

تقرير البحث لعام

2016

فجوة المهارات المطلوبة للعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

هل تعتبر أزمة حقيقية أم أنها مجرد مسألة بسيطة عابرة؟



YouGov[®]
What the world thinks

bayt[®]
The Middle East's #1 Job Site

الملخص التنفيذي

إحدى أكبر المشاكل التي تواجه العالم في يومنا هذا هي الأزمة غير المنتهية للبطالة. ببساطة، يفتقر عدد كبير من الشباب إلى المهارات المطلوبة في عالم يحتوي على عدد قليل جداً من العاملين المحترفين. نتيجة لذلك، تبقى نسبة الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذين يعانون من البطالة عالقة في حدود الـ 30%. وبحسب تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) فقد كانت نسبة البطالة بين الشباب في عام 2014 هي 28.2% في الشرق الأوسط و 30.5% في شمال أفريقيا - الأعلى في العالم وأكثر من ضعفي المعدل العالمي والذي يساوي 13%.

ومن الواضح بأن مشكلة البطالة بين الشباب هي أزمة كبيرة للدول في المنطقة. وكما كان الحال في الربيع العربي فإن نسبة البطالة العالية وبالأخص بين الشباب قد تؤدي إلى تصاعدات غير متوقعة من الغضب، عدم الاستقرار الاجتماعي والتوتر السياسي. أضف إلى ذلك بعض التحريض لتكون النتيجة حدوث أزمة كبيرة في المنطقة.

قامت شركة بيت.كوم في فبراير 2014 بإجراء دراسة تحت عنوان "جيل الألفية في الشرق الأوسط"، لمعرفة أولويات الشباب في المنطقة. جاءت الأغلبية الساحقة من الإجابات كما قد يكون متوقعاً من جيل الشباب في أي مكان حول العالم ألا وهي أن يتمتعوا بصحة جيدة، الاستقرار المادي والنجاح في العمل. لكن، وللأسف، فقد أظهرت نفس الدراسة وجود فجوة ما بين هذه الآمال والأمر الواقع، حيث يعتمد 59% من الشباب على أسرهم للحصول على مساعدة مادية ويواجه 28% منهم صعوبة في تغطية نفقاتهم.

وبحسب استبيان بيت.كوم حول "الخريجون الجدد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" (يوليو 2015)، قال 76% من المجيبين بأن أكبر مشكلة تواجه جيلهم هي إيجاد وظيفة. وقال ما يقارب 30% من المجيبين بأن وظائفهم لا تتعلق بمجال دراستهم وبأن ما يزيد على 80% ينوون ترك وظيفتهم الحالية قريباً.

ومن بين العوامل العديدة التي تساهم في هذا الفشل في السوق تظهر نقطة حاسمة ألا وهي عدم توافق انطباعات بين الانطباعات لدى الشركات بشأن الموظفين وانطباعات الباحثين عن عمل بشأن الشركات.

تقوم شركة بيت.كوم بإجراء أبحاث دورية، كما هو الحال مع هذا التقرير، كجزء من مهمتها في تحفيز وتشجيع الباحثين عن عمل والشركات على حد سواء لتزويدهم بالالبيات والمعلومات المطلوبة لتساعدهم على تحقيق أهدافهم المتعلقة بالعمل والتوظيف وتلبية احتياجات سوق العمل الذي يشهد تغييرات مستمرة.

في هذا التقرير، تقوم شركتي بيت.كوم وبيوجوف بتحديد مدى عمق الفجوة في المهارات المطلوبة لسوق العمل في مختلف الدول في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. يقوم هذا التقرير باستعراض بعض أسباب عدم التوافق بين المهارات هذا ويكشف عما تعنيه الشركات في زعمها بأن الباحثين عن عمل 'غير مؤهلين للتوظيف'. تكشف النتائج في هذا التقرير بأن هناك فجوة واضحة في المهارات في المنطقة عبر كافة المستويات المهنية وهو أمر يتفق عليه الباحثون عن عمل والشركات على حد سواء حيث تواجه الشركات وبشكل خاص تحدياً في إيجاد الأشخاص المؤهلين للوظيفة والذين يمتلكون المهارات والمقومات المطلوبة في حين يواجه الباحثون عن عمل صعوبة وبشكل خاص في الحصول على وظيفة بمهاراتهم الحالية.

وتشير الدلائل إلى أن الشركات الراغبة في التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تواجه تحدياً في إيجاد المرشحين الذين يتحلون بالمهارات اللازمة للوظيفة. ويزداد الشعور بهذا التحدي عند الرغبة في توظيف أشخاص في مناصب عليا حيث عبر 7 من بين 10 (70%) من المجيبين بأنه من الصعب إيجاد مرشح للوظيفة يتحلّى بالمهارات المطلوبة لها. لكن يبدو أن الوضع يعتبر أسهل بقليل عند الرغبة في التوظيف للمناصب المبتدئة بالرغم من إشارة 49% من المجيبين بأنه أمر 'صعب' كذلك.

يقوم هذا التقرير بتقديم تحقيق شامل عن أزمة الفجوة في المهارات المطلوبة للعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من وجهة نظر كل من الشركات والباحثين عن عمل. ونختتم تقريرنا هذا بتوفير قائمة من الحلول لمساعدة الشركات والمؤسسات التعليمية والحكومات والباحثين عن عمل أيضاً للتعامل مع هذه المشكلة بأفضل الوسائل الممكنة.

نبذة عن هذا التقرير

يقوم هذا التقرير بعرض نتائج الدراسة التي قامت بها شركتي بيت.كوم ويوجوف لاكتشاف احتياجات الشركات الراغبة بالتوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشأن الأمور المتعلقة بالمواهب الجديدة، المناصب التي يرغبون بالتوظيف من أجلها، المهارات التي تعتبر ذات الأهمية الأكبر بالنسبة لهم عند رغبتهم بالتوظيف والمهارات التي يعتقدون بأنها الأكثر ندرة بين الباحثين عن عمل.

ولتقديم نظرة متكاملة عن الوضع الحالي، قام البحث كذلك بشمل آراء وانطباعات الباحثين عن عمل في الأمور المتعلقة بمعرفة أي من المجالات تثير اهتمامهم الأكثر للعمل بها، الوظائف/ المناصب التي يبحثون عنها بالتحديد، مستوى تقييمهم لأنفسهم على أساس مجموعة من المهارات، ومدى شعورهم بصعوبة إيجاد عمل بمهاراتهم الحالية.

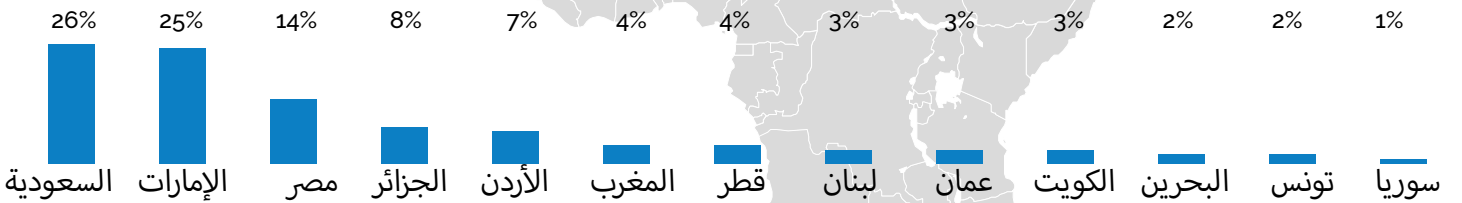
شارك في هذه الدراسة 5345 شخص. وفي هذا التقرير، تم تقسيم التحليل إلى مجموعتين رئيسيتين، وهي: المجموعة الأولى مكونة من الأشخاص المسؤولين عن عملية التوظيف في الشركات والأشخاص العاملين في شركات ترغب حالياً في تعيين موظفين جدد (هذه المجموعة تحت اسم 'الشركات الراغبة بالتوظيف') والمجموعة الثانية والتي تتكون من الباحثين عن عمل (هذه المجموعة تحت اسم 'الباحثون عن عمل'). وبما أن الأشخاص العاملين في الشركات الراغبة بالتوظيف قد يكونوا يبحثون عن عمل لأنفسهم كذلك فمن الممكن أن يكون هذا التقرير قد قام بشملهم في كلتا المجموعتين 'الشركات الراغبة بالتوظيف' و 'الباحثون عن عمل'.

تم إجراء الدراسة عبر الإنترنت في الفترة ما بين 3 مارس و 22 مارس 2016 بمشاركة أعضاء من قاعدة بيانات بيت.كوم. 62% من المجيبين يقيمون في دول الخليج في حين أن 27% في شمال أفريقيا و 11% في بلاد الشام. الجدول التالي يعرض الأعداد الفعلية للمشاركين من كافة الدول. يمكن إيجاد تفاصيل أكثر عن المجيبين في الملحق المرفق في نهاية هذا التقرير.

بلد الإقامة

5,345

مقابلة



المهارات المطلوبة: ما الذي تبحث عنه الشركات الراغبة بالتوظيف

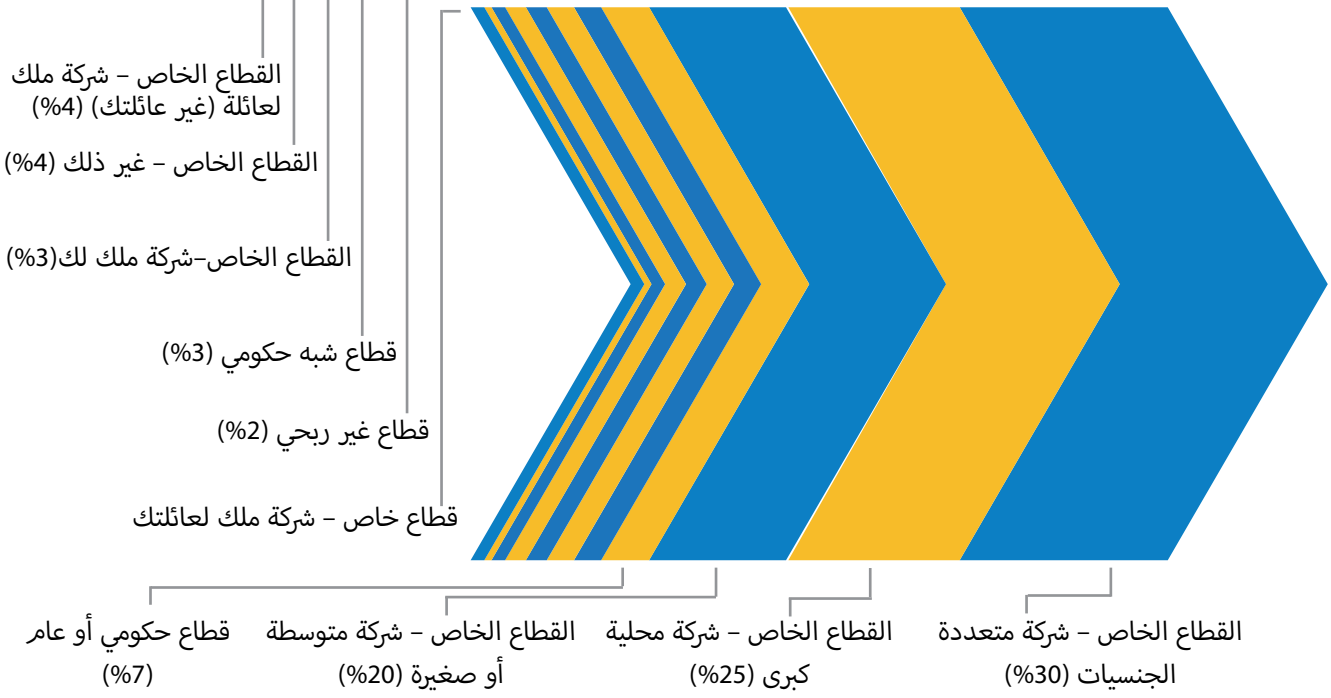
احتمالية التوظيف بحسب القطاع، مجال عمل الشركة، المنصب والوظيفة

تشير النتائج إلى أنه عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 17% فقط من الشركات المشاركة في الاستطلاع ترغب حالياً بتعيين موظفين جدد. وكما هو موضح فإن الأشخاص العاملين في شركات عالمية/ متعددة الجنسيات والشركات المحلية الكبرى والشركات المتوسطة والصغيرة المحلية هي الأكثر احتمالية للتوظيف في الوقت الحالي (30%، 25% و 20%، على التوالي).

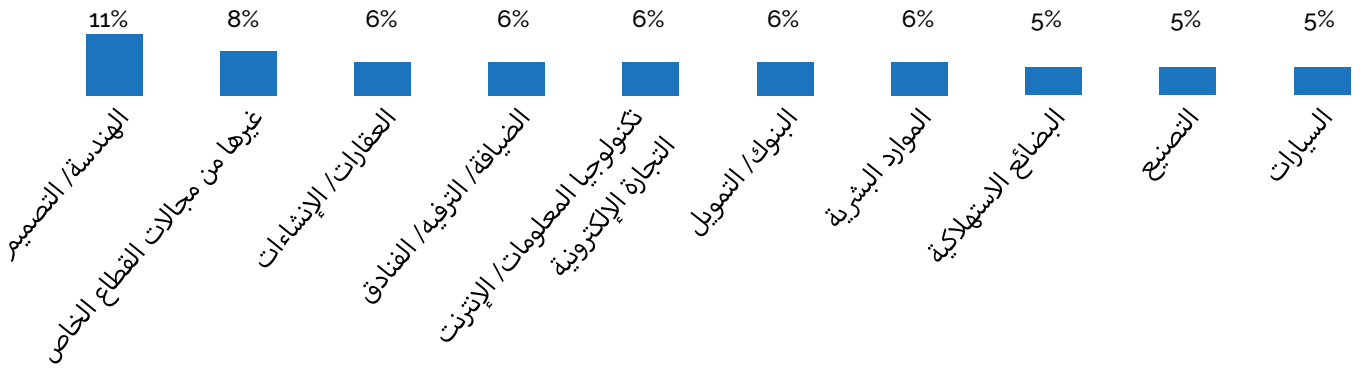
أما في ما يتعلق بحجم الشركة فقد أظهرت النتائج بأن الطلب الأكبر للتوظيف صادر من الشركات الكبيرة ذات 400 موظف أو أكثر (33%) أو الصغيرة ذات 100 موظف أو أقل (34%). أما مجال العمل الأكثر احتمالية لتعيين الموظفين فهو الهندسة (11%).

مجال العمل الأكثر احتمالية لتعيين الموظفين هو "الهندسة"

قطاعات العمل الراغبة بالتوظيف حالياً



مجالات العمل الراغبة بالتوظيف حالياً



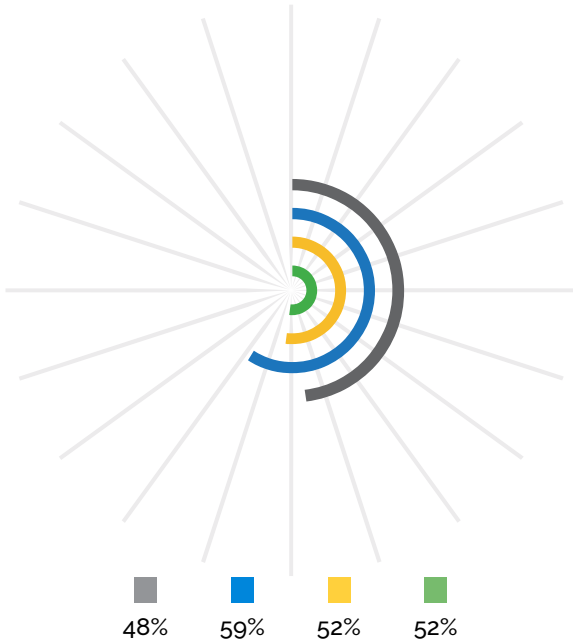
كما هو موضح، إلى جانب من الهندسة/ التصميم (11%) فإن نسبة الطلب لتعيين موظفين جدد هي متساوية نسبياً في مختلف مجالات العمل.

وكما قد يكون متوقعاً فإن معظم الطلب للتعيين جاء للمناصب الصغيرة/ المبتدئة (52% للتففيذيين المبتدئين و30% للتففيذيين) حيث أظهرت 10% فقط من الشركات التي ترغب بالتوظيف بحثها عن مرشحين في مناصب إدارية عليا. وكما هو موضح في ما يلي، ففي حين إظهار الشركات الرغبة بالتوظيف في دول الخليج حاجتها بشكل أكبر للتعيين لمناصب تنفيذي أول، منسق، ومدير إداري فإن الحاجة إلى تعيين موظفين في المناصب المبتدئة جاءت متساوية في المنطقة بشكل عام.

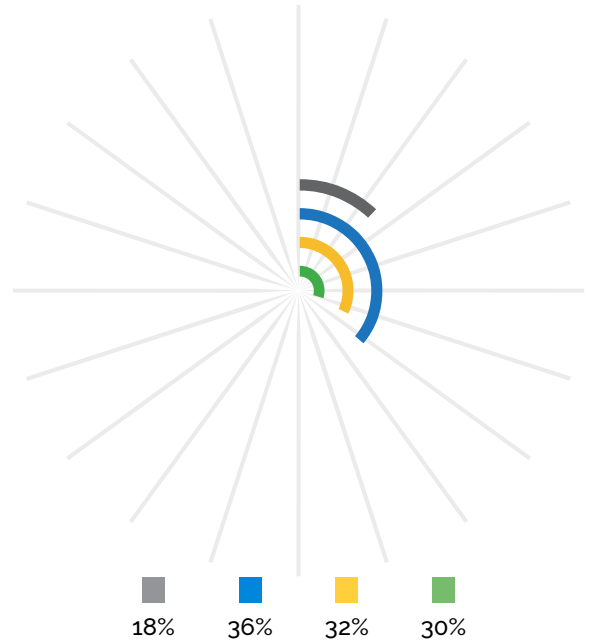
المناصب المطلوبة حالياً

■ بشكل عام ■ دول الخليج ■ بلاد الشام ■ شمال أفريقيا

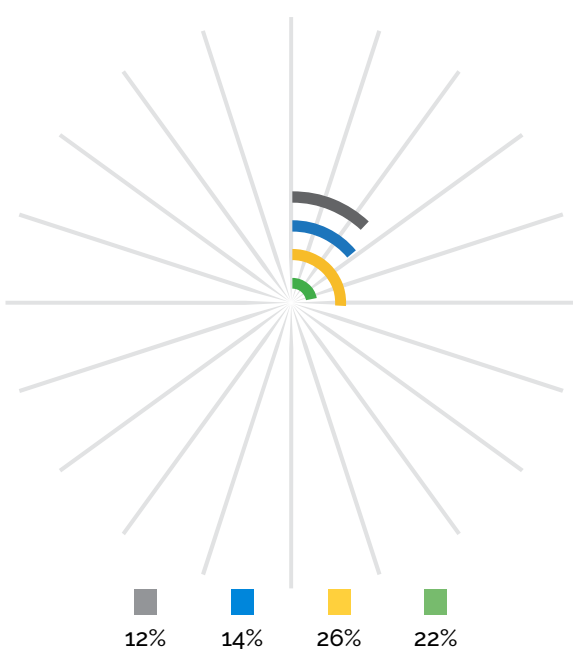
تنفيذي ثاني



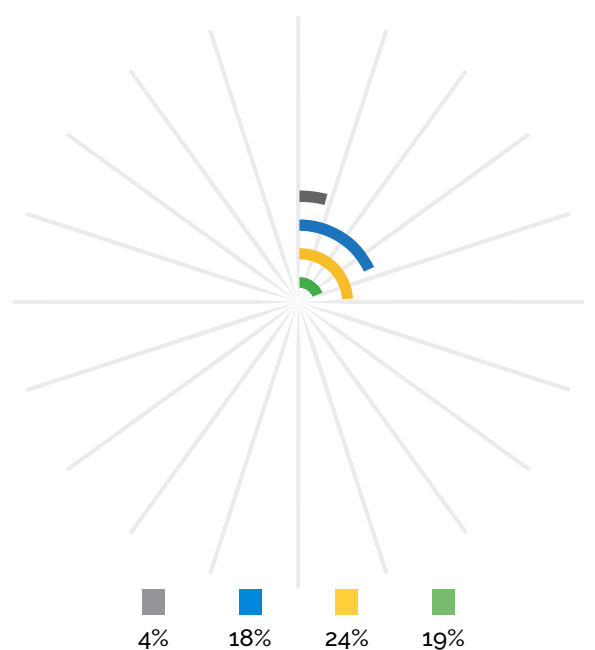
تنفيذي



تنفيذي أول

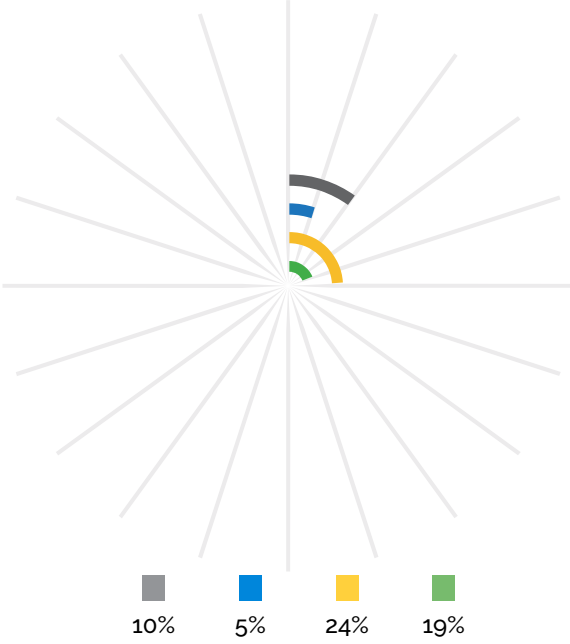


منسق

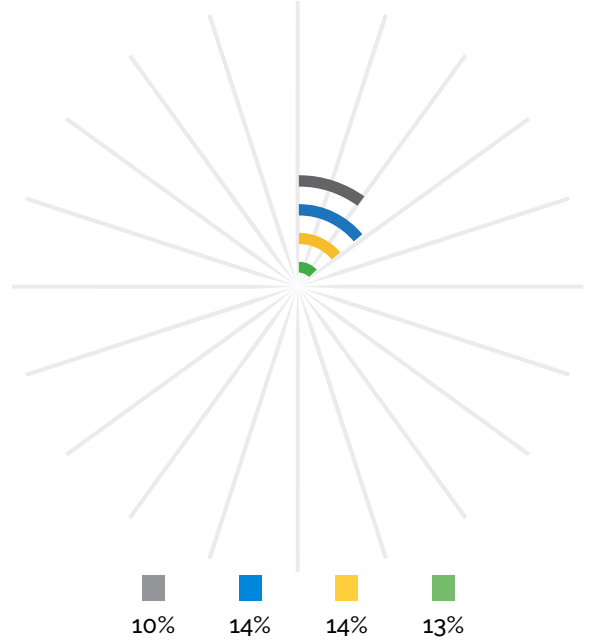


بشكل عام ■ دول الخليج ■ بلاد الشام ■ شمال أفريقيا

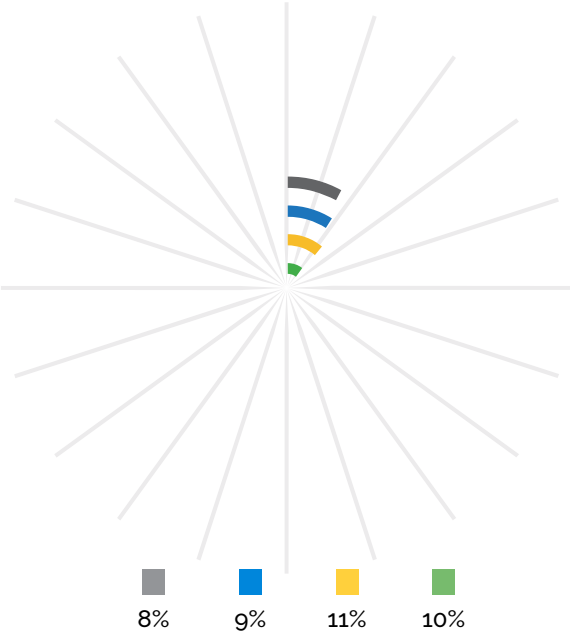
مدير إداري



محلل



مدير

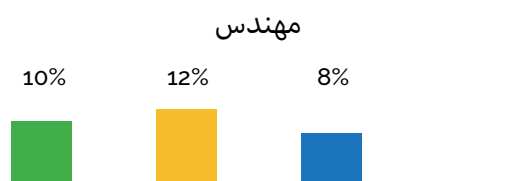
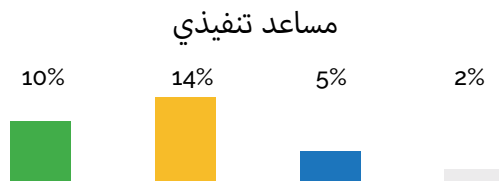
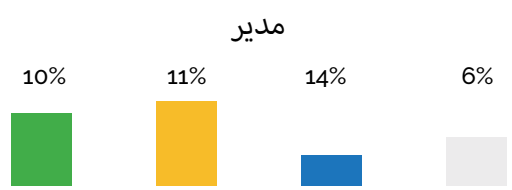
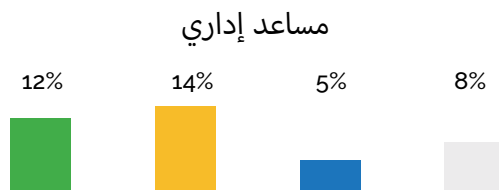
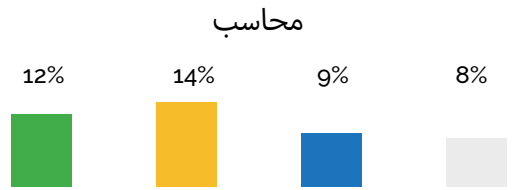
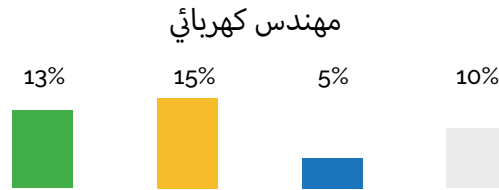
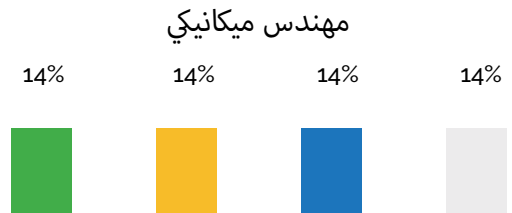
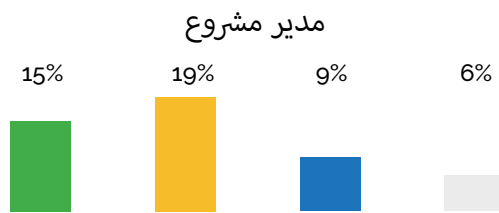
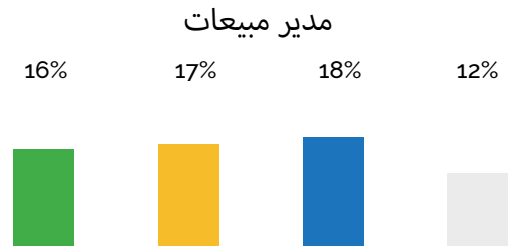
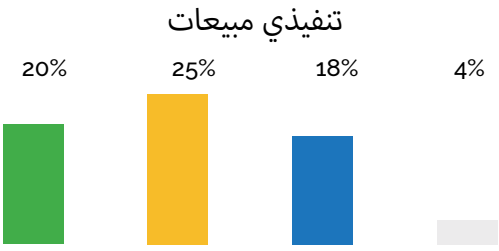


الوظائف المطلوبة حالياً

كما هو موضح، يبدو أن المناصب المتعلقة بالمبيعات هي الأكثر طلباً. ويبدو أن هناك كذلك طلب على مناصب مدير مشروع، مهندس، محاسب، ومساعد إداري.

وتشير النتائج إلى أن، وبالجانب من وجود بعض الحالات الخاصة، أن الطلب لمعظم المناصب هو الأعلى بشكل عام بين الشركات في دول الخليج حيث يبدو الطلب مرتفعاً وبشكل خاص على مناصب تنفيذي المبيعات (25%) ومدير مشروع (19%).

بشكل عام ■ دول الخليج ■ بلاد الشام ■ شمال أفريقيا



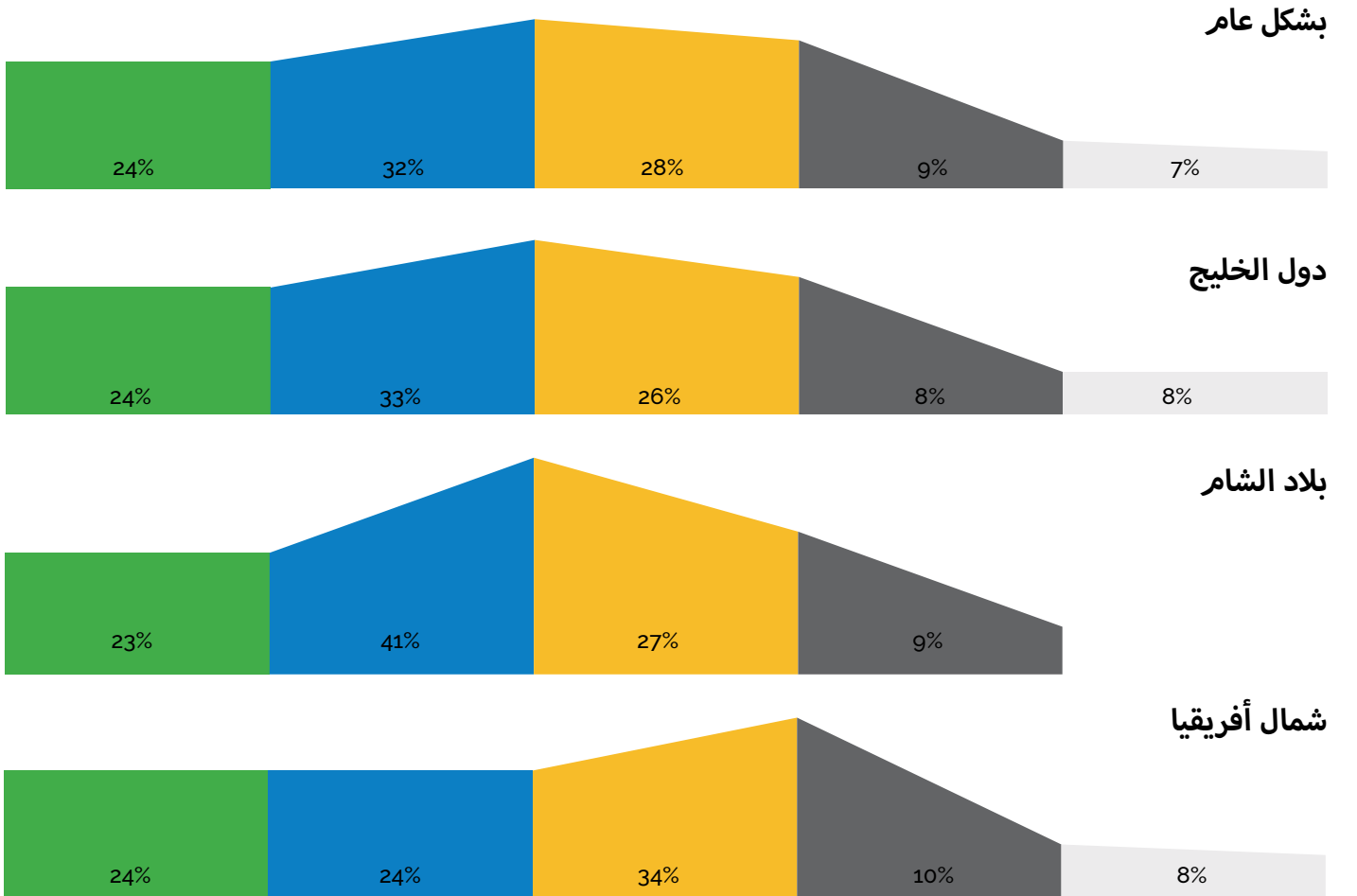
الموارد البشرية والنقص في المهارات: وجهة نظر الشركات التي ترغب بالتوظيف

ما يزيد بقليل عن نصف المجيبين من الشركات التي ترغب بالتوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (56%) يعتقدون بأنه لدى شركاتهم العدد الكافي من الموظفين الذين يمتلكون المهارات المطلوبة لتحقيق أهدافهم لهذه السنة. ومن ناحية أخرى، عبّر 28% عن عدم تأكدهم من ذلك في حين يشعر 16% بأنه ليس لدى شركاتهم الموظفين الذين يمتلكون المهارات المطلوبة لذلك.

وكما هو موضح في ما يلي فإن الشركات في دولة الخليج والتي ترغب بالتوظيف لديها بشكل عام ثقة أكبر بأن موظفيها يتحلون بالمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف الشركة مقارنة بالشركات في شمال أفريقيا. لم تحصل الدراسة على عدد كافٍ من الشركات في بلاد الشام للتوصل إلى أي استنتاجات في ما يتعلق بهذا الشأن.

لدى شركتنا العدد الكافي من الموظفين ذوي المهارات المطلوبة لتحقيق أهداف الشركة لهذه السنة.

أوافق تماماً ■ أوافق ■ لست أوافق ولا أعارض ■ لا أوافق ■ لا أوافق على الإطلاق

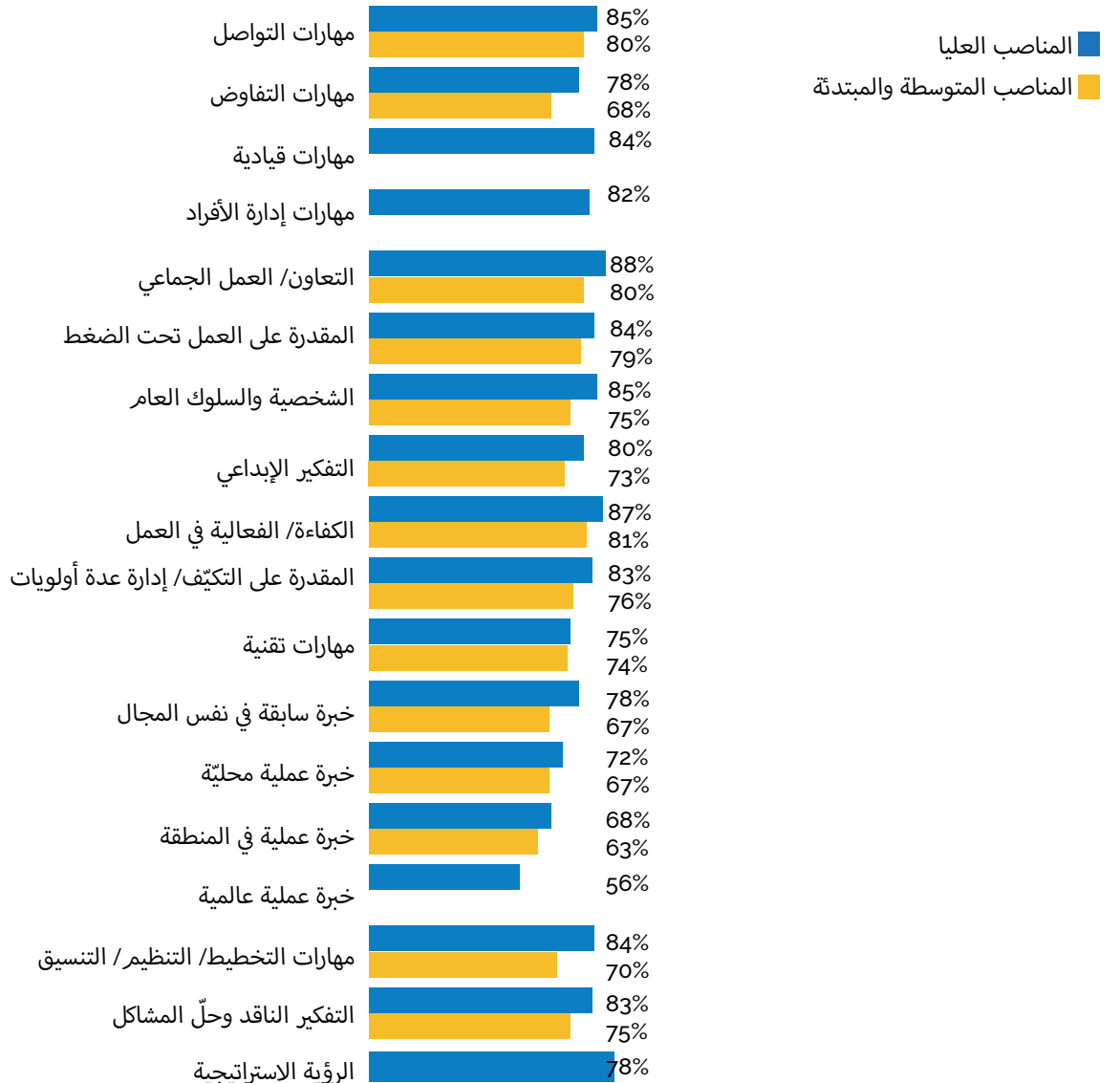


وعند سؤالهم عن مدى أهمية عدد من المهارات المختلفة بالنسبة لهم عند الرغبة في تعيين موظفين بمناصب عليا مقارنة بالموظفين في المناصب المتوسطة أو المبتدئة، قال العاملون في الشركات التي ترغب بالتعيين بأن توقعاتهم لتحلي الموظفين في المناصب العليا بالمهارات هي أعلى بشكل عام (كما هو موضح في ما يلي).

فكما هو موضح، فإن أهم المهارات بالنسبة للشركات عند النظر إلى تعيين موظفين في المناصب العليا هي: التعاون/ العمل الجماعي (88%)، الكفاءة/ الفعالية في العمل (87%)، مهارات التواصل (85%)، الشخصية والسلوك العام (85%)، مهارات قيادية (84%)، المقدرة على العمل تحت الضغط (84%) ومهارات التخطيط والتنظيم (84%). ويبدو أن هذه المهارات هي الأكثر أهمية للمناصب المتوسطة والمبتدئة كذلك لكن بنسبة أقل - الكفاءة/ الفعالية في العمل (81%)، مهارات التواصل (80%)، التعاون/ العمل الجماعي (80%) والمقدرة على العمل تحت الضغط (79%).

ومن الظاهر بأن الفجوة الأكبر بين التوقعات من المناصب العليا مقارنة بالمناصب المتوسطة والمبتدئة كانت في مهارات التخطيط والتنظيم (84% للمناصب العليا مقابل 70% للمناصب المتوسطة والصغيرة)، خبرة سابقة في نفس المجال (78% للمناصب العليا مقابل 67% للمناصب المتوسطة والصغيرة)، مهارات التفاوض (78% للمناصب العليا مقابل 68% للمناصب المتوسطة والصغيرة) والشخصية والسلوك العام (85% للمناصب العليا مقابل 75% للمناصب المتوسطة والصغيرة).

المهارات الأكثر أهمية للمناصب العليا مقارنة بالمناصب المتوسطة والمبتدئة - نظرة عامة على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



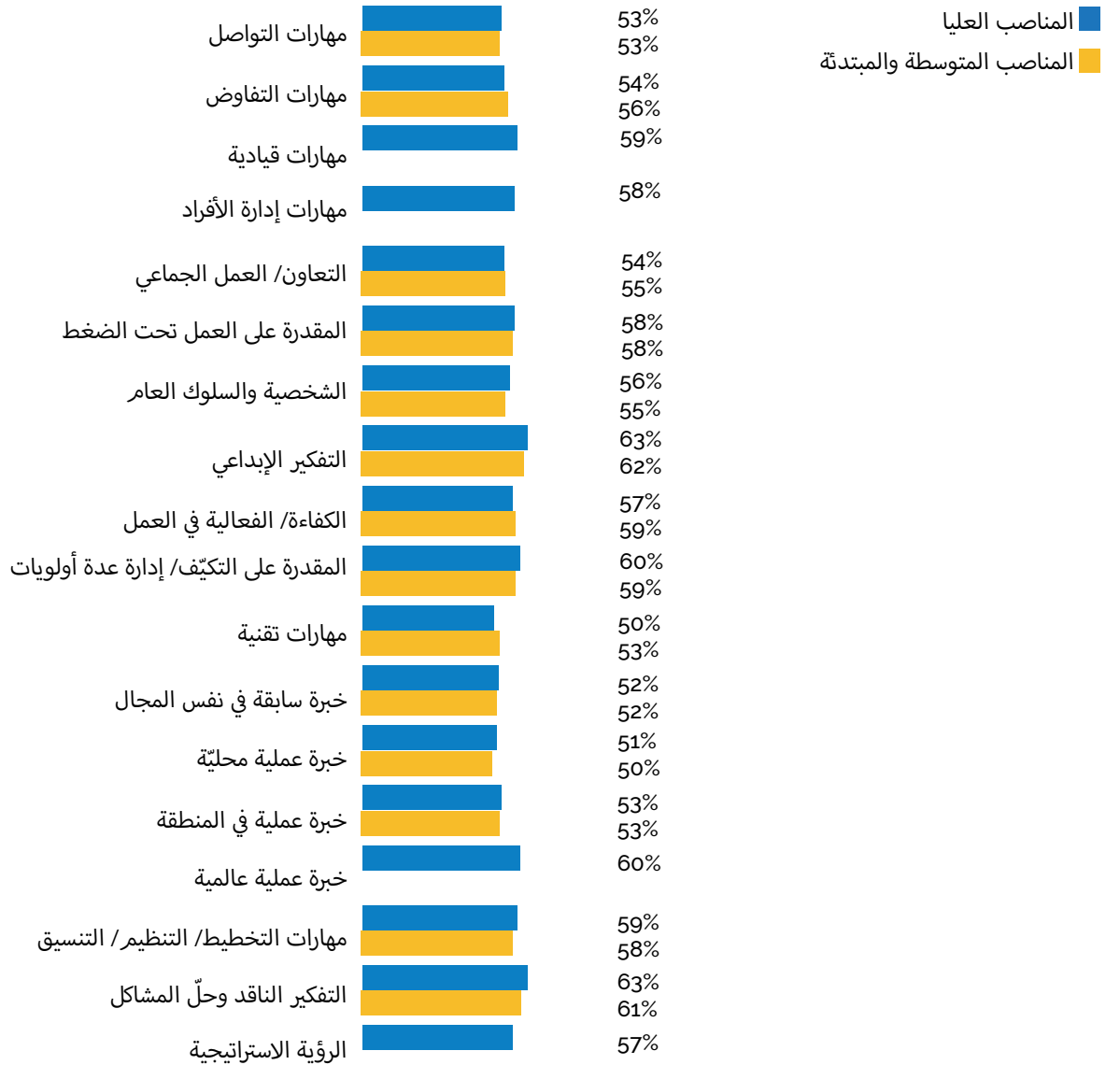
كما هو موضح في الجدول التالي فإن التوقعات الكبيرة من المناصب العليا في الشركات التي ترغب بالتوظيف هي متساوية في أرجاء المنطقة (دول الخليج، بلاد الشام وشمال أفريقيا). لكن بالرغم من ذلك فإن النتائج تشير بأن الشركات في دول الخليج والتي ترغب بالتوظيف هي أكثر تطلباً من المرشحين للمناصب العليا فيها مقارنة بالشركات في شمال أفريقيا حيث بدأ ذلك واضحاً في ما يتعلق بكافة المهارات. لم تحصل الدراسة على عدد كافٍ من الشركات في بلاد الشام للتوصل إلى أي استنتاجات في ما يتعلق بهذا الشأن.

أهم المهارات للمناصب العليا بالمقارنة مع المناصب المتوسطة والمبتدئة - على حسب المنطقة

شمال أفريقيا		بلاد الشام		دول الخليج		
المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	
50		22		125		
78%	74%	86%	100%	79%	87%	مهارات التواصل
60%	64%	77%	100%	70%	79%	مهارات التفاوض
-	80%	-	95%	-	83%	مهارات قيادية
-	78%	-	86%	-	82%	مهارات إدارة الأفراد
78%	78%	91%	100%	79%	89%	التعاون/ العمل الجماعي
76%	80%	91%	91%	78%	85%	المقدرة على العمل تحت الضغط
72%	80%	82%	86%	75%	86%	الشخصية والسلوك العام
66%	74%	73%	95%	75%	80%	التفكير الإبداعي
78%	80%	95%	100%	79%	88%	الكفاءة/ الفعالية في العمل
76%	74%	82%	95%	75%	85%	المقدرة على التكيف/ إدارة عدة أولويات
70%	68%	73%	82%	76%	77%	مهارات تقنية
62%	70%	68%	86%	69%	79%	خبرة سابقة في نفس المجال
54%	58%	77%	77%	70%	75%	خبرة عملية محلية
60%	54%	59%	73%	65%	72%	خبرة عملية في المنطقة
-	48%	-	59%	-	57%	خبرة عملية عالمية
64%	76%	77%	95%	71%	85%	مهارات التخطيط/ التنظيم/ التنسيق
66%	68%	77%	95%	77%	86%	التفكير الناقد وحلّ المشاكل
-	60%	-	95%	-	81%	الرؤية الاستراتيجية

تشير إجابات الموظفين في الشركات التي ترغب بالتعيين إلى أنه قد يكون من الصعب إيجاد الموظف ذو المهارات المطلوبة. وتشير النتائج إلى أن الشركات تواجه صعوبة مماثلة عند التعيين للمناصب المتوسطة والمبتدئة أيضاً. ومن المثير للاهتمام بأن إيجاد 'المهارات التقنية' هو الأقل صعوبة بالنسبة للشركات (50% و53% قالوا بأنهم يجدون صعوبة في ذلك للمناصب العليا والمتوسطة/المبتدئة، على التوالي) في حين تعتقد الشركات بأن المرشحين للمناصب يفتقرون بالشكل الأكبر لـ 'المهارات الشخصية/الاساسية'.

صعوبة إيجاد موظفين يتحلون بالمهارات المعيّنة - نظرة عامة على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



وعند البحث عن موظفين في مناصب عليا لتعيينهم ، تواجه الشركات التي ترغب بالتوظيف في دول الخليج صعوبة أكبر من الشركات في شمال أفريقيا في إيجاد موظفين يتحلون بمهارات التفكير الإبداعي (65% مقابل 58%)، التفكير الناقد وحل المشاكل (65% مقابل 56%)، مهارات القيادة (61% مقابل 56%) والرؤية الاستراتيجية (57% مقابل 48%).

لكن من ناحية أخرى، يبدو أن الشركات في شمال أفريقيا والتي ترغب بالتوظيف تواجه صعوبة أكبر في إيجاد موظفين لشغل مناصب عليا يتحلون بمهارات التعاون/ العمل الجماعي (60% مقابل 52%) والمقدرة على التكيف/ إدارة عدة أولويات (64% مقابل 58%). لم تحصل الدراسة على عدد كافٍ من الشركات في بلاد الشام للتوصل إلى أي استنتاجات في ما يتعلق بهذا الشأن.

صعوبة إيجاد موظفين يتحلون بالمهارات المعيّنة - بحسب المنطقة

شمال أفريقيا		بلاد الشام		دول الخليج		
المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	المناصب المتوسطة والصغرى	المناصب العليا	
50		22		125		
48%	48%	59%	50%	54%	55%	مهارات التواصل
54%	54%	59%	64%	56%	52%	مهارات التفاوض
-	56%	-	59%	-	61%	مهارات قيادية
-	58%	-	64%	-	57%	مهارات إدارة الأفراد
52%	60%	64%	50%	55%	52%	التعاون/ العمل الجماعي
58%	56%	63%	55%	57%	59%	المقدرة على العمل تحت الضغط
54%	48%	59%	64%	55%	57%	الشخصية والسلوك العام
60%	58%	59%	64%	63%	65%	التفكير الإبداعي
62%	56%	64%	73%	58%	55%	الكفاءة/ الفعالية في العمل
64%	64%	55%	68%	57%	58%	المقدرة على التكيف/ إدارة عدة أولويات
52%	52%	64%	64%	52%	48%	مهارات تقنية
46%	46%	68%	68%	52%	52%	خبرة سابقة في نفس المجال
48%	46%	59%	64%	49%	51%	خبرة عملية محلية
54%	50%	82%	64%	49%	52%	خبرة عملية في المنطقة
-	56%	-	82%	-	59%	خبرة عملية عالمية
56%	60%	55%	55%	59%	59%	مهارات التخطيط/ التنظيم/ التنسيق
54%	56%	59%	64%	63%	65%	التفكير الناقد وحلّ المشاكل
-	48%	-	77%	-	57%	الرؤية الاستراتيجية

معادلة بيت.كوم لمطابقة المهارات المطلوبة للوظائف مع المهارات الحالية التي يتحلّى بها الباحثين عن عمل دراسة الحالة

المنهج المتعدد الأوجه الذي تستخدمه بيت.كوم لمطابقة المهارات المطلوبة مع المتوفرة

- تقوم بيت.كوم ومنذ أكثر من 16 عام بتيسير التواصل ما بين الشركات التي ترغب بالتوظيف والباحثين عن عمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. كيف تقوم بذلك؟ تستخدم معادلة بيت.كوم لمطابقة المهارات عدّة وسائل لتقييم ما إذا كانت مهارات الشخص الذي يبحث عن عمل مطابقة للمهارات التي تبحث عنها الشركات التي ترغب بالتوظيف:
1. توفير تقنيات يمكن للشركات التي ترغب بالتوظيف استخدامها لتصنيف المرشحين للوظيفة بشكل أوتوماتيكي لاستبعاد الأشخاص الذين لا تتطابق مهاراتهم مع احتياجات الشركة المعروضة لوظيفة ما على موقع بيت.كوم.
2. السماح للشركات التي ترغب بالتوظيف باستخدام أدوات فلتر لتصفية عدد المتقدمين حتى الوصول إلى المرشح المثالي للوظيفة من خلال استخدامها لأكثر من 33 أداة فلتر للبيانات والتي تتضمن عدد سنوات الخبرة، مجال العمل السابق واللغات التي يتقنها الشخص عند البحث بين إعلانات الوظائف و السيرة الذاتية.
3. تمكين الشركات التي ترغب بالتوظيف بمنحهم أدوات متميزة لفحص المرشحين للوظيفة قبل وصولهم إلى مرحلة مقابلة العمل. يمكن للشركات التي ترغب بالتوظيف ارسال استبيانات إلى المتقدمين للوظيفة أو استخدام الاختبارات المسبقة التحضير من قبل بيت.كوم. ويتم تشجيع الشركات التي ترغب بالتوظيف على إجراء اختبارات للمهارات الشخصية/ الأساسية مثل إدارة الوقت، المهارات التقنية مثل المحاسبة والمهارات العملية مثل السلوك الإداري والتنظيمي.
4. تطوير عملية التحقق من المهارات لتشمل أموراً أخرى متعددة الأبعاد وليس مجرد السيرة الذاتية مع تخصصات بيت.كوم، وهي منصة للتواصل وتبادل الخبرات والمعرفة والتي تمكن الشركات التي ترغب بالتوظيف من معرفة مدى فهم المرشحين لتخصصاتهم المهنية.

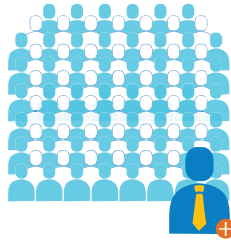
بيت.كوم هي الطريقة الأسرع والأسهل والأكثر فعالية من حيث التكلفة لجذب أفضل الكفاءات



جعل عملية التوظيف أسهل بكثير

من السهل جداً استخدام بيت.كوم. نحن نقوم بتوفير أفضل التقنيات والدعم الكامل كما لم تشهده من قبل.

لدينا 13 مكتب في الشرق الأوسط



جعل عملية التوظيف أكثر فعالية

توفر لك بيت.كوم خيارات دون حدود. بإمكانك استخدام التقنيات الفعالة لدينا للبحث في أكبر عدد ممكن من الباحثين عن وظائف في الشرق الأوسط.

ما يزيد على 24 مليون من الباحثين عن عمل



جعل عملية التوظيف فعالة حقاً من حيث التكلفة

تعيين أفضل الكفاءات أثناء زيادتك للعوائد على استثماراتك. يمكنك الاختيار من إحدى حلول التوظيف لدينا والتي تناسب وقتك وميزانيتك.

أكثر من 15 وسيلة لجذب وتعيين الكفاءات

المنهج المتعدد الأوجه الذي تستخدمه بيت.كوم لمطابقة المهارات المطلوبة مع المتوفرة



قم بوضع إعلان للوظائف الشاغرة في شركتك باستخدام خاصية بيت.كوم للوظائف الشاغرة

الإعلان لملايين من الناس عن وجود شواغر لوظيفة أصبح سهلاً للغاية! قم فقط بوضع إعلان على الإنترنت عن الوظائف الشاغرة لترى النتائج فوراً، وتصنيف تلقائي. هذه الخاصية متاحة أيضاً بفرص تسويق العلامة التجارية الخاصة بالشركة.



قم بإيجاد مرشحين للشواغر فوراً باستخدام خاصية بيت.كوم للبحث السير الذاتية

قم بتحديد من هم الأشخاص الذين تبحث عنهم مستخدماً ما يزيد على 30 أداة فلترة وستقوم المنصة فوراً بعرض قائمة من النتائج للمرشحين الذين تنطبق عليهم هذه المواصفات التي قمت بتحديدتها.



تأهيل مهارات المرشحين باستخدام اختبارات بيت.كوم

قم بتقليص عدد المرشحين إلى نسبة ضئيلة واعثر على أفضل الكفاءات من خلال طرح أسئلة على المرشحين. تتضمن ميزات هذه الخدمة التصنيف التلقائي للنتائج والحصول على تقرير مفصل للنتائج.

يوجد لدينا أكثر من 500 اختبار

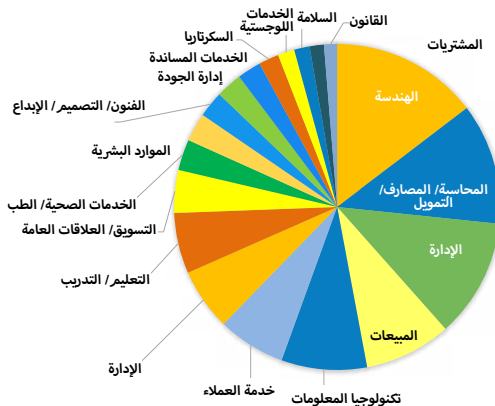


عش تجربة التوظيف الاجتماعي مستخدماً تخصصات بيت.كوم

قم بتعيين أفضل الاختصاصيين في مجال عمل شركتك في بلدك. تعرّف على شخصياتهم بشكل أعمق من مجرد قراءة السيرة الذاتية لتتعرف على الباحثين عن عمل قبل تعيينهم.

يوجد لدينا الملايين من المتخصصين

قم بإيجاد المهارات التي تحتاج إليها في مختلف مستويات ومجالات سوق العمل

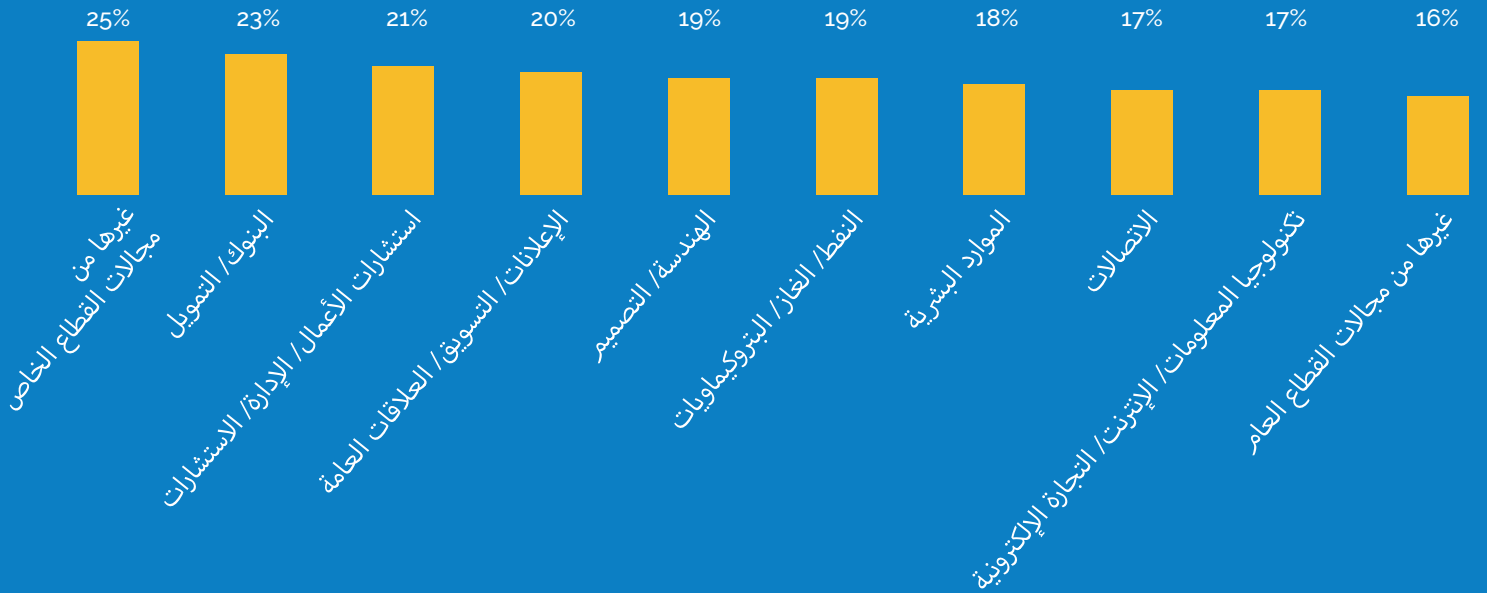


المهارات المعروضة:
ما الذي يعتقد الباحثون عن عمل
بأنه سيساعدهم في إيجاد وظيفة

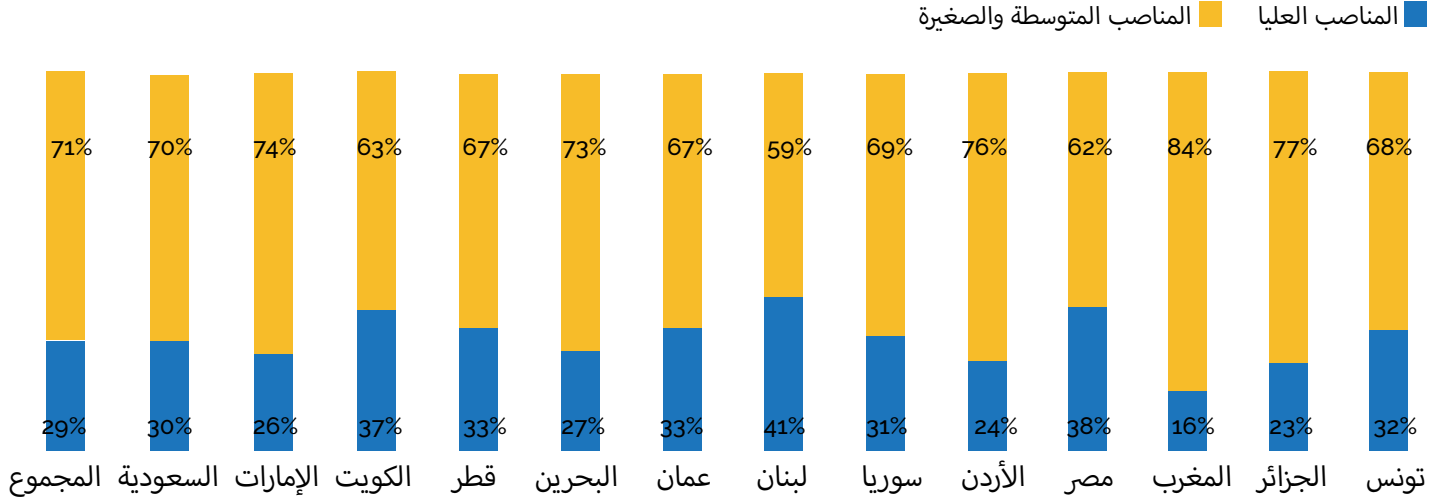


مجالات العمل، المستوى الوظيفي والمراكز التي يسعى إليها الباحثون عن وظيفة

البنوك/ التمويل (23%)، استشارات الأعمال/ الإدارة/ الاستشارات (21%)، الإعلانات/ التسويق/ العلاقات العامة (20%)، الهندسة/ التصميم والغاز/ النفط/ البتروكيماويات (19% لكل منها) هي أكثر المجالات طلباً بين الباحثين عن عمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

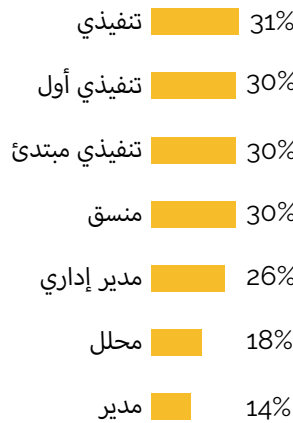


كما هو موضح أدناه فإن معظم الباحثين عن وظيفة يبحثون عن مناصب متوسطة أو مبتدئة (71% مقابل 29% من الذين يبحثون عن مناصب عليا). الأشخاص في لبنان (41%)، مصر (36%) والكويت (37%) هم الأكثر احتمالية بأن يكونوا يبحثون عن فرص عمل في مناصب عليا.



الباحثين عن عمل والمشاركين في هذا التقرير هم غالباً ما يبحثون عن مناصب تنفيذية على مستويات مختلفة (31% يبحثون عن مناصب تنفيذية، 30% يبحثون عن منصب تنفيذي أول و 30% عن منصب تنفيذي مبتدئ). وعلى عكس ذلك، فإن نسبة أصغر من المجيبين يبحثون عن مناصب عليا (26% يبحثون عن منصب إداري و 14% يبحثون عن منصب مدير).

مستويات العمل الأكثر طلباً بين الباحثين عن عمل - نظرة شاملة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا:



كما هو موضح في ما يلي فإن النسبة الأكبر من الباحثين عن وظائف في مصر (20%)، عمان (18%)، لبنان (17%)، الجزائر (17%) والسعودية (16%) يبحثون عن منصب مدير إداري. وعلى عكس ذلك فإن الباحثين عن عمل في دولة الإمارات وقطر يبحثون غالباً عن مناصب تنفيذية متوسطة أو مبتدئة.

السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
1365	1354	134	195	124	147	170	29**	374	740	215	402	93
27%	37%	34%	42%	40%	24%	27%	34%	34%	25%	27%	28%	24%
31%	29%	33%	29%	31%	27%	22%	17%	34%	32%	35%	31%	29%
24%	42%	30%	38%	28%	22%	31%	24%	29%	20%	35%	33%	23%
31%	32%	24%	33%	36%	31%	22%	21%	29%	25%	27%	28%	27%
30%	25%	23%	27%	34%	30%	32%	28%	22%	24%	16%	22%	25%
20%	18%	15%	22%	20%	15%	18%	14%	17%	17%	21%	18%	15%
16%	7%	13%	7%	11%	18%	17%	14%	14%	20%	12%	17%	14%

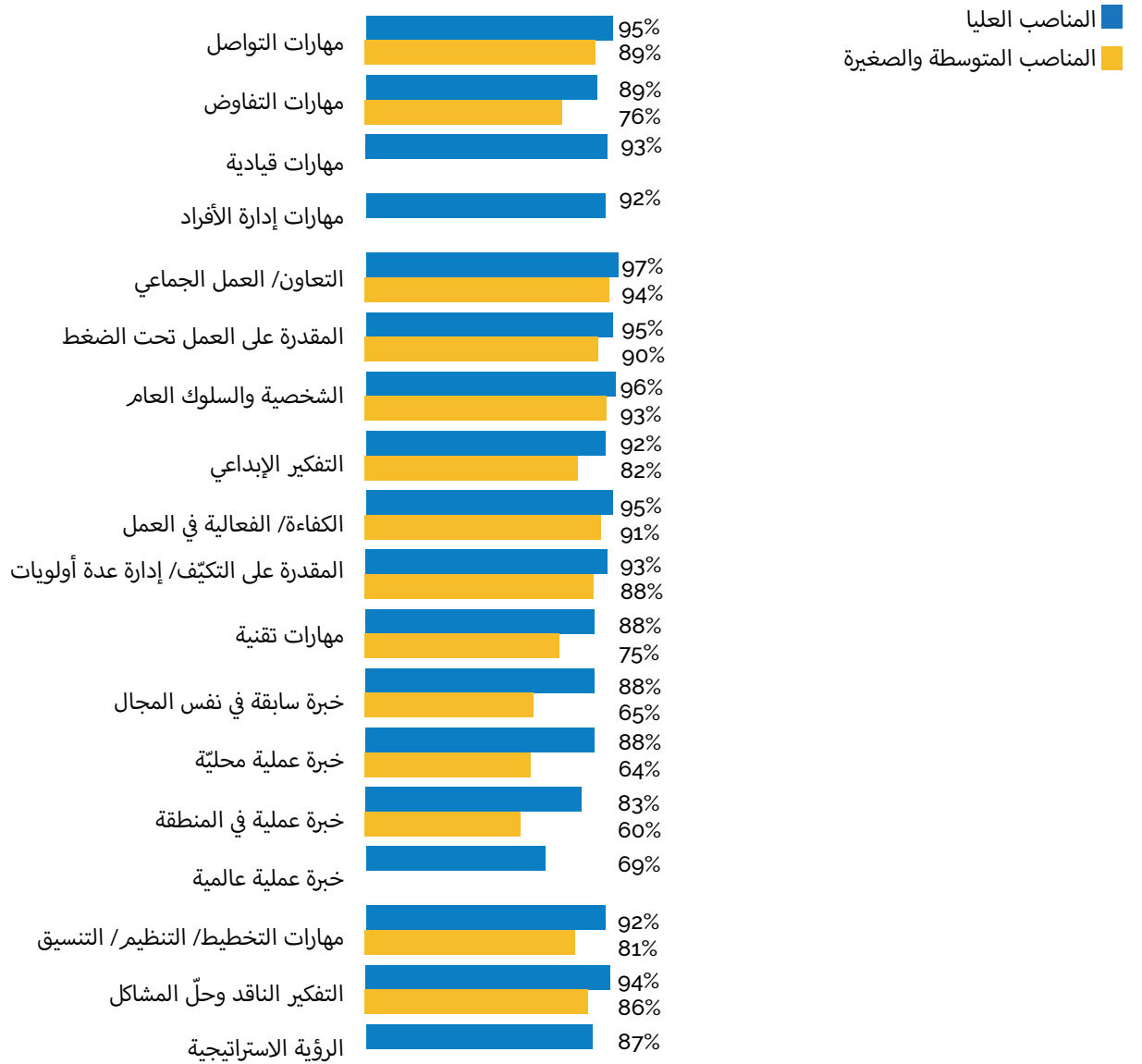
**عينة ضئيلة

مستوى الثقة بمهاراتهم الحالية: انطباعات الباحثين عن عمل

على عكس انطباعات الشركات التي ترغب بالتوظيف فإن الباحثين عن عمل يعتقدون بأنهم يمتلكون مستوى عالٍ من الكفاءة في معظم المهارات حيث يشعر تحديداً الباحثون عن وظائف في مناصب عليا بثقة عالية بمهاراتهم ويقيمونها جميعها على مستوى عالٍ، عند المقارنة بالباحثين عن وظائف في مستويات مبتدئة.

وعلى مدى كافة المهارات التي تمّ اختبارها، قام الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف في مناصب عليا بتقييم أنفسهم بنسبة أقل في ما يتعلّق بالخبرة العالمية والإقليمية (83% و 69%، على التوالي). أما بالنسبة للباحثين عن وظائف في المستويات المتوسطة أو مبتدئة، فقد جاء تقييمهم لأنفسهم في ما يتعلّق بالخبرة العملية أقل كذلك نسبياً (الخبرة في نفس المجال: 65%، الخبرة المحلية والإقليمية: 64% و 60%، على التوالي).

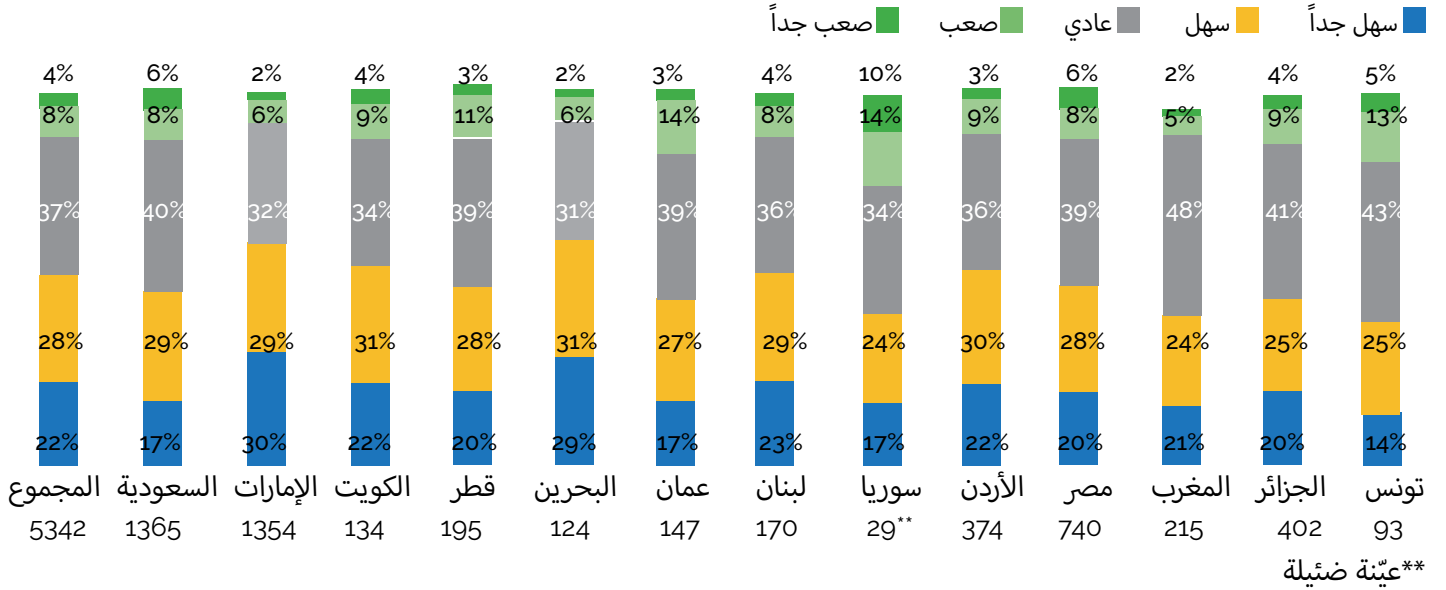
تقييم الباحثين عن عمل لأنفسهم على المهارات المختلفة:



بالرغم من نظرتهم الإيجابية بشكل عام في ما يتعلّق بمستوى مهاراتهم إلا أن نصف المجيبين حول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (50%) والذين يبحثون عن وظيفة، يعتقدون بأنه من الصعب الحصول على وظيفة بمهاراتهم الحالية حيث يعتقد 22% أنه أمر 'صعب جداً'.

وكما هو موضح في ما يلي فإن الباحثين عن عمل في دولة الإمارات والبحرين هم الأكثر احتمالية بأن يجدوا هذا الأمر 'صعب جداً' (30% و 29%، على التوالي).

صعوبة إيجاد عمل مع المهارات الحالية - على حسب الدولة

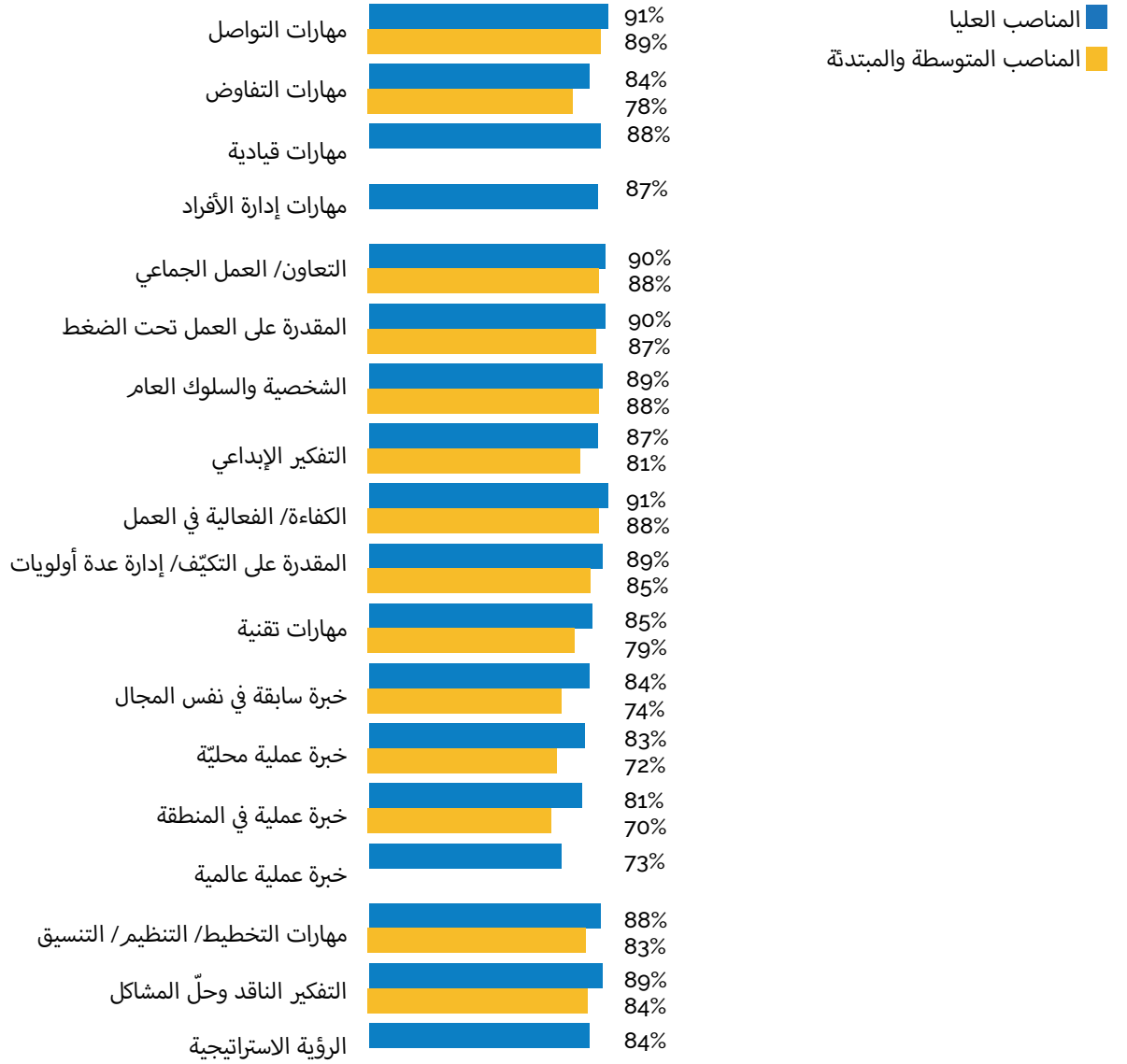


المهارات الأهم عند البحث عن وظيفة - وجهة نظر الباحثين عن عمل

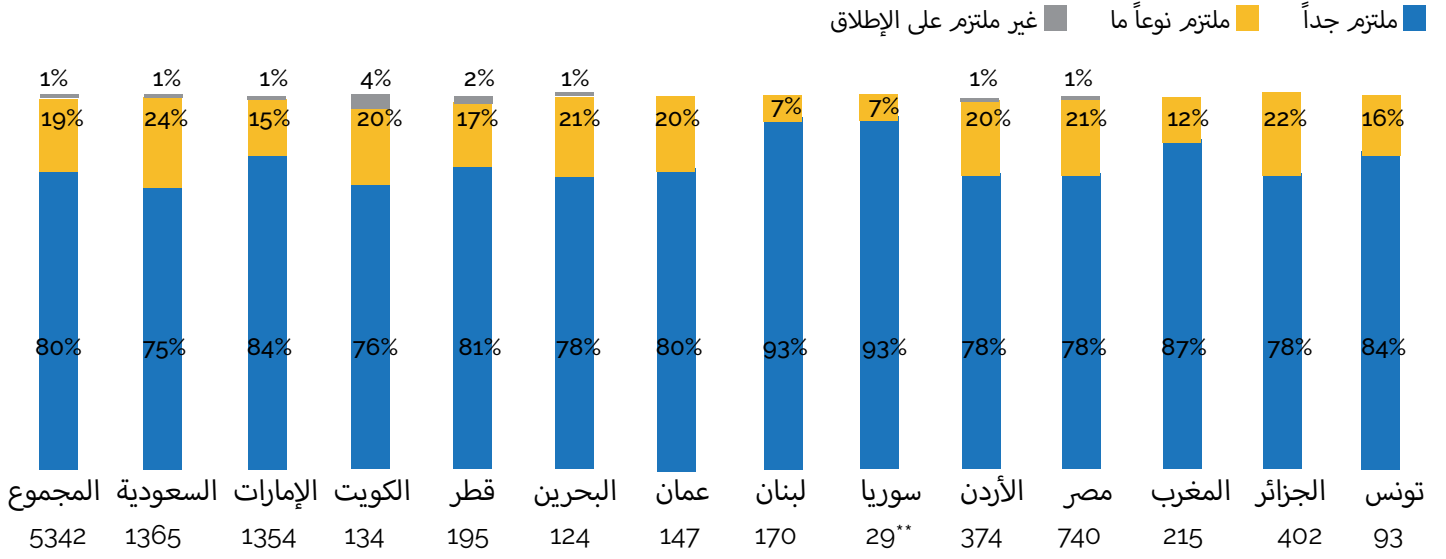
عند سؤالهم عن مدى أهمية المهارات المختلفة في تحسين فرص إيجادهم لوظيفة، يعتقد الباحثون عن وظيفة في المستويات العليا بأن أهم المهارات هي: 'مهارات التواصل' (91%)، 'الكفاءة' (91%)، التعاون/ العمل الجماعي (90%) والقدرة على العمل تحت الضغط (90%). وقد تمّ ملاحظة انطباعات مشابهة لدى الباحثين عن وظيفة في المستويات المتوسطة أو المبتدئة حيث يعتقد غالبيتهم بأن المهارات الشخصية/ الأساسية من الممكن أن تقدم لهم فرص أكبر عند بحثهم عن عمل بالمقارنة مع 'المهارات التقنية' (79% اعتبروا 'المهارات التقنية' مهمة بالمقارنة مع 89% من الذين يعتقدون بأن 'مهارات التواصل'، '88% الكفاءة'، '88% التعاون/ العمل الجماعي'، '87% القدرة على العمل تحت الضغط' مهمة).

تتطابق هذه النتائج مع نتائج انطباعات الشركات التي ترغب بالتوظيف والتي أظهرت بأنه وفي ما يتعلّق بالمهارات فإن أكبر التحديات التي تواجهها هذه الشركات هي إيجاد الأشخاص الذين يتحلون بالمهارات الشخصية/ الأساسية عوضاً عن وجود نقص في 'المهارات التقنية'.

المهارات الأكثر أهمية عند البحث عن وظيفة - بحسب مستوى المناصب



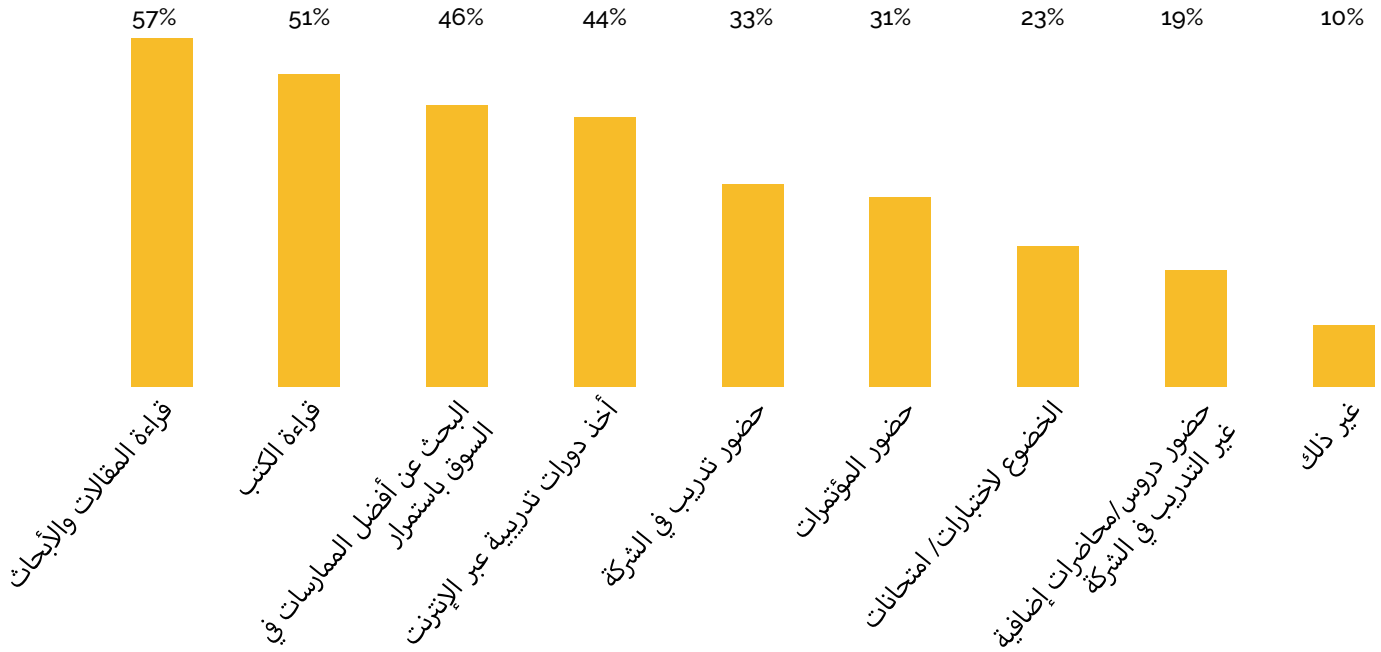
نسبة الالتزام باكتساب مهارات جديدة - بحسب الدولة



**عينة ضئيلة

عند سؤالهم عن الأمور التي يقومون بها لاكتساب مهارات جديدة على بقاء مهاراتهم على أحدث مستوى، قال الباحثون عن عمل والذين يعتبرون أنفسهم ملتزمون باكتساب مهارات جديدة بأنهم يقومون بذلك من خلال قراءة المقالات والأبحاث (57%)، قراءة الكتب (51%)، البحث عن أفضل الممارسات في السوق باستمرار (46%) وأخذ دورات تدريبية عبر الإنترنت (44%).

الأمور التي يقومون بها لاكتساب مهارات جديدة على بقاء مهاراتهم على أحدث مستوى - لمحة عامة على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



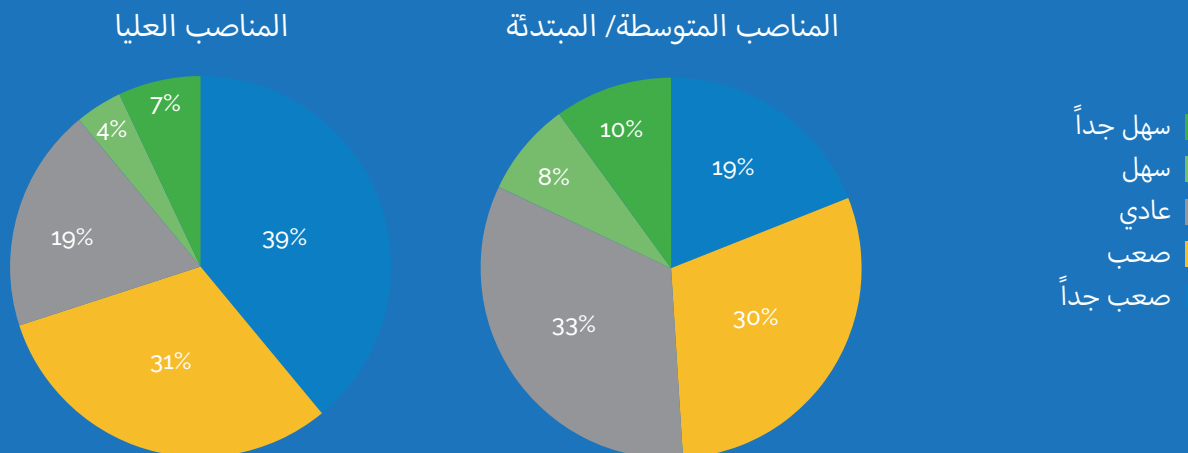
عدم تطابق المهارات المتوفرة مع المطلوبة في المنطقة: كيف يمكننا تقليص حجم هذه الفجوة؟



تحديات التوظيف، الفجوات الموجودة في المهارات، والحلول المقترحة لحل مشكلة عدم تطابق المهارات

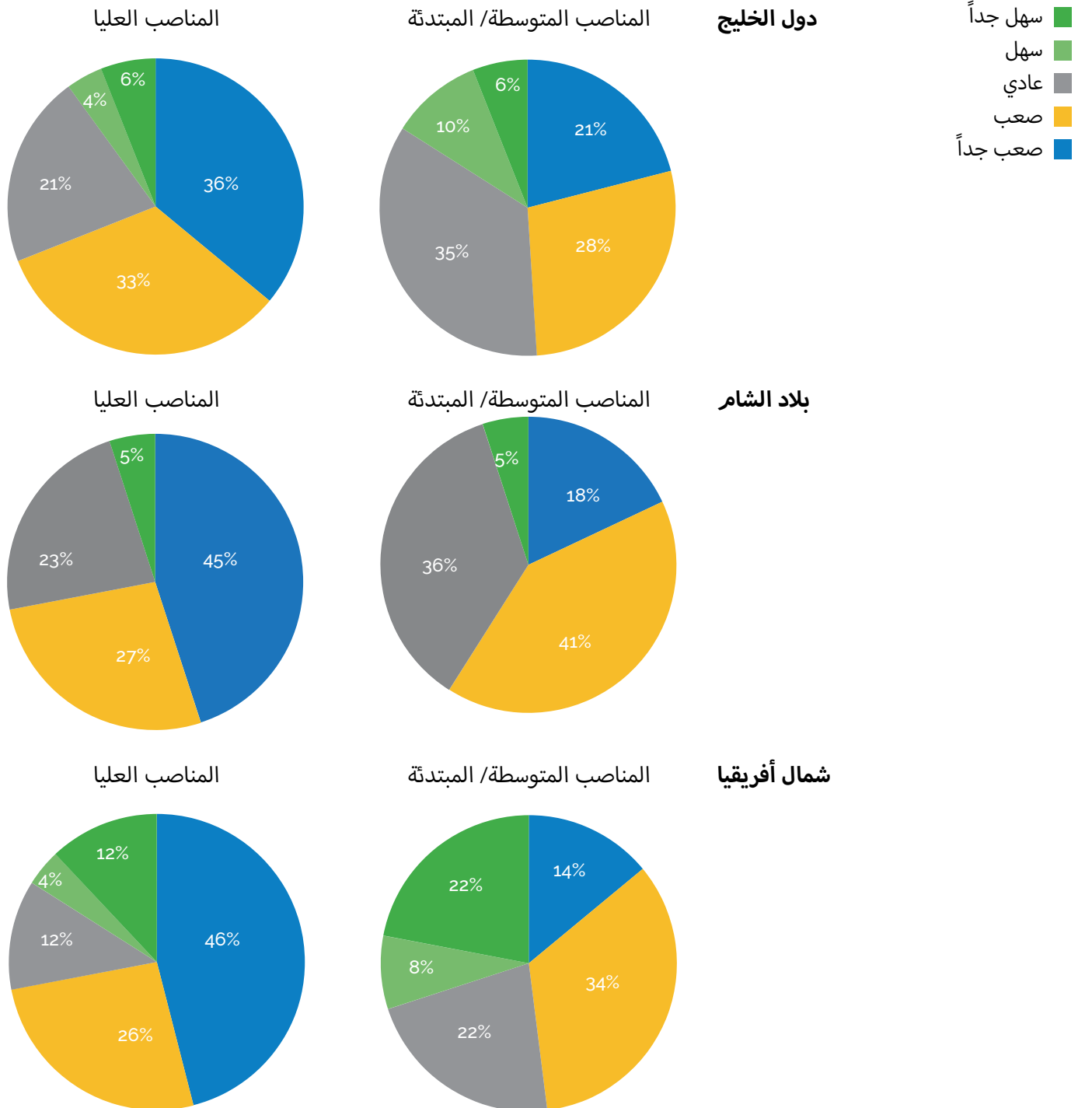
تشير النتائج إلى أن الشركات التي ترغب بالتوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تواجه تحديات في إيجاد الأشخاص المناسبين والذين يتحلون بالمهارات المطلوبة للوظائف. وكما هو موضح في ما يلي فإن هذه الصعوبة تعتبر الأكبر عند البحث عن موظفين في المناصب العليا حيث عبرت 39% من الشركات التي ترغب بالتعيين بأنه أمر 'صعب جداً'. لكن يبدو أن الأمر يصبح أقل تعقيداً عند البحث عن موظفين للمناصب المبتدئة.

سهولة إيجاد مرشحين للمناصب مع الخبرات المطلوبة - لمحة عامة عن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



تشير نتائج البحث إلى أن نسبة مماثلة من الصعوبة في تعيين أشخاص بمناصب عليا يتمتعون بالمهارات المطلوبة تواجه الشركات في كافة مناطق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث قامت 69% من الشركات في دول الخليج والتي ترغب بالتوظيف بتقييم هذه المهمة على أنها 'صعبة جداً' صعبة' في حين اعتقدت 72% من الشركات في بلاد الشام وشمال أفريقيا ذلك.

سهولة إيجاد موظفين بالمهارات المطلوبة - بحسب المنطقة



المهارات الأكثر أهمية عند الرغبة بالتعيين للمناصب العليا - من وجهة نظر الشركات التي ترغب بالتوظيف

تشير آراء الشركات التي ترغب بالتعيين بأن هناك فجوة كبيرة بين المهارات المتوفرة والمطلوبة للمناصب العليا وفي ما يلي تفصيل لأهمية كلاً من هذه المهارات وصعوبة إيجادها بالنسبة للشركات:

التعاون/ العمل الجماعي (88% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 54% على أنه من 'الصعب إيجادها')

الكفاءة/ الفعالية في العمل (87% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 57% على أنه من 'الصعب إيجادها')

مهارات التواصل (85% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 53% على أنه من 'الصعب إيجادها')

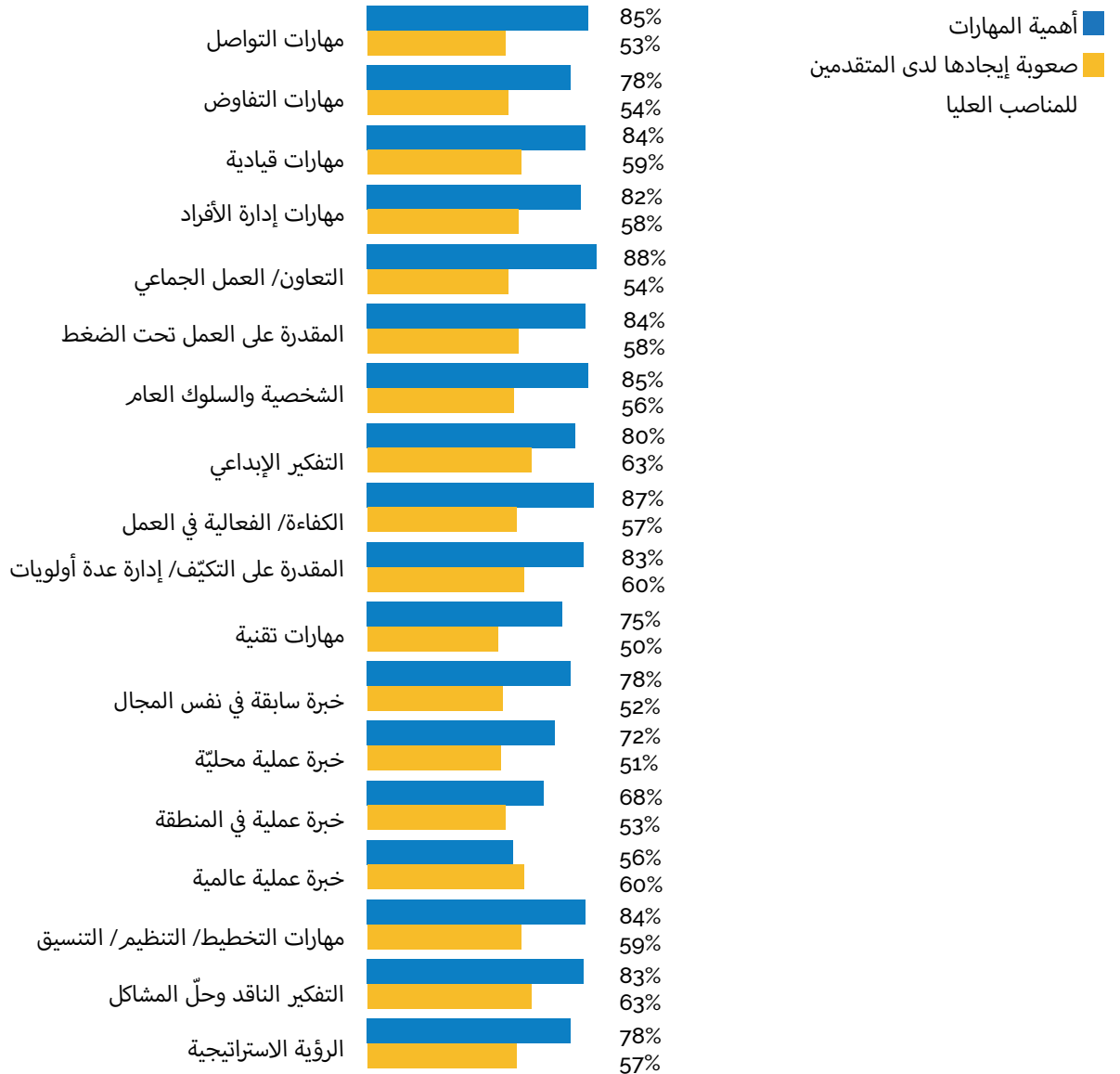
الشخصية والسلوك (85% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 56% على أنه من 'الصعب إيجادها')

مهارات قيادية (84% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 59% على أنه من 'الصعب إيجادها')

المقدرة على العمل تحت الضغط (84% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 58% على أنه من 'الصعب إيجادها')

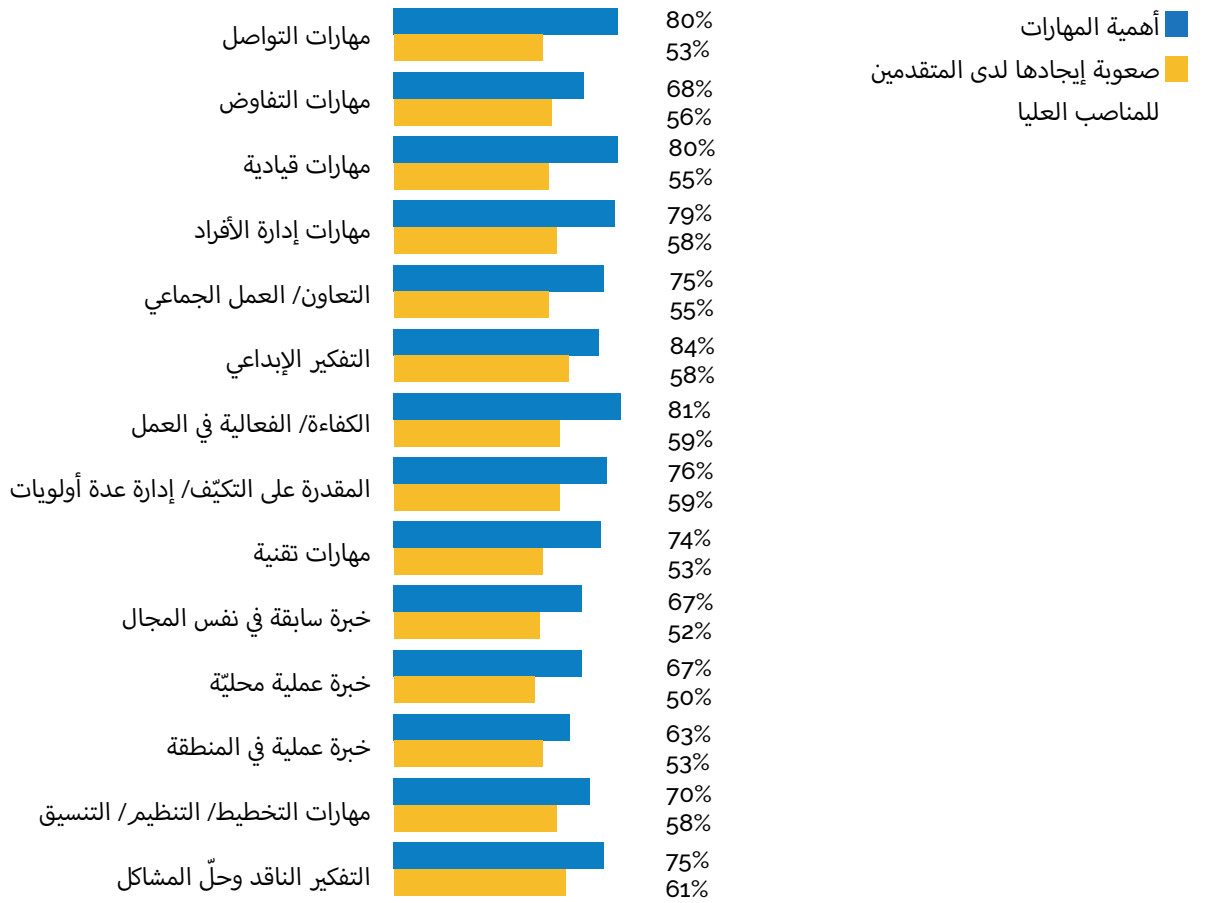
مهارات التخطيط/ التنظيم/ التنسيق (84% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 59% على أنه من 'الصعب إيجادها')

وكما لاحظنا سابقاً فإن 'المهارات التقنية' هي غالباً الأسهل في الإيجاد في حين أن 'المهارات الشخصية/ الأساسية' هي الأصعب. وقد اعتبرت الشركات بأن 'التفكير الناقد وحل المشاكل' (63%)، 'التفكير الإبداعي' (63%) و'المقدرة على التكيف/ إدارة عدة أولويات' (60%) هي المهارات الأصعب إيجادها للمناصب العليا.



المهارات الأكثر أهمية عند الرغبة بالتعيين للمناصب المتوسطة أو المبتدئة - من وجهة نظر الشركات التي ترغب بالتوظيف

أظهرت نتائج الدراسة وبشكل مستمر وجود فجوة في المهارات للمناصب المتوسطة والمبتدئة حيث عبّرت الشركات التي ترغب بالتعيين عن وجود صعوبة في إيجاد مرشحين للمناصب المبتدئة يتحلون بالمهارات الأكثر أهمية بالنسبة للشركة، بما فيها: **الكفاءة/ الفعالية في العمل** (81% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 59% على أنه من 'الصعب إيجادها') **مهارات التواصل** (80% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 53% على أنه من 'الصعب إيجادها') **التعاون/ العمل الجماعي** (80% قاموا بتقييمها على أنها 'مهمة' و 55% على أنه من 'الصعب إيجادها')



الأسباب الرئيسية لمواجهة الشركات صعوبات في إيجاد الشخص المناسب للوظيفة

بالنظر في أمور أبعد من المهارات فقد أظهرت آراء الشركات التي ترغب بالتوظيف وجود عوامل أخرى تؤثر على عملية التوظيف مثل 'ضعف عملية البحث عن موظفين وتعيينهم' (30%)، 'نقص الخبرة العملية المناسبة' (23%)، و 'عدم اهتمام المرشحين بتنمية مهاراتهم' حيث اعتبرتها أهم الأسباب التي تعيق عملية التعيين في المنطقة. ومن المثير للتوضيح بأنه وبالمقارنة مع العوامل السابقة فإن نقص المهارات الشخصية أو التقنية لا تبدو كأنها تشكل عائقاً على عملية التوظيف. وبالتحديد، فإن الشركات في شمال أفريقيا والتي ترغب بالتعيين هي أكثر احتمالاً من تلك في دول الخليج في الاعتبار بأن نقص اهتمام المرشحين للوظيفة في تطوير مهاراتهم هي العائق الأكبر الذي يواجه عملية التوظيف (30% مقابل 20% في دول الخليج). وعلى عكس ذلك فإن الشركات في دول الخليج والتي ترغب بالتوظيف تلقي اللوم بشكل أكبر على 'ضعف عملية البحث عن موظفين وتعيينهم' لمواجهة هذه الصعوبات (32% مقابل 26% في شمال أفريقيا).

المجموع	دول الخليج	بلاد الشام	شمال أفريقيا	
227	155	22**	50	القاعدة
30%	32%	27%	26%	ضعف عملية البحث عن موظفين وتعيينهم
23%	24%	36%	14%	نقص الخبرة العملية المناسبة لدى المرشحين
23%	20%	27%	30%	عدم اهتمام المرشحين بتنمية مهاراتهم
9%	8%	-	18%	نقص المهارات الشخصية/ الأساسية لدى المرشحين
7%	6%	9%	10%	نقص المهارات التقنية لدى المرشحين
7%	10%	-	2%	غير ذلك

الأسباب الرئيسية لمواجهة الباحثين عن عمل لصعوبات في إيجاد فرص عمل تناسب مهاراتهم

عند سؤال المجيبين عن الأسباب الرئيسية التي تجعلهم يشعرون بوجود صعوبة في إيجاد فرص عمل تناسب مع مهاراتهم، 'عدم معرفة ما هي المهارات التي تبحث عنها الشركات التي ترغب بالتوظيف' (34%) و'عدم قيام المؤسسات التعليمية بتعليم الطلاب المهارات التي سوف يحتاجون إليها لدخول سوق العمل' (22%) تصدرتا قائمة الأسباب الرئيسية لذلك. ويبدو أن 'عدم توفير الحكومات لبرامج تدريبية كافية للعاطلين عن العمل من أجل تطوير مهاراتهم' كإحدى العوائق الهامة (17%).

عند البحث عن الإجابات المحددة لكل من الدول، أظهرت النتائج بأن مشكلة 'عدم معرفة ما هي المهارات التي تبحث عنها الشركات التي ترغب بالتوظيف' هي الأكبر في دولة الإمارات (42%) وقطر (42%) في حين أن المقيمين في مصر، الجزائر وتونس كانوا أكثر احتمالية بإلقاء اللوم على عدم قيام المؤسسات التعليمية بتعليم الطلاب المهارات التي سوف يحتاجون إليها لدخول سوق العمل' (30%)، 29% و 28%. أما في المغرب (45%) وتونس (38%) فقد جاء السبب الأكبر بـ 'عدم توفير الحكومات لبرامج تدريبية كافية للعاطلين عن العمل من أجل تطوير مهاراتهم'.

الباحثون عن عمل لا يعرفون ما هي المهارات التي تبحث عنها الشركات التي ترغب بالتوظيف

22% 26% 22% 27% 30% 21% 25% 31% 27% 42% 35% 42% 36% 34%

لا تقوم المؤسسات التعليمية بتعليم الطلاب المهارات التي سوف يحتاجون إليها لدخول سوق العمل

28% 29% 25% 30% 25% 31% 22% 24% 16% 18% 16% 16% 21% 22%

لا تقوم الحكومات بتوفير برامج تدريبية كافية للعاطلين عن العمل من أجل تطوير مهاراتهم

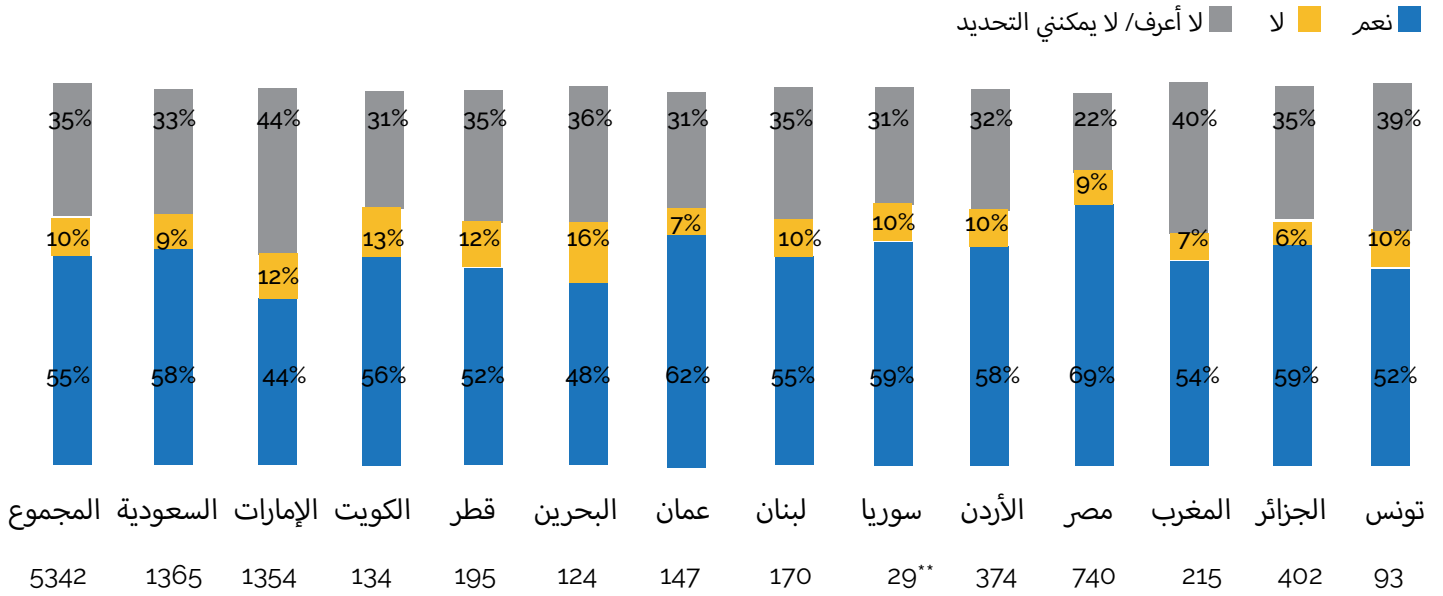
38% 29% 45% 19% 19% 21% 22% 23% 20% 11% 15% 11% 13% 17%

لا تقوم الشركات بتوفير فرص التدريب الكافية للموظفين

5% 8% 3% 13% 12% 21% 15% 15% 23% 14% 25% 15% 18% 15%
تونس الجزائر المغرب مصر الأردن سوريا لبنان عمان البحرين قطر الكويت الإمارات السعودية المجموع

هل هناك 'فجوة في المهارات' في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟

تظهر الدراسة وجود فجوة واضحة في المهارات في المنطقة (55% من المجيبين يزعمون ذلك) ويبدو أنه رأي يتشارك فيه الباحثون عن وظيفة مع الشركات التي ترغب بالتوظيف. ومن بين الدول المتعددة التي شملها الاستطلاع فإن المستطلعون في مصر (69%)، عمان (62%)، الجزائر (59%) و السعودية (58%) هم الأكثر اعتقاداً بوجود هذه الفجوة في المنطقة. أما وبالرغم من عدم إنكارهم لذلك، إلا أن المجيبين في دولة الإمارات هم الأقل موافقة على اعتقادهم بوجود فجوة (44%).



القاعدة: الذين يبحثون عن عمل والشركات التي ترغب بالتعيين

كيف يمكن حل أزمة الفجوات في المهارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: الحلول

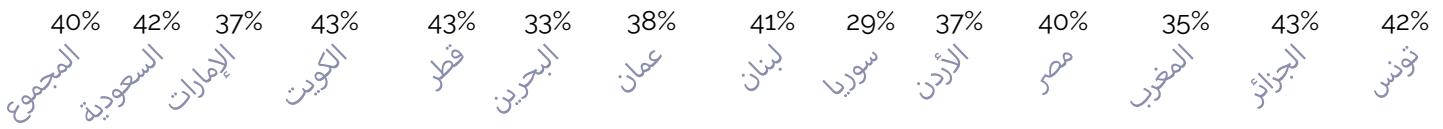
الى جانب من 'توفير الشركات لفرص التدريب الكافية للموظفين' (42%)، يعتقد غالبية المجيبين الذين يلاحظون وجود فجوة في المهارات بأن الحل الأمثل لهذه المشكلة يكمن في التنسيق بشكل أفضل بين مختلف الأشخاص ذوي الشأن (أي: الشركات، المؤسسات التعليمية والحكومات) (40%) وأيضاً من خلال تزويد الطلاب بالمهارات التي سيحتاجون إليها لدخول سوق العمل (39%).

وجاءت الرغبة من الشركات بتوفير فرص للتدريب بالشكل الأكبر في البحرين (62%) في حين أن الرغبة بوجود تنسيق أكبر بين ذوي الشأن جاءت متساوية في كافة الدول.

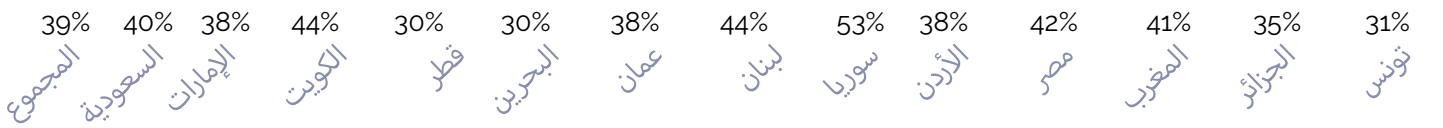
على الشركات توفير فرص كافية للتدريب للموظفين



على الشركات والمؤسسات التعليمية والحكومات العمل معاً لتنبؤ ما هي المهارات التي ستكون مطلوبة في المستقبل في سوق العمل



على الشركات والمؤسسات التعليمية العمل معاً والتعاون لتزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة لدخول سوق العمل



على الحكومات توفير برامج للعاطلين عن العمل لمساعدتهم على تطوير المهارات المطلوبة



على المؤسسات التعليمية تدريب الطلاب على المهارات المطلوبة لدخول سوق العمل



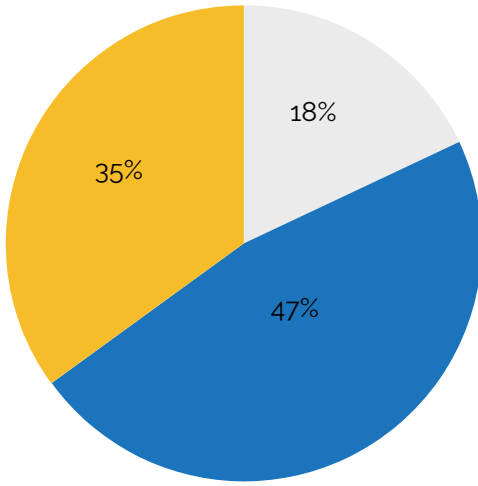
على المرشحين للوظيفة إثبات اهتمامهم في الحصول على دورات تدريبية لتحديث وتطوير مهاراتهم



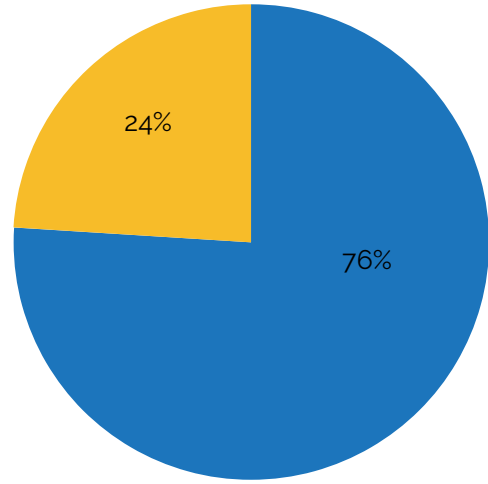
الملحق أ

معلومات مفصلة عن المجيبين

الفئة العمرية
أقل من 30 سنة 35% 39-30 سنة 18% 40 سنة أو أكثر 47%

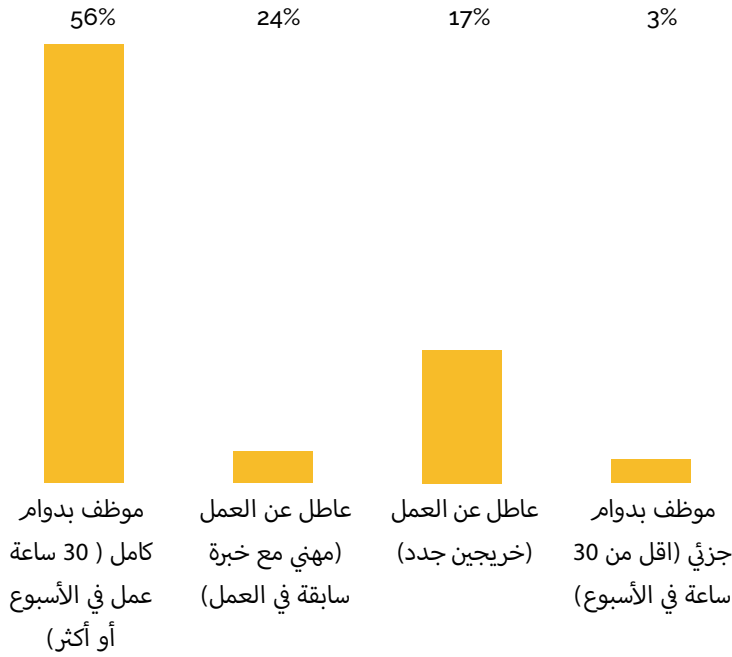


الجنس
أنثى 24% ذكر 76%

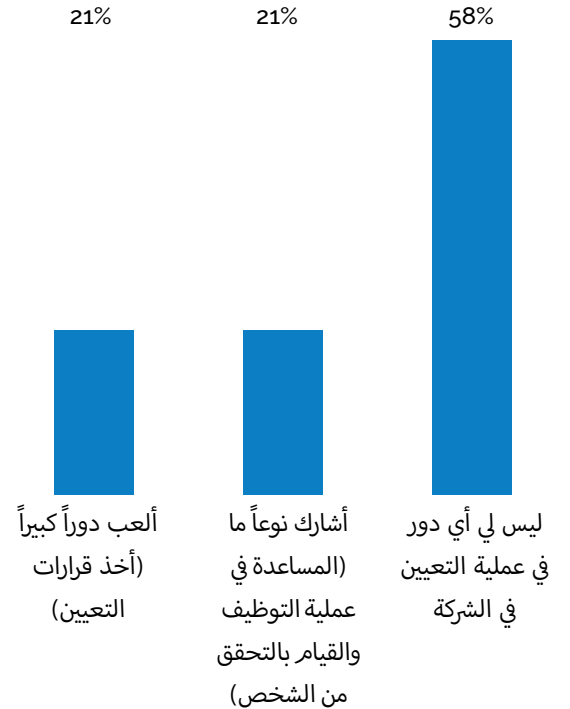


القاعدة: العيّنة كاملة = 5345

الوضع الوظيفي

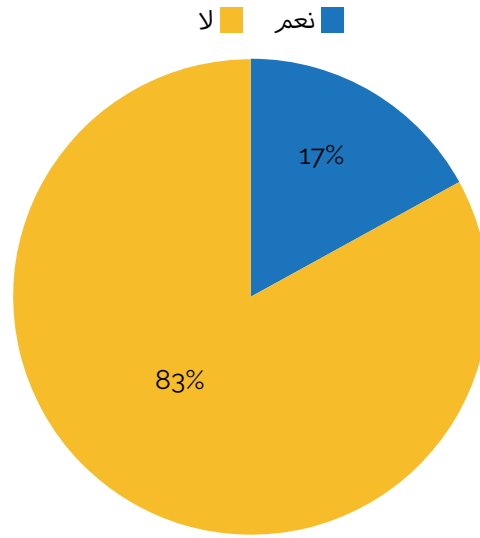


هل تلعب دوراً في عملية التوظيف في الشركة؟



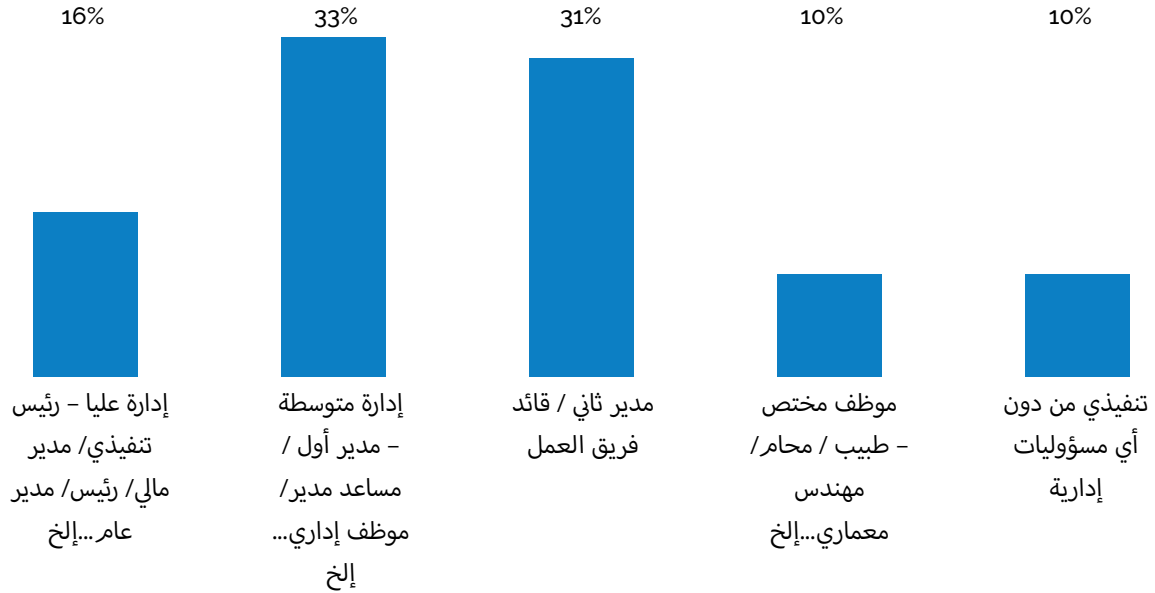
القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً = 3194

هل تبحث شركتك حالياً عن موظفين جدد؟



القاعدة: الأشخاص الذين يلعبون دوراً في عملية التعيين = 1350

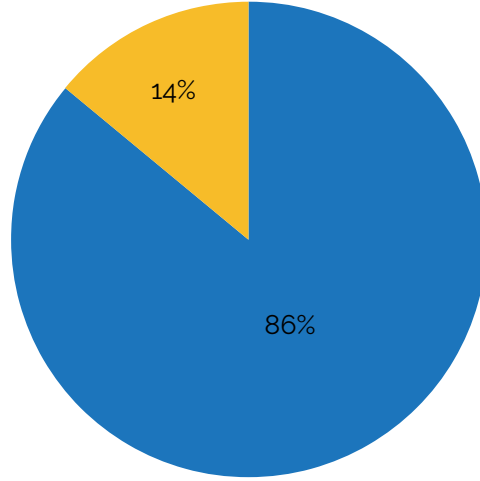
المستوى الوظيفي



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون في شركات ترغب بالتعيين = 236

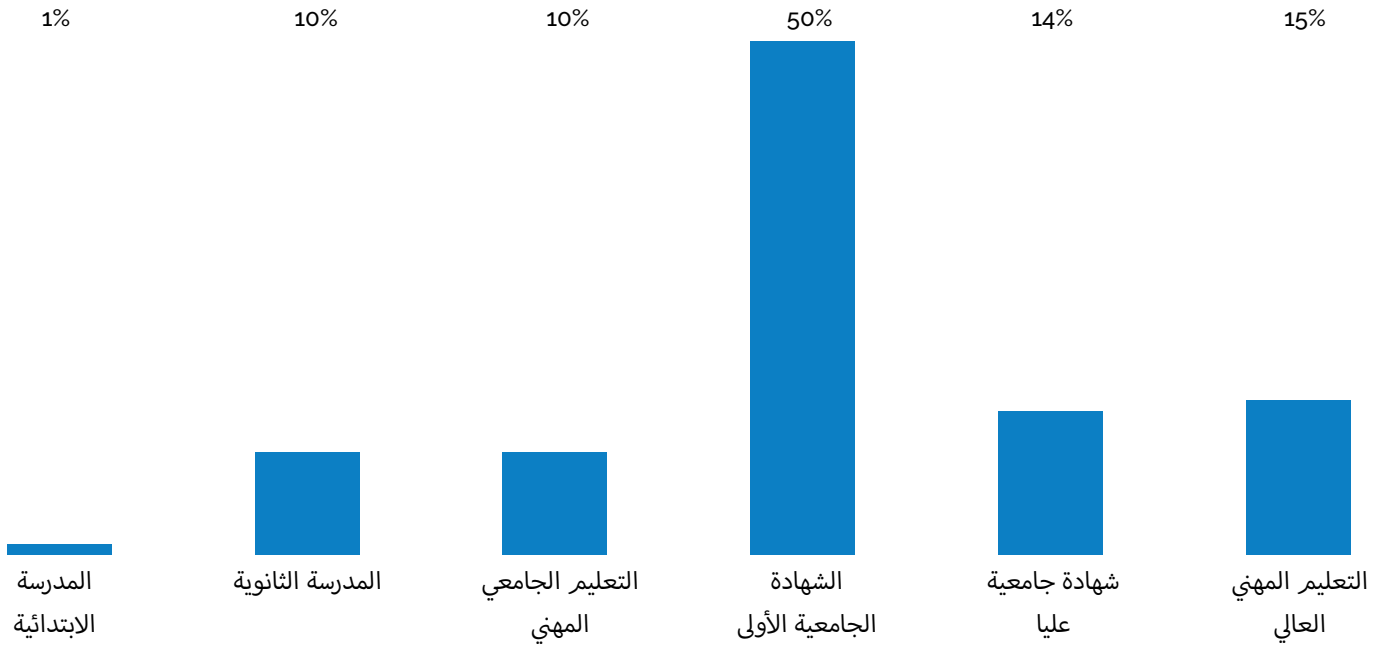
هل تبحث عن وظيفة في الوقت الحاضر؟

■ أنا أبحث عن وظيفة بشكل نشط (أبحث عدّة مرات في الأسبوع) ■ أنا أبحث عن وظيفة لكن ليس بشكل نشط



القاعدة: كافة الموظفين الذين يعملون أو لا يعملوا = 5345

المستوى التعليمي



القاعدة: العيّنة كاملة = 5345

YouGov[®]
What the world thinks

 **bayt**[®]
The Middle East's #1 Job Site