

في تقريرها عن "توجهات وممارسات السوق الكويتي لإدارة الموارد البشرية والرواتب والمزايا" بروكابيتا: 1,5% الزيادة الفعلية المتوقعة للرواتب في 2015

القطاع الصناعي وقطاع الخدمات المهنية حيث شكلت نسبة الدوران الوظيفي في هذه القطاعات 6% لكل قطاع على حدة.

الاختيار والتوظيف

افساد أبو الارب بأن في مجال الاختيار والتوظيف توصل التقرير إلى أن 86% من الشركات المشاركة قامت بتعيين موظفين جدد خلال سنة 2014 وتنتوي في 79% من الشركات المشاركة تعيين موظفين جدد خلال العام 2015.

واضاف: كما وجدنا ان الدرجات الوظيفية التي من المتوقع أن يزداد حجم الطلب عليها خلال عام 2015 هي كالتالي: درجة المهندسين 21%، ودرجة الوظائف الإدارية 17%، ومن ثم درجة الوظائف الإشرافية 17%، ومن ثم درجة المهندسين 6% واخيرا درجة الوظائف الإدارية العليا 3%.

واشار إلى انه بحسب الشركات التي تواجهها عند التوظيف وتعيين موظفين جدد هي: التعويضات «الرواتب والمزايا» وفقرس التقدم الوظيفي، والمخافسة والإدارة الأداء والمزايا النقدية وغير النقدية.

وعن ادارة الاداء والمزايا النقدية وغير النقدية، قال أبو الارب: «لخص التقرير

الذي ان تقييم أداء الموظفين عن طريق أسلوب الإدارة بالأهداف (MBO) من أكثر الأساليب المستخدمة من قبل الشركات المشاركة 44%، في حين تقوم 34% من الشركات المشاركة بتقييم أداء الموظفين في شهر يناير من كل عام، وتقوم T من الشركات المشاركة بتقييم أداء الموظفين في شهري ديسمبر ويناير من كل عام. وأشار في ذات السياق إلى ان G من الشركات المشاركة صرحت باستخدامها نظام الحوافز السنوي وذلك بناء على أداء الموظفين و/أو

من الشركات المشاركة بأنها تلقت الدعم اللازم من قبل المؤسسات الحكومية، وبينت نتائج التحليل أن 21% فقط من الشركات المشاركة تتبنى برنامج أو استراتيجية محددة لتوظيف الموظفين.

وعن أهم التحديات التي واجهت الشركات في استقطاب المواطنين للعمل في القطاع الخاص وبالتالي عدم استثناء نسبة التوظيف المطلوبة قال انها تتمثل في: التعويضات «الرواتب والمزايا»، والحوافز والتطوير الوظيفي.

وفيما يخص مشكلة توظيف الوظائف عقب أبو الارب بأنه يجب إيجاد حل جذري لمشكلة توظيف الوظائف في الكويت وذلك من خلال وضع استراتيجية واضحة وطويلة الأمد مبنية على دراسة معمقة للمتطلبات الفنية والمهنية للقطاعات الخاص والتحديات التي تواجهها فيما يتعلق بالخبرات المطلوبة، وأن يكون هناك حوار أكثر شفافية وفعال بين القطاع العام والخاص ووضع خطط عمل مشتركة لجعل القطاع الخاص بيئة عمل جاذبة للكفاءات ومعالجة التحديات لاستقطاب الكفاءات الكويتية.

وورد عن سؤال عن التوقعات الزيادة في الرواتب إذا ما تم إلغاء الدعم على بعض المواد الاساسية قال ان الزيادة ستكون اقل من 1%.

الدوران الوظيفي

قال أبو الارب ان أكثر الأدوات فعالية في عملية الاحتفاظ بالموظفين بحسب الشركات المشاركة في التقرير كانت التعويضات النقدية «الرواتب، والمزايا، والحوافز» والتدريب والتطوير وفقرس التقدم الوظيفي وبنسبة 54% و19% و17% على التوالي. والمعدل المتوسط التقريبي للدوران الوظيفي لدى الشركات المشاركة هو 12,3، وكانت أعلى نسبة لمعدل الدوران الوظيفي في قطاع التأمين وبنسبة 26% ويليهما قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وقطاع السلع الاستهلاكية وبنسبة 21% و19,5% على التوالي. أما أدنى نسب لمعدل الدوران الوظيفي جاءت في الشركة.

وظيفية بالترتيب. ولفت إلى أن 66% من الشركات المشاركة لديها سلم رواتب محدد وواضح للموظفين، وتقوم بنسبة 24% من الشركات المشاركة بتعديل سلم الرواتب بشكل سنوي ومن خلال التعاقد مع جهات استشارية، في حين أن 76% من الشركات المشاركة لا تطبق لأي تعديل لسلم الرواتب من قبل، وأبدت نسبة كبيرة منهم نيتها القيام بتعديل الرواتب بما يتماشى مع التغييرات الحاصلة في سوق العمل.

واضاف في ذات السياق ان 48% من الشركات المشاركة تعتبر أن رواتب موظفيها تتوافق مع معدل الرواتب في السوق، بينما 42% من الشركات المشاركة لم تستطع أن تحدد موقع رواتبها بالنسبة لمعدل السوق، 6% من الشركات المشاركة تعتبر رواتب موظفيها دون معدل الرواتب في السوق، فقط 4% من الشركات المشاركة تعتبر أن رواتب موظفيها أعلى من معدل الرواتب في السوق، في حين ان 97% من الشركات تقوم بزيادة رواتب موظفيها بشكل سنوي.

التكوي

قال أبو الارب ان من منطلق نتائج التحليل تبين أن 44% من الشركات المشاركة لم تستوف نسب «التكوي» المطلوبة ويرجع ذلك إلى أن معظم هذه الشركات لم تكن على علم بنسب التوظيف المطلوبة فعلياً لكل قطاع. وأشار إلى ان 56% من الشركات المشاركة تعتبر تحقيق نسبة التوظيف المطلوبة تحدياً، في حين أن D من الشركات المشاركة لم تواجه تحديات في تحقيق نسبة التوظيف. واذاف في ذات السياق ان 54% من الشركات المشاركة ذكرت أنه لم يتم تزويدها بأي دعم من قبل المؤسسات الحكومية المختصة بشأن تحقيق النسبة المطلوبة للتوظيف، في حين ذكرت 46%

من معدل الرواتب في السوق هم قطاع التجزئة والخدمات المساندة اللوجستية والصناعة وقطاع الصحافة والإعلام فيما يتصدر قطاع النفط كأعلى قطاع لمعدل الرواتب في السوق ثم البنوك والاتصالات.

الزيادة في الرواتب

وبخصوص بعض النتائج الرئيسية التي خلص إليها التقرير في موضوع هيكل الدرجات والتعويضات المختلفة قال أبو الارب ان المشاركة في التقرير تتوقع أن يكون معدل الزيادة في الرواتب 5% خلال العام 2015 شاملة لتكلفة غلاء المعيشة (COLA) والتي قاربت على 3% في 2014 ومن المتوقع أن تكون 3,5% في 2015 موصفا ان معدل الزيادة الفعلي في الرواتب سيكون في حدود 1,5% في 2015.

وعلى صعيد متصل اعتبر ان محاولات القطاع الخاص في المشاركة بالتوظيف وزيادة كفاءة وتدريب الكوئيين خجولة بالمقارنة بالدول المجاورة.

واشار إلى ان القطاع الخاص في الكويت يعاني من غياب دعم في توظيف الوظائف ومن ربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات السوق. وقال أبو الارب ان الكويت تعتبر متأخرة خليجياً في كفاءة الموارد البشرية مقارنة بالإمارات والسعودية اللذين يتصدران القائمة من حيث الكفاءات البشرية.

وتعليقا عن حاجة السوق الكويتي للعمالة قال ان السوق ليس متحمسا بالعمالة وان



محمد أبو الرب خلال المؤتمر الصحفي (هاني عبدالله)

غالبية الكفاءات لا تتسمج مع متطلبات سوق العمل مشيراً إلى ان هناك قطاعات تغيب فيها العمالة الكويتية منها قطاع الإنشآت والصناعة.

وفي ذات السياق افاد أبو الرب ان سوق العمل في الكويت يفقد في كفاءات فنية لاسيما في قطاع المصارف وقطاع مشاريع الإنشآت مشيراً إلى ان فرض تطبيق معايير عالية خلقت الحاجة إلى الوظائف مثل إدارة التدقيق وإدارة المخاطر على مستوى القطاع البنكي.

وبخصوص التصنيفات الوظيفية من حيث معدل الرواتب في السوق قال أبو الارب ان التقرير توصل إلى ان القطاعات المصنفة الأقل

الكويت تستحوذ

على أعلى نسبة

في العالم لهجرة

الكفاءات من

«الخاص» إلى

«الحكومي»

قطاع التجزئة

والخدمات

المساندة الأدنى

لمعدل الرواتب

في السوق..والنفط

والبنوك والاتصالات

الأعلى

القطاع الخاص

يعاني من غياب

دعم في توظيف

الوظائف ومن

ربط بين مخرجات

التعليم ومتطلبات

السوق

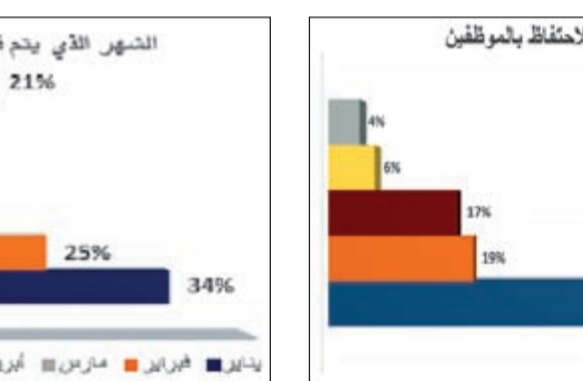
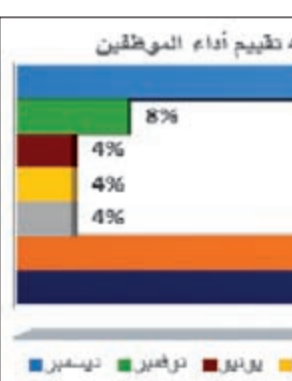


Table with 4 columns: Market Index (مؤشر السوق), Market Value (قيمة السوق), Market Volume (حجم الصفقات), and Market Turnover (معدل الدوران). It includes data for various sectors like Banking, Insurance, and Real Estate.

Table with 4 columns: Market Index (مؤشر السوق), Market Value (قيمة السوق), Market Volume (حجم الصفقات), and Market Turnover (معدل الدوران). It includes data for various sectors like Banking, Insurance, and Real Estate.