

نظرة إقليمية عامة عن الموارد البشرية

يناير ٢٠٠٨

مرجع جميع أصحاب المصلحة

بيت.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

YouGov[®]
S I R A J

موجز تنفيذي

إن منطقة الشرق الأوسط تتطور بشكل سريع يفوق معدلات النمو في معظم الدول المتقدمة. وأحد أهم التحديات التي تواجهها الشركات في وجه المنافسة هو ليس فقط المحافظة على، بل أيضاً إشراك وتطوير أكثر أصولها أهمية – موظفيها.

ففي الوقت الذي تكافح فيه الشركات من أجل الحفاظ على ربحيتها ويكافح الموظفون في مواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة، فقد أضاف انخفاض قيمة الدولار توتراً أكبر على اقتصاد المنطقة المتوتر أصلاً. من هذا المنطلق، قامت Bayt.com و YouGovSiraj بإجراء تقريرهما الثاني "نظرة إقليمية عامة عن الموارد البشرية"، بهدف مساعدة الموظفين والشركات على فهم أفضل لديناميكية السوق الدائمة التغير.

وقد هدفت الدراسة إلى قياس الجوانب التالية:

- مؤشراً لمتوسط الرواتب في كافة أنحاء المنطقة
- تركيبة المواهب تحت تصرف أصحاب العمل (من منظور عدد سنوات الخبرة)
- تحديات تكاليف المعيشة التي يواجهها الموظفون وخطة العمل، إن وجدت، لمكافحة التضخم.
- دورات العمل والحياة المهنية

إنه لمن المطمئن العلم أنه في حين أن الناس ينظرون إلى تكاليف معيشتهم على أنها تفوق مدخولهم أو مدخولهم المحتمل، إلا أن هناك إدراك عام بين معظم الموظفين بأنهم أفضل حالاً، ولو قليلاً على أقل تقدير، من نظرائهم في بلد إقامتهم. بيد أن الإضطراب ظاهر من قبل عدد كبير من الناس الذين يدققون في سوق العمل إما بحثاً عن شركات جديدة في مجالهم أو حتى التفكير في تغيير مجال عملهم أو بلد إقامتهم في محاولة لسد الثغرة.

ليس من المفاجئ أن الغربيون يحصلون على رواتب أعلى بشكل ملحوظ من أغلب الجنسيات الأخرى في المنطقة. لكن يبدو ان الأسواق تشهد تعديلات ايجابية لباقي الجنسيات بتسجيل زيادات افضل و بتوقعات تحسين الرواتب خلال الأشهر الـ ١٢ القادمة مقارنة بالجنسيات الغربية.

انه لمن السهل الضياع في تيار مؤشرات الاقتصاد الكلي والجزئي والتي يتم اصدارها بشكل متواصل من قبل جهات دولية وفي المنطقة. و لكن في حديثنا عن الناس، تصبح التصورات هي الحقيقة. و ما يعنيه هذا أساساً هو انه لا يتوجب على اصحاب العمل ادارة موظفيهم فقط بل عليهم ايضا ادارة تصورات هؤلاء الموظفين. إن هذا في غاية الصحة خصوصاً أمام خلفية الذعر العام المواجه بالإلحاح المتزايد على محافظ الناس.

وضع الرواتب

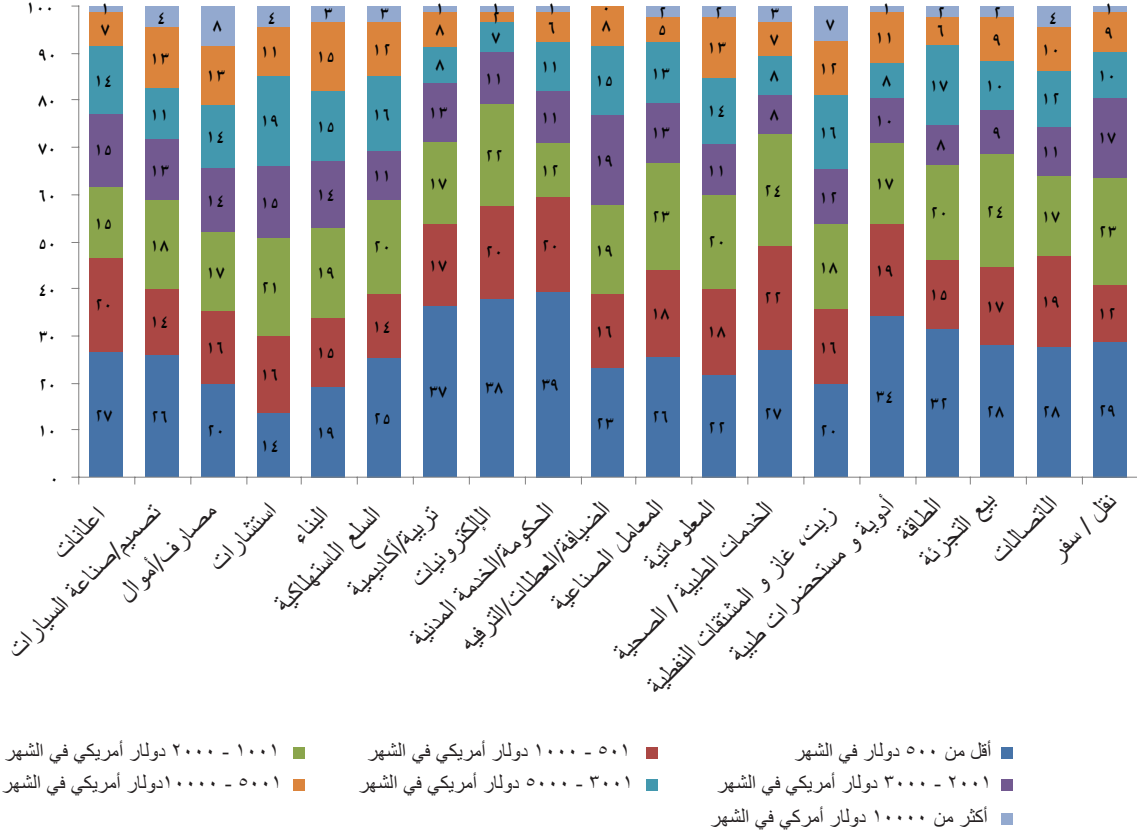
إن معدل الرواتب في دول الخليج العربي متقاربة بشكل عام. و توزيع الرواتب يتشابه في هذه الدول أيضا فيما عدا البحرين التي يبدو أن معدل أصحاب الدخل المرتفع فيها أعلى من غيرها. إن هذا في الأغلب ناتج عن نسبة المواطنين المرتفعة في مجمل عدد أفراد القوة العاملة.

الرواتب حسب البلد

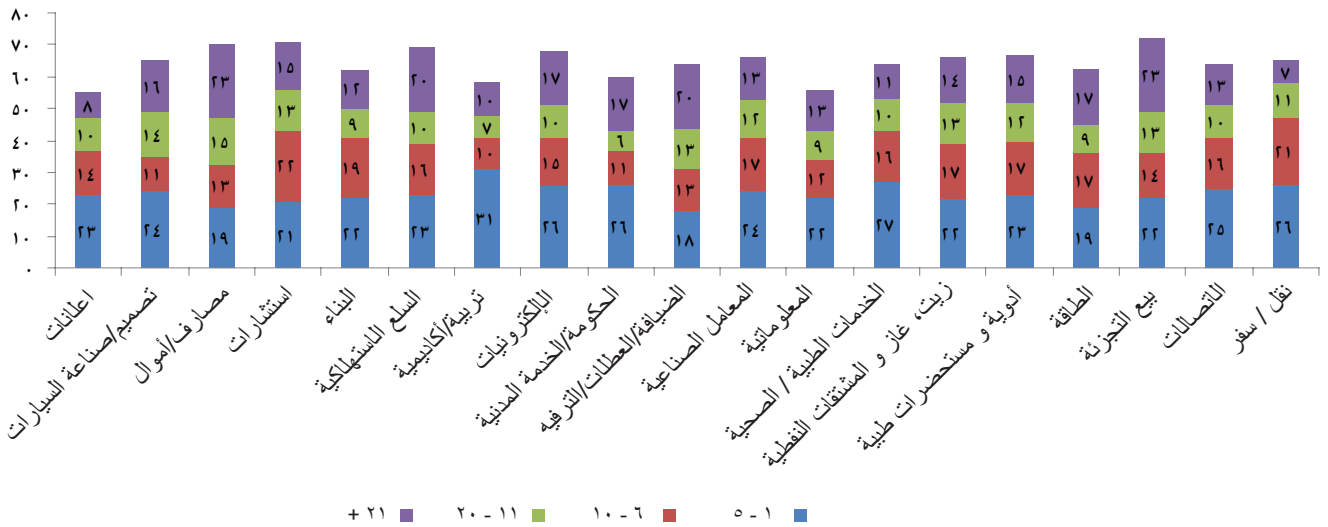


المقصود بذلك أنه ليست جميع الصناعات متساوية. فليس من المفاجئ أن يتصدر موظفوا البنوك مقياس الرواتب حيث أن هذا المجال يزداد أهمية و نموًا و منافسة على مقياس عالمي في المنطقة. التربية و التعليم جاءت قريبة من أسفل القائمة مما يعيدنا إلى النقاش التقليدي بخصوص هذه الطبقة المهمة من المجتمع التي لا تعطى حقها أبدا في نسبة الرواتب مما يؤدي في المقابل إلى عدم جذب المهارات و الخبرات الأفضل على المدى البعيد. إن قياس معايير معدل شركتكم مقارنة بمجالكم سيكون كفيلا بإعطائكم فكرة جيدة عن قدرتكم التنافسية و الذي سيعطيكم أيضا حق التفاخر أمام موظفيكم مما يعتبر أداة هامة في صندوق إدارة التصورات.

الرواتب حسب قطاع العمل



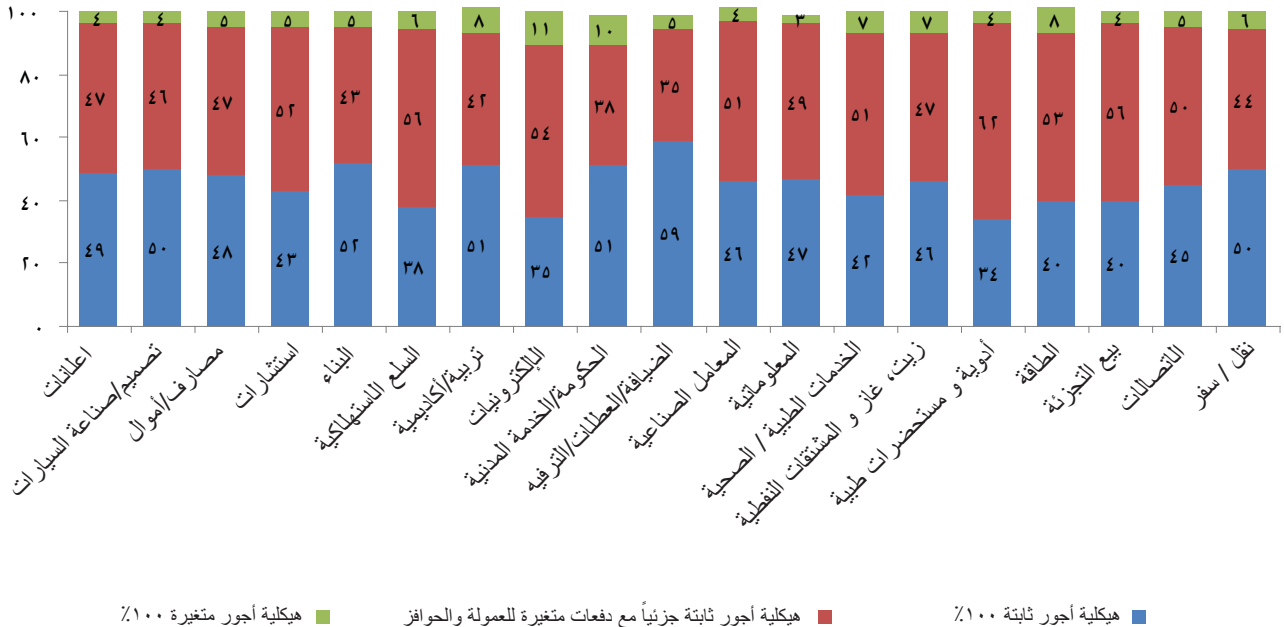
حصّة العطاوات والعمولات والحوافز الأخرى من مجمل الدخل العائلي السنوي



من ناحية تنظيم مجموع التعويض، نالت البنوك والمؤسسات المصرفية النسبة الأعلى لمتغير الدخل المتمثل في زيادات، عمولة، و حوافز والذي أكد ٢٣٪ من المستفتين في كلا المجالين أن هذا الجزء من الدخل يشكل ٢١٪ من إجمالي الدخل. الإستشارات التجارية والبضائع الإستهلاكية سجلنا أيضا معدلات أعلى للرواتب والمشكّل بمتغير الدخل.

و لكن عندما سئلوا عن أي تنظيم في الدفع يفضلون، كان الفرق متساويا بين الذين يفضلون دخلا ثابتا ١٠٠٪ وأولئك الذين يفضلون مزيجا من الدخل الثابت والمتغير حيث أن النسبة كانت ٤٦٪ و ٤٨٪ على التوالي. التحفيزات بالنسبة للأداء والبنود للتدريب المهني ودروس التطوير كانت كلها مطلوبة بشكل أكبر بكثير من خيارات الأسهم، العمولة والأرباح، مصروف العطلات أو الرحلات الخارجية كتحفيز يتم إضافته إلى تحفيزات الدخل بدلا من الدفع النقدي. و قد عبّر ٥٥٪ و ٤٣٪ على التوالي عن ميولهم للتحفيزات بالنسبة للأداء والبنود للتدريب المهني ودروس التطوير. بينما حازت خيارات الأسهم، العمولة والأرباح، ومصروف العطلات أو الرحلات الخارجية نسبة ١٩٪، ٢٠٪، و ٢٣٪ على التوالي. و قد كان الخليجيون هم الأكثر عرضة لتفضيل التدريب المهني ودروس التطوير بنسبة ٥١٪ من مجمل الخليجين (مقارنة ب ٤٥٪ من العرب، ٤٢٪ من الغربيين، ٤١٪ من شمال أفريقيا، و ٣٨٪ من الآسيويين) الذين اعتبروها دخلا إيجابيا على إجمالي دخلهم الغير نقدي.

طريقة الدفع المفضلة



مع المستويات الحالية للرواتب عبر البلاد و المجالات ما يزال الناس يشعرون أن هناك متسع للتطوير بينما كان هناك عدد لا يذكر من المستفتين الذين يزعمون أنهم يشعرون بالرضا التام (٤٪) و كان عدد الموظفين الراضين بعض الشيء ٥٥٪ و هذا أعلى بقليل من الغير راضين أبدا والذين شكّلو ٤١٪. و قد تم تسجيل أعلى مستويات الرضا في مجالات النفط و الغاز و البتروكيماويات بينما سجلت مجالات التربية/ التعليم والصحة /الطب نسبة مخيبة.

مستوى الرضى بالراتب الحالي: حسب مجال العمل



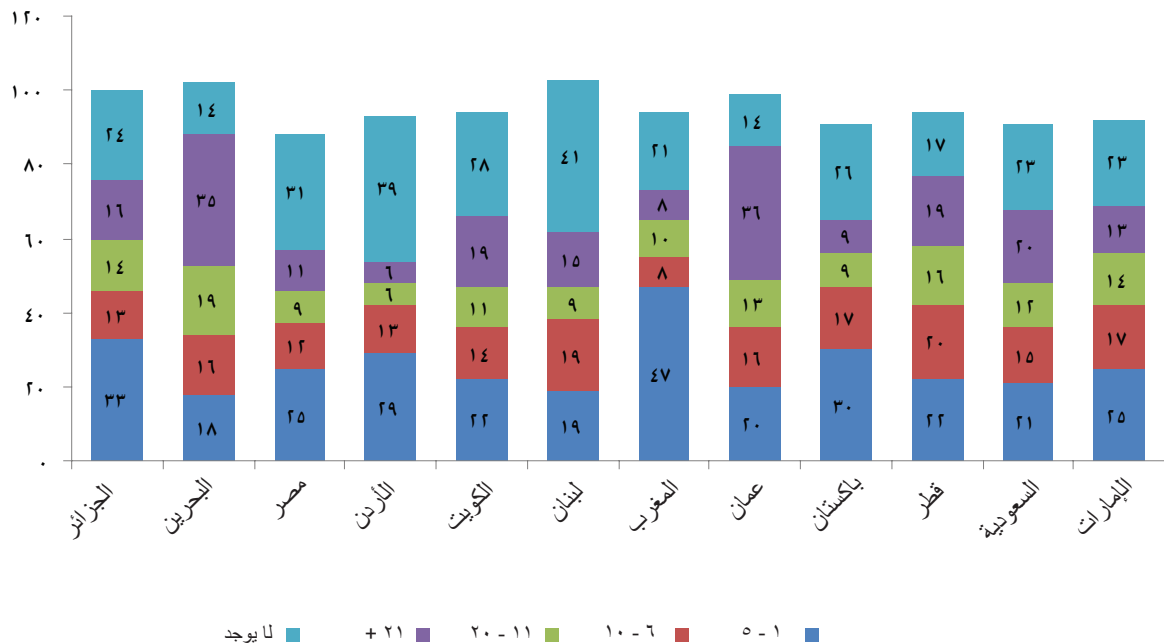
مستوى الرضى بالراتب الحالي: حسب البلد



سجّل سكان الجزائر والمغرب أكثر النسب انخفاضا للرضا عن الرواتب و لكن الإمارات لم تقع بعيدا عن هذه النسبة حيث سجّلت ان ٤٨٪ من سكان دولة الإمارات لديهم نسبة منخفضة من الرضا عن رواتبهم. و في دول الخليج، كان من المستبعد أن يظهر سكان الكويت و قطر نسبة منخفضة من الرضا عن الرواتب مسجلين نسبة ٣٩٪ و ٣٨٪ منهم على التوالي بنسب منخفضة. في دول الخليج عامة، تم تسجيل ٣٪ فقط من إجمالي عدد السكان بنسبة عالية من الرضا عن معدل الرواتب الحالي بينما سجّل ٥٣٪ مستويات متوسطة و ٤٤٪ مستويات منخفضة من الرضا. و قد سجّل الخليجيون النسبة الأعلى للمستوى المنخفض من الرضا عن الرواتب بنسبة ٤٩٪ من إجمالي المستفتين الخليجين بينما سجّل الغربيون النسبة الأعلى من الرضا مشكلين ١١٪ من بركة المهارات. و من ناحية الاختلاف في الجنس، ٤٠٪ من الرجال اظهروا نسبة منخفضة من الرضا مقارنة ب ٥١٪ من النساء مما يعود في الأغلب الى تفاوت معدل الرواتب بين الجنسين.

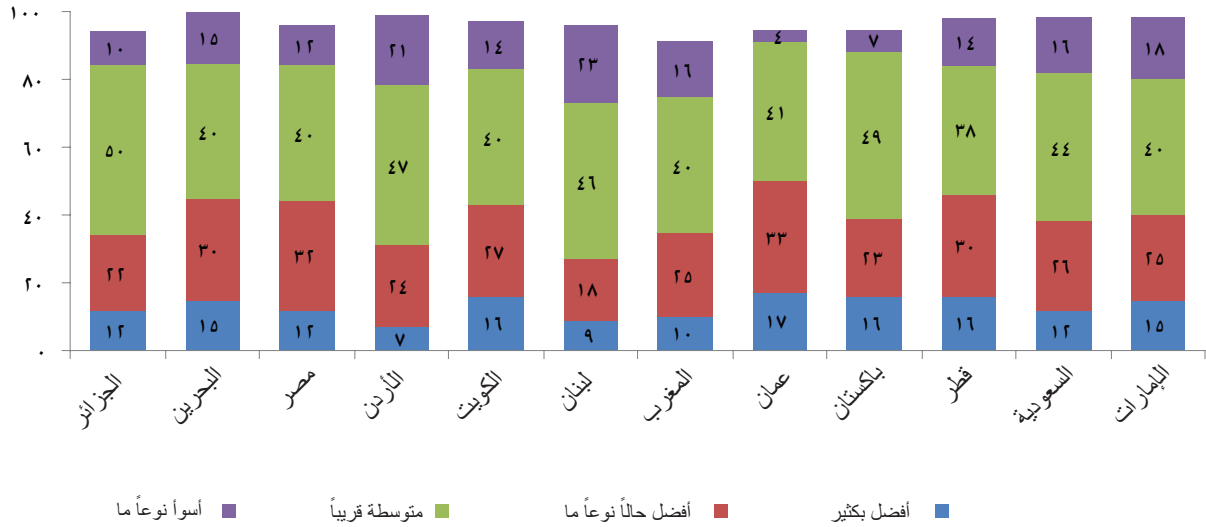
يمكن فهم اسباب عدم الرضا من خلال دراسة مستويات التوفير في المنطقة. ٢٤٪ من المستفتين غير قادرين على توفير اي نسبة من الدخل ابدأ. عمان، البحرين، المملكة العربية السعودية، قطر، و الكويت قاموا بتسجيل أعلى نسب للتوفير مما تشكل أكثر من ٢١٪ من إجمالي الدخل بنسب ٣٦٪، ٣٥٪، ٢٠٪، ١٩٪، و ١٩٪ من المستفتين سجّلوا نسبا للتوفير في هذه الحدود. سجّلت الإمارات ١٣٪ من نسبة التوفير و لكن ٢٣٪ من الناس غير قادرين على التوفير اطلاقا. لبنان، الاردن، و مصر سجّلوا أعلى نسبة من عدم التوفير ب ٠٪ بينما كانتا البحرين و عمان الأقل نسبة في عدم القدرة على التوفير. و من حيث الجنسيات، سجّل الخليجيون والعرب أعلى نسب من عدم التوفير اطلاقا بنسبة ٣٢٪ من المستفتين بينما سجّل الأجانب أقل نسبة من عدم التوفير بنسبة ١٢٪ من المستفتين حيث لا يستطيعون التوفير على الاطلاق. ١٧٪ من الموظفين الآسيويين المستفتين سجّلوا عدم قدرتهم على التوفير اطلاقا.

نسبة الدخل المدخرة



عندما سئلوا عن تصوراتهم عن مدى حسن وضعهم مقارنة زملائهم في البلد الذي يعيشون فيه، اعتبر معظم الأشخاص انهم يتعادلون من زملائهم في الأوضاع. عمان، البحرين، مصر، الكويت، و قطر سجلوا أعلى نسب للرضا عن رواتبهم مقارنة بزملائهم. سجلت دولة الامارات والمملكة العربية السعودية أكثر نسب الرضا انخفاضاً في دول الخليج من حيث المقارنة. عامة ومن جديد، يبيّن هذا السؤال ان هناك متسع لتحسين الرواتب عبر البلاد من غير التذكير بأنه يجب اتباع خطوات للحماية من عودة وجود هذه الاختلافات في التصورات.

مقارنة لنوعية الحياة



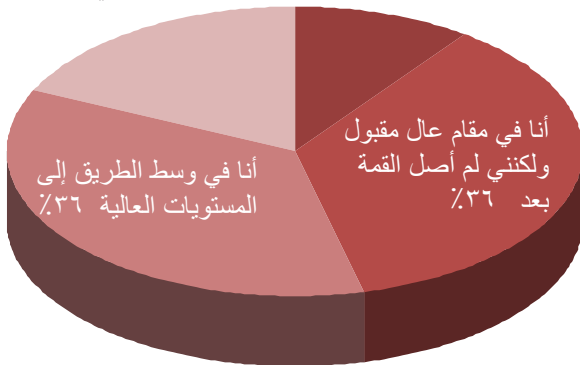
حزمة المهارات: التعويض والولاء

مثل باقي الواجهات لأي عمل، إن إمداد القوة العاملة يتطلب كما معينا من التخطيط الدقيق. فليس من المفاجئ معرفة أنه كلما كان المتطلب أعلى، كلما كانت حزمة المهارات أصغر.

المستوى الوظيفي

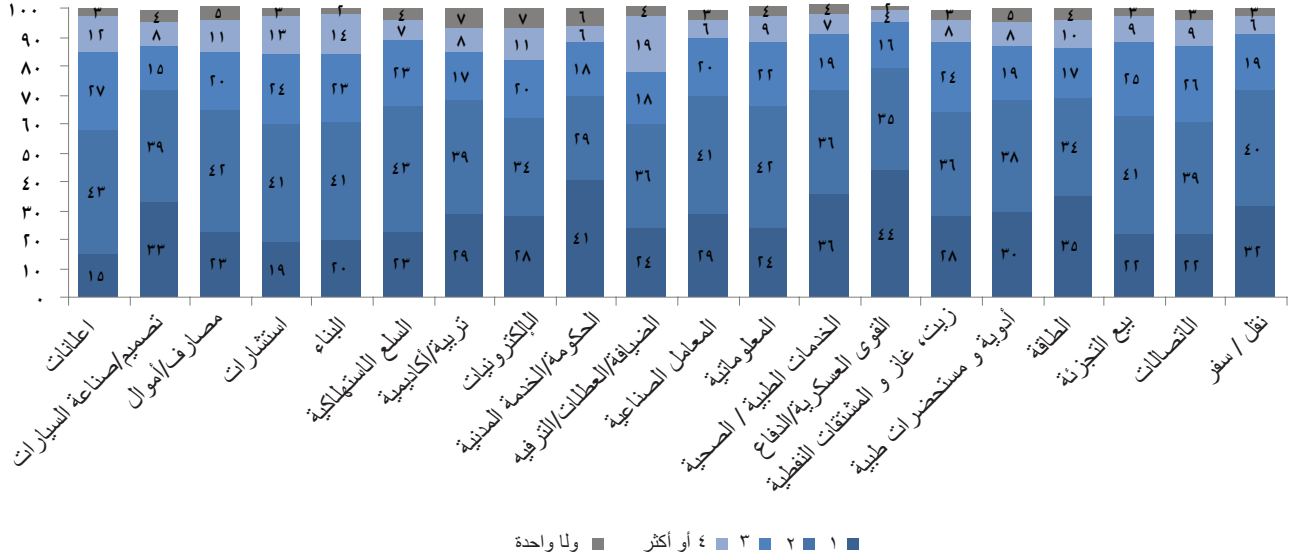
أنا لا أزال في بداية الطريق ضمن حقل عملي 18%

أنا في أعلى مستوى ممكن أن أبلغه في حقل عملي 10%



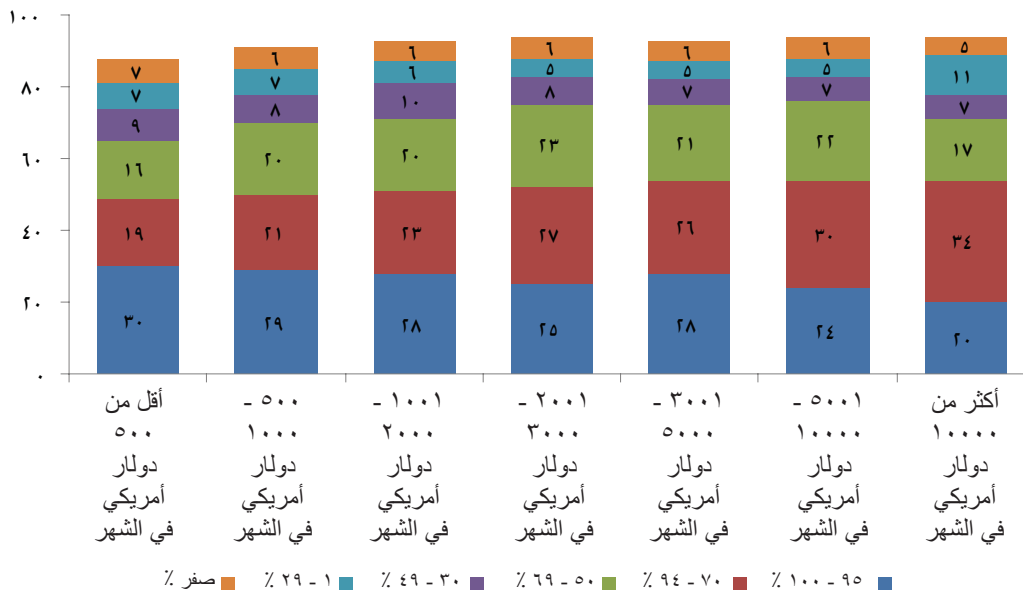
مما يعني أن معدل الوقت الذي قضى في طريق مهني واحد في المنطقة هو 8,78 سنة وأن هؤلاء الذين يعتبرون أنفسهم تقريبا في الإدارة الوسطى قد أمضوا متوسط 11,3 سنة في نفس المجال والذي لا يبعد كثيرا عن أولئك الذين يعتبرون أنفسهم في قمة مجالهم بمدة 11,88 سنة. و الذين أمضوا معدل 7,8 سنة يعتبرون أنفسهم في منتصف طريق مجالهم الحالي. إن حزمة الخبرة تختلف حسب البلدان والمجالات لكن النسبة الأعلى من الناس يجدون انفسهم يتراوحون بين منتصف الطريق إلى الإدارة الوسطى في مجالهم.

عدد الوظائف التي تم شغلها في الخمس سنوات الأخيرة



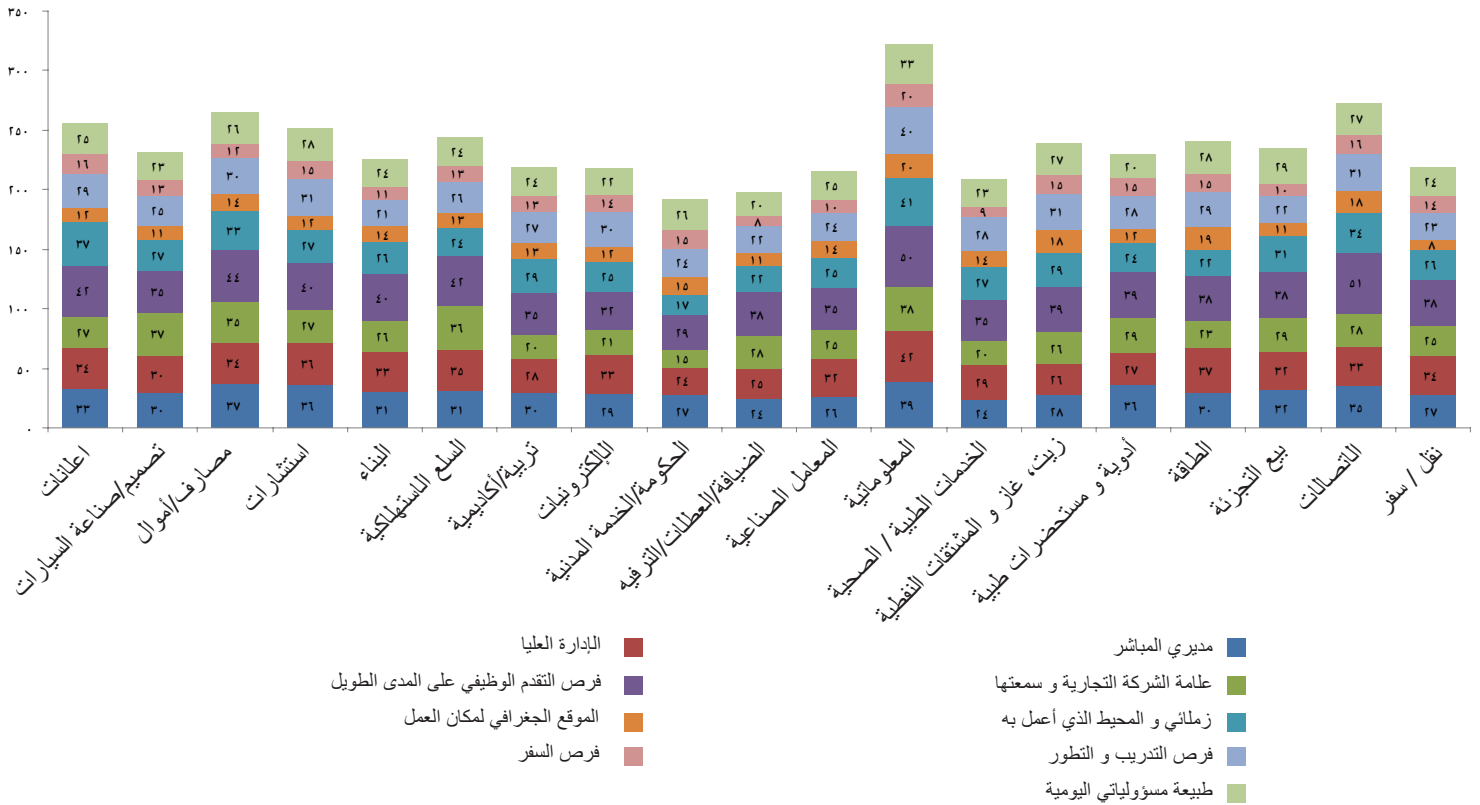
يمكن القول أن مستوى كبير من المزج كان واضحاً مع ٧١٪ من المستفتين الذين سجلوا شغلهم لوظيفتين أو أكثر خلال الـ ٥ سنوات الأخيرة. هذا المستوى من المزج يعني أنه بالرغم من وجود تدفق من المهارات في السوق، فإن أصحاب العمل يجدون صعوبة في الاحتفاظ بموظفيهم. لكن الولاء ارتفع بوضوح مع الدخل. ٢٨٪ من المستفتين صرّحوا أن ولاءهم يرتبط بنسبة ٩٥٪-١٠٠٪ بدخلهم، ٢٣٪ بيّنوا أن الراتب يرتبط بـ ٧٠-٩٤٪ بالدفع و ١٩٪ بيّنوا أن الراتب يرتبط بـ ٥٠٪-٦٩٪ بالدفع. فقط ٦٪ من المستفتين أكدوا أن ولاءهم لا يرتبط أبداً بالدفع. تكمن أهمية هذا عند البحث عن مهارات جديدة و تحديد المصادر المحتملة. احتلت الجنسيات الآسيوية قائمة المجموعة بمدى ارتباط الولاء بالدفع حيث سجلت نسبة ٩٥٪-١٠٠٪ بينما سجّل الخليجيون أقل نسبة من ارتباط الولاء بالدفع بنسبة ٨٪ الذين أكدوا أن ولاءهم لا يرتبط بالدفع.

الولاء للشركة مقارنة بالراتب



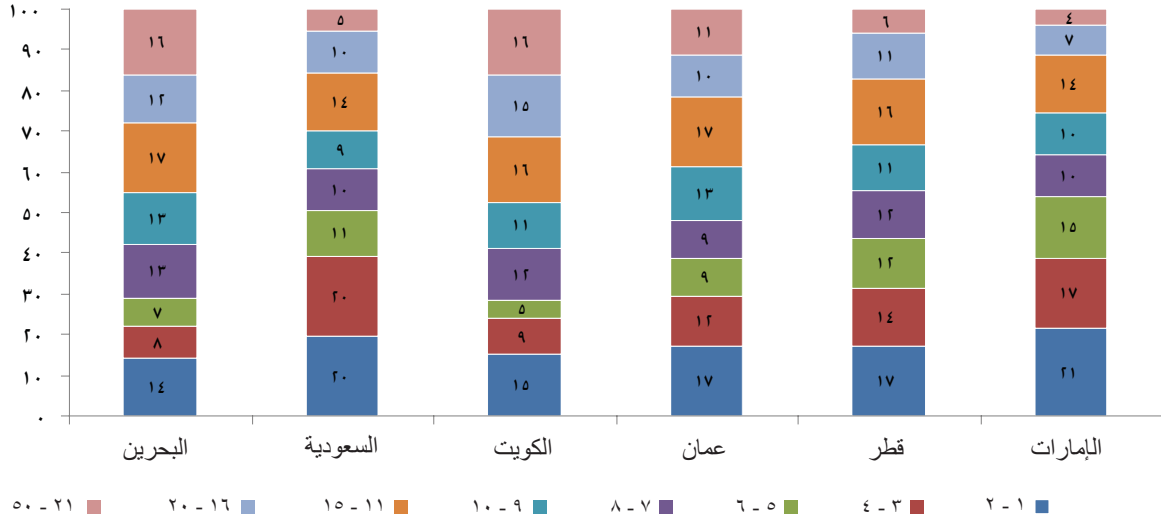
المثير للاهتمام هو أنه عندما طلب أخذ أمور أخرى بالاعتبار بالنسبة للولاء ما عدا الراتب، أظهر معظم الأشخاص اهتماماً بالشركات التي تؤمن تطور الحياة العملية على المدى الطويل. ٤٠٪ من المستفتين اعتبروها مسألة هامة للولاء تجاه الشركة بجانب الراتب. ومن جانب آخر فإن المدراء والمسؤولين يلعبون دوراً هاماً في الحفاظ على الموظفين بالنسبة لـ ٣٣٪ و ٣٢٪ للمستفتين بينما حصل جو العمل على ٢٨٪ و التدريب و التطوير على ٢٧٪ من المستفتين. أما بالحديث عن تقسيم الجنسيات فقد أظهرت الدراسة ان الخليجين هم الأكثر اخذا بعين الاعتبار للمدراء و المسؤولين في تحديد الولاء بنسبة ٤٣٪ بينما ٣٦٪ من الأجانب أرجعوا الأمر الى طبيعة مسؤولياتهم اليومية وزملائهم في العمل إضافة الى جو العمل كالعامل الرئيسي للولاء من بعد وجود فرص للتطور.

العوامل التي تؤثر على الولاء للشركة بجانب الراتب



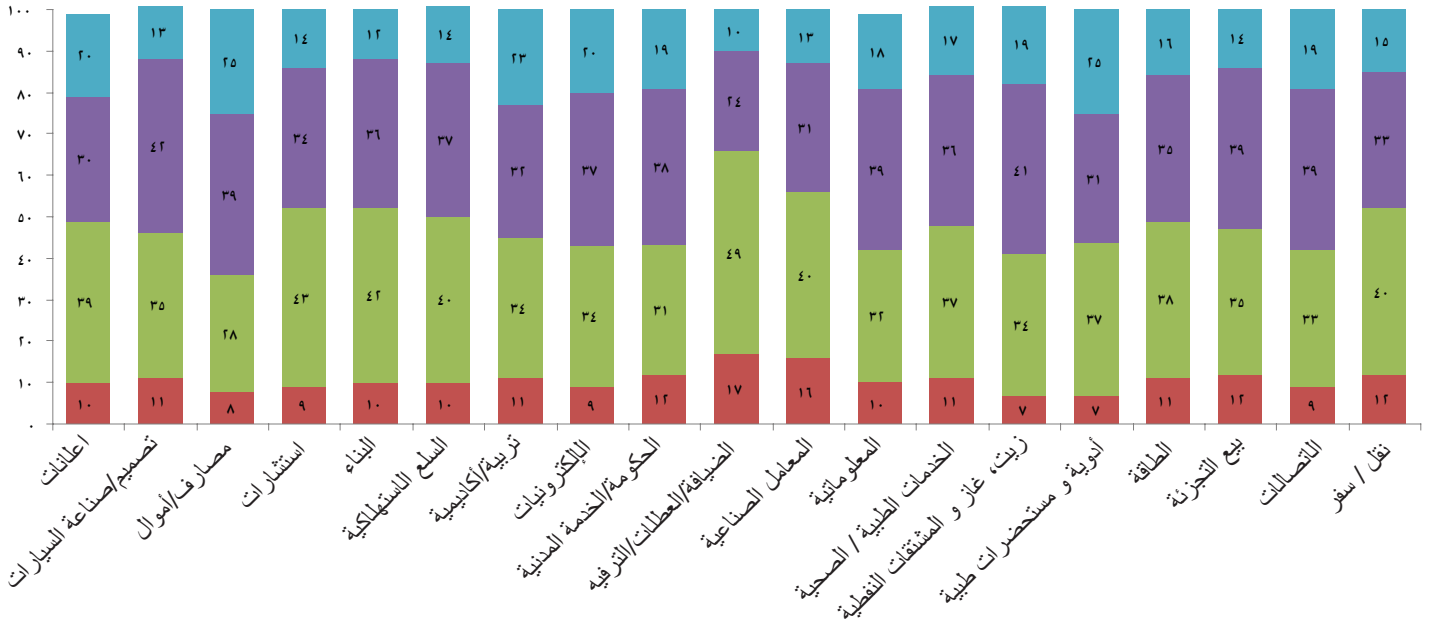
إن حزمة الخبرات تختلف من دولة إلى أخرى. ففي دولة الإمارات و الكويت هناك نسبة عالية من المهارات الجديدة بينما في البحرين و عمان فإن النسبة تنحاز الى بركة مهارات بخبرات اكبر. النتائج في البحرين تتأثر بنسبة المواطنين العالية.

عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي



إن البيانات المختصة في المجال توضح التحديات في مختلف المجالات. فالمجالات التي تضم مستويات دخول منخفضة هي التي تحتاج للتركيز على التطوير في النهاية والذي يرجع إلى آثارها على المدى البعيد.

المستوى في السلم الوظيفي



■ أنا في أعلى مستوى ممكن أن أبلغه في حقل عملي
■ أنا في أعلى مستوى عال مقبول ولكنني لم أصل القمة بعد
■ أنا لا أزال في بداية الطريق ضمن حقل عملي
■ أنا في وسط الطريق إلى المستويات العالية

بغض النظر عن وجود عوامل أخرى بجانب الدفع والتي تؤثر على الولاء تجاه الوظيفة والشركة، إن ضغوط تكاليف المعيشة تؤثر على بركة المهارات بوضوح. فعندما سئلوا عن خططهم لتحسين أوضاعهم، قال عدد كبير من الناس في المنطقة (والإمارات) انهم يفكرون في الانتقال (خلال الـ ١٢ شهر القادم). لكن الأكثر دهشة هو أن نسبة كبيرة من الناس يفكرون أيضا في تغيير مجال وظيفتهم. أما أصحاب الدخل المرتفع فقد فضلوا البدء بعملهم الخاص أو تغيير وظيفتهم في نفس المجال. إن أصحاب الدخل المحدود هم الذين يقومون بإعادة تقييم مجال وظيفتهم. وعلى المدى البعيد فإن هذا لا يبشر خيرا للمجالات التي لا تعطي رواتب عالية في المنطقة.

هناك طريقتان للنظر الى هذا:

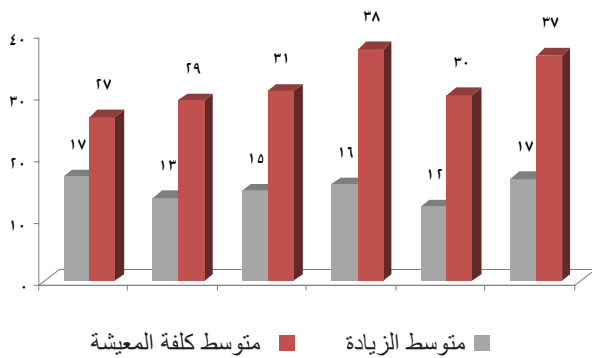
- الفرصة: توسيع البحث عن المهارات إلى مجالات ومناطق أخرى يمكن أن يعطي نتائج إيجابية
 - التهديد: هل يعاني هذا المجال من مستويات دخل تحت المعدل أو أن ظروف العمل فيه قاسية؟
- إذا كان الجواب لإحدهما نعم، فإن هناك استراتيجيات أفضل يجب ان تتوفر للتوظيف والحفاظ وتحفيز المهارة الأفضل.

ثمن النجاح

الجميع يتحدث عن هذا في كل مكان، سواء كانت الإيجارات المرتفعة، تكاليف التعليم العالية، أو سعر المشروبات أو العشاء في مطعم محلي. الإشاعات عن تغير العملات في المنطقة بالنسبة للدولار تنتشر في كل مكان. و المثير للإهتمام أن هناك تفاوت في الأخبار عن البيانات المتوافرة عن نسبة التضخم في المنطقة.

و قد أظهرت الدراسة مستوا أقوى من المتوقع عن إرتفاع الرواتب في المنطقة. لكن مع ذلك فإنها تمحي مقارنة مع تصور إرتفاع تكاليف المعيشة.

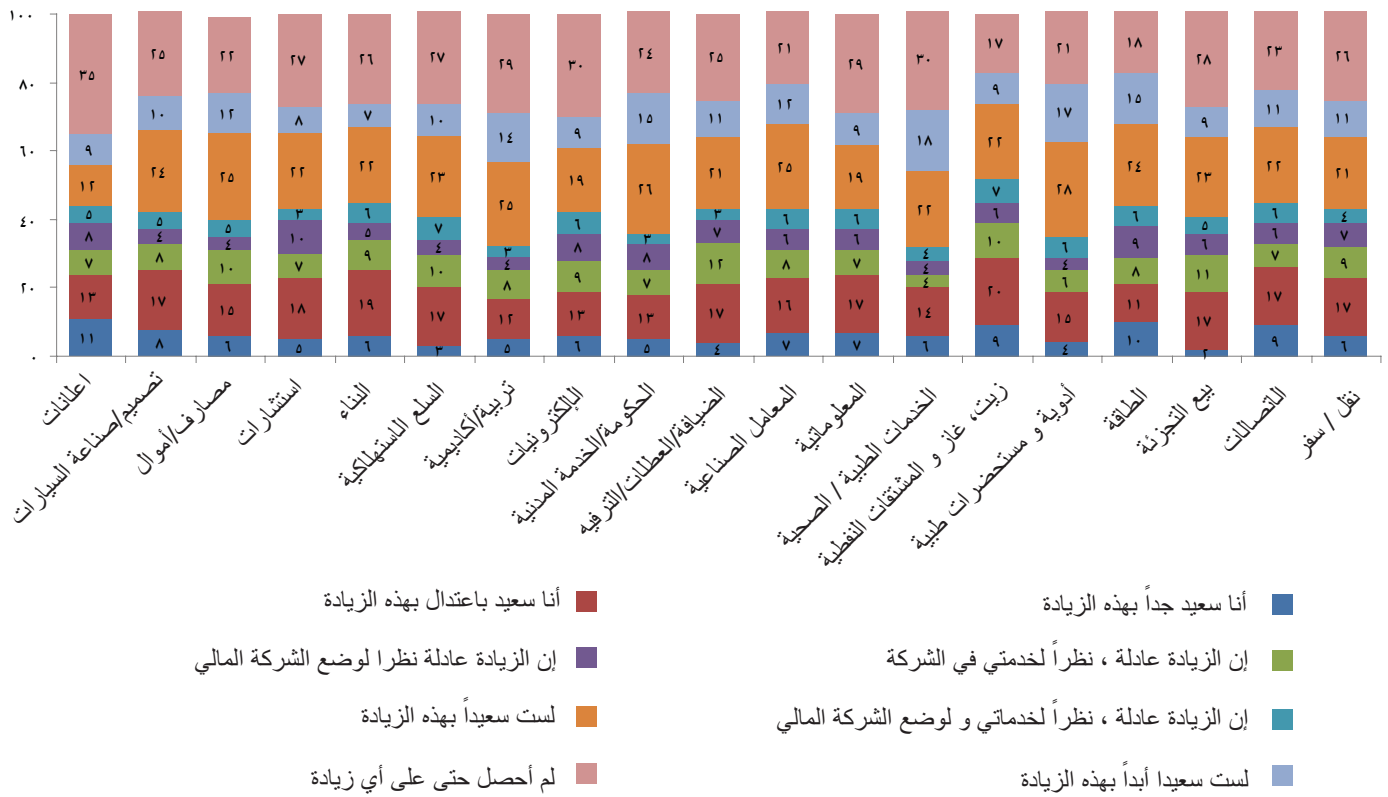
الزيادات مقارنة بكلفة المعيشة لعام ٢٠٠٧



إستسلمت قطر لأعلى معدلات التضخم كما ورد في الدراسة مع ارتفاع المعدلات حتى ١٦٪ والتي لا تتوافق من تصورات تكاليف المعيشة التي إرتفعت بمعدل ٣٨٪. دولة الامارات، عمان، ثم المملكة العربية السعودية كانوا قرابة ٣٧٪، ٣١٪، ٣٠٪ على التوالي. إن بياناتنا تشير الى أن ارتفاع مستوى المعيشة هو مصدر اهتمام الجميع بمستويات متفاوتة خصوصا أنها تعادل الزيادات الأقل في الرواتب في جميع البلدان التي شاركت في الدراسة. الفرق بين إرتفاع تكاليف المعيشة والزيادات في عام ٢٠٠٧ تفاوتت بين ٢٢٪ في قطر إلى ١٠٪ في البحرين بينما سجلت الامارات، السعودية، والكويت ٢٠٪، ١٨٪، و ١٦٪ على التوالي. متوسط الرواتب إرتفع بين ١٢٪-١٧٪ في الدول التي تم دراستها في المنطقة بينما سجل ارتفاع تكاليف المعيشة ٢٧٪-٣٨٪.

عدد كبير من الأشخاص المستفتين غير راضين بالزيادة التي حصلوا عليها أو حتى لم يحصلوا على أية زيادة في الرواتب. ٢٦٪ من إجمالي المستفتين في دول الخليج أشاروا بأنهم لم يحصلوا على زيادة خلال ال ١٢ شهر الماضية مقارنة مع ٢٥٪ في الدول العربية و ١٧٪ في شمال أفريقيا. و من بين الجنسيات، ٢٦٪ من الخليجيين لم يحصلوا على زيادة خلال ال ١٢ شهر الماضية مقارنة مع ٢٧٪ من العرب، ٢٢٪ من شمال أفريقيا، ٢١٪ من الأجانب، و ١٨٪ من الآسيويين. النساء كن الأقل احتمالا للحصول على زيادة بنسبة ٢٧٪ من المستفتين لم يحصلن على أي زيادة مقارنة مع ٢٧٪ من الرجال المستفتين. الموظفون الجدد أيضا كانوا أقل نسبة في الحصول على زيادة حيث أن ٣٢٪ منهم أشاروا بأنهم لم يحصلوا على أية زيادة خلال عام ٢٠٠٧.

مدى الرضى عن الزيادة الحالية في الراتب

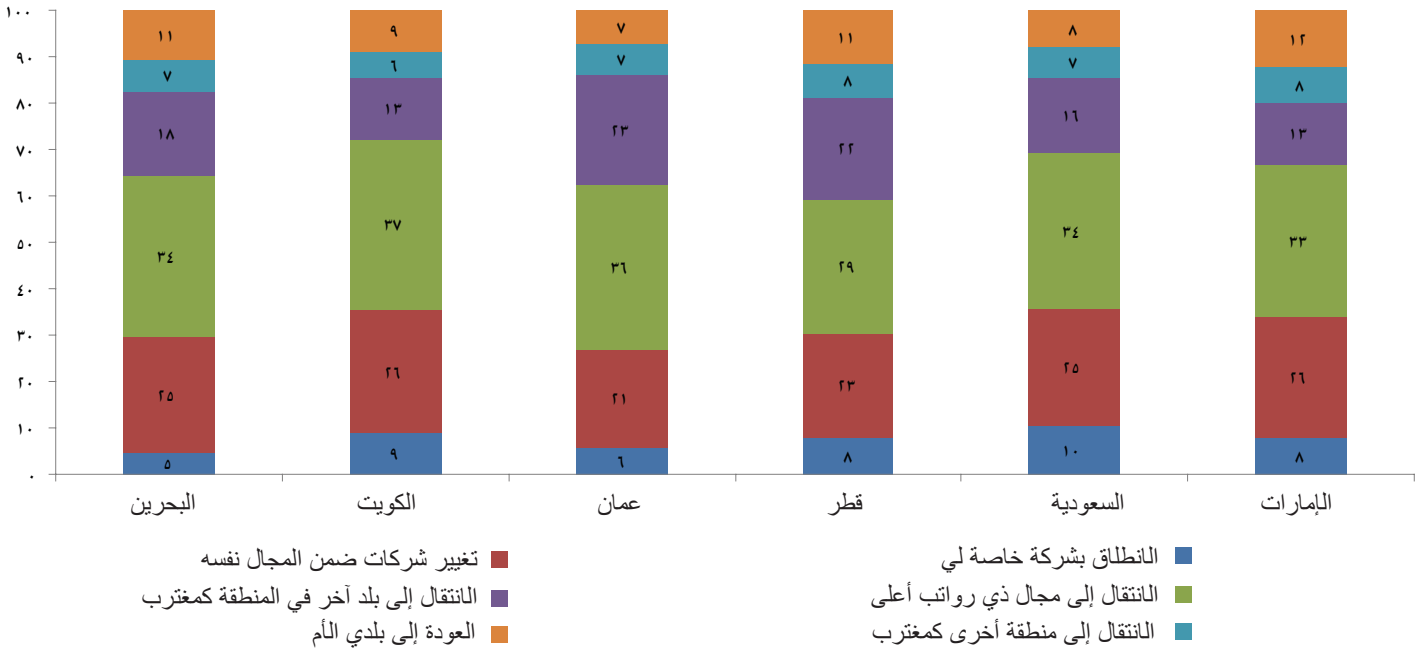


من بين جميع المستفتين، ١٦٪ منهم فقط كانوا فرحين بالزيادة و ٦٪ كانوا فرحين جداً. ٨٪ و ٦٪ من المستفتين أشاروا بأن الزيادة لم تكن بوزن مشاركتهم في العمل ولم تكن بوزن أرباح الشركة على التوالي. من بين جميع المستفتين الذين حصلوا على زيادة، ٢٢٪ لم يكونوا فرحين بها و ١١٪ لم يكونوا فرحين أبداً بها. إن أعلى نسبة من عدم الرضا عن الزيادة كانت واضحة بين الخليجيين والأقل نسبة من عدم الرضا بين الأجانب بنسبتي ٣٦٪ و ٢٦٪ من إجمالي المستفتين على التوالي.

يمكن التكهن بمستوى الحياة و التوقعات المهنية عند النظر إلى رد فعل الناس لتغيير تكاليف المعيشة. ٣٢٪ من المستفتين سيغيرون وظيفتهم في نفس المجال بينما ٤٤٪ منهم سينقلون إلى مجال اخر. أما خيار الانتقال إلى بلد آخر في المنطقة حاز على ٣٢٪ من المستفتين و كان وارداً أكثر من الانتقال إلى الخارج و الذي اختاره ١٢٪ من المستفتين. وبالرغم من ضغوطات التضخم في المنطقة، ٩٪ فقط أرادوا العودة إلى وطنهم بينما ١٢٪ أكدوا رغبتهم في بدء عملهم الخاص.

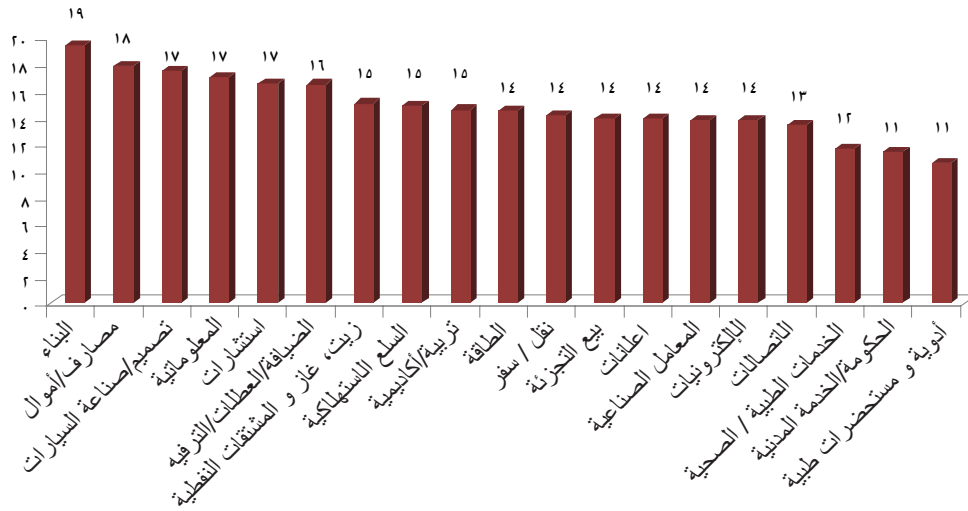
مع أن دولة الإمارات تعد من أعلى الدول معيشة في الخليج، فإنها إحدى أقل الدول التي يمكن أن ينتقل سكانها إلى بلد آخر في المنطقة بينما قطر والتي شهدت زيادة مشابهة هي الأعلى نسبة من حيث انتقال سكانها إلى بلد آخر سواء في المنطقة أو في الخارج. ٤١٪ من سكان قطر يتوقعون مغادرتها خلال الـ ١٢ شهر القادمة. أما البحرين والتي شهدت معدلات أقل من ارتفاع مستوى المعيشة هي من بين أكثر الدول التي يمكن أن ينتقل سكانها إلى دولة أخرى مسجلين ٣٦٪ خلال الـ ١٢ شهر القادمة بسبب مستوى المعيشة في الدولة. تتمتع الكويت بأعلى نسبة من الولاء حيث أن ٢٨٪ فقط من سكانها يفكرون في الانتقال ملحوظة بقرب من السعودية بنسبة ٣١٪. الموظفون في الكويت هم الأكثر نسبة في الانتقال إلى مجال عمل آخر بنسبة ٣٧٪ من المستفتين بينما كان الموظفون في السعودية هم الأكثر حماسة لبدء مشروعهم الخاص بنسبة ١٠٪.

هل ستحتك إعتبارات نوعية الحياة على القيام بأي من الخيارات التالية ، خلال الباتني عشر شهراً المقبلة؟



من بين جميع سكان دول الخليج، ٢٢٪ أشاروا إلى إمكانية انتقالهم إلى بلد آخر في المنطقة، ١٠٪ إلى بلد آخر في الخارج، و ١٤٪ إمكانية العودة إلى وطنهم. من حيث تقسيم الجنسيات، الأجانب هم الأكثر عرضة للانتقال إلى منطقة أخرى بنسبة ٢٢٪ بينما ١٢٪ يفكرون في العودة إلى الوطن. الآسيويين يفضلون العودة إلى الوطن بنسبة ١٢٪. الخليجيون هم الأكثر احتمالاً لتغيير مجال عملهم بنسبة ٦١٪. ٢٧٪ من الخليجين يفكرون في تغيير مهنتهم في نفس المجال و ١٨٪ يفكرون في بدء عملهم الخاص. الرجال هم الأكثر عرضة للانتقال جغرافياً بنسبة ٥٥٪ مقارنة ب ٣٧٪ من النساء. الرجال أيضاً أكثر احتمالاً لبدء عملهم الخاص بنسبة ١٣٪ مقارنة ب ٩٪ من النساء.

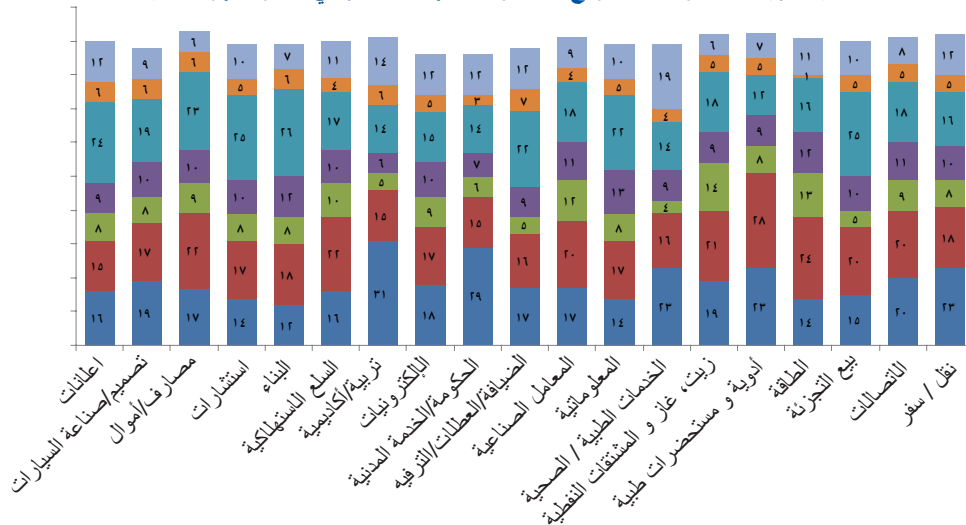
متوسط الزيادة لعام ٢٠٠٧: حسب مجال العمل



هناك اختلاف واضح للزيادات مع اختلاف المجالات ومستويات الدخل مما يعني أنه ليس من الضروري أن يعكس امكانية الزيادات. البنوك والتمويل حصلوا على أعلى مستويات للدخل وثاني أعلى مستوى للزيادة من بعد الصيانة والبناء. لكن مع ذلك، علينا ان نأخذ بعين الاعتبار أن هذا المجال يتكوّن من المواطنين والخليجيين بشكل ملحوظ وذلك بسبب توجيهات الحكومة للتوطين. إن أدنى مستويات للزيادة في عام ٢٠٠٧ سجّلت في مجالات الطب والخدمات الصحية متنوعة بالحكومة والخدمات المدنية ثم مجال الصيدليات.

وبالحديث عن توقعات زيادة الرواتب خلال الأشهر ال ١٢ القادمة، ١٠٪ من المستفتين لم يتوقعوا أية زيادة بينما توقع ٣٥٪ زيادة حتى ١٠٪ على الراتب. ومن الملاحظ أن الآسيويين كانوا الأكثر تفاؤلاً بالنسبة للزيادات خلال ال ١٢ شهر القادمة بينما كان الخليجيون الأقل تفاؤلاً. موظفو التربية والتعليم ينظرون بتشاؤم إلى وضعهم ليس فقط من حيث الراتب المنخفض بل أيضا من حيث عدم توقعهم لأية زيادة خلال الأشهر ال ١٢ القادمة.

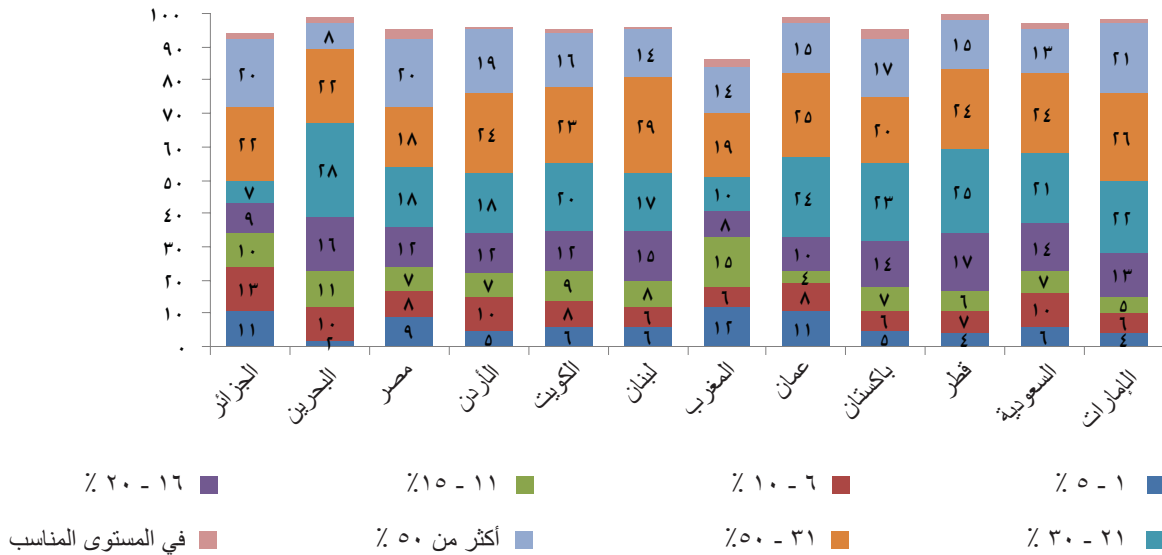
النسبة الاجمالية للزيادة المتوقع الحصول عليها خلال الباتني عشر شهرا المقبلة



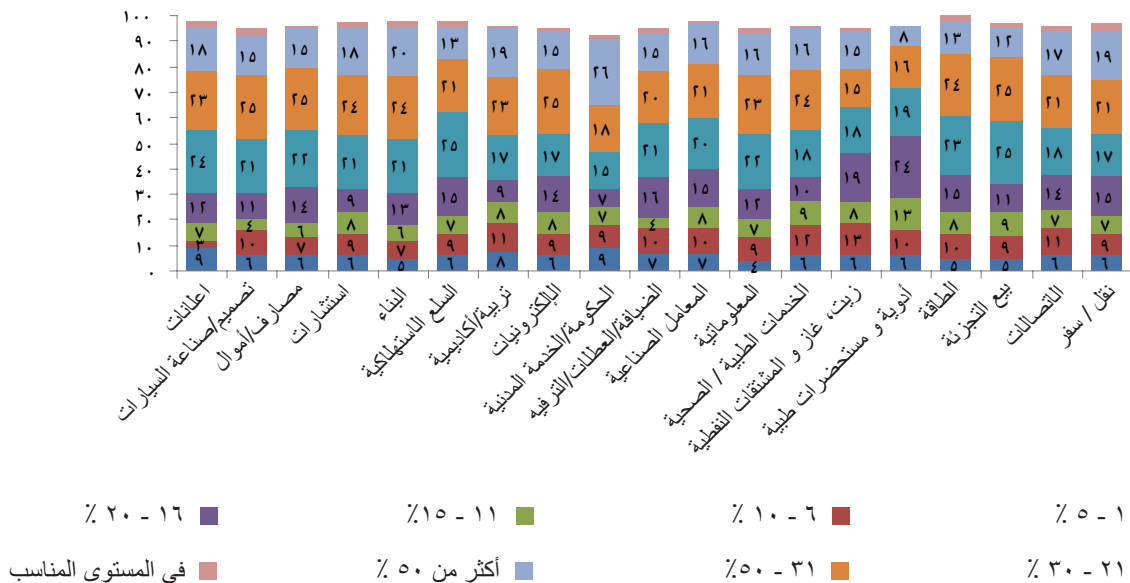
■ 0-5% ■ 6-10% ■ 11-15% ■ 16-20% ■ 21-50% ■ أكثر من 50% ■ لا أتوقع زيادة

عندما يتعلق الأمر بنسبة الزيادة فإن الموظفين يشعرون بأنهم استحقوا أكثر بكثير من نسبة الزيادات التي حصلوا عليها في عام ٢٠٠٧ و الزيادات المتوقعة في ٢٠٠٨. إن إحدى أهم نتائج البحث أظهرت أنه منذ النظرة العامة للموارد البشرية في ٢٠٠٧، إن الفرق بين الزيادات الفعلية و ما يظن الموظفون أنهم يستحقونه أصبح أوسع ب ٢٥٪ من الزيادة التي حصلوا عليها. وأظهرت الدراسة الحالية أن ١٧٪ من سكان الخليج يشعرون أنهم يستحقون زيادة ٥١٪ أو أكثر. ٢٤٪ أحسوا أنهم يستحقون زيادة بين ٣١٪-٥٠٪ و ٢٢٪ أحسوا أنهم يستحقون زيادة بين ٢١٪-٣٠٪ فقط ١٪ أحسوا أن الزيادة التي حصلوا عليها كانت مناسبة. في الدول العربية، ٢٠٪ من السكان الخليجين أحسوا أنهم يستحقون زيادة ٥١٪ أو أكثر، ٢٥٪ أحسوا أنهم يستحقون ٣١٪-٥٠٪ و ١٧٪ أحسوا أنهم يستحقون ٢١٪-٣٠٪ زيادة على الراتب.

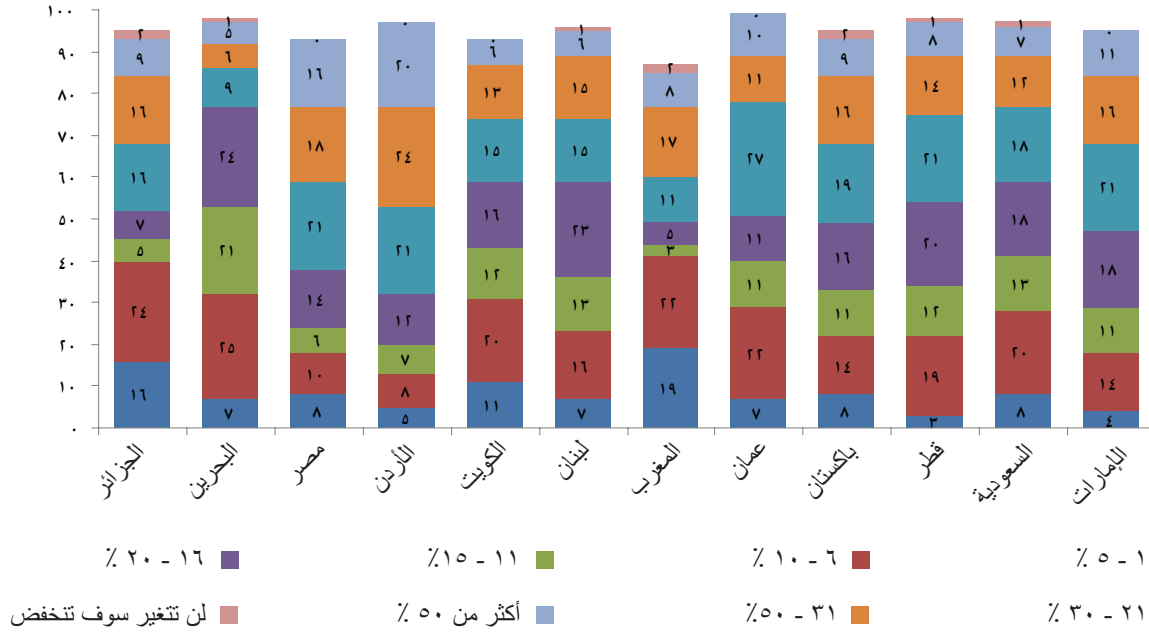
نسبة الزيادة التي يشعر الموظفون أنهم يستحقونها: حسب البلد



نسبة الزيادة التي يشعر الموظفون أنهم يستحقونها: حسب مجال العمل



النسبة المتوقعة للزيادة في كلفة المعيشة

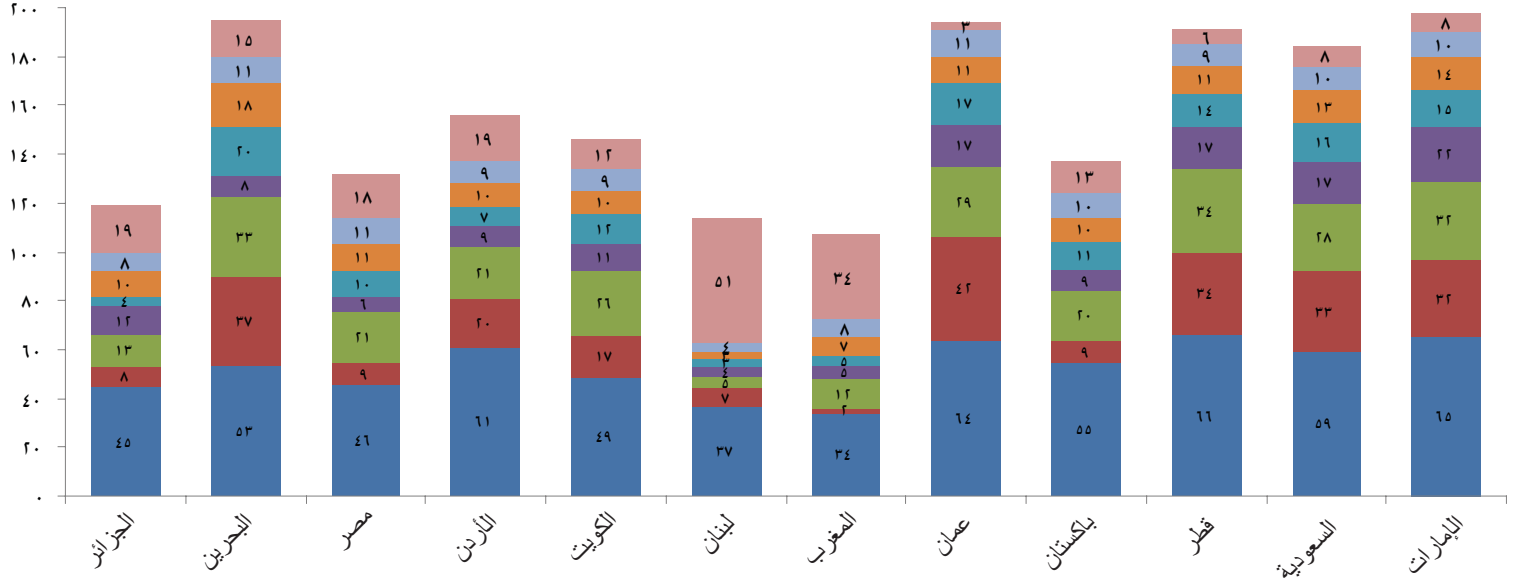


قد ترجع توقعات زيادة الرواتب إلى توقعات ارتفاع تكاليف المعيشة خلال الـ 12 شهر القادمة. لكن الناس أقل تفاؤلاً بسبب نسبة الزيادات التي شهدوها في السنوات الأخيرة. 9% من سكان الخليج يتوقعون ارتفاع تكاليف المعيشة بنسبة 50% فما فوق و 33% منهم يتوقعون أنها سترتفع بين 20%-50%. 30% من سكان الخليج يتوقعونها بنسبة 10%-20% و 25% منهم يتوقعونها أقل من 10%. 15% من الخليجيين يتوقعون ارتفاع تكاليف المعيشة بنسبة 50% فما فوق.

التضخم وانخفاض سعر الدولار والنمو الاقتصادي هي الأسباب الرئيسية لزيادة الرواتب إذا كان هذا الاحتمال وارداً. 65% من سكان الإمارات يعتقدون أن السبب الرئيسي لزيادة الرواتب هو التضخم مقارنة بـ 32% منهم الذين أرجعوه إلى انخفاض قيمة الدولار و 32% إلى النمو الاقتصادي. زيادة رواتب موظفي الحكومة في الإمارات كانت ملاحظة و 22% من المستفتين أرجعوا ارتفاع الأسعار إلى هذه الزيادة. في السعودية، 59% من السكان أرجعوا زيادة الرواتب إلى التضخم و 33% إلى انخفاض قيمة الدولار و 28% إلى النمو الاقتصادي و 17% إلى زيادة رواتب الدوائر الحكومية. أما في قطر فكانت النسب 66%، 34%، 34%، و 17% على التوالي.

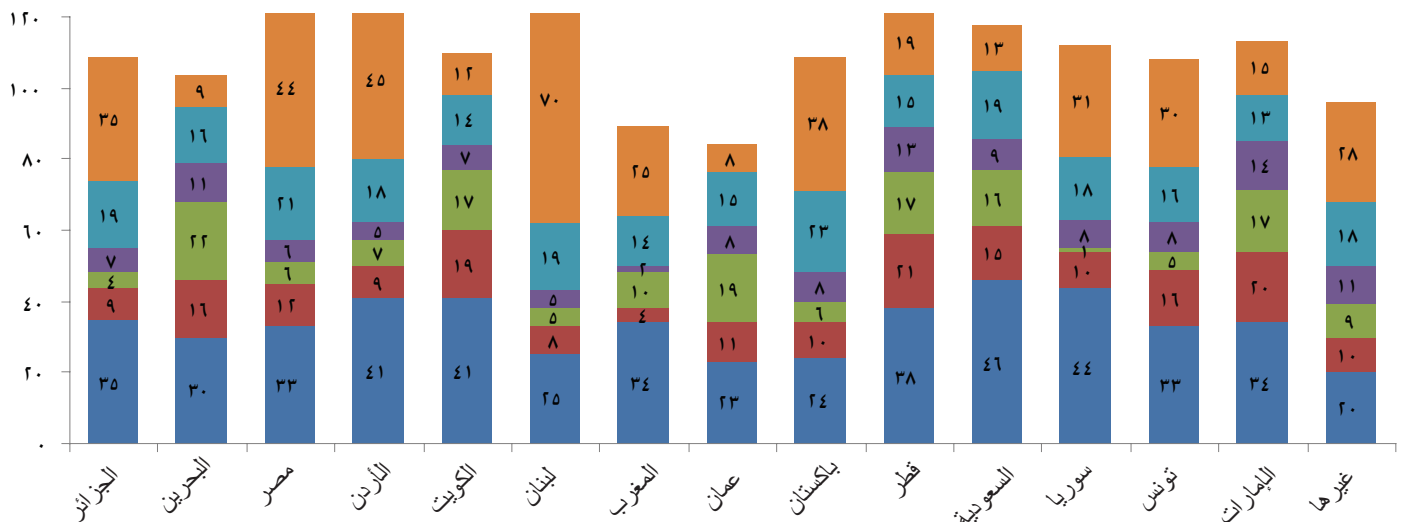
بعض الأسباب التي تؤدي إلى عدم تكافؤ زيادة الرواتب مع ارتفاع تكاليف المعيشة في دول الخليج هي القوانين التي تحمي الموظف، أن المكان يجتذب العمل ولأن المنطقة خالية من الضرائب. في الدول العربية و شمال أفريقيا، كان الفقر الاقتصادي هو السبب الأكبر يتبعه قوانين العمل. و ما يثير الاهتمام هو أن 46% من سكان الخليج يعتقدون بوجود نقص في الخبرات في البلد الذي يعيشون فيه و 19% يظنون أن هناك فائض من الخبرات. 16% يظنون أن الخبرات ملائمة. السعودية، قطر، و عمان هم الأقل في وجود الخبرات بنسبة 55%، 54%، و 53%. 37% يظنون بوجود نقص في الخبرات في الإمارات. شمال أفريقيا و الدول العربية يعتقدون أن الخبرات لديهم أكثر من المطلوب.

العوامل المتصورة المسببة للارتفاع في الرواتب



تضخم كلفة المعيشة ■ انخفاض قيمة الدولار الأمريكي ■ نمو الفرص و النمو الاقتصادي في بلد الإقامة ■ ارتفاع اجور القطاع العام ■ أداء التنافس الجيد للمواهب ■ الأداء الجيد للشركات ■ لا ترتفع الرواتب في بلد إقامتي ■ النمو الاقتصادي في بلاد أخرى ■

العوامل المتصورة المسببة لعدم ارتفاع الرواتب



قوانين رب العمل ■ جاذبية بلاد الشرق الأوسط ■ بنية تحتية متطورة و أسلوب حياة عصري ■ دول خالية من الضرائب ■ أداء سيء للشركات الربحية ■ اقتصاد فقير ■

بعض التناج التي يجب تذكرها

هناك العديد من العوامل التي أدت إلى جعل المنطقة غير مستقرة من حيث أسواق العمل والعمال والمجالات الوظيفية ومدى استقرار الشركة والمنطقة. وأصبح ولاء الموظفين متوترا بسبب الارتفاعات الواضحة في تكاليف مستوى المعيشة مما جعل القوة العاملة في عملية بحث دائمة عن فرص أو مجالات عمل أفضل أو حتى عن بلدان أخرى في المنطقة أو في الخارج لتحسين مستوى معيشتهم. إن هذه الحركة في أوجها الآن مما يجعل عملية التوظيف مهمة صعبة على صاحب العمل بسبب التكاليف الضائعة في التدريب والتوظيف.

تشير المعدلات إلى أن الأشخاص يقومون بتغيير وظيفتهم مرة واحدة خلال سنتين و ربع السنة هذه الأيام. ومن منظور الراتب فإن أولئك الأشخاص هم الأعلى دخلا. لذا فعلى أصحاب العمل النظر بإمعان إلى هؤلاء الموظفين و العمل على إيجاد طرق لإبقائهم في العمل آخذين بعين الاعتبار أن بإمكانهم الحصول على دخل أفضل في مكان آخر.

بينما يمكن لمستوى الدخل أن يؤثر بقوة وبطريقة مباشرة على مدة البقاء في الوظيفة في أي مكان، يتوجب على أصحاب العمل أن يوقنوا وجود عوامل أخرى تؤثر على الولاء و من أبرزها وجود فرصة للتطور في العمل على المدى البعيد، مهارة وخبرة الإدارة، جو العمل، التنوع في العمل، والتدريب والتطوير. إضافة الى ذلك فإن الموظفين أوضحوا رغبتهم بالحصول على تحفيزات غير مادية مثل التدريب عوضا عن المال و تحفيزات على حسب الأداء. مجالات العمل التي لا تستطيع أن توافق توقعات الدخل عليها أن تتبنى طرق أخرى للإبقاء على موظفيها و زيادة طاقتهم الإنتاجية.