

بروكابيتا للاستشارات الإدارية تصدر تقريرها السنوي الثاني لعام 2021 في دولة الكويت

اختلال هيكلي في سوق العمل أدى إلى خلق معيقات وتحديات حقيقية في تطبيق نظام الأجور والمزايا

الاختلال الهيكلي في سوق العمل عزز الفجوة بين العرض والطلب

تحسن ملحوظ في معدل الدوران الوظيفي في النصف الثاني من عام 2021 نتيجة تحسن بيئة وديناميكية سوق العمل

تفاؤل قطاع الأعمال بزيادة معدلات نمو التوظيف في 2022

جيل الألفية Y يشكل النسبة الأعلى للباحثين عن عمل بنسبة 71.5%

الكويت- 17 يناير 2022: أصدرت شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية تقريرها السنوي الثاني الخاص بتوجهات الموارد البشرية والتوظيف لعام 2021، استمرراً لتقاريرها السابقة، حيث تم تطويره بشكل مميز ليسلط الضوء على أحدث ممارسات الموارد البشرية والتوظيف في الكويت لعام 2021، شاملاً أهم مؤشرات ومعايير التوظيف وتوجهات إدارة المواهب، بالإضافة إلى آخر المستجدات المتعلقة بالتعويضات والمزايا في سوق العمل الكويتي.

ارتكز التقرير السنوي على نتائج تحليل قاعدة بيانات شركة بروكابيتا وشركائها الاستراتيجيين شركة ZENITHR المختصة بالحلول الذكية للموارد البشرية وتحليل وقياس تجربة الموظفين، وشركة Thomas العالمية المتخصصة بأدوات تقييم الموظفين السلوكي والمهني، مع اتباع الممارسات العالمية الرائدة في هذا المجال.

وقد صرّح الرئيس التنفيذي لشركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية ومؤسس شركة ZENITHR للحلول الذكية للموارد البشرية، السيد/ محمد أبو الرّب أن نسبة المشاركة كانت مرتفعة للغاية وعلى قدر توقعاتنا، حيث شارك في التقرير أكثر من 220 شركة في أكثر من 12 قطاع اقتصادي في القطاع الخاص في دولة الكويت والمملكة العربية السعودية، وتضمن التقرير ممارسات إدارة المواهب لما لها من أهمية بالغة لدي قيادي الأعمال والموارد البشرية.

وأضاف أبو الرّب أن التقرير يقدّم نظرة واسعة لتوجهات السوق المحلي وقطاع الأعمال، ويظهر انعكاساً للخلل الهيكلي الحاصل في سوق العمل على الأجور المقدمة للكفاءات والتخصصات النادرة، ومدى تأثير الأعمال بها وتداعياتها.

وأوضح أنه تم جمع نتائج الاستبيان وتحليلها ومقارنتها مع نتائج العام الماضي (2020) ونتائج التقرير النصف سنوي لعام (2021) على أسس علمية ودقيقة، بالإضافة إلى مقارنتها مع الممارسات العالمية.

وقال أبو الرّب أن أبرز المشاهدات الرئيسية للدراسة أظهرت التالي:

❖ تخطيط القوى العاملة والتوظيف

مؤشرات التوظيف

- وفقاً لتحليل قاعدة بيانات إدارة التوظيف لدى شركة بروكابيتا، فقط بلغ متوسط عدد المتقدمين لكل وظيفة شاغرة 146 متقدماً (يتراوحون بين 285 لوظائف حديثي الخبرة/ التخرج، والوظائف ذات العرض العالي المتوافرة بشكل كبير

في السوق العمل، وتصل إلى 7 متقدمين فقط للوظائف القيادية والتنفيذية والمهارات المتخصصة التي تعاني من نقص كبير وندرة في سوق العمل).

- وعلى الرغم من زيادة طلبات التوظيف، إلا أن مدى التوافق بين مقدمي طلبات التوظيف ومتطلبات الوظائف الشاغرة (Matching Score) ما زال منخفضاً مسجلاً نسبة 15% فقط، ويُعلل ذلك لعدم توافر المؤهلات والخبرات المطلوبة في سوق العمل في التخصصات المختلفة والمطلوبة من قبل أصحاب العمل ولا ارتفاع نسبة الباحثين عن العمل مما يُعزز الخلل الهيكلي في السوق المحلي.
- ونتيجة لما سبق، فقد زاد معدل المدة الزمنية لملء شاغر وظيفي واحد (من تاريخ فتح وظيفة شاغرة إلى تاريخ التعيين غير شاملاً لفترة الإنذار الملزمة للمرشح) لتصل إلى 62 يوم، ما تشكل أكثر بـ 19 يوماً من متوسط المدة الزمنية لملء شاغر وظيفي في سوق العمل السعودي، وأكثر بـ 26 يوماً مقارنة بالمتوسط العالمي، وهذه النسبة تؤكد صعوبة عملية تعيين الموظفين في الكويت مما يُشكل حاجساً حقيقياً لمسؤولي التوظيف.

وكانت أبرز تحديات التوظيف في سوق العمل الكويتي هي:

1. عدم توافر الكفاءات المطلوبة في السوق الكويتي بنسبة 59.7% نتيجة الفجوة الكبيرة في العرض والطلب على الكفاءات والمواهب في سوق العمل.
2. عدم استقرار السوق والاقتصاد المحلي بنسبة 38.8% ويعود ذلك لمستجدات وتبعات كوفيد-19.
3. وأخيراً، الاختلاف بين الأجور والمزايا المعروضة بنسبة 31.3%، بسبب تغييرات الأجور الناتج عن الاختلال الهيكلي في سوق العمل.

معدلات نمو التوظيف

- أشار أبو الرُّب أن جائحة كورونا وتداعياتها كان له الأثر البالغ على معدلات التوظيف في مختلف القطاعات، ولكن شهدنا تعافياً تدريجياً في سوق العمل حيث أقبلت الشركات على التوظيف بشكل أكبر وقد بلغت معدلات نمو التوظيف نسبة 3.4% لعام 2021.

توجهات التوظيف في السوق الكويتي بحسب القطاعات

- أوضح أبو الرُّب أنه واستناداً إلى نتائج التقرير، وبالإضافة إلى المؤشرات المقدمة من قبل فريق بروكابيتا لاستشارات التوظيف، فإن معدلات التعيين في هذا العام تفاوتت بحسب طبيعة النشاط الاقتصادي للشركات، حيث شهدت بعض القطاعات انتعاشاً وارتفاعاً في معدلات التوظيف في النصف الأخير من عام 2021، في حين شهد البعض الآخر منها ركوداً.

الفجوات بين العرض والطلب

أشار أبو الرُّب هنا إلى أن نتائج التقرير أظهرت أن بعض التخصصات شهدت زيادات كبيرة في مستويات الأجور المقدمة، في حين شهد بعضها الآخر تدنياً نسبياً. وتأتي هذه التغييرات نتيجة الاختلال الهيكلي في سوق العمل، والذي خلق فجوة بين العرض والطلب على بعض التخصصات والكوادر النادرة الناتجة عن قرار وقف الاستقدام من خارج البلاد لفترة طويلة، مما أدى إلى تنافس الشركات على استقطاب الكوادر المتخصصة والمتوافرة محلياً، وبالتالي تقديم عروض مالية تنافسية وتضاعدية. وبالمقابل شهدت تخصصات أخرى وفرة في العرض مما أدى إلى انخفاض العائد المادي الخاص المقدم لها، وبالتالي خلق معيقات وتحديات حقيقة في تطبيق نظام الأجور والمزايا للعديد من الشركات بشكل مثالي.

❖ توجهات إدارة المواهب

معدل الدوران الوظيفي

- أظهرت نتائج الاستبيان أن معدل الدوران الوظيفي للشركات المشاركة في عام 2021 هو 12.3%، مما يُمثل انخفاضاً نسبياً مقارنة بمعدل الدوران الوظيفي المسجل في ديسمبر 2020 بنسبة 15.1%، وانخفاضاً كبيراً عن ذروة معدل الدوران الوظيفي والمسجل في النصف الأول من عام 2021 بنسبة 18.2% والذي يعتبر الأعلى في الآونة الأخيرة.
- شهد العام الحالي تحسناً ملحوظاً في النصف الثاني مما أدى إلى انخفاض معدل الدوران الوظيفي وخصوصاً معدل الدوران الوظيفي غير الطوعي (إنهاء الخدمات) حيث سجل ما نسبته 3.6%.
- وبالمقابل شهد معدل الدوران الوظيفي الطوعي (الاستقالات) ازدياداً ملحوظاً في النصف الثاني بنسبة 8.7%، مما يدل على تحسن بيئة الأعمال وعودة العديد من الشركات إلى التعيين واستقطاب الموظفين مرةً أخرى.

متوسط سنوات خدمة الموظف

- أوضحت نتائج الاستبيان أن متوسط سنوات خدمة الموظف في سوق العمل الكويتي يتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات لـ 36.7% من الشركات المشاركة، ويدل ذلك على مستوى عالٍ من الرضا والاستقرار الوظيفي وانسجام الموظف مع ثقافة العمل.
- في حين أن متوسط خدمة الموظف لـ 2% فقط من الشركات المشاركة أقل من سنة واحدة .
- وأوضح أبو الرُّب هنا أنه من الضروري تطبيق استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات العالية لما لهم من دور كبير في إنجاز الأعمال وتحقيق أهداف العمل، كما يرجى التنويه أن استبدال هذه الكفاءات قد لا يكون بالسهولة المتوقعة ومكلفاً في نفس الوقت.

التعاقب وخطط المسار الوظيفي

- أكدت 48.7% من الشركات المشاركة تطبيقها لخطط التعاقب الوظيفي (Succession Planning) للوظائف المحورية/المهمة استجابةً للقوانين والأنظمة المفروضة .
- فيما أشار 57.7% من الشركات المشاركة على تطبيق خطط المسار الوظيفي (Career Progression Planning)، وهذا يدل على وعي الشركات بأهمية إدارة المواهب والكفاءات وتطويرها المهني.

التدريب والتطوير

- تعتبر البرامج التدريبية أحد أهم الأركان التي تساهم في تطوير الموظفين والحفاظ عليهم وبالتالي رفع إنتاجيتهم.
- مع أهمية الخطط التدريبية، فقد شهد الاستثمار في قطاع التدريب ارتفاعاً ملحوظاً مقارنة في عام 2020، لكن لا يزال أقل من المتوقع لما قبل جائحة كوفيد-19 ويعود ذلك لتبعات الجائحة وإجراءات خفض الموازنات المتعلقة بالتدريب لدى العديد من الشركات. فقد أوضحت نتائج الاستبيان أن 31.2% من الشركات المشاركة قدّمت برامج تدريبية للموظفين في عام 2021.
- أما بالنسبة لتحديد الاحتياجات التدريبية فإن 69.2% من الشركات تعتمد بشكل رئيسي على توصية المدير المباشر، يليها خطط التطوير الفردية/ نتائج تقييم الأداء بنسبة 50%.

التعويضات والمزايا

هيكل الدرجات الوظيفية وسلم الأجور

- تبين أن أغلبية الشركات المشاركة تطبق هيكل درجات وظيفية وسلم الأجور على كافة الفئات الوظيفية، وقد قامت ما نسبته 47% من الشركات بتحديثها خلال عام 2021 تماشياً مع مستجدات سوق العمل الكويتي وبما يتناسب مع الممارسات الرائدة .
- تستعين 62% من الشركات المشاركة بشركات استشارية لتحديث وتطوير هيكل الدرجات الوظيفية وسلم الأجور، في حين يعتمد 30% منهم على تقدير إدارة الشركة.

المكافآت والزيادات السنوية

- أقيمت 53% من الشركات المشاركة على منح زيادات سنوية للموظفين في عام 2021.
- 62% من الشركات منحت الزيادات السنوية ضمن استثناءات معينة، في حين 38% منحت الزيادات لجميع الموظفين المستحقين لها .

بدل المواصلات

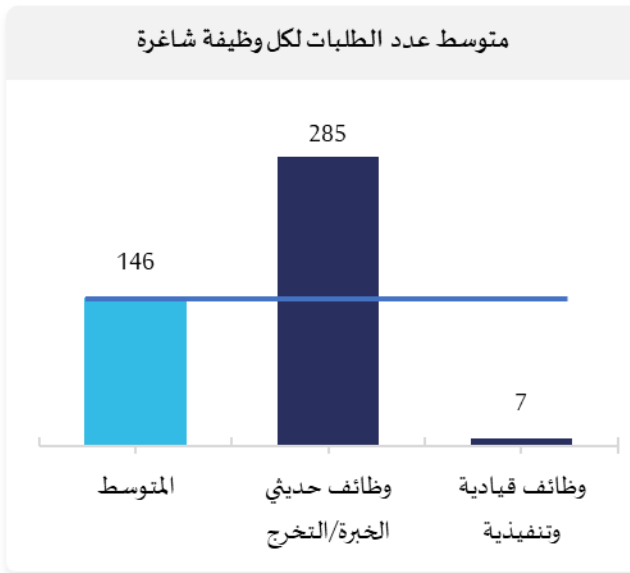
- وفقاً لنتائج الاستبيان، فإن 17.8% من الشركات المشاركة تقدم لموظفيها بدل مواصلات، بينما 55.3% منهم يقدم بدل مواصلات سنوياً كمبلغ ثابت ومحدد بحسب الدرجات الوظيفية.

الحوافز طويلة الأمد

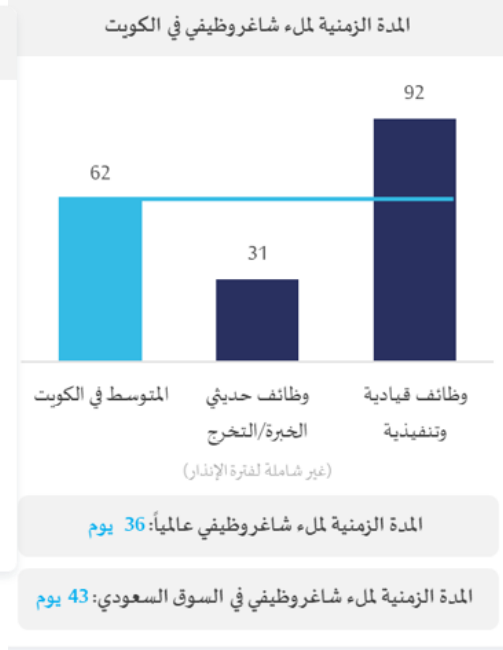
- أوضح الاستبيان بأن 31.9% من الشركات المشاركة تمنح موظفيها حوافز طويلة الأجل للحفاظ على المواهب والقياديين.
- يوضح الشكل البياني التالي أنواع الحوافز طويلة الأجل حيث تُشكل المكافآت المالية المؤجلة Deferred Bonus/Cash النسبة الأعلى 32.3%، يليها حق شراء أسهم في الشركة Stock Options بنسبة 28.7% .

الاستراتيجيات المتبعة لتحفيز المواهب والحفاظ عليها

- تُقدم 61.4% من الشركات المشاركة تعويضات نقدية (المكافآت وزيادات الرواتب السنوية) كجزء من خطط تحفيز الموظفين والإبقاء على المواهب. في حين يُقدم 42% منهم تعويضات غير نقدية (مثل ساعات العمل المرنة والتأمين الطبي، وغيرها).
- وكانت مكافأة المواهب والقياديين كنسبة من الأرباح من أقل الاستراتيجيات المتبعة للحفاظ على المواهب حيث مثلت ما نسبته 7.7% فقط.



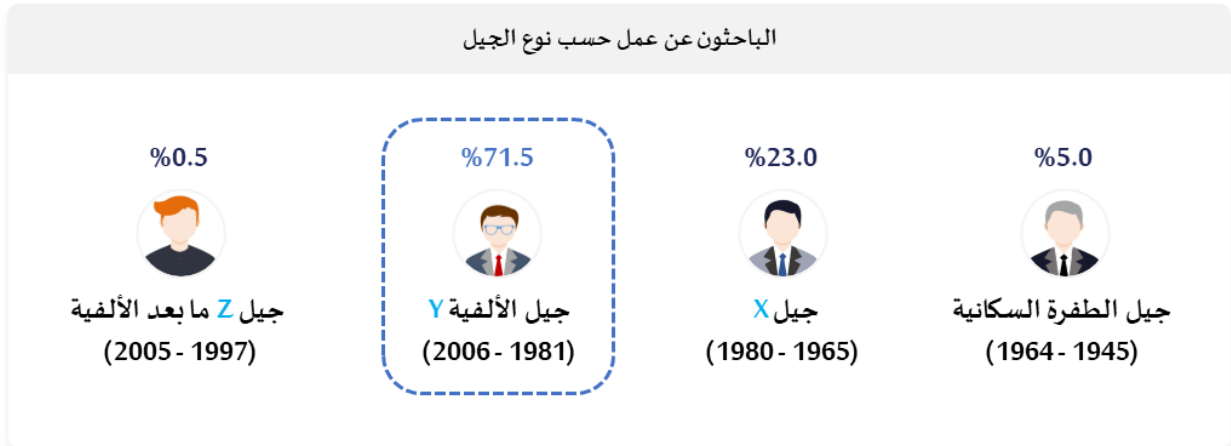
الشكل البياني: 1.5



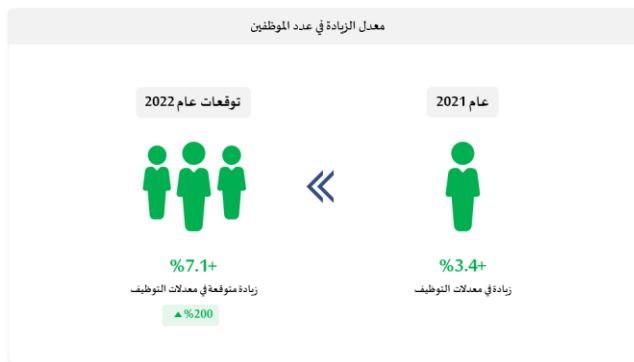
الشكل البياني: 1.6

وعلى الرغم من زيادة طلبات التوظيف، إلا أن مدى التوافق بين مقدمي طلبات التوظيف ومتطلبات الوظائف الشاغرة (**Matching Score**) ما زال منخفضاً مسجلاً نسبة 15% فقط، ويُعَلَّل ذلك لعدم توافر المؤهلات والخبرات المطلوبة في سوق العمل في التخصصات المختلفة والمطلوبة من قبل أصحاب العمل ولاارتفاع نسبة الباحثين عن العمل مما يُعزز الخلل الهيكلي في السوق المحلي.

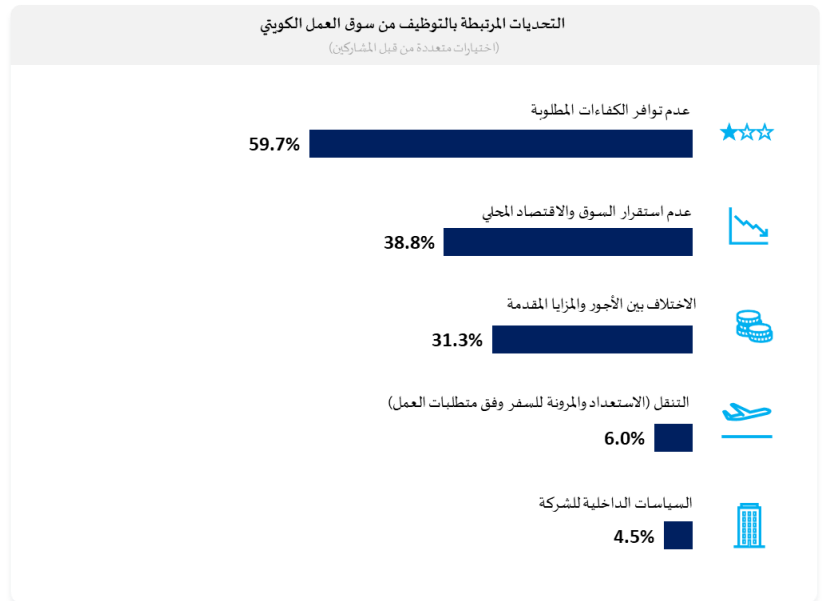
وقامت شركة بروكابيتا بإطلاق استبيانها السنوي الذي استهدف **قادة الأعمال وخبراء الموارد البشرية** من مختلف القطاعات العاملة في المملكة العربية السعودية ودولة الكويت، حيث شارك معنا أكثر من **220 شركة**، من بينهم **62 شركة مدرجة**، **158 شركة غير مدرجة** تغطي **12 قطاع اقتصادي**



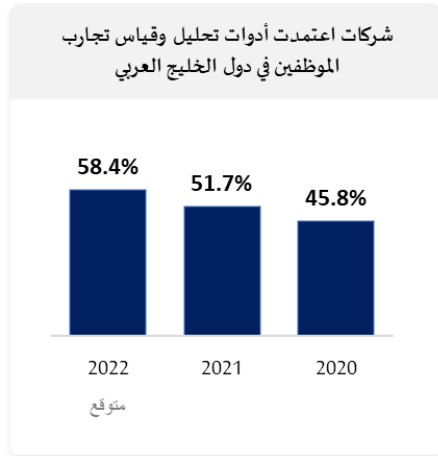
صورة توضيحية: 1.4



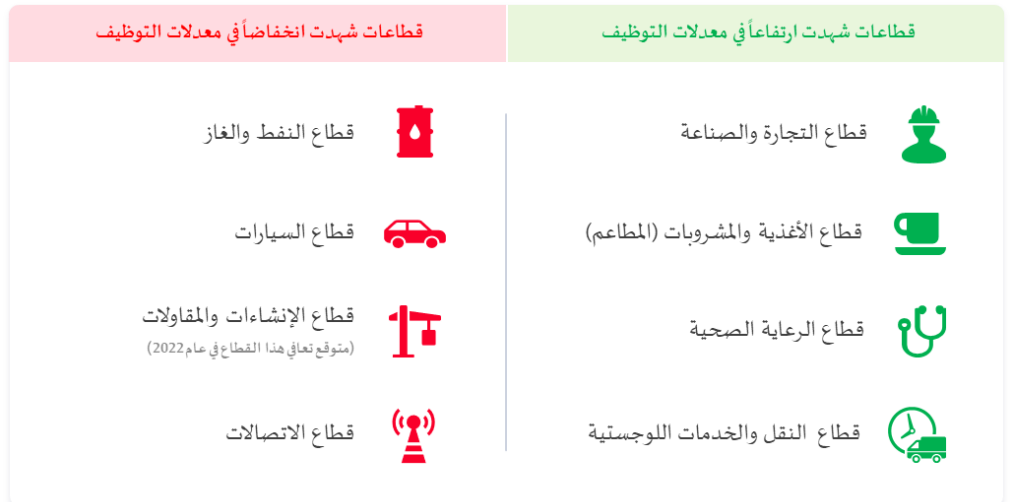
صورة توضيحية: 1.9



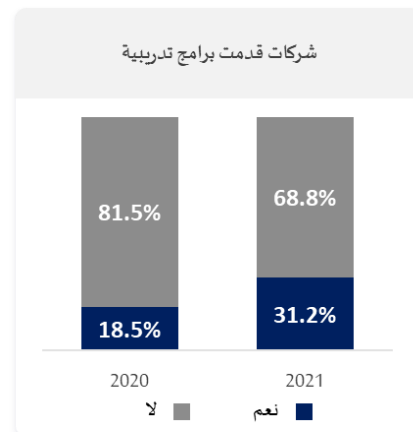
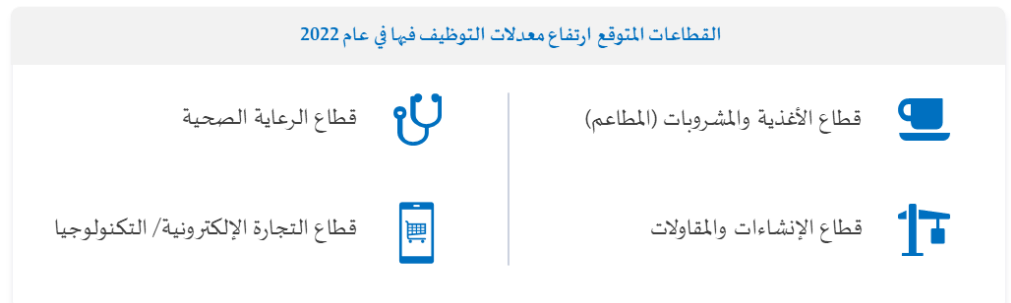
الشكل النهائي: 1.7



الشكل البياني: 2.12

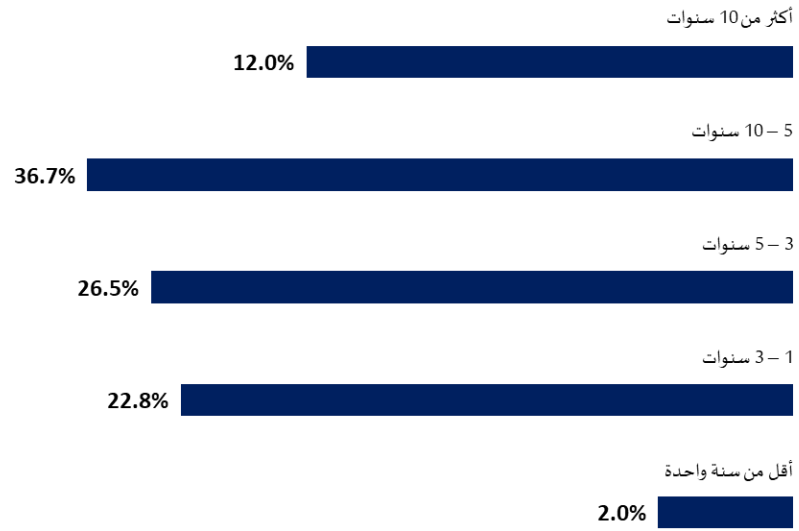


- وبحسب خبرات فريق بروكابيتا في استشارات الإدارية واستشارات التوظيف ونتائج الاستبيان، ومع تعافي سوق العمل الكويتي، يُتوقع ارتفاع في معدلات التوظيف لعام 2022 للقطاعات التالية على سبيل المثال لا الحصر:



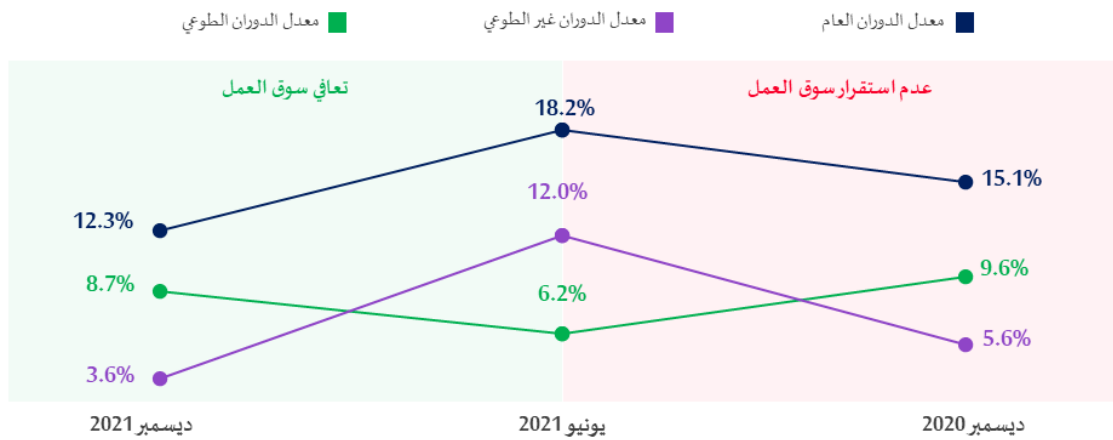
الشكل البياني: 2.10

متوسط عدد سنوات خدمة الموظف



الشكل البياني: 2.5

معدل الدوران الوظيفي



الشكل البياني: 2.2

الزيادات السنوية

