايير لنجاح العمل

أحمد بشتو: على أية معايير تعتمدون؟

مها الزعتري: إحنا كشركة نعلم على دراسة مستوى أو معدل الثقة في المؤسسة، نطلع
على تجربة العمل من خلال 3 محاور: علاقة الموظف بالإدارة أو Top
Management علاقة الموظف بوظيفته أديش عنده Pride بالوظيفة اللي هو يحتلها
وعلاقة الموظف مع زملائه في العمل وأديش هو مبسوط ببيئة العمل المحيطة فيه،
خلال هذه المعايير الثلاثة إحنا نحدد مستوى الثقة أو مستوى ال engagement أو
مستوى الارتباط بالعمل وبناء على هذه المعايير ننتخب أكثر 15 شركة ملائمة في
العمل بالإمارات.

أحمد بشتو: تجدون تشابها أو تناقرا ربما في بيئة العمل العربية هنا في الإمارات وبين

بيئات في شركات أخرى غربية؟

مها الزعتري: هلا بدي أقولك أنه الطريقة اللي نستعملها لتقييم الشركات هي نفسها في 50 دولة حول العالم وتعتمد على الأسس ذاتها، الشيء المنيح اللي لاحظناه خلال الأربع سنوات واللي لاحظنا أنه في تطور كبير أن الشركات العاملة هنا في الدولة أو في دول الخليج عم تقترب لحد كثير عالي للمعايير العالمية من تحسين بيئة العمل وتقديم يعني سياسات للموظف وتجربة عمل للموظف تضاهي أو تتقارب أو تتواصل لمستويات عالمية.

أحمد بشتو: طيب ما الذي أحدث هذا التطور هل لأن أساليب الإدارة في العالم اختلفت أم لأن ذهنية الناس اختلفت أم لأنه صار هناك تفكير في الربح والتقدم أكثر من التفكير في السلطة من قبل صاحب القرار مثلا في الشركة؟

مها الزعتري: لأنه برأيي حسب تجربة مدراء العمل وسوق العمل توصل الجميع أنه الموظف أو الإنسان هو من أهم الركائز العمل أو من ركائز تطور العمل، وإحنا إذا تأكدنا بوجود بيئة عمل جيدة وموظفين مرتبطين بعملهم إحنا بطريقة مباشرة وغير مباشرة عم نتأكد من نمو الأرباح بالشركة عم نتأكد أن الشركة دائما جاهزة لتستعد لأية تحديات للسوق، نسبة الموظف لما يكون يعني كل ما كان الموظف مبسوط أكثر بعمله كلما زاد رضا العملاء عن العمل، بالنهاية هذا عامل يؤدي إلى نجاح الشركة بشكل عام فبالتالي المدراء صاروا يحطوا انتباه أكثر على هذا الموضوع.

أحمد بشتو: تستطيع العمل دون أن تضر بالآخرين، العمل ينطوي على التحديات فاجعل هذه التحديات حافزا للعمل والتقدم، لا تفرط في الاستمتاع بإجازاتك الأسبوعية، هذه أهم النصائح التي تقدمها المؤسسات الأميركية لموظفيها، أما الموظفون العرب فما يزالون يبحثون عن حقوقهم الأساسية داخل مؤسسات عملهم، من دبي تقبلوا أفضل التحية من منال الهريسي ومني أحمد بشتو لكم التحية وإلى اللقاء.