

# دراسة للموارد البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي

الرواتب والأجور و تكاليف المعيشة والولاء لرب العمل

شباط - فبراير ٢٠٠٧

بيت.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

YouGov®  
S I R A J

## ملخص الدراسة

في ظل التحديات التي يفرضها التطور الاقتصادي السريع في المنطقة والضغط التي تولدها حدة المنافسة والرغبة في الثراء فان كلمة الموارد البشرية تتردد باستمرار في كل مكتب وتتمحور حولها أسئلة عديدة كانتقاء العمالة المناسبة، وإغرائها بحزم الرواتب والتعويضات والمكافآت، والمحافظة عليها، ورفع قدرتها الإنتاجية إلى الحد الأقصى.

وتستمر الطفرة الاقتصادية المتزايدة بشكل غير مسبوق في المنطقة خلال الأعوام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ والتي وصلت معدلات النمو الاقتصادي فيها إلى ٦-٧٪ محافظة على نفس النسبة لثلاث سنوات مضت والتي فاقت معدل النمو العالمي الذي زاد بقليل عن ٥٪ في نفس الفترة. وفي ضوء ذلك المشهد أجرت شركة «بيت دوت كوم» وشركة «يوجوف سراج» دراسة ميدانية تناولت المواضيع التالية:

- التحديات الناجمة عن ارتفاع تكاليف معيشة الموظفين والخطط المقترحة للتعامل معها.
- دورات تطور الوظائف وفرص العمل.
- تركيبة الكفاءات والعمالة الماهرة المتاحة في متناول أصحاب العمل (من منظور عدد من السنوات).
- استعراض معدلات الرواتب والأجور على صعيد المنطقة.

وكما هو متوقع، أظهرت نتائج الدراسة بأن الأجور في دول مجلس التعاون قد سجلت ارتفاعاً حاداً خلال فترة الدراسة المستهدفة حيث بلغت ١٥٪ خلال الأشهر الإثنى عشر السابقة و ٢١٪ في غضون ٢٤ شهراً السابقة. ولكن تكاليف المعيشة قد ارتفعت بنسبة ٢٤٪ خلال الإثنى عشر شهراً الماضية ملتزمة بزيادة الأجور ومؤثرة على مستوى معيشة الموظفين.

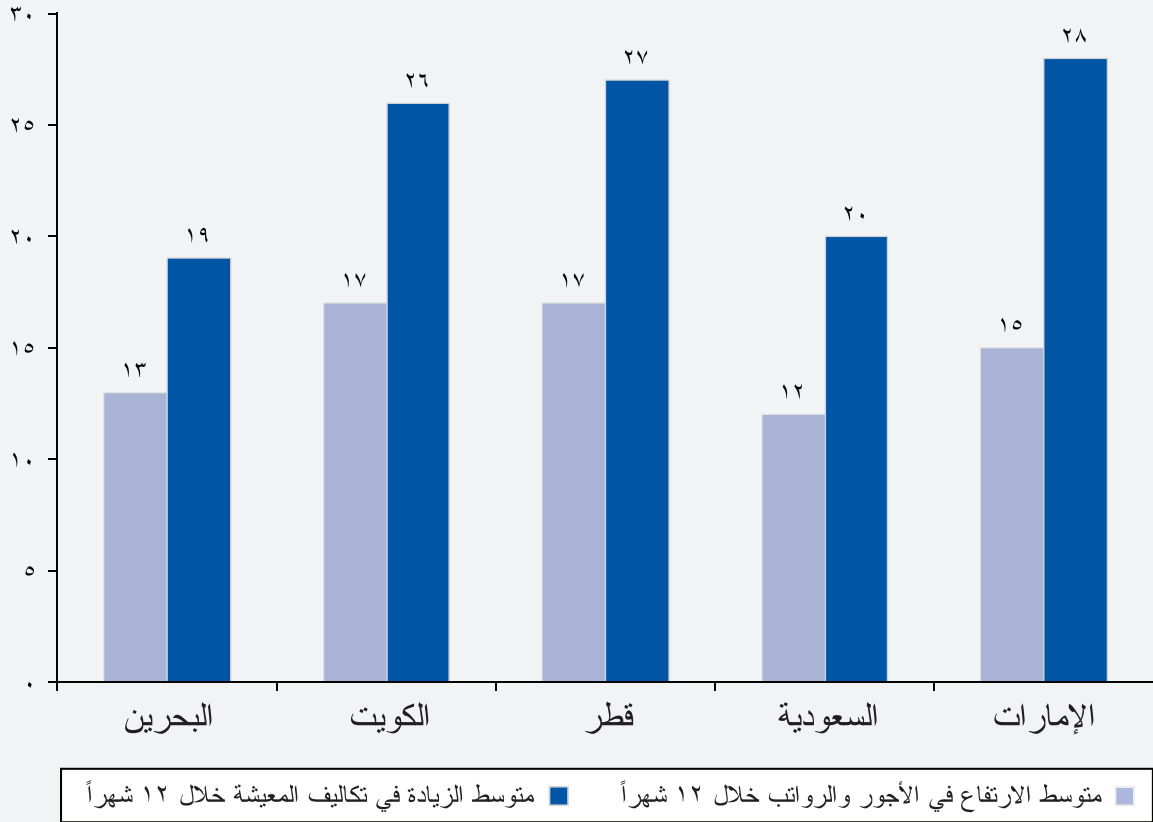
وكانت نتيجة ذلك حدوث فجوة عميقة بين الإحساس بحجم الزيادة المستحقة في الأجور والتوقعات الفعلية للزيادة ما أدى إلى زيادة الشعور العام لدى الموظفين بعدم الرضا بظروف عملهم الحالية. وتسبب ذلك في تراجع سريع في وتيرة الولاء لجهات التوظيف عموماً في دول مجلس التعاون. قد وجدنا أن الكثير من الوافدين يخططون للإقامة إلى أجل غير مسمى في الدول التي يعملون فيها إلا أنهم يبحثون عن جهات توظيف بديلة تعطيتهم ميزات أكثر ورواتب أعلى وفرص تطوير مهني أفضل.

ومع أنه من السهل علينا أن نضل طريقنا وسط سيل المؤشرات الاقتصادية المختلفة على المستويات الكلية أو الصغيرة، التي تصدرها مختلف الهيئات على الصعيدين العالمي والإقليمي، إلا أنه عندما يتعلق الأمر بالأفراد فإن المفهوم الحسي يعد واقعاً ملموساً، وهذا يعني أن أصحاب الأعمال والشركات ليست بحاجة فقط إلى تحسين الأوضاع المعيشية لموظفيها، بل أيضاً بحاجة إلى إدارة مفاهيمهم. وهذا الاستنتاج صحيح تماماً خاصة عند الحديث عن ضرورة الحد من السلبية العامة في مواجهة الطلبات المتزايدة التي ترهق كاهل الناس مادياً.

## ضريبة النجاح

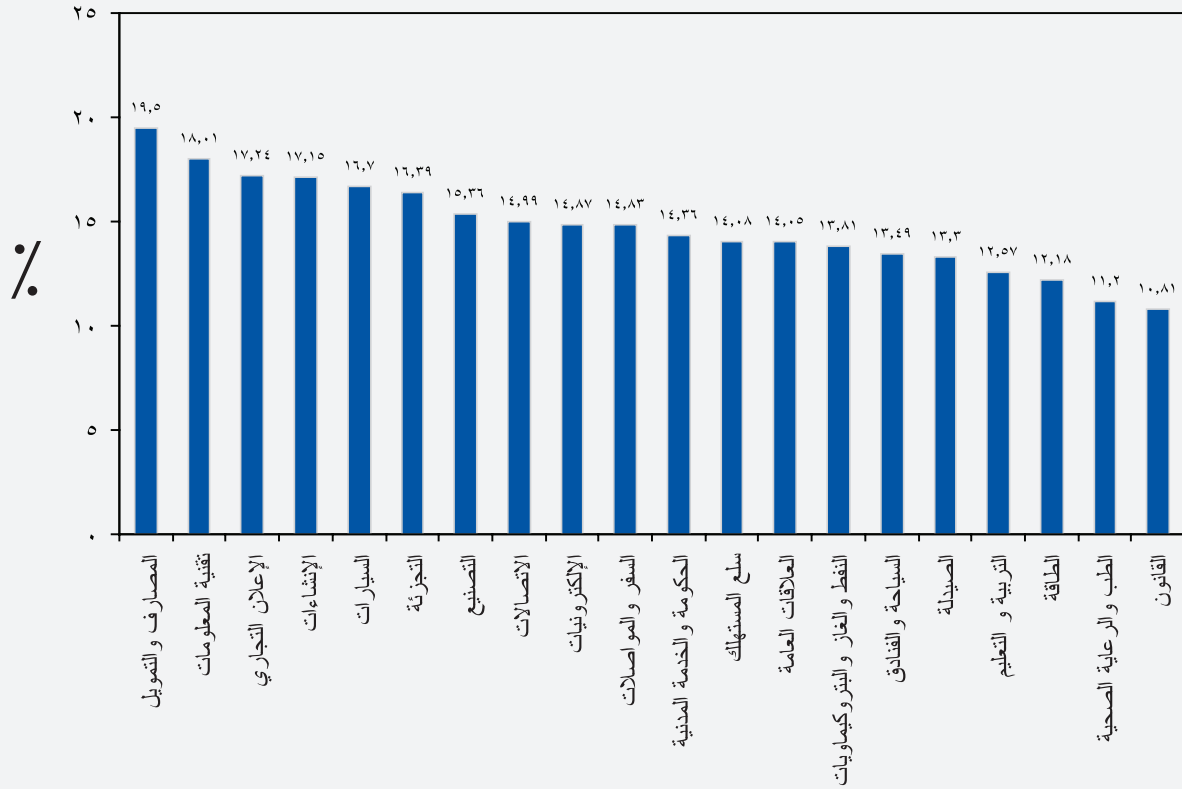
في الماضي كان الناس يتحدثون عن الطقس وتقلباته. والآن فان حديث كافة الناس عن الارتفاع الفاحش في الإيجارات وغلاء الأسعار وارتفاع رسوم المدارس ومواقف السيارات حتى وصل الأمر إلى التحدث عن ارتفاع تكاليف تناول وجبة الغداء في المطاعم المجاورة مما دفع خبراء الاقتصاد إلى إجراء مزيد من الأبحاث حول هذه القضايا. لكن ما يلفت الانتباه هو عدم ثبات البيانات المتعلقة بمعدلات التضخم على صعيد المنطقة.

## رسم بياني يبين نسبة ارتفاع الأجور إلى نسبة غلاء المعيشة



لقد أظهرت الدراسة تجاوز معدلات زيادة الأجور حدود التوقعات في منطقة الخليج. ولكن هذه الزيادة استنفدتها الزيادات المتلاحقة في تكاليف المعيشة. وأظهرت الدراسة أن اقل معدلات زيادة الرواتب في المنطقة كانت في المملكة العربية السعودية حيث بلغت ١٢٪ في الأشهر الاثني عشر الماضية مقارنة مع ١٧٪ في الكويت وقطر أما في البحرين فبلغت ١٣٪ وفي الإمارات ١٥٪. ولكن في المقابل بلغت مستويات غلاء المعيشة أعلى نسبة لها في الإمارات حيث تجاوزت ٢٨٪. وبلغت في قطر والكويت حوالي ٢٧٪ و٢٦٪ على التوالي. وسجلت البحرين والسعودية أقل معدل في التضخم حيث بلغت نسبة غلاء المعيشة ١٩٪ و٢٠٪ على التوالي على مدى الأشهر الاثني عشر الماضية. وكانت الإمارات هي الأسوأ من حيث معدلات التضخم وانخفاض القدرة الشرائية للمستهلكين حيث فاقت نسبة الغلاء مقدار الزيادة في الأجور بنسبة ١٣٪.

## رسم بياني آخريبين نسبة ارتفاع الأجور حسب القطاع في ال ١٢ شهرا الماضية



وسجل القطاع الحكومي أدنى معدل في زيادة الرواتب بلغ ١٢,٧٥٪ في الأشهر الاثني عشر الماضية بينما بلغت نسبة الزيادة في القطاع الخاص ١٦,٧٧٪.

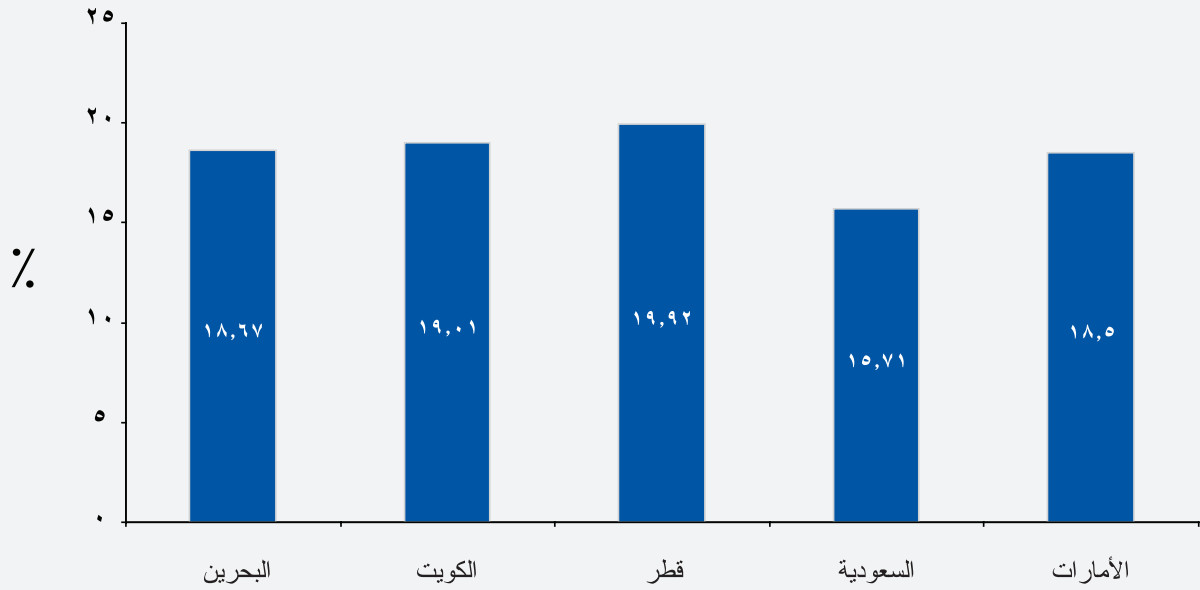
وتختلف الزيادات حسب المهنة ومستوى الدخل، ففي مجال القضاء، حيث تمنح أعلى مستويات للرواتب سجلت الزيادة أدنى مستوى لها.

وسجلت الكويت وقطر أعلى زيادة للرواتب على مدى ٢٤ شهرا الماضية. أما البحرين فقد سجلت أدنى نسبة زيادة بمعدل ١٨,٩٥٪ في الفترة ذاتها. وجاءت أعلى مستويات التوقعات المتعلقة بالزيادات التي طرأت على الأجور والرواتب في مهنة الاستشارات بمجال الشركات، والبنوك والتمويل، والطاقة، وتكنولوجيا المعلومات، والبناء. وكانت الزيادات في الشركات متعددة الجنسيات أكبر من الشركات المحلية والحكومية في الفترة المذكورة.

ومع أن الحديث عن غلاء المعيشة سيستمر طويلاً إلا أن البعض يرى أننا مقبلون على نهاية دورة أو مرحلة من الغلاء. ويتم التعامل مع الزيادات المتوقعة في غلاء المعيشة من خلال مجموعة من الأساليب المتنوعة في كافة أنحاء المنطقة وتختلف من مكان لآخر فهي تارة تكون من خلال الحد من زيادة الإيجارات، وتارة بتدخل الهيئات الحكومية المختلفة، وتارة تكون بانخفاض أسعار السلع الاستهلاكية كنتيجة لضعف القدرة الشرائية.

أظهرت دراسة يو غوف سراج وجلف نيوز في سبتمبر ٢٠٠٦ أن ٦٢٪ من الذين شملتهم الدراسة توقعوا بانخفاض معدل مشترياتهم بسبب غلاء المعيشة).

### رسم بياني يبين نسبة الزيادة المتوقعة في كل دولة



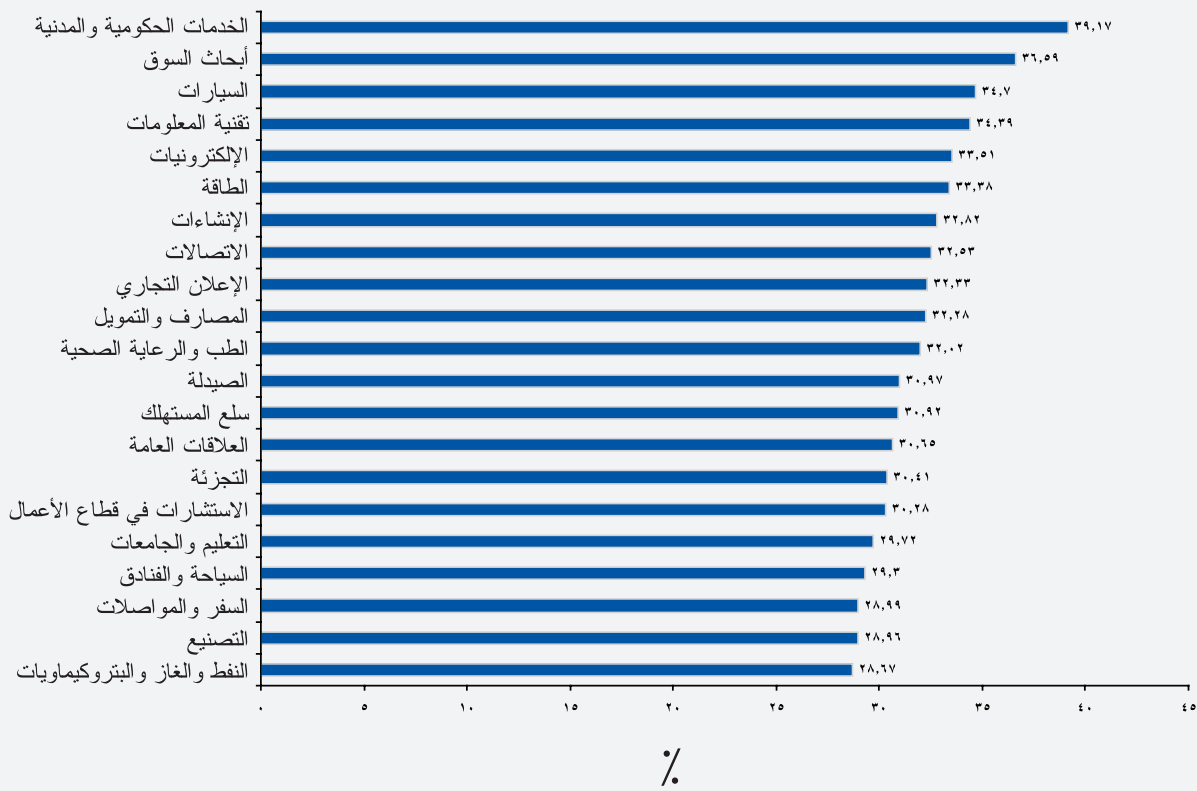
ومع ذلك هناك توقعات بزيادة جديدة على الرواتب والأجور في دول المنطقة بنسبة تصل إلى ١٨,٣٦٪ في الـ ١٢ شهرا القادمة. إلا أن التوقعات المتعلقة بزيادات الأجور والرواتب على مدى الأشهر الاثني عشر المقبلة بنسبة ١٨,٣٦٪ على صعيد المنطقة ليست أقل طموحا من الزيادات التي تم تسجيلها في الآونة الأخيرة. وتصدرت قطر التوقعات المرتفعة في نسبة الزيادة في الرواتب والأجور حيث تصل إلى ١٩,٩٢٪. لكن تلك التوقعات كانت أدنى في السعودية حيث بلغت ١٥,٧١٪. أما في الإمارات والبحرين والكويت فتراوحت حول ١٨,٥٪ و ١٨,٦٧٪ و ١٩٪ على التوالي.

وتركزت التوقعات حول الزيادات الأعلى نسبه في مجال أبحاث السوق، والسيارات، والبناء، وتقنية المعلومات، والبنوك والتمويل. في حين يتوقع أن تكون أدنى زيادة في القطاع الحكومي وقطاع الخدمات المدنية. ومن الملاحظ أن توقعات الزيادات في الأجور على مدى ١٢ شهرا المقبلة لن تتجاوز الأرقام المذكورة لغلاء المعيشة خلال ١٢ شهرا الماضية. و تراوحت توقعات الموظفين حول نسب الزيادة خلال ١٢ شهرا المقبلة بين ١٧٪ عند صغار الموظفين، بينما ارتفعت لتتجاوز ٢٠٪ عند كبار المسؤولين التنفيذيين الذين يشغلون المناصب العليا في أعمالهم.

وما يثير الاهتمام أنه لدى سؤالنا عن الزيادات «المستحقة» كانت الأرقام أعلى بكثير ويرى الموظفون المتخصصون في كل من الإمارات والبحرين أن الزيادات «المستحقة» المطلوبة كي تتماشى مع الغلاء لابد أن تكون في حدود ٣٣٪ مقارنة مع ٣٢٪ في قطر و ٢٨٪ في الكويت خلال ١٢ شهرا المقبلة. وجاءت أدنى نسبة توقعات تتعلق بزيادة الأجور والرواتب والبالغة ٢٧٪ في المملكة العربية السعودية. وهذا ما يجعل لزاما على أصحاب الأعمال أن يبحثوا عن محفزات للموظفين الذين يشعرون أنهم «يستحقون» (١١٪) أكثر من توقعاتهم حول الزيادة لهم نظرا للارتفاع في

غلاء المعيشة. وأظهرت إحصائية تناولت أعلى نسبة زيادة «مستحقة» حسب المهنة أن القطاع الحكومي والمدنية المدنية تشعر بأنها «تستحق» زيادة بنسبة ٣٩٪ يليه العمل في أبحاث السوق والسيارات وتقنية المعلومات بنسبة ٣٧٪ و ٣٥٪ و ٣٤٪ على التوالي.

## رسم بياني يبين الزيادة المستحقة من وجهة نظر الموظفين حسب القطاع

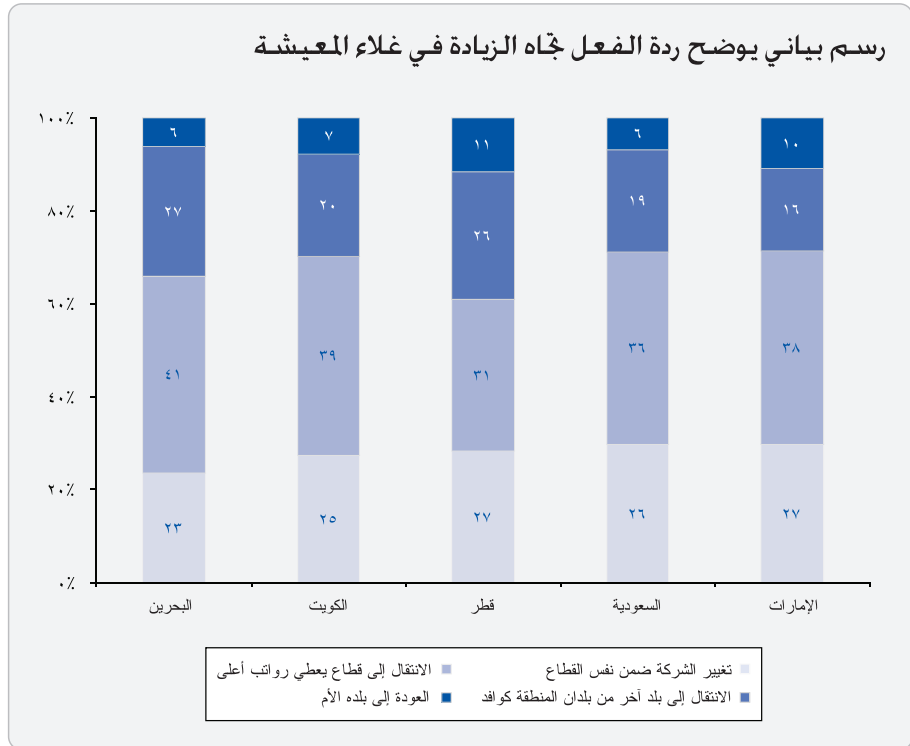


## عنصر الولاء

ومع تزايد الغلاء في تكاليف المعيشة وبقاء التوقعات حول الرواتب أدنى من مستويات النسب العالية في ارتفاع الأسعار، ما هي الطرق التي ينتهجها المتخصصون على صعيد المنطقة لتعديل أوضاعهم؟ من المدهش أن تبقى نسبة الولاء للمنطقة مرتفعة رغم الضغوط التي تمارسها تكاليف المعيشة على أصحاب الكفاءات. فقد أفادت نسبة مرتفعة من شاركوا في الدراسة أنهم يريدون تحسين ظروفهم بالانتقال إلى دولة أخرى من دول مجلس التعاون في حين تدنت نسبة الذين يريدون العودة إلى بلدانهم. أما العدد الأكبر فقد أشار إلى عزمه على تغيير الشركة أو المهنة التي يعمل بها دون تغيير بلد العمل.

وسجلت قطر أعلى نسبة في عدد الموظفين غير الراضين عن ظروفهم المعيشية حيث بينت الدراسة أن نسبة الذين يفكرون بمغادرتها إلى بلدانهم الأصلية أو إلى دولة أخرى من دول مجلس التعاون تصل إلى ٣٧٪. وسجلت دولة الإمارات العربية المتحدة النسبة الأدنى بين الذين يرغبون في المغادرة إلى دولة أخرى من دول مجلس التعاون. حيث بلغت نسبتهم ١٦٪ فقط.

وذلك على الرغم من أن نسبة الغلاء ماثلة ل قطر ونسبة زيادة الأجور أقل، أما الذين أشاروا إلى أنهم قد يفكرون بمغادرتها إلى بلدانهم الأصلية فكانت نسبتهم ١٠٪. وعلى العكس من ذلك في البحرين، فمع انخفاض نسبة غلاء المعيشة فيها نسبياً إلا أن فيها أكبر نسبة من الذين يريدون الانتقال إلى دولة أخرى من دول مجلس التعاون. وإجمالاً، بالنظر إلى النسبة ١٦٪ التي استطلعتها الدراسة من الباحثين عن عمل الذين قد يفكرون في مغادرة الإمارات لتحسين ظروف عملهم حققت الإمارات واحدة من أعلى النسب في الولاء للدولة بين الدول التي خضعت



للدراسة بالرغم من التغييرات التي طرأت على ظروف المعيشة. وكان عدد الذين يريدون تغيير مهنتهم إلى مهنة أخرى براتب أعلى أكثر من الذين يريدون تغيير الشركة التي يعملون بها ولكن بنفس الاختصاص.

وارتفعت كذلك نسبة الموظفين من ذوي الخبرات الطويلة في مجال اختصاصهم من يرغبون في تغيير مهنتهم إلى مهنة أفضل. ويحتل ذلك معنيين بالنسبة لأصحاب العمل. فمن ناحية إتاحة الفرص، فإنه من الواضح أن توسيع مجال البحث عن الكفاءات والخبرات للقطاعات والمهن الأخرى قد يكون له نتائج إيجابية. ومن ناحية أخرى، يشكل ذلك تهديداً للقطاعات والمهن التي تعاني في ظل التضخم من قلة في أنظمة المزايا والتعويضات الجذابة.

وانخفاض مستوى الالتزام تجاه التطوير المهني والوظيفي، إضافة إلى ظروف عمل أكثر صعوبة. ومن الواضح أن الشركات بحاجة إلى شيء من الإبداع فيما يتعلق بنظم المكافآت، ووضع استراتيجيات تنافسية واضحة للتوظيف والاحتفاظ بالكفاءات العالية ودفعها للأمام.

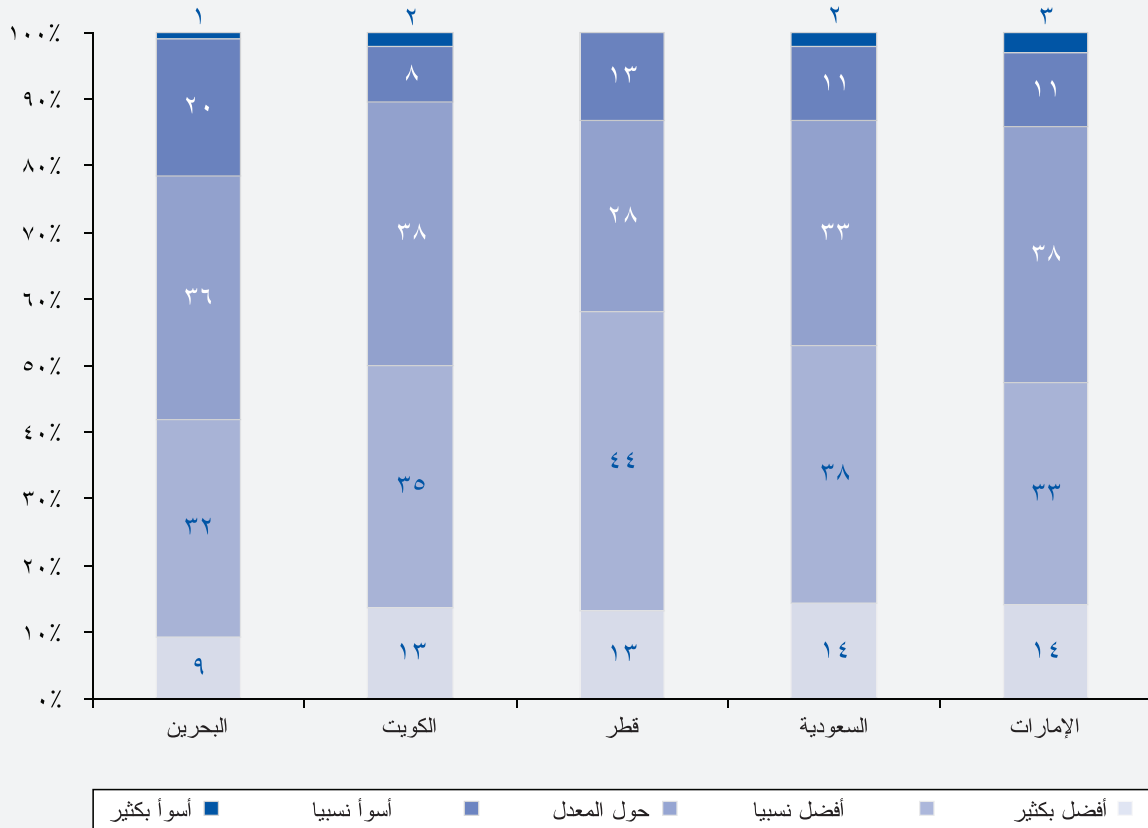
وبالنظر إلى مسألة الانتقال إلى عمل آخر حسب المهنة فإن العاملين في العلاقات العامة، والتعليم وأكاديميات البحث، والسلع الاستهلاكية، والنقل والسفر سجلوا أعلى نسبة في الرغبة بتغيير المهنة نظراً لإنخفاض أجورهم مقارنة بالزيادة الملحوظة في متطلبات الحياة، بينما أظهر العاملون في قطاعات البناء، والطاقة، والنفط والغاز، رغبة أعلى في الاستمرار.

وبالرغم من ارتفاع مستوى عدم الرضا عن حزم الرواتب الحالية والارتفاع المتواصل في تكاليف المعيشة في المنطقة فإن القناعة السائدة عموماً هي أن هذه الحالة تمس الجميع بشكل متساو.

ولدى مقارنة أوضاع بعض الذين تناولتهم الدراسة بأوضاع أقرانهم في الشريحة العمرية في بلدانهم تبين أن الأغلبية يعتقدون أن ظروف حياتهم متوسطة على الأقل وربما تكون أفضل من ظروف أقرانهم في بلدانهم وهذا مؤشر قوي يجب استغلاله .

وكانت أعلى نسبة فروق سلبية في البحرين بالرغم من أنها سجلت أعلى نسبة لأصحاب الدخل المرتفع. وربما عكست هذه الحقيقة الفروق في معدلات الرواتب عند أعلى السلم الوظيفي.

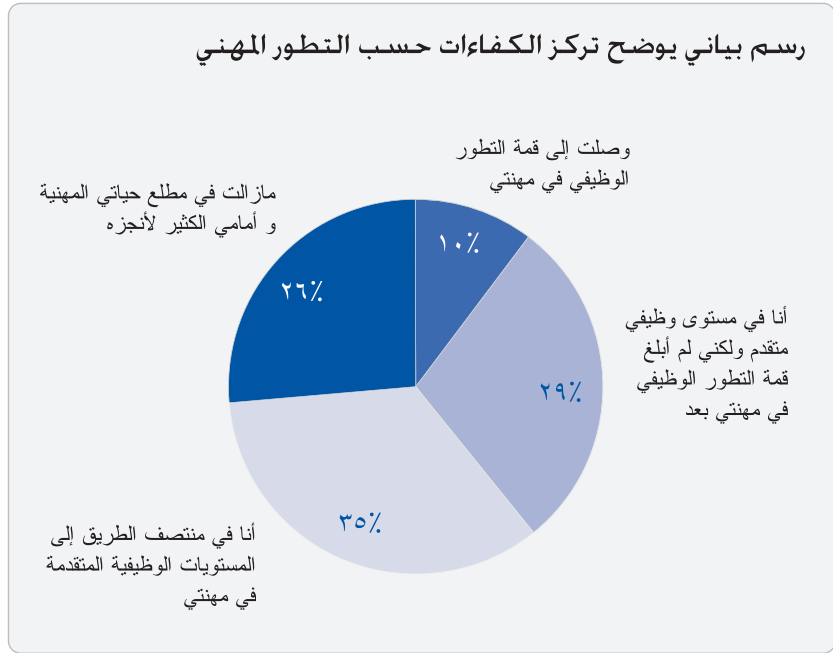
## رسم بياني يوضح مقارنة مستوى المعيشة للموظفين مع أقرانهم في بلدانهم





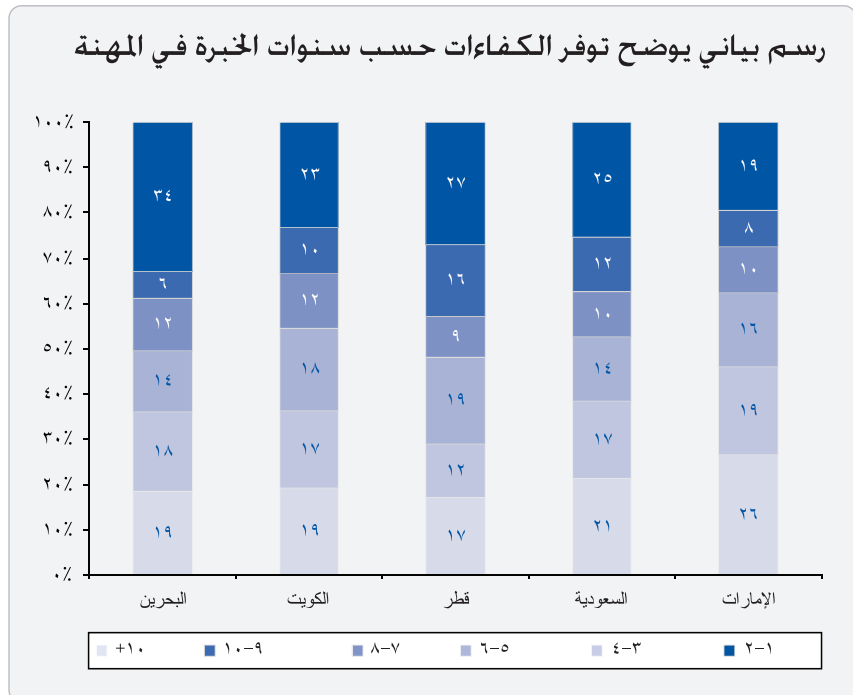
## مجمع الكفاءات

تحتاج الموارد البشرية مثل كافة أشكال العمل الأخرى في أي شركة إلى قدر كبير من التخطيط والدراسة. وليس من الغريب أن نجد أن عدد الكفاءات المتوفرة يقل كلما صعدا بالسلم المهني باتجاه المستويات الوظيفية العليا. كما وجدنا أن معدل عدد السنوات التي يقضيها الموظف في مجال واحد في المنطقة يتجاوز بقليل ٨ سنوات وأن الموظفين الذين يعتبرون أنفسهم قد وصلوا إلى مستويات متقدمة في وظائفهم يقضون حوالي عشر سنوات ونصف. أي أقل بقليل من يعتبرون أنهم قد وصلوا إلى قمة التطور الوظيفي في مهنتهم أي أحد عشر عاماً ونصف العام.

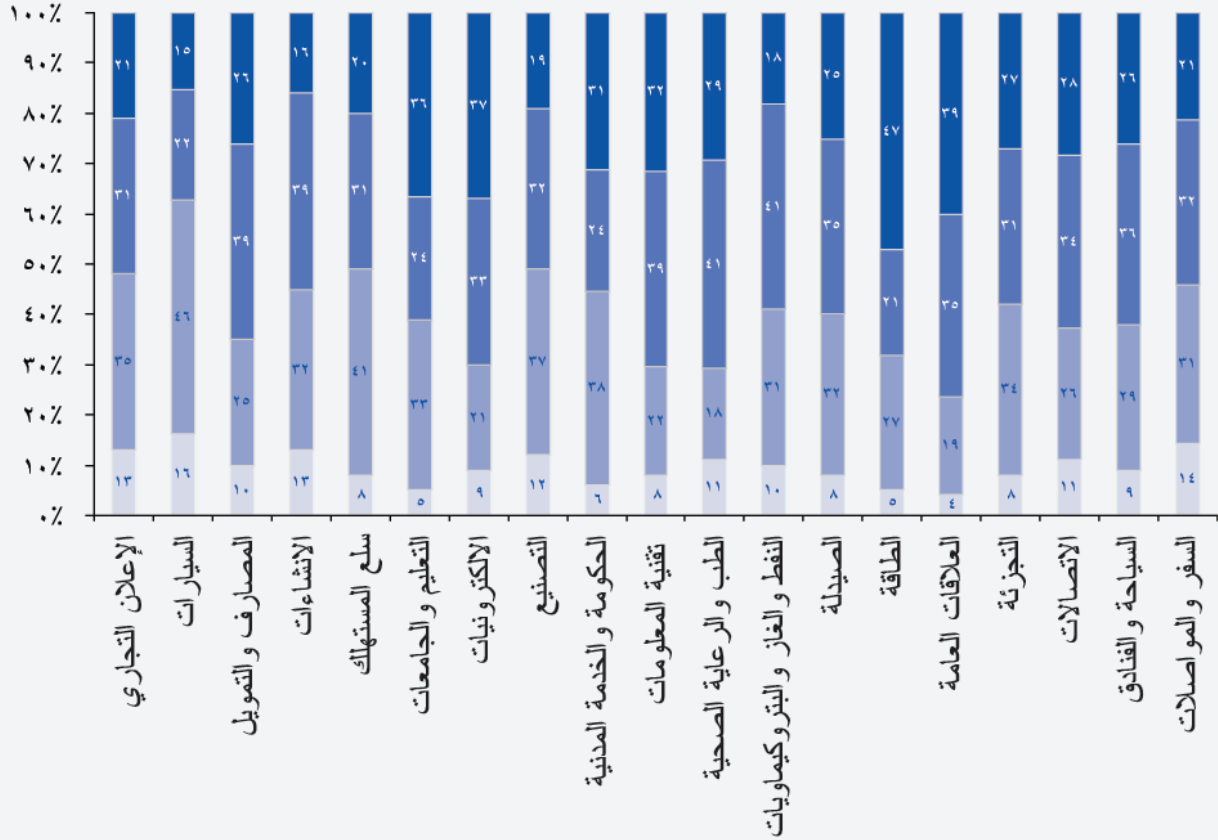


وتختلف الكفاءات والخبرات من دولة لأخرى. وتضم الإمارات أعلى نسبة من الكفاءات الجديدة. ونسبة أقل منها في الكفاءات العليا. أما في البحرين فالوضع معكوس. وهناك تشابه كبير بين الدول التي شملتها الدراسة على مستوى المجموعات المتوسطة الخبرة. كما أن الأرقام تشير إلى ارتفاع نسبة المواطنين في سوق العمل البحريني مما يفسر ارتفاع نسبة الكفاءات العليا فيها.

وتشير البيانات الخاصة بكل قطاع إلى وجود تحديات تواجه كافة القطاعات. فالقطاعات ذات مستويات الخبرة القليلة على مستوى المبتدئين هي التي يتعين عليها أن تشغل نفسها بالتطوير في هذا الجانب بسبب تداعيات ذلك على المدى البعيد. فقد بينت المعطيات في قطاعات العلاقات العامة، والطاقة، والإلكترونيات، والتعليم وأكاديميات البحث وجود نسبة عالية في شريحة المبتدئين في كافة الدول إقليمياً. بينما حقق قطاع السيارات والنقل والسفر أعلى نسبة من وجود الكفاءات المتقدمة والذين يعتبرون أنفسهم أنهم وصلوا إلى القمة في مجالاتهم المعنية.



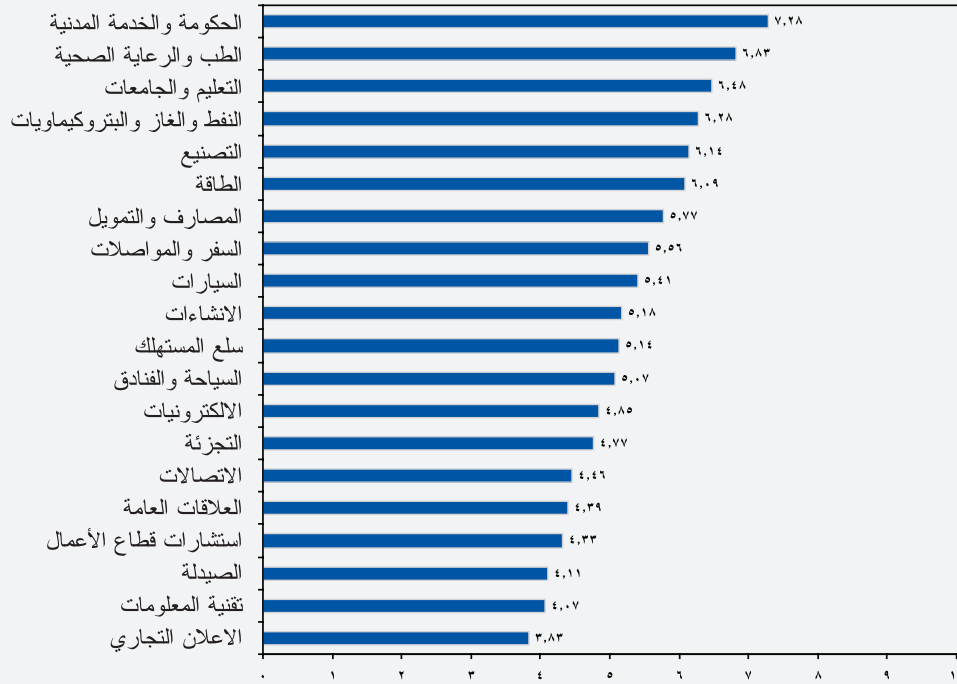
### رسم بياني يوضح تركيز الكفاءات بحسب درجة التطور المهني



■ وصلت إلى قمة التطور الوظيفي في مهنتي  
■ أنا في مستوى وظيفي متقدم ولكني لم أبلغ قمة التطور الوظيفي في مهنتي بعد  
■ أنا في منتصف الطريق إلى المستويات الوظيفية المتقدمة في مهنتي  
■ مازالت في مطلع حياتي المهنية و أمامي الكثير لأنجزه

يختلف معدل سنوات الاحتفاظ بالوظيفة بالدول المعنية بالدراسة حيث بلغ في دولة الإمارات ٤,٧ سنوات وفي الكويت والبحرين ٥,٨ سنوات. وقد قام معظم الموظفين بتغيير وظائفهم مرة على الأقل في غضون السنوات الخمس الماضية. ففي السعودية والبحرين بلغ متوسط عدد الوظائف التي شغلوها في السنوات الخمس الماضية ٢, بينما بلغت في الكويت ٢,٣. وفي قطر ٢,٤. ويختلف ذلك بحسب نوع المهنة. فقد بلغت نسبة التغيير الكبرى في مجال الإعلانات، والسياحة والضيافة، والعلاقات العامة. ثم تأتي بعدها بقليل مجال النقل والسفر، وتقنية المعلومات. وكانت أدنى نسبة للتغيير في مجال الطاقة، والسيارات، والسلع الاستهلاكية في السنوات الخمس

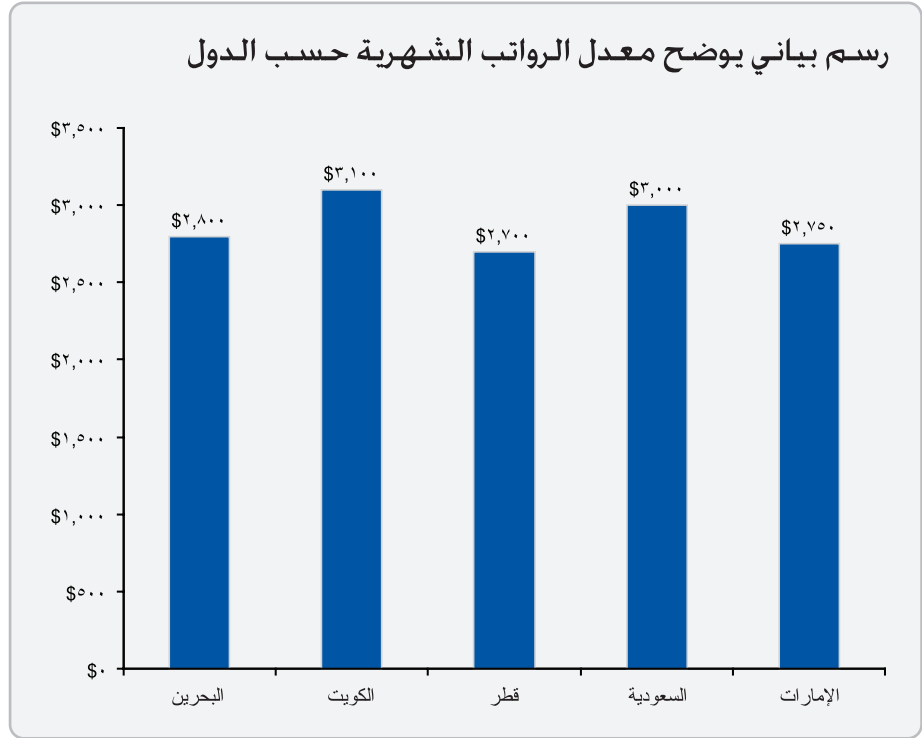
### رسم بياني يوضح عدد سنوات العمل حسب نوع الوظيفة



الماضية. وكما هو متوقع فان التغيير في القطاع العام والحكومي كان أقل من القطاع الخاص. كما أن التغيير في الشركات متعددة الجنسيات في القطاع الخاص كان أكبر منه في الشركات المحلية.

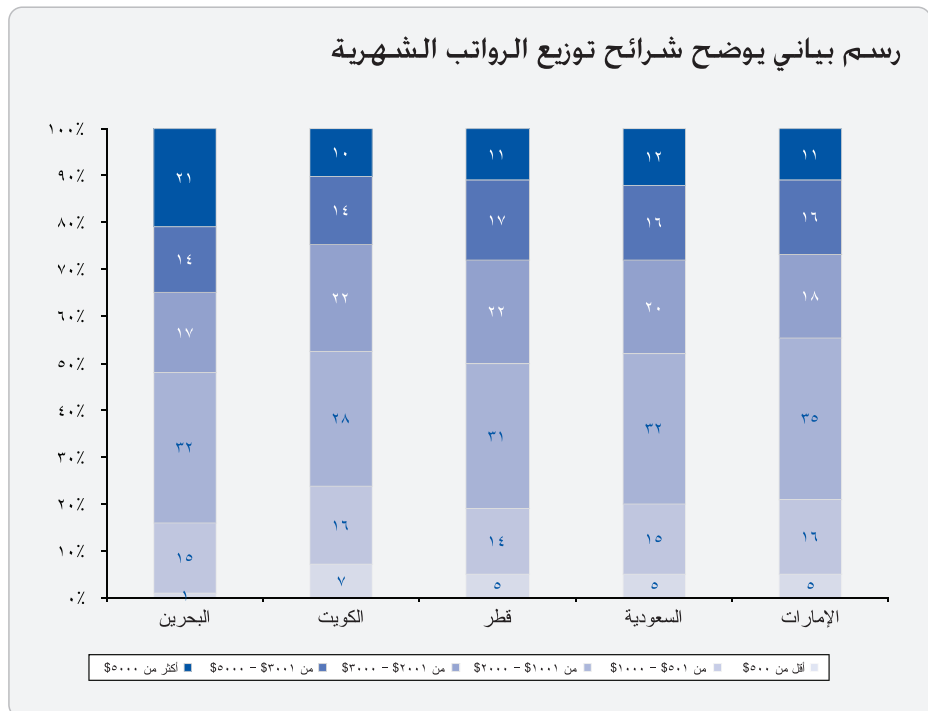
## الرواتب في دول مجلس التعاون

لقد أظهرت دراستنا القطاعية على القوة العاملة في دول مجلس التعاون جًانسا كبيرا في معدل الرواتب وأن متوسط الراتب في دول المجلس حسبما تبين من العينة المنتقاة متقارب جداً. وأظهرت الدراسة أن الكويت تأتي في المقدمة بمعدل راتب شهري يبلغ ٣١٠٠ دولار أمريكي تليها السعودية بمعدل ٣ آلاف دولار والبحرين بمعدل ٢٨٠٠ دولار. ثم تأتي الإمارات وقطر اللتان يشكّل الوافدون نسبة ٩٠٪ تقريباً من قوتها العاملة. بمعدل ٢٧٥٠ دولار و٢٧٠٠ دولار على التوالي.

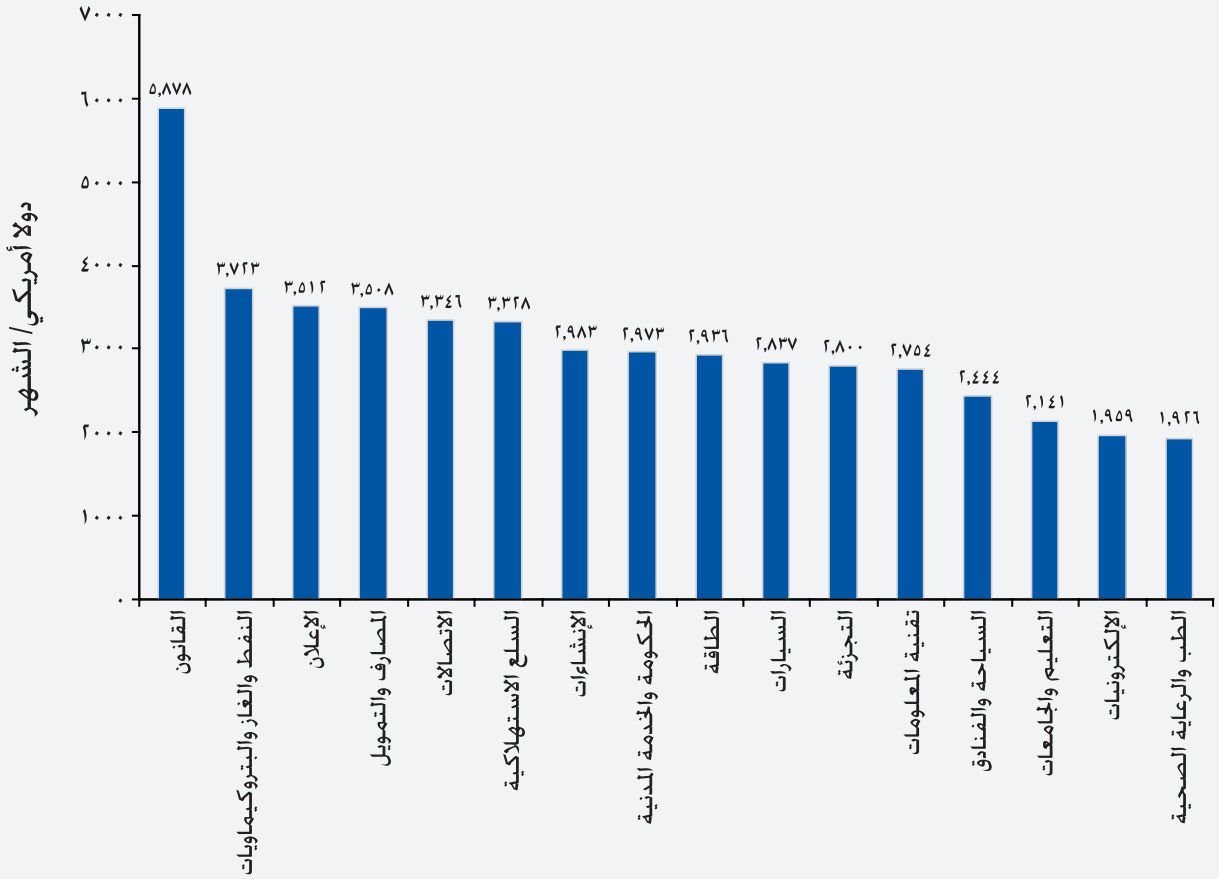


وهناك تشابه في توزيع الرواتب أيضا باستثناء البحرين التي فيها نسبة أعلى من ذوي الدخل المرتفعة. وربما نتج هذا عن النسبة العالية للمواطنين البحرينيين في الوظائف العليا. إضافة إلى طبيعة وحجم القطاع المالي والمصرفي الناضج والذي يعد أكبر قطاع في الدولة.

وبعني ذلك أن هناك تفاوتاً في أدوار القطاعات الاقتصادية وطبيعتها فيما يتعلق بسيطرتها على النشاط الاقتصادي العام حيث تتوفر لبعض الدول قاعدة اقتصادية متينة ساهمت في الحد من اعتمادها على النفط كمحرك أساسي لعجلة الناتج المحلي الإجمالي.



## رسم بياني يبين وسطي الرواتب الشهرية بالدولار الأمريكي حسب القطاع



استمر الناتج المحلي الإجمالي من النفط بالتقلص في البحرين في السنة الماضية. بينما كان الناتج المحلي الإجمالي من القطاعات غير النفطية، لا سيما من قطاع البناء، المصدر الرئيسي للنمو في الإمارات. وعلى النقيض من ذلك كان التوسع في قطاع النفط هو المحرك الرئيسي للنمو في دولة الكويت خلال الفترة ذاتها.

يعتبر معدل الرواتب في قطاع البنوك والتمويل والبالغ 3508 دولار أمريكي أقل من المتوقع في ضوء الرواتب الخيالية التي تمنحها بعض البنوك الاستثمارية، والخاصة في المنطقة. ويعزا ذلك في المقام الأول إلى الفائض في الوظائف المتوفرة على مستوى المبتدئين والإداريين في البنوك التقليدية التجارية. إضافة إلى معدلات الرواتب المنخفضة في هذه البنوك مقارنة بالشركات الاستثمارية وأقسام الخدمات الاستثمارية المتقدمة في بعض البنوك. وقد شهدت الإمارات على وجه الخصوص، ومع تأسيس مركز دبي المالي العالمي، ارتفاعاً حاداً في وظائف الخدمات المالية المربحة في قطاعات ناشئة حديثة. مثل شركات الاستثمار الخاصة، والبنوك الاستثمارية التي أعيد تشكيلها كجزء من أنشطة أبرز المراكز المالية العالمية. وتمارس مجموعة من البنوك الاستثمارية العالمية الكبرى نشاطها اليوم في منطقة كانت تقليدياً تخدم من لندن، وتعتبر دبي مركزاً إقليمياً رئيسياً لها وتمنح رواتب عالمية عالية من مراكزها في دبي.

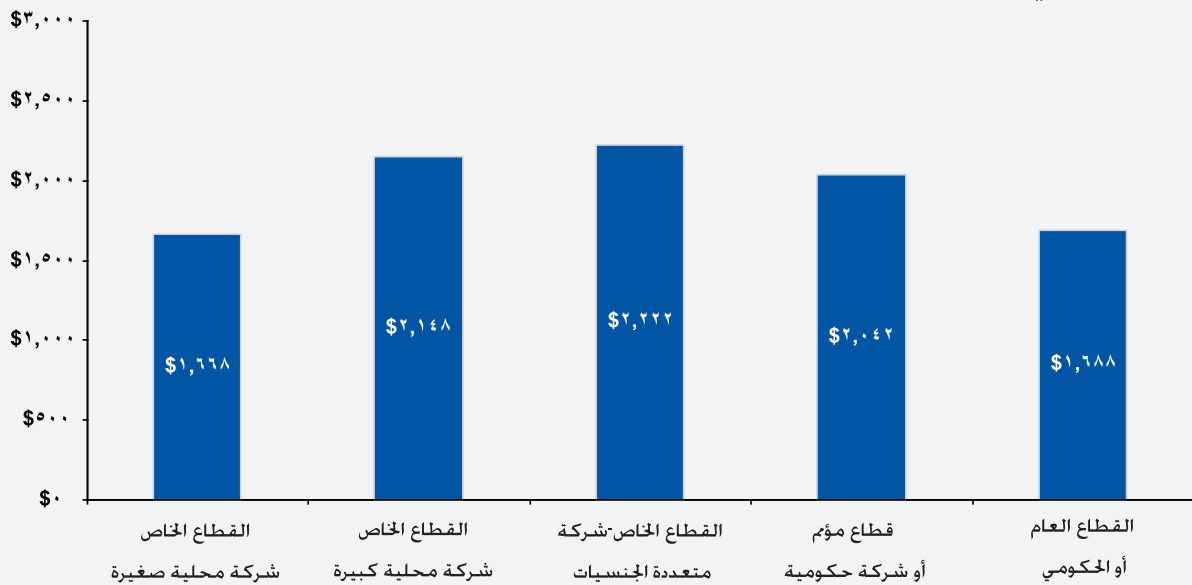
وقد أفاد قسم البحث التنفيذي في «بيت دوت كوم» إلى وجود طلب كبير على موظفي البنوك المدربين من قبل المؤسسات المحلية والعالمية العاملة في المنطقة على حد سواء، حيث تعتبر رواتبهم في القمة بحسب الرواتب والمعايير العالمية وكذلك الأمر بالنسبة لموظفي المصارف الاستثمارية من ذوي الخبرات العالمية بغض النظر عن مستوى الوظيفة، نظراً لحاجة المصارف الاستثمارية للمؤهلين الشواغر في مراكزها النشطة. ولكن من أين تأتي هذه الكفاءات؟ إنها تأتي من المراكز المصرفية التقليدية في لندن ونيويورك وسنغافورة وفقاً لقسم البحث التنفيذي في «بيت دوت كوم»، وليس هناك أي نقص في الكفاءات الراغبة بالانتقال إلى المراكز المالية الإقليمية وذلك في ضوء الحوافز والرواتب وأسلوب الحياة والتطورات الأخيرة في مجال الترفيه والسياحة والبنية التحتية. وجاءت معدلات رواتب الموظفين في الخدمات الطبية والصحية في المستوى الأدنى حسب بحث «بيت دوت كوم» لأنها استثنيت الأطباء الذين هم الرابح الأكبر في هذه المهنة.

وتساعدك مقاييس مقارنة شركتك مع الشركات الأخرى في نفس القطاع على إدراك قدرتك على المنافسة بشكل واضح وهذا سيكون باعثاً على الفخر بموظفك وأحد الأدوات الهامة في مجال إدارة المفاهيم والتوقعات عند الموظفين.

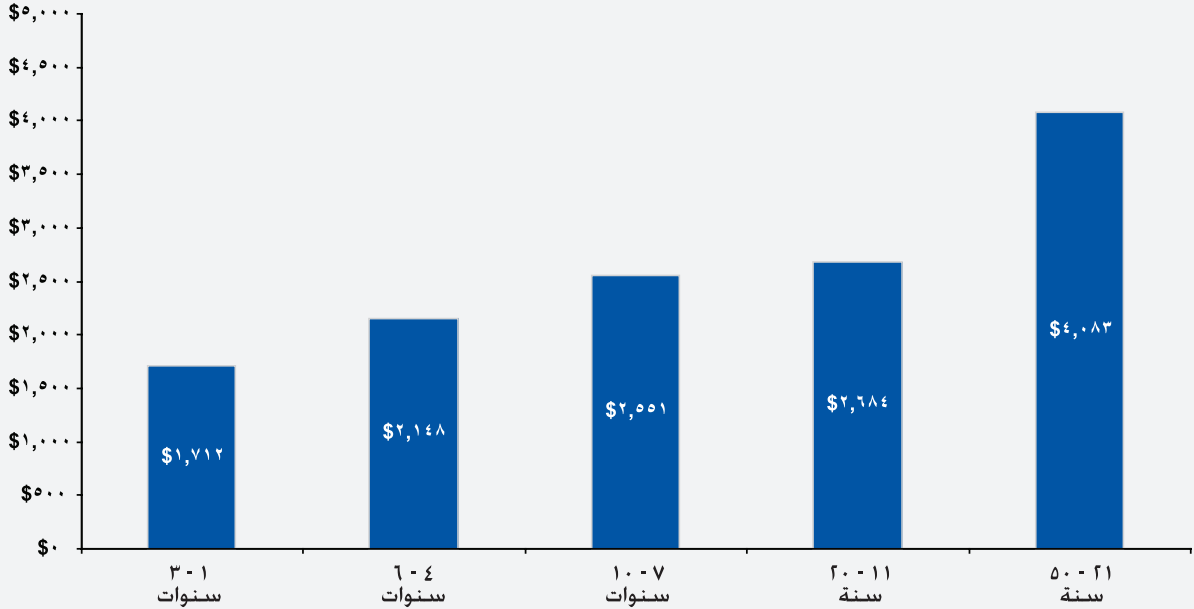
تختلف الرواتب باختلاف نوع الشركة أيضاً حيث سجلت الشركات متعددة الجنسيات من القطاع الخاص أعلى معدل رواتب بلغ ٢٢٢٢ دولار أمريكي، تلتها رواتب القطاع الحكومي والشركات المحلية الصغيرة بمعدل رواتب ١٦٨٨ دولار أمريكي، و١٦٦٨ على التوالي.

وأظهرت الدراسة أن رواتب المحترفين الشباب من تتراوح سنوات خدمتهم بين ٣-١ سنوات على صعيد المنطقة بلغت معدل ١٧١٢ دولاراً أمريكياً بينما بلغ معدل رواتب من له خبرة في العمل من ٥-٢١ سنة ٤٠٨٣ دولاراً أمريكياً وبينت الدراسة أن الزيادات الرئيسية للرواتب تأتي بعد سن الأربعين.

## رسم بياني يبين معدل الرواتب الشهري حسب نوع الشركة



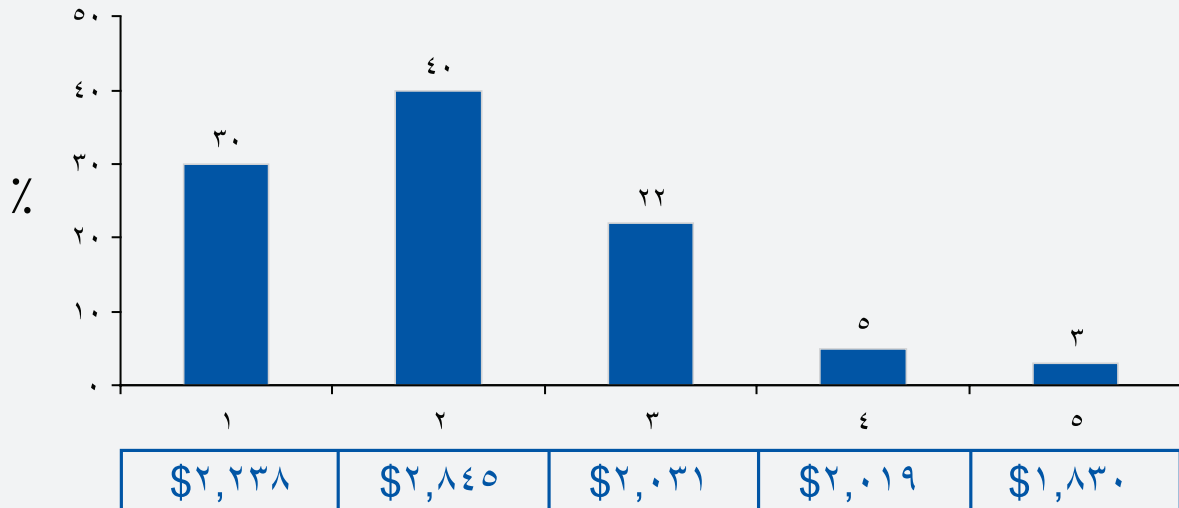
### رسم بياني يبين معدل الرواتب الشهري حسب عدد سنوات العمل في الوظيفة



ومن الملاحظ أن تغيير الوظيفة مرة كل سنتين في منظور العمل الحالي يبدو مناسباً إذا ما نظرنا بعين الاعتبار إلى الراتب لأن الذين فعلوا ذلك على مدى السنوات الخمس الماضية سجلوا أعلى معدلات في رواتبهم. ولهذا يجب على أصحاب الأعمال والشركات أن تهتم بالموظفين من ذوي المهارات والخبرات والتفاني في إيجاد الحوافز التي تحول دون تطلعهم للبحث عن رواتب أفضل في شركات أخرى.

### رسم بياني يوضح معدل الرواتب الشهرية

#### حسب عدد الوظائف التي شغلها الموظف في السنوات الخمس الماضية



## نتائج يجب أخذها بعين الاعتبار

- إن المستوى المعيشي في مكان معين لديه تأثير مباشر في طول فترة الاستمرار في وظيفة واحدة:

أكدت دراسات «بيت دوت كوم» أنه بالرغم من غلاء المعيشة وعدم ارتفاع الأجور بما يكفي لمواجهة الغلاء. تبقى دبي المكان الأكثر جذباً للموظفين في المنطقة. فقد أكد ٤٩٪ من استطلعت آراؤهم أنهم يفضلون العمل في دبي أكثر من أي دولة من دول مجلس التعاون الأخرى. وجاءت بعدها السعودية بنسبة ١٦٪ والكويت بنسبة ١٤٪ وقطر ١١٪. بينما أظهر الاستطلاع أن أكثر من ٤٠٪ ممن يعملون في دبي يرغبون البقاء فيها إلى أجل غير مسمى ولا يفكرون بالمغادرة في المستقبل المنظور. بينما ٢٤٪ فقط قد يفكرون في ذلك في غضون ٢٤-١٢ شهراً القادمة. ولدى سؤالهم عن سبب تفضيلهم لدبي كمقر للعمل أفاد ٤٣٪ بأن السبب هو توفر الفرصة للتطوير المهني على المدى البعيد متجاوزاً السبب الآخر وهو نسبة التعويض العالية (١٣٪) كدافع يجعلهم يعيشون ويعملون في دبي. ومن الواضح أن الشعور بالاستقرار الوظيفي على المدى البعيد وإمكانية التطوير المهني مع شركات عالمية كبرى في بيئة عمل من الطراز العالمي تشكل عنصر الجذب الأهم من مستويات ونسب التعويضات المرتفعة من وجهة نظر الباحثين الجدد عن فرص عمل. وبالنسبة للمتخصصين الذين تشغل مهنتهم جل تفكيرهم. فإن إغراء دبي على المدى البعيد. كمركز تجاري متألق مستقر يستضيف أرقى الشركات العالمية. يتجاوز التفكير في تكاليف المعيشة كسبب قد يكون أنياً أو قصير المدى.

- تدني فرص النمو هو السبب الرئيسي وراء ترك المحترفين وظائفهم

لا شك أن تدني مستويات الرواتب أمام التضخم الحاصل يدفع أصحاب الأعمال للبحث عن وسائل للمحافظة على موظفيهم. ولكن هناك سبب آخر أهم يجعل الموظفين يتركون أعمالهم هو عدم وجود فرص لنمو وتطوير وظائفهم حيث ينطبق هذا على كل الدول التي أجريت الدراسة عليها. واعتبر عامل انخفاض الراتب ذو أهمية أقل في دفع الموظفين لترك العمل في المنطقة. ولكن الفرق بين السببين كان بسيطاً في الإمارات حيث كانت نسبة من يريدون ترك العمل نظراً لعدم وجود فرص تطوراً ٣٦٪ مقارنة مع من يرون أن الدافع هو تدني الراتب والذين بلغت نسبتهم ٣٤٪. وما يلفت الانتباه. أنه لم تكن كثرة مطالب المشرفين على العمل سبباً كافياً لدى الكثيرين لترك العمل.

- يخطط ربع الموظفين لمطالبهم المتعلقة بزيادة الرواتب بشكل جيد. وذلك من خلال تأمين وظيفة أخرى براتب أفضل قبل طلب هذه الزيادة.

أفاد أكثر من ٦٠٪ من الموظفين الذين خضعوا للدراسة بأنهم دائماً بصدد البحث عن عمل أفضل وهم على رأس عملهم الحالي بينما ٥٪ فقط أجابوا بأنهم لا يبحثون عن فرص أفضل من وظائفهم لأنهم سعداء بعملهم. وأكدت بعض شركات التوظيف الإقليمية مثل «بيت دوت كوم» والتي توفر عروضاً شاملة لوظائف في مختلف قطاعات العمل. إن أحدث الوظائف والفرص الجديدة موجودة دائماً في متناول الموظفين وأنهم يستطيعون التقدم لأية وظيفة بسهولة وبمجرد لمسة على زر الكمبيوتر.

وبينما يدعي ٤٠٪ من الذين خضعوا للدراسة بأنه لم يتم اختيارهم من شركات التوظيف. فإن العدد الكبير من شركات التوظيف الناشئة في المنطقة والمنافسة الحادة على الكفاءات البارزة في القطاعات النشطة ستجعل من اصطياد الكفاءات أمراً سائداً على صعيد التوظيف في المنطقة.



## نبذة عن «بيت دوت كوم»

يعد «بيت دوت كوم» الموقع الإلكتروني الأول لخدمات التوظيف في الشرق الأوسط. حيث يقدم مجموعة متكاملة من حلول التوظيف وأدوات التخطيط المهني. ويعد الموقع الوسيلة الأسرع والأسهل والأكثر فعالية واقتصادية سواء للباحثين عن عمل لإيجاد الوظائف المرموقة، وللشركات وأصحاب الأعمال لإيجاد المرشحين الجيدين في الشرق الأوسط وباكستان وشمال أفريقيا.

لماذا تستخدم «بيت دوت كوم»؟

أكثر من ٢٦ ألف شركة عبر أنحاء المنطقة تقوم بتوظيف كوادرها من خلال «بيت دوت كوم». مئات الوظائف يتم الإعلان عنها يومياً عبر ٩٤ فئة قطاع عمل وكافة المستويات المهنية. حيث يمكن للباحثين عن عمل البحث والتقدم بطلباتهم إلى الوظائف المناسبة في دقائق.

يتمتع «بيت دوت كوم» بأكبر قاعدة بيانات من الباحثين عن وظائف والسير الذاتية من خلال أكثر من ١,٣ مليون شخص من ١١٦ جنسية ومن كافة المستويات المهنية. ويمكن للشركات وأصحاب الأعمال توظيف أفضل المواهب من المنطقة أو العالم باستخدام أحدث أدوات البحث في «بيت دوت كوم».

## Find Jobs

- Jobs in UAE
- Jobs in Bahrain
- Jobs in Egypt
- Jobs in Jordan
- Jobs in Kuwait
- Jobs in Lebanon
- Jobs in Morocco
- Jobs in Qatar
- Jobs in Saudi Arabia
- Jobs in Dubai, UAE

## Quick Links

- Site Map
- Career Services
- Research Reports
- Career Articles and Guides
- City Guides
- Education Center
- Bayt.com Blog
- RSS

## Bayt.com

- About Us
- Contact Us
- Careers
- Press Releases
- Testimonials
- Bayt.com Charity
- Associates Program
- Advertising Info

## إيجاد الوظائف

- البحث عن الوظائف في الإمارات
- البحث عن الوظائف في البحرين
- البحث عن الوظائف في مصر
- البحث عن الوظائف في الأردن
- البحث عن الوظائف في الكويت
- البحث عن الوظائف في لبنان
- البحث عن الوظائف في المغرب
- البحث عن الوظائف في قطر
- البحث عن الوظائف في السعودية
- البحث عن الوظائف: دبي, الإمارات العربية المتحدة

## وصلات سريعة

- خارطة الموقع
- خدمات بيت.كوم المهنية
- التقارير البحثية
- مقالات و إرشادات
- دليل المدن
- مركز التعليم والتدريب
- مدونة بيت.كوم
- RSS

## بيت.كوم

- حول بيت.كوم
- إتصل بنا
- العمل لدى بيت.كوم
- بيان صحفي
- تعليقات المستخدمين
- عمل بيت.كوم الخيري
- برنامج الشركاء
- الإعلان على بيت.كوم