

PROCAPITA^{MENA}
pro-capita.com

تقرير بروكابيتا - نصف السنوي (2021-2020)
لاتجاهات التوظيف والموارد البشرية في دولة الكويت

حقوق النشر

جميع الحقوق محفوظة لشركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية © 2021

بروكابيتا للاستشارات الإدارية هي شركة رائدة في مجال الاستشارات الإدارية في منطقة الشرق الأوسط والخليج العربي، تُعنى بتقديم خدمات استشارية متميزة وحلول مبتكرة للشركات والمنظمات في القطاعين العام.

تقدم بروكابيتا لعملائها العديد من الخدمات والتي تتركز في مجالات: استشارات الموارد البشرية، والاستشارات الإدارية، واستشارات التوظيف، وحوكمة الشركات والتدقيق الداخلي، وخدمات الإشراف على التطبيق، وتكنولوجيا الموارد البشرية، وتقييم الموظفين السلوكي والمهني باستخدام أدوات توماس انترناشونال، بالإضافة إلى سند لحلول الأعمال الخاصة بالمشاريع المتوسطة والصغيرة.

السرية: تحتفظ الشركة بحقوق ملكيتها للمواد المنشورة في هذا التقرير، ويتطلب إعادة نشر أي مادة منه إلكترونياً أو ورقياً الحصول على موافقة الشركة مع الإشارة إلى المصدر. كما لا يجوز إعادة استخدام هذا التقرير أو تخزينه في نظام استرجاع أو نقله كلياً أو جزئياً، بأي شكل من الأشكال أو تصويره أو غير ذلك، دون الحصول على إذن كتابي مسبق من شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية.

كلمة الرئيس التنفيذي

عملائنا الكرام،



يسرني أن أضع بين أيديكم التقرير نصف السنوي لشركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية، والذي يسלט الضوء على أبرز المستجدات المتعلقة بمؤشرات وتوجهات ممارسات أعمال الموارد البشرية في دولة الكويت لعام 2020-2021 في ظل تداعيات جائحة كورونا وانعكاساتها على بعض القطاعات بسبب ما تم اتخاذه من إجراءات احترازية لمواجهة.

وقد ارتكز هذا التقرير على عدد من الموضوعات الرئيسية والتي تشمل على: نظرة على السوق الكويتي، وأهم مؤشرات الموارد البشرية 2020-2021، واتجاهات التوظيف 2020-2021، والتحليل الديموغرافي للباحثين عن العمل والتي تم تطويرها من خلال استخدام وتحليل قاعدة بيانات شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية، وشركائنا الاستراتيجيين في شركة ZENITHR بالإضافة إلى شركتنا التابعة "سند لحلول الأعمال" والمتخصصة بتقديم الاستشارات والخدمات المهنية للشركات المتوسطة والصغيرة.

ونظراً لما لمسناه من توجهات جديدة لدى قطاع واسع من القياديين والإداريين من الكفاءات الأجنبية العاملة (غير الكويتية) في سوق العمل الكويتي ومن خلال تواصلهم مع إدارة استشارات التوظيف في شركة بروكابيتا، فقد قمنا بعمل استبيان يهدف لتحديد الأسباب الرئيسية لرغبة الكفاءات الأجنبية في ترك العمل والبحث عن فرص عمل خارج دولة الكويت. بالإضافة إلى استحداث استبيان آخر لاستطلاع آراء أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة للنظر حول مدى تأثر أعمالهم بالجائحة فضلاً عن توجهاتهم المستقبلية للحفاظ على ديمومة أعمالهم وتطويرها. وعكست نتائج هذا التقرير استمرارية ازدياد خطر الخلل الهيكلي في سوق العمل الكويتي، مما سيكون له تبعات على سوق العمل خصوصاً القطاع الخاص متضمناً التأثيرات على مستوى التضخم، ونسبة البطالة، وتنافسية الأعمال، وبيئة الأعمال، وجذب الاستثمارات، وعوامل أخرى كثيرة.

وبالختام، نتمنى أن توفر هذه المؤشرات والمعطيات التي تم تحليلها والواردة في هذا التقرير معلومات ذات قيمة مضافة تسهم في اتخاذ القرارات الصائبة وتحسين الأعمال لديكم. كما نتطلع إلى لقاءكم والتواصل معكم مرة أخرى في تقرير بروكابيتا السنوي في ديسمبر 2021، والذي سيشتمل على آخر مؤشرات الأعمال في الموارد البشرية مع التركيز على التغيرات في الرواتب والمزايا المقدمة للموظفين في مختلف القطاعات.

مع تمنياتي لكم بالمزيد من التقدم والنجاح،،،

محمد أبو الرُب - الرئيس التنفيذي لشركة بروكابيتا
للاستشارات الإدارية

5	الملخص التنفيذي
6	نظرة على السوق الكويتي
7	نتائج استبيان الكفاءات الأجنبية القيادية والإدارية
10	نتائج استبيان أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة
13	أهم مؤشرات الموارد البشرية 2020-2021
18	اتجاهات التوظيف 2020-2021
22	التحليل الديموغرافي لبيانات الباحثين عن العمل

الملخص التنفيذي

يتألف هذا التقرير من خمسة أقسام رئيسية تناولت العديد من الجوانب التي من شأنها تعزيز صنع القرار عند قادة الأعمال للنهوض بمؤسساتهم إلى آفاق جديدة، ومجابهة التحديات والظروف الاستثنائية من خلال الارتكاز على معلومات دقيقة وصحيحة ومبنية على أسس علمية.

تناول القسم الأول نتائج تحليل استبيان الكفاءات الأجنبية القيادية والإدارية والذي أشار إلى مدى الاستقرار الوظيفي الذي يتمتعون به في وظائفهم الحالية في الكويت وإلى أبرز الأسباب لطلب تلك الكفاءات للعمل خارج الكويت والتي قد تتعارض مع التوجه العام للقطاع الخاص في استقطابهم والإجراءات الرسمية التي تستهدف التخلص من العمالة الهامشية وغير المرخصة وليس الكفاءات التي تقدم قيمة مضافة لسوق العمل. كما تم التطرق إلى أثر القيود والأنظمة المفروضة نتيجة تداعيات جائحة كورونا على استقرار السوق المحلي.

تناول القسم الثاني نتائج تحليل استبيان أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة من حيث مدى رضاهم وتأثر أعمالهم بالقيود والإجراءات الرسمية والخطط التحفيزية وبرامج الدعم المالي المقدمة لهم مقارنةً بالإجراءات الرسمية المتبعة في الدول المجاورة لمواجهة تداعيات جائحة كورونا وعن مدى رغبتهم في نقل أنشطتهم إلى دول مجاورة في حال استمرار مستوى الدعم المقدم على ما هو عليه، كما تم التطرق إلى أهم الدول التي توفر بيئات داعمة للأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظرهم.

تناول القسم الثالث أهم مؤشرات الموارد البشرية 2021-2020 كمعدل عدد موظفي الموارد لكل 100 موظف عبر مختلف القطاعات في منطقة الشرق الأوسط، ومقارنة بين تكلفة الموظفين مقابل الإيرادات عام 2019 و عام 2020 في مختلف القطاعات المتضررة بسبب تداعيات جائحة كورونا والإغلاقات المستمرة.

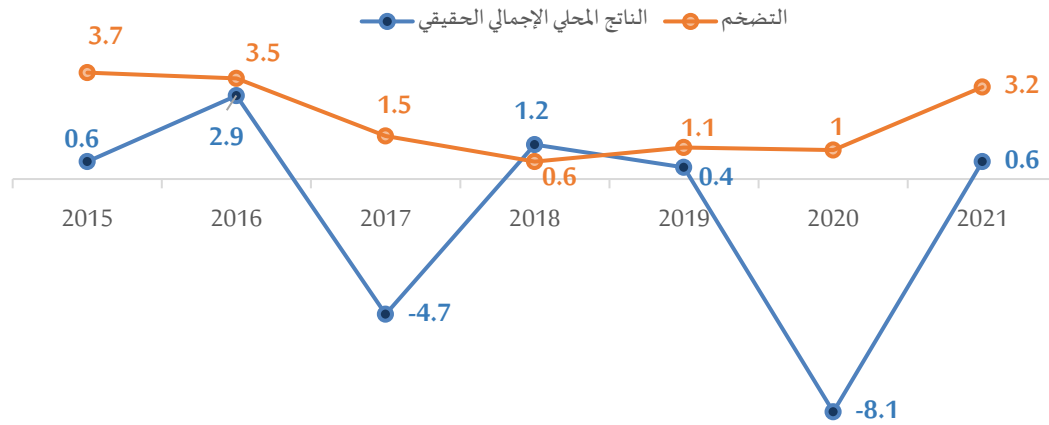
كما تم النظر في تغير معدل الدوران الوظيفي الطوعي وغير الطوعي كنتيجة لخفض التكاليف وإنهاء خدمات بعض الموظفين أو العمالة التي لم تتمكن من العودة إلى الكويت بسبب الجائحة.

تناول القسم الرابع اتجاهات التوظيف 2021-2020 من حيث أبرز القطاعات التي شهدت ارتفاعاً في معدلات التوظيف في النصف الأول من عام 2021 مقارنة بعام 2020، كما غطى هذا القسم أهم مقاييس التوظيف كمدى التوافق بين مقدمي الطلبات ومتطلبات الوظائف، وأبرز أسباب رفض المرشحين عروض العمل.

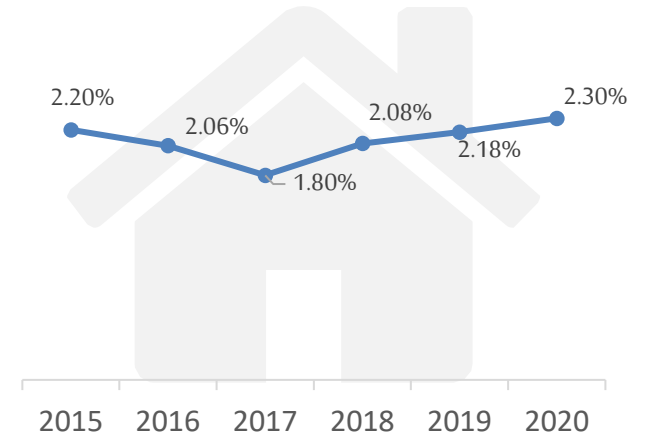
تناول القسم الخامس والأخير التحليل الديموغرافي لبيانات الباحثين عن العمل من حيث الجنسيات الأكثر بحثاً عن فرص عمل والجيل (Generation) الأكثر وفرةً في سوق العمل، كما تم إجراء تحليل عن الباحثين عن عمل من حيث المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

نظرة على السوق الكويتي

نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتضخم



معدل البطالة



تأثر السوق الكويتي كغيره من أسواق المنطقة والأسواق العالمية خلال عام 2020 بتباطؤ النمو الاقتصادي وانخفاض الناتج المحلي الإجمالي مصحوباً بارتفاع معدلات التضخم، والذي أدى بدوره إلى ارتفاع أسعار العديد من المنتجات في أبرز القطاعات، منها قطاع الأغذية والمشروبات، في حين تراجعت أسعار منتجات أخرى في قطاعات مختلفة كالقطاع العقاري والقطاع التعليمي. [\(يمكن الرجوع إلى تقرير بروكابيتا لكيفية استجابة الشركات لجائحة كورونا والذي تم إصداره في أبريل 2020\).](#)

ومن الممكن تفسير هذا التباطؤ الاقتصادي الأخير إلى عدة عوامل منها القيود والقوانين التي تم فرضها جراء تداعيات جائحة كورونا مما أثر سلباً على العرض والطلب في القطاعات السابق ذكرها، فضلاً عن انخفاض إنتاج النفط وانخفاض معدلات الطلب عليه عالمياً خلال 2020 و2021. ومن أجل إنعاش الوضع الاقتصادي، تتوجه الدول النفطية حالياً إلى تقليل الاعتماد الكبير على قطاع النفط كمصدر أساسي للناتج المحلي الإجمالي، والتركيز على دعم وتنويع المشاريع الاقتصادية من خلال تشجيع الاستثمارات ومبادرات التصنيع والإنتاج.

ومن جهة أخرى، زادت نسبة البطالة في عام 2020 بنسبة 5.5% لتصل 2.3% مقارنةً بـ 2.18% في عام 2019.

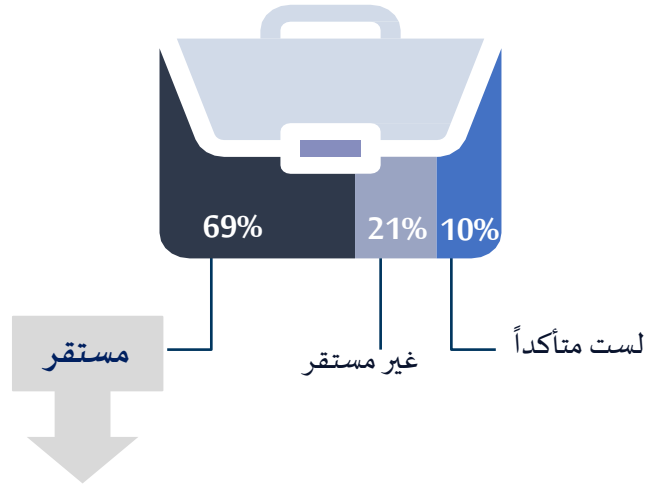
1. نتائج استبيان الكفاءات الأجنبية القيادية والإدارية



المشاركون: بلغ عدد المشاركين في هذا الاستبيان أكثر من (400) مشارك من ذوي الكفاءات الأجنبية (غير الكويتية) والعاملة في الوظائف القيادية والإدارية في القطاع الخاص

- المواضيع التي تم تناولها:**
- مستوى الاستقرار الوظيفي الحالي في الكويت
 - أسباب هجرة الكفاءات
 - الوجهات المفضلة للعمل
 - توقيت المغادرة

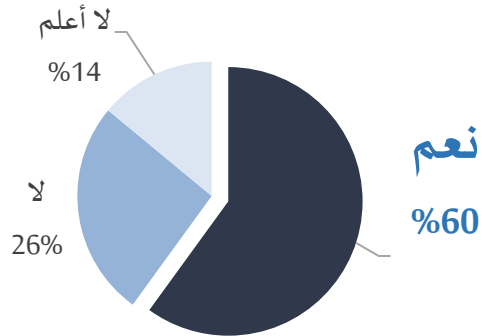
1. مستوى الاستقرار الوظيفي الحالي في الكويت



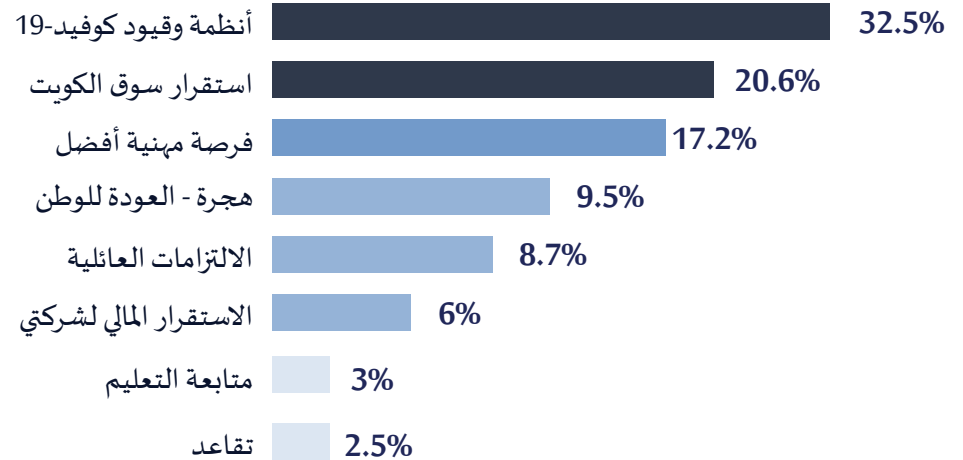
أظهرت نتائج الاستبيان أن **69%** من المشاركين **يتمتعون بالاستقرار الوظيفي** في وظائفهم الحالية، في حين أعرب **21%** عن عدم استقرارهم الوظيفي.

وبالرغم من الاستقرار الوظيفي الذي تتمتع به شريحة كبيرة من المشاركين إلا أن **60%** منهم لديهم خطط لمغادرة وظائفهم الحالية والانتقال إلى بلد آخر، وعلل الغالبية أن القيود والأنظمة المفروضة نتيجة تداعيات جائحة كورونا، وعدم استقرار سوق العمل هي أهم الأسباب التي قد تدفعهم لذلك.

2. هل لديك أي خطط لمغادرة وظيفتك الحالية في الكويت والانتقال إلى بلد آخر؟



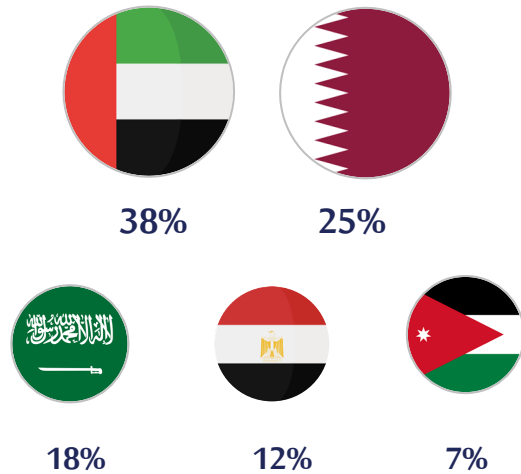
3. أسباب مغادرة الكويت



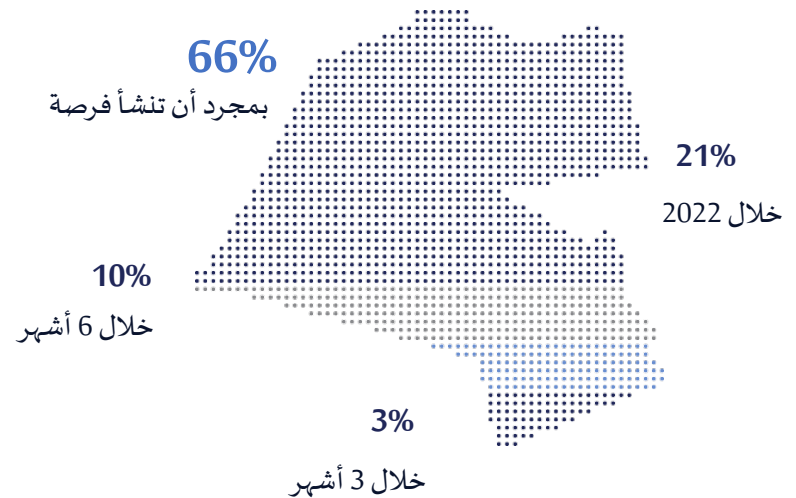
ومن الملفت للنظر، أن النسبة الأكبر (66%) من المشاركين الراغبين في مغادرة البلاد فور حصولهم على فرصة عمل مناسبة هم من الكفاءات القيادية والإدارية والتي تمتلك ما يزيد عن 10 سنوات من الخبرة والعاملة في قطاعات خاصة مختلفة، مما يتعارض مع توجه قادة الأعمال في القطاع الخاص في استقطاب الكفاءات، والتخلص من العمالة الهامشية وغير المرخصة لما لها من آثار سلبية مترتبة على سوق العمل المحلي.

ومن حيث الوجهات المرغوب العمل بها، أتت دولة الإمارات العربية المتحدة في المرتبة الأولى بنسبة 38%، وتليها دولة قطر بنسبة 25%.

5. الوجهة المفضلة للعمل



4. متى تخطط لمغادرة الكويت؟



2. نتائج استبيان أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة

المشاركون: بلغ عدد المشاركين من أصحاب المشاريع الصغيرة والعامة في مختلف المجالات في دولة الكويت (110) مشاركاً من عملائنا في شركة "سند لحلول الأعمال" لتقديم الاستشارات والخدمات المهنية للشركات المتوسطة والصغيرة، بالإضافة إلى أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

المواضيع التي تم تناولها:

• حزمة الخطط التحفيزية وبرامج الدعم المالي المقدمة

• تأثر الأعمال الصغيرة والمتوسطة بالقوانين والإجراءات الرسمية المتعلقة بجائحة كورونا في الكويت

• التوجهات المستقبلية لدعم استمرارية الأعمال

• الدول التي احتلت الصدارة في تهيئة بيئة داعمة للأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل جائحة كورونا.



سند لحلول الأعمال
SANAD BUSINESS SOLUTIONS

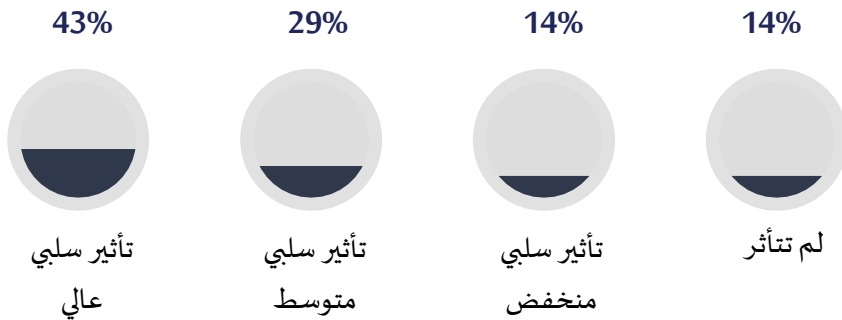
www.sanad.solutions

نتائج استبيان أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة

أظهرت نتائج الاستبيان أن 79% من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة المشاركين **غير راضيين عن الإجراءات المتخذة** والمتعلقة بدعم وتحفيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة مقارنة مع الدعم والخطط التحفيزية المقدمة في الدول المجاورة (دول الخليج العربي). حيث تبين أن 86% من هذه المشاريع **تأثرت سلباً** بالقيود والإجراءات الرسمية المتعلقة بجائحة كورونا في الكويت والهادفة إلى دعم وإنعاش القطاعات المتضررة.

وبالنظر إلى ردود الأفعال حول مدى استفادة أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة من الخطط التحفيزية وحزم الدعم المالي التي تم تقديمها لهم في ظل الجائحة، تبين أن 76% من أصحاب المشاريع الصغيرة **لم يستفيدوا** من هذه الحزم والبرامج، في المقابل **عبر 24% عن استفادتهم منها بشكل منخفض إلى متوسط**.

2. تأثر الأعمال بالقيود والإجراءات الرسمية



1. هل استفدت من حزمة الخطط التحفيزية وبرامج الدعم المالي المقدمة من قبل

الحكومة لمواجهة آثار جائحة كورونا في دولة الكويت؟

لا 76%

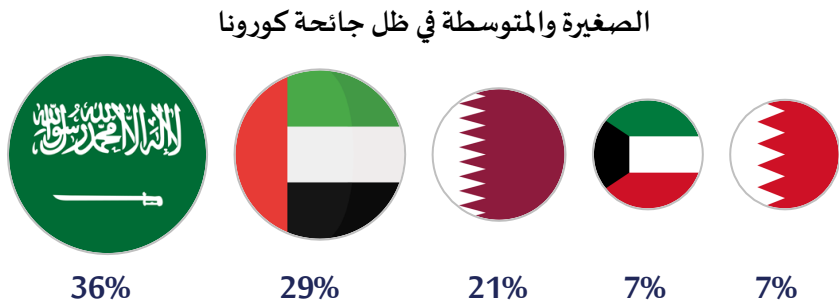
نعم 24%

ولمواجهة تداعيات جائحة كورونا وضمان استمرارية أعمال المشاريع، اتضح أن **38%** من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة لديهم **رغبة في نقل أنشطتهم الاقتصادية إلى دول مجاورة** في حال استمرار ضعف الدعم والتحفيز الموجه لمشاريعهم، في حين يتطلع **34%** منهم إلى **العمل على تنويع مجالات أعمالهم والتوسع بها**. ومن حيث تهيئة بيئة داعمة للأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، تصدرت **المملكة العربية السعودية المرتبة الأولى** بنسبة **36%** بين دول الخليج الأخرى، تليها دولة **الإمارات العربية المتحدة** بنسبة **29%**، ودولة **قطر** ثالثاً بنسبة **21%**، فيما أتت **الكويت والبحرين** في المرتبة الأخيرة.

3. التوجهات لضمان استمرارية الأعمال



4. الدول التي احتلت الصدارة في تهيئة بيئة داعمة للأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل جائحة كورونا



3. أهم مؤشرات الموارد البشرية 2020-2021



المصدر: قاعدة بيانات استشارات التوظيف في شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية، وقاعدة بيانات شركة ZENITHR للحلول الذكية للموارد البشرية



www.zenithr.com

- دراسة مقارنة حول معدل عدد موظفي الموارد لكل 100 موظف
- تكلفة الموظفين مقابل الإيرادات
- الدوران الوظيفي
- أسباب ترك العمل

المواضيع التي تم تناولها:

أهم مؤشرات الموارد البشرية 2021-2020

دراسة مقارنة حول معدل عدد موظفي الموارد البشرية لكل 100 موظف (HR- to Employee ratio)

معدل عدد موظفي الموارد البشرية لكل 100 موظف حسب القطاعات



يساعد مؤشر معدل عدد موظفي الموارد البشرية إلى إجمالي عدد موظفي الشركة أصحاب الأعمال لمعرفة العدد اللازم لوجود إدارة موارد بشرية قادرة على خدمة كافة موظفي الشركة بحسب أفضل الممارسات والتأكد من فعاليتها. وبحسب دراسات وأبحاث فريق عمل بروكابيتا، فإن **المؤشر المعياري لمعدل عدد موظفي الموارد البشرية** عبر مختلف القطاعات في منطقة الشرق الأوسط هو **(2.1) لكل 100 موظف**.

بينما تشير الممارسات الرائدة بأن **2 إلى 4 هو المعدل الأمثل لموظفي الموارد البشرية لكل 100 موظف من العاملين في الشركة نفسها**، ويعتمد هذا المعدل على عدة عوامل من أهمها:

1. حجم الشركة (عدد العاملين في الشركة)
2. حجم الأعمال وطبيعة القطاع
3. الحلول والأنظمة التكنولوجية المستخدمة
4. دور ومسؤوليات وتخصصات وصلاحيات موظفي الإدارة
5. مستوى احترافية وكفاءة إدارة الموارد البشرية

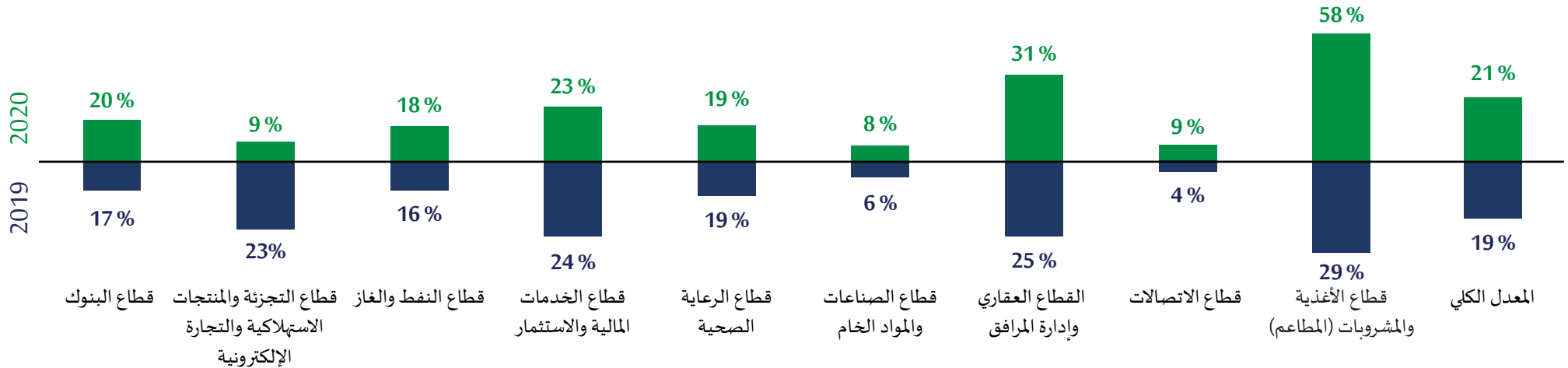
أهم مؤشرات الموارد البشرية 2021-2020

تكلفة الموظفين مقابل الإيرادات (Staff Cost versus Revenue)

تعتبر دراسة الأجور والمزايا والبدلات غير المباشرة مقابل الإيرادات من المؤشرات الهامة والتي تعنى بها الشركات لمعرفة مدى كفاءة العمليات، ومقارنتها بالشركات الأخرى في القطاع الواحد، أو على مستوى القطاع الخاص بشكل عام.

وفي هذا السياق قدم تقرير بروكابيتا تحليلاً شاملاً للبيانات المتعلقة بتكلفة الموظفين مقابل الإيرادات عام 2019 (ما قبل جائحة كورونا) و**عام 2020** (ظهور جائحة كورونا)، حيث **ارتفعت** نسبة تكلفة الموظف مقابل الإيرادات في **قطاع الأغذية والمشروبات (المطاعم)** إلى نسبة عالية وإستثنائية وصلت إلى **58%**، ويرجع ذلك إلى **الإغلاقات المستمرة وتوقف الأعمال لفترات طويلة**.

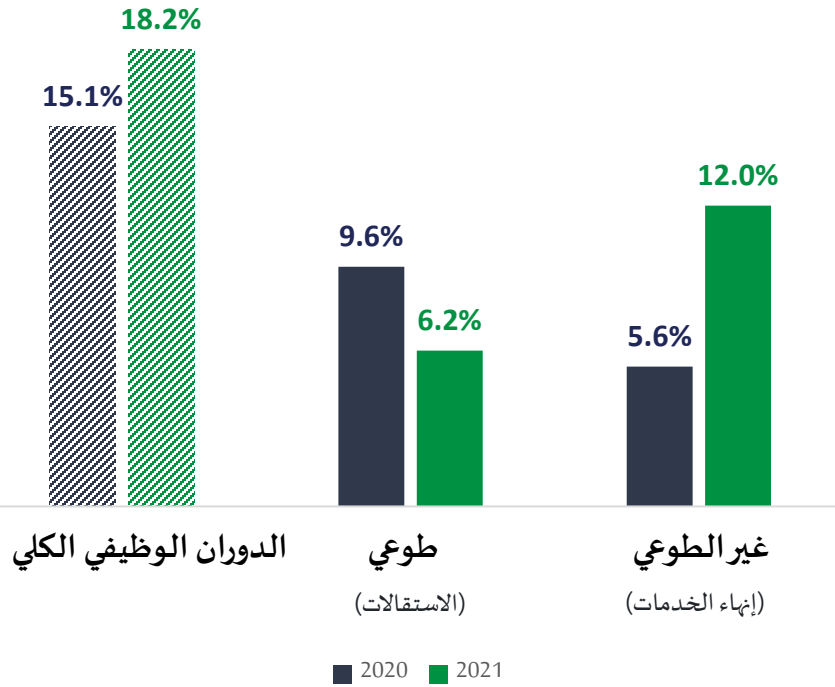
كما شهد **قطاع التجزئة والمنتجات الاستهلاكية والتجارة الإلكترونية** انخفاضاً ملحوظاً في تكلفة الموظف مقابل الإيرادات لتصل إلى **9%** في عام 2020، والذي يعد أحد أهم القطاعات التي تأثرت بشكل إيجابي بالجائحة.



أهم مؤشرات الموارد البشرية 2021-2020

معدل الدوران الوظيفي 2021-2020 (Turnover Rate)

الدوران الوظيفي لعامي 2021-2020



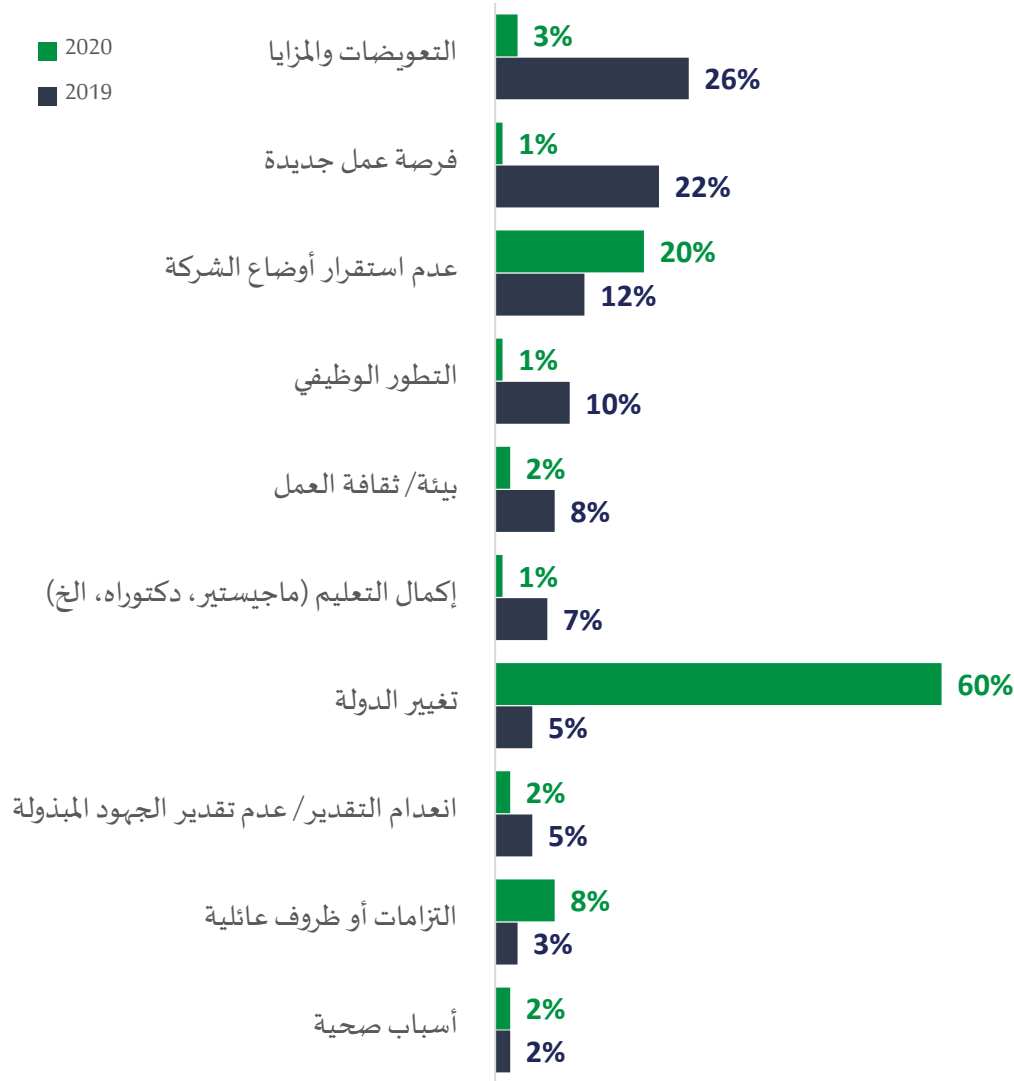
يختلف معدل الدوران الوظيفي وأسبابه من شركة لأخرى ومن قطاع لآخر، وحسب نتائج الدراسات وتحليل البيانات، ارتفعت نسبة **الدوران الوظيفي غير الطوعي** بنسبة 6.4% في النصف الأول من عام 2021 عنها في عام 2020، ويعود ذلك لأسباب تنظيمية أو إدارية اقتضت إنهاء خدمات بعض الموظفين الذين لم يتمكنوا من العودة إلى البلاد، والحاجة إلى تخفيض التكاليف نتيجة الظروف الحالية الخاصة بجائحة كورونا، بغرض الحفاظ على استمراريته الأعمال وتقليل الأضرار.

وفي نفس السياق نلاحظ أن معدل **الدوران الوظيفي الطوعي** (بناءً على رغبة الموظف) تراجع بنسبة 3.4% في النصف الأول من عام 2021 عنها في عام 2020.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن انخفاض معدل الدوران الوظيفي لا يعني بالضرورة رضا الموظفين عن العمل، ولعل السبب الأبرز بتمسك الفرد العامل بوظيفته الحالية يعود لعدم توفر فرص عمل بديلة، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة التي سببتها تداعيات جائحة كورونا. وعليه، يُنصح بمتابعة معدل الدوران الوظيفي وتحليل أسباب التغيير مصحوباً بإجراءات حقيقية تهدف إلى الحفاظ على معدل دوران الموظفين في المستوى الطبيعي.

أهم مؤشرات الموارد البشرية 2021-2020

أسباب ترك العمل (الطوعي)



كان لجائحة كورونا وتداعياتها أثر على تغير أسباب ودوافع ترك العمل، حيث كانت **التعويضات والمزايا** من أبرز أسباب ترك العمل والبحث عن تحقيق الرضا الوظيفي قبل الجائحة بنسبة **26%**، ولكن مع ظهور الجائحة في عام 2020 انخفضت أهمية التعويضات والمزايا، وأصبحت أبرز الأسباب هي **الرغبة في مغادرة الدولة** بنسبة **60%**، يليها **عدم استقرار أوضاع الشركات** بنسبة **20%**.

واستناداً إلى النتائج السابق ذكرها، على كافة الشركات أن تنظر إلى الأسباب الرئيسية المؤدية إلى رغبة موظفيها بترك العمل، من خلال الحرص على اجراء مقابلات مع الموظفين المغادرين بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من تلك الأسباب وتقليل معدل الدوران الوظيفي.

4. اتجاهات التوظيف 2021-2020

المصدر: قاعدة بيانات قسم استشارات التوظيف لشركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية

- المواضيع التي تم تناولها:
- طلبات التوظيف
- معايير التوظيف
- أسباب رفض عرض العمل



متوسط المتقدمين لطلبات التوظيف لكل وظيفة

120 متقدم

14% - 17% نسبة التوافق بين مقدمي

طلبات التوظيف والمهارات المطلوبة للوظيفة



المدة الزمنية للملئ شاغر وظيفي

44 يوم

(لا تشمل فترة الإنذار)

المعدل العالمي: **42 يوم**

تأكيداً لما تم إصداره في تقرير بروكابيتا السنوي الخاص لشهر ديسمبر 2020 عن ممارسات الموارد البشرية في سوق العمل الكويتي، حيث كان من المتوقع زيادة معدلات التوظيف لعام 2021 بنسبة 52%، شهدت بالفعل مؤشرات التوظيف ارتفاعاً في النصف الأول من عام 2021 حسب نتائج الدراسة الحالية.

وعلى الرغم من ارتفاع طلبات التوظيف إلا أن مدى التوافق بين مقدمي طلبات التوظيف ومتطلبات الوظائف الشاغرة (Matching Scores) شكل ما نسبته 14% - 17% فقط وهو مؤشر متدني جداً.

والذي بدوره أدى لزيادة المدة الزمنية للملئ شاغر وظيفي واحد لتصل إلى 44 يوم غير شاملة لفترة الإنذار.

طلبات التوظيف

أبرز القطاعات التي شهدت ارتفاعاً في معدلات التوظيف



التجارة العامة والتصنيع

15.7%



الأغذية والمشروبات
(المطاعم)

25.3%



التجزئة والمنتجات
الاستهلاكية والتجارة
الإلكترونية

27.1%

- المبيعات
- المبيعات
 - التسويق الرقمي
 - تحليل البيانات
 - الساكنين
- الطهارة
- الطهارة
 - الساكنين
 - إدارة العمليات
- الفنيين
- مطورو التطبيقات والبرامج
 - المبيعات
 - تحليل البيانات

أكثر الوظائف المطلوبة

أبرز القطاعات التي شهدت انخفاضاً في معدلات التوظيف



قطاع النفط والغاز

1%



قطاع الاتصالات

1.5%



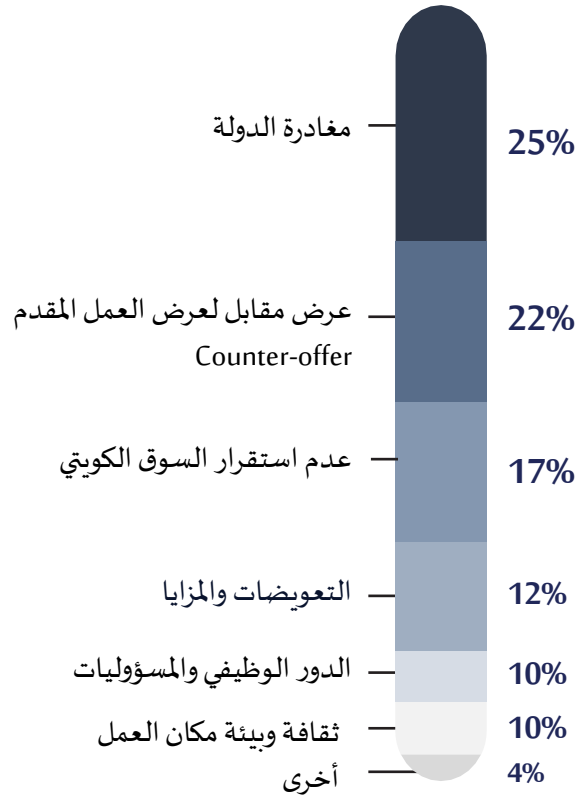
قطاع السيارات

2.5%

أوضحت نتائج الدراسات الخاصة ببروكايتا والمتعلقة باتجاهات التوظيف بأن أبرز القطاعات التي شهدت ارتفاعاً في معدلات التوظيف في النصف الأول من عام 2021 هي قطاع التجزئة والمنتجات الاستهلاكية والتجارة الإلكترونية بنسبة 27.1%، يليها قطاع الأغذية والمشروبات (المطاعم) بنسبة 25.3%، ثم قطاع التجارة العامة والتصنيع بنسبة 15.7%. بالمقابل شهدت العديد من القطاعات الأخرى كقطاع السيارات وقطاع الاتصالات وقطاع النفط والغاز ركوداً في معدلات التوظيف.

بينما اعتبر القطاع العقاري وإدارة المرافق وقطاع الاستثمار والخدمات المالية وقطاع التأمين والرعاية الصحية من القطاعات التي لم تشهد أية تغيرات ملحوظة في معدلات التوظيف.

أسباب رفض عرض العمل



عادة ما تتشابه أسباب ترك العمل وأسباب رفض عرض العمل المقدم في العديد من الجوانب، ومع ذلك نلاحظ أن تلك الأسباب والدوافع قد تغيرت نتيجةً للظروف الراهنة والإجراءات التي تم فرضها، حيث أظهرت نتائج التحليل بأن مغادرة الدولة تعد من أبرز الأسباب الحالية بنسبة 25% يليها عرض الاستبقاء أي العرض المقابل المقدم من صاحب العمل الحالي بنسبة 22%.

وتجدر الإشارة إلى أن عرض الاستبقاء عادةً ما يشمل أجراً أعلى أو ترقية أو ميزات أفضل، خاصة في حال رغبة الشركة في الإبقاء على الموظف نظراً لكفاءته وخبرته والقيمة المضافة التي يؤديها في الشركة.

5. التحليل الديموغرافي لبيانات الباحثين عن العمل

المصدر: قاعدة بيانات استشارات التوظيف لشركة بروكايتا للاستشارات الإدارية

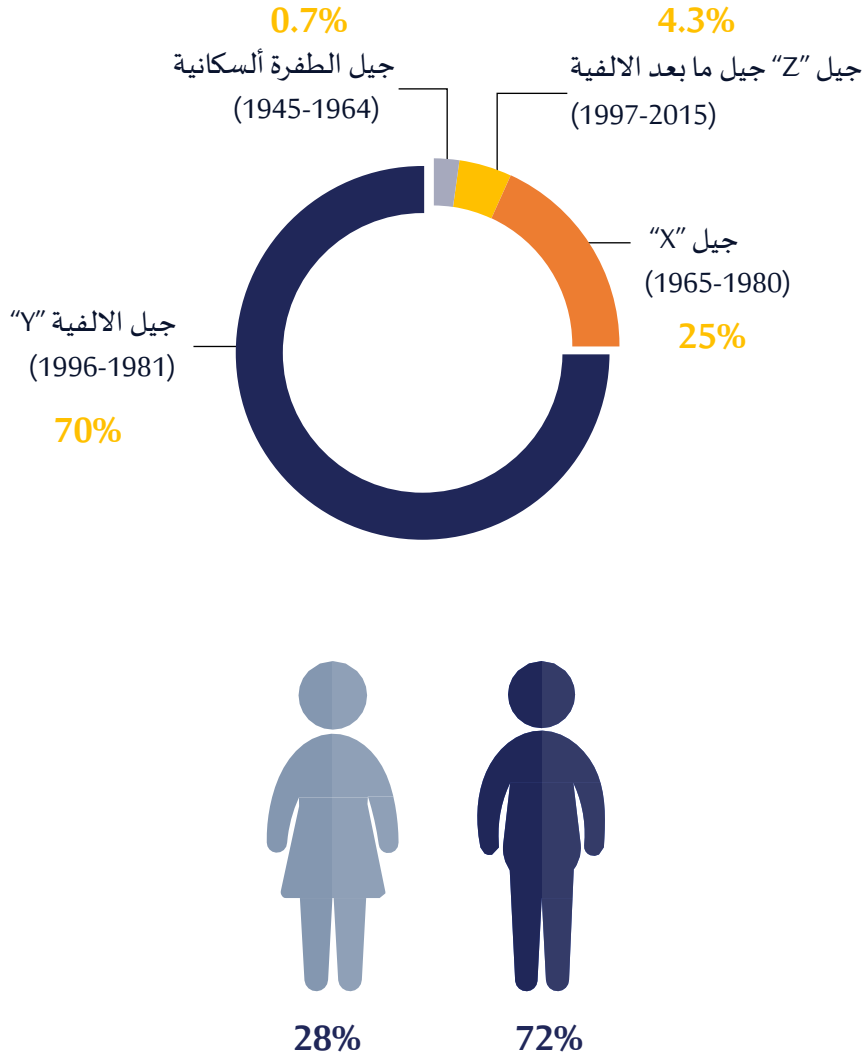
- المواضيع التي تم تناولها:
- الباحثين عن فرص عمل حسب الجنسية
- الباحثين عن فرص عمل حسب الجيل
- الباحثون عن عمل حسب المؤهل العلمي
- الباحثون عن عمل حسب المستوى الوظيفي



لفهم وتحليل الفروقات الشخصية للأفراد الباحثين عن فرص العمل في السوق الكويتي، استوجب تصنيف الأفراد الباحثين عن العمل بناءً على الجنسية كما هو موضح هنا، وركز التصنيف على **الخمسة جنسيات الأكثر بحثاً** عن فرص عمل متاحة في السوق الكويتي.

حيث تبين أن النسبة الأعلى للباحثين عن فرص عمل هي للأفراد من **الجنسية الهندية والجنسية المصرية** بنسبة (33% و31% على التوالي)، في حين شكل **المواطنين الكويتيين ما نسبته 10% فقط** وهي النسبة الأقل من كافة الجنسيات والذي يعود بدوره لرغبتهم للعمل في القطاع الحكومي.

التحليل الديموغرافي لبيانات الباحثين عن العمل



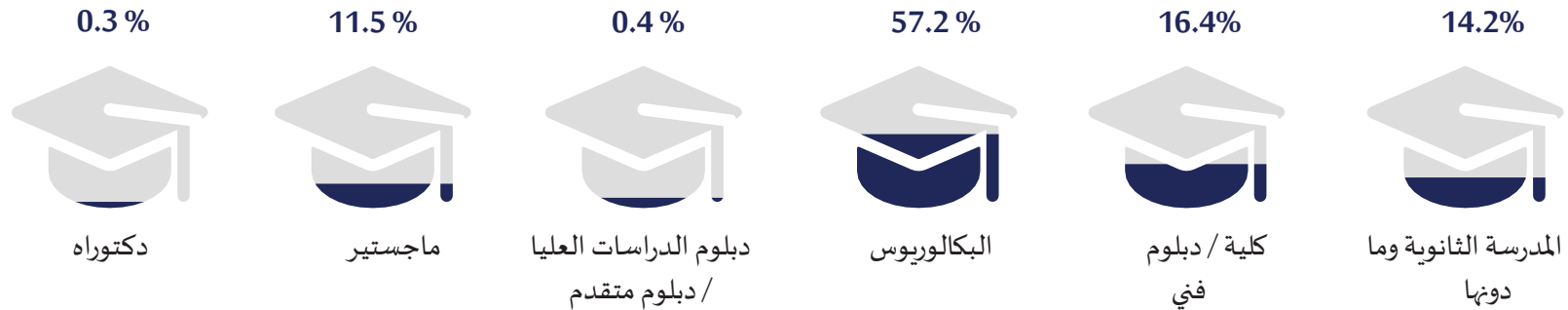
ومن الجوانب الأخرى التي تم التطرق إليها للتعرف بشكل أكبر على الأفراد الباحثين عن العمل هو الجيل (Generation) الأكثر وفرة في سوق العمل، وكما هو موضح فإن **جيل الألفية (Y)** أي فئة الشباب التي تتراوح أعمارهم بين **25-40 عاماً** شكل **70%** من الباحثين عن العمل في حين أن **جيل (X)** أي فئة الأفراد التي **تفوق أعمارهم ال 40 عاماً وتقل عن ال 56 عاماً** شكلوا ما نسبته **25%** من المجمل.

ومن الجدير بالذكر هنا، أن جيل الألفية (Y) يتميزون بالبراعة في التعامل مع المنصات التكنولوجية ووسائل التواصل الاجتماعي، إضافة إلى انفتاحهم على الثقافات الأخرى والمشاركات الحضارية، ويفضلون استخدام وسائل إلكترونية للبحث عن الوظائف من خلال المنصات المهنية مثل ال (LinkedIn).

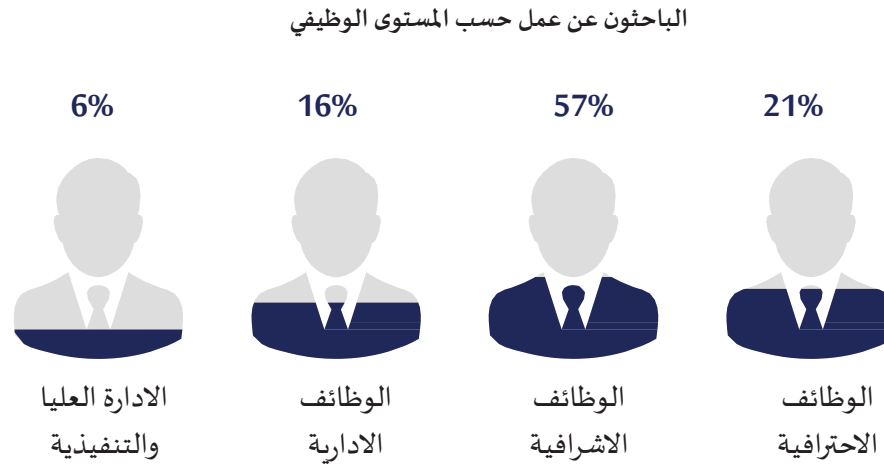
كما بلغت نسبة الأفراد **الذكور** الباحثين عن فرص عمل في السوق الكويتي ما نسبته **72%** مقابل **28%** من الإناث.

وبحسب تحليل قاعدة بيانات التوظيف لدى شركه بروكابيتا، تبين أن أكثر الباحثين عن عمل في السوق الكويتي هم من حملة شهادة البكالوريوس وتقدر نسبتهم بـ **57%** من المجمل، بالمقابل فإن الباحثين عن عمل من حملة شهادة الدكتوراة تكاد لا تذكر، ويعود ذلك إلى تخصصهم في مجالات معينة وكثرة العرض على الوظائف المقدمة لهم مقابل الطلب، في حين بلغت نسبة حملة شهادة الماجستير من الباحثين عن عمل **11%** من المجمل. ووفقاً لإحصاءات حكومية* فإن ما يزيد عن **60%** من الحاصلين على درجة الماجستيرهم من المغتربين المقيمين في دولة الكويت.

الباحثون عن عمل حسب المؤهل العلمي



من جهة أخرى، أظهرت نتائج التحليل بأن الطلب على الوظائف الإشرافية من قبل الباحثين عن العمل في السوق الكويتي هي الأعلى مقارنةً بالطلب على الوظائف الإدارية أو التنفيذية العليا والتي تمنح شاغريها الاستقرار الوظيفي وتوفر البدائل.



- الإدارة العليا والتنفيذية تشمل: الرؤساء التنفيذيين ورؤساء القطاعات.
- الوظائف الإدارية تشمل: مدراء الإدارات (مدير أول ومدير ثاني).
- الوظائف الإشرافية تشمل: رؤساء الأقسام والمشرفين ورؤساء الوحدات.
- الوظائف الاحترافية وتشمل: مسؤول أول ، مسؤول ، المهنيين ، حديثي التخرج و المهنيين.

PROCAPITA_{MENA}



عمان

عمان – شارع مكة المكرمة – مبنى رقم ١٦٤،
الطابق الثاني، ١١٩٥٤- عمان، الأردن
الهاتف: ٦٥٥٣٣٨٧٧ (+٩٦٢)
فاكس: ٦٥٥٣٣٨٧٦ (+٩٦٢)

دبي

دبي، أبراج بحيرات الجميرا
برج لاغونا، وحدة رقم: ٢٠٠١، طابق ٢٠
الهاتف: ٤٤٢٨١٢٤١ (+٩٧١)

الكويت

برج أرزان، الدور الثامن، شارع أحمد الجابر
شرق، الكويت
الهاتف: ٢٢٢٢٠٣١٠ (+٩٦٥)
فاكس : ٢٢٤٥٩٦٣١ (+٩٦٥)

www.pro-capita.com

info@pro-capita.com

 pro-capita

 PROCAPITA.me