



اتجاهات وممارسات الموارد البشرية

التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢

دول مجلس التعاون الخليجي

التقرير الوحيد الشامل للموارد البشرية لدى دول مجلس التعاون الخليجي

PROCAPITA

يناير ٢٠٢٣

فهرس المحتويات

الملامح الاقتصادية

٥

التوظيف و خطة القوى العاملة

١١

التحول الرقمي

٢٠

إدارة المواهب

- تحليل تجربة الموظف بالتعاون مع ZENITHR
- التحليل السلوكي بالتعاون مع Thomas International

٢٣

التعويضات والمزايا
(شاملة تعويضات أعضاء مجلس الإدارة)

٣٥

رسالة الرئيس التنفيذي



محمد أبو الرب

الرئيس التنفيذي - بروكابيتا

السيدات والسادة الكرام،

قطعت شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية - منذ تأسيسها - شوطاً كبيراً في مسيرتها المهنية لتصبح إحدى أهم الشركات الرائدة في قطاع الموارد البشرية في منطقة الشرق الأوسط، وكعادتها، ما تزال رؤيتها ثابتة في خلق قيمة مضافة لشركائها ونشر المزيد من الوعي من خلال قيادة متميزة في إدارة الموارد البشرية، مع الحفاظ دوماً على القيم الأساسية المتمثلة في الإقدام، والمثابرة، وتقديم الجودة النوعية في خدماتها. ولطالما كان نجاحها يُعزى إلى العديد من العناصر مثل الشغف المتواصل لتقديم خدمات متميزة، والاستثمار المناسب في الكفاءات وتلبية عملائها والحرص على إرضائهم.

ونحن نتطلع للمستقبل ونسعى جاهدين لتحقيق التميز على مستوى المنطقة، وملتزم التزاماً راسخاً بالمساهمة في تحقيق رؤية شركائنا، ونساهم في التوسع المستدام للموارد البشرية من خلال الاستفادة من مهارتنا وخبرتنا المتنوعة في هذا المجال بالتعاون مع شركائنا الاستراتيجيين، شركة زينثر المختصة بالحلول الذكية للموارد البشرية وتحليل وقياس تجربة الموظفين وشركة توماس العالمية المتخصصة بأدوات تقييم الموظفين السلوكي والمهني، سعياً منا لتقديم الأفضل وتحقيق مستويات متقدمة من التنافسية والريادة الإقليمية.

ومن هنا يسعدني أن أدعوكم للاطلاع على التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ لدول الخليج العربي والذي يصدر لأول مرة شاملاً اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأحدث التقنيات المستخدمة لتطوير المواهب والتطوير المؤسسي. وقد شارك في هذا العام أكثر من ٣ أضعاف المنشآت والخبراء المشاركين في العام الماضي، مما يزيدنا فخراً واعتزازاً بثقة عملائنا الذين أصبحوا يعتبرونه تقريراً مرجعياً لهم ولقادة الأعمال وخبراء الموارد البشرية.

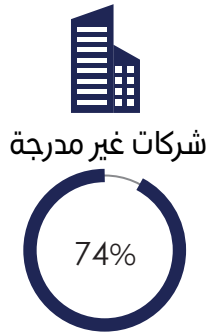
إن ما يميز التقرير هذا العام هو أنه الأكثر شمولاً بين جميع التقارير المتخصصة بالموارد البشرية والذي يضيف قيمة مميزة للمنشآت والخبراء المختصين على مختلف الأصعدة.

حيث تم تطويره خصيصاً لإلقاء الضوء على أحدث اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأهم المؤشرات الاقتصادية وأثرها على سوق العمل في منطقة الخليج العربي. كما تضمن تحليل اتجاهات إدارة المواهب، ومبادرات التحول الرقمي ومعدلات الاندماج والرضا الوظيفيين، بالإضافة إلى آخر التطورات في مجال التعويضات والمزايا في أسواق العمل.

في الختام، أودّ أن أشركم على دعمكم المستمر وثقتكم الراضية التي نعثر بها ونحرص على تحقيق أفضل قيمة لكم ولجميع الشركاء والأطراف المعنية، آملي أن يشهد العام المقبل مزيداً من الإنجازات، وإطلاق مبادرات خلاقة وحلول تمكنكم من النجاح في الحصول على القيمة المرجوة لإحداث التغييرات الملائمة لنمو الأعمال واستدامتها.

نظرة عامة على التقرير

يلقي التقرير السنوي لاتجاهات الموارد البشرية لعام ٢٠٢٢ الذي تم إعداده من قبل بروكابيتا الضوء على الملامح الاقتصادية، ويحلل التغيرات في اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف عبر أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال نتائج الاستبيان السنوي الذي تقوم به. بالإضافة إلى ذلك، يفحص هذا التقرير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في المنشآت المدرجة في دول مجلس التعاون الخليجي، كما يفحص أيضا مستويات الاندماج الوظيفي والتحليل السلوكي الذي أجراه شركاء بروكابيتا الاستراتيجيون، وهم شركة زينثر المختصة بالحلول الذكية للموارد البشرية وتحليل وقياس تجربة الموظفين وشركة توماس العالمية المتخصصة بأدوات تقييم الموظفين السلوكي والمهني.



أطلقت بروكابيتا استبيانها السنوي بمشاركة قادة الأعمال وخبراء الموارد البشرية في مختلف القطاعات في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث شارك ما يزيد عن ٧٥٠ منشأة ممثلة بالقطاعات التالية:

الأغذية والمشروبات
(المطاعم)



الغاز والنفط



الصناعة



الإتصالات



القطاع الحكومي



التعليم



الإنشاءات والمقاولات



التجارة بالتجزئة
والتجارة الإلكترونية



عدة منشآت
في قطاعات مختلفة



خدمات واستشارات
قطاع التكنولوجيا



خدمات أعمال مهنية



الخدمات المالية
(البنوك والتأمين وأسواق المال)





القسم الأول: الملامح الاقتصادية

يُلقي هذا القسم الضوء على المعايير الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى الاستراتيجيات والتطورات الجارية التي تؤثر على الوضع الحالي والمستقبلي لأسواق العمل.

المصادر:
مركز أبحاث «بروكابيتا»
<https://pro-capita.com>

أبرز الملامح الاقتصادية







رؤى دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيرها على سوق العمل

شهد عام ٢٠٢٢ ازدهاراً اقتصادياً في دول مجلس التعاون الخليجي، على الرغم من الحرب الأوكرانية الروسية، وأزمة الطاقة العالمية، والقيود المستمرة في سلسلة عمليات التوريد العالمية، والتقلبات في الأسواق المالية.

- خضعت العديد من اللوائح التنظيمية لإصلاحات جوهرية في عام ٢٠٢٢ حيث كانت تهدف إلى تقليل اعتماد الاقتصاد على النفط، والتطلع إلى سوق عمل أكثر قدرة على الحركة من خلال "التنوع المستدام". وجدير بالذكر أن تلك الإصلاحات كانت أكثر بروزاً في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر من بين دول مجلس التعاون الخليجي، بما يتماشى ويتناغم مع رؤاهم الاستراتيجية طويلة المدى.
- من المتوقع أن تكون دول مجلس التعاون الخليجي في السنوات القادمة قادرة على تشجيع المزيد من الاستثمار الأجنبي بسبب التحسينات والتطورات الجارية. وسيساعد هذا على زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI) الذي سيكون مفيداً للمواهب التي تبحث عن فرص العمل والتطوير الوظيفي، والأهم من ذلك، للمستثمرين الذين يبحثون عن عائد أعلى من خلال الاستثمارات (ROI) في الأسواق التي تتمتع بقوة شرائية قوية للمستهلكين.
- مع استمرار نمو اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي وتوسعها، أصبحت استضافة الفعاليات العالمية الناجحة مثل فعالية كأس العالم ٢٠٢٢ في قطر، وتطوير المشاريع السياحية الكبرى في مدن مثل دبي وجدة والرياض، مثلاً يحتذى به في مجال تطويرها لبنيتها التحتية وإدارتها وتسيير أعمالها ومرونة حركتها وانفتاحها على العالم، بما يتماشى مع رؤاهم طويلة المدى لغرض خلق بيئة أعمال مثالية للاستثمار.
- تركز الحكومات في دول مجلس التعاون الخليجي على تعزيز ريادة الأعمال والابتكار من خلال صناديق الاستثمار والدعم التنظيمي. ويتضح هذا جلياً من خلال الزيادة في استثمارات رأس المال المغامر والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الابتكار. والهدف من ذلك هو تعزيز النظام البيئي لريادة الأعمال وتعزيز البنية التحتية، مما يؤدي إلى إنشاء أعمال تجارية جديدة وإيجاد فرص عمل، وتنويع الاقتصاد والتقليل من الاعتماد على صناعة أو مصدر واحد.
- مع استمرار ازدهار اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي وزيادة حركة تنقل المواهب فيما بينها، فإنه من المتوقع أن يرتفع مستوى المنافسة لاستقطاب أفضل المواهب الوطنية والأجنبية في عام ٢٠٢٣، وما يترتب على ذلك من مواجهة أصحاب الأعمال لتحدياً مزدوجاً، ولن يتجلى ذلك في استقطاب العمالة الماهرة فحسب، بل في كيفية الاحتفاظ بتلك العمالة. وجدير بالذكر أن الحرب المستمرة على استقطاب المواهب تعتبر قضية ملحة في دول مجلس التعاون الخليجي، ومن المتوقع أن تتفاقم آثارها في العام المقبل.

الملاح الاقتصادية

تصورات غرف دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيرها على سوق العمل

القطر	البحرين	الكويت	السعودية	الإمارات	قطر
					
٣,٤%	٤,٤%	٨,٧%	٣,٤%	٥,١%	٧,٦%
٣,٥%	٣,١%	٤,٣%	٤,٥%	٣,٧%	٢,٢%
٩,٨%	٢٤,١%	٣٣%	٢٩%	١٦%	١٨,٨%
٥,٥%	١٧,٦%	٣,٥%	٨,١-	٢٠,٣%	٧,١-
زيادة توظيف المواطنين بنسبة ٤,٣% في القطاع الخاص و ٣,٢% في النصف الثاني من عام ٢٠٢٢ في القطاع العام على التوالي	توفير ٣٥ ألف فرصة عمل للمواطنين بين القطاعين العام والخاص	١٣٦٠٠ فرصة عمل للمواطنين في القطاع الخاص ١٢٣٠٠ فرصة عمل في القطاع العام حتى يونيو ٢٠٢٢	أكثر من ٥٠٠٠ وظيفة في القطاع العام ١٨٥٠ وظيفة في القطاع الخاص شغلها مواطنون محليون	٢٠٠% زيادة في عدد الوظائف الشاغرة	توفير ١,٣ مليون فرصة عمل ٣٠٠ ألف وظيفة شغلها مواطنون محليون
المركز ٣٥ عالمياً المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٥٤ عالمياً المركز الخامس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ال ٥٠ عالمياً، تراجعت ثلاث مراكز منذ عام ٢٠١٥ المركز الرابع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٤٢ عالمياً المركز الثالث على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٢٦ عالمياً بزيادة ٥ مراكز المركز الأول في دول مجلس التعاون الخليجي	الصعود إلى المركز ٣٥ عالمياً، بزيادة خمسة مراكز المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي
المركز ٥٤ عالمياً المركز الرابع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ال ٥٠ عالمياً المركز الثالث على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٦١ عالمياً المركز الخامس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٧٨ عالمياً المركز السادس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ال ١٣ عالمياً المركز الأول في دول مجلس التعاون الخليجي	المركز ٣١ عالمياً المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي
١٥,٠ درجة	١٦,٠ درجة	١٥,٠ درجة	١٤,٠ درجة	١٧,٠ درجة	١٥,٨ درجة
المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الرابع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز السادس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الثالث على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الأول في دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الخامس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي

المصادر: (١) IMF - (٢) Kamco Invest GCC Equity Markets 2022 - (٣) UNDP - (٤) World Bank - (٥) Mubasher (Kuwait Employment)
ت (١, ٢, ٣) - صفحة 45

الملاح الاقتصادية

تصورات دول مجلس التعاون الخليجي وتأثير ذلك على سوق العمل لدى كل منها

في عام ٢٠٢٢ ، كانت المملكة العربية السعودية منارة للازدهار الاقتصادي حيث ارتفع **الناتج المحلي الإجمالي** بنسبة ٧,٦٪ ، وسجل **الناتج المحلي الإجمالي للفرد** نمواً بنسبة ١٨,٨٪. وكان **قطاع البناء** مثيراً للإعجاب بشكل إيجابي، حيث سجل معدل نمو مرتفعاً بلغ ٨,٨٪ ، بمبلغ إجمالي ضخم قدره ١٨٢,٢ مليار دولار. وفي الوقت نفسه، ازدهر قطاعي **السياحة والفندقة**، وشهدا نمواً كبيراً. ومع ذلك، شهد سوق الأوراق المالية انخفاضاً بنسبة ٧,١-٪. وعلى الرغم من ذلك، تقدمت المملكة العربية السعودية بخمس نقاط على مؤشر التنمية البشرية (HDI) من المركز ٤٠ إلى المركز ٣٥ ، جنباً إلى جنب مع البحرين.

التنوع

أدى هذا النمو الاقتصادي والتنوع إلى إيجاد عدد كبير من **فرص العمل الجديدة**، مع ظهور ١,٣ مليون وظيفة شاغرة جديدة، حيث أن هناك ٣٠٠٠٠٠ وظيفة من تلك الوظائف شغلها مواطنون سعوديون. وسجل **قطاع الخدمات** نمواً بنسبة ٢١٪ في الوظائف. كما زادت استثمارات رأس المال المغامر في المملكة العربية السعودية بنسبة ٧٢٪ ، لتصل إلى مبلغ وقدره ٩٨٧ مليون دولار، مع تخصيص ٢٤٪ (٢٣٩ مليون دولار) من ذلك المبلغ لقطاع التكنولوجيا المالية. كما قامت حكومة المملكة العربية السعودية بتنفيذ العديد من **الإصلاحات في قانون العمل**، واقترحت عمل التعديلات اللازمة عليها، والتي تهدف إلى **حماية حقوق الموظفين** ، مما يجعل المملكة العربية السعودية **وجهة عمل أكثر تنافسية**.

سجلت الإمارات العربية المتحدة ارتفاعاً كبيراً في النمو الاقتصادي في عام ٢٠٢٢ ، حيث وصل **الناتج المحلي الإجمالي الفعلي** إلى ٥,١٪ ، مما يجعلها **ثاني أعلى نصيب للفرد من الناتج المحلي الإجمالي** بنمو قدره ١٦٪. كما ارتفع عدد الوظائف الشاغرة **بالعمل عن بُعد** بنسبة ٢٧,٧٪ ، مع ترسيخ مكانة دبي باعتبارها الوجهة الأكثر شعبية في العالم للمرة الثانية على التوالي. وقد بلغت **عائدات السياحة** مبلغاً وقدره ٢٩,٤٢ مليار دولار، وهي الأعلى في تاريخ دبي حتى الآن. كما شهدت قطاعات **FSI والبنوك والعقارات والنفط والغاز** نمواً كبيراً.



أطلقت دبي **الرؤية الطموحة D٣٣**، والتي تهدف إلى **تنويع الناتج المحلي الإجمالي** ، وإلى **زيادة العمالة الوطنية** ، وتعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل ، وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر ، وكذلك دعم انطلاقة **المنشآت الناشئة يونيكورن**. وقد أدى ذلك إلى ارتفاع عدد الوظائف الشاغرة بنسبة مذهلة بلغت ٢٠٠٪. وستدخل ضريبة دخل المنشآت حيز التنفيذ اعتباراً من الأول من يونيو ٢٠٢٣. وسجل مؤشر أبو ظبي للتداول أعلى معدل نمو من بين جميع مؤشرات دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة بلغت ٢٠,٣٪ ، بينما نما مؤشر سوق دبي المالي بنسبة ٤,٤٪. وتقدمت الإمارات بخمس مراكز في مؤشر التنمية البشرية (HDI) حيث ارتفعت من المركز ٣١ إلى المركز ٢٦ لتكون **الأولى على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي**.

لا تزال الإمارات العربية المتحدة **أكبر مستثمر في رأس المال الاستثماري** في المنطقة، حيث بلغت ١,١٩٠ مليون دولار أمريكي، أي أقل بنسبة ٢٠٪ عن عام ٢٠٢١. وعلى الرغم من ذلك، فإن الدولة ثابتة في سعيها لخلق اقتصاد أكثر تنوعاً، وتوفير المزيد من فرص توظيف المواهب.

الملاح الاقتصادية

تصورات دول مجلس التعاون الخليجي وتأثير ذلك على سوق العمل لدى كل منها

وصلت قطر إلى ذروة بلغت ٣,٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي الفعلي في عام ٢٠٢٢، وهي أعلى نسبة وصلت إليها منذ عام ٢٠١٦، مع نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢٩٪. وكان التوظيف الوطني في المقدمة حيث شغل المواطنون القطريون أكثر من ٦٨٥٠ وظيفة، و ٦٩٪ من العاملين في القطاع العام كانوا من النساء. وقد تم بذل جهد كبير في التوظيف استعداداً لفعاليات كأس العالم لتلبية الطلب المتزايد على العمالة الناجم عن هذا الحدث.



كان قطاع المواصلات والأعمال اللوجستية، والخدمات الرقمية، والسياحة، والفندقة من القطاعات التي ازدهرت في عام ٢٠٢٢. وكان من المتوقع أن تحقق فعاليات كأس العالم إيرادات قدرها ٢٠ مليار دولار، وأن تستقطب نحو ١,٤ مليون زائر. وتحتل قطر المركز ٤٢ على مؤشر التنمية البشرية (HDI). ومع ذلك، شهد مؤشر البورصة Q٢٠ انخفاضاً بنسبة ٨,١٪، وهو أدنى معدل من بين دول مجلس التعاون الخليجي، وكان ذلك نتيجة الانخفاض في مؤشرات التأمين، والبنوك، والمؤشرات المالية والعقارية. وعلى الرغم من ذلك التراجع، يستمر الاقتصاد القطري في التألق.

في عام ٢٠٢٢، وعلى الرغم من نمو الناتج المحلي الإجمالي الفعلي بنسبة ٤,٤٪، لا يزال الاقتصاد العُماني في طريقه للمضي قدماً، وكان نصيب الفرد من الناتج المحلي ما نسبته ٢٤,١٪. تقوم الحكومة العُمانية بتنفيذ استراتيجيات لتحويل التوظيف نحو القطاع الخاص، بما في ذلك إجراء تعديلات على قانون العمل لحماية الموظفين وزيادة الإنتاجية وتعزيز الاستثمار. وكان أداء سوق التداول العُمانية جيداً، حيث نما بنسبة ١٧,٦٪، وهو ثاني أعلى مستوى من بين دول مجلس التعاون الخليجي. وتحتل عُمان المركز ٥٤ عالمياً في مؤشر التنمية البشرية، وهي الأدنى من بين دول مجلس التعاون الخليجي.



قامت عُمان بإطلاق برنامجاً لتدريب المواطنين العُمانيين الباحثين عن عمل في الكليات المهنية لتوظيف الشباب. كما قامت بمراجعة قوانين تداول الأوراق المالية لإنشاء سوق رقمي وفعلي للاستثمار في أسهم المنشآت الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ذلك، تمكنت من توفير ٣٥٠٠٠ فرصة عمل خلال عام ٢٠٢٢ في القطاعين الخاص والعام. وتقوم عُمان بالاستثمار في قطاعات النقل والخدمات اللوجستية والرعاية الصحية والتكنولوجيا والفندقة من خلال إنشاء موانئ ومطارات ومرافق نقل جديدة. وترسم الحكومة مساراً نحو الاستدامة الذاتية وتنمية القوى العاملة الوطنية من خلال مبادرات التعمين. وعلى الرغم من تلك التحديات، تستعد عُمان لحجز مكان لها ضمن مصاف أكبر الاقتصادات في دول مجلس التعاون الخليجي، مما يمهدها الطريق لمستقبل واعد.

الملاح الاقتصادية

تصورات دول مجلس التعاون الخليجي وتأثير ذلك على سوق العمل لدى كل منها

في عام ٢٠٢٢، سجل الناتج المحلي الإجمالي الفعلي للكويت نمواً ملحوظاً بنسبة ٨,٧٪، وسجل الناتج المحلي الإجمالي للفرد نمواً بنسبة ٣٣٪ وهو الأعلى من بين دول مجلس التعاون الخليجي، ومع ذلك لا تزال الدولة تواجه تحديات في تنويع مصادر اقتصادها، حيث أوضحت الميزانية السنوية لعام ٢٠٢٣ اعتماد الدولة على النفط بنسبة ٩١٪، مما يشكل خطراً كبيراً على تقلبات الأسعار، كما يؤكد أيضاً الحاجة الملحة إلى تنويع مصادر الدخل.



شهدت الكويت بعض التغييرات في وضع التوظيف، ويعود السبب في ذلك بشكل أساسي إلى ارتفاع الطلب على العمالة الأجنبية ذات المهارات المنخفضة. وشهد توظيف العمالة الوطنية بشكل خاص ارتفاعاً ملحوظاً، حيث تم استحداث ما بين ١٢٤٠٠ و ١٣٠٠٠ وظيفة جديدة في الكويت في كلا القطاعين العام والخاص على التوالي خلال العام الماضي.

تحتل الكويت المركز ٥٤ في مؤشر التنمية البشرية، وهي بذلك تحتل ثاني أدنى مركز في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تراجع ٣ مراكز منذ عام ٢٠١٥. بالإضافة إلى ذلك، تحتل الكويت المركز ٦١ في مؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية العالمي، وهي بذلك تكون قد تراجعت بمعدل ١٥ مرتبة منذ عام ٢٠٢١. وعلى الرغم من هذه التحديات، فإن قطاعات الخدمات المصرفية والرعاية الصحية وقطاعات النفط والغاز وتجارة التجزئة والتجارة الإلكترونية شهدت نمواً ملحوظاً خلال عام ٢٠٢٢.

استثمرت الحكومة البحرينية في خلق فرص عمل للمواطنين، وكانت النتائج واضحة في عام ٢٠٢٢ حيث سجل الناتج المحلي الإجمالي الفعلي نمواً ثابتاً بنسبة ٣,٤٪ بينما نما نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٩,٨٪. وارتفعت مستويات التوظيف للمواطنين البحرينيين في كل من القطاعين الخاص والعام بنسبة ٤,٣٪ و ٣,٢٪ على التوالي، وارتفعت مستويات التوظيف لغير المواطنين بنسبة ٨٪. كما أدى هذا الاستثمار إلى زيادة متوسط رواتب البحرينيين، حيث ارتفع بنسبة ١,٦٪ في القطاع الخاص و ٥,٥٪ في القطاع العام.



كان قطاع الخدمات المالية وقطاعات البنوك والعقارات والفندقة والتصنيع من بين القطاعات التي سجلت نمواً في عام ٢٠٢٢. علاوة على ذلك، فقد تم إنشاء مراكز جديدة لتسجيل العمالة وبوابات إلكترونية لتحسين كفاءة التسجيلات وتوفير ممثل لهيئة تنظيم سوق العمل في حالة حدوث نزاعات بين العمالة وأصحاب الأعمال. كما تم وضع إجراءات جديدة لربط تصاريح العمل بالمؤهلات المهنية. وقد أبان ترتيب البحرين العالمي في مؤشر التنمية البشرية بأنه على قدم المساواة مع المملكة العربية السعودية وذلك عند المركز ٣٥، حيث ارتفع سبع مراتب منذ عام ٢٠٢٠. وارتفع مؤشر جميع الأسهم البحرينيين بنسبة ثابتة بلغت ٥,٥٪. وبفضل الجهود الحثيثة لخلق المزيد من فرص العمل الوطنية، فإن اقتصاد البحرين يسير على طريق النمو والاستقرار.



القسم الثاني: التوظيف وتخطيط القوى العاملة

يُلقي هذا القسم الضوء على اتجاهات التوظيف وخطة القوى العاملة التي تمارسها المنشآت في دول مجلس التعاون الخليجي.

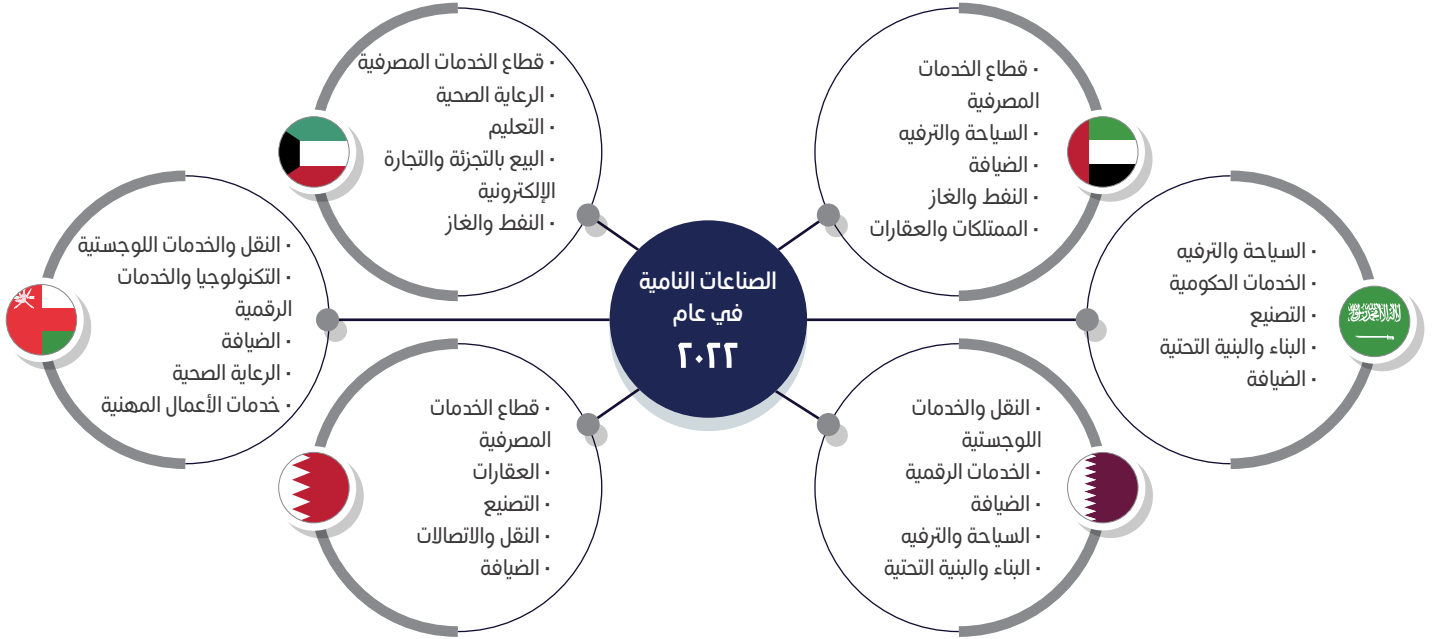
المصادر:

قواعد بيانات استشارات الموارد البشرية والتوظيف التابعة لـ «بروكابيتا» ومركز أبحاث «بروكابيتا»
<https://pro-capita.com>

التوظيف وخطة القوى العاملة

اتجاهات التوظيف حسب حاجة سوق العمل

عملت دول مجلس التعاون الخليجي على تنويع اقتصاداتها من خلال الاستثمار في قطاعات مثل السياحة والتمويل والتكنولوجيا، وشملت الجهود المبذولة لتعزيز النمو الاقتصادي استقطاب الاستثمار الأجنبي، وإنشاء مناطق التجارة الحرة، وتطوير البنية التحتية. وفي عام ٢٠٢٢، أظهرت القطاعات التالية معدلات نمو الأكثر ارتفاعاً:



نضع نصب أعيننا عام ٢٠٢٣ الذي سيشهد هيكله المشهد الاقتصادي والسياسي من خلال استراتيجيات كل دولة على نحو يدفع عجلة النمو في مختلف القطاعات. وتشير توقعات السوق إلى أن قطاعات معينة ستشهد توسعاً كبيراً، وبعضها الآخر قد يواجه العقبات. فيما يلي بعض القطاعات التي من المتوقع أن تشهد نمواً في عام ٢٠٢٣



التوظيف وخطة القوى العاملة

الثغرات في العرض والطلب

خضعت مختلف الوظائف إلى تباين في الطلب عليها استجابة للمتغيرات التي شهدتها سوق العمل. وقد أثرت عوامل مثل التشريعات واللوائح في دول مجلس التعاون الخليجي، والتغيرات في القطاعات المستهدفة للاستثمار على كل من العرض والطلب في سوق العمل. وقد تؤثر سياسات التوظيف على الطلب على تخصصات معينة، بينما قد تؤثر التشريعات المتعلقة باستقدام العمالة من الخارج على العرض.

يوضح الجدول أدناه التغيرات الأخيرة في الطلب على الوظائف المختلفة:

تغيرات الطلب حسب التخصص لدول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢٢

انخفاض

الوظائف ذات الطلب المنخفض

مندوبين مبيعات العقارات
موظفو مبيعات التجزئة
موظفو مكاتب الاستقبال في الفنادق
موظفو إدخال البيانات
عمال التصنيع
مسؤولين مسك الدفاتر
عمال خط التجميع
موظفو التسويق عبر الهاتف
وكلاء السفر
مشغلو الآلات
عمال مكتب البريد
أمناء الصناديق

إرتفاع

الوظائف ذات الطلب المرتفع

مطورو البرامج والتطبيقات
خبراء البيانات والذكاء الاصطناعي
مصممو واجهة المستخدم وتجربة المستخدم
خبراء الأمن السيبراني
الأطباء
الممرضات
الاستثماريون المصرفيون
المحللون الماليون
المهندسون المدنيون
المهندسون الميكانيكيون
المهندسون الكهربائيون
المهندسون الكيميائيون
متخصصو التسويق الرقمي
متخصصو وسائل التواصل الاجتماعي
مدراء المشاريع
متخصصون سلاسل التوريد واللوجستيات
المحامون والمهنيون القانونيون
خبراء التوظيف
أخصائيو المزايا والتعويضات
العمالة متوسطة المهارة (سائقون، فنيون، ذوي الياقات الزرقاء، إلخ.)

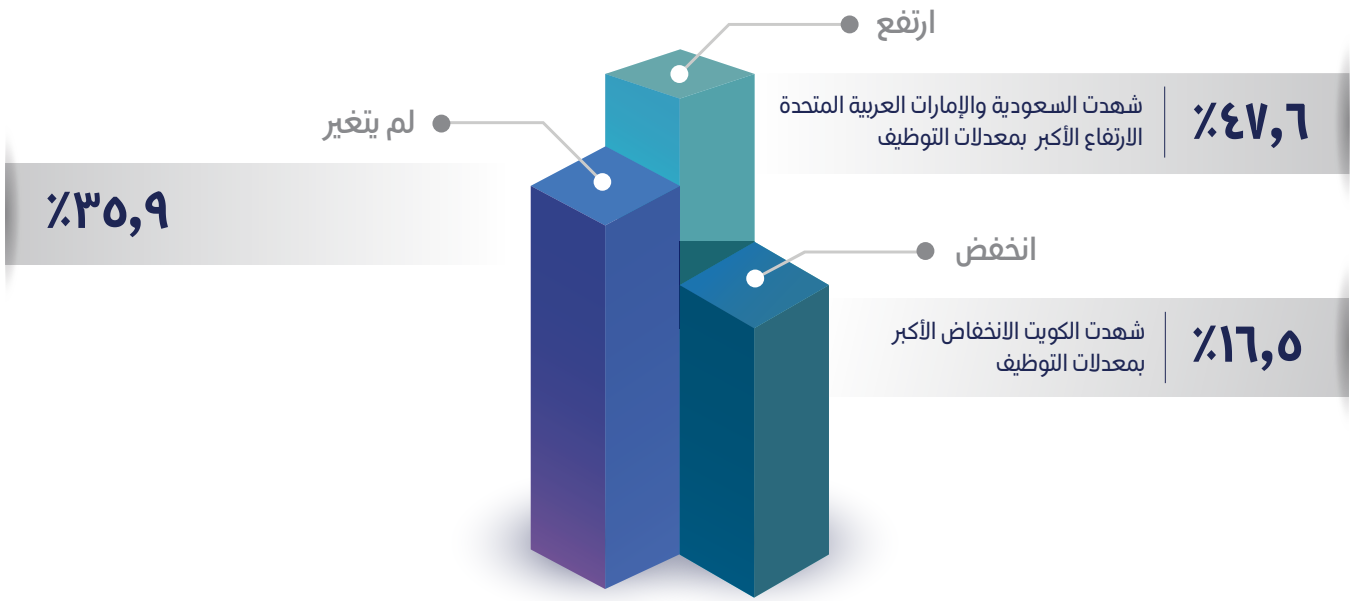
تنوه بروكابيتا بعدم الاعتماد كلياً على البيانات المذكورة أعلاه كمرجع عند مراجعة رواتب الموظفين الحاليين في أي منشأة، حيث يجب أخذ العديد من العوامل والممارسات الأخرى في الاعتبار.

التوظيف وخطة القوى العاملة

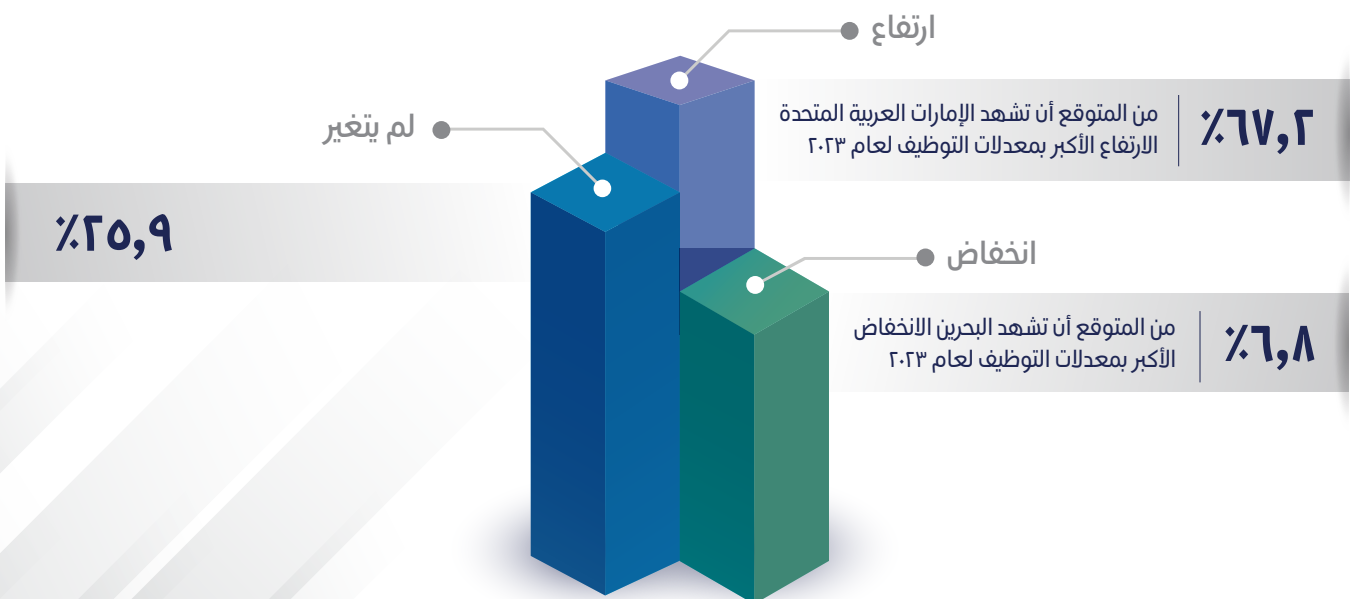
معدلات نمو التوظيف

كانت مؤشرات سوق دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢ ايجابية حيث أفاد ٤٧,٦% من المشاركين أن معدلات التوظيف نمت بمتوسط ١٢%. ويتوقع ٦٧,٢% المشاركين زيادة في معدلات التوظيف خلال عام ٢٠٢٣ بمتوسط ١١,٨%. ومع ذلك، تختلف النتائج من دولة إلى أخرى في مجلس التعاون الخليجي، حيث أن الجهود المبذولة لتنويع الاقتصاد من خلال الاستثمارات الكبيرة في القطاعات المختلفة لم تتحقق بعد، وبالتالي أصبح هناك عقبات تعيق هذا النمو في حين أن استثمارات الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وقطر ستعمل على تسريع هذا النمو.

معدل النمو الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢



معدل النمو الوظيفي في دول مجلس التعاون الخليجي المتوقع لعام ٢٠٢٣



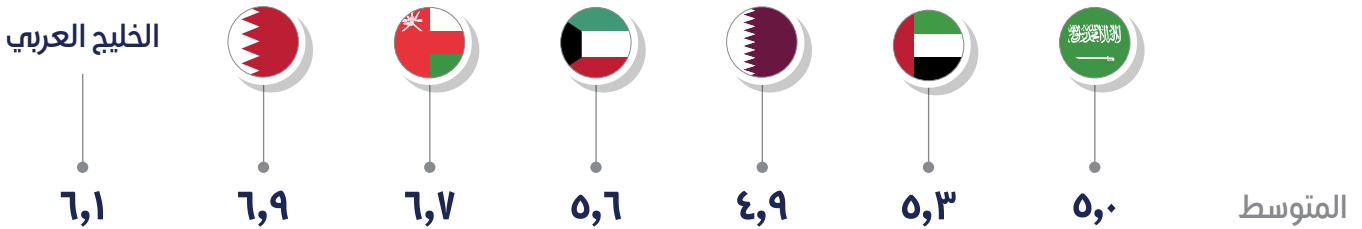
التوظيف وخطة القوى العاملة

المواهب في السوق المحلي

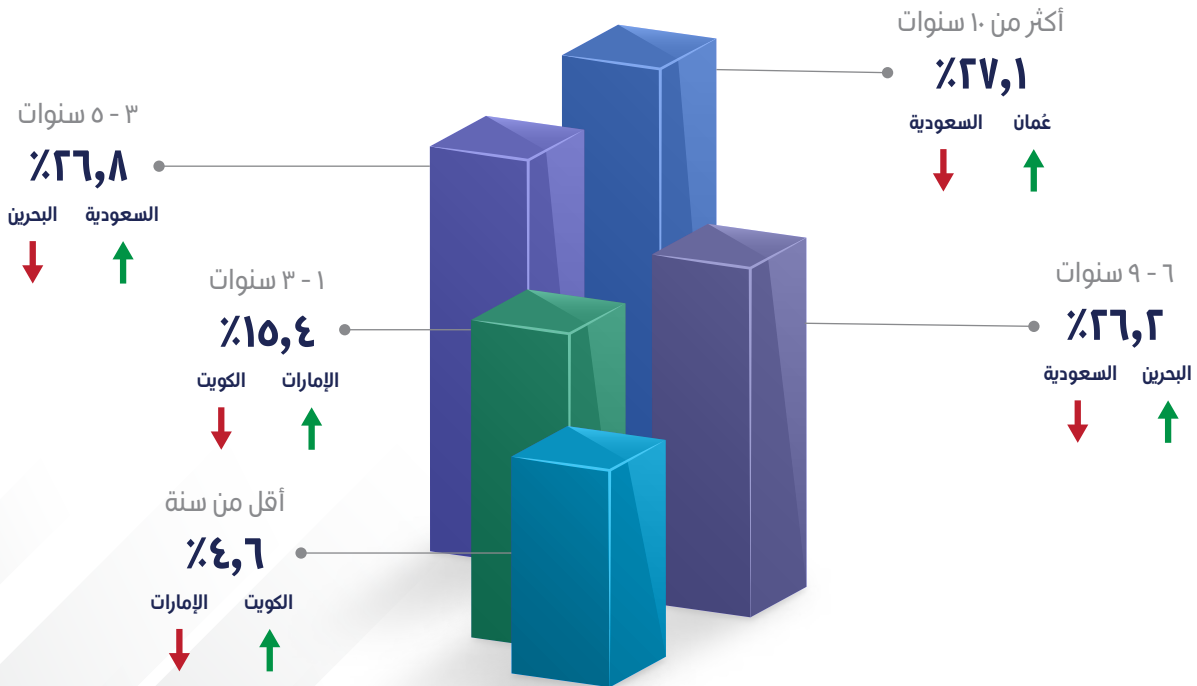
أفاد المشاركون أن ٤,٦% من الموظفين شغلوا وظائف بمتوسط مدة خدمة تقل عن سنة واحدة، في حين أفاد ١٥,٤% أن متوسط مدة الخدمة يتراوح من ١ إلى ٣ سنوات.

من المتوقع أن ينخفض متوسط مدة الخدمة خلال عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ بسبب النشاط التجاري المتزايد والنمو الاقتصادي، وسياسات توظيف الوظائف وزيادة تنقل المواهب والقيود المفروضة على استخدام العمالة من الخارج. وتؤدي هذه العوامل مجتمعة إلى خلق سوق عمل أكثر تنافسية حيث يسهل تنقل الموظفون من وظيفة لأخرى بشكل متكرر مما يؤدي إلى انخفاض متوسط مستويات التوظيف.

متوسط مدة عمل الموظف في دول مجلس التعاون الخليجي بحسب الدولة لعام ٢٠٢٢



متوسط مدة عمل الموظف في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢



التوظيف وخطة القوى العاملة

أسباب ترك الموظفين للوظائف طواعية

أفاد ٧١,٥% من المشاركين أن «التعويضات والمزايا» هي السبب الرئيسي وراء ترك الموظفين لعملهم، مما يؤكد بشكل واضح أن أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي قائمة بشكل كبير على المزايا المالية، والذي بدوره يؤدي إلى حرب على توظيف المواهب في عدة قطاعات.

حقيقة أن الموظفين الذين تركوا وظائفهم «لبدء أعمالهم الخاصة» حصلوا على مراكز أعلى بكثير من أولئك الذين استقالوا من أجل «فرص عمل مرنة» أمر مثير للاهتمام، لكونه متماشياً مع جهود الحكومات لتعزيز نشاط ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.

أسباب خروج الموظف في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



التوظيف وخطة القوى العاملة

المواهب في السوق المحلي

أشار ٥٣% من المشاركين في دول مجلس التعاون الخليجي إلى أن «سوق العمل المحلي لا يوفر المهارات المطلوبة» باعتباره التحدي الأكبر الذي تواجهه عند التوظيف.

بات معدل التغيير في متطلبات سوق العمل غير مسبوق. ومن المحتمل أن تكون أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي متخلفة في تلبية تلك المتطلبات المتغيرة. وهذا يثير التساؤل حول مدى مرونة أسواق العمل باستثناء سوق الإمارات العربية المتحدة، ومدى إمكانية المؤسسات التعليمية في تزويد السوق بالمهارات اللازمة، ومدى ملاءمة خطط التعلم والتطوير للقوى العاملة من قبل أصحاب الأعمال. وتشهد المملكة العربية السعودية وقطر وعمان، مع التركيز على المملكة العربية السعودية، إصلاحات كبيرة؛ ومع ذلك، فإنه من المتوقع القيام بالمزيد من الإصلاحات في الفترة المقبلة وإجراء تعديلات على قانون العمل لزيادة حرية تنقل العمالة من وظيفة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر.

التحديات في عملية التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



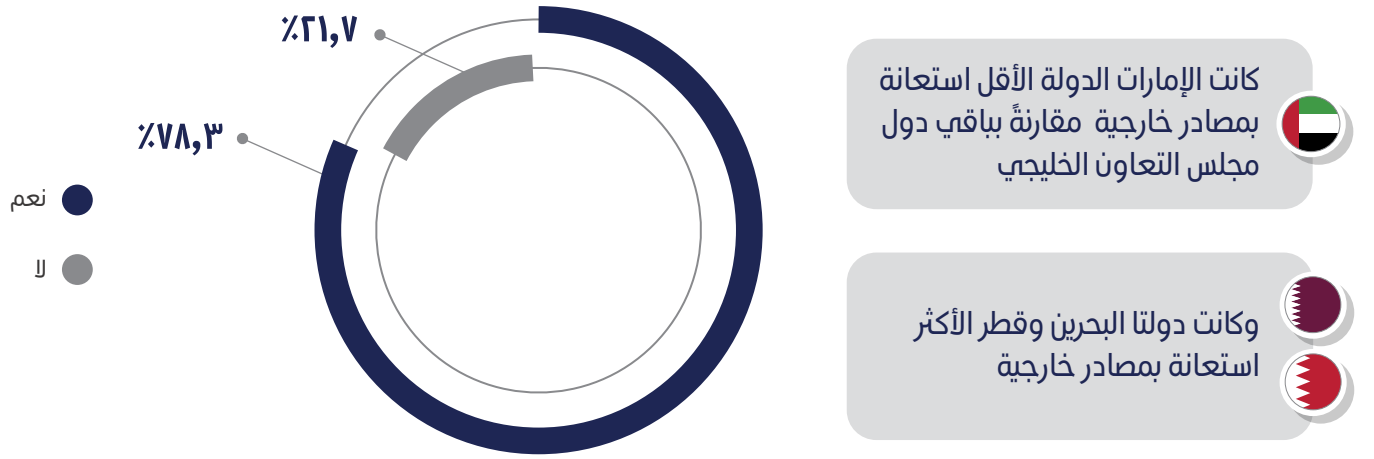
التوظيف وخطة القوى العاملة

الاستعانة بمصادر خارجية

اعتمد ٧٨,٣٪ من المشاركين على الاستعانة بمصادر خارجية بسبب افتقار سوق العمل إلى المواهب وأصحاب المهارات الخاصة. وأصبحت الاستعانة بمصادر خارجية دارجة بين المنشآت الكبيرة لأنها تضمن استمرارية الأعمال. إلا أن العديد من أصحاب الأعمال يواجهون صعوبة في استقطاب المواهب ذات المؤهلات والمهارات اللازمة.

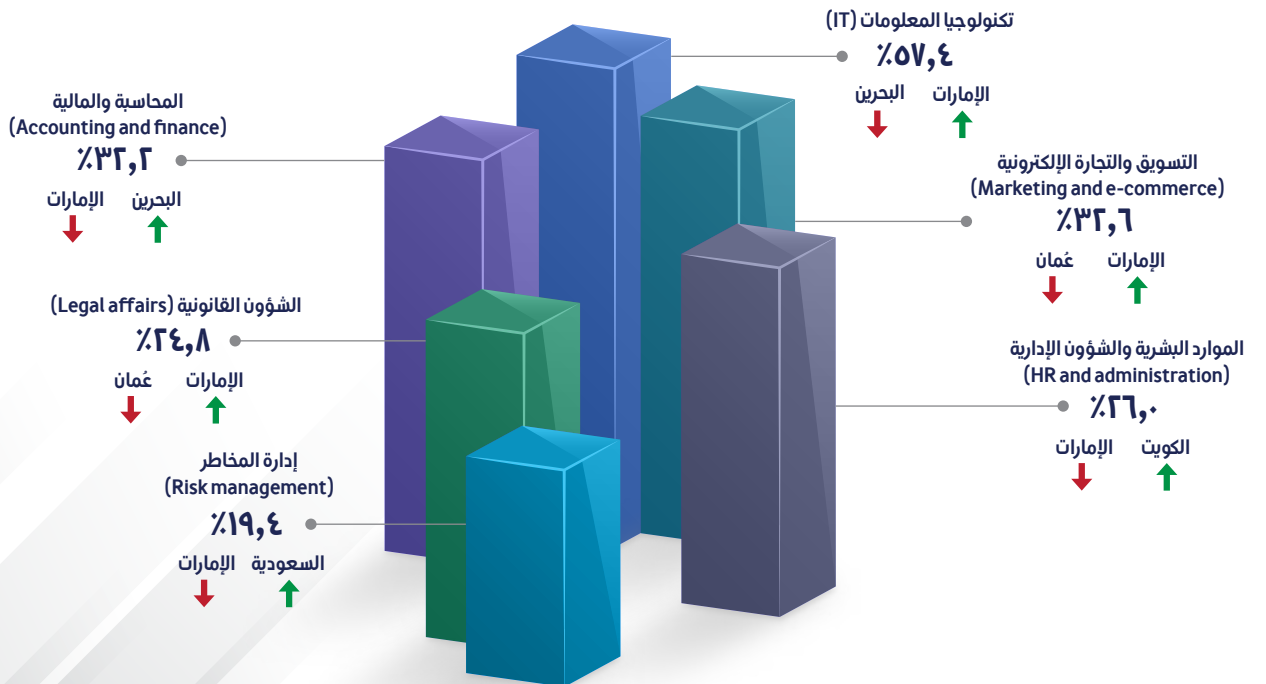
معظم الوظائف التي تم الاستعانة بمصادر خارجية لأجلها لها صلة بتكنولوجيا المعلومات حيث شكلت ما نسبته ٥٧,٤٪، يليها التسويق والتجارة الإلكترونية بنسبة ٣٢,٦٪.

المنشآت التي تستند على المصادر الخارجية في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢



الوظائف التي تم الاستعانة بمصادر خارجية لأجلها في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢٢

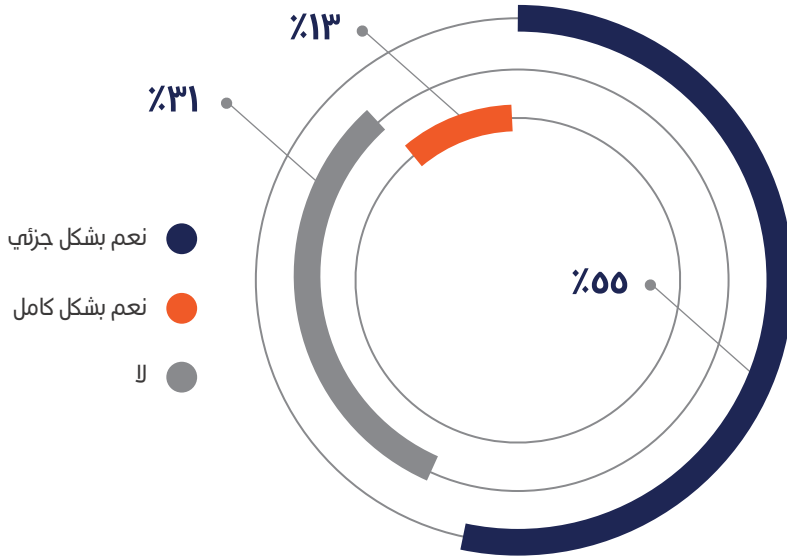
(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



التوظيف وخطة القوى العاملة

سياسات العمل عن بعد

منشآت تطبق سياسات العمل عن بعد في عام ٢٠٢٢



سجلت الإمارات النسبة الأعلى بواقع ٨٧% حيث طبقوا سياسة العمل عن بعد بشكل كامل و ٦٥% بشكل جزئي



سجلت الكويت النسبة الأقل بين دول مجلس التعاون الخليجي بواقع ٥١,٤% حيث طبقوا سياسة العمل عند بشكل كامل و ٣٥,٧% بشكل جزئي



تستند أسواق العمل التي تعتمد بشكل كبير على العمالة الخارجية على التعويضات والمزايا وغيرها من الحوافز المالية لاستقطاب أصحاب المهارات، حيث دفع ذلك بعض المنشآت إلى البدء في تنفيذ سياسات العمل المرنة لتوظيف المواهب بحزم تعويضات ومزايا منخفضة الأجر وتخفيض التكاليف.

اتجه ٦٨% من المشاركين إلى تنفيذ سياسات العمل عن بعد إما كلياً أو جزئياً.



القسم الثالث: التحول الرقمي

يلقي هذا القسم الضوء على الاستثمارات التكنولوجية التي تقوم بها المنشآت في دول مجلس التعاون الخليجي.

مصادر:
مركز أبحاث «بروكابيتا»
<https://pro-capita.com>

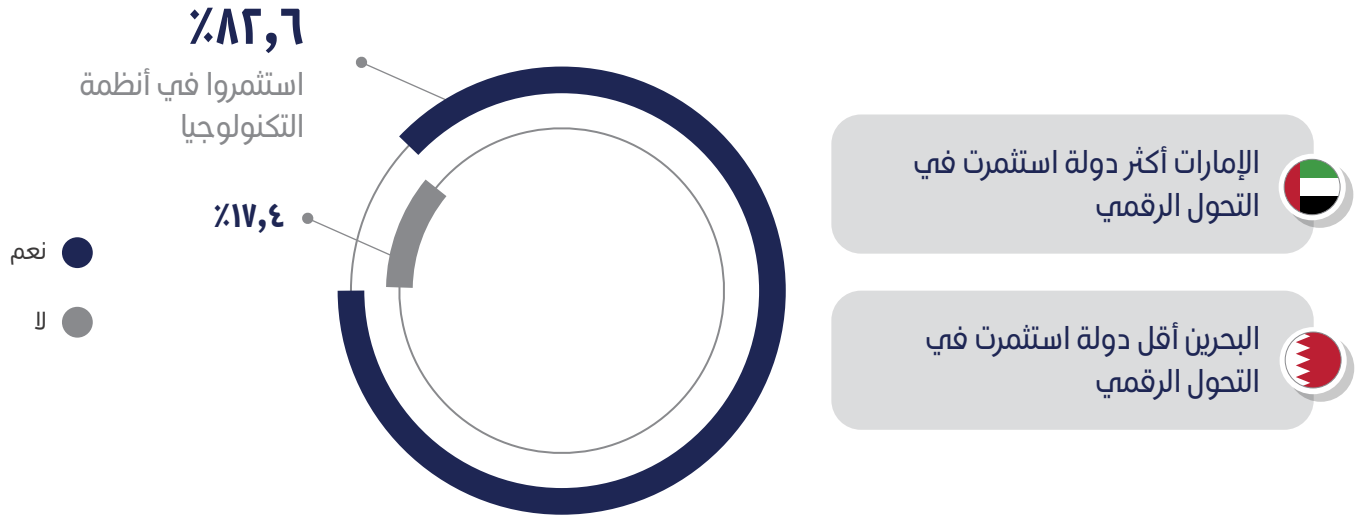
التحول الرقمي

مبادرات التحول الرقمي

كان التحول الرقمي أولوية قصوى في دول مجلس التعاون الخليجي، لذلك تُبذل جهود مكثفة لتحسين تقديم خدمات الحكومة الإلكترونية. وننوه أن التحول الرقمي له تأثير كبير على سوق العمل. ومن المتوقع أن تخلق المبادرات التي يتم تنفيذها فرص عمل جديدة في مجالات التجارة الإلكترونية والمدفوعات الرقمية وتحليل البيانات، ولكنها في الوقت نفسه تؤدي إلى تكرار الوظائف في القطاعات التقليدية. إلا أن التطبيق الفعال للتكنولوجيا يستلزم أولاً إكساب الموظفين للمهارات اللازمة، وبالتالي انبثقت حاجة دول مجلس التعاون الخليجي إلى إعطاء الأولوية لتطوير مهارات القوى العاملة وإعادة تشكيلها من خلال خطط التعلم والتطوير المخصصة.

خصص ٨٢,٦٪ من المشاركين ميزانية محددة لقطاع التكنولوجيا لتحسين الكفاءة والإنتاجية في مختلف الوظائف والإدارات. ويأتي هذا استجابة لاحتياجات العمل المتزايدة والتحول الرقمي الشامل إيماناً بدوره في خفض التكاليف التشغيلية.

المنشآت المستثمرة في أنظمة التكنولوجيا لعام ٢٠٢٢



التحول الرقمي

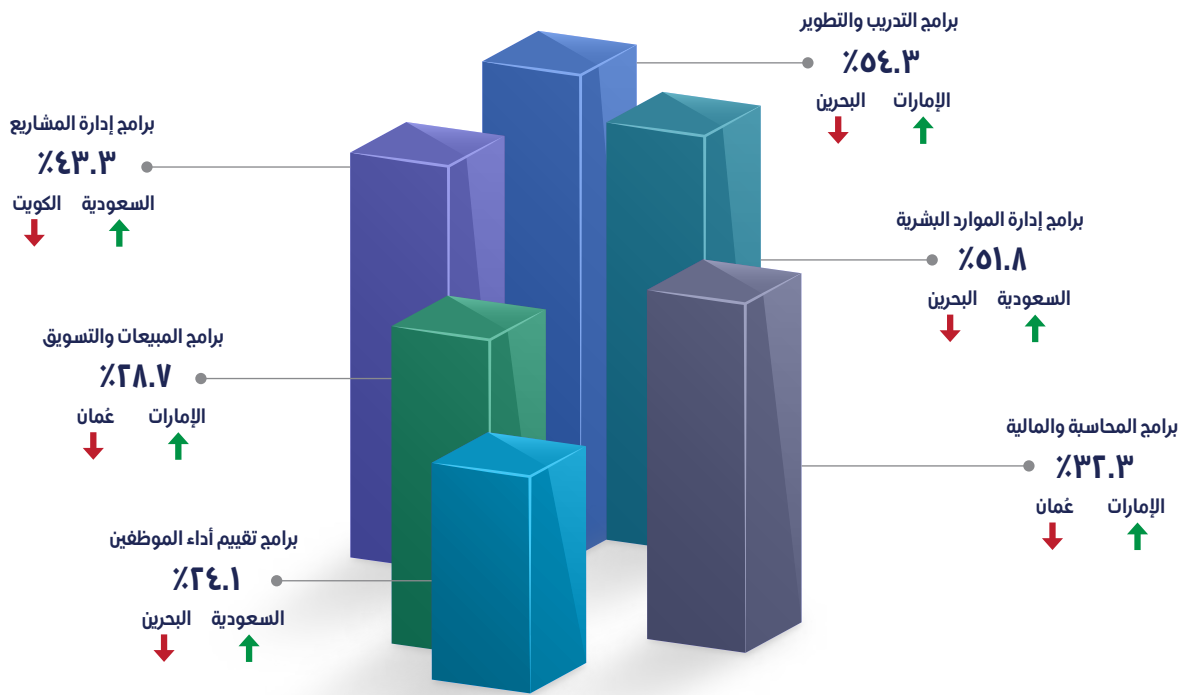
مبادرات التحول الرقمي

تم توجيه معظم استثمارات المنشآت المشاركة في أنظمة التكنولوجيا نحو برامج التدريب والتطوير بنسبة ٥٤,٣٪، وأنظمة إدارة الموارد البشرية بنسبة ٥١,٨٪، وأنظمة إدارة المشاريع بنسبة ٤٣,٣٪.

وجدير بالذكر أن توفير فرص لتدريب وتطوير الموظفين سيساعد على اكتساب مهارات ومعارف جديدة مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج.

الاستثمارات في أنظمة التكنولوجيا لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)





القسم الرابع: إدارة المواهب

يُلقي هذا القسم الضوء على الأدوات المختلفة التي تعتمد عليها المنشآت في دول مجلس التعاون الخليجي لقياس وتحليل تجربة موظفيها وتقييمهم السلوكي لتعزيز ثقافة المنشأة وبيئة العمل.

المصادر:

قاعدة بيانات الموارد البشرية «بروكابيتا»، ومركز الأبحاث «ZENITHR»، وتوماس إيترناشونال

<https://pro-capita.com>

<https://ex.zenithr.com>

<https://thomas.pro-capita.com>

إدارة المواهب

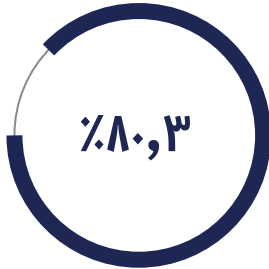
تحليل تجربة الموظف

يدرك ٨٠,٣٪ من المشاركين أهمية دراسة تجارب وخبرات الموظفين باستخدام وسيلة تقييم واحدة على الأقل، إيماناً منهم بأن خبرات الموظفين ستمكنهم من العمل في بيئة صحية تحافظ على المواهب.

وأفاد ٦٣,٥٪ من المشاركين أن رضا الموظفين هو الطريقة الأكثر شيوعاً لتقييم تجارب وخبرات الموظفين.

يركز العديد من أصحاب الأعمال على القيام بإجراءات جديدة لقياس تجارب موظفيهم، حيث يجري ٢٧,٧٪ منهم استطلاعات بشكل دوري بخصوص رفاهية موظفيهم في العمل، وقيمون ثقافة منشآتهم بنسبة ١٩,٥٪ للحفاظ على بيئة صحية تحافظ على المواهب القيمة.

منشآت تقوم بقياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢

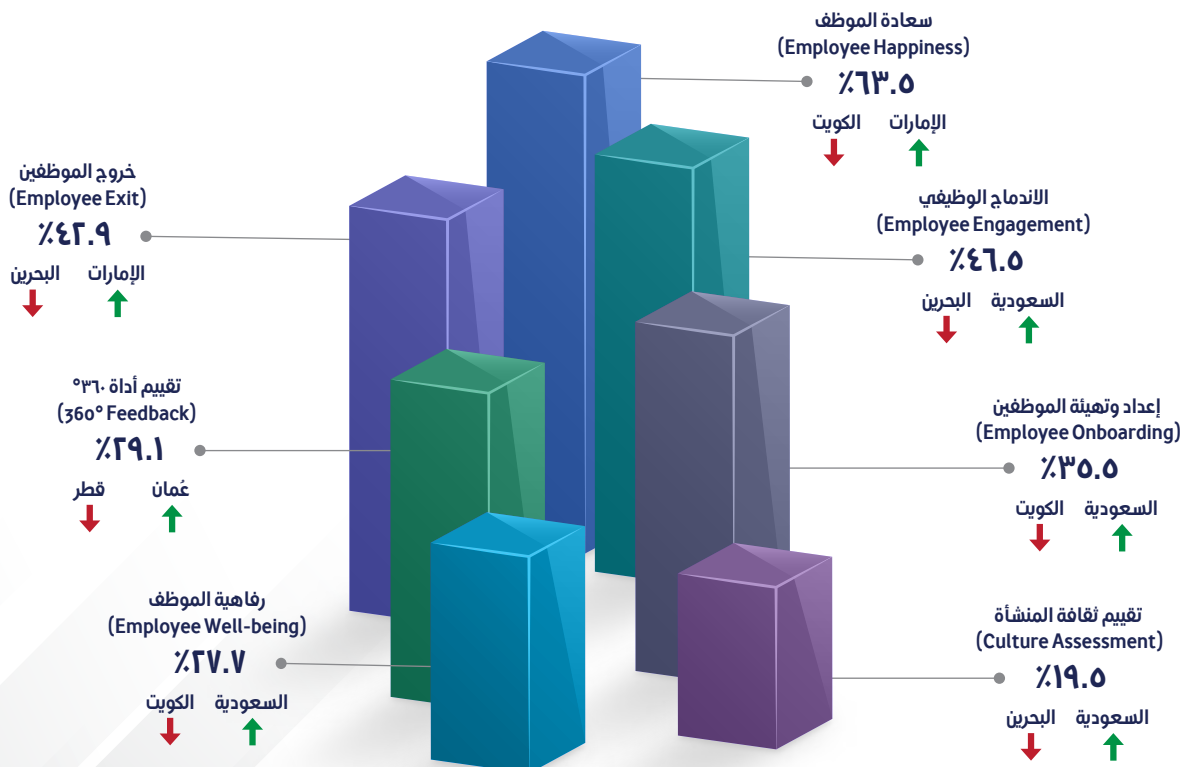


سجلت الإمارات والسعودية الأكثر من حيث المنشآت التي تقوم بقياس تجربة الموظف بنسبة ٩١,٣٪ و ٨٣,١٪ على التوالي



أدوات قياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



وفقاً لاستطلاع أجرته «بروكابيتا»، فإن ٤٧,٥% من الموظفين يفكرون في ترك وظيفتهم الحالية. ومن هذا المنطلق، يجب على المنشآت ضمان الاحتفاظ بالمواهب، وتوفير مكان عمل مريح لهم يمكنهم من القيام بمهامهم الوظيفية.

في ظل التقدم السريع في مجال التكنولوجيا وأن معظم الشركات أصبحت تعتمد على التكنولوجيا بشكل كبير، سيما أثناء جائحة كورونا والتوجه إلى إنجاز المهام الوظيفية من المنزل، يبحث أصحاب العمل حثيثاً عن أفضل السبل لتعزيز عنصر المشاركة والتواصل والاستباقية بين موظفيها، ولقد تغيرت ديناميكيات التوظيف بشكل كبير خلال العقد الماضي، حيث لم يعد إنتاجية الموظفين وولائهم وأخلاقيات العمل مقياس لمدى رضاهم عن وظائفهم، وهذا بالأحرى يتطلب فهماً أعمق لمدى التزامهم وانخراطهم في عملهم وبيئة العمل ومراعاتهم لإرشادات المسؤولين والارتقاء بمستوياتهم، فكل هذا هو المعيار لقياس تجارب وخبرات الموظفين.

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على تجارب وخبرات الموظفين، ومدى استعدادهم للعمل في شركة ما. ومع ذلك، تعتبر مشاركة الموظفين ورضاهم عن العمل من أهم العوامل التي تساعد في الاحتفاظ بالمواهب، وتعزيز مكان العمل من قبل المشاركين في دول مجلس التعاون الخليجي.

في الآونة الأخيرة، أصبحت رفاهية الموظفين وتقييم ثقافتهم من الموضوعات التي تهتم سوق العمل. ويقوم أصحاب الأعمال بطرح المبادرات لتعزيز ثقافة مكان العمل وتجربة الموظفين.

”رضا الموظفين هو مفتاح
تعزيز المشاركة“

إدارة المواهب

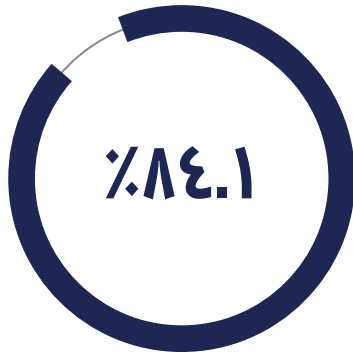
تحليل تجربة الموظف

الاندماج الوظيفي

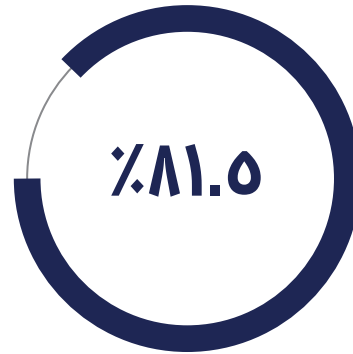
تستند مشاركة الموظفين بشكل جوهري على مدى تشجيعهم وتحفيزهم وتفانيهم في العمل من أجل تحقيق رسالة المنشأة وأهدافها. كما تعتمد المنشآت على مشاركة موظفيها لتحقيق العديد من النتائج الجوهرية مثل الإنتاجية والابتكار ورضا العملاء والاحتفاظ بالموظفين.

وفقاً لـ ZENITHR الرائدة في مجال تقديم أدوات قياس وتحليل تجربة الموظفين، فإن متوسط معدل الاندماج الوظيفي لمختلف القطاعات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هو ٨١,٥%؛ وفي الوقت نفسه، سجلت شريحة التسعين بالمائة متوسط ٨٤,١%. ومن ثم، فإن معظم الموظفين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يشاركون في أماكن عملهم ويظهرون مستوى عالٍ من الالتزام تجاه عملهم.

معدل الاندماج الوظيفي الأفضل
(النسبة المئوية التسعون)



معدل الاندماج الوظيفي لمنطقتي
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



إدارة المواهب

تحليل تجربة الموظف

الاندماج الوظيفي

المعدلات الأقل بحسب القطاع

الإسكان والعقارات



التصنيع



معدل منخفض حسب عامل

التحفيز

٧٧.٦%

تكمن الأسباب للمعدلات القليلة خلف مستوى تحفيز قليل وحزم مكافئات ومزايا وبرامج تحفيزية ضعيفة.

المعدلات الأكثر بحسب القطاع

البيع بالتجزئة



الاستثمار والخدمات المالية



معدل مرتفع حسب عامل

القيادة التحويلية

٨٤%

تكمن الأسباب للمعدلات العالية خلف منهجية إدارية فاعلة وأهداف واضحة للمنشأة.



eNPS ٢٦.٧+

من المرجح أن يرّوج معظم الموظفين لعملهم كصاحب عمل مفضل، ولدى أصحاب العمل مجال لتحسين الولاء بين موظفيهم.

تمت مقارنة درجات مشاركة الموظفين أيضا ب (eNPS) - معدل نقاط صافي ترويج الموظفين) الخاصة بالمنشأة هي صافي نقاط الترويج للموظفين هي طريقة لحساب تجربة الموظفين بناء على سؤال استطلاع واحد يقيس ولاء الموظفين من خلال تحديدهم كمروحين أو سلبين أو منتقدين لعلامتك التجارية.

إدارة المواهب

تحليل تجربة الموظف

سعادة الموظفين

معدل السعادة الوظيفية الأفضل

٪٧٨.٣

تشير سعادة الموظف إلى ما إذا كان الموظفون راضين عن وظيفتهم الحالية وعن صاحب العمل.

معدل السعادة الوظيفية لمنطقتي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

٪٨٠.٨

ووفقا لتقرير ZENITHR، فإن متوسط سعادة الموظفين عبر القطاعات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هو ٪٧٨,٣. في الوقت نفسه، سجلت أعلى ٩٠ في المائة متوسط ٪٨٠,٨. وبالتالي، فإن معظم الموظفين في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يظهرون رضا وسعادة عالية في مكان عملهم.

أعلى معدل بحسب القطاع

الاستثمار والخدمات المالية



معدل السعادة حسب عامل الاستمرارية في العمل والثقافة ٪٧٩.٥

الأسباب الشائعة لمثل هذه الدرجة العالية هي منح الموظفين الاستقرار والأمن، ومسار وظيفي واعد، وتحفيزهم على أن يكونوا أكثر إنتاجية.

أقل معدل بحسب القطاع

خدمات الأعمال المهنية



معدل السعادة حسب عامل التعويضات ٪٦٦.٦

الأسباب الشائعة لمثل هذه الدرجة المنخفضة هي ضعف التعويضات والمزايا وخطط الحوافز السيئة.

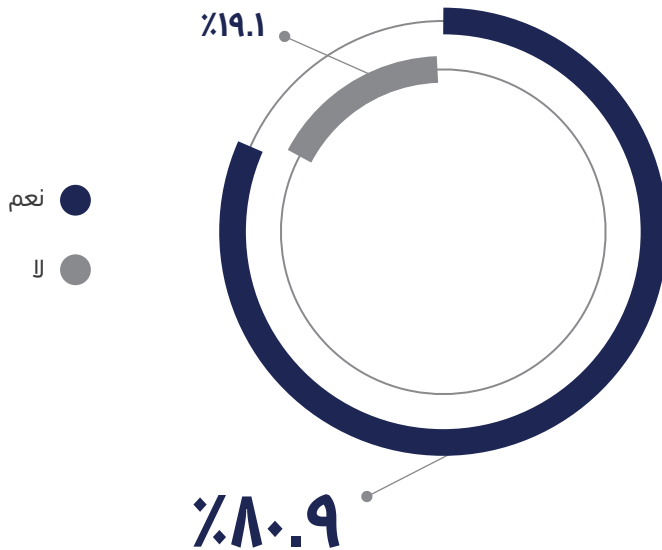
إدارة المواهب

رفاهية الموظف

يُعتبر الإرهاق الوظيفي مشكلة عالمية تؤثر بشكل مباشر على المنشآت، ويعود السبب في العديد من التحديات التي تواجهها الموارد البشرية اليوم إلى الإرهاق الوظيفي مثل: عدم اندماج الموظفين، والظاهرة الاستقالات الكبرى، والاستقالات الصامتة، مما يؤثر على سير العمل، وعلى مراقبة الجودة والتكاليف، وإنتاجية الموظفين وتقليل ولائهم، في الوقت الذي يواجه فيه أصحاب الأعمال تحديات كبيرة للاحتفاظ بالمواهب واستقطابها.

قامت المنشآت بإعادة النظر في استراتيجيات الاحتفاظ برفاهية موظفيها، وفي الوقت الذي تقوم به العديد من المنشآت بتنفيذ سياسات عمل مرنة لتلبية متطلبات موظفيها، يخطو البعض الآخر خطوة إلى الأمام من خلال تنفيذ برامج رفاهية شاملة تلي احتياجاتهم النفسية والجسدية والمالية.

المنشآت التي تنفذ برامج رفاهية الموظفين في عام ٢٠٢٢



من المنشآت المشاركة تنفيذ برامج لرفاهية الموظفين كاستراتيجية للاحتفاظ بالمواهب

سجلت الإمارات العربية المتحدة أعلى نسبة في تنفيذ برامج رفاهية الموظفين بنسبة ٨٧% تليها عُمان بنسبة ٨١,٧%



إدارة المواهب

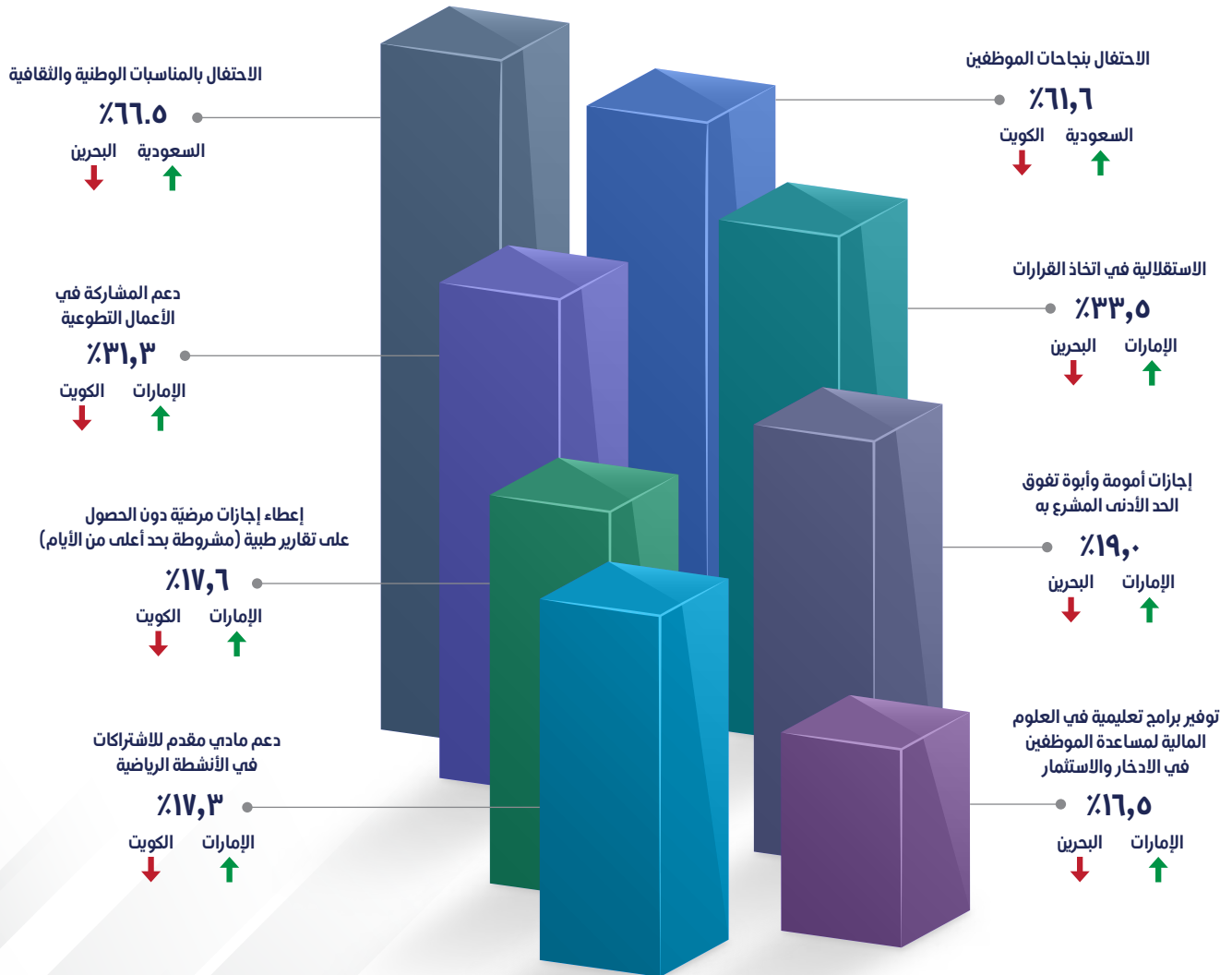
رفاهية الموظف

كان الاحتفال بالفعاليات الوطنية والثقافية أكثر أشكال المبادرات التي يطبقها المشاركون لتحسين رفاهية الموظفين، يليه الاحتفال بإنجازات الموظفين بنسبة ٦٦,٥% على التوالي.

ومع ذلك، يجب على المنشآت العمل على تطبيق طرق أخرى لرفاهية الموظفين من خلال تمكين الاستقلالية في اتخاذ القرارات، والتي تم تسجيلها بمعدل منخفض من قبل ٣٣,٥% من المشاركين في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي. علاوة على ذلك، لا تزال العديد من الأساليب الأخرى التي يتم تطبيقها بشكل كبير في دول العالم الأخرى منخفضة نسبياً، مثل دعم الأعمال والمبادرات التطوعية وتقديم الدعم المالي للأحداث الرياضية، وأمور أخرى.

رفاهية الموظف في عام ٢٠٢٢

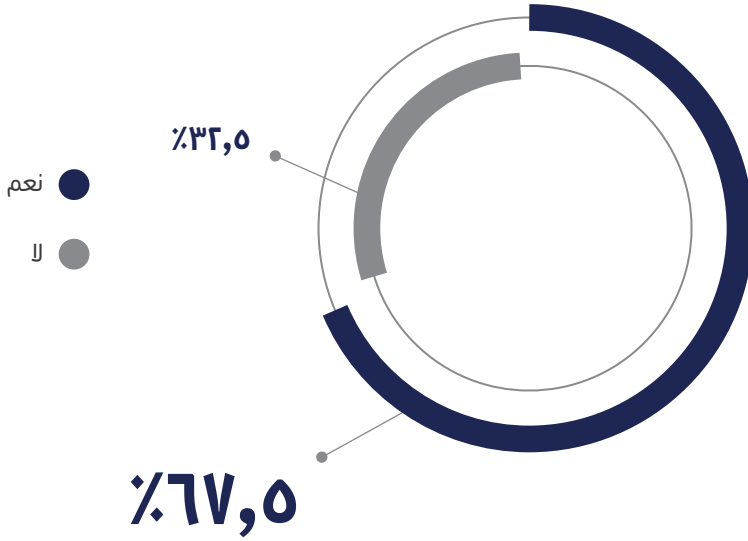
(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



إدارة المواهب

التعلم والتطوير

استثمار المنشآت في التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣



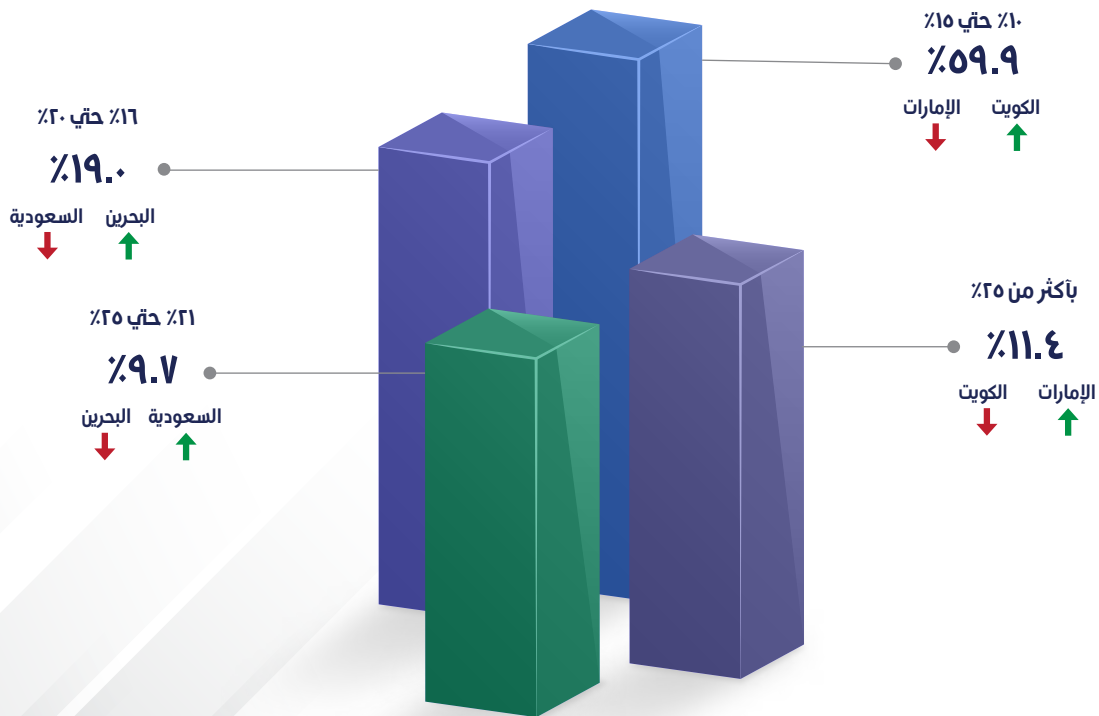
كان المشاركون في عُمان هم الأكثر زيادة في ميزانية التعلم والتطوير بنسبة ٧١٪ تليها المملكة العربية السعودية بنسبة ٦٩,٥٪



قامت ٢١,٤٪ من المنشآت بزيادة ميزانيات التعلم والتطوير بأكثر من ٢٠٪

من المشاركين قاموا بزيادة ميزانية التدريب والتطوير الخاصة بهم لعام ٢٠٢٣

نسبة الزيادة في ميزانية التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣



التقييم السلوكي - تحليل الملف الشخصي بواسطة توماس انترناشيونال

يُعد تحليل الملف الشخصي «PPA» تقييماً سلوكياً بحيث يقيم قدرة الموظف على التكيف مع بيئة العمل في منشأتك، ومطابقة ملفه الشخصي السلوكي مع الوظيفة المناسبة له.

وقد قام مركز أبحاث «بروكابيتا» بالتعاون مع توماس انترناشيونال برصد أكثر من ١٠٠,٠٠٠ موظف وباحث عن عمل في دول مجلس التعاون الخليجي عبر قطاعات متعددة. وهذا التعاون قائم من خلال شراكتنا الحصرية مع توماس انترناشيونال بصفتها الموزع الوحيد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وتحليل الملف الشخصي يتيح للمنشآت تمكين موظفيها الحاليين من خلال تحديد نقاط قوتهم الرئيسية، ومجالات التطوير المحتملة، وفهم الغاية من مشاركتهم، وتحسين سبل تواصلهم مع زملائهم. وبتحديد بالذكر أن تحليل الملف الشخصي يُظهر سلوك الموظفين من خلال تحليل أنماط الشخصية بأسلوب «ديسك» الذي يمثل أربعة خصائص سلوكية يمكن للفرد أن يتحلى بها:

D

يوضح D من خلال الرسم البياني DISC مقدار الهيمنة التي يمتلكها الفرد معبراً عنها من خلال امتلاكه لخصائص مثل القيادة والقدرة التنافسية والثقة بالنفس والمباشرة والاستقلالية. وسيكون الفرد الذي يحصل على درجات أقل في النطاق D أكثر تحفظاً أو حذراً أو متردداً.

I

يوضح I من خلال الرسم البياني DISC مدى التأثير الذي يمتلكه الفرد ضمن خصائصه مثل التعاطف والجاذبية والإقناع والتواصل. والشخص الذي يسجل درجات أقل في النطاق الأول سيكون أكثر منطقياً وهدوءاً وغير عاطفي.

S

يوضح S من خلال الرسم البياني DISC مقدار الثبات الذي يمتلكه الفرد معبراً عنه في خصائص مثل الصبر وضبط النفس والمداومات والهدوء والاستقرار. وسيكون الفرد الذي يسجل درجات أقل في النطاق S أكثر حيوية ونشاطاً وقللاً.

C

يوضح C من خلال الرسم البياني DISC مدى الامتثال الذي يمتلكه الفرد معبراً عنه في خصائص مثل التفكير المنطقي، والكمال، والامتثال والانضباط الذاتي. وسيكون الفرد الذي يسجل درجات أقل في النطاق C أكثر ميلاً إلى المغامرة أو الشجاعة أو الجرأة أو الاستقلال أو الإرادة القوية.

إدارة المواهب

التقييم السلوكي - تحليل الملف الشخصي بواسطة توماس انترناشيونال

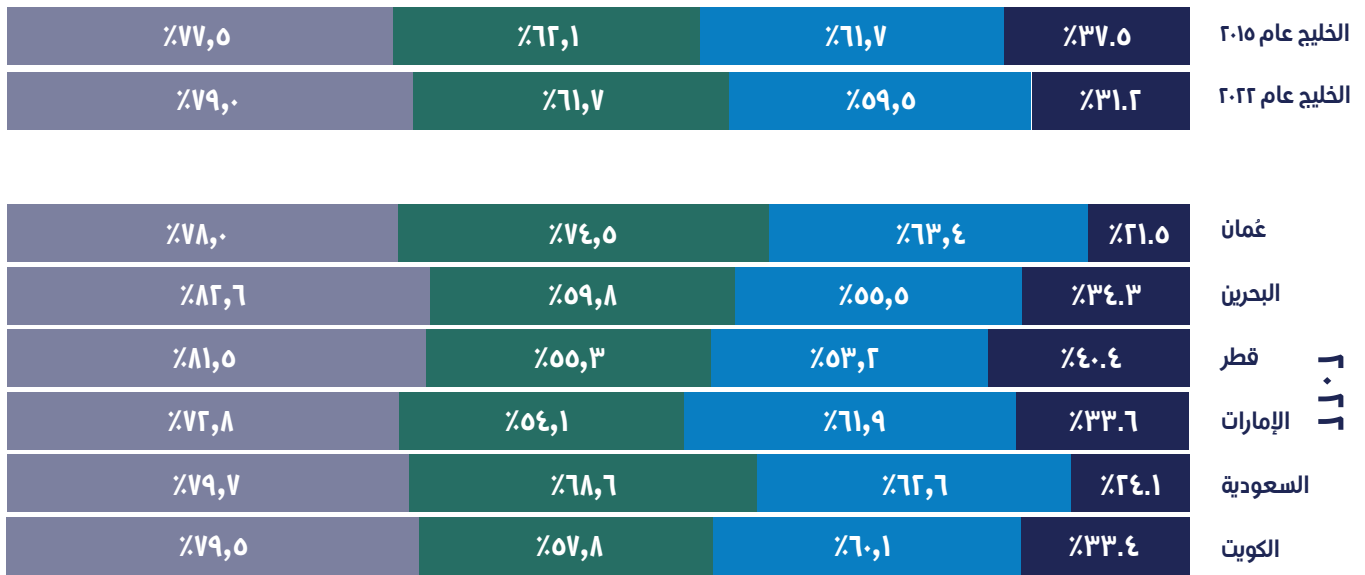
توضح القائمة أدناه النتائج التي تم الحصول عليها من دراسة أكثر من ١٠٠,٠٠٠ موظف وباحث عن عمل عبر دول مجلس التعاون الخليجي.

وكان من أعلى العوامل هو عامل الامتثال بمتوسط ٧٩% يليه عامل الثبات بنسبة ٦١,٧%، في حين كانت عامل الهيمنة هي الأقل بنسبة ٣١,٢%.

ومع ذلك، فإن نتائج المستويات الأعلى من الامتثال والهيمنة تشير إلى أن الأفراد يظهرون قدرًا أكبر من القدرة على التكيف ورباطة الجأش والمثابرة والدقة في نهجهم في العمل.

وقد تكون هذه النتائج الإقليمية المحددة تحدياً لبعض البلدان التي تعمل على تمكين وتشجيع ريادة الأعمال، علاوة على ذلك، قد تظهر النتيجة بعض التحديات في المستقبل للشركات التي تشجع عوامل القيادة والملكية حيث يتطلب كلاهما هيمنة عالية.

نسبة الموظفين حسب عوامل DISC حسب اختبارات PPA



C

S

I

D

إدارة المواهب

التقييم السلوكي - تحليل الملف الشخصي بواسطة توماس انترناشيونال

الأفكار الرئيسية

إن أحد المؤشرات المقلقة هو الانخفاض القابل للقياس في عامل الهيمنة مقترناً بزيادة طفيفة في عامل الامتثال عند قياسه مقارنة بعام ٢٠١٥. وهذا يتعارض مع رؤى دول مجلس التعاون الخليجي. وبناءً على تلك المعطيات، يتوجب على صانعي القرار ضرورة الأخذ بالاعتبار ما يلي:

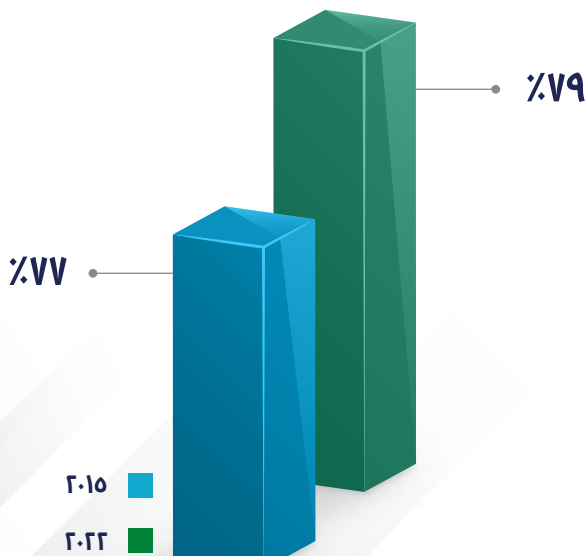
● تحلي الموظفين بميزة تافسية عن طريق قبول التحديات وتطوير قدراتهم القيادية.

● رفع عامل الهيمنة وتقليل عامل الامتثال بين القوى العاملة من خلال:

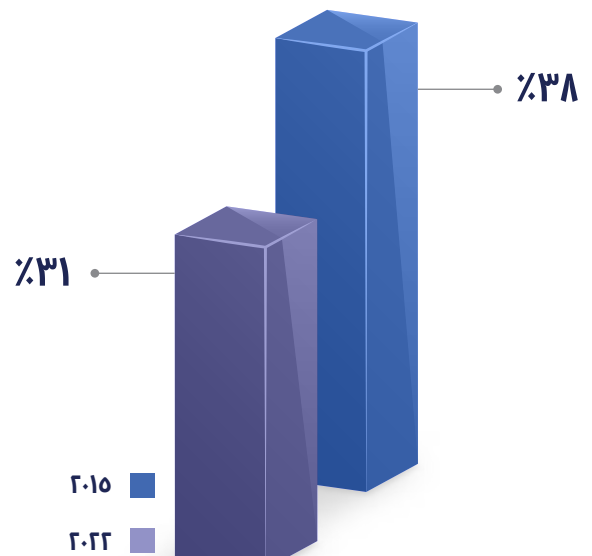
- المعاهد التعليمية التي يتوجب عليها إعطاء الأولوية لتعزيز عامل الهيمنة بين الطلاب في سن مبكرة من خلال مناهج ووحدات تعليمية محددة.
- أصحاب العمل الذين يتوجب عليهم التركيز على تنفيذ خطط التعلم والتطوير التي من شأنها المساهمة في تطوير هيمنة الموظفين من خلال توفير التدريبات المتعلقة بما يلي: اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفويض والتخطيط الاستراتيجي والتفكير النقدي.
- أصحاب العمل الذين يتوجب عليهم التأكيد على استقلالية موظفيها، من خلال تفعيل قنوات المسؤولية والمساءلة مما سيؤدي إلى التجديد والابتكار بين القوى العاملة.

وبناءً على ما تقدم، فإنه عندما تزداد عوامل الهيمنة في اقتصاد دولة ما، ويقل بها عوامل الامتثال، تزدهر ريادة الأعمال. كما أنه يشجع الأفراد على الابتكار وبدء مشاريعهم الخاصة، وبالتالي زيادة عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر ضرورية لنمو الاقتصاد وتطوره واستدامته. كما أنه يشجع الموظفين أيضاً على الابتكار في بيئة العمل عن طريق تحسين المنتجات والخدمات والعمليات الحالية. وجدير بالذكر أن حكومات دول مجلس التعاون الخليجي تدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والنظام البيئي لريادة الأعمال، لأنها تدرك أهميتها في تحسين مستويات التوظيف ودورها الفعال في تحويل الاقتصاد بعيداً عن النفط كمصدر للدخل.

عامل الامتثال في دول مجلس التعاون الخليجي على مر السنين



عامل الهيمنة في دول مجلس التعاون الخليجي على مر السنين





القسم الخامس: التعويضات والمزايا

يُلقي هذا القسم الضوء على أحدث الاتجاهات في مجال التعويضات والمزايا عبر سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال مراجعة الأساليب المستخدمة لجذب المواهب والاحتفاظ بها.

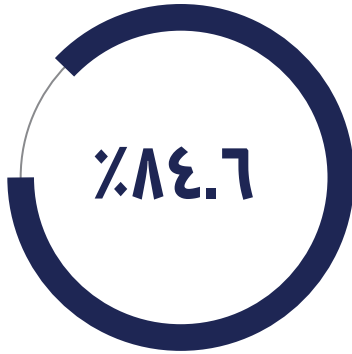
المصادر:
مركز أبحاث «بروكابيتا»
<https://pro-capita.com>

التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

قدم ما يقرب من ٨٤,٦٪ من المشاركين زيادات في الرواتب لموظفيهم لعام ٢٠٢٢، وتستمد الزيادات من عوامل متعددة؛ الإرتفاع المفاجئ في النشاط التجاري في اقتصاد ما بعد الوباء، والحرب الموسعة على الموانئ، والتضخم العالمي.

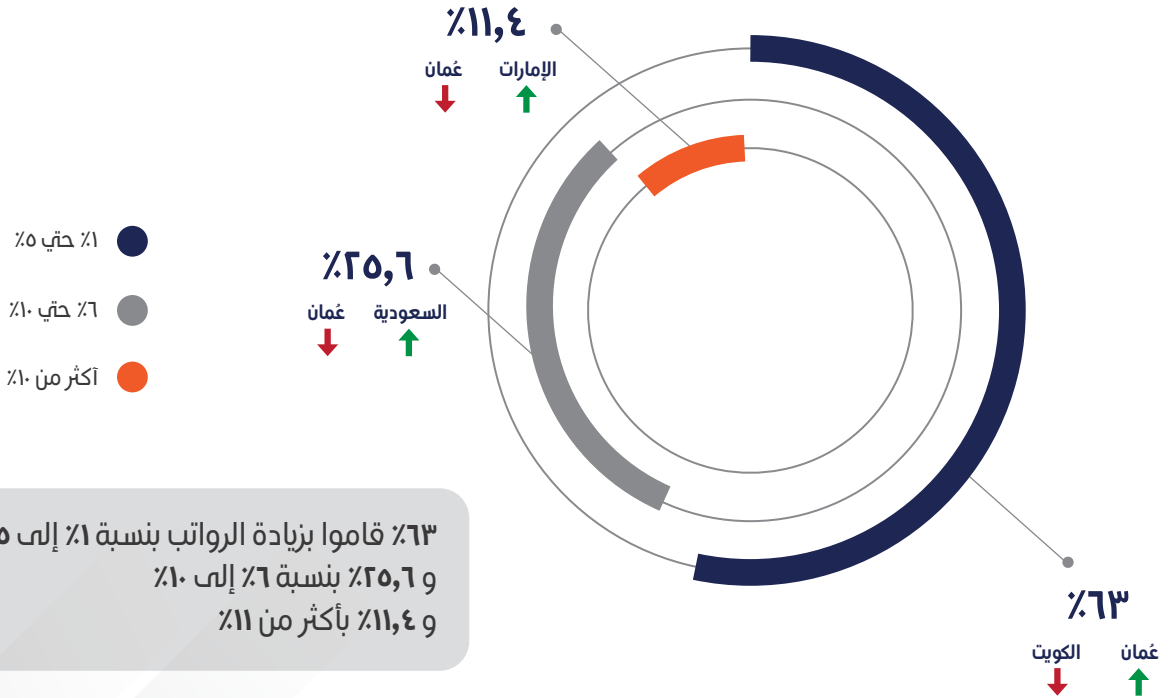
المنشآت التي قدمت زيادات سنوية لعام ٢٠٢٢



وكان المشاركون في المملكة العربية السعودية هم الأكثر من قدم علاوات في الرواتب بنسبة ٨٨٪، في حين سجلت الكويت الأقل في تقديم زيادات الرواتب بمتوسط ٦٣,١٪.



متوسط زيادات الرواتب لعام ٢٠٢٢

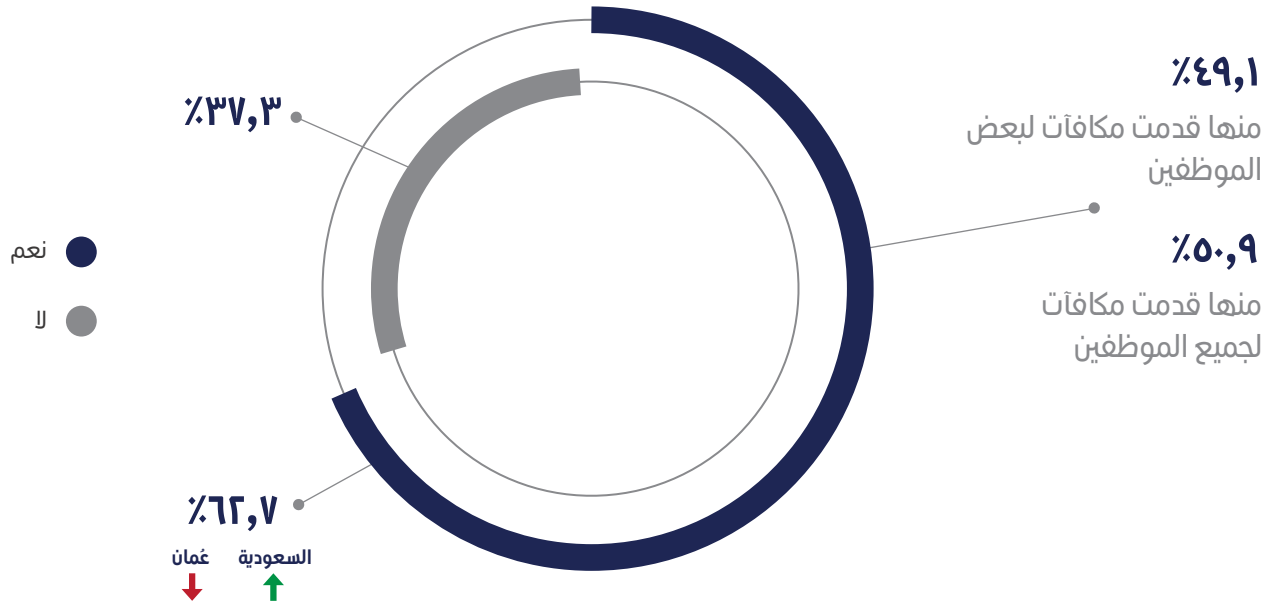


التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

قدم ٦٢,٧٪ من المشاركين مكافآت سنوية لموظفيهم نظير أدائهم في عام ٢٠٢٢

المنشآت التي قدمت مكافآت سنوية لعام ٢٠٢٢



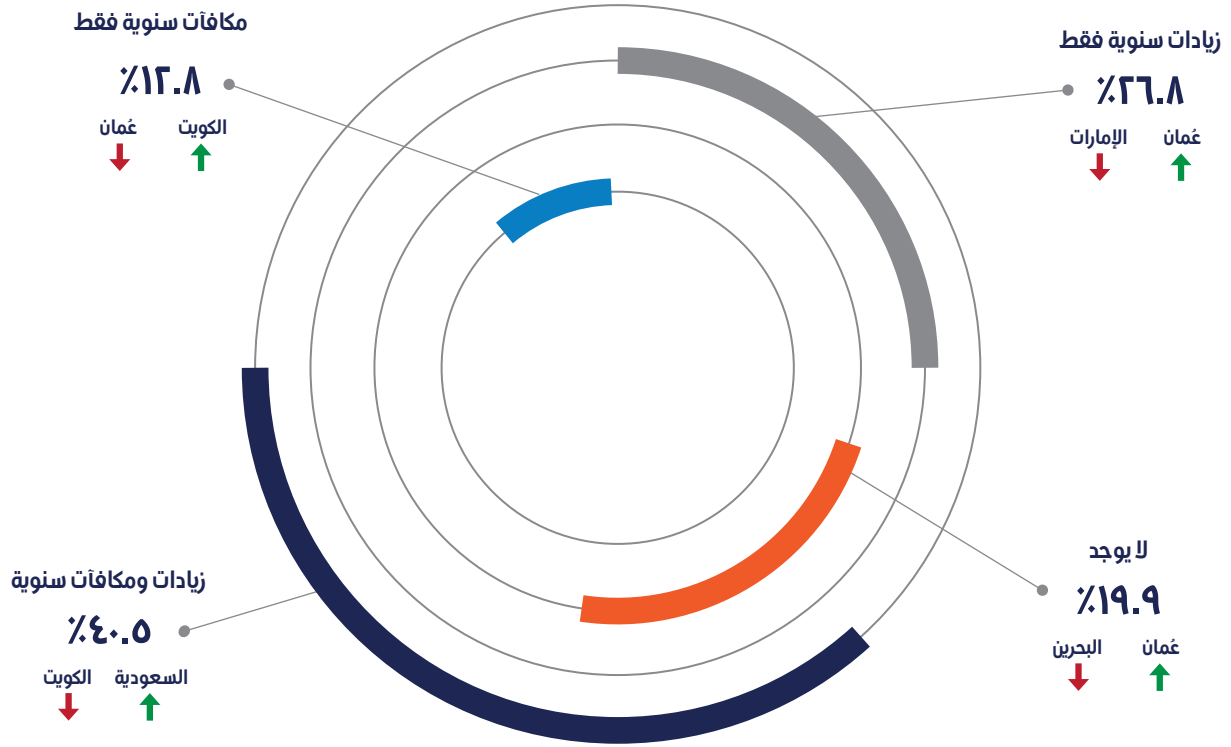
التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت المتوقعة لعام ٢٠٢٣

من المتوقع أن يقوم ٣٩,٦٪ من المشاركين بزيادة إما الرواتب أو المكافآت، في حين يعززم ٤٠,٥٪ منهم زيادة الرواتب والمكافآت معاً.

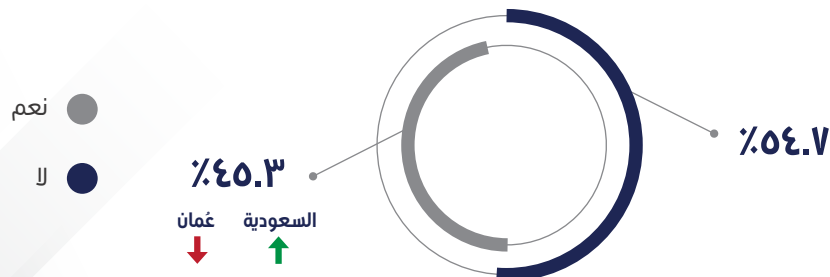
وأقر ١٩,٩٪ فقط عدم تقديم أي زيادة سواء في الرواتب أو المكافآت في عام ٢٠٢٣، مما يدل على وعي المنشآت أن الصراع على المواهب يتطلب تقديم تعويضات ومزايا تنافسية.

المنشآت التي تخطط لتقديم مكافآت لعام ٢٠٢٣



ونظراً لارتفاع مستويات التضخم في دول مجلس التعاون الخليجي في الأعوام الماضية، فإن ٤٥,٣٪ من المشاركين يخططون لتعديل جداول الرواتب كي يتناسب مع معدلات التضخم في عام ٢٠٢٣

المنشآت التي تخطط لتعديل جداول الرواتب لعام ٢٠٢٣



التعويضات والمزايا

المزايا غير النقدية

يقدم غالبية المشاركين مزايا غير نقدية، حيث أن ٨٩,٧% منهم يقدمون نوعاً واحداً على الأقل من المزايا غير النقدية.

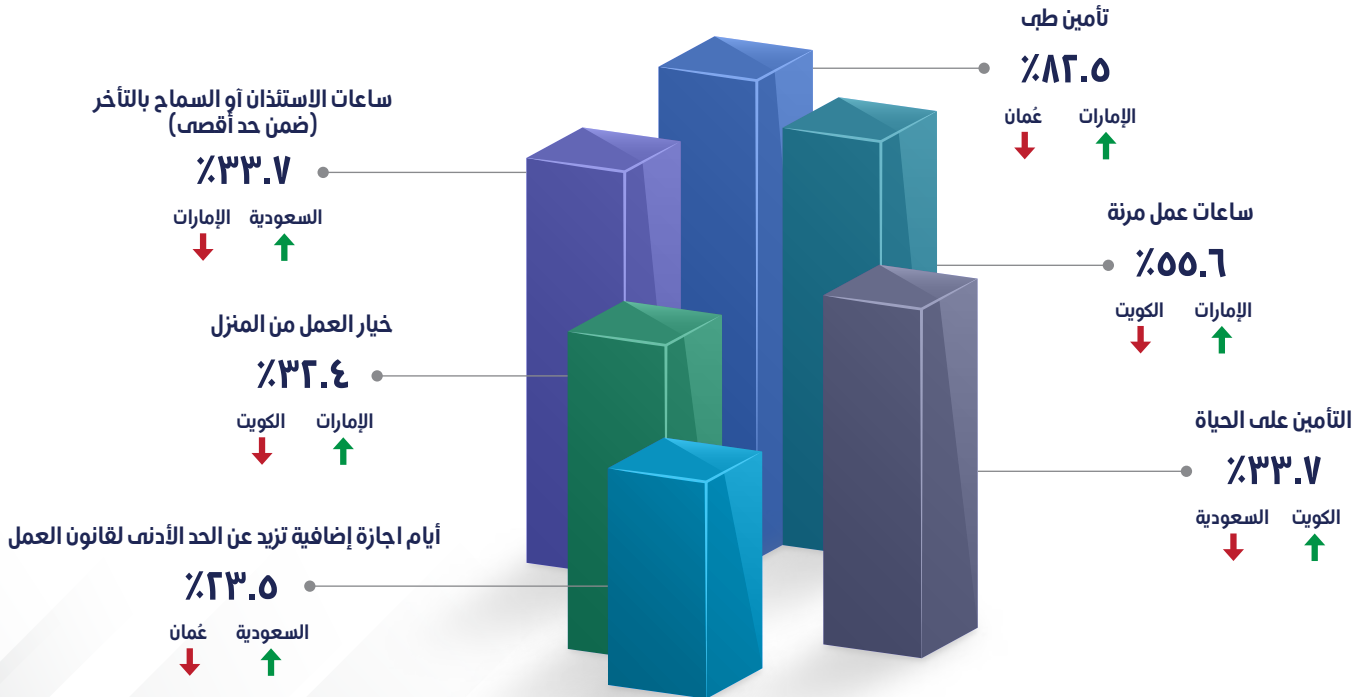
ولا تزال خدمات التأمين الطبي الخاص هي الشكل الأكثر شيوعاً للمزايا غير النقدية المقدمة للموظفين بنسبة ٨٢,٥%، تليها طرح ساعات العمل المرنة بنسبة ٥٥,٦%.

المنشآت التي قدمت مزايا غير نقدية لعام ٢٠٢٢



المزايا غير النقدية لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



* التأمين الطبي الخاص هو ميزة تقدمها المنشآت لتغطية النفقات الطبية، وهذه التغطية بالإضافة إلى أي تأمين صحي وطني قد يحق للموظفين الحصول عليه، ويوفر للموظفين إمكانية الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية الخاصة والمتخصصين ويقدم تغطية أكثر شمولاً من تلك التي توفرها برامج التأمين الصحي العام

التعويضات والمزايا

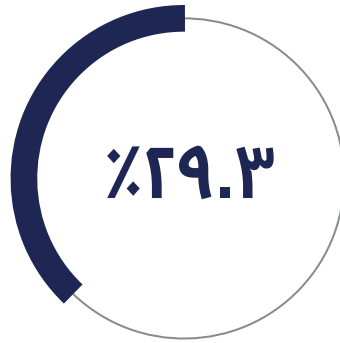
خط الحوافز طويلة الأجل

يعتزم ٢٩,٣% من المشاركين تقديم خط الحوافز طويلة الأجل لموظفيهم.

وكانت المنشآت في دولة الإمارات العربية المتحدة هي الأكثر تقديماً لخط الحوافز طويلة الأجل لموظفيها بنسبة ٥٢,٢%.

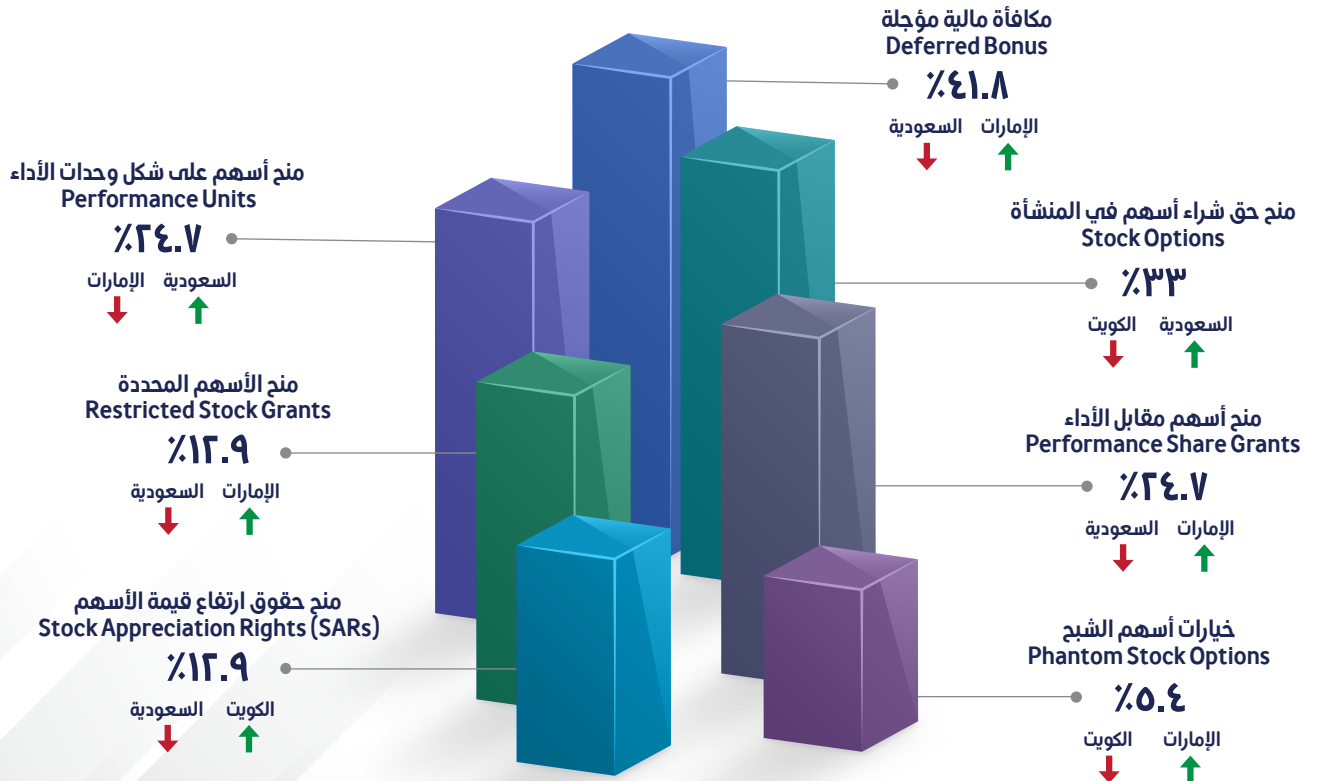
تبين أن «المكافأة المؤجلة / النقدية» هي النوع الأكثر شيوعاً من خط الحوافز طويلة الأجل بنسبة ٤١,٨%، تليها «خيارات الأسهم» بنسبة ٣٣%.

المنشآت التي تقدم خط حوافز طويلة الأجل (LTIPs) لعام ٢٠٢٢



أنواع خط الحوافز طويلة الأجل (LTIPs) لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)





القسم السادس: مكافآت مجلس الإدارة

يُلقى هذا القسم الضوء على مكافآت مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي في عام ٢٠٢١.
المصادر:

مركز أبحاث «بروكابيتا»
<https://pro-capita.com>
<https://ex.zenithr.com>

مكافآت مجلس الإدارة

تشير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي إلى التعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة المنشأة مقابل خدماتهم، وقد يشتمل هذا التعويض على رسوم حضور الاجتماعات ومكافآت الأداء، وعلى الرغم من أن طرق حساب مكافآت مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي قد تختلف حسب الدولة والقطاع، إلا أن مكافآت مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي مرتفعة بشكل عام مقارنة بالدول الأخرى، حيث بلغ المتوسط العالمي ٢٩٢,٨٦٣ دولار.

وكان متوسط عدد أعضاء مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠٢١ هو ١٠ أفراد، وبلغ متوسط مكافآتهم إجمالي مبلغ ٣,١٦٨,٠٠٠ دولار. وتعمل الشركات المدرجة على توزيع حوالي ١,٦٧٪ من أرباحها لسداد مكافآت مجلس الإدارة، مع الإبقاء على متوسط تكلفة العضو ثابت عند مبلغ ٣٣٧,٠٠٠ دولار.

إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لدول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢١

التكلفة للعضو الواحد (دولار أمريكي)	% من الأرباح	صافي الربح أو الخسارة ٢٠٢١ (ألف دولار أمريكي)	مجموع التعويضات	عدد أعضاء مجلس الإدارة	المتوسط لدول الخليج
٣٣٧,٠٠٠	١.٤٥٪	٢,٠٤٨,٦٥٣	٣,١٦٨,٠٠٠	١٠	

الأرقام أعلاه هي صافي المكافآت المدفوعة للأعضاء باستثناء أي نفقات أخرى مثل (الإقامة والسفر وما إلى ذلك).

- تمثل جميع الأرقام أعلاه متوسط أعلى ١٠٠ شركة في الربحية مدرجة لعام ٢٠٢١ وفقاً للبيانات المتاحة.
- تشمل المكافآت رسوم جلسات أعضاء اللجان والمزايا الأخرى المقدمة.
- لا تشمل المكافآت الحوافز / التعويضات / المزايا التي يتم صرفها للمديرين التنفيذيين.
- جميع التحويلات من العملة المحلية إلى الدولار الأمريكي تمت باستخدام حاسبة تحويل العملات «Xe» حسب سعر الصرف في ٢١/١٢/٢٠٢٢.

مكافآت مجلس الإدارة

تقوم البحرين بتطبيق أعلى معدل للمكافآت من إجمالي الأرباح بنسبة ٤,٤٢٪، في حين تطبق دولة قطر أعلى معدل للمكافآت الممنوحة إلى أعضاء مجلس الإدارة حيث بلغت ٦٣٣ ألف دولار، سيما بعد ارتفاع هوامش الربح وانخفاض متوسط عدد أعضاء مجلس الإدارة.

إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لكل دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢١

الدولة	أعضاء مجلس الإدارة	إجمالي المكافآت	متوسط صافي الربح (الخسارة) ٢٠٢١ (ألف دولار أمريكي)	إجمالي مكافآت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من صافي الربح والخسارة	التكلفة للعضو الواحد (دولار أمريكي)
قطر	٨	٥,٥٣٩,٠٠٠	٨٦٢,٤٩٦	٪٠.٨٤	٦٣٣,٠٠٠
الإمارات	١٠	٥,٧٧٠,٠٠٠	٧٩٢,١٦٦	٪٠.٩٣	٥٩٣,٠٠٠
السعودية	١٠	٢,٧٥٧,٠٠٠	١,٠٥٢,١٠٠	٪٠.٣٧	٣٠١,٠٠٠
البحرين	١١	٢,٦٩٨,٠٠٠	١٥٢,٣٢١	٪٤.٤٢	٢٤٨,٠٠٠
الكويت	٩	١,٦٣١,٠٠٠	٣١٦,٣٥٥	٪٠.٨١	١٨٠,٠٠٠
عمان	٩	٦١٣,٠٠٠	١١٦,٠٠٠	٪١.٣٣	٦٧,٠٠٠

الأرقام أعلاه هي صافي المكافآت المدفوعة للأعضاء باستثناء أي نفقات أخرى مثل (الإقامة والسفر وما إلى ذلك).

- تمثل جميع الأرقام أعلاه متوسط أعلى ١٠٠ شركة في الربحية مدرجة لعام ٢٠٢١ وفقاً للبيانات المتاحة.
- تشمل المكافآت رسوم جلسات أعضاء اللجان والمزايا الأخرى المقدمة.
- لا تشمل المكافآت الحوافز / التعويضات / المزايا التي يتم صرفها للمديرين التنفيذيين.
- جميع التحويلات من العملة المحلية إلى الدولار الأمريكي تمت باستخدام حاسبة تحويل العملات «Xe» حسب سعر الصرف في ٢٠٢٢/١٢/٢١.

1. IMF
2. Kamco Invest GCC Equity Markets 2022
3. UNDP Human Development Reports
4. World Bank Human Capital Project
5. Mubasher (Kuwait employment)
6. Saudi Build
7. Zawya
8. ET HR World
9. World News :Dubai sees biggest international travellers' spend in 2022 at \$29.42 billion
10. Khaleej Times UAE jobs: Most in-demand roles revealed as new vacancies increase by up to 200%
11. Zawya 22,000 new workers enter Kuwait labor market in 3 month
12. Arab Times Kuwait ranks 61st in global e-govt 'development' index; e-services index drops 14 places
13. Zawya 'Kuwait lags behind in boosting tourism
14. Fragomen Kuwait: Issuance of Family Visit and Tourist Visas Suspended until Further Notice
15. Al-Monitor Kuwait benefits from oil price boom but long-term economic challenges loom
16. TrendsMena UAE ranks 1st regionally in UNDP Human Development Report
17. Times of Oman National Programme aims to create right environment in Oman's labour market
18. Zawya Oman's ministries sign pact to train 1000 job seekers in vocational colleges
19. Oman Observer MoL provided 35,000 jobs in 2022
20. Al Anbat Qatar: Tourism revenues amounted to \$18.6 billion in 2022
21. Magnitt Venture Capitalist Report
22. PWC Middle East Economy Watch
23. PWC Five GCC economic themes to watch in 2023

التعريفات

التعريف الأول. مؤشر التنمية البشرية (HDI) هو إحصاء مركب يقيم مستوى التنمية البشرية في بلد ما من خلال مراعاة ثلاثة أبعاد: الصحة والتعليم ومستوى المعيشة بما في ذلك الدخل القومي الإجمالي للفرد، ويُستخدم مؤشر التنمية البشرية في تصنيف البلدان إلى أربع فئات من التنمية البشرية: عالية جدًا، وعالية، ومتوسطة، ومنخفضة من خلال درجات تتراوح بين ٠.١، مع العلم أنه كلما زادت الدرجات، زادت مستويات التنمية البشرية. ويمكن استخدام المؤشر من أجل تقييم حالة التنمية البشرية للبلدان المختلفة ومقارنتها وتقييم معدلات التقدم بمرور الوقت.

التعريف الثاني. مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية الصادر عن الأمم المتحدة هو مؤشر يوضح كيفية استخدام الحكومات لوسائل التكنولوجيا لغرض تقديم الخدمات وإشراك المواطنين، كما عملت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة على إنشاء فهرس بهدف تقديم تقييم شامل لمستوى تطوير الحكومة الإلكترونية للبلاد ومراقبة التقدم المُحرز. ويعتمد المؤشر على ثلاثة جوانب: الخدمات عبر الإنترنت، والبنية التحتية للاتصالات، ورأس المال البشري. وتتراوح درجات المؤشر من ٠ إلى ١، مع العلم أنه كلما زادت الدرجات، دل ذلك على إمكانية هيكله حكومة إلكترونية قادرة على استخدام الوسائل التكنولوجية. وهذا المؤشر يعتمد على دراسة استقصائية شملت ١٩٣ دولة يتم تحديثها مرتين في السنة.

التعريف الثالث: مؤشر رأس المال البشري (HCI) التابع للبنك الدولي هو مؤشر يختص بتقييم إنتاجية رأس المال البشري للبلاد بما يشمل تسليط الضوء على معارف مواطنيها ومهاراتهم وقدراتهم، كما أنه يحدد مقدار القوى العاملة بتعيين نسبة البالغين الذين يعملون أو يبحثون عن عمل، ويعمل مؤشر رأس المال البشري على قياس مقدار رأس المال البشري الذي يحققه الفرد في سن ١٨ سنة، مع الأخذ في الاعتبار المخاطر المحتملة لسوء الصحة وعدم كفاية التعليم في بلده. وتتراوح درجات مؤشر رأس المال البشري من ٠ إلى ١، مع العلم أنه كلما زادت الدرجات، زاد رأس المال البشري وزاد النمو الاقتصادي وتحققت أهداف التنمية المستدامة، ويُجدر بالذكر أن البنك الدولي يقوم بتحديث مؤشر رأس المال البشري سنويًا، مما يجعله أداة مستخدمة على نطاق واسع لمقارنة تقدم رأس المال البشري بين البلدان.

حقوق النشر والسرية

جميع الحقوق محفوظة لبروكابيتا للاستشارات الإدارية © ٢٠٢٣
بروكابيتا للاستشارات الإدارية هي شركة استشارية رائدة في الشرق الأوسط ودول مجلس التعاون الخليجي، وهي تقدم خدمات استشارية استثنائية وحلولاً مبتكرة للمنشآت الخاصة والعامة وغير الهادفة للربح.

كما تقدم بروكابيتا مجموعة متنوعة من الخدمات مع التخصص في الموارد البشرية، والإدارة، واستشارات التوظيف، وحوكمة المنشآت والتدقيق الداخلي، والإشراف على التطبيقات، وتكنولوجيا الموارد البشرية، والتقييم السلوكي والتقني للموظفين باستخدام أدوات توماس انترناشيونال، و ZENITHR HR Intelligence & Employee Experience ، و Sanad Solutions حيث تقدم خدماتها للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

السرية: تظل شركة بروكابيتا هي المالكة للبيانات والمعلومات التي تم الكشف عنها في هذا التقرير. ويتطلب إعادة نشرها و/أو نسخها بشكل كلي أو أجزاء منها من خلال نسخ مطبوعة أو نسخة إلكترونية موافقة خطية من بروكابيتا.

يحتوي هذا التقرير على معلومات خاصة وسرية لشركة بروكابيتا. وبناء على ذلك، يجب ألا يكشف المرسل إليه عن هذه الوثيقة أو أي مرفقات بها كلياً أو جزئياً إلى أي طرف ثالث دون موافقة خطية مسبقة من بروكابيتا.

PROCAPITA MENA

www.pro-capita.com

بيانات الاتصال

الكويت

الشرق - شارع أحمد الجابر
برج أرزان - الدور الثامن
(+٩٦٥) ٢٢٢ ٠٣١٠٠

المملكة العربية السعودية

الرياض

حي الملقا
شارع آنس بن مالك - بنس بارك
الدور ١ - مكتب رقم ١٠٥

جدة

الأندلس
شارع الأمير محمد بن عبدالعزيز
مبنى جميل سكوير

الأردن

عمان

شارع مكة المكرمة
مبنى رقم ١٦٤ - الدور ٢
(+٩٦٢) ٦٥٥٣ ٣٨٧٧

دبي

المكاتب التجارية - جميرانخله
المساكن الجنوبية - الدور الأرضي
(+٩٧١) ٤٤٤٧٨٢٤٤



FOLLOW US ON LINKEDIN
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON FACEBOOK
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON TWITTER
PROCAPITA MENA