



اتجاهات وممارسات الموارد البشرية

مملكة البحرين

PROCAPITA

مارس ٢٠٢٣

فهرس المحتويات

الملامح الاقتصادية

٥

التوظيف وتحطيط القوى العاملة

٦

التحول الرقمي

٧.

ادارة المواهب

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

٨

التعويضات والمزايا

(شاملة تعويضات أعضاء مجلس الإدارة)

٩

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، وکعادتها، 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، والثبات، وتقديم الجودة النوعية في خدماتنا. ولطالما كان نجاحنا يعزى إلى العديد من العناصر مثل الشغف المتواصل بتقديم خدمات متميزة، والاستثمار المناسب في الكفاءات وتلبية عمالئنا والحرص على إرضائهم.

ونحن نتطلع للمستقبل ونسعى جاهدين لتحقيق التميز على مستوى المنطقة، ونلتزم التزاماً راسخاً بالمساهمة في تحقيق رؤية شركائنا، ونساهم في التوسيع المستدام للموارد البشرية من خلال الاستفادة من مهاراتنا وخبراتنا 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 السلوكية والمهنية، سعياً منا لتقديم الأفضل وتحقيق مستويات متقدمة من التنافسية والريادة الإقليمية.

ومن هنا يسعدني أن أدعوكم للإطلاع على التقرير السنوي الأول لعام ٢٠٢٢ لمملكة البحرين شاملاً اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأحدث التقنيات المستخدمة لتطوير المواهب والتطوير المؤسسي.

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 للقاء الضوء على أحد اتجاهات الموارد البشرية والتوظيف وأهم المؤشرات الاقتصادية وأثرها على سوق العمل البحريني. كما تضمن تحليل اتجاهات إدارة المواهب، ومبادرات التداول الرقمي ومعدلات الاندماج الوظيفي والسعادة الوظيفية، بالإضافة إلى آخر تطورات التعويضات والمزايا في أسواق العمل.

في الختام، أود أن أشكركم على دعمكم المستمر وثقتم الراسخة التي نعتز بها وندرص على تحقيق أفضل قيمة لكم ولجميع الشركاء والأطراف المعنية، آملين أن يشهد العام المُقبل مزيداً من الإنجازات، وإطلاق مبادرات خلاقة وحلول تمكّنكم من النجاح في الحصول على القيمة المراده 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 مملكة البحرين 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 أيضاً مستويات الاندماج الوظيفي والتحليل السلوكى الذي أجراه شركاء بروكابيتا الاستراتيجيون، وهم شركة زينر المختصة بالحلول الذكية للموارد البشرية وتحليل وقياس تجربة الموظفين وشركة توماس العالمية المتخصصة بأدوات تقييم الموظفين السلوكى والمهنى.



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:

الصناعية	
الغاز والنفط	
التعليم	
الإتصالات	
القطاع الحكومي	
عدة منشآت في قطاعات مختلفة	
الإنشاءات والمقاولات	
التجارة بالتجزئة والتجارة الإلكترونية	
خدمات المالية (البنوك والتأمين وأسواق المال)	
خدمات واستشارات قطاع التكنولوجيا	
خدمات أعمال مهنية	



القسم الأول: الملامح الاقتصادية

يلقي هذا القسم الضوء على المعايير الاقتصادية في مملكة البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي، بالإضافة إلى الاستراتيجيات والتطورات الجارية التي تؤثر على الوضع الحالي والمستقبلبي 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 جوهيرية في عام ٢٠٢٢ حيث كانت تهدف إلى تقليل الاعتماد الاقتصادي 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 يتوافق 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.

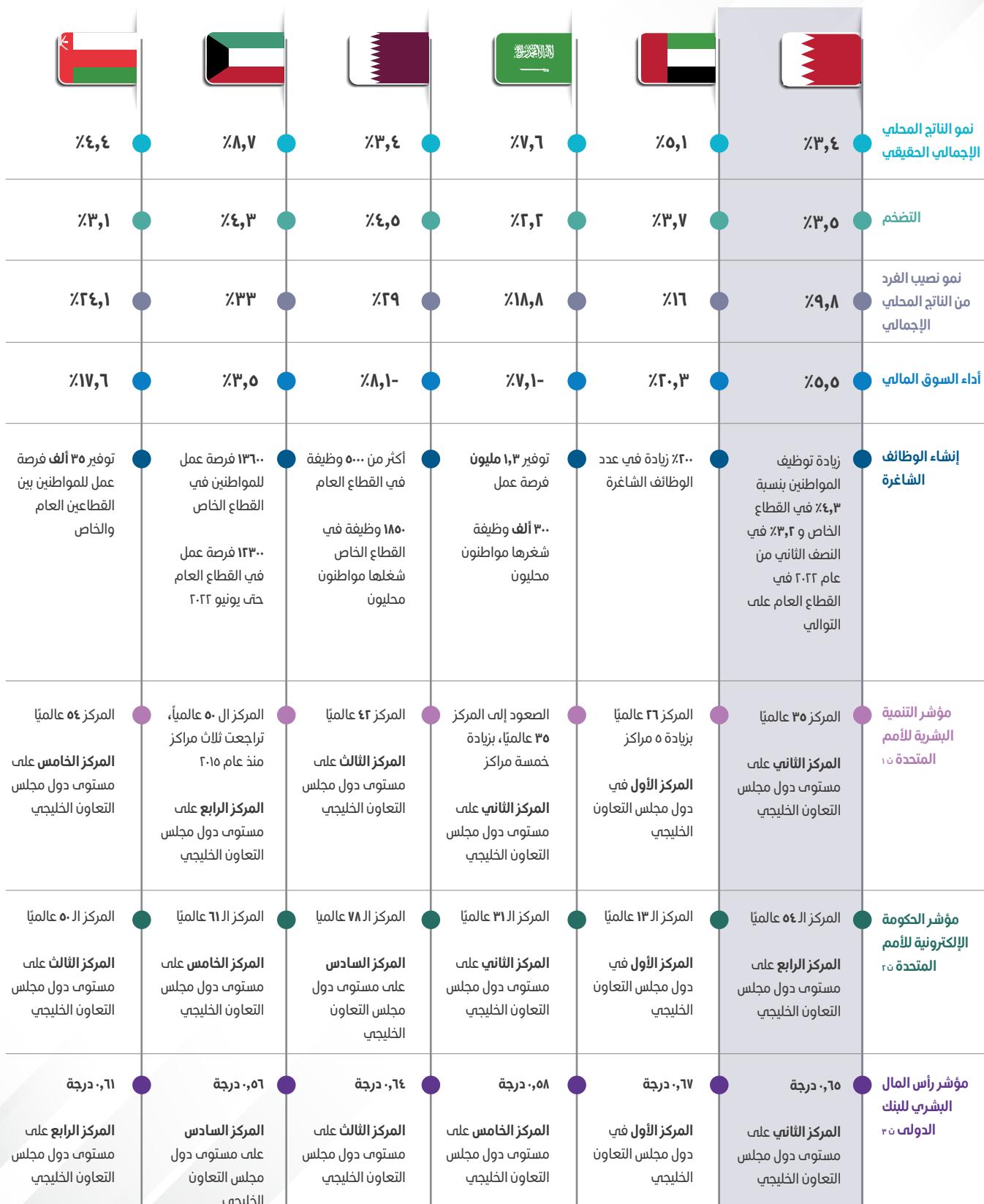
- مع استمرار نمو اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي وتوسيعها، أصبحت استضافة الفعاليات العالمية الناجحة مثل فعالية كأس العالم ٢٠٢٢ في قطر، وتطوير المشاريع السياحية الكبيرة في مدن مثل دبي وجدة والرياض، مثلاً يحتذى به لتطور بنيتها التحتية وإدارتها وتسيير أعمالها ومرؤونة حركتها وانفتاحها على العالم، بما يتوافق مع رؤاهم طويلة المدى لغرض خلق بيئة أعمال متمالية للاستثمار.

- تركز الحكومات في دول مجلس التعاون الخليجي على تعزيز ريادة الأعمال والابتكار من خلال صناديق الاستثمار والدعم التنظيمي. ويوضح 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 متعددة 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 الأعمالتحدياً 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.

الملاحم الاقتصادية

تصورات غرف دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيرها على سوق العمل



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

٤٥ صفحات - ٣، ٢، ١

الملامح الاقتصادية

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



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

كان قطاع الخدمات المالية وقطاعات البنوك والعقارات والفنقة والتصنيع من بين القطاعات التي سجلت نمواً في عام ٢٠٢٢. علاوة على ذلك، فقد تم إنشاء مراكز جديدة تسجيل العمالة وبابات 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 البحريني بنسبة ثابتة بلغت ٥٪٥. وبفضل الجهود الحثيثة لخلق المزيد من فرص العمل الوطنية، فإن اقتصاد البحرين يسير على طريق النمو والاستقرار.



سجلت الإمارات العربية المتحدة ارتفاعاً كبيراً في النمو الاقتصادي في عام ٢٠٢٢ ، حيث وصل الناتج المحلي الإجمالي الفعلي إلى ٥٪١ ، مما يجعلها ثانياً أعلى نصيب للفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنمو قدره ٦٪. كما ارتفع عدد الوظائف الشاغرة بالعمل عن بعد بنسبة ٧٪٢٧ ، مع ترسیخ مكانة دبي باعتبارها الوجهة الأكثر شعبية في العالم للمرة الثانية على التوالي. وقد بلغت عائدات السياحة مبلغاً وقدره ٤٢,٩ مليار دولار، وهي الأعلى في تاريخ دبي حتى الآن. كما شهدت قطاعات FSI والبنوك والعقارات والنفط والغاز نمواً كبيراً.

أطلقت دبي الرؤية الطموحة ٢٠٣٣ ، والتي تهدف إلى تنوع الناتج المحلي الإجمالي ، وإلى زيادة العمالة الوطنية ، وتعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل ، وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر ، وكذلك دعم انتلاقة المنشآت الناشئة يونيكون. 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 ٣٪٢٠. بينما نما مؤشر سوق دبي المالي بنسبة ٤٪. وقدرت 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 ١١٩٠ مليون دولار أمريكي، أي أقل بنسبة ٢٪ عن عام ٢٠٢١. وعلى الرغم من ذلك، فإن الدولة ثابتة في سعيها لخلق اقتصاد أكثر تنوعاً، وتوفير المزيد من فرص توظيف المواهب.

الملامح 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 ١٢٣,٢ مليار دولار. وفي الوقت نفسه، ازدهر قطاعي السياحة والفنادق، وشهد نمواً كبيراً. ومن جانب آخر، شهد سوق الأوراق المالية انخفاضاً بنسبة ١,٧٪. وعلى الرغم من ذلك، تقدمت المملكة العربية السعودية بخمس نقاط على مؤشر التنمية البشرية (HDI) من المركز ٤ إلى ٣٥ ، جنباً إلى جنب مع البحرين.

أدى هذا النمو الاقتصادي والتنوع إلى إيجاد عدد كبير من فرص العمل الجديدة، مع ظهور ١,٣ مليون وظيفة شاغرة جديدة، حيث أن هناك ٣..... 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 ٧٣٪ ، لتصل إلى مبلغ وقدره ٩٨٧ مليون دولار، مع تخصيص ٣٤٪ (٣٩ مليون دولار) منه في قطاع التكنولوجيا المالية. كما قامت حكومة المملكة العربية السعودية بتنفيذ العديد من الإصلاحات في قانون العمل، واقتربت عمل التعديلات اللازمة عليها، والتي تهدف إلى حماية حقوق الموظفين ، مما يجعل المملكة العربية السعودية وجهة عمل أكثر تنافسية.



سجل الناتج الإنتاج القطري المحلي أعلى نمواً حقيقي في عام ٢٠٢٢ منذ ٢٠١٦ بنسبة ٤٪، مع نمواً نصيبي الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢٩٪. وكان التوظيف الوطني في المقدمة حيث شغل المواطنين 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، والفنادق من القطاعات التي ازدهرت في عام ٢٠٢٢. وكان من المتوقع أن تتحقق فعاليات كأس العالم إيرادات قدرها ٢٠ مليار دولار، وأن تستقطب نحو ١,٤ مليون زائر. تحل قطر المركز ٤ على مؤشر التنمية البشرية (HDI). ومع ذلك، شهد مؤشر البورصة 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.

الملامح 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 ٣,٣٪ 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 التغيرات 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 ١٤٠٠ و ١٣٠٠ وظيفة جديدة في الكويت في كل القطاعين العام والخاص على التوالي خلال العام الماضي.

تحتل الكويت المركز ٥٤ في مؤشر التنمية البشرية، وهي بذلك تحل ثالثي أدنى مركز في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تراجعت ٣ مراكز منذ عام ٢٠١٥. بالإضافة إلى ذلك، تحل الكويت المركز ٦١ في مؤشر تطور 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.



وعلى الرغم من نمو الناتج المحلي الإجمالي الفعلي بنسبة ٤,٤٪ في عام ٢٠٢٢ ، لا يزال الاقتصاد العماني في طريقه للمضي قدماً ، وكان نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي ما نسبته ١,٢٤٪. وتعتمد الحكومة بتغيير استراتيجيات لتحويل التوظيف نحو القطاع الخاص، بما في ذلك إجراء تعديلات على قانون العمل لحماية الموظفين وزيادة الإنتاجية وتعزيز الاستثمار. وكان أداء سوق التداول العالمية جيداً، حيث نما بنسبة ١٧,٦٪ ، وهو ثالثي أعلى مستوى من بين دول مجلس التعاون الخليجي. وتحتل عمان المركز ٤٥ عالمياً في مؤشر التنمية البشرية، وهي الأدنى من بين دول مجلس التعاون الخليجي.

قامت عُمان بإطلاق برنامجاً لتدريب المواطنين العمانيين الباحثين عن عمل في الكليات المهنية لتوظيف الشباب. كما قامت بمراجعة قوانين تداول الأوراق المالية لإنشاء سوق رقمي وفعال للاستثمار في أسهم المنشآت الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ذلك، تمكنت من توفير ٣٥٠٠ فرصة عمل خلال عام ٢٠٢٢ في القطاعين الخاص والعام. وتقوم عُمان بالاستثمار في قطاعات النقل والخدمات اللوجستية والرعاية الصحية والتكنولوجيا والفنقة 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 لجزء مakan لها ضمن مصاف أكبر الاقتصادات في دول مجلس التعاون الخليجي، مما يمهد لها الطريق لمستقبل واعد.



القسم الثاني: التوظيف وتحطيط القوى العاملة

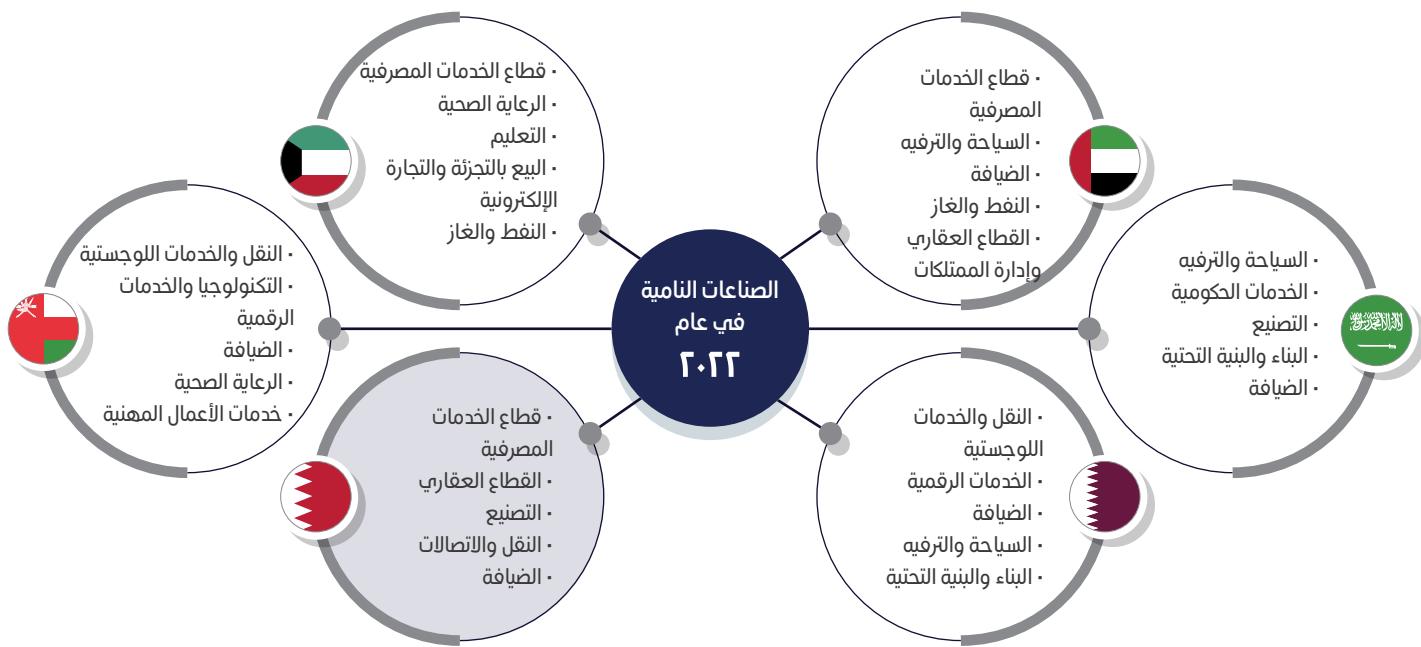
يلقي هذا القسم الضوء على اتجاهات التوظيف وخطبة القوى العاملة التي تمارسها المنشآت في مملكة البحرين.

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

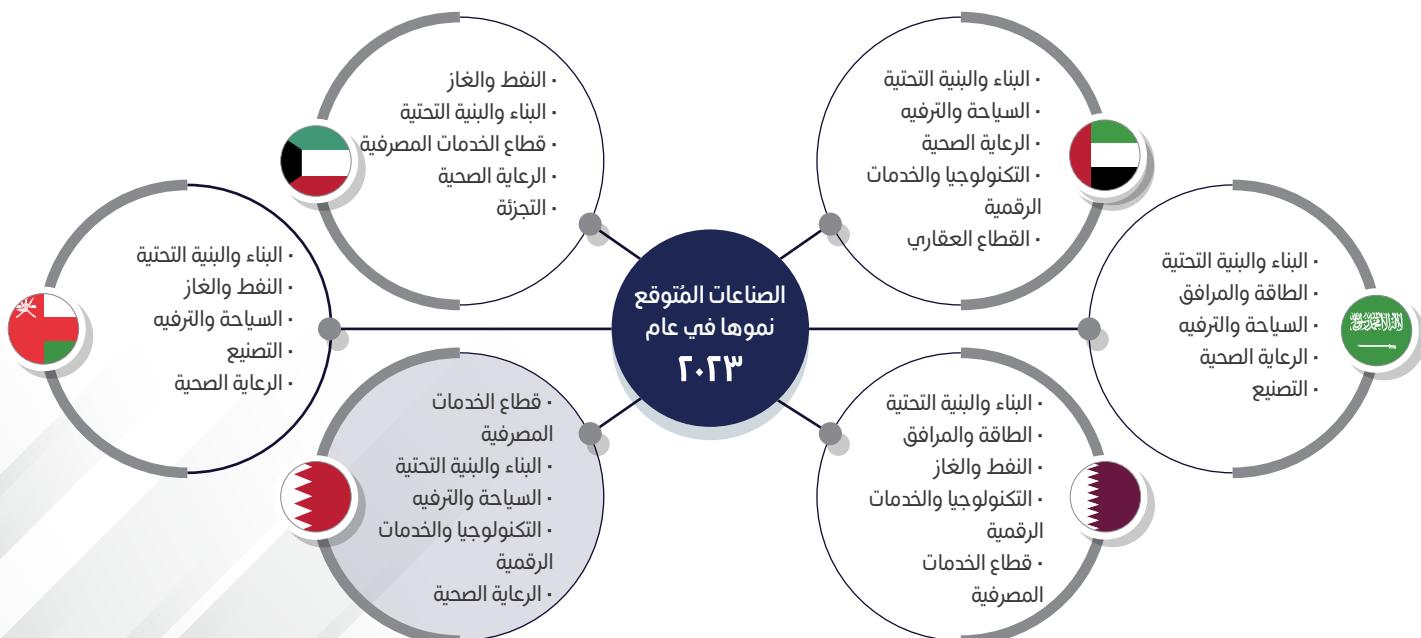
التوظيف وخطةقوى العاملة

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 الأعلى ارتفاعاً:



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



التوظيف وخطةقوى العاملة

التغيرات في العرض والطلب

خضعت مختلف الوظائف إلى تباين في الطلب عليها استجابةً للمتغيرات التي شهدتها سوق العمل. وقد أثرت عوامل مثل التشريعات واللوائح في مملكة البحرين، والتغيرات في القطاعات المستهدفة للاستثمار على كل من العرض والطلب في سوق العمل.

يوضح الجدول أدناه التغييرات الأخيرة في الطلب على الوظائف المختلفة:

تغيرات الطلب حسب التخصص في مملكة البحرين ٢٠٢٢

انخفاض الوظائف ذات الطلب المنخفض

- المهندسون الكهربائيون
- المهندسون المدنيون
- وكالء مبيعات العقارات
- موظفو التسويق عبر الهاتف
- عمال خط التجميع
- مسؤولين مسک الدفاتر
- عمال تصنيع
- عمال مكتب البريد
- موظفو إدخال البيانات
- وكالء سفر

ارتفاع الوظائف ذات الطلب المرتفع

- متخصصو سلاسل التوريد واللوجستيات
- مطورو البرامج والتطبيقات
- المحامون والمهنيون القانونيون
- متخصصو التسويق الرقمي
- متخصصو وسائل التواصل الاجتماعي
- خبراء الأمن السيبراني
- الاستثمارات المصرفية
- خبراء البيانات والذكاء الاصطناعي
- مدراء المشاريع
- المحللون الماليون
- خبراء التوظيف
- الأطباء
- الممرضات
- المعلمون
- العمالة متعددة المهارات (سائقون، فنيون، ذوي الياقات الزرقاء، إلخ.)

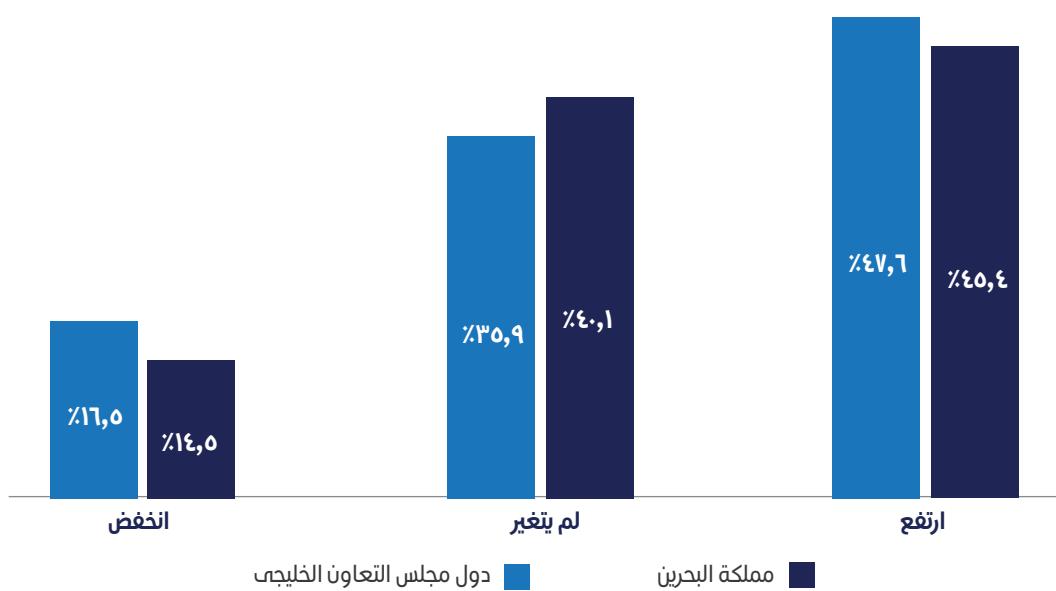
تنوه بروكابيتا عدم الاعتماد كلياً على البيانات المذكورة أعلاه كمرجع عند مراجعة رواتب الموظفين الحاليين في أي منشأة، حيث يجبأخذ العديد من العوامل والممارسات الأخرى في الاعتبار.

التوظيف وخطةقوى العاملة

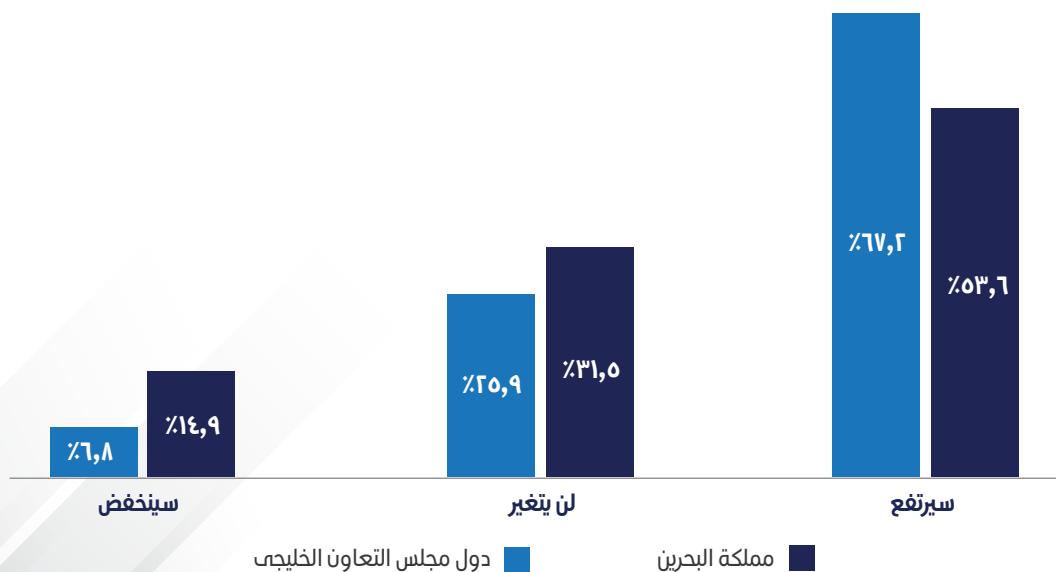
معدلات نمو التوظيف

تتسم مؤشرات السوق البحريني لعام ٢٠٢٢ بالإيجابية، حيث أفادت ٤٥,٤٪ من المنشآت البحرينية المشاركة بنمو العمالة والذي كان أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٧,٦٪. وتبعداً لذلك سجل معدل النمو لهذه المنشآت بنسبة ١٢٪. وتطلع ٥٣,٦٪ من المنشآت البحرينية المشاركة إلى نمو العمالة لديهم خلال عام ٢٠٢٣ بمتوسط ٥٪.

معدل نمو التوظيف في البحرين خلال عام ٢٠٢٢



توقعات معدل نمو التوظيف في البحرين خلال عام ٢٠٢٣

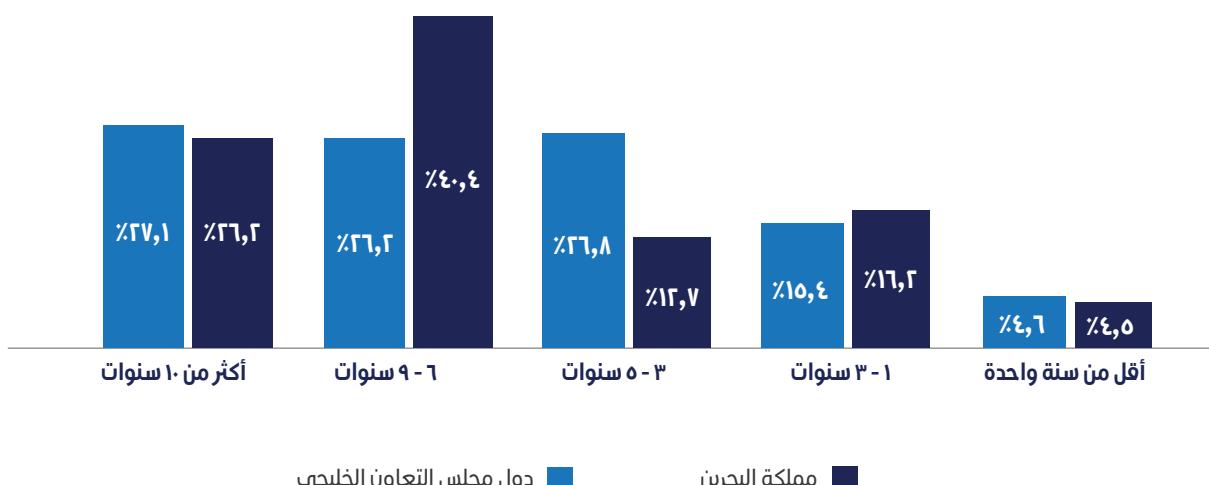


التوظيف وخطةقوى العاملة

المواهب في السوق المحلي

أفادت المنشآت البحرينية المشاركة بأن متوسط مدة خدمة ٤٤,٥٪ من الموظفين تقل عن سنة واحدة، أي أنه متقارب من المتوسط لهذه المدة في دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٤,٦٪، بينما كان متوسط مدة خدمة ٤٠,٤٪ من الموظفين بين ٩-٦ سنوات، وهو معدل أعلى بشكل ملحوظ من متوسط مدة الخدمة نفسها لدى الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٢٦,٢٪.

متوسط مدة خدمة الموظف خلال عام ٢٠٢٢



التوظيف وخطةقوى العاملة

أسباب ترك الموظفين للوظائف طوعية

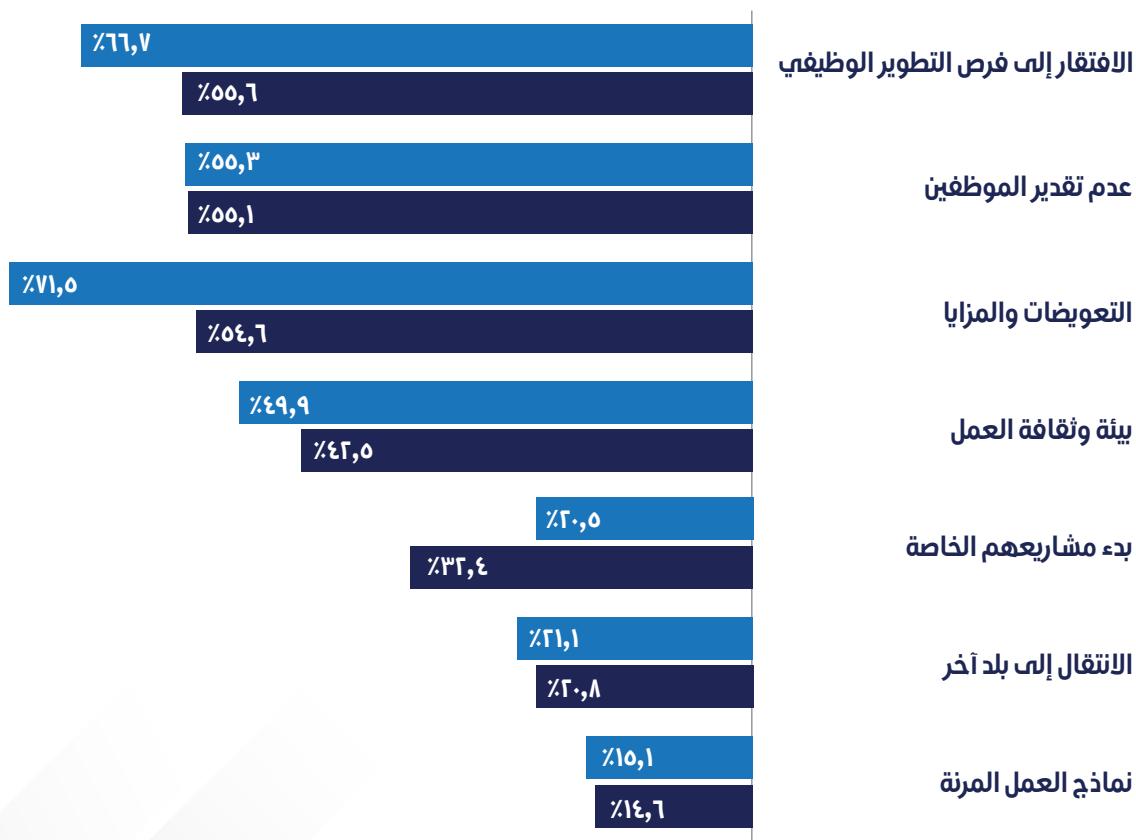
شكل (الافتقار إلى فرص التطوير الوظيفي) السبب الأكثر خلف ترك الموظفين لوظائفهم بنسبة ٦٥٥,٦٪، أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٦٦,٧٪.

ذكر المشاركون أن (عدم تقدير جهود الموظف) هو السبب الثاني خلف ترك الموظفين لوظائفهم بنسبة ٥٥,١٪. كما يتجه العديد من الموظفين إلى السعي نحو وظائف أخرى عندما يشعرون أن جهودهم غير مقدرة.

أما بما يخص (التعويضات والمزايا)، فقد كانت السبب الثالث خلف ما يدع الموظفين لترك وظائفهم بنسبة ٥٤,٦٪ حيث كانت أقل بشكل ملحوظ من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٧١,٥٪.

أسباب ترك الموظفين لوظائفهم في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



التوظيف وخطةقوى العاملة

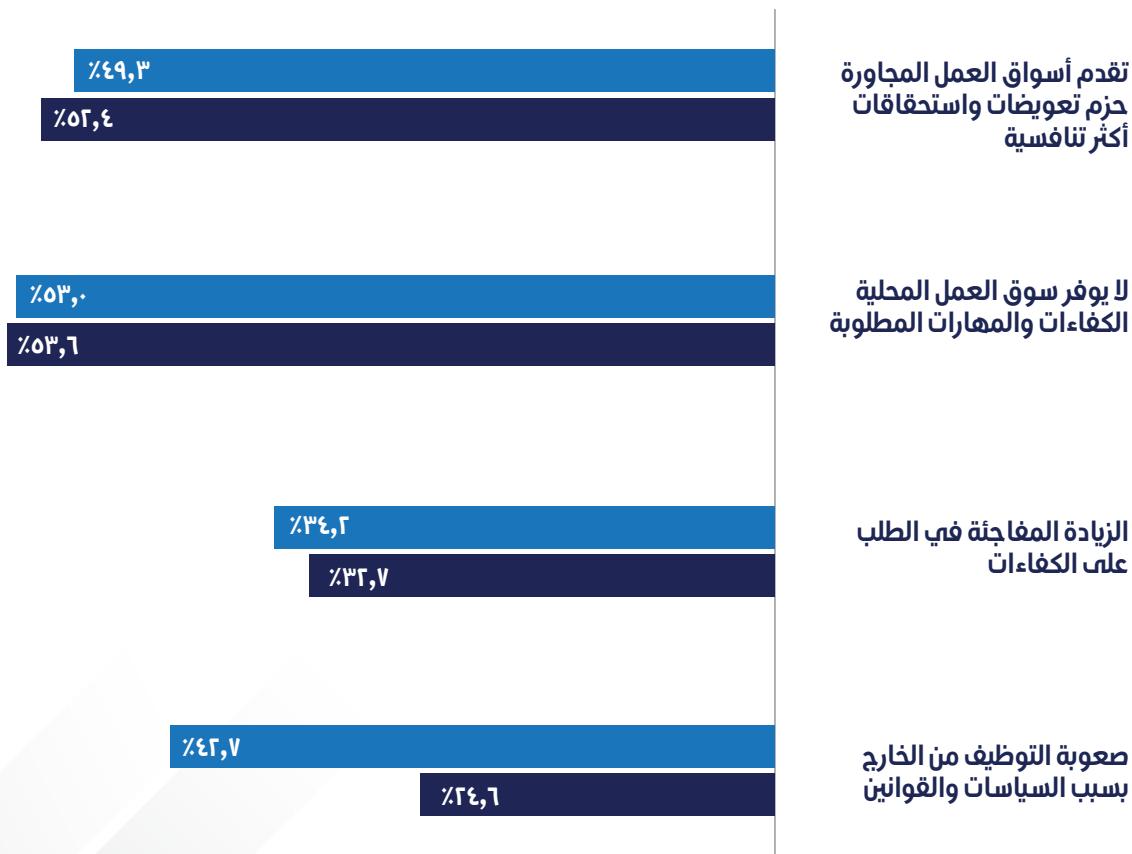
المواهب في السوق المحلي

أشار ٥٢,٤٪ من المشاركين إلى أن (أسواق العمل المجاورة التي تقدم حزم تعويضات ومزايا أكثر تنافسية) يعتبر التحدي الأكثر أهمية الذي يواجهونه عند التوظيف وهو أعلى من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٩,٣٪.

وبما يخص الصعوبات المعنية بالتوظيف من خارج البلاد بسبب السياسات والتشريعات فقد كانت أقل بشكل ملحوظ بنسبة ٢٤,٦٪ مقارنةً بمتوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤٢,٧٪.

التحديات التي تواجه عملية التوظيف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)

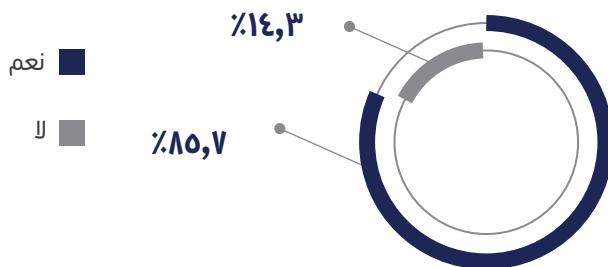


التوظيف وخطةقوى العاملة

الاستعانة بمصادر خارجية

استعان ٨٥,٧٪ من المشاركين بعمالة وخدمات من مصادر خارجية بسبب النقص في هذه الكفاءات والمهارات في سوق العمل. وأصبحت الاستعانة بمصادر خارجية أكثر شيوعاً حتى بين المنشآت الكبيرة لأنها تضمن استمرارية الأعمال كطريقة للتعامل مع توسيع الوظائف وللتقليل من الكلف التشغيلية.

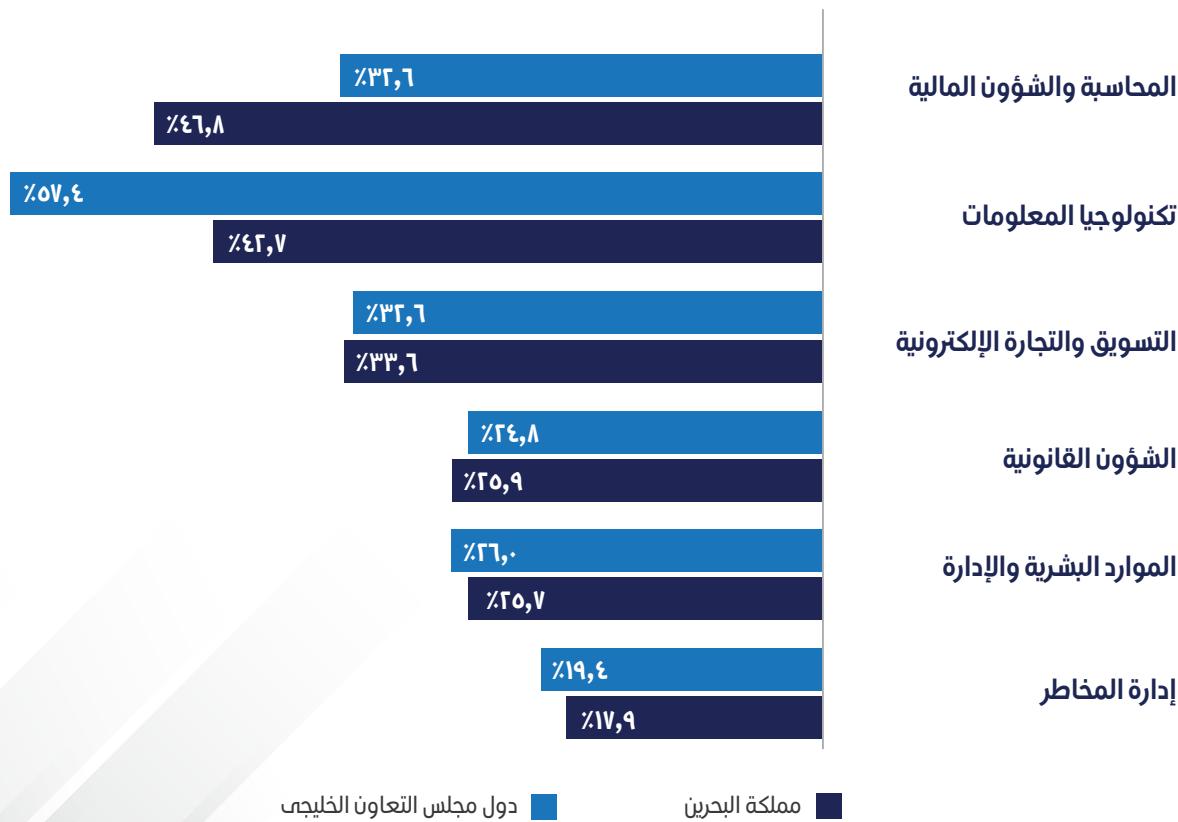
تمحورت معظم الوظائف التي تم الاستعانة بمصادر خارجية من أجلها حول المحاسبة والمالية بنسبة ٤٦,٨٪، تليها تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٤٢,٧٪. بينما كانت الاستعانة بمصادر خارجية لوظائف المحاسبة والمالية أكثر بشكل ملحوظ من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٣٢,٢٪، كانت الاستعانة بمصادر خارجية لوظائف تكنولوجيا المعلومات الإلكترونية أقل بفارق كبير من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٥٧,٤٪.



المنشآت التي تستند على المصادر الخارجية في مملكة البحرين في عام ٢٠٢٢

الوظائف التي تمت الاستعانة بها من المصادر الخارجية في عام ٢٠٢٢

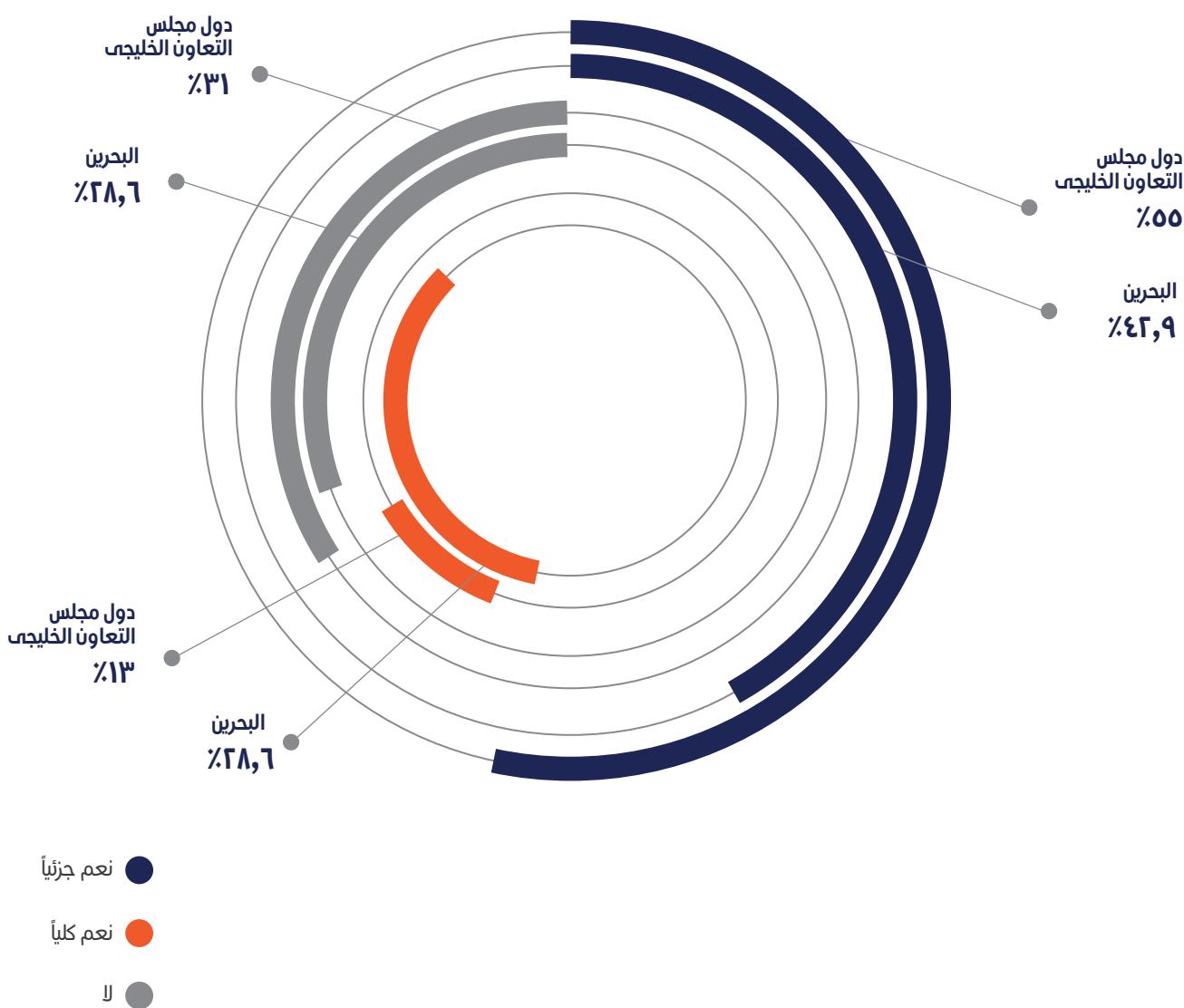
(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



التوظيف وخطةقوى العاملة

سياسات العمل عن بعد

منشآت تطبق سياسات العمل عن بعد في عام ٢٠٢٢



صرحت ٧١,٤٪ من المنشآت البحرينية المشاركة أنها تتبع سياسات العمل عن بعد إما كلياً أو جزئياً، وهو ما يتماشى مع جهود الحكومة للتحول الرقمي.

دعمت حكومة مملكة البحرين ثقافة العمل عن بعد، باعتبارها وسيلة لتعزيز التنافسية في الاقتصاد، وتحسين مستوى المعيشة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه من الممكن للعمل عن بعد أن يساهم في التيسير والتسهيل على المنشآت في استقطاب وجذب الكفاءات والاحتفاظ بها، كما يمكنها من توظيف العمالة بغض النظر عن مكان تواجدها.



القسم الثالث: التحول الرقمي

يلقي هذا القسم الضوء على الاستثمارات التكنولوجية التي تقوم بها المنشآت في مملكة البحرين.

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

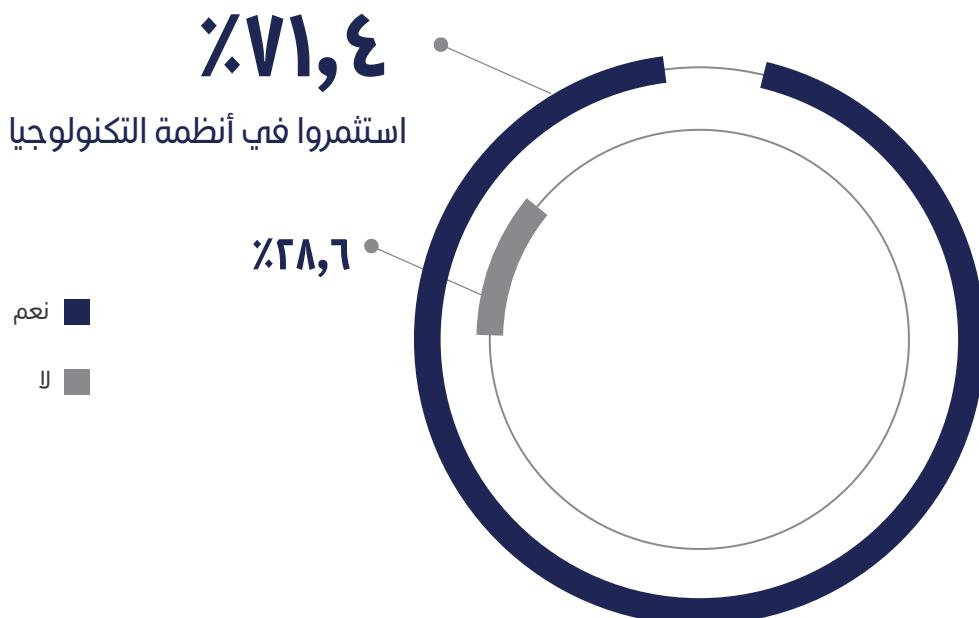
التحول الرقمي

مبادرات التحول الرقمي

كان للتحول الرقمي أولوية قصوى في مملكة البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي. لذلك، فإن هناك جهود مكثفة تبذل 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 الدد من الوظائف في القطاعات التقليدية، إلا أن التطبيق الفعال للتكنولوجيا يتلزم أولاًً إكساب الموظفين المهارات اللازمة، وبالتالي انبثقت حاجة مملكة البحرين إلى إعطاء الأولوية لتطوير مهارات القوى العاملة وإعادة تشكيلها من خلال خطط التعلم والتطوير المخصصة.

يخصص ٤٧,٤٪ من المشاركيين ميزانية محددة لقطاع التكنولوجيا بغض تحسين الكفاءة والإنتاجية في مختلف الوظائف والإدارات، ويأتي هذا استجابة لاحتياجات سوق العمل المتزايدة والتحول الرقمي الشامل إيماناً بدوره في خفض التكاليف التشغيلية.

المنشآت المستمرة في أنظمة التكنولوجيا في عام ٢٠٢٢



التحول الرقمي

الاستثمار في التحول الرقمي

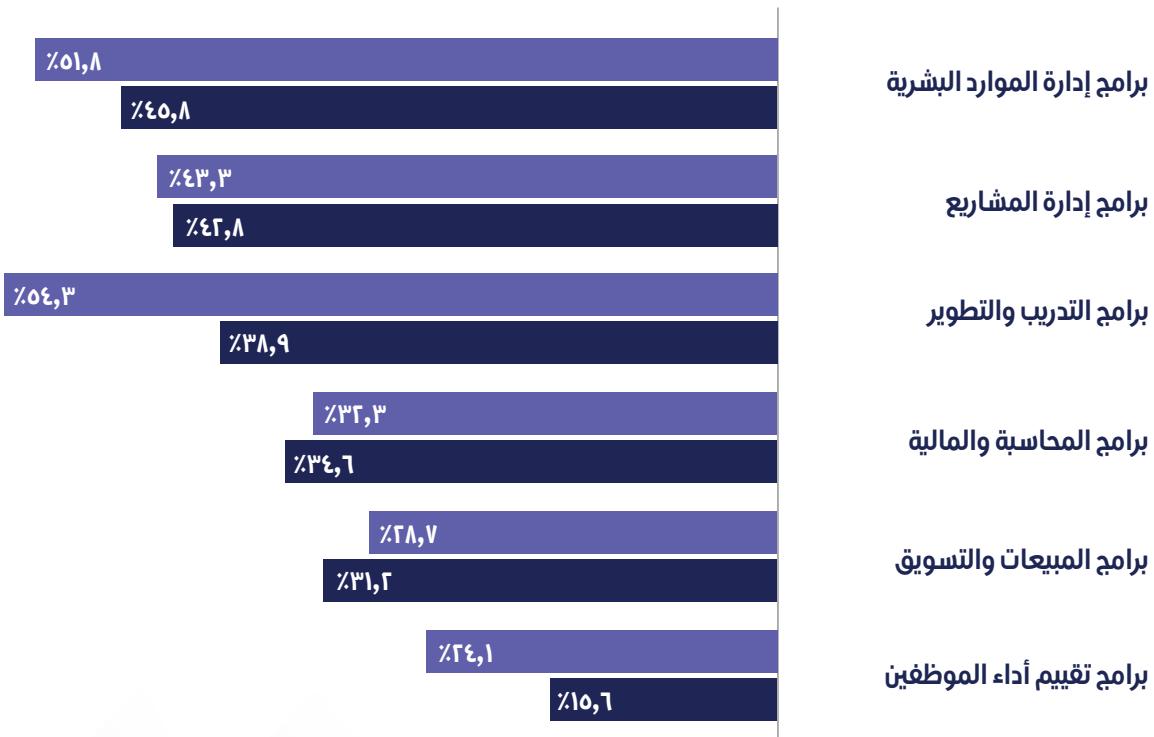
تسعى البحرين بكل جهد إلى التحول الرقمي، وتبني مبادرات لتعزيزه في مختلف القطاعات، وعلى سبيل المثال لا الحصر، خدمات الحكومة الإلكترونية والمدن الذكية والتعليم الرقمي، وذلك من أجل التأقلم مع هذا التحول بسبب تزايد احتياجات الأعمال، بالإضافة إلى التحول الشامل نحو التبني الرقمي بسبب دوره الفعال في تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة.

وكان الاستثمارات في أنظمة التكنولوجيا بين المشاركين موجهة في الغالب نحو برامج إدارة الموارد البشرية بنسبة ٤٥,٨٪، وهذه النسبة أقل بفارق ملحوظ عن متوسط تلك الاستثمارات في دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٥١,٨٪، متباينة ببرامج إدارة المشاريع بنسبة ٤٣,٨٪.

وشكلت الاستثمارات في برامج التدريب والتطوير ما نسبته ٣٨,٩٪ من المنشآت البحرينية المشاركة حيث كان هذا أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٥٤,٣٪.

الاستثمار في أنظمة التكنولوجيا لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)





القسم الرابع: إدارة المواهب

يلقي هذا القسم الضوء على الأدوات المختلفة التي تعتمدها المنشآت في مملكة البحرين لقياس وتحليل تجربة موظفيها وتقديرهم السلوكي لتعزيز ثقافة المنشأة وبيئة العمل.

المصادر:

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

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

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

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

ادارة المواهب

تحليل تجربة الموظف

يدرك ٧١,٤٪ من المشاركين مدى أهمية قياس تجربة الموظف، ويستندون في ذلك على استخدام أداء موحد على الأقل لتقدير تلك التجربة، مما يمكنهم من الحفاظ على منشأه ذات بيئة وثقافة سليمة قادرة على الاحتفاظ بالكفاءات القيمة لديها. قياس مدى سعادة ورضا الموظف هي الطريقة الأكثر شيوعاً لقياس تجربة الموظف، حيث يطبقها ما يعادل ٥٩,٧٪ من المشاركين حيث كانت أقل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٦٣,٥٪.

شكل قياس إجراءات إعداد وتأهيل الموظف ثانٍ أكثر طريقة شيوعاً بنسبة ٣٤,٨٪ من المشاركين.

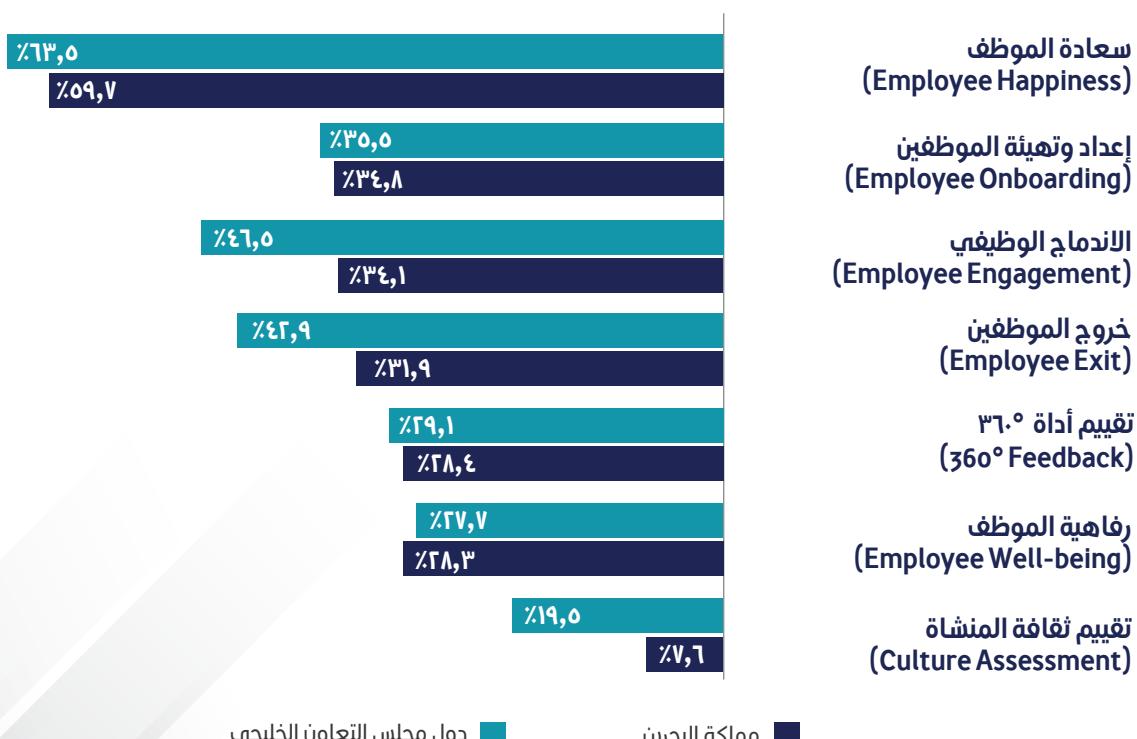
أما بما يخص مدى قياس المنشآت البحرينية المشاركة للنماذج الموظف وإجراء استبيان خروج الموظف وتقييم ثقافة المنشأة كانوا أقل بشكل ملحوظ بنسب ١٩,٣٪، ٣١,٩٪، ٣٤,١٪، ٤٦,٥٪، ٤٦,٩٪، ٤٩,٥٪ على التوالي.

منشآت تقوم بقياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢



أدوات قياس تجربة الموظف في عام ٢٠٢٢

(عدد اختبارات 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 المنشآت أصبحت تعتمد على التكنولوجيا بشكل كبير، سيما أثناء جائحة كورونا والتوجه إلى إنجاز المهام الوظيفية من المنزل، يبحث أصحاب العمل شيئاً 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 مقاييس لمدى رضاهم عن وظائفهم، وهذا بالأحرى يتطلب فهماً أعمق لمدى التزامهم وانخراطهم في عملهم وبيئة العمل ومراقباتهم لإرشادات المسؤولين والارتفاع 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 وتقدير ثقافاتهم من الموضوعات التي تهم سوق العمل. ويقوم أصحاب الأعمال بطرح المبادرات لتعزيز ثقافة مكان العمل وتجربة الموظفين.

"رضا الموظفين هو مفتاح تعزيز المشاركة"

إدارة المواهب

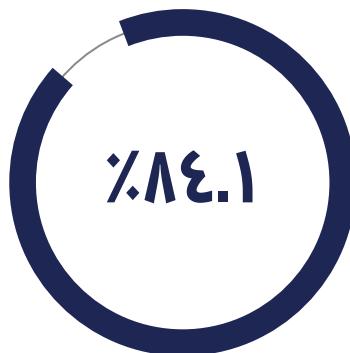
تحليل تجربة الموظف

الاندماج الوظيفي

تستند مشاركة الموظفين بشكل جوهرى 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 بالموظفيين.

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 شرحة 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 لمنطقة
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%

تكمّن 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%

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

eNPS % ٢٦.٧+

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

- eNPS درجات مشاركة الموظفين أيضاً بـ (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 تحديد هم كمروجين أو سلبيين أو متقددين لعلامتك التجارية.

إدارة المواهب

تحليل تجربة الموظف

سعادة الموظفين

معدل السعادة الوظيفية الأفضل

%٧٨.٣

معدل السعادة الوظيفية
لمناطق الشرق الأوسط
وشمال أفريقيا

%٨٠.٨

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

ووفقاً ل报 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



%٧٩.٥

معدل السعادة حسب عامل الاستمرارية في العمل والثقافة

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



%٦٦.٦

معدل السعادة حسب عامل التعويضات

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

إدارة المواهب

رفاهية الموظف

يعتبر 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 والتکاليف، 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 تلبي احتياجاتهم النفسية والجسدية والمالية.

المنشآت التي تقوم بتطبيق برامج رفاهية للموظفين لعام ٢٠٢٢



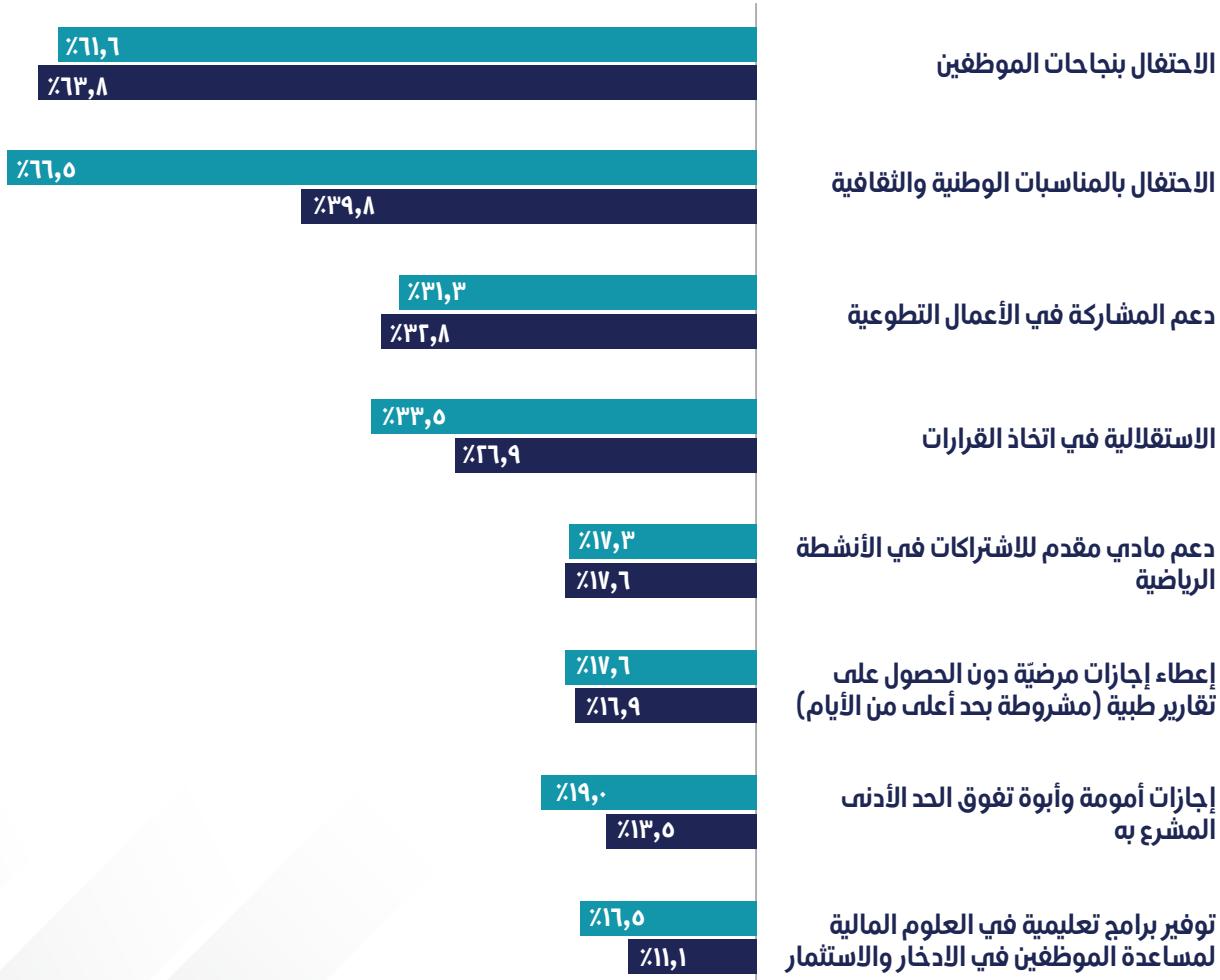
إدارة المواهب

رفاهية الموظف

تعتبر الاحتفالات بنجاحات الموظفين أكثر أشكال المبادرات التي يتم تطبيقها من قبل المشاركيين لغرض تحسين مستوى رفاهية الموظف، ويليها الاحتفال بالمناسبات الوطنية والثقافية بنسبة ٦٣,٨٪ و٣٩,٨٪ على التوالي. كان الفارق كبير بما يخص الاحتفال بالمناسبات الوطنية والثقافية بين متوسط البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٦٦,٥٪.

رفاهية الموظف في عام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)



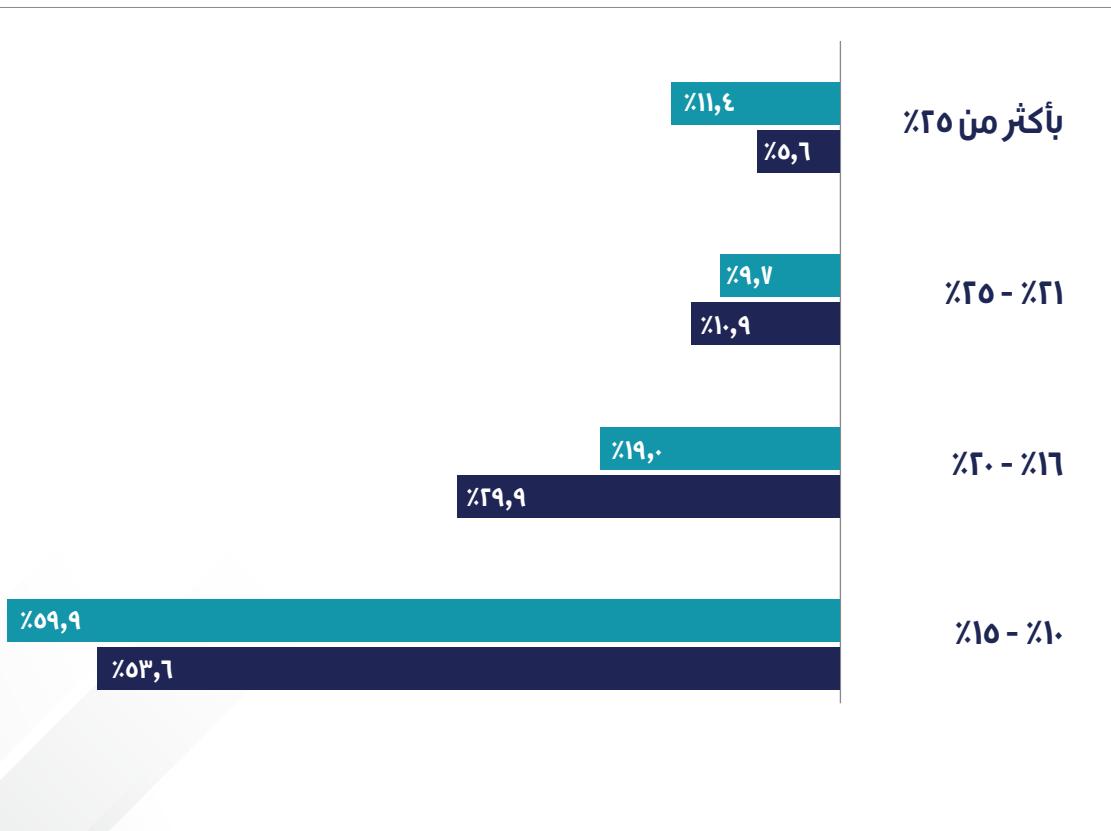
إدارة المواهب

رفاهية الموظف

استثمار المنشآت في التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣



نسبة الزيادة في ميزانية التعلم والتطوير لعام ٢٠٢٣



دول مجلس التعاون الخليجي

مملكة البحرين



إدارة المواهب

التقييم السلوكـي - تحليل الملف الشخصـي بواسطـة توماس انترناشـيونـال

يُعد تحليل الملف الشخصـي «PPA» تقـييـماً سلوكـياً بحيث يـقـيم قـدرـة الموظـف عـلـى التـكـيف مع بـيـئة العمل فيـ منـشـأـتكـ، وـمـطـابـقـة مـلـفـه الشـخصـي السـلـوكـي مع الوـظـيفـة المـنـاسـبـة لـهـ.

وقد قـام مرـكـز أـبـاحـات «برـوكـاـبـيتـاـ» بـالـتـعـاوـن مع تـومـاسـ انـتـرـنـاشـيونـالـ برـصـدـ أـكـثـرـ منـ ١٠٠ـ موـظـفـ وـبـاحـثـ عنـ عـلـمـ فـيـ دـوـلـ مجلسـ التـعـاوـنـ الـخـلـيجـيـ عـبـرـ قـطـاعـاتـ مـتـعـدـدةـ. وـهـذـاـ التـعـاوـنـ قـائـمـ مـنـ خـلـالـ شـرـاكـتـاـ الحـصـرـيـةـ معـ تـومـاسـ انـتـرـنـاشـيونـالـ بـصـفـتـهاـ المـوـزـعـ الـوـحـيدـ فـيـ مـنـطـقـةـ الشـرـقـ الـأـوـسـطـ وـشـمـالـ إـفـرـيقـيـاـ.

وـتـحـلـيلـ المـلـفـ الشـخـصـيـ يـتـيحـ لـلـمـنـشـأـتـ تـمـكـينـ مـوـظـفـيـهاـ الـحـالـيـنـ مـنـ خـلـالـ تـحـدـيدـ نـقـاطـ قـوـتهمـ الرـئـيـسـيـةـ، وـمـجـالـاتـ التـطـوـيرـ الـمـحـتمـلـةـ، وـفـهـمـ الـغـاـيـةـ مـنـ مـشـارـكـتـهـمـ، وـتـحـسـينـ سـبـلـ تـوـاصـلـهـمـ مـعـ زـمـلـائـهـمـ. وـجـدـيرـ بـالـذـكـرـ أـنـ تـحـلـيلـ المـلـفـ الشـخـصـيـ يـظـهـرـ سـلـوكـ الـمـوـظـفـيـنـ مـنـ خـلـالـ تـحـلـيلـ أـنـمـاطـ الشـخـصـيـةـ بـأـسـلـوبـ «ـدـيـسـكـ»ـ الـذـيـ يـمـثـلـ أـرـيـعـةـ خـصـائـصـ سـلـوكـيـةـ يـمـكـنـ لـلـفـردـ أـنـ يـتـطـلـبـ بـهـاـ:

D

يـوضـحـ Dـ مـنـ خـلـالـ الرـسـمـ الـبـيـانـيـ DISCـ مـقـدـارـ الـهـيـمـيـنـةـ الـتـيـ يـمـتـلـكـهـ الـفـرـدـ مـعـبـراـ عـنـهـاـ مـنـ خـلـالـ اـمـتـلاـكـهـ لـخـصـائـصـ مـثـلـ الـقـيـادـةـ وـالـقـدـرـةـ الـتـنـافـسـيـةـ وـالـنـفـقـةـ بـالـنـفـسـ وـالـمـباـشـرـةـ وـالـاستـقـالـلـيـةـ. وـسـيـكـونـ الـفـرـدـ الـذـيـ يـحـصـلـ عـلـىـ درـجـاتـ أـقـلـ فـيـ النـطـاقـ Dـ أـكـثـرـ سـلـوكـ الـمـوـظـفـيـنـ مـنـ خـلـالـ تـحـلـيلـ أـنـمـاطـ الشـخـصـيـةـ بـأـسـلـوبـ «ـدـيـسـكـ»ـ الـذـيـ يـمـثـلـ أـرـيـعـةـ خـصـائـصـ سـلـوكـيـةـ يـمـكـنـ لـلـفـردـ أـنـ يـتـطـلـبـ بـهـاـ تـحـفـظـاـ أوـ حـذـراـ أوـ مـتـرـدـداـ.

I

يـوضـحـ Iـ مـنـ خـلـالـ الرـسـمـ الـبـيـانـيـ DISCـ مـدـىـ الـتـأـيـرـ الـذـيـ يـمـتـلـكـهـ الـفـرـدـ ضـمـنـ خـصـائـصـ مـثـلـ التـعـاطـفـ وـالـجـاذـبـيـةـ وـالـإـقـنـاعـ وـالـتـوـاصـلـ. وـالـشـخـصـ الـذـيـ يـسـجـلـ درـجـاتـ أـقـلـ فـيـ النـطـاقـ الـأـوـلـ سـيـكـونـ أـكـثـرـ مـنـطـقـيـةـ وـهـدـوـءـاـ وـغـيـرـ عـاطـفـيـ

S

يـوضـحـ Sـ مـنـ خـلـالـ الرـسـمـ الـبـيـانـيـ DISCـ مـقـدـارـ الـثـبـاتـ الـذـيـ يـمـتـلـكـهـ الـفـرـدـ مـعـبـراـ عـنـهـ فـيـ خـصـائـصـ مـثـلـ الصـبـرـ وـضـبـطـ النـفـسـ وـالـمـداـواـلـاتـ وـالـهـدـوـءـ وـالـاسـتـقـرارـ. وـسـيـكـونـ الـفـرـدـ الـذـيـ يـسـجـلـ درـجـاتـ أـقـلـ فـيـ النـطـاقـ Sـ أـكـثـرـ حـيـويـةـ وـنـشـاطـاـ وـقـلـقاـ.

C

يـوضـحـ Cـ مـنـ خـلـالـ الرـسـمـ الـبـيـانـيـ DISCـ مـدـىـ الـاـمـتـالـ الـذـيـ يـمـتـلـكـهـ الـفـرـدـ مـعـبـراـ عـنـهـ فـيـ خـصـائـصـ مـثـلـ التـفـكـيرـ الـمـنـطـقـيـ،ـ وـالـكـمـالـ،ـ وـالـاـمـشـالـ وـالـانـضـباطـ الـذـاتـيـ. وـسـيـكـونـ الـفـرـدـ الـذـيـ يـسـجـلـ درـجـاتـ أـقـلـ فـيـ النـطـاقـ Cـ أـكـثـرـ مـيـلـاـ إـلـىـ الـمـغـامـرـةـ وـالـشـجـاعـةـ أـوـ الـجـرأـةـ أـوـ الـاسـتـقـلالـ أـوـ الـإـرـادـةـ الـقـوـيـةـ.



إدارة المواهب

التقييم السلوكـي - تحليل الملف الشخصـي بواسـطة توماس انترناشـيونـال

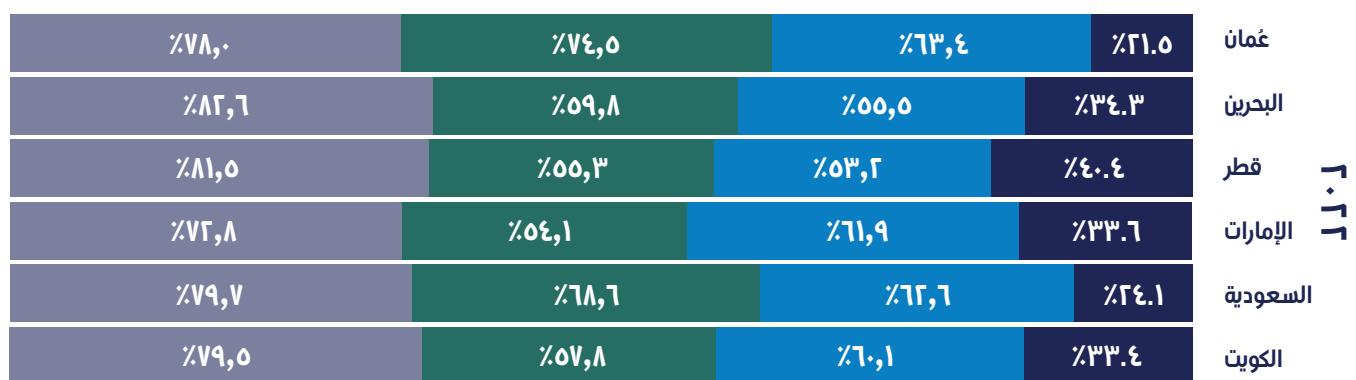
توضح القائمة أدناه النتائج التي تم الحصول عليها من دراسة أكثر من ١٠٠ موظف وباحث عن عمل عبر دول مجلس التعاون الخليجي.

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 قدراً أكبر من القدرة على التكيف ورباطة الجأش والمثابرة والدقة في نهجهم في العمل.

وقد تكون هذه النتائج الإقليمية المحددة تدريجياً لبعض البلدان التي تعمل على تمكين وتشجيع رعاية 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 السلوكـي - تحليل الملف الشخصـي بواسـطة توماس انترناشـيونـال

الأفـكار الرئـيسـية

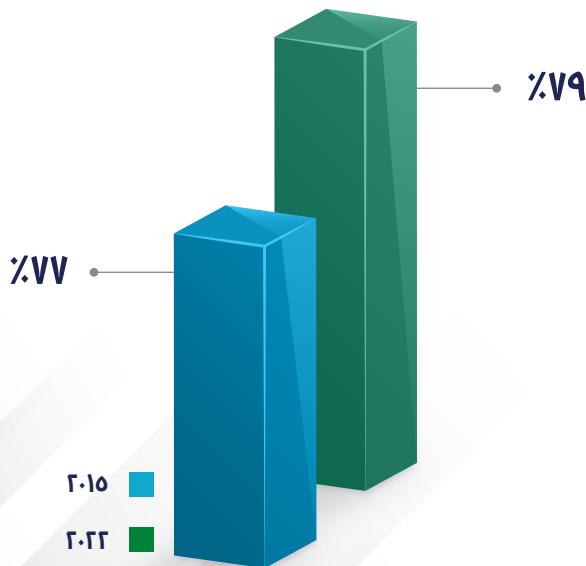
إن أحد المؤشرات المقـلقة هو الانخفـاض القـابل للقياس في عـامل الهـيمنـة مـقـرـرـاً بـزيـادة طـفـيفـة في عـامل الـامـتـال عند قـيـاسـه مـقارـنة بـعام ٢٠١٥. وهذا يـتعـارـض مع رـؤـى دول مجلس التعاون الخليجي. وبناءً على تلك المعـطـيات، يتـوجـب على صـانـعـي القرـار ضـرـورة الأخـذ بالاعتـبار ما يـليـ:

- تـحلـي الموـظـفين بمـيـزة تـنـافـسـية عن طـرـيق قـبـول التـحـديـات وـتطـوـير قـدرـاتـهم الـقيـاديـة.
- رـفع عـامل الهـيمنـة وـتقـليل عـامل الـامـتـال بـيـن القـوى العـامـلة من خـلال:

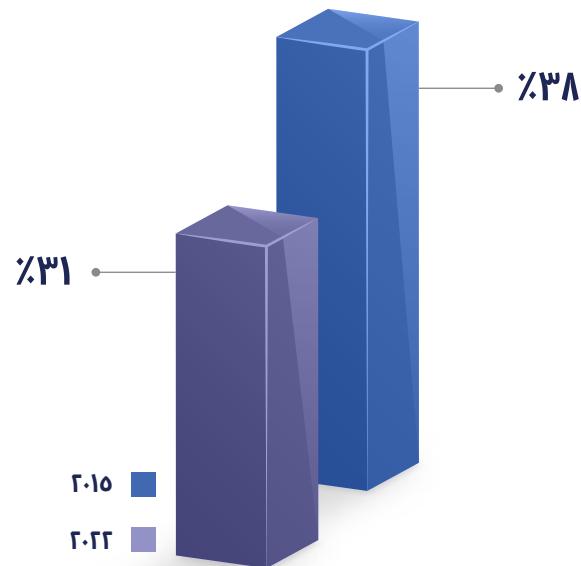
- المعـاهـد التعليمـية التي يتـوجـب علىـها إـعطـاء الأولـوية لـتعـزيـز عـامل الهـيمنـة بيـن الطـلـاب فيـ سن مـبـكرة من خـلال منـاهـج وـوـحدـات تعـليمـية مـحدـدة.
- أـصـاحـاب العملـ الذين يتـوجـب عليهمـ التركـيز علىـ تنـفيـذ خـطـط التـعلـم وـالـطـوـيرـةـ التي منـ شـأنـها المـسـاـهـمةـ فيـ تـطـوـيرـ هـيـمنـةـ الموـظـفـينـ منـ خـلالـ توـفـيرـ التـدـريـبـاتـ المتـعـلـقـةـ بماـ يـليـ: اـتـخـاذـ القرـارـ وـحلـ المشـكـلاتـ وـالـتـغـوـيضـ وـالـتـخـطـيطـ الـاستـراتـيـجيـ وـالـتـفـكـيرـ النـقـديـ.
- أـصـاحـاب العملـ الذين يتـوجـب عليهمـ التـأـكـيدـ علىـ استـقلـاليةـ موـظـفـيـهاـ، منـ خـلالـ تـفـعـيلـ قـنـواتـ الـمـسـؤـولـيـةـ وـالـمـسـاءـلةـ مماـ سـيـؤـديـ إـلـىـ التـجـدـيدـ وـالـابـتكـارـ بيـنـ القـوىـ العـامـلةـ.

وبـنـاءـ علىـ ماـ تـقـدـمـ، فإـنهـ عـندـماـ تـزـادـ عـوـامـلـ الهـيـمنـةـ فـيـ اـقـتصـادـ دـولـ ماـ، ويـقـلـ بـهـاـ عـوـامـلـ الـامـتـالـ، تـزـدـهـرـ رـيـادـةـ الـأـعـمـالـ. كـمـاـ أـنـهـ يـشـجـعـ الأـفـرـادـ عـلـىـ الـابـتكـارـ وـبـدـءـ مـشـارـيعـهـمـ الـخـاصـةـ، وـبـالـتـالـيـ زـيـادـةـ عـدـدـ الـمـنـشـآـتـ الصـغـيرـةـ وـالـمـتوـسـطـةـ الـتـيـ تـعـتـبرـ ضـرـوريـةـ لـنـمـوـ الـاقـتصـادـ وـتـطـوـرـهـ وـاسـتـدـامـتـهـ. كـمـاـ أـنـهـ يـشـجـعـ المـوـظـفـينـ أـيـضاـ عـلـىـ الـابـتكـارـ فـيـ بـيـئةـ الـعـمـلـ عـنـ طـرـيقـ تـحـسـينـ الـمـنـجـبـاتـ وـالـدـمـرـدـمـاتـ وـالـعـمـلـيـاتـ الـحـالـيـةـ. وجـدـيرـ بالـذـكـرـ أـنـ حـكـومـاتـ دـولـ مـجلسـ التـعاـونـ الخـلـيـجيـ تـدـعـمـ الـمـنـشـآـتـ الصـغـيرـةـ وـالـمـتوـسـطـةـ وـالـنـظـامـ الـبـيـئـيـ لـرـيـادـةـ الـأـعـمـالـ، لـأـنـهـ تـرـكـ أـهـمـيـتـهاـ فـيـ تـحـسـينـ مـسـتـوـيـاتـ التـوـظـيفـ وـدـورـهـاـ الـفـعـالـ فـيـ تـحـوـيلـ الـاقـتصـادـ بـعـيـداـ عـنـ النـفـطـ كـمـصـدـرـ لـلـدـخـلـ.

عامل الـامـتـالـ فـيـ دـولـ مجلسـ التـعاـونـ الخـلـيـجيـ عـلـىـ مـرـ السـنـينـ



عاملـ الهـيـمنـةـ فـيـ دـولـ مجلسـ التـعاـونـ الخـلـيـجيـ عـلـىـ مـرـ السـنـينـ





القسم الخامس: التعويضات والمزايا

يلقي هذا القسم الضوء على أحدث الاتجاهات في مجال التعويضات والمزايا عبر سوق عمل مملكة البحرين من خلال مراجعة الأساليب المستخدمة لجذب المواهب والاحتفاظ بها.

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

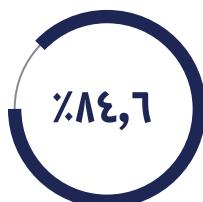
التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

قدمت ٦٧٤,٦٪ من المنشآت البحرينية المشاركة علاوات في الرواتب لموظفيها لعام ٢٠٢٢. وتسنم هذه العلاوات من عوامل متعددة، وهذه العوامل هي الارتفاع المفاجئ في النشاط التجاري في اقتصاد ما بعد الجائحة، بالإضافة إلى الدرب على المواهب المستمرة في تضخمها، علاوة على الغلاء المعيشى.

المنشآت التي قدمت زيادات سنوية لعام ٢٠٢٢

متوسط دول مجلس التعاون الخليجي

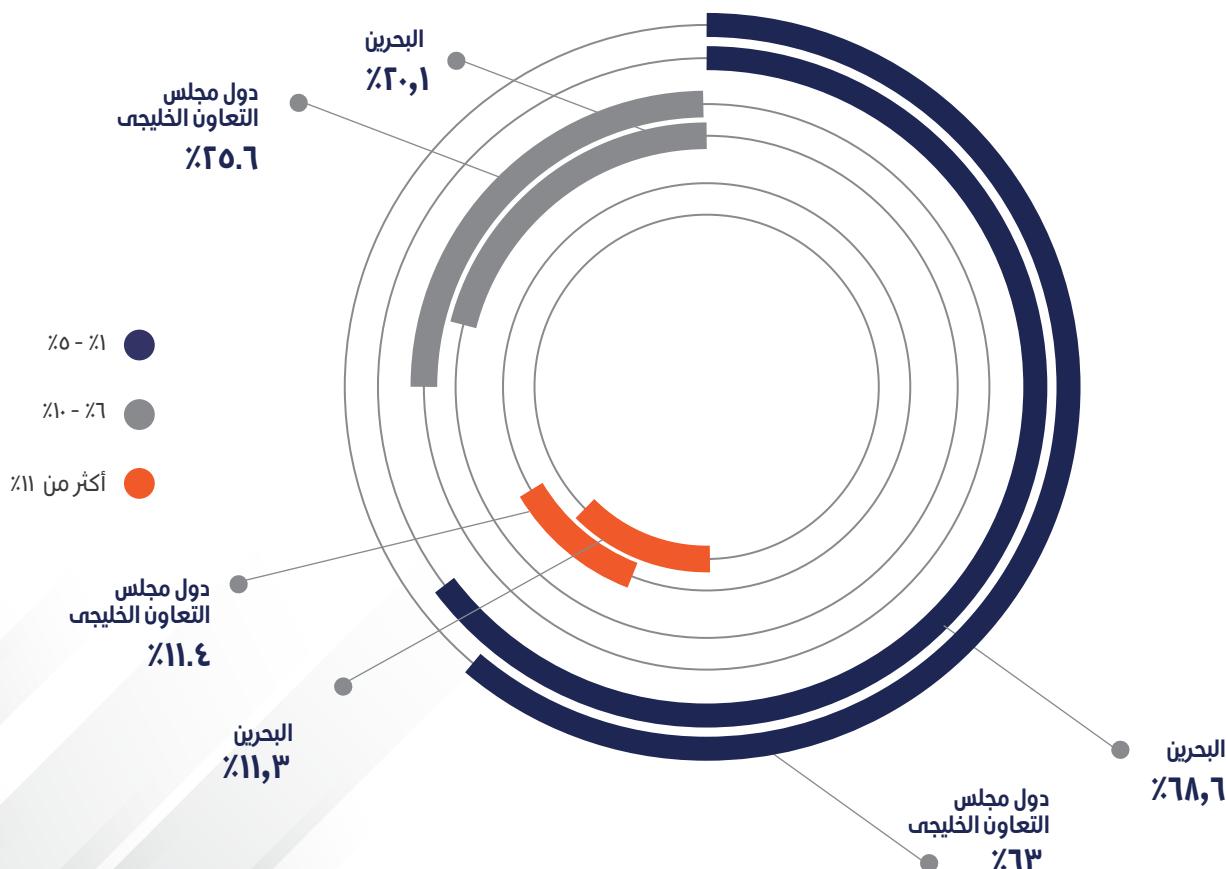


متوسط مملكة البحرين



٦٨,٦٪ يعتزمون زيادة الرواتب بنسبة ١٪ إلى ٥٪
١٣٠,١٪ يعتزمون زيادة الرواتب بنسبة ٦٪ إلى ١٠٪
١١,٣٪ يعتزمون زيادة الرواتب بنسبة تزيد عن ١١٪.

متوسط زيادات الرواتب لعام ٢٠٢٢

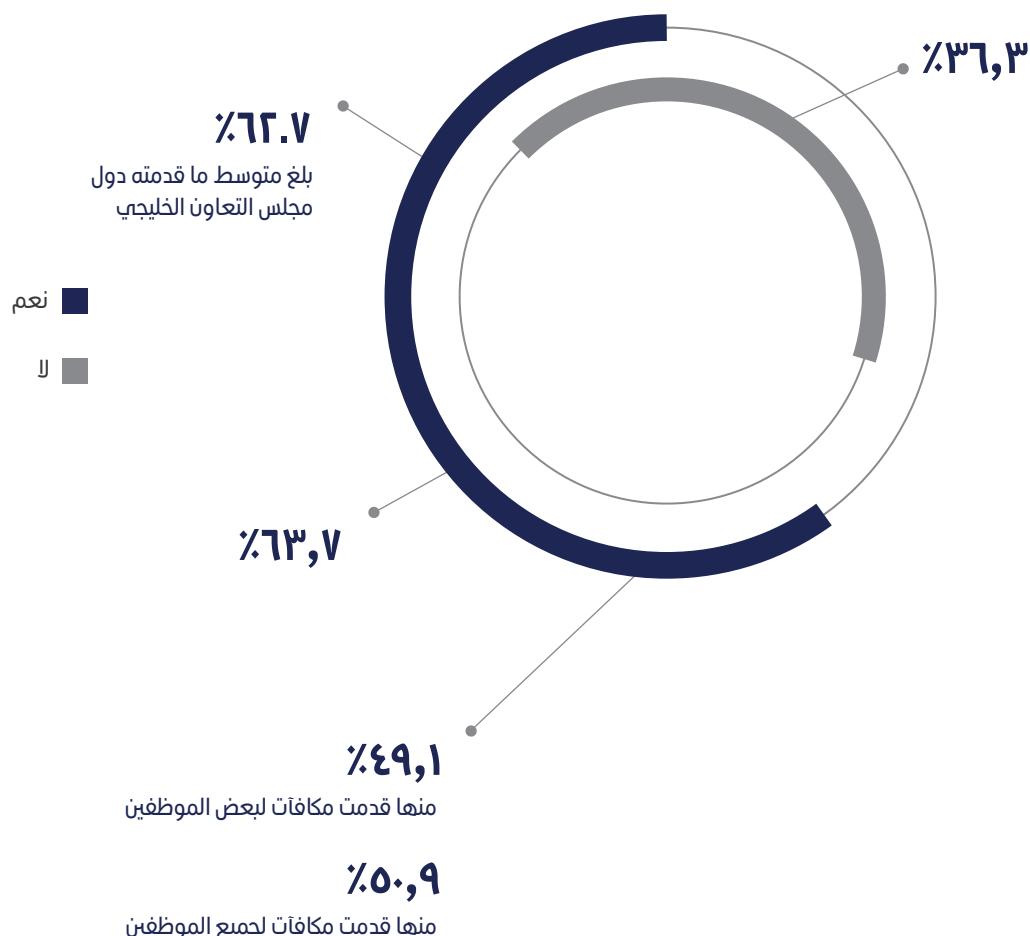


التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت لعام ٢٠٢٢

قدم ٦٣,٧٪ من المشاركيـن مكافآـت سنوية لمـوظفيـهم لـعام ٢٠٢٢، حيث كان أكثر بـقليل من متوسط ما قدمته دول مجلس التعاون الخليجي البـالـغ ٦٢,٧٪. وإذا كان متـوقـعاً أن تـتسـاعـدـ الـمـواـهـبـ عـلـىـ المـواـهـبـ خـلـالـ عـامـيـ ٢٠٢٣ـ وـ٢٠٢٤ـ، يـتـوجـبـ حـينـهاـ عـلـىـ الـمـنـشـآـتـ إـعـادـةـ النـظـرـ فـيـ خـطـطـ الـمـكـافـآـتـ الـمـطـبـقـةـ، حيثـ أـنـ الـمـوـظـفـيـنـ يـعـولـونـ بـشـدـةـ عـلـىـ أـنـ عـدـمـ مـنـهـمـ تـعـوـيـضـاتـ وـمـزاـياـ،ـ وـخـاصـةـ الـمـزاـياـ الـمـالـيـةـ هـيـ سـبـبـ مـنـ الـأـسـبـابـ وـرـاءـ تـقـدـيمـ اـسـتـقـالـاتـهـمـ.

المنشآـتـ الـتـيـ قـدـمـتـ مـكـافـآـتـ سنـوـيـةـ لـعـامـ ٢٠٢٢ـ

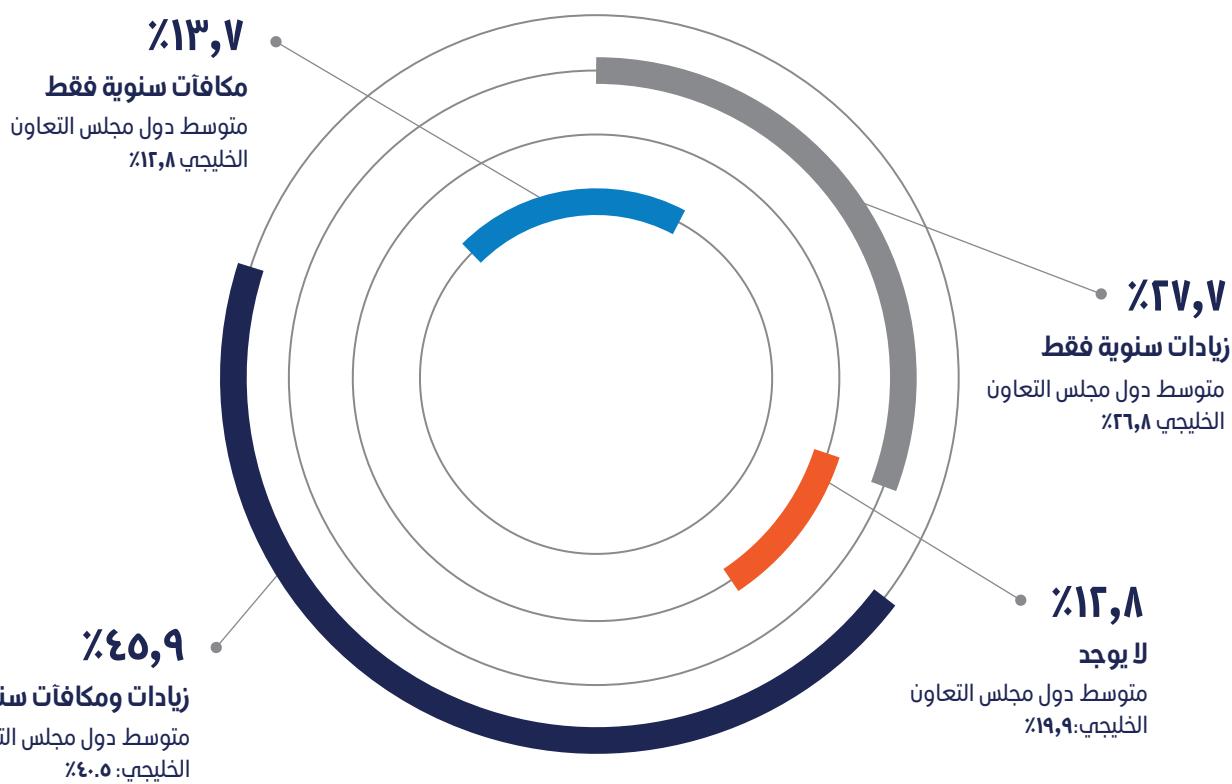


التعويضات والمزايا

الزيادات والمكافآت المتوقعة لعام ٢٠٢٣

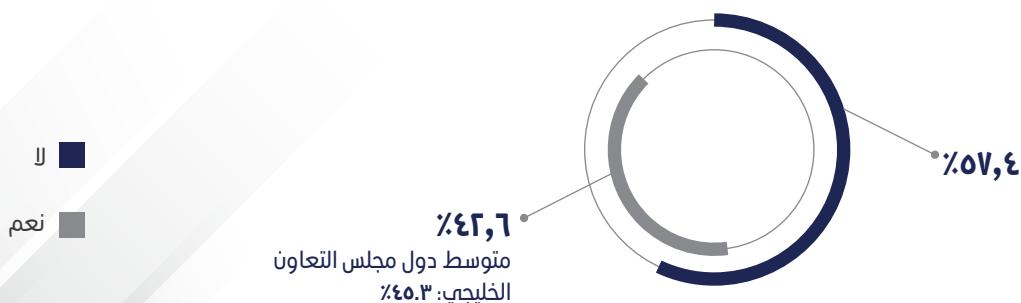
سيقدم ٤١,٤٪ من المشاركون إما علاوة في الراتب أو مكافأة، بينما سيقدم ٤٥,٩٪ كلاهما لموظفيهم. فقط لن يقدموا علاوة على الرواتب أو مكافأة لعام ٢٠٢٣ ، حيث أن المنشآت تدرك أن الحرب على المواهب تتطلب منهم تقديم حزم تعويضات ومزايا مالية أفضل.

المنشآت التي تخطط لتقديم مكافآت لعام ٢٠٢٣



٤٢,٦٪ من منشآت مملكة البحرين المشاركة تخطط لتعديل جداول الرواتب وفقاً للتضخم في عام ٢٠٢٣ .

المنشآت التي تخطط لتعديل جداول الرواتب لعام ٢٠٢٣



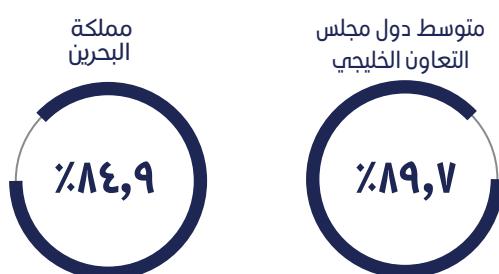
التعويضات والمزايا

المزايا غير النقدية

أصبحت المزايا غير النقدية مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد ووقت الإجازة سائدة بشكل متزايد. وكاستراتيجية لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها، تقدم ٨٤,٩٪ من المنشآت البحرينية المشاركة نوعاً واحداً على الأقل من هذه المزايا، وهو أقل من متوسط ما تقدمه دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٨٩,٧٪.

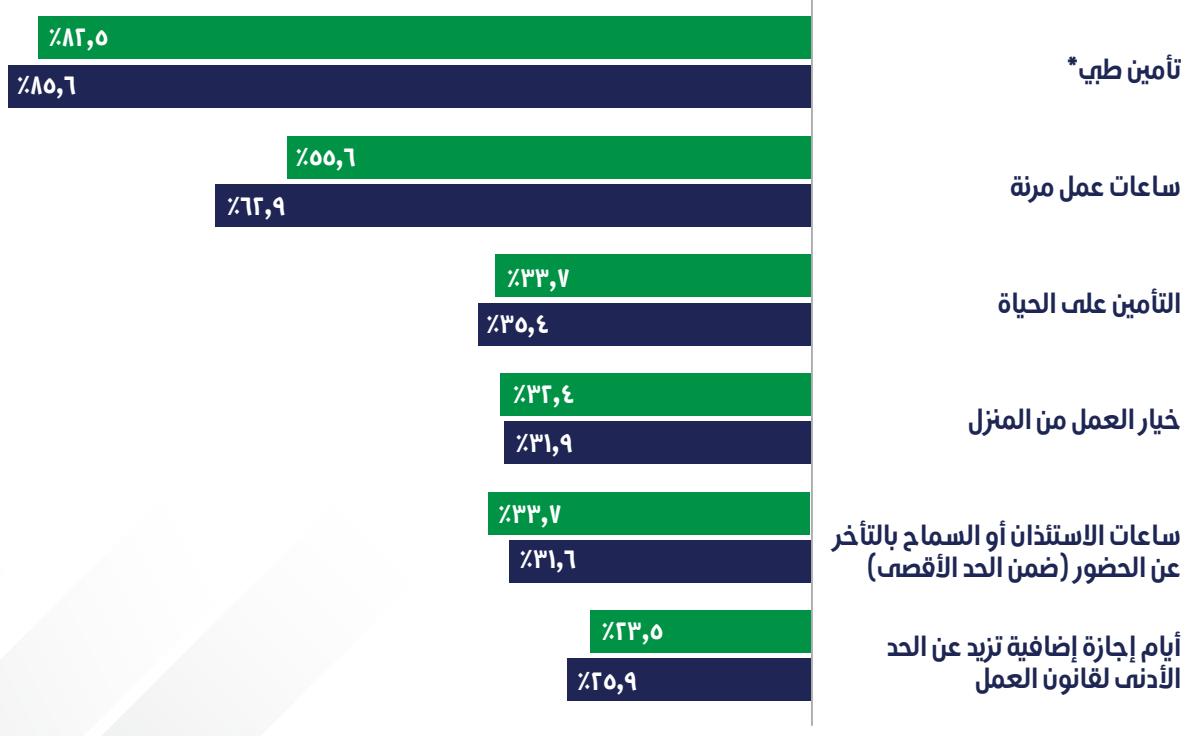
التأمين الطبي هو الميزة الأكثر شيوعاً من المزايا غير النقدية المقدمة للموظفين بنسبة ٨٥,٦٪، تليها ساعات العمل المرنة بنسبة ٦٢,٩٪ حيث أن متوسطهما يفوق متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٥٥,٦٪ على التوالي.

المنشآت التي قدمت مزايا غير نقدية لعام ٢٠٢٢



المزايا غير النقدية لعام ٢٠٢٢

(عدة اختياريات من قبل المنشآت المشاركة)



* التأمين الطبي الخاص هو ميزة تقدمها المنشآت لتخطيصة النفقات الطبية، وهذه التخطيصة بالإضافة إلى أي تأمين صحيوطابق قد يحق للموظفين إمكانية الوصول إلى مرفاق الرعاية الصحية الخاصة والمختصين وتقديمه أكتر شمولاً من تلك التي توفرها برامج التأمين الصحي العام

التعويضات والمزايا

خطط الدوافز طويلة الأجل

تقدم ١٤,٣٪ من المنشآت البحرينية المشاركة خطط دوافز طويلة الأجل لموظفيها وهو أقل بكثير من معدل دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٢٩,٣٪، حيث كانت (المكافأة المالية المؤجلة) الأكثر شيوعاً بنسبة ٣٩,٢٪، أقل من معدل دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٤١,٨٪، تليها منح حق شراء أسهم في المنشأة بنسبة ٣٥,٤٪ حيث أنها أكثر بقليل من متوسط دول مجلس التعاون الخليجي البالغ ٣٣٪. وتهدف خطط الدوافز الطويلة الأجل إلى التوفيق بين مصالح الموظفين ومصالح المنشآة على مدى فترة لا تقل عن ثلاثة سنوات. وقد تشمل هذه البرنامج الأسهم المحددة والأسهم المرتبطة بالأداء، من بين دوافز أخرى.

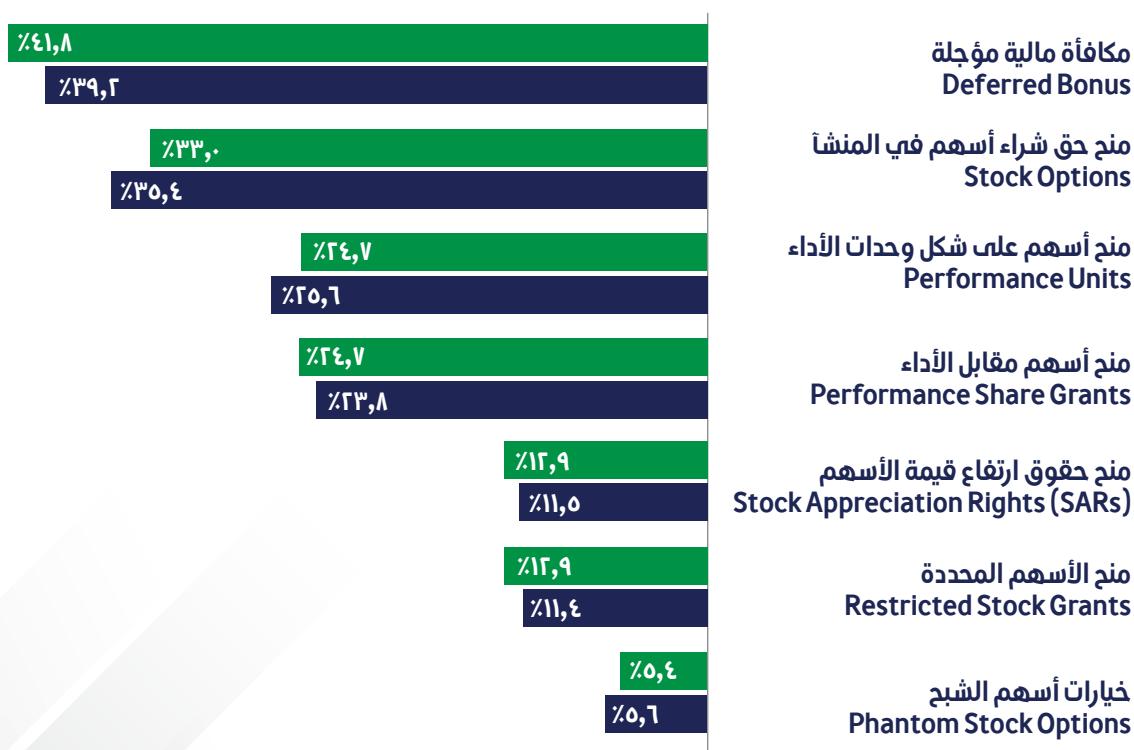
من المرجح أن تقوم المنشآت الدولية الكبرى في صناعات معينة، مثل النفط والغاز والبنوك والتمويل، بتنفيذ برامج دوافز طويلة الأجل. وهذه البرامج تعد أقل انتشاراً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وصناعات معينة، مثل البيع بالتجزئة.

المنشآت التي قدمت خطة الدوافز طويلة الأجل لعام ٢٠٢٢



خطة الدوافز طويلة الأجل لعام ٢٠٢٢

(عدة اختيارات من قبل المنشآت المشاركة)





القسم السادس: مكافآت مجلس الإدارة

يلقي هذا القسم الضوء على مكافآت مجلس الإدارة في مملكة البحرين 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,... دولار. وتعمل المنشآت المدرجة على توزيع حوالي ١٪ من أرباحها لسداد مكافآت مجلس الإدارة، مع الإبقاء على متوسط تكفة العضو ثابت عند مبلغ ٣٣٧,... دولار.

إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لدول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢١

النسبة المئوية من الأرباح	صافي الربح أو الخسارة (ألف دولار أمريكي)	مجموع التعويضات	عدد أعضاء مجلس الإدارة	المتوسط لدول الخليج
التكلفة للعضو الواحد (دولار أمريكي)				
٣٣٧,...	%١.٤٥	٢,٠٤٨,٦٥٣	٣,١٦٨,...	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 ٤٢,٤٪، في حين تطبق دولة قطر أعلى معدل للمكافآت الممنوحة إلى أعضاء مجلس الإدارة حيث بلغت ٦٣٣ ألف دولار، بينما بعد ارتفاع هوامش الربح وانخفاض متوسط عدد أعضاء مجلس الإدارة.

إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لكل دولة مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢١

الدولة	أعضاء مجلس الإدارة	إجمالي المكافآت	متوسط صافي الربح (الخسارة) (٢٠٢١) (ألف دولار أمريكي)	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من صافي الربح والخسارة	النكلفة 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	٣,٧٥٧,٠٠٠	١,٠٥٢,١٠٠	%٠.٣٧	٣٠١,٠٠٠
البحرين	١١	٣,٦٩٨,٠٠٠	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	٧٧,٠٠٠

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

- تمثل جميع الأرقام أعلاه متوسط أعلى ١٠٠ 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.

المراجع

المصادر

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 .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 .١، مع العلم أنه كلما زادت الدرجات، دل ذلك على إمكانية هيكلة حكومة إلكترونية قادرة على استخدام الوسائل التكنولوجية. وهذا المؤشر يعتمد على دراسة استقصائية شملت ١٩٣ دولة يتم تحديثها مرتبًّا 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 يتحققه 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 .١، مع العلم أنه كلما زادت الدرجات، زاد رأس المال البشري وزاد النمو الاقتصادي وتحققت أهداف التنمية المستدامة، وبُنَى بالذكر أن البنك الدولي يقوم بتحديث مؤشر رأس المال البشري سنويًّا، 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 وال العامة وغير الهدافة 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 السلوكى والتقني للموظفين باستخدام أدوات توماس انترناشونال، 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، ويطلب 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. وبناءً 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.



www.pro-capita.com

بيانات الاتصال

الكويت

الشرق - شارع أحمد الجابر
برج أرزان - الدور الثامن
(+٩٦٥) ٢٢٢٠٣١٠..

المملكة العربية السعودية

الرياض
حي الملقا
شارع آنس بن مالك - بزنس بارك
الدور ١ - مكتب رقم ١٠٥
جدة
الأندلس
شارع الأمير محمد بن عبدالعزيز
مبني جميل سكوير

الأردن

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

دبي

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



FOLLOW US ON LINKEDIN
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON FACEBOOK
PROCAPITA MENA



FOLLOW US ON TWITTER
PROCAPITA MENA