

اتجاهات وممارسات الموارد البشرية
في دول مجلس التعاون الخليجي
تقرير عام 2025-2024

الإصدار العام



كلمة الرئيس التنفيذي

شركاؤنا الكرام،

مع تأملنا في عام حافل بالتقدم والتحول، أود أن أعبر عن خالص امتناني لثقتكم المستمرة بنا، في مجموعة بروكابيتا نسترشد برؤية واضحة تهدف إلى تطوير إدارة الموارد البشرية والاستشارات في منطقة الشرق الأوسط وتعزيز قاعدة المواهب الإقليمية وتمكين المؤسسات من خلال رؤى عملية وفعالة.



يعكس هذا العام التزامنا الراسخ بتمكين الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات عبر المنطقة لمواكبة التطورات المستمرة، حيث واصلنا تقديم حلول متقدمة في الموارد البشرية وتعزيز إدارة المواهب عبر زينث لحلول الأعمال، دراعنا الرقمية المتخصصة في الذكاء الاصطناعي والابتكار التكنولوجي، إضافة إلى شراكتنا مع توماس العالمية الرائدة في أدوات التقييم

محمد أبو الرّب

الرئيس التنفيذي - مجموعة بروكابيتا
مؤسس - شركة زينث

ومن هنا يسعدني أن أقدم لكم تقريرنا السنوي الخامس الخاص باتجاهات وممارسات الموارد البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي 2024، والذي يقدم تحليلًا هاماً حول موضوعات محورية مثل مؤشرات التوظيف، ومستويات التعويضات والمكافآت، والمؤشرات المالية في الموارد البشرية، وتعويضات أعضاء مجالس الإدارة، ويمثل هذا التقرير مرجعاً قوياً يساعدكم على الاستفادة من الفرص الفريدة والتعامل مع التحولات الديناميكية في بيئة العمل الخليجية.

ونحن نمضي قدماً، يسعدنا أن نكشف عن تطورات جديدة من شأنها أن تدعم طريقة اتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية، فعلى مدار السنوات استثمرنا بشكل كبير في قسم الأبحاث لدينا لضمان إصدار دراسات وتقارير دقيقة وثابتة ومستمرة، وبفضل قاعدة بياناتنا الشاملة التي تضم أكثر من 2,000 شركة واستطلاعاتنا الدورية نوفر معلومات دقيقة وموثقة تدعم القرارات الاستراتيجية وتمكن من مواكبة أحدث اتجاهات وممارسات الموارد البشرية في المنطقة.

وعليه، فإننا نفخر بالإعلان عن إطلاق منصة Procapita Hub، وهي منصة متكاملة تقدم خيارات تقارير متخصصة حسب القطاع والدولة في مجلس التعاون العربي، مما يتيح للشركات في جميع أنحاء المنطقة الوصول إلى معرفة أعمق تمكناها من التعامل مع التحديات واقتناص الفرص بثقة.

وفي الختام وبالنهاية عن مجموعة بروكابيتا أود أن أعبر عن خالص امتناني لثقتكم ومشاركتكم في مسيرةنا ومحظوظون بكم في المستقبل نواصل التزامنا بتمكين الشركات والمؤسسات من خلال حلول مبتكرة في مجال الموارد البشرية لبناء كيانات أكثر تطويراً

مع أطيب تحياتي،

محمد أبو الرّب

الرئيس التنفيذي لبروكابيتا، ومؤسس شركة زينث

قائمة المحتويات

01

توجهات المواهب والكفاءات

01

14

المكافآت والمزايا

02

18

المقاييس المالية للموارد البشرية

03

20

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وممارسات
الحوكمة البيئية والاجتماعية وال المؤسسية

04

المقدمة

شهدت دول مجلس التعاون الخليجي في السنوات الأخيرة تحولات هامة في مجال الموارد البشرية، وتقرير اتجاهات وممارسات الموارد البشرية لعام 2024-2025 يسلط الضوء على أهم التوجهات الإقليمية والمقارنات المعيارية في المنطقة.

ويقدم التقرير، الذي تم إعداده بالتعاون مع شريكنا الاستراتيجي زينث لحلول الموارد البشرية وشركة توماس إنترناشونال رؤى استراتيجية حول التوجهات الرئيسية في سوق العمل مثل زيادة مشاركة الكفاءات الوطنية، والارتفاع في الطلب على التقنيات والذكاء الاصطناعي والتحولات في هيكل المكافآت.

كما يوضح التقرير الإطار الاستراتيجي لصناعة القرارات بما فيها مؤشرات رئيسية تتعلق بتوجهات المواهب والكافعات والمكافآت والمقاييس المالية للموارد البشرية، بالإضافة إلى مكافآت أعضاء مجالس الإدارة، مما يساعد قادة وختصوصيين الموارد البشرية على التكيف مع السوق المتتطور بوضوح ودقة.

ترقبوا منصة بروكابيتا هب - Procapita Hub التي توفر بيانات ومرئيات دقيقة مصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتكم والحصول على تحليلات معمقة ومفصلة مخصصة على كل مستوى كل دولة وقطاع.



01

توجهات المواهب والكفاءات

يستعرض هذا القسم أبرز اتجاهات التوظيف واستراتيجيات تحفيظ القوى العاملة التي تعتمدتها الشركات لقيادة النجاح في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي.

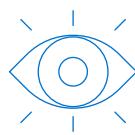
المصادر:
مركز أبحاث بروكابيتا
<https://pro-capita.com>



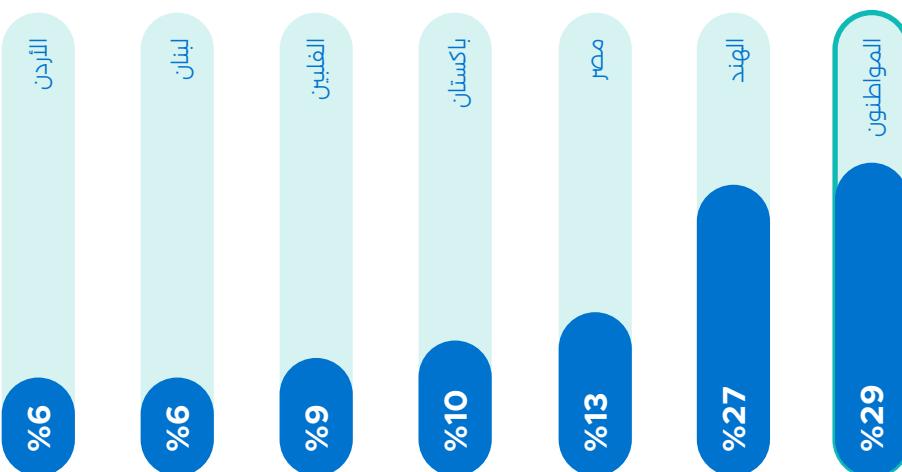
التحليل الديموغرافي

في عام 2024، حققت مبادرات التوطين نجاحات بارزة في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث أصبحت المواهب والكفاءات الوطنية من أهم القوى المحركة في سوق العمل متعددة الجنسيات مثل الجالية الهندية، التي كانت تشكل النسبة الأكبر في الأعوام السابقة في البحث عن الوظائف. وللحافظة على تحقيق الاستفادة القصوى، ينبغي على الشركات التركيز على استقطاب الكفاءات الوطنية وصقل مهاراتها وتوجيهها نحو أدوار تدعم أهداف التنمية الاقتصادية والمجتمعية على المدى البعيد.

تستمر البرامج التابعة لرؤى دول مجلس التعاون الخليجي في تعزيز دمج المواهب الوطنية في سوق العمل، مثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ومبادرة نحن الإمارات 2031، وخطة الإمارات المئوية 2071، ورؤية قطر الوطنية 2030، ورؤية الكويت 2035، ورؤية عمان 2040، ورؤية البحرين الاقتصادية 2030.

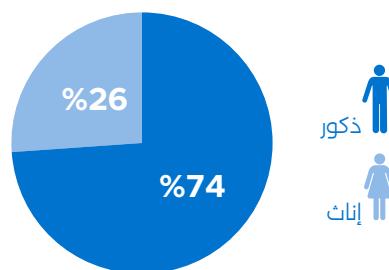


توزيع الباحثون عن عمل حسب الجنسية في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



شهد عام 2024 استقراراً في معدل نمو مشاركة الإناث الباحثين عن العمل داخل السوق في دول مجلس التعاون الخليجي، مما يؤكد أهمية تبني مبادرات مدروسة لتعزيز التنوع والمساواة والشمول في المنطقة. وتحتل الإمارات الصدارة بنسبة مشاركة تبلغ 31%، تليها البحرين وقطر، في حين تواصل المملكة العربية السعودية تقديمها بوتيرة تدريجية بنسبة 19%.

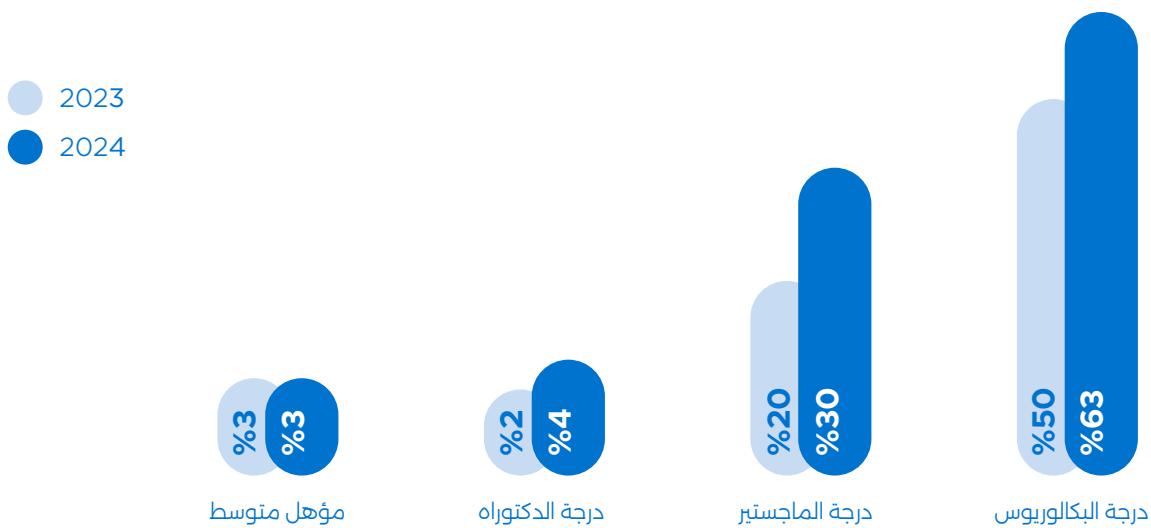
توزيع الباحثون عن عمل حسب النوع في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



التحليل الديموغرافي

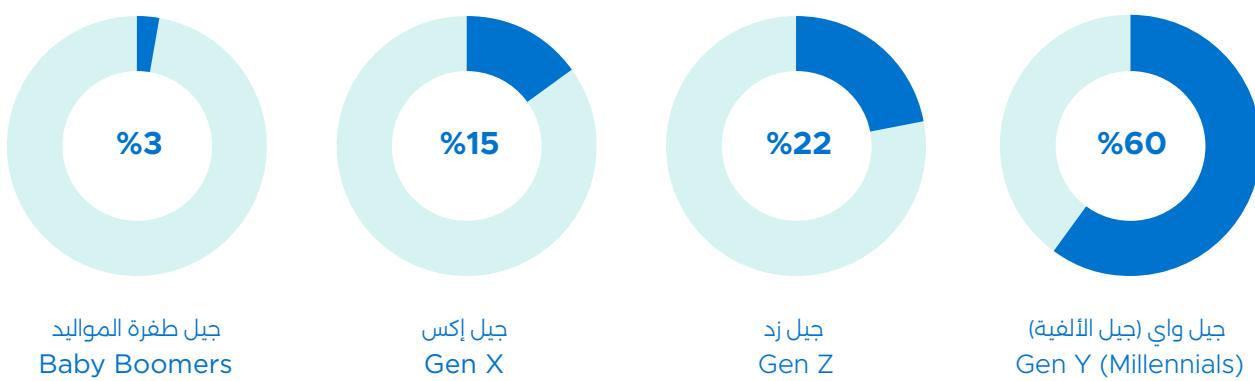
تعكس الزيادة في عدد حاملي درجة الماجستير اهتماماً متزايداً بالتعليم المتقدم وخاصة بالنسبة للأدوار التي تتطلب مهارات عالية مثل علماء البيانات والذكاء الاصطناعي ومتخصصو الأمان السيبراني.

توزيع الباحثون عن عمل حسب المؤهلات في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



مع تزايد جيل زد وجيل الألفية في القوى العاملة، يتبعون على الشركات التركيز على تعزيز التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية والاهتمام برفاهية الموظفين، حيث أصبحت هذه المتطلبات معياراً أساسياً يتجاوز المفاهيم التقليدية.

توزيع الباحثون عن عمل حسب الجيل في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



يعكس ارتفاع مستوى المؤهلات المتقدمة بين الباحثين عن عمل نسبة الطلب في دول مجلس التعاون الخليجي على المواهب والكافاءات المتخصصة واستقطابها للمهنيين ذوي التعليم العالي.

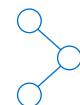


ملاحظة: تم تقسيم الأجيال في هذا الجزء كالتالي - جيل طفارة المواليد (1946-1965) والجيل إكس (1960-1981) وجيل واي (1981-1996)، والجيل زد (1997-2012) بناءً على سنوات الخبرة المقابلة في 2024.

التغيرات في العرض والطلب وفقاً للقطاعات

شهد عام 2024 تزايد في الطلب على قطاعات التكنولوجيا والطاقة المتقدمة والسياحة، حيث لعب الذكاء الاصطناعي دوراً أساسياً في دفع عجلة الابتكار. ومن الجدير بالذكر أن الشراكات الأخيرة التي أقيمت بين الشركات الخاصة والمسرعات الرقمية المدعومة من الحكومات قد ساهمت في تسريع اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل الشراكة بين مركز الابتكار بمركز دبي المالي العالمي في الإمارات والبرنامج الوطني للذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية. ومع تبني الشركات في المنطقة للحلول الرقمية يتراجع الطلب على القطاعات التقليدية مثل قطاعي الخدمات اللوجستية والعقارات نظراً لتكيفها مع المتغيرات الجديدة في السوق.

تساهم التكنولوجيا وتقنيات الذكاء الاصطناعي في إحداث تحول في سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وارتفاع الطلب على القطاعات القائمة على الابتكار.



اتجاهات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي حسب القطاعات في عام 2024

القطاعات ذات الطلب المنخفض	القطاعات ذات الطلب المرتفع
الخدمات اللوجستية والشحن	السياحة والترفيه
العقارات	الเทคโนโลยيا و البرمجيات
الاتصالات	الطاقة المتقدمة
الخدمات المالية	الضيافة
المقاولات والبناء	الأغذية والمشروبات
التجارة والتصنيع	التأمين
النفط والغاز	الخدمات القانونية

القطاعات المتوقع نموها

في عام 2025



- الطاقة المتقدمة
- الرعاية الصحية
- التكنولوجيا والتجارة الإلكترونية
- المقاولات والبناء
- السياحة والترفيه
- الضيافة

المصدر: قواعد بيانات الموارد البشرية والمواهب والكفاءات (بروكابيتا)

التغيرات في العرض والطلب وفقاً للوظائف

يساهم التحول الرقمي المستمر في دول مجلس التعاون الخليجي في زيادة الطلب على الأدوار المتخصصة مثل علماء البيانات ومتخصصي الأمن السيبراني، وتزداد أهمية هذه الوظائف مع إعطاء الشركات الأولوية للمهارات التكنولوجية المتقدمة لتحقيق النمو.

اتجاهات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي حسب الوظائف في عام 2024

وظائف ذات طلب منخفض



- موظفو إدخال البيانات
- موظفو التسويق عبر الهاتف
- المساعدون الإداريون
- عمال خطوط التجميع
- وكلاء السفر
- أمناء الصناديق
- موظفو مكاتب الاستقبال
- مساعدون في أقسام خدمات الدعم في المكاتب
- عمال المستودعات
- العمال اليدويين بالمصانع
- وسطاء العقارات التقليدين

وظائف ذات طلب مرتفع



- علماء البيانات والذكاء الاصطناعي
- متخصصو الأمان السيبراني
- مطورو البرمجيات والتطبيقات
- مصممو واجهة/تجربة المستخدم
- متخصصو الموارد البشرية
- متخصصو المبيعات والتسويق
- المحللون الماليون
- مدير المشاريع
- المهندسون (الميكانيكيون والكهربائيون والمدنيون)
- متخصصو تطوير الأعمال
- المستشارون القانونيون
- متخصصو التسويق الرقمي
- مدير الفعاليات
- الممرضات
- العمالة متعددة المهارات
(السائقين والفنين والعمال اليدويين وغيرها)

ينعكس تركيز اتجاهات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024 على التنويع الاقتصادي والنمو القائم على التكنولوجيا.



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

معدلات النمو الوظيفي

تحوض دول مجلس التعاون الخليجي "حرب المواهب والكفاءات" نتيجة للفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل حيث يظهر ذلك في العديد من الدول عبر الفائض في التخصصات التقليدية الذي يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة وفي المقابل يرتفع الطلب على الأدوار المتخصصة مما يسهم في زيادة رواتب تلك المناصب.

يسعى العديد من المهنيين حالياً إلى البحث عن فرص في دول أخرى ضمن المجلس مثل المملكة العربية السعودية والإمارات، وذلك بفضل بيئاتها الداعمة ولوائحها التنظيمية المرنة. وللتغلب على هذه التحديات يتquin على دول مجلس التعاون الخليجي تعزيز التشريعات وبناء أنظمة تشجع على الابتكار وتتساعد في استبقاء المواهب والكفاءات.

نسبة الزيادة في عدد الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



انخفض متوسط نمو عدد الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024 نظراً للخذلان الاقتصادي وسط التوترات الجيوسياسية.

النسبة المتوقعة لزيادة عدد الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2025

تُعد إدارة التغيير أمراً ضرورياً في ظل الزيادة المتوقعة في عدد الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي خاصة في قطاع التكنولوجيا، ومع اعتماد الشركات لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي ونماذج العمل المختلط، تتضمن إدارة التغيير الفعالة التواصل الواضح والتنفيذ التدريجي والتنسيق مع القيادة والتدريب المستمر.



يُعد اعتماد نهج التحول الرقمي أولًا وتطبيق التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة أمراً ضرورياً لمواهبة المواهب والكفاءات مع الأهداف التنظيمية.



نجاح عملية التوظيف

تقدّم مقاييس التوظيف الرئيسية مثل معدلات اجتياز فترة التجربة ومتّوسط عدد المتقدّمين لكلّ وظيفة شاغرة والوقت المستغرق في عملية التوظيف مركبات مهمّة حول كفاءة عمليات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي*. ويمكن للشركات من خلال تحليل هذه المقاييس- إجراء التعديلات الازمة على استراتيجيات التوظيف الخاصة بها لضمان استقطاب المواهب والكفاءات المناسبة، و اختيارها واستبقائها.

%76.7

01

الموظفون الذين اجتازوا فترة الاختبار

تعكس هذه النسبة فاعلية التنسيق بين معايير التوظيف ومتطلبات الأدوار الوظيفية، مما يضمن توافق الموظفين الجدد مع الشركة منذ بداية التحاقهم بالعمل.

72
من المناصب
متوسطة المستوى

02

متّوسط عدد المتقدّمين لكلّ وظيفة

تعكس زيادة عدد المتقدّمين للوظائف قوّة اسم جهة العمل، وتُظهر الأعداد مدى تنافسية السوق على مناصب المستوى المتوسط في دول مجلس التعاون الخليجي.

52

03

المدة المستغرقة في عملية التوظيف (بالأيام)

الفترة الزمنية بداية من تاريخ فتح الوظيفة حتّى تاريخ قبول المرشح للعرض، باستثناء فترة الإخطار التي يتعين على المرشح إكمالها في وظيفته السابقة قبل الانضمام.

على المستوى العالمي: 44 يوماً

*يمكنكم زيارة منصة بروكابيتا هب "procapita Hub" للاطلاع على المزيد من المركبات التفصيلية حول أثر اتجاهات التوظيف على الدول والقطاعات في منطقة الخليج.

ممارسات العمل عن بُعد

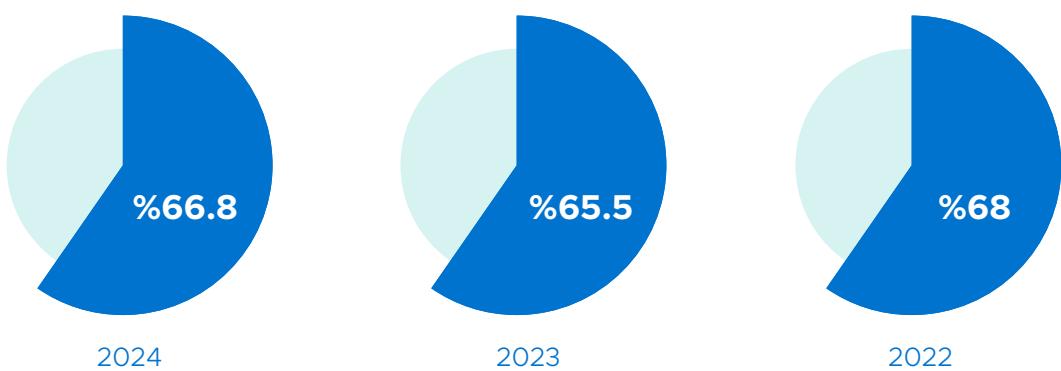
استقرت نسبة اعتماد نموذج العمل عن بُعد في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024، وشهدت ارتفاع طفيف في الشركات التي تطبق السياسات الخاصة بهذا النموذج، ومع ذلك لم تتمكن الجهات الحكومية من تحقيق الاستفادة الكاملة من القدرات الرقمية الممتدة في المنطقة حتى الآن، ولا سيما في الكويت.

أدى ارتفاع الوعي بالتكاليف المرتبطة بالعمل مثل تكاليف التنقل والنفقات المكتبية إلى إعادة النظر في جدوى نموذج العمل عن بُعد والنماذج الهجين مما قد يؤثر على توجهات السياسات المستقبلية.

احتلت كل من المملكة العربية السعودية والإمارات مكانة رائدة في اعتماد نموذج العمل عن بُعد، ويقود قطاع التكنولوجيا هذا الاتجاه بفضل التحول الرقمي وتنافسية المواهب والكفاءات.

%66.8

نسبة الشركات التي اعتمد نموذج العمل عن بُعد في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



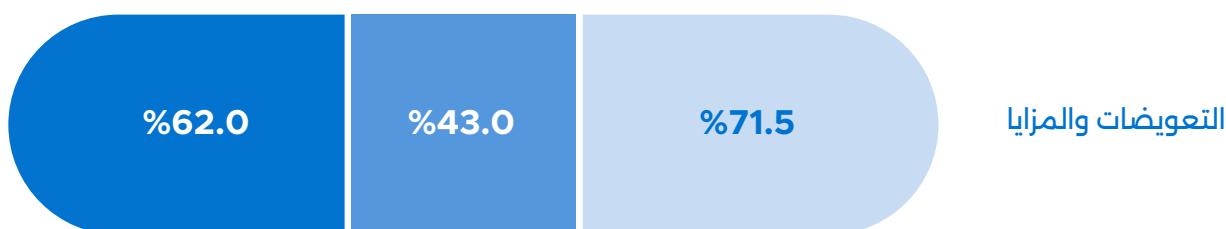
أسباب خروج الموظفين

ما تزال التعويضات والمزايا الأفضل هي العامل الحاسم في قرارات الموظفين بمغادرة وظائفهم في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تسعي المواهب إلى الحصول على التعويضات والمزايا التي تتماشى مع الفرص المتاحة في المنطقة. وقد أصبحت الرواتب التنافسية معياراً متوقعاً، خصوصاً في أسواق كل من الإمارات وال السعودية، حيث ترتفع معدلات الانتقال بين الوظائف.

وتتجدر الإشارة إلى أن التطور الوظيفي المهني أصبح عاملاً محورياً لاستبقاء الموظفين، حيث تُرسخ الشركات التي تتيح مثل هذه الفرص مكانتها كمسرعات للنمو المهني، مما يمنحها ميزة استراتيجية في سوق العمل المتنامي.

أسباب خروج الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024

● 2024 ● 2023 ● 2022



لفهم ديناميكيات دوران الموظفين ومعرفة أسباب تركهم للعمل ولاستكشاف استراتيجيات استبقاء أفضل المواهب والكفاءات، ندعوكم لزيارة منصة بروكابيتا هب "Procapita Hub" المتكاملة التي تقدم مؤشرات الموارد البشرية والمرئيات الاستراتيجية.



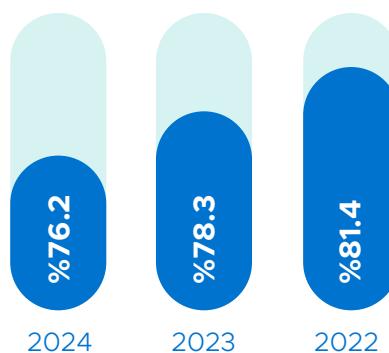
مقدمة من: zenithr

الاندماج الوظيفي

مع تسارع وتيرة العصر، باتت الشركات تولي اهتماماً متزايداً بتجربة الموظف، وأصبحت تركز اليوم بشكلٍ رئيسي على معدلات الاندماج الوظيفي ومدى ارتباط الموظفين بمكان عملهم، ويمكن تبرير ذلك بأنه عندما يشعر الموظفون بالترابط والتقدير في مكان العمل، فإن ذلك لا يرفع من روحهم المعنوية فحسب، بل قد يساهم أيضاً في تعزيز الإنتاجية، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وبالتالي تحقيق نجاح أكبر للشركة.

وفي عام 2024، بلغ مستوى الاندماج الوظيفي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، استناداً إلى المقارنات المعيارية، 76.2%， ما يشير إلى حدوث انخفاض بواقع 2.1% مقارنة بالعام الماضي، لذا، من الضروري العمل على معالجة العوامل التي تؤثر سلباً على الاندماج الوظيفي.

معدل اندماج الموظفين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام 2024



انعدام الاستقرار الاقتصادي الناتج عن تقلبات أسعار النفط وارتفاع معدلات التضخم أدى إلى شعور العديد من الموظفين بالقلق حيال أمنهم الوظيفي، مما أثر سلباً على مستوى التحفيز لديهم وروحهم المعنوية. هذا بالإضافة إلى سياسة العمل عن بعد التي تم تطبيقها من قبل العديد من الشركات والتي تتيح قدرًا أكبر من المرونة للموظفين، إلا أنها - في نهاية المطاف - أدت إلى ارتفاع مستويات الشعور بالاحتراق الوظيفي بسبب العزلة المستمرة وصعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والتي بدورها أدت إلى شعور العديد من الأفراد بأنهم مقيدون في وظائفهم لمحدودية فرص التطور المهني، وسببت لهم شعوراً بعدم الرضا وفقدان الارتباط بالعمل.

وعند معالجة هذه التحديات، يمكننا تهيئة بيئة عمل داعمة تعزز الاندماج الوظيفي وتزيد من شعور الموظفين بالانتماء، ما يسهم في تحقيق النجاح المؤسسي.

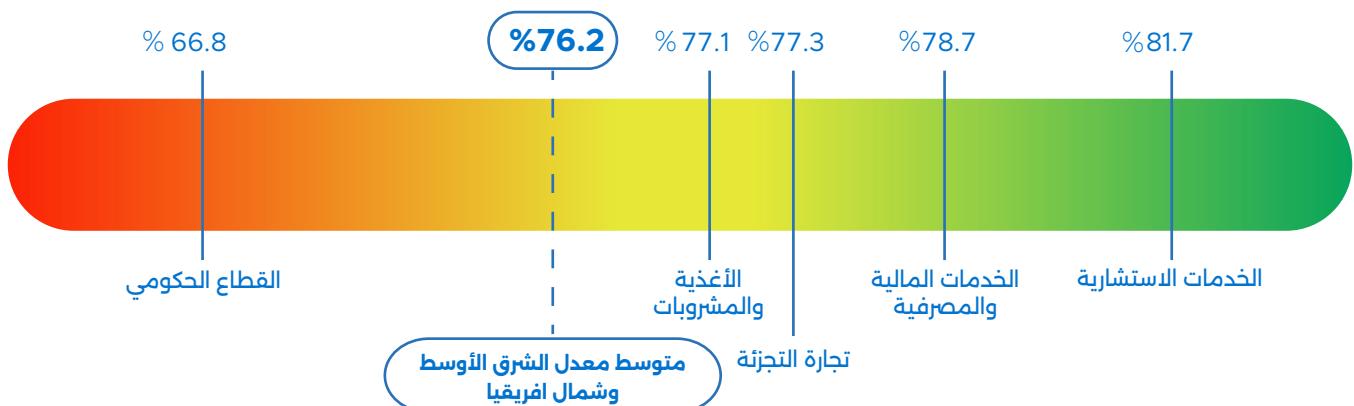
وصل معدل صافي نقاط ترويج الموظفين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (eNPS)

ما يشير إلى مستوى معقول من ولاء الموظفين في المنطقة تجاه جهات عملهم، ووجود فرص أمام الشركات لتعزيز سمعتهم وزيادة معدلات الاندماج الوظيفي.

%26.3

الاندماج الوظيفي

أظهرت دراسة المقارنة المعيارية لشركة "زينث" حول الاندماج الوظيفي لعام 2024 تسجيل قطاعات الاستشارات والاستثمار والخدمات المالية أعلى مستويات من الاندماج الوظيفي، بينما يأتي القطاع الحكومي في المرتبة الأدنى.



يتميز قطاع الاستشارات بقدرته على تعزيز الابتكار والاستقلالية، حيث يتمتع الموظفون في هذا القطاع بفرصة العمل في بيئة ديناميكية قائمة على المشاريع تتطلب منهم التفكير بإبداعية لحل المشكلات المعقدة، كما تركز القيادة في الشركات الاستشارية على التعاون والإرشاد، مما يمكن الموظفين من تنمية مهاراتهم واتباع مسارات وظيفية محددة. وبالنسبة لقطاع الاستثمار والخدمات المالية، فينبغي الاندماج أساساً من البيئة الموجهة نحو تحقيق النتائج والقائمة على الأداء، وبينما يؤدي الابتكار دوراً هاماً، فإن الأنظمة الممنهجة والأهداف الواضحة تعتبر من أهم المحفزات الرئيسية للاندماج. وتؤدي القيادة في هذه الشركات الأولوية للكفاءة، حيث تكافئ أصحاب الأداء المتميز بسواء من خلال تقديم تعويضات جذابة وفرص تقدم وظيفي سريع وبرامج تدريب مخصصة.

ومن ناحية أخرى، يواجه قطاع الخدمات الحكومية/العامة صعوبة في الحفاظ على مستوى الاندماج بين الموظفين، ما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وارتفاع معدلات دوران الموظفين، غالباً ما يشير موظفو هذه القطاعات إلى تراجع مستوى اندماجهم نتيجة لمحدودية الاستقلالية وفرص الإبداع وبطء مسار التطوير المهني، بالإضافة إلى محدودية مشاركتهم في وضع الاستراتيجيات التنظيمية وأهداف العمل.

تُظهر دراسة هذه الفروق أن القطاعات ذات الثقافة المرنة الداعمة للتمكين والقيادة القوية تعزز الاندماج الوظيفي.

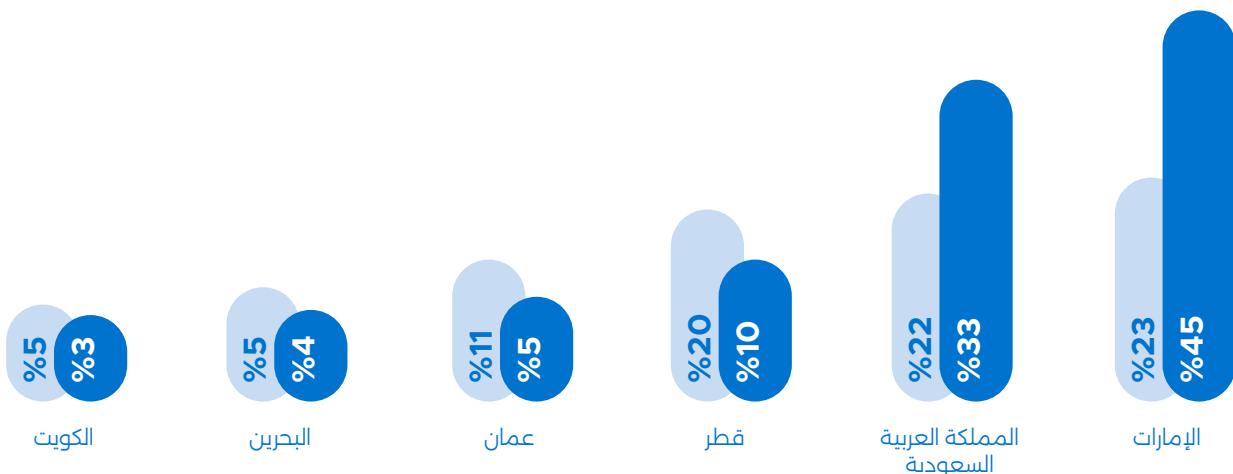
يعد تصميم تجارب الموظفين خصيصاً لتتواءم مع تطلعاتهم ونموهم المحتمل وقيمهم أمراً أساسياً في تنمية قوى عاملة مشاركة ومزدهرة.



وجهات العمل المفضلة

احتلت الإمارات المرتبة الأولى كوجهة عمل مفضلة للكفاءات والمهارات تليها المملكة العربية السعودية ومن ثم قطر، وذلك لأسباب عدّة ومنها التنافسية العالية في المكافآت والمزايا والنمو المهني وتطوير المسار الوظيفي، بالإضافة إلى جودة الحياة العالية التي توفرها هاتان الدولتان، وجاءت الكويت في المرتبة الأخيرة من حيث جذب الكفاءات والمهارات.

الوجهات المفضلة للانتقال في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



معدلات الدوران الوظيفي

بلغ متوسط معدل دوران الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي 8.03% في عام 2024، وهو أقل من المعدل المحدد وفق المقارنات العالمية البالغ 10%، ما يشير إلى الاستقرار النسبي للقوى العاملة بفضل زيادة جهود استبقاء المواهب والكفاءات وتقديم تعويضات تنافسية.

ومع ذلك، ارتفعت معدلات دوران الموظفين في قطاع العقارات نتيجة لانخفاض الطلب في القطاع، مما أدى إلى حدوث حالة من انعدام الاستقرار النظمي. بالإضافة إلى ذلك، ارتفع معدل الدوران في قطاع السياحة والضيافة جراء الاعتماد على التوظيف الموسمى القائم على تلبية احتياجات التوظيف قصيرة المدى.

معدل دوران الموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024

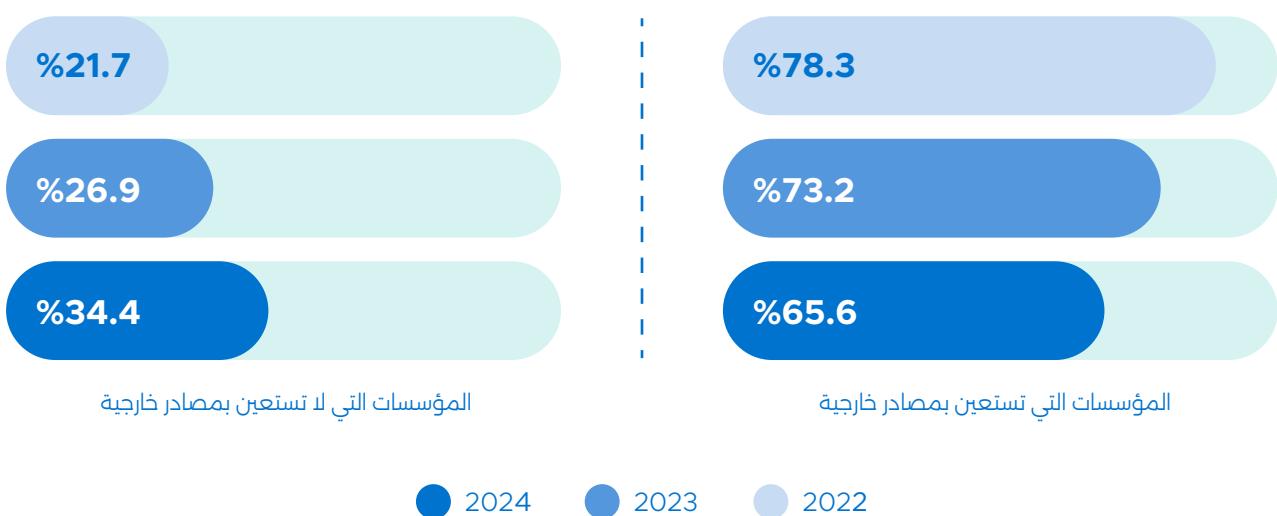


*يمكنكم زيارة منصة بروكابيتا هب "procapita Hub" للاطلاع على مزيدات أعمق حول وجهات الانتقال بين الوظائف والدول التي يفضل الانتقال إليها.

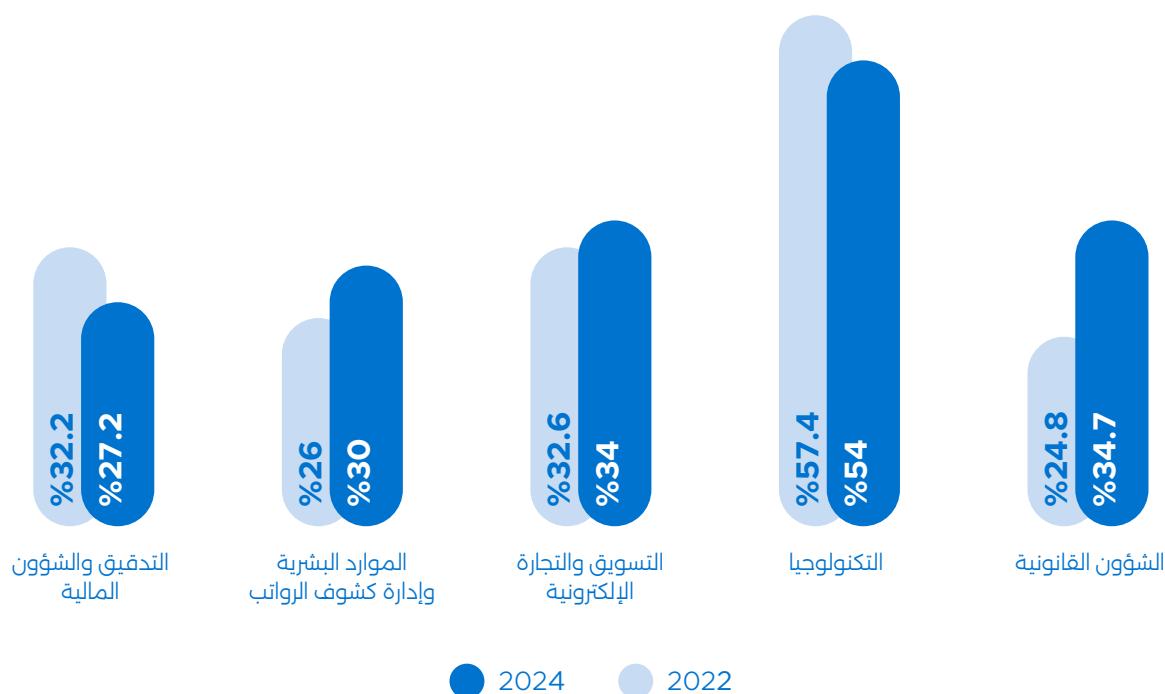
الاستعانة بمصادر خارجية

تنتج الشركات بشكل متتسارع إلى الاستعانة بمصادر خارجية (outsourcing) خصوصاً في الشؤون القانونية وفي الوقت نفسه، تظل وظائف الموارد البشرية والتكنولوجيا في مقدمة الأولويات مع التركيز على مهام إدارة الرواتب والأمن السيبراني، بالإضافة إلى تزايد الطلب الملحوظ على الاستعانة بمصادر خارجية لإدارة المخاطر.

الشركات التي استعانت بمصادر خارجية في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



الوظائف المسندة إلى مصادر خارجية في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



02

المكافآت والمزايا

يناقش هذا القسم المكافآت والمزايا الممنوحة للمواهب والكفاءات في دول مجلس التعاون الخليجي.

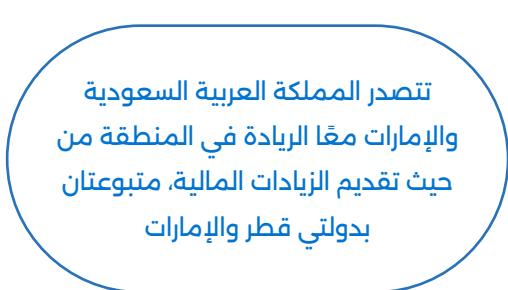
المصادر:
مركز أبحاث بروكابيتا
<https://pro-capita.com>



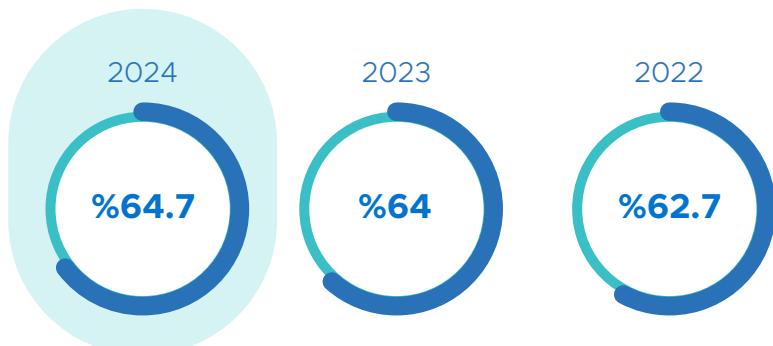
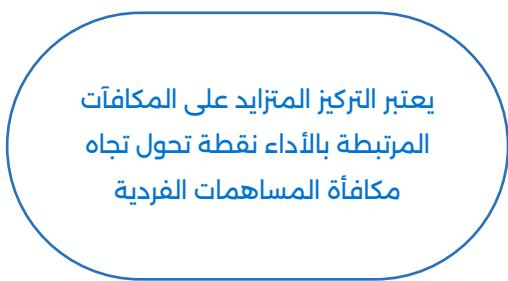
الزيادات والمكافآت السنوية

انخفضت معدلات الزيادات السنوية في الرواتب في دول مجلس التعاون الخليجي عام 2024، حيث قدمت 74.3% من الشركات زيادات في الأجور مقارنة بـ 77.6% في عام 2023، مما يعكس تراجعاً في نطاق الزيادات الممنوحة. وللحفاظ على القدرة التنافسية قد تستفيد الشركات من اعتماد استراتيجيات مكافآت شاملة بما في ذلك المكافآت القائمة على الأداء والحوافز المخصصة لتعزيز جاذبيتها في سوق المواهب.

الشركات التي قدمت الزيادات للموظفين في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



الشركات التي قدمت المكافآت في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024

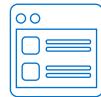


يمكنكم الاطلاع على المزيد من التفاصيل حول آليات وضع خطط المكافآت والزيادات في الشركات لعام 2025 عبر زيارة منصة بروكابيتا هب "procapita Hub" للحصول على مزيدات حصرية حسب كل قطاع ودولة على حدة.

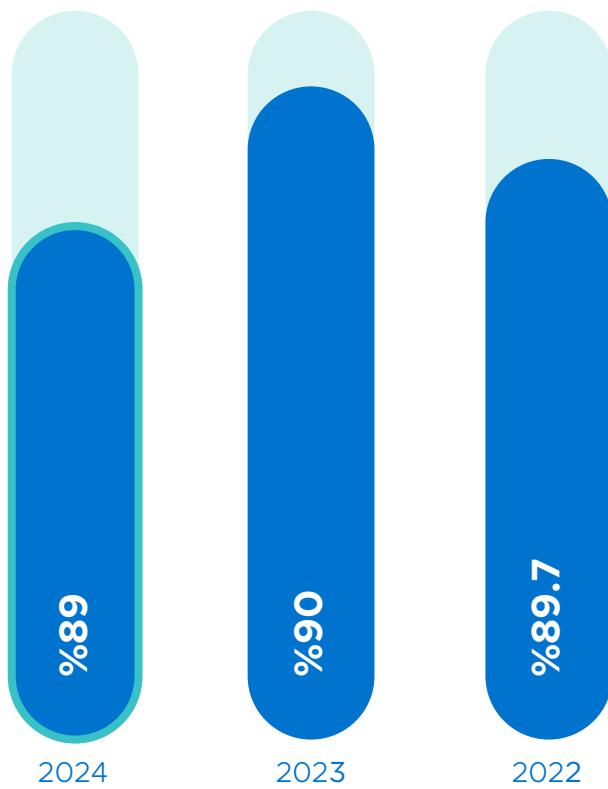
المزايا غير النقدية

لعبت المزايا غير النقدية في عام 2024 دوراً كبيراً وأهمية في استبقاء الموهوب والكافئات في دول مجلس التعاون الخليجي، وقد أصبحت المزايا غير النقدية مثل التأمين على الحياة وبدل التعليم أكثر أهمية لتعزيز رفاهية الموظفين وضمان أمنهم الوظيفي على المدى الطويل.*.

تمثل برامج الرفاهية الشاملة عاملاً أساسياً في تعزيز رضا الموظفين واستبقائهم.



الشركات التي قدمت مزايا غير نقدية في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



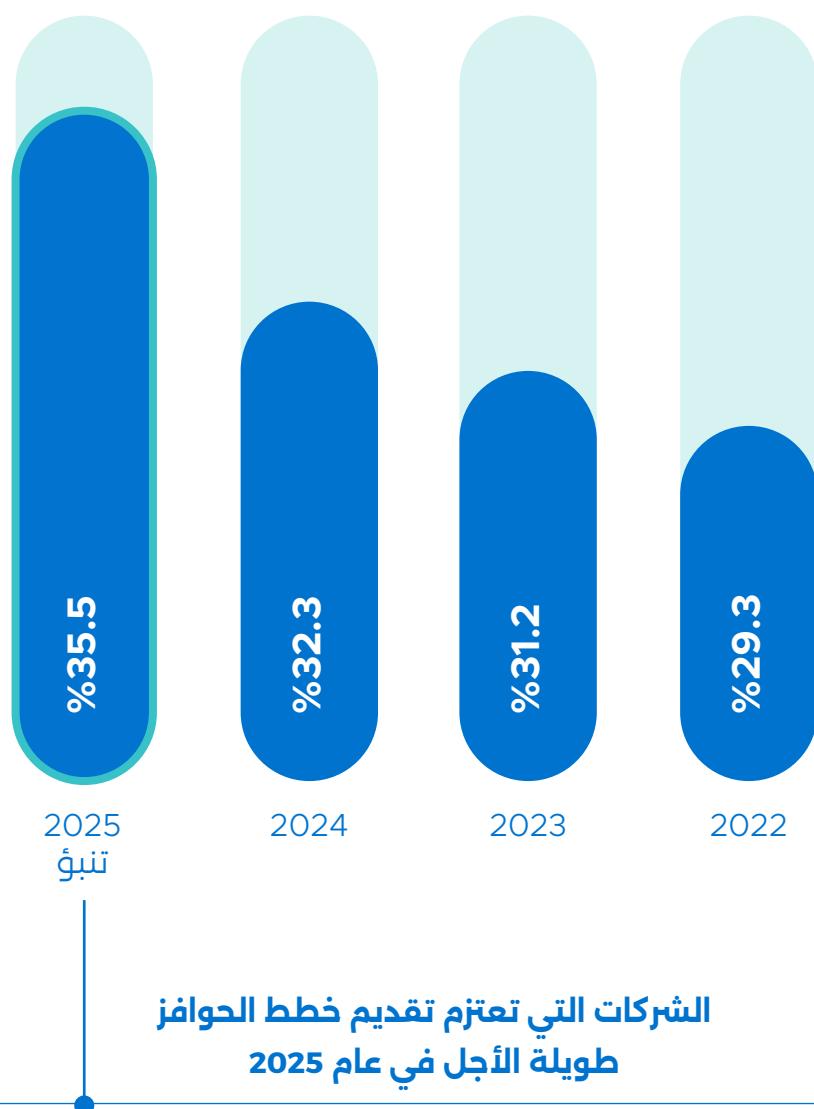
* تتضمن أنواع المزايا غير النقدية المقدمة: التأمين الطبي الخاص وبدل التعليم وساعات العمل المرنة والتأمين على الحياة وساعات الاستئذان أو السماح بالتأخر (ضمن حد أقصى) وخيار العمل من المنزل وأيام إجازة إضافية تزيد عن الحد الأدنى لقانون العمل.

خطط الحوافز طويلة الأجل

بدأت الشركات في دول مجلس التعاون الخليجي اعتماد خطط الحوافز طويلة الأجل على نحو متزايد لمواهمة مصالح الموظفين مع أداء الشركة المنشود مستقبلاً، حيث يعزز هذا النهج النمو المستدام من خلال ربط المكافآت بالإنجازات المحققة على المدى البعيد.

تنتصد الشركات في الإمارات تطبيق خطط الحوافز طويلة الأجل بنسبة 45%， وبشكل خاص في قطاع الرعاية الصحية مما يشير إلى المواهمة مع الممارسات العالمية.

الشركات التي طبّقت خطط الحوافز طويلة الأجل في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2024



للتعرف على المزيد حول خطط الحوافز طويلة الأجل في عام 2025، يمكنكم زيارة منصة بروكابيتا هب "Procapita Hub" للحصول على معلومات محددة حسب كل قطاع ودولة.



03

المقاييس المالية للموارد البشرية

يقدم هذا القسم نظرة عامة على المقاييس المالية للموارد البشرية في عام 2024 في دول مجلس التعاون الخليجي، بالتركيز على الرواتب الثابتة وإجمالي التعويضات.

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



المقاييس المالية للموارد البشرية

ركزت المقاييس المالية للموارد البشرية في عام 2024 في دول مجلس التعاون الخليجي على الاستقرار والاستثمار الاستراتيجي في القوى العاملة، حيث تمثل الرواتب الثابتة النسبة الأكبر من إجمالي المكافآت ما يؤكد على الالتزام بالضمان المالي للموظفين. فيما يعكس التوازن بين تكاليف المكافآت وإيرادات الشركة وأرباحها نهجاً مستداماً من شأنه دعم النمو التنظيمي ورضا الموظفين على حد سواء.*



*تعزز على تفاصيل بيانات المكافآت لكل قطاع، بما في ذلك التحليلات المعيارية المحددة لكل وظيفة، من المئويات المخصصة في منصة بروكابيتا هب "Procapita Hub".

- استُخدم مصطلح "الرواتب الثابتة" في هذا التقرير حصراً للإشارة إلى الرواتب الأساسية عبر جميع المستويات والمناصب، ويستثنى بشكل واضح أي مزايا أو بدلات أو أي شكل آخر من أشكال المكافآت المتغيرة وغير المشتملة في الراتب في المتوسط.
- يتضمن إجمالي المكافآت، حسب التعريف المحدد في هذا التقرير، جميع أشكال المكافآت المقدمة للموظفين، بما يشمل الرواتب الثابتة والمزايا والبدلات والحوافز وغيرها من عناصر المكافآت المتغيرة.
- تم الحصول على جميع البيانات المالية المستخدمة في هذا التقرير من مصادر معلومات المتاحة للجمهور العام من السوق المالية وإفصاحات الشركات في كل دولة على حدة، وتعتمد دقة الحسابات على مدى صحة هذه البيانات المتاحة للجمهور العام واكتتمالها.
- يسند التحليل إلى حجم العينات الذي يتراوح بين 20 و 510 نقطة بيانات على مستوى المؤشرات المالية الرئيسية للموارد البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي، بما في ذلك الرواتب الثابتة وإجمالي المكافآت ومقاييس النفقات التشغيلية ذات الصلة بالإيرادات والأرباح، والأرباح قبل خصم الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك والأصول.

04

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

يستعرض هذا القسم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي مسلطاً الضوء على أبرز الاتجاهات والممارسات.

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



مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

تشير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في المنطقة إلى التعويضات المقدمة لهم مقابل الخدمات التي يقدمونها وتشمل هذه التعويضات الأجر عن حضور الاجتماعات والمكافآت المرتبطة بالأداء. ورغم تباين بعض الممارسات المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة حسب الدولة والقطاع إلا أنها عموماً تميل إلى الارتفاع.*

إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في دول مجلس التعاون الخليجي في عام 2023 (بالدولار الأمريكي)



*عمق في معرفة طريقة تقديم التعويضات؛ يمكنكم تطوير استراتيجية المكافآت لأعضاء مجلس إدارتكم بالاستناد إلى مئيات دقيقة قائمة على بيانات محددة حسب القطاع والدولة المتاحة على منصة بروكابيتا هب "Procapita Hub".

- الأرقام أعلاه هي صافي المكافآت المدفوعة للأعضاء باستثناء أي نفقات أخرى مثل (الإقامة والسفر وما إلى ذلك).
- تمثل جميع الأرقام أعلاه متوسط أعلى 120 شركة مدرجة (أعلى 20 شركة في كل دولة).
- لا تشمل المكافآت رسوم جلسات أعضاء اللجان والمزايا الأخرى المقدمة.
- لا تشمل المكافآت الحوافز / التعويضات / المزايا التي يتم صرفها للمديرين التنفيذيين.

ممارسات الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في دول مجلس التعاون الخليجي

أصبحت مبادئ الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية عاملًا أساسياً في رؤية دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بتحقيق الاستدامة، حيث تلعب الموارد البشرية دوراً محورياً في دفع هذا التحول وقد بدأت الشركات في التركيز على اتخاذ خطوات عملية مثل تعزيز الممارسات الصديقة للبيئة وترسيخ التنوع وضمان الحكومة الشفافة مع دمج أهداف الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في استراتيجيات القوى العاملة.

تصدر الإمارات اعتماد الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال تنفيذ مبادرات مثل استراتيجية
البياد المنافي 2050، نظرًا لمواهمة 64% من الشركات لممارسات الموارد البشرية بهدف تحقيق
الاستدامة في إدارة المواهب والكفاءات.*



مئيات الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية حسب القطاع في دول مجلس التعاون الخليجي

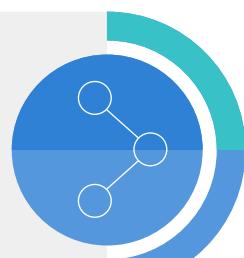
القطاع المصرفي والخدمات المالية

تدمج البنوك العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي عوامل الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في استراتيجيات الإقراض والاستثمار وذلك استجابة للمتطلبات التنظيمية إلى جانب معالجة المخاطر المالية المرتبطة بالاستدامة.



قطاع التكنولوجيا

يعزز قطاع التكنولوجيا في دول مجلس التعاون الخليجي جهود تحقيق الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال التركيز على الشمول الرقمي وخصوصية البيانات والعمليات التشغيلية المستدامة. وذلك بالاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية بغض رفع مستوى كفاءة استهلاك الطاقة وتحقيق الاستدامة.



قطاع النفط والغاز

تعمل المملكة العربية السعودية والإمارات وغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي على تعزيز جهود الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال ضخ الاستثمارات في تقنيات احتجاج الكربون وخفض انبعاثات الميثان لتقليل بصمة البيئية للعمليات التشغيلية التي تستخدم الوقود الأحفوري.



قطاع النفط والغاز

تعمل المملكة العربية السعودية والإمارات وغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي على تعزيز جهود الحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال ضخ الاستثمارات في تقنيات احتجاج الكربون وخفض انبعاثات الميثان لتقليل بصمة البيئية للعمليات التشغيلية التي تستخدم الوقود الأحفوري.

المراجع

يتضمن التقرير بيانات من عام 2020 إلى 2024، حيث صمم لمساعدة صناع القرار في تحديد التوجهات والتحديات والفرص. وقد تمت مراجعة البيانات المعروضة في هذا التقرير مع المقارنات العالمية لضمان الدقة ومدى الارتباط، كما تم توظيف الأساليب الإحصائية في تحليل التوجهات.

- AB Magazine. (2024). Companies turn to ESG.
- Alahad Group. (2024). Gulf job market trends.
- Arabian Business. (2024). Looking for a job? New survey paints a rosy picture for Gulf job seekers in the second quarter.
- Boston Consulting Group. (2024). Global talent report.
- Cooper Fitch. (2024). CEO report.
- DOIT Software. (2024). Outsourcing statistics.
- Enterprise Apps Today. (2024). Outsourcing statistics.
- Gulf Business. (2024). GCC non-oil growth remains robust despite ICAEW.
- Gulf Business. (2024). Here's why ESG adoption is a must for businesses.
- Gulf Employment Index. (2024). Q2-2024 GCC employment index.
- GulfTalent. (2024). Remote work in the Gulf.
- Halian. (2024). Halian GCC market report and salary guide.
- Hays. (2024). HAYS GCC salary guide 2024.
- KAMCO Invest. (2024). GCC markets monthly report.
- Naukrigulf. (2024). Hiring outlook report 2024.
- PwC. (2024). Middle East workforce hopes and fears survey.
- PwC. (2024). Sustainability insights survey.
- Qureos. (2024). Hiring guide: Recruitment statistics.
- Randstad Enterprise. (2024). 2024 talent trends report.
- SmartCompany. (2024). Fastest growing and declining jobs in the last five years.
- The Fintech Times. (2024). ESG implementation is soaring in Dubai as only 8% haven't adopted an ESG programme.
- TJ. (2024). Decoding global talent: Dream destinations and mobility trends.
- World Bank. (2024, May 29). New GCC economic update finds improved quality of education is critical for sustained economic growth.
- World Metrics. (2024). Outsourcing statistics.
- ESG MENA. (2024, February 22). Dubai Chamber of Commerce research spotlights key drivers in adoption of ESG practices.
- Financial Times. (2024). Why ESG is critical for businesses.
- The HR Observer. (2024). The UAE and GCC's top-paying jobs and emerging talent trends in 2024.

هل تبحث عن رؤى متعمقة ومخصصة أكثر تتناسب احتياجات عملك؟

احصل على تقارير مفصلة مع منصة بروكابيتا هب

حول التقارير التقليدية إلى رؤى تحليلية عميقة تتماشى مع متطلباتك، مما يعزز استراتيجيات الموارد البشرية لديك ويبقيك متقدماً على المنافسة.

ماذا تقدم منصة بروكابيتا هب لك؟

رؤى متخصصة لكل دولة : احصل على فهم أعمق للمبادرات الوطنية، ومعايير الرواتب، واتجاهات سوق العمل المتطرفة عبر المناطق الرئيسية التي تستهدفها.

1

تحليلات مخصصة للقطاعات الصناعية : استكشف البيانات المتعلقة بأنماط التوظيف، وتنقل المواهب، والطلب علىقوى العاملة في مختلف القطاعات الحيوية.

2

اكتشف المزيد على منصة بروكابيتا هب



معلومات التواصل



الكويت

شرق، شارع احمد الجابر، برج أرزان، طابق 8
الهاتف: (+965) 22203100



الرياض

منطقه الملقي، شارع انس بن مالك، مجمع
الاعمال، طابق 1، مكتب رقم 105
الهاتف: (+966) 112255178



دبي

الحي الجنوبي، شارع نخلة الجميرا،
المكاتب التجارية، الطابق الأرضي



عمان

مجمع الحجر الأبيض، شارع مكه، مبنى رقم
164، طابق 2
الهاتف: (+962) 65533877

تابعنا على :



www.pro-capita.com



Procapita Group



info@pro-capita.com