

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ



اتجاهات وممارسات الموارد البشرية

المملكة العربية السعودية

PROCAPITA

فبراير ٢٠٢٣

فهرس المحتويات

الملامح الاقتصادية

٥

التوظيف وتخطيط 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،

منذ تأسيسها، قطعت شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية شوطاً كبيراً في رحلتها 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 التميز في إدارة الموارد البشرية، مع الحفاظ دوماً على القيم الأساسية المتمثلة في الإقدام، والمثابرة، وتقديم الجودة النوعية في خدماتنا. ولطالما كان نجاحنا يُعزى إلى العديد من العناصر مثل الشغف المتواصل بتقديم خدمات متميزة، والاستثمار المناسب في الكفاءات وتلبية عملائنا 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 ZENITHR المختصة بالحلول الذكية للموارد البشرية وتحليل وقياس تجربة الموظفين وشركة Thomas العالمية المتخصصة بأدوات تقييم الموظفين السلوكي والمهني، سعياً منا لتقديم الأفضل وتحقيق مستويات متقدمة من التنافسية والريادة الإقليمية.

ومن هنا يسعدني أن أدعوكم للإطلاع على التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ للمملكة العربية السعودية شاملاً اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأحدث التقنيات المستخدمة لتطوير المواهب والتطوير المؤسسي. وقد حظي هذا الاستبيان بمشاركة كبيرة فاقت التوقعات، مما يزيدنا فخرًا واعتزازاً بثقة عملائنا الذين أصبحوا يعتبرونه تقريراً مرجعياً لهم ولقيادة 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 على مختلف الأصعدة.

حيث تم تطويره خصيصاً لإلقاء الضوء على أحدث اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأهم المؤشرات الاقتصادية وأثرها على سوق العمل السعودي. كما تضمن تحليل اتجاهات إدارة المواهب، ومبادرات التحول الرقمي ومعدلات الاندماج الوظيفي والسعادة الوظيفية، بالإضافة إلى آخر تطورات التعويضات والمزايا في أسواق العمل.

في الختام، أودّ أن أشرككم على دعمكم المستمر وثقتكم الراسخة التي نعتز 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 المرادة 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، وبحلل التغيرات في اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف عبر أسواق العمل في المملكة العربية السعودية ودول 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 بالحلل 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 المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى الاستراتيجيات والتطورات الجارية التي تؤثر على الوضع الحالي والمستقبلي داخل سوق 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 الطويلة 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 لتطوير بنيتها 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 متبوعة بالمزيد من فرص العمل الجديدة، بالإضافة إلى تنويع الاقتصاد والتقليل من الاعتماد على صناعة أو مصدر واحد.
- مع استمرار ازدهار اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي وزيادة 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 من حيث استقطاب المواهب الماهرة بالإضافة إلى الاحتفاظ بها. وجدير بالذكر أن الحرب المستمرة على استقطاب المواهب تعتبر قضية ملحة في دول مجلس التعاون الخليجي، ومن المتوقع أن تتفاقم آثارها في العام المقبل.

الملامح الاقتصادية

تصورات غرف دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيرها على سوق العمل

قطر	عمان	الكويت	السعودية	الإمارات	البحرين	
نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي	٣,٤%	٤,٤%	٨,٧%	٣,٤%	٥,١%	٧,٦%
التضخم	٣,٥%	٣,١%	٤,٣%	٤,٥%	٣,٧%	٢,٢%
نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	٩,٨%	٢٤,١%	٣٣%	٢٩%	١٦%	١٨,٨%
أداء السوق المالي	٥,٥%	١٧,٦%	٣,٥%	٨,١-	٢٠,٣%	٧,١-
إنشاء الوظائف الشاغرة	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
مؤشر التنمية البشرية للأمم المتحدة ٢٠١٥	المركز ٣٥ عالمياً	المركز ٥٤ عالمياً	المركز ال ٥٠ عالمياً، تراجعت ثلاث مراكز منذ عام ٢٠١٥	المركز ٤٢ عالمياً	المركز ٣٦ عالمياً	الصعود إلى المركز ٣٥ عالمياً، زيادة خمسة مراكز
	المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الخامس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الرابع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الثالث على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الأول في دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي
مؤشر الحكومة الإلكترونية للأمم المتحدة ٢٠١٥	المركز ال ٥٤ عالمياً	المركز ال ٥٠ عالمياً	المركز ال ٦١ عالمياً	المركز ال ٧٨ عالمياً	المركز ال ١٣ عالمياً	المركز ال ٣١ عالمياً
	المركز الرابع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الثالث على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الخامس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز السادس على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الأول في دول مجلس التعاون الخليجي	المركز الثاني على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي
مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي ٢٠١٥	١٥,٦٠ درجة	١٦,٠١ درجة	١٥,٥٦ درجة	١٦,٠٦ درجة	١٦,٠٧ درجة	١٥,٥٨ 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)

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. ومن جانب آخر، 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 الـ ٣٥ ، جنباً إلى جنب مع البحرين.

التقرير

أدى هذا النمو الاقتصادي والتنوع إلى إيجاد عدد كبير من فرص العمل الجديدة، مع ظهور ١,٣ مليون وظيفة شاغرة جديدة، حيث أن هناك ٣٠٠٠٠ وظيفة منها قد 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) منه في قطاع 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 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 ٢٠٪. 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

سجل الناتج الانتاج القطري المحلي أعلى نمو حقيقي في عام ٢٠٢٢ منذ ٢٠١٦ بنسبة ٣,٤٪، 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. تحتل 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، 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 من تقلبات الأسعار، كما يؤكد أيضاً الحاجة الملحة إلى تنويع مصادر الانتاج.



شهدت الكويت بعض التغييرات من حيث 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 تراجعت ٣ مراكز منذ عام ٢٠١٥. بالإضافة إلى ذلك، تحتل الكويت المركز ٦١ في مؤشر تطور الحكومة الالكترونية 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.

الملاح الاقتصادية

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



وعلى الرغم من نمو الناتج المحلي الإجمالي الفعلي بنسبة ٤,٤% في عام ٢٠٢٢، لا يزال الاقتصاد العُماني في طريقه للمضي قدماً، وكان نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي ما نسبته ٢٤,١%. وتقوم الحكومة 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 العُماني 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 القطاع 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 يمهد لها الطريق لمستقبل واعد.



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 البحرين 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

يُلقى هذا القسم الضوء على اتجاهات التوظيف وخطة القوى العاملة التي تمارسها المنشآت في سوق المملكة العربية السعودية.

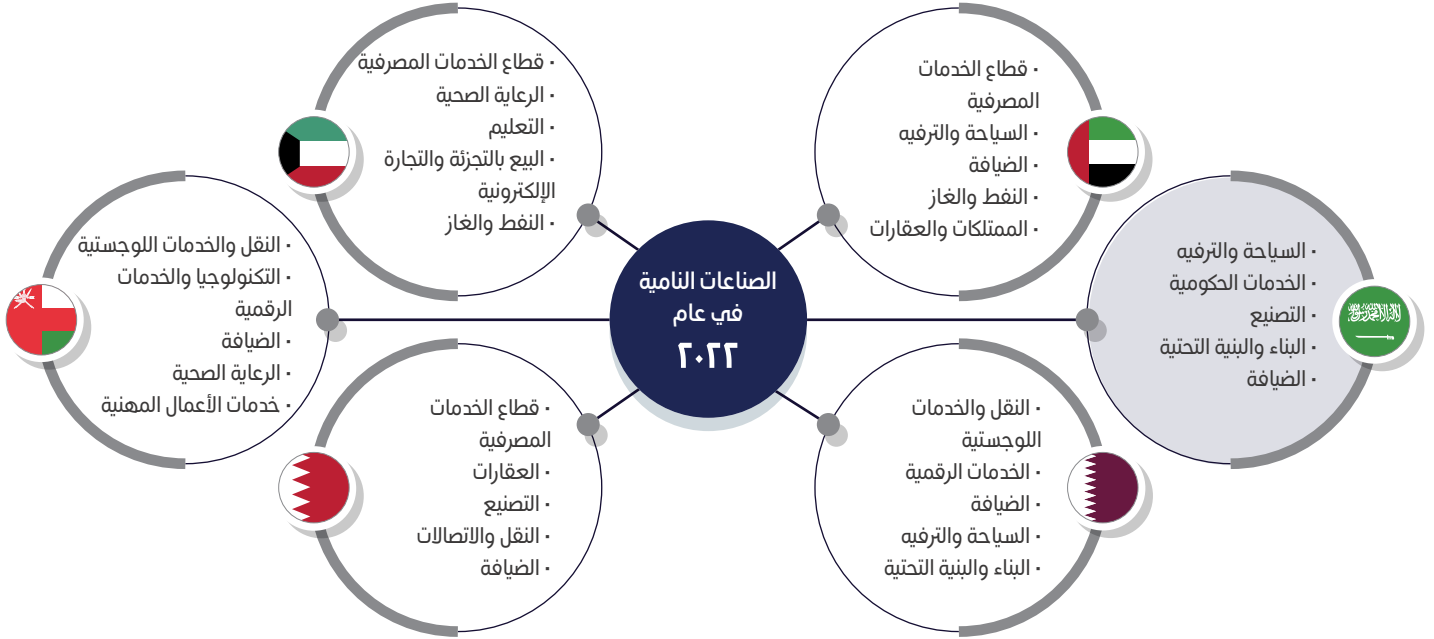
المصادر:

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

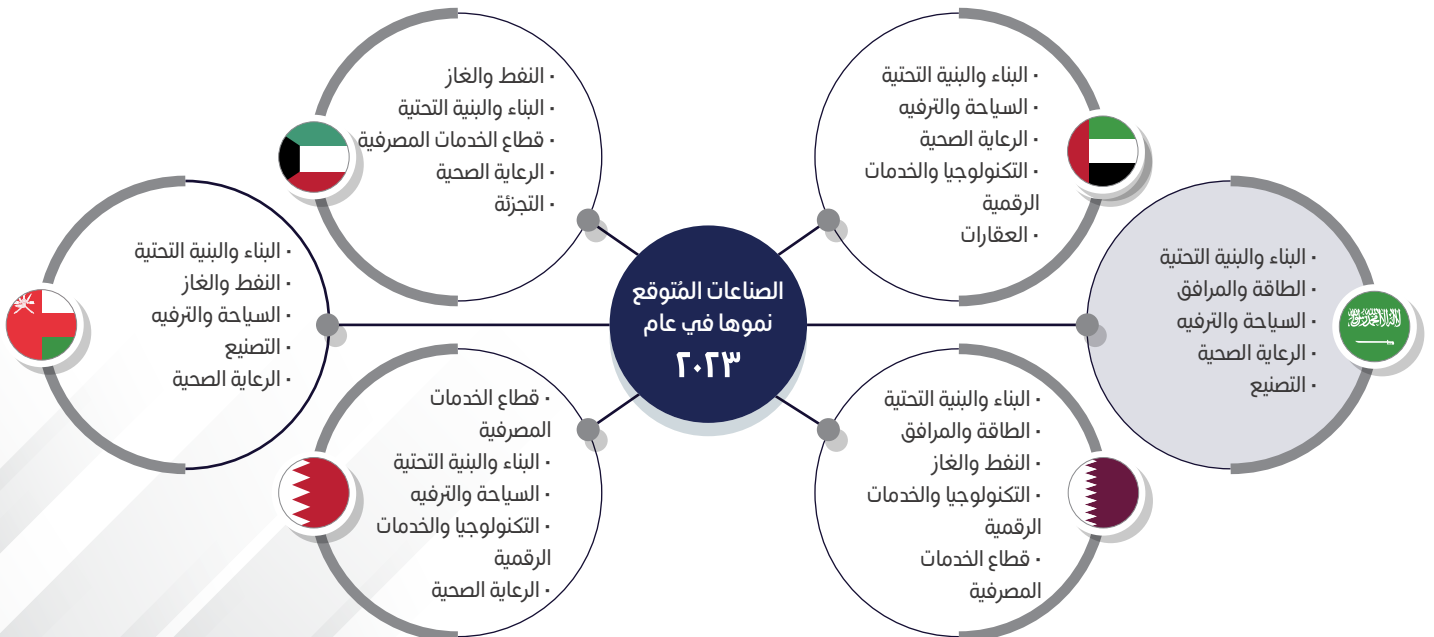
التوظيف وخطة القوى العاملة

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

التغيرات في العرض والطلب

خضعت مختلف الوظائف إلى تباين في الطلب عليها استجابة للمتغيرات التي شهدتها سوق العمل. وقد أثرت عوامل مثل التشريعات واللوائح في السعودية، 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 في المملكة العربية السعودية ٢٠٢٢

انخفاض

الوظائف ذات الطلب المنخفض

الاستثماريون المصرفيون
وكلاء مبيعات العقارات
موظفو التسويق عبر الهاتف
عمال خط التجميع
مسؤولين مسك الدفاتر
عمال تصنيع
عمال مكتب البريد
أمناء الصناديق
موظفو إدخال البيانات
وكلاء سفر
موظفو إدارة الممتلكات

إرتفاع

الوظائف ذات الطلب المرتفع

متخصصون سلاسل التوريد واللوجستيات
مطورو البرامج والتطبيقات
المحامون والمهنيون القانونيون
المهندسون الميكانيكيون
خبراء الأمن السيبراني
خبراء البيانات والذكاء الاصطناعي
المهندسون الكهربائيون
مدراء المشاريع
المحللون الماليون
المهندسون المدنيون
خبراء التوظيف
الأطباء
الممرضات
المعلمون
متخصصون التأمين
منسقو خدمة عملاء
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.

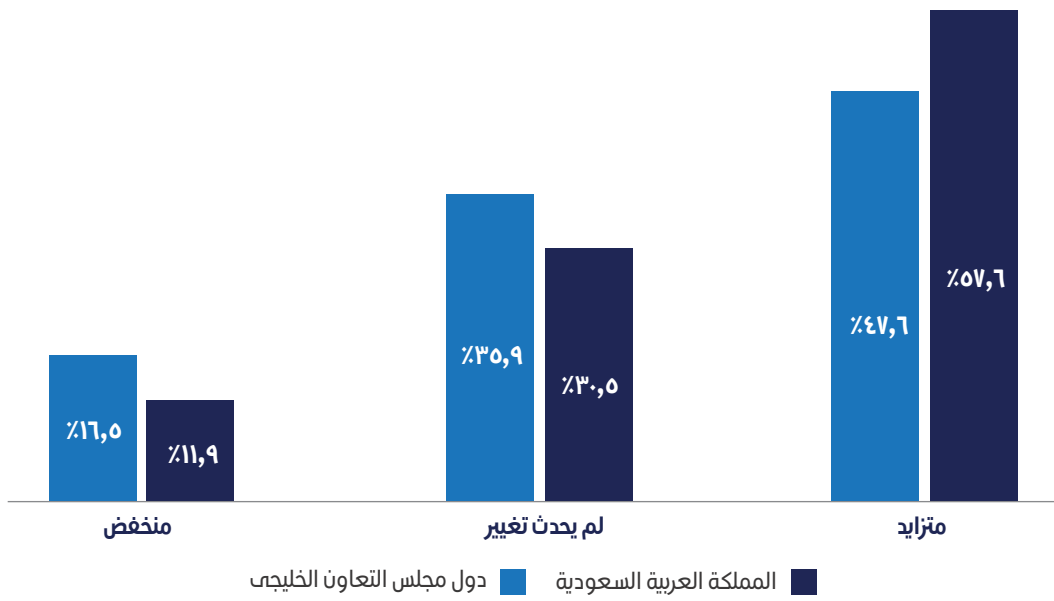
التوظيف وخطة القوى العاملة

معدلات نمو التوظيف

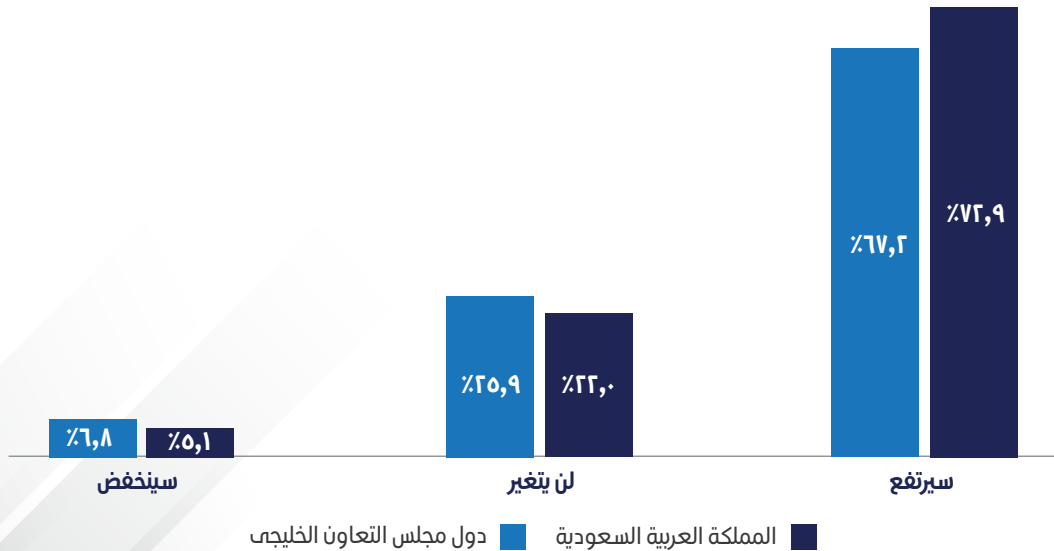
كانت مؤشرات السوق في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٢ إيجابية، حيث أفاد ٥٧,٦% من المنشآت السعودية المشاركة عن وجود نمو في التوظيف بمتوسط ١٦%. وهذا يتجاوز بشكل ملحوظ متوسط معدل نمو التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٧,٦%.

يتوقع ٧٢,٩% من المشاركين أن تنمو معدلات التوظيف خلال عام ٢٠٢٣ بمتوسط ١٨%. ومن الواضح أن المشاركين من المملكة العربية السعودية متفائلون بشأن الفترة المقبلة فيما يتعلق بالتوسعات الأخيرة في البلاد عبر الصناعات المتعددة.

معدل نمو التوظيف في المملكة العربية السعودية خلال عام ٢٠٢٢



توقعات معدل نمو التوظيف في المملكة العربية السعودية خلال عام ٢٠٢٣



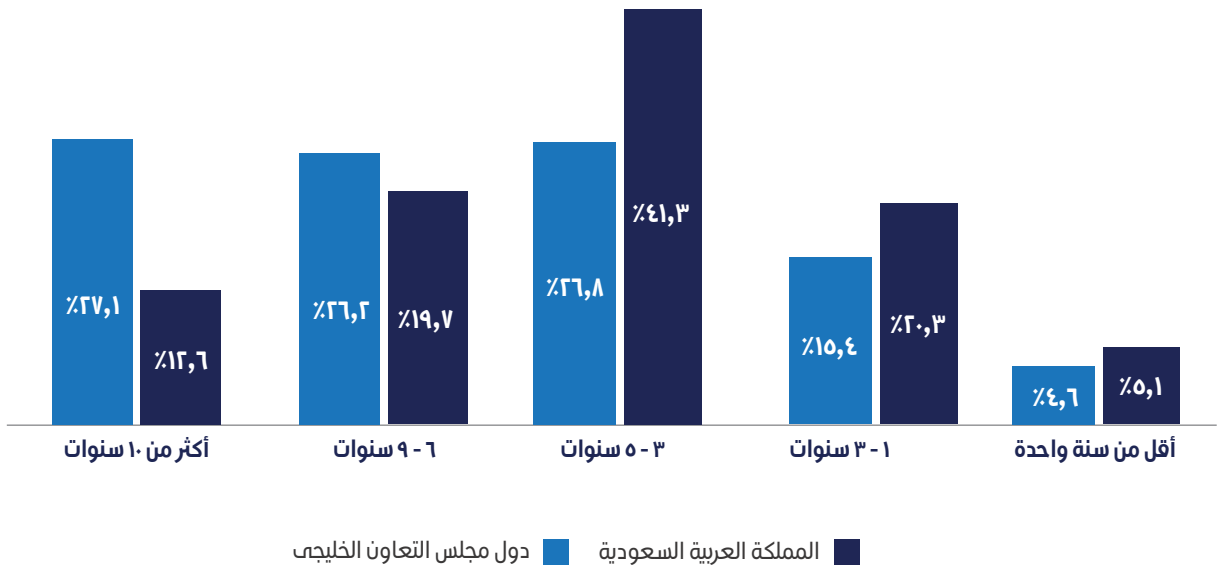
التوظيف وخطة القوى العاملة

المواهب في السوق المحلي

أفادت المنشآت المشاركة من المملكة العربية السعودية أن ٥,١% من الموظفين شغلوا وظائف بمتوسط مدة خدمة تقل عن سنة واحدة، وهي أعلى قليلاً من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤,٦%، في حين أفاد ٤١,٣% أن متوسط مدة الخدمة يتراوح بين ٣-٥ سنوات، وهو أعلى بشكل ملحوظ من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٢٦,٨%.

من الواضح أن متوسط مدة خدمة الموظفين في المملكة العربية السعودية أقل من المتوسط في دول مجلس التعاون الخليجي. ومن المحتمل أن يكون هذا مستمداً من التوسع الاقتصادي السريع وإصلاحات قانون العمل التي تسببت في الحرب على المواهب، وبالتالي انخفاض مدة خدمة الموظفين.

متوسط مدة خدمة الموظف خلال عام ٢٠٢٢



التوظيف وخطة القوى العاملة

أسباب ترك الموظفين للوظائف طواعية

أفاد عدد كبير من المشاركين أن "التعويضات والمزايا" من أكثر الأسباب وراء ترك الموظفين لوظائفهم بنسبة ٨٤,٧%. وهذا يؤكد أيضاً واقع سوق العمل في المملكة العربية السعودية نظراً لأنه يستند بشكل كبير على المزايا المالية، مما يترتب عليه نشوب حرب على المواهب في العديد من القطاعات.

احتل "الافتقار إلى فرص التطوير الوظيفي" المرتبة الثانية من حيث الأسباب التي تكمن وراء ترك الموظفين لوظائفهم بنسبة ٧٤,٦%، متجاوزة بذلك متوسط دول مجلس التعاون الخليجي. و من الجدير بالذكر أن اعتقاد الموظفين بعدم وضوح مسيرتهم المهنية من حيث تطويرها قد يؤدي بدوره إلى البحث عن فرص عمل أخرى.

أفاد ١٥,٣% من المشاركين أن سبب "البدء في مشاريعهم الخاصة" يكمن خلف ترك الموظفين لوظائفهم. وقد جاء أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٢٠,٥%، مما يمثل نقطة مثيرة للاهتمام حيث تعمل حكومة المملكة العربية السعودية على تسهيل القوانين لتعزيز ريادة الأعمال والابتكار، والعمل الحر.

أسباب ترك الموظفين لوظائفهم في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



التوظيف وخطة القوى العاملة

المواهب في السوق المحلي

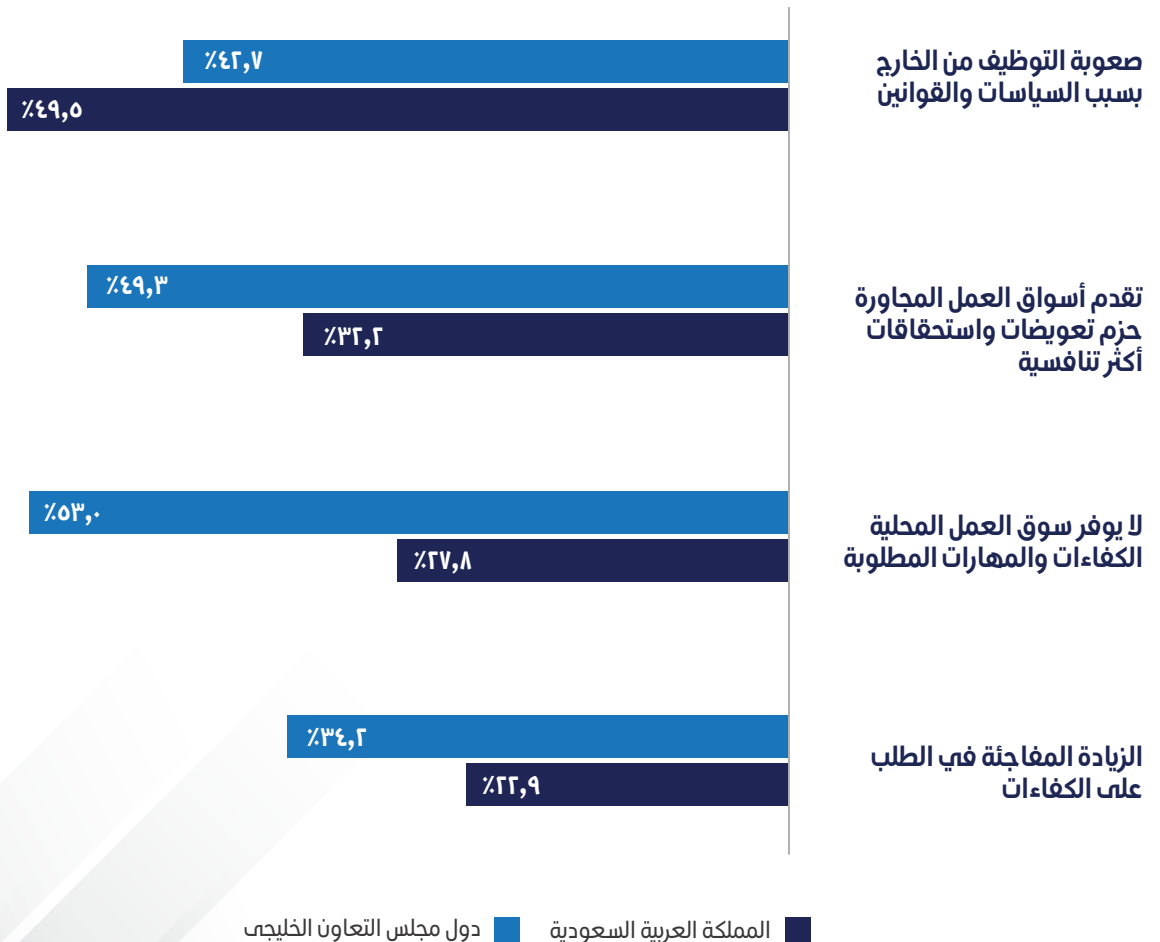
أفاد ٤٩,٥% من المشاركين أن "صعوبة التوظيف من الخارج بسبب السياسات والقوانين" هي التحدي الأكبر الذي يواجهونه عند التوظيف، وهو أعلى من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٢,٧%.

وكان التحدي الثاني الأكثر ذكراً من قبل المشاركين بنسبة ٣٢,٢% هو "الأسواق المجاورة تقدم مكافآت وحزم مزايا أكثر تنافسية"، حيث كانت أقل بشكل ملحوظ من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة ٣٢,٢%، مما يدل على تنافسية حزم التعويضات والمزايا المقدمة من قبل المنشآت في السعودية عند مقارنتها بباقي دول المجلس التعاون الخليجي.

يعتبر معدل التغيير في متطلبات سوق العمل غير مسبوق، ومن المحتمل أن يتأخر سوق العمل في تلبية تلك المتطلبات. وهذا يشير جديلاً حول مدى جودة المؤسسات التعليمية في تزويد السوق بالمهارات اللازمة، ومدى ملاءمة خطط التعلم والتطوير للقوى العاملة من قبل أصحاب الأعمال. وجدير بالذكر أن هناك إصلاحات جاري تنفيذها لتعزيز تطوير الموظفين ذوي المهارات المطلوبة بشكل أفضل، ومن المتوقع إجراء المزيد من الإصلاحات والتشريعات الجديدة في الفترات المقبلة والتي من شأنها الحد من هذا التحدي.

التحديات التي تواجه عملية التوظيف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)

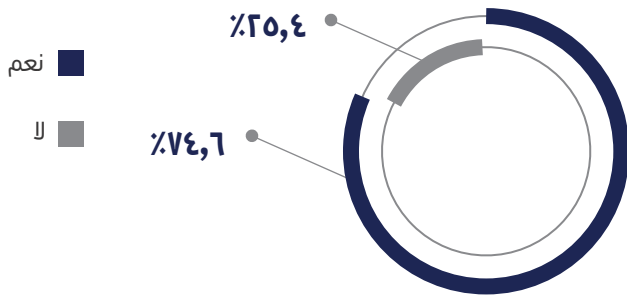


التوظيف وخطة القوى العاملة

الاستعانة بمصادر خارجية

استعان ٧٤,٦٪ بعمالة وخدمات من مصادر خارجية بسبب وجود نقص في بعض المهارات في السوق المحلي. وأصبحت الاستعانة بمصادر خارجية أكثر شيوعاً حتى عند المنشآت الكبيرة نظراً لأنها تضمن استمرارية الأعمال، وكاستراتيجية محتملة للتكيف مع إجراءات توظيف المواطنين ومنهجية لتقليل الكلفة التشغيلية.

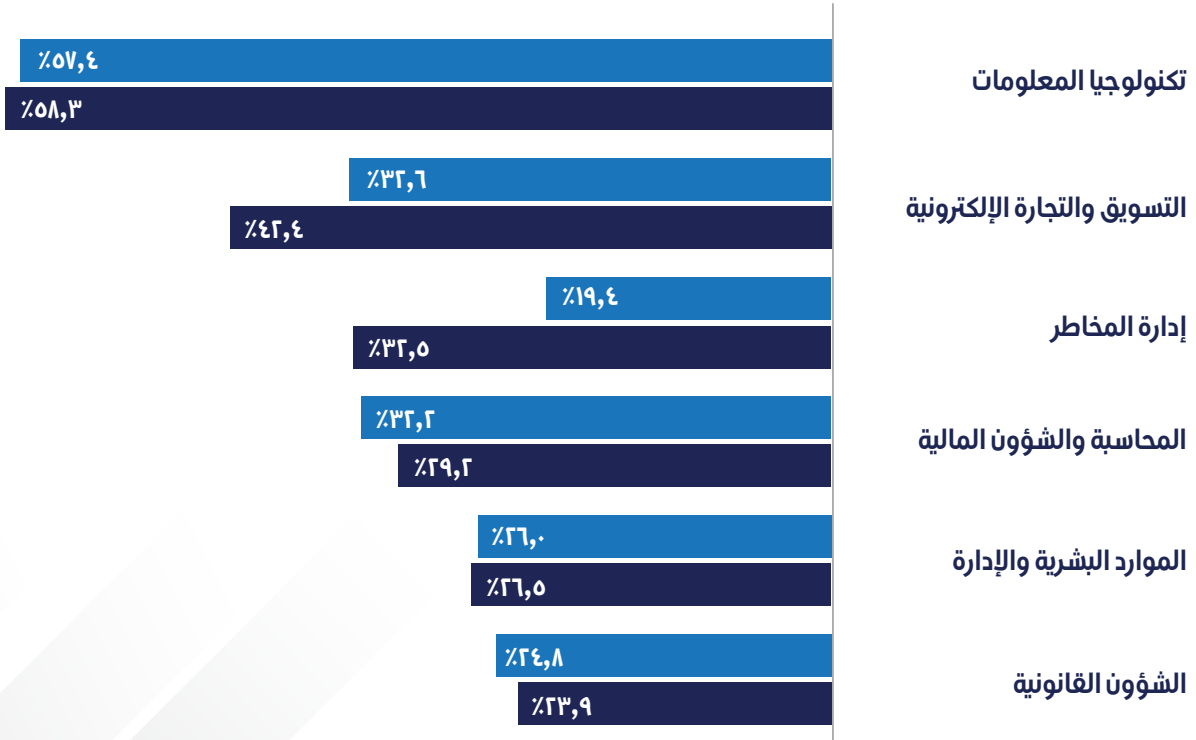
تمحورت معظم الوظائف التي تم الاستعانة بمصادر خارجية من أجلها حول تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٥٨,٣٪، يليها التسويق والتجارة الإلكترونية بنسبة ٤٢,٤٪. وكان الفارق بين متوسط المنشآت السعودية المشاركة ودول مجلس التعاون الخليجي فيما يخص الوظائف المعنية بتكنولوجيا المعلومات قليل على خلاف الفارق الكبير بينهم للوظائف المعنية بالتسويق والتجارة الإلكترونية، حيث كان متوسطها لدول مجلس التعاون الخليجي ما نسبته ٣٢,٦٪.



المنشآت التي تستند على المصادر الخارجية في المملكة العربية السعودية في عام ٢٠٢٢

الوظائف التي تمت الإستعانة بها من مصادر خارجية في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)

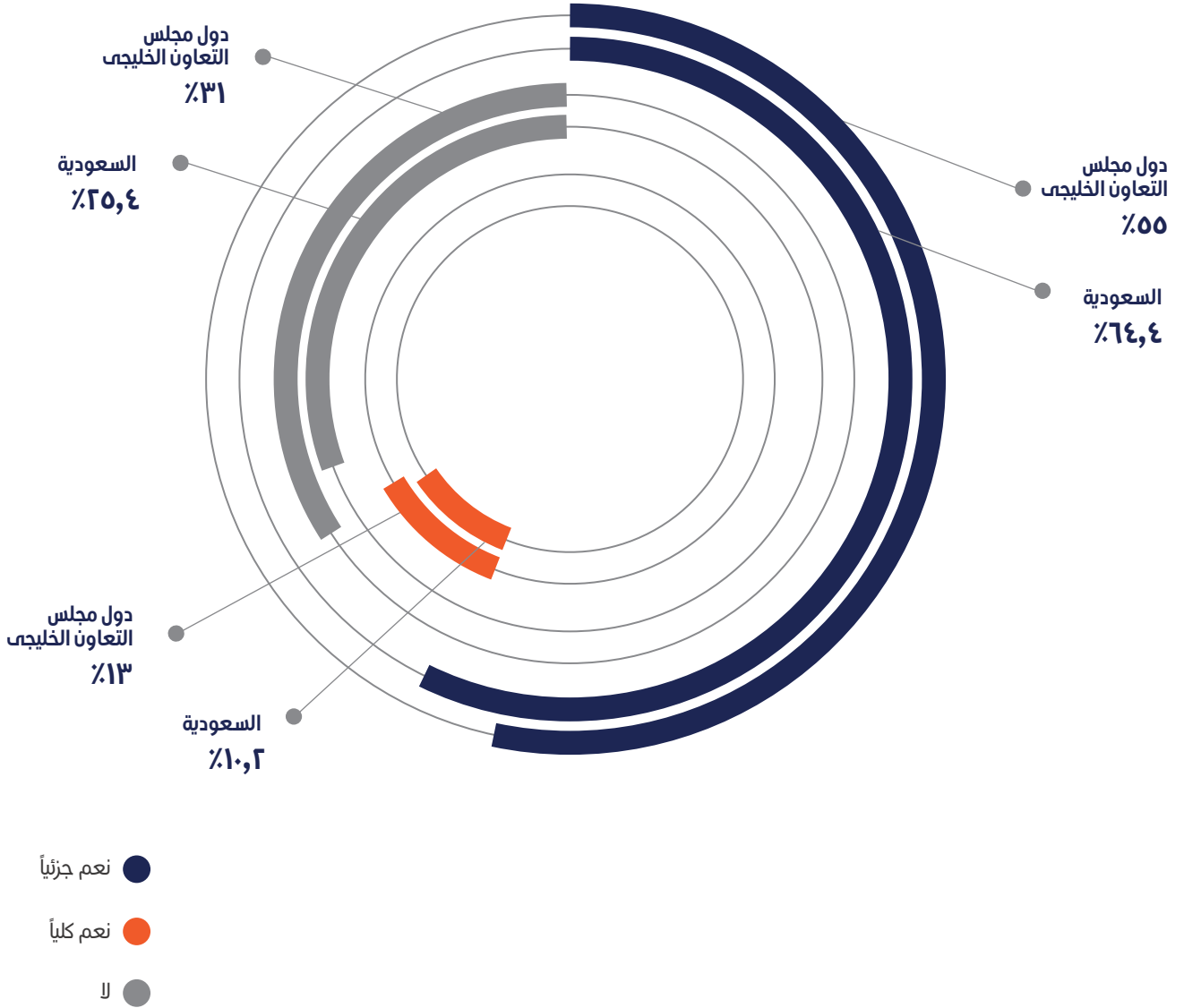


المملكة العربية السعودية دول مجلس التعاون الخليجي

التوظيف وخطة القوى العاملة

سياسات العمل عن بُعد

منشآت تطبق سياسات العمل عن بُعد في عام ٢٠٢٢



أفاد ٧٤,٦% من المشاركين أن منشآتهم تتبنى سياسات العمل عن بُعد إما كلياً أو جزئياً، وهو ما يتماشى مع الجهود التي تبذلها الحكومة السعودية في التحول الرقمي.

شجعت حكومة المملكة العربية السعودية ودعمت اعتماد العمل عن بعد كوسيلة لتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد، وتحسين نوعية الحياة للمقيمين فيها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعمل عن بعد أن يلعب دوراً في التسهيل على المنشآت لجذب المواهب والاحتفاظ بها، والقيام بالتوظيف من أي مكان.



القسم الثالث: التحول الرقمي

يُلقي هذا القسم الضوء على الاستثمارات التكنولوجية التي تقوم بها المنشآت في المملكة العربية السعودية.

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

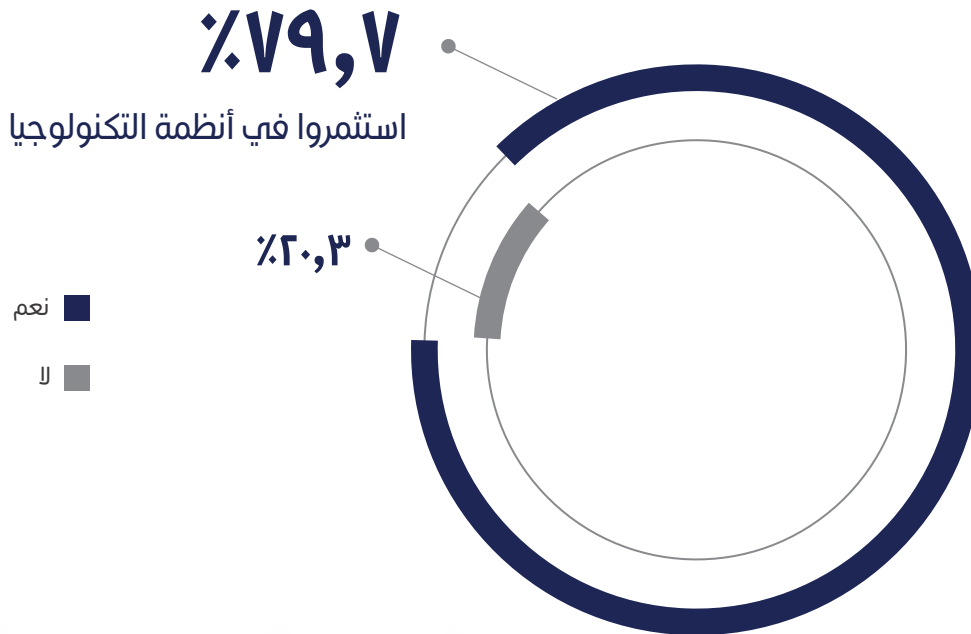
التحول الرقمي

مبادرات التحول الرقمي

كان للتحول الرقمي أولوية قصوى في المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي. لذلك، فإن هناك جهود مكثفة تُبذل من أجل تحسين خدمات الحكومة الإلكترونية، ويجدر التنويه في هذا الخصوص بأن التحول الرقمي له تأثير كبير على سوق العمل، ومن المتوقع أن يكون للمبادرات التي يتم تنفيذها في هذا الخصوص أثراً كبيراً في إيجاد فرص عمل جديدة في مجالات التجارة الإلكترونية والمدفوعات الرقمية وتحليل البيانات، ولكنها في الوقت نفسه تؤدي إلى الحد من الوظائف في القطاعات التقليدية، إلا أن التطبيق الفعال للتكنولوجيا يستلزم أولاً إكساب الموظفين المهارات اللازمة، وبالتالي انبثقت حاجة المملكة العربية السعودية إلى إعطاء الأولوية لتطوير مهارات القوى العاملة وإعادة تشكيلها من خلال خطط التعلم والتطوير المخصصة.

يخصص ٧٩,٧٪ من المشاركين ميزانية محددة لقطاع التكنولوجيا بغرض تحسين الكفاءة والإنتاجية في مختلف الوظائف والإدارات، ويأتي هذا استجابة لاحتياجات سوق العمل المتزايدة والتحول الرقمي الشامل إيماناً بدوره في خفض التكاليف التشغيلية.

المنشآت المستثمرة في أنظمة التكنولوجيا في عام ٢٠٢٢



التحول الرقمي

الاستثمار في التحول الرقمي

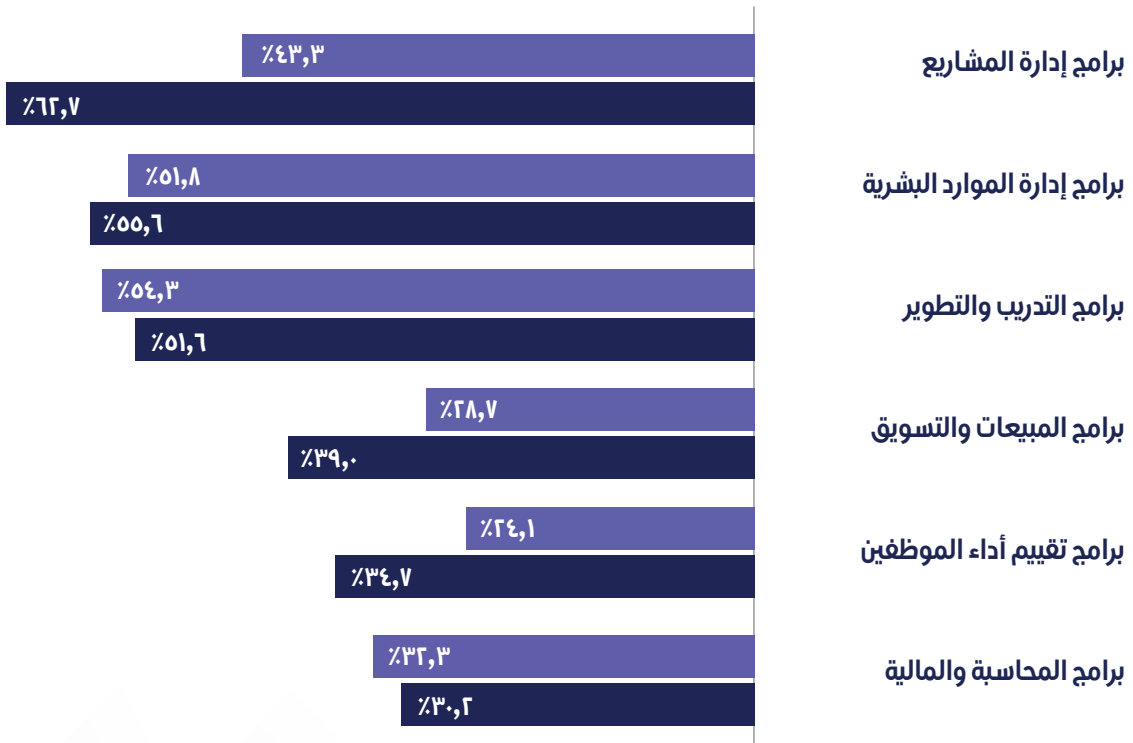
تسعى المملكة العربية السعودية بكل جد إلى التحول الرقمي، وتتبنى المبادرات لتعزيزه عبر مختلف القطاعات، وعلى سبيل المثال لا الحصر، خدمات الحكومة الإلكترونية والمدن الذكية والتعليم الرقمي كاستجابة لاحتياجات الأعمال المتغيرة والمتزايدة، بالتزامن مع التحول الشامل نحو التبنى الرقمي بسبب دوره في خفض التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة.

كانت الاستثمارات في أنظمة التكنولوجيا بين المشاركين مخصصة في الغالب لبرامج إدارة المشاريع بنسبة ٦٢,٧٪ متجاوزة بشكل كبير متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٣,٣٪، وإدارة الموارد البشرية بنسبة ٥٥,٦٪، وبرامج التدريب والتطوير بنسبة ٥١,٦٪.

سيساعد توفير فرص تدريب وتطوير الموظفين على اكتساب مهارات جديدة تؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية. وقد يكون هذا مهماً بشكل خاص في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يوجد طلب كبير على المواهب داخل سوق عمل تنافسي.

الاستثمار في أنظمة التكنولوجيا لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



المملكة العربية السعودية ■ دول مجلس التعاون الخليجي ■



القسم الرابع: إدارة المواهب

يُلقي هذا القسم الضوء على الأدوات المختلفة التي تعتمد عليها المنشآت في المملكة العربية السعودية لقياس وتحليل تجربة موظفيها وتقييمهم السلوكي لتعزيز ثقافة المنشأة وبيئة العمل.

المصادر:

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

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

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

<https://ex.zenithr.com/>

إدارة المواهب

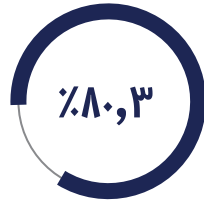
تحليل تجربة الموظف

يدرك ٨٣,١% من المشاركين مدى أهمية قياس خبرة الموظف، ويستندون الى أداة واحدة على الأقل لقياسها.
أفاد ٧١,٤% من المشاركين أن قياس الاندماج الوظيفي يعتبر الطريقة الأكثر شيوعاً لقياس التجربة الكلية للموظف.

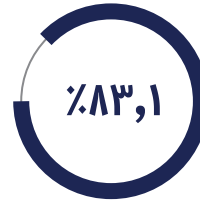
فيما يخص قياس سعادة الموظف، كان المتوسط للمنشآت السعودية المشاركة ما نسبته ٥١%، وهو أقل بشكل ملحوظ من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي الذي شكل نسبة ٦٣,٥%. وعلى خلاف ذلك شكل متوسط قياس رفاهية الموظف لدى المنشآت السعودية المشاركة نسبة ٤٣,٧% والتي كانت أعلى بشكل ملحوظ عن متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٢٧,٧%.

منشآت تقوم بقياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢

متوسط دول مجلس
التعاون الخليجي

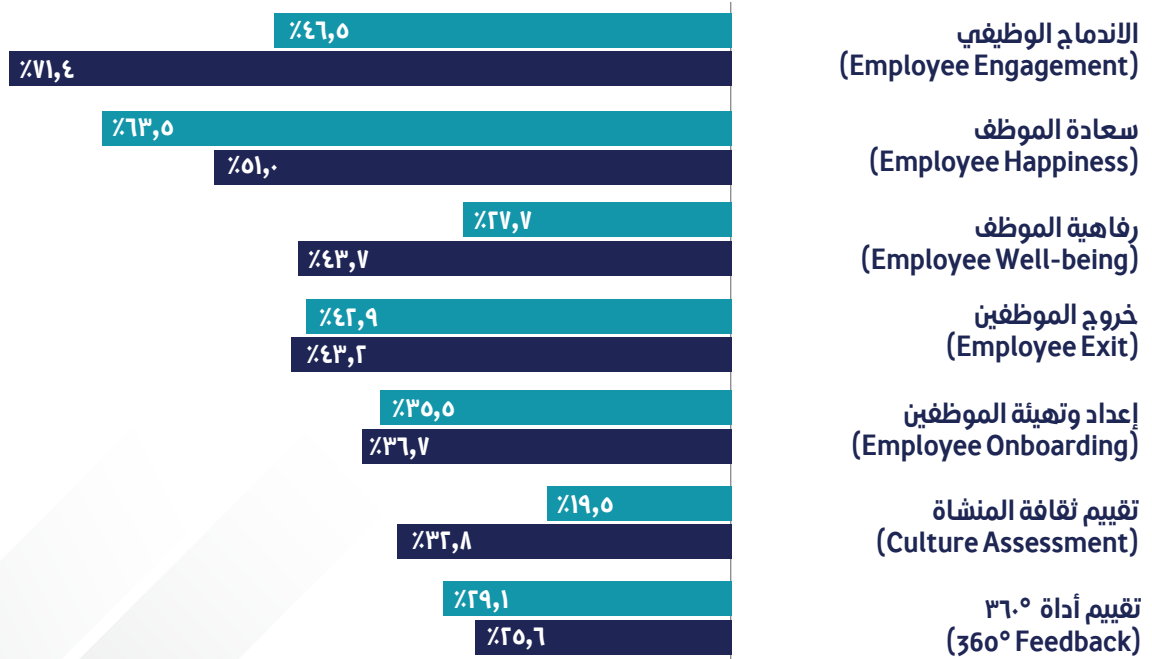


متوسط المملكة
العربية السعودية



أدوات قياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



دول مجلس التعاون الخليجي المملكة العربية السعودية

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 المنشآت 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“

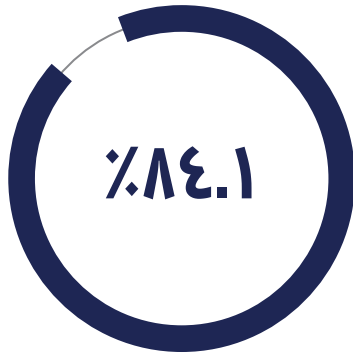
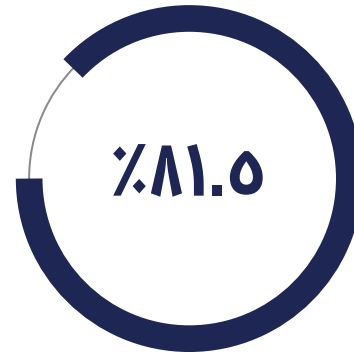
إدارة المواهب

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 كمروجين 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

ووفقاً 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.

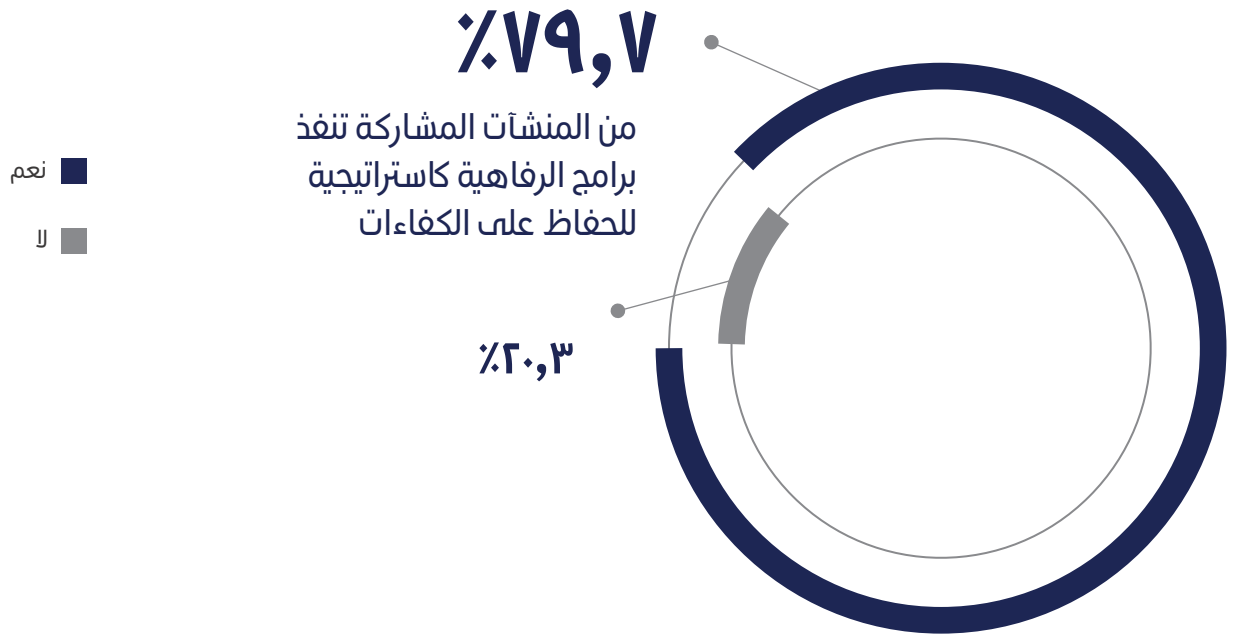
إدارة المواهب

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 تلبى احتياجاتهم النفسية والجسدية والمالية.

المنشآت التي تقوم بتطبيق برامج رفاهية الموظفين لعام ٢٠٢٢



إدارة المواهب

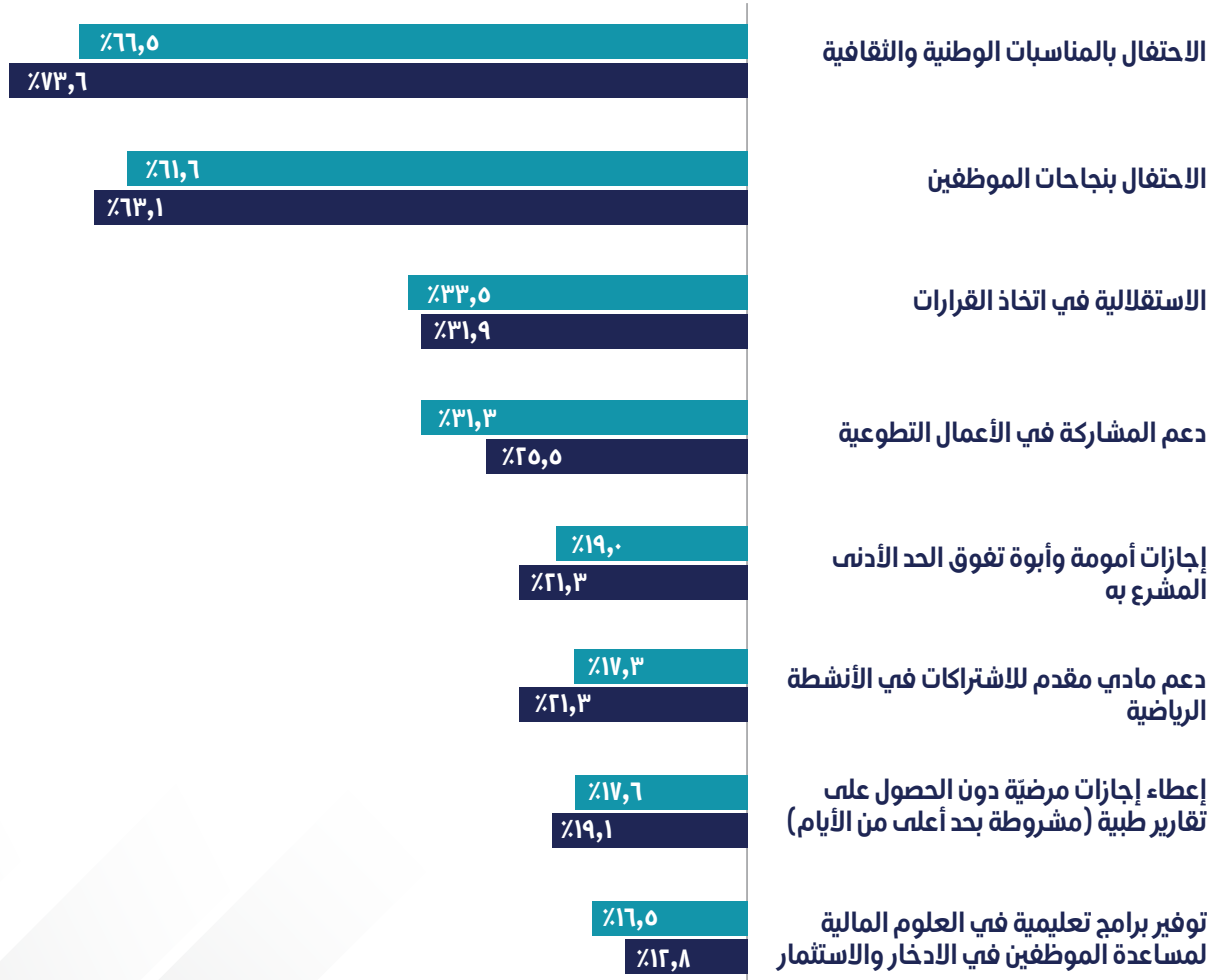
رفاهية الموظف

تعتبر الاحتفالات بالفعاليات الوطنية والثقافية من أكثر أشكال المبادرات انتشاراً حسب إفادة المشاركين وذلك لغرض تحسين الرفاهية، يليه الاحتفال بإنجازات الموظفين بنسبة ٧٣,٦% و ٦٣,١% على التوالي.

ومع ذلك، يجب على المنشآت تنفيذ أساليب أخرى لتحسين رفاهية موظفيها من خلال تنمية وتعزيز مفهوم الاستقلالية في صنع القرار، والتي تم تسجيلها بمعدل منخفض حيث بلغ ٣١,٩%، وذلك أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٣٣,٥%. ولا تزال الأساليب الأخرى منخفضة للغاية في تنفيذها، وهذا ليس في المملكة العربية السعودية فحسب، بل عبر دول مجلس التعاون الخليجي أيضاً.

رفاهية الموظف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)

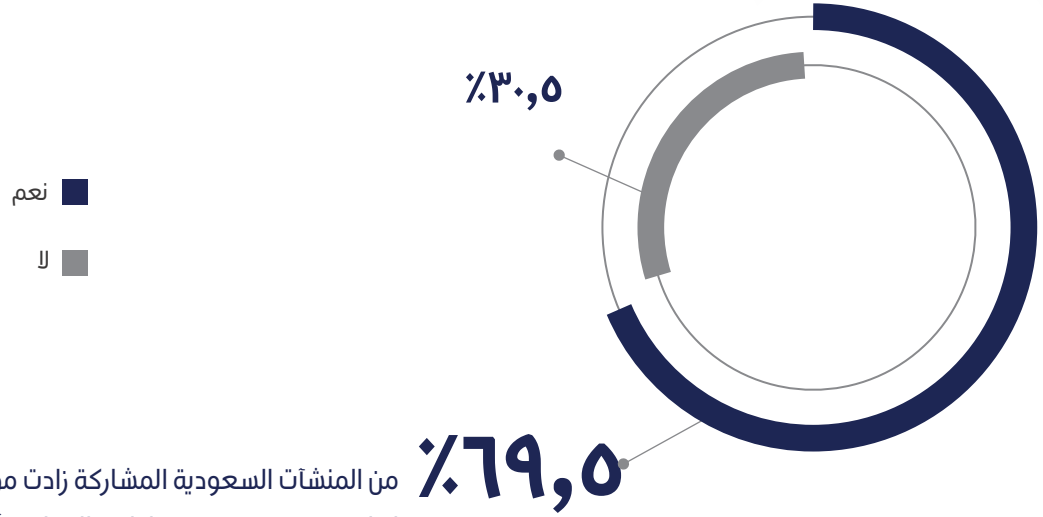


المملكة العربية السعودية ■ دول مجلس التعاون الخليجي ■

إدارة المواهب

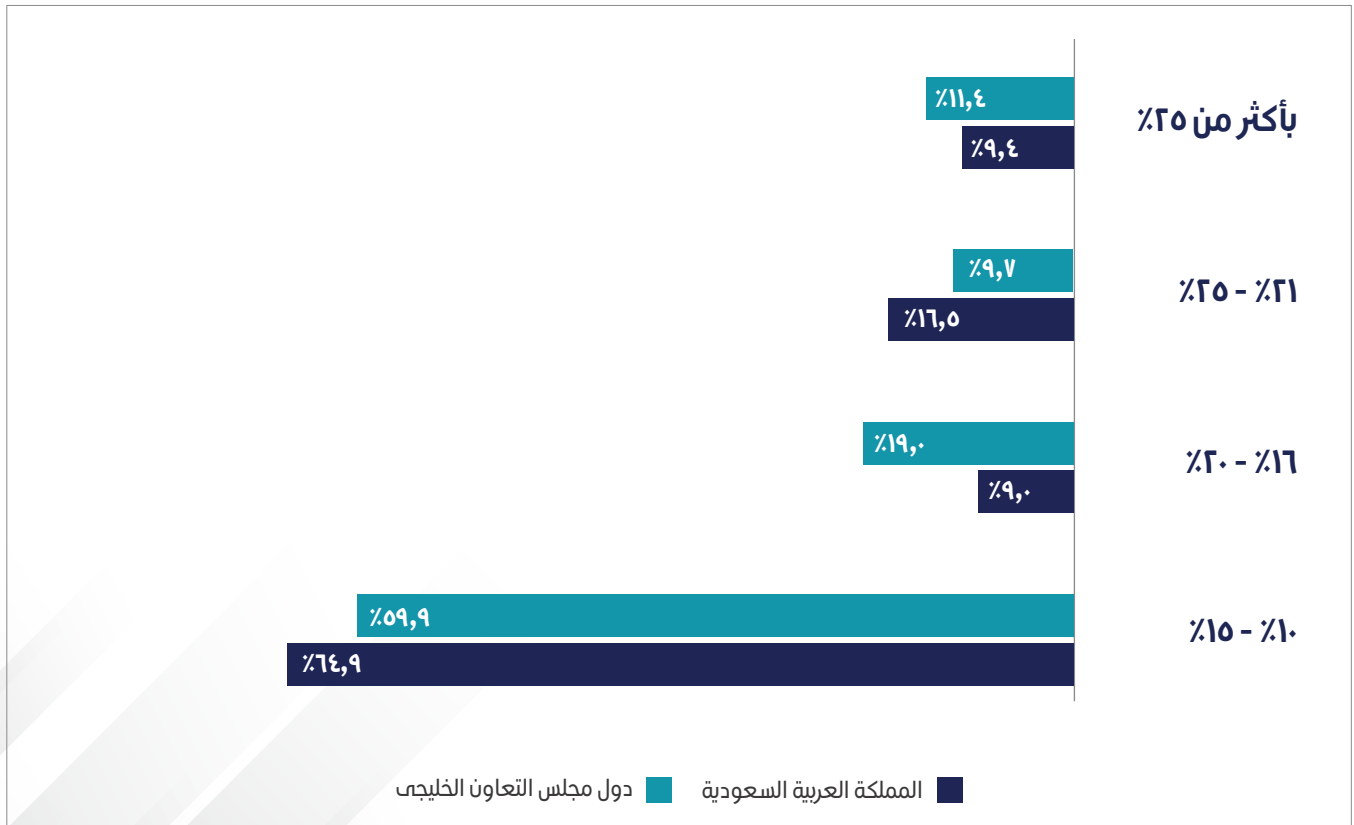
رفاهية الموظف

استثمار المنشآت في التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣



من المنشآت السعودية المشاركة زادت موازنة التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣ ، و ٢٥,٩% منها زادت الموازنة بأكثر من ٢٠%

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

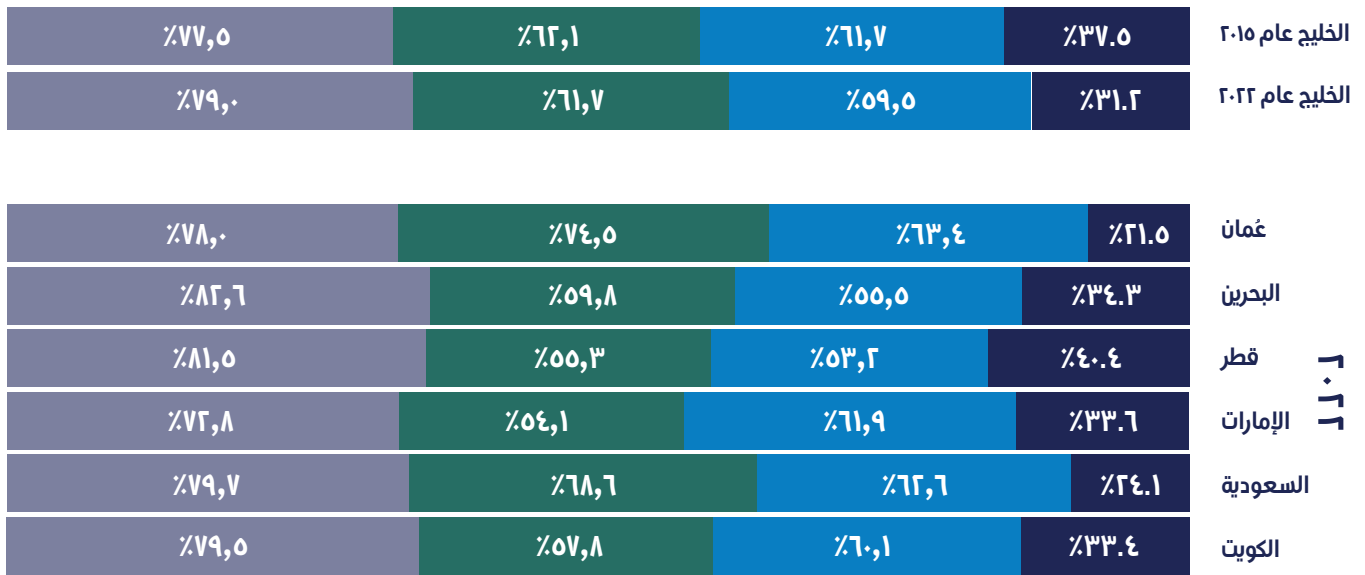
توضح القائمة أدناه النتائج التي تم الحصول عليها من دراسة أكثر من ١٠٠,٠٠٠ موظف وباحث عن عمل عبر دول مجلس التعاون الخليجي.

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 للمنشآت التي تشجع عوامل القيادة والملكية حيث يتطلب كلاهما هيمنة

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:

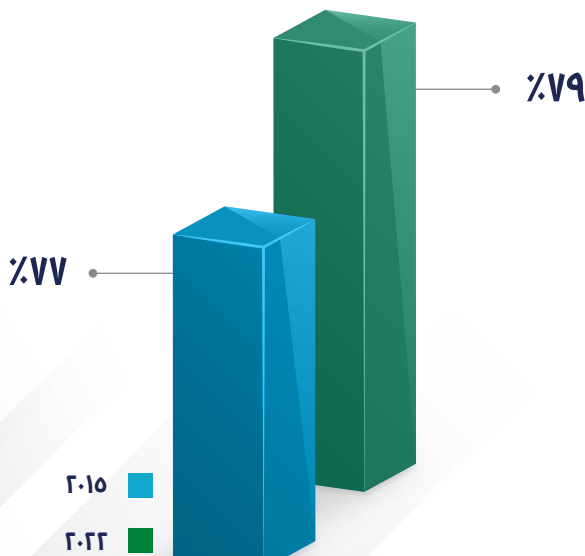
● تحلي الموظفين بميزة تافسية عن طريق قبول التحديات وتطوير قدراتهم القيادية.

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

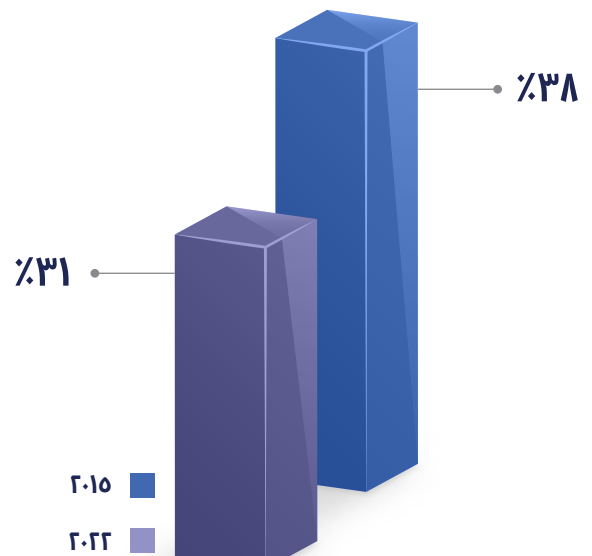
- المعاهد التعليمية التي يتوجب عليها إعطاء الأولوية لتعزيز عامل الهيمنة بين الطلاب في سن مبكرة من خلال مناهج ووحدات تعليمية محددة.
- أصحاب العمل الذين يتوجب عليهم التركيز على تنفيذ خطط التعلم والتطوير التي من شأنها المساهمة في تطوير هيمنة الموظفين من خلال توفير التدريبات المتعلقة بما يلي: اتخاذ القرار 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 السعودي من خلال مراجعة الأساليب المستخدمة لجذب المواهب والاحتفاظ بها.

المصادر:

مركز أبحاث «بروكابيتا»

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

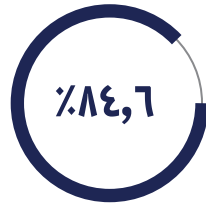
التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

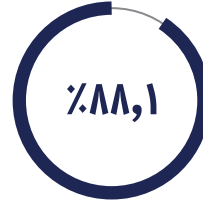
قام ٨٨,١٪ من المنشآت السعودية المشاركة بتقديم زيادات في رواتب موظفيها لعام ٢٠٢٢. وتستند هذه الزيادات إلى عدة عوامل منها الارتفاع المفاجئ في الأنشطة التجارية في اقتصاد ما بعد الوباء، والحرب المتصاعدة على الموانئ، ومعدلات التضخم العالمي.

المنشآت التي قدمت زيادات سنوية لعام ٢٠٢٢

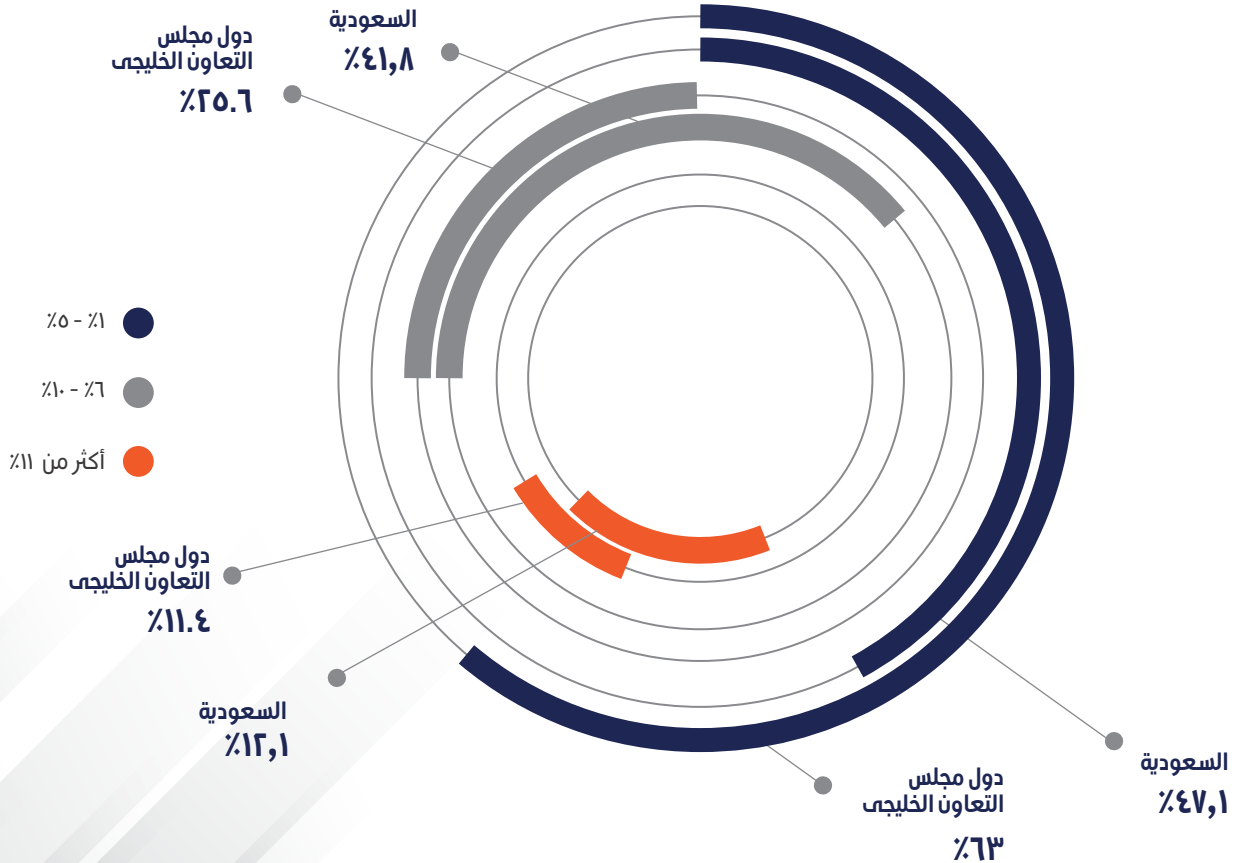
متوسط دول مجلس
التعاون الخليجي



متوسط المملكة
العربية السعودية



متوسط زيادات الرواتب لعام ٢٠٢٢

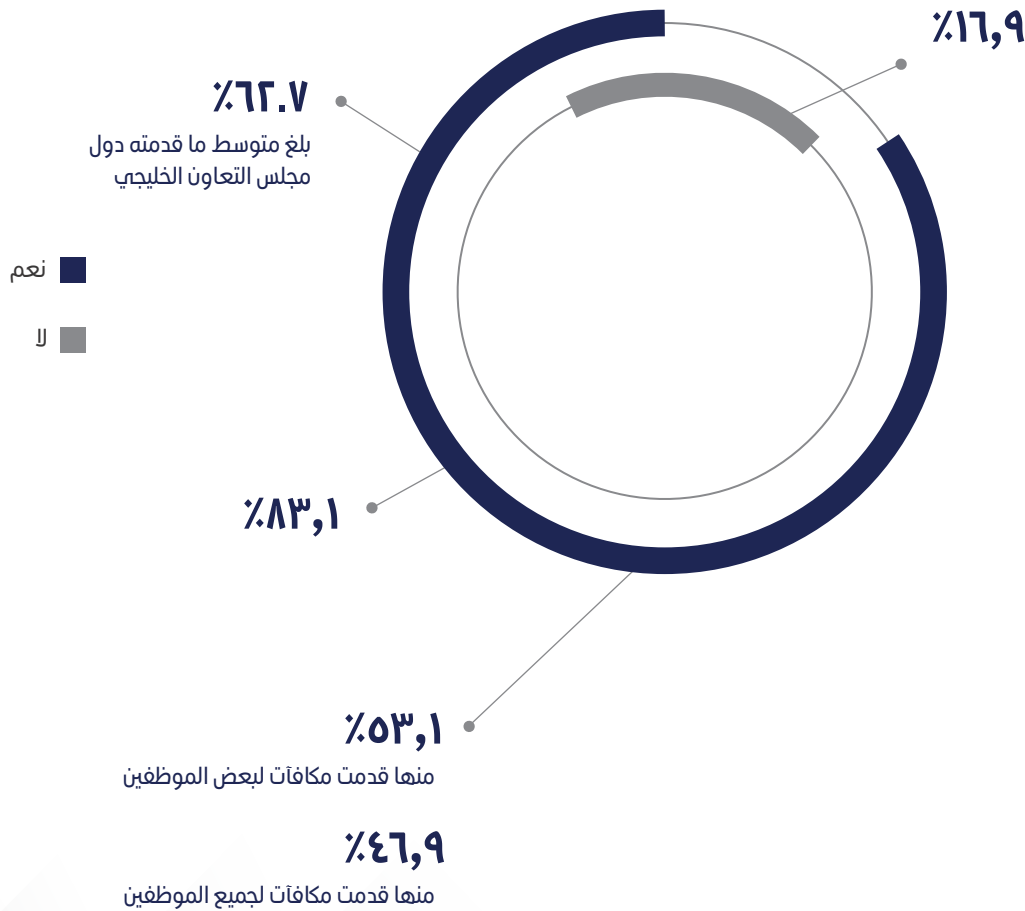


التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

قام ٨٣,١٪ من المشاركين بتقديم مكافآت سنوية لموظفيهم لعام ٢٠٢٢، وهي نسبة أعلى بكثير من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٦٢,٧٪. ويدرك أصحاب العمل في المملكة العربية السعودية تأثير الحرب المستمرة على المواهب. ومع تزايد التوقعات بشأن الحرب على المواهب خلال عامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤. يتوجب على المنشآت العمل على تقديم زيادات ومكافآت تنافسية لجذب المواهب والاحتفاظ بها.

المنشآت التي قدمت مكافآت سنوية لعام ٢٠٢٢



التعويضات والمزايا

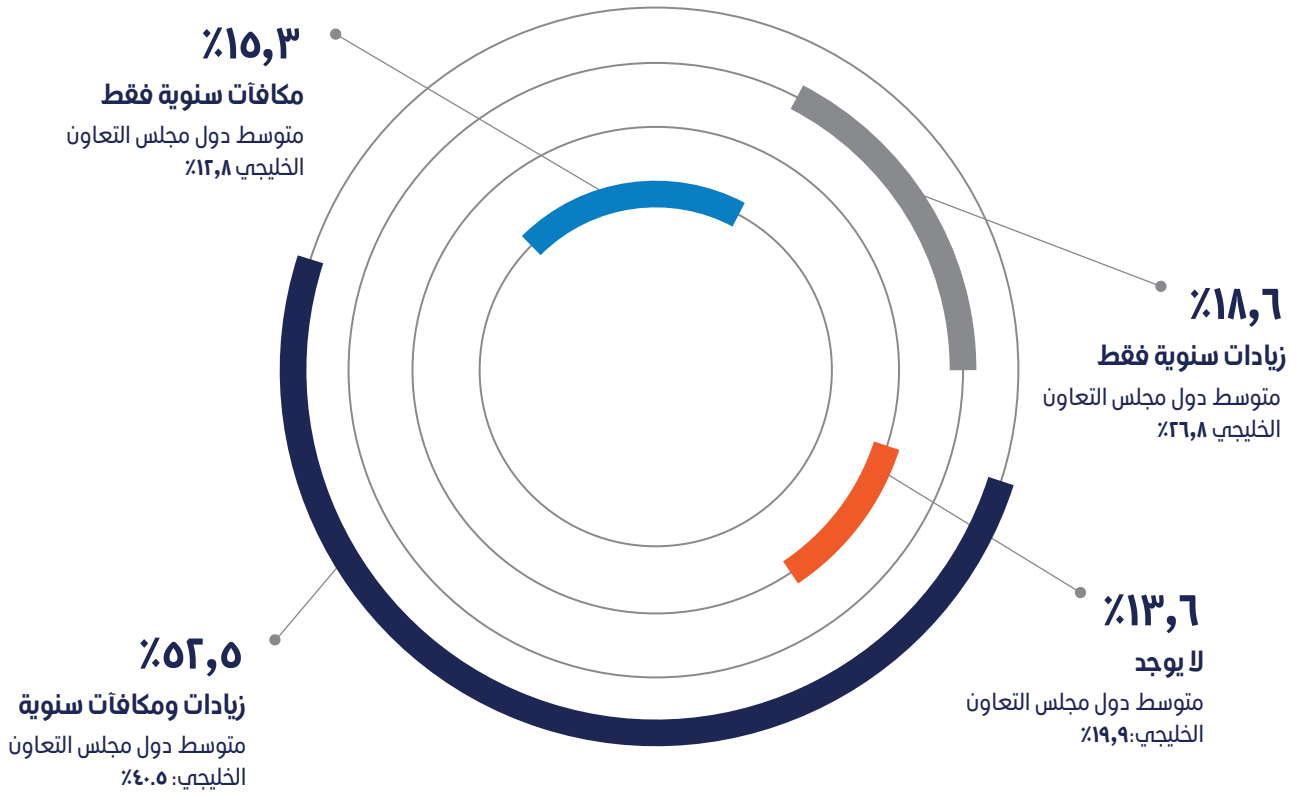
الزيادات والمكافآت المتوقعة لعام ٢٠٢٣

سيقدم ٣٣,٩٪ من المشاركين إما زيادة في الرواتب أو المكافآت، في حين أن ما يعادل ٥٢,٥٪ منهم سيقدّمون كلاهما معاً لموظفيهم.

من الواضح أن المنشآت المشاركة السعودية تدرك مدى وطأة الحرب على المواهب، حيث أفاد ١٣,٦٪ فقط أنهم لن يقدموا أية زيادات أو مكافآت لعام ٢٠٢٣.

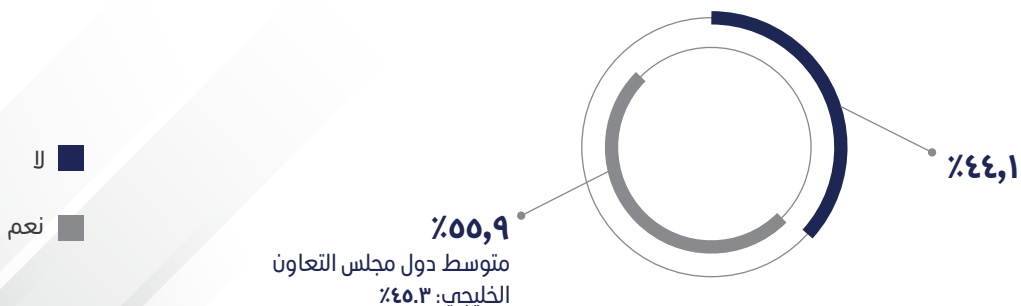
يخطط ٥٥,٩٪ من المنشآت المشاركة من المملكة العربية السعودية لتعديل جداول الرواتب وفقاً للتضخم في عام ٢٠٢٣، وهو الأعلى في دول مجلس التعاون الخليجي، مع العلم أن اقتصادها سجل أدنى مستويات التضخم بين دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى بنسبة ٢,٢٪.

المنشآت التي تخطط لتقديم مكافآت لعام ٢٠٢٣



٥٥,٩٪ من منشآت المملكة العربية السعودية المشاركة تخطط لتعديل جداول الرواتب وفقاً للتضخم في عام ٢٠٢٣.

المنشآت التي تخطط لتعديل جداول الرواتب لعام ٢٠٢٣



التعويضات والمزايا

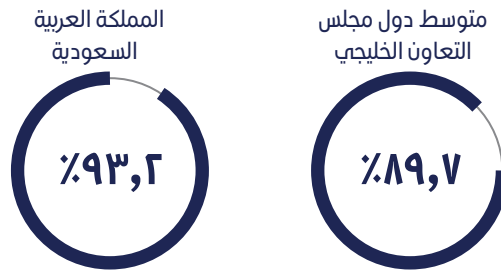
المزايا غير النقدية

أصبحت المزايا غير النقدية مثل التأمين الطبي وخطط التقاعد والإجازات سائدة بشكل متزايد. وكاستراتيجية لاكتساب المواهب والاحتفاظ بها، يقدم ما يعادل ٩٣,٢% من المنشآت المشاركة من المملكة العربية السعودية نوعاً واحداً على الأقل من المزايا غير النقدية، وهي نسبة أعلى قليلاً من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٨٩,٧%.

يعتبر التأمين الطبي الشكل الأكثر شيوعاً للمزايا غير النقدية المقدمة للموظفين وذلك بنسبة ٩٠,٩%، ويليه اتباع سياسة ساعات العمل المرنة بنسبة ٤٩,١%.

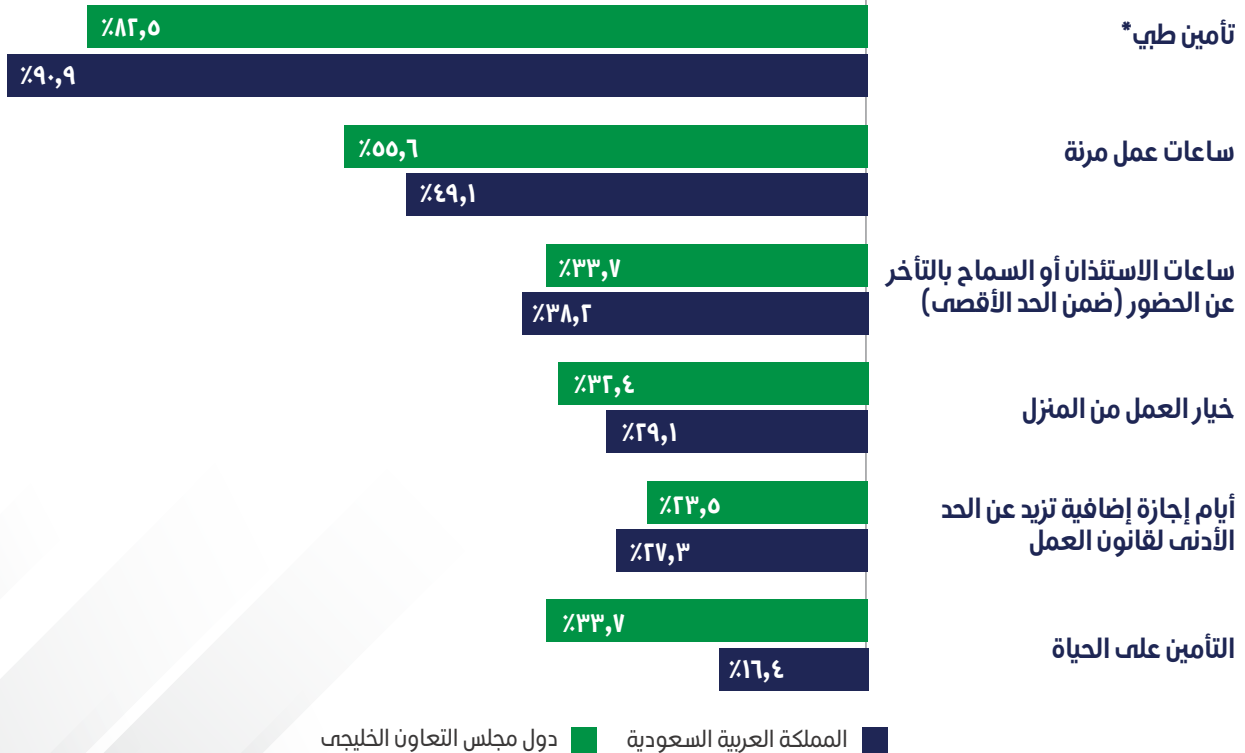
تعتبر نماذج العمل المرنة المقدمة للموظفين على شكل ساعات عمل مرنة، وخيار العمل من المنزل أقل من تلك المقدمة من دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، في حين أن منح أيام إجازات إضافية هي أعلى بشكل ملموس مما تمنحه دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى.

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

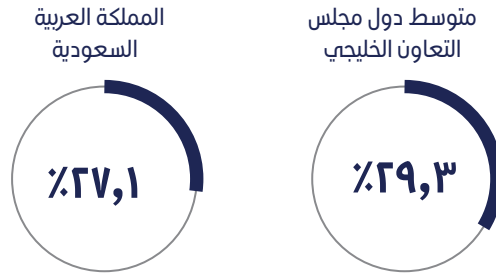
التعويضات والمزايا

خطط الحوافز طويلة الأجل

تقدم ٢٧,١٪ من المنشآت السعودية المشاركة خطط حوافز طويلة الأجل لموظفيها وكانت أكثرها شيوعاً هو "منح حق شراء أسهم في المنشأة" بنسبة ٤٣,٨٪، وهي أعلى بكثير من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٣٣٪، وتليه "المكافأة المالية المؤجلة" بنسبة ٣١,٣٪، وهو أقل بكثير من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤١,٨٪.

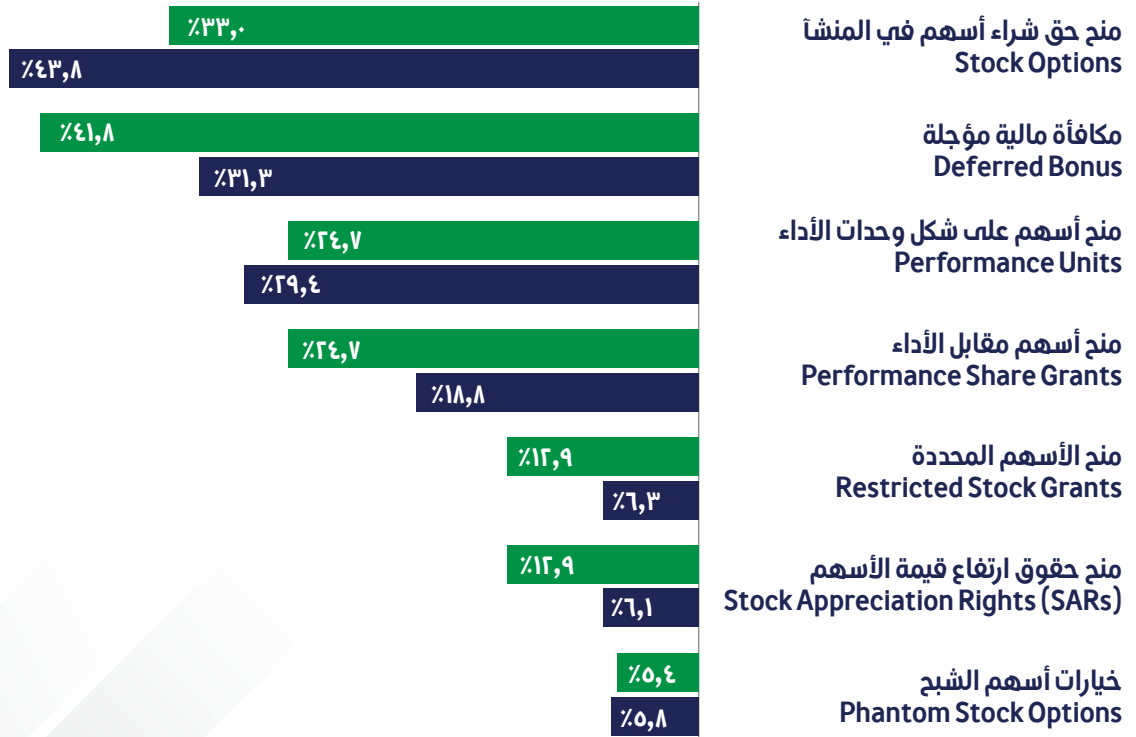
تهدف خطط الحوافز طويلة الأجل إلى التوفيق بين مصالح الموظفين ومصالح المنشآت على مدار فترة لا تقل عن ثلاث سنوات. وقد تشمل هذه البرامج، خيارات الأسهم، والأسهم المرتبطة بالأداء من بين حوافز أخرى. من المرجح أن تقوم مؤسسات ومنشآت دولية كبرى تعمل في قطاعات معينة، مثل النفط والغاز، والبنوك والتمويل، بتنفيذ برامج حوافز طويلة الأجل. وتعتبر هذه البرامج أقل انتشاراً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم، وفي قطاعات معينة، مثل البيع بالتجزئة.

المنشآت التي قدمت خطة الحوافز طويلة الأجل لعام ٢٠٢٢



خطة الحوافز طويلة الأجل لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



المملكة العربية السعودية ■ دول مجلس التعاون الخليجي ■



القسم السادس: مكافآت مجلس الإدارة

يُلقي هذا القسم الضوء على مكافآت مجلس الإدارة في المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي في عام ٢٠٢١.
المصادر:

مركز أبحاث «بروكابيتا»
[/https://pro-capita.com](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 المنشآت 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 منشأة 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 ١٠ منشأة 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 ١٠،٠، 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 ١٠ 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 ١٠ 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
٠٣١٠ ٢٢٢ (+٩٦٥)

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
٣٨٧٧ ٦٥٥٣ (+٩٦٢)

دبي

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



FOLLOW US ON LINKEDIN
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON FACEBOOK
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON TWITTER
PROCAPITA MENA