

2015

اتجاهات البحث عن المواهب

تصورات لمسؤول التوظيف العصري عن ما تبغيه المواهب في
الإمارات العربية المتحدة

LinkedIn Talent Solutions



المقدمة

اليوم أصبح المسار المهني بشكل عام أكثر مرونة. حيث تبقى المواهب أكثر تواصلًا وإطلاعًا وانفتاحًا على الفرص الجديدة عبر حياتها المهنية.

في هذا التقرير، سنتفهم طريقة تفكير كل المواهب في كل مراحل رحلة البحث عن الوظيفة. مسلحاً بهذه البيانات، سيكون لديك خطة لاجتذاب ومشاركة وتوظيف الموظفين من هذه المجموعة من المواهب العصرية والحيوية.

حول هذا التقرير

هذا التقرير هو التقرير الثاني المخصص في اتجاهات البحث عن المواهب. تمت إعادة تصميم التقرير بالكامل لاستكشاف كيف تبدأ المواهب رحلة البحث عن وظيفة من البداية إلى التوظيف.

استطلعنا أكثر من 20,000 مهني في 29 دولة، بما في ذلك حوالي 600 مهني في الإمارات العربية المتحدة لكي نفهم بشكل أفضل مواقفهم وسلوكهم في كل مرحلة من مراحل البحث عن عمل.

هل تعتقد أنك تعرف ما تبغيه الموهبة؟ اقرأ كي تعرف.

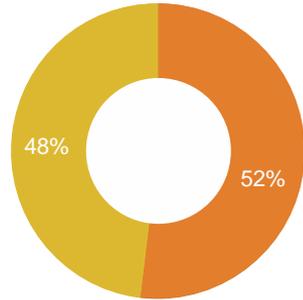
الفهرس

05	موجز تنفيذي	27	الاستنتاج
06	توقعات المواهب في 2015	28	المنهج
10	سلوك المواهب	31	نبذة عن المؤلفين
13	المحادثة الأولى		
17	تجربة المقابلة		
23	القرار النهائي		

موجز تنفيذي

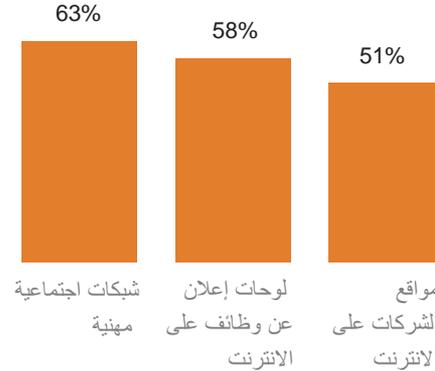
ثلاثة تصورات رئيسية يجب أن تعرفها لاجتذاب وتوظيف أفضل المواهب في الإمارات العربية المتحدة.

52% من القوى العاملة هي مواهب لا تبحث عن عمل

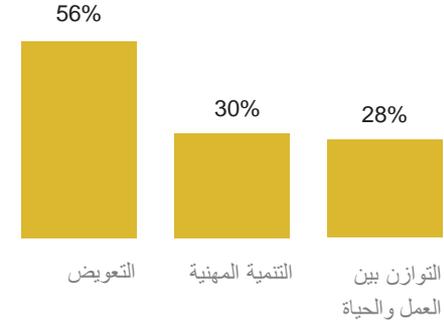


● لا تبحث عن عمل
● تبحث عن عمل

معظم المواهب تستخدم شبكات اجتماعية مهنية لاكتشاف الفرص



المقابل المادي يمثل أهمية كبيرة عند اتخاذ قرار العمل



كيف تصنف وضع بحثك الحالي عن عمل؟

ما هي القنوات التي تستخدمها في البحث عن فرص عمل جديدة؟

ما هي العوامل الثلاث الأكثر أهمية التي تغريك لقبول فرصة عمل جديدة؟



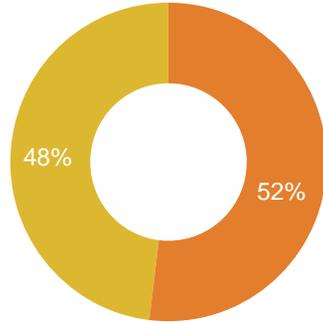
توقعات المواهب في 2015



المواهب في الإمارات العربية المتحدة تبحث عن فرص عمل أكثر من المعدل العالمي

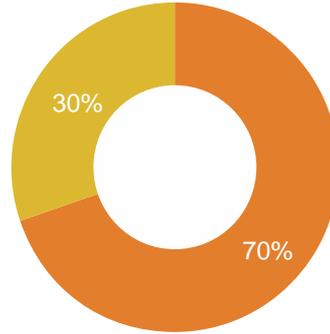
المهنيون في الإمارات العربية المتحدة يبحثون عن فرص عمل جديدة أكثر مقارنة بمهنيين في أماكن أخرى من العالم.

الإمارات العربية المتحدة



● غير باحث عن عمل
● باحث عن عمل

العالم



● غير باحث عن عمل
● باحث عن عمل

المرشحون غير الباحثين عن عمل قد يكونوا:

- على اتصال بشبكات شخصية
- منفتحون للحديث مع مسؤول توظيف
- راضون تماماً ولا يريدون تغيير عملهم

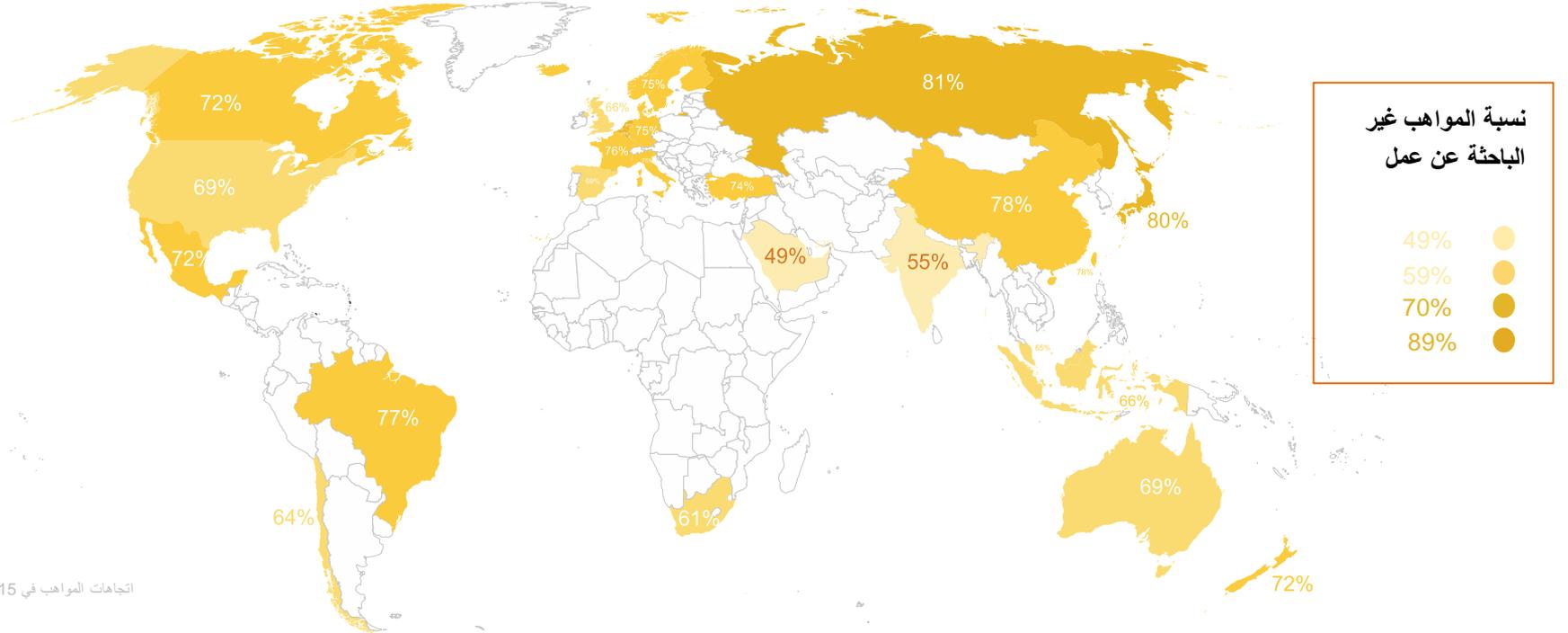
المرشحون الباحثون عن عمل قد يكونوا:

- يبحثون عن عمل بالفعل
- يستكشفون سوق العمل عدة مرات بالأسبوع

كيف تصنف وضع بحثك الحالي عن عمل؟

المواهب التي لا تبحث عن عمل حول العالم

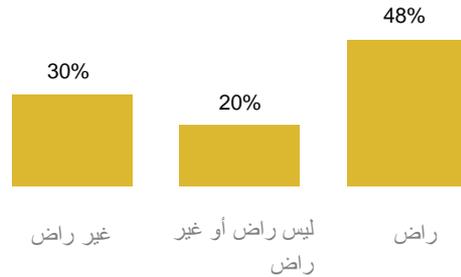
الخريطة أدناه تساعدك على إستقطاب المواهب من عدة دول. كلما كانت مجموعة المواهب في دولة يقل فيها البحث عن عمل، كلما تطلب منك أكثر جذب انتباه المواهب بعلامتك التجارية وأن تكون استباقياً في عرضك عليهم فرص عمل جديدة.



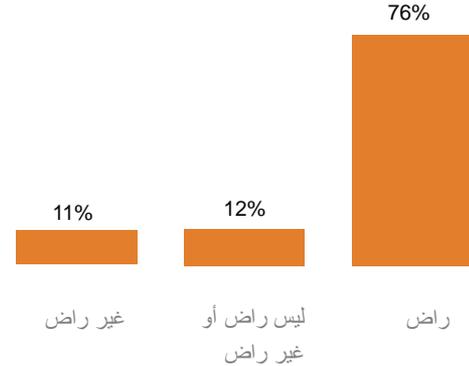
بحث المواهب عن عمل لا يعني أنها غير راضية عن عملها

مع تحسن الاقتصاد العالمي، عدد أكبر من المهنيين يرغب استكشاف فرص عمل جديدة بغض النظر عن مدى رضاهم في دورهم الحالي .

الرضا الوظيفي للمواهب الباحثة عن عمل



الرضا الوظيفي للمواهب غير الباحثة عن عمل



ما هو مستوى رضائك عن عملك الحالي بشكل عام؟

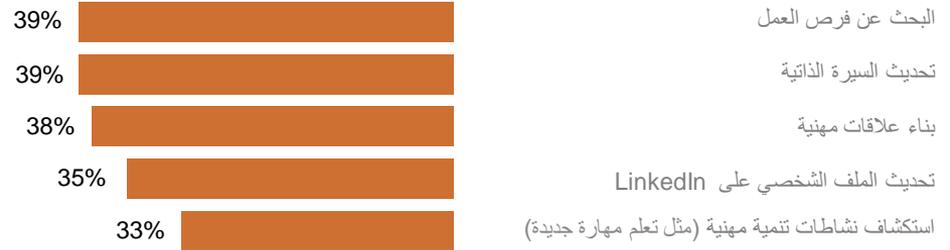


سلوك المواهب

المهنيون حول العالم يحسنون دائماً علامتهم المهنية

كلا من المواهب الباحثة عن عمل أو غير الباحثة عن عمل تقضي وقتاً في نشاطات تدعم سمعتهم المهنية لزيادة فرصهم الوظيفية في المستقبل.

نشاطات التنمية الوظيفية الأكثر شيوعاً في الشهر الماضي

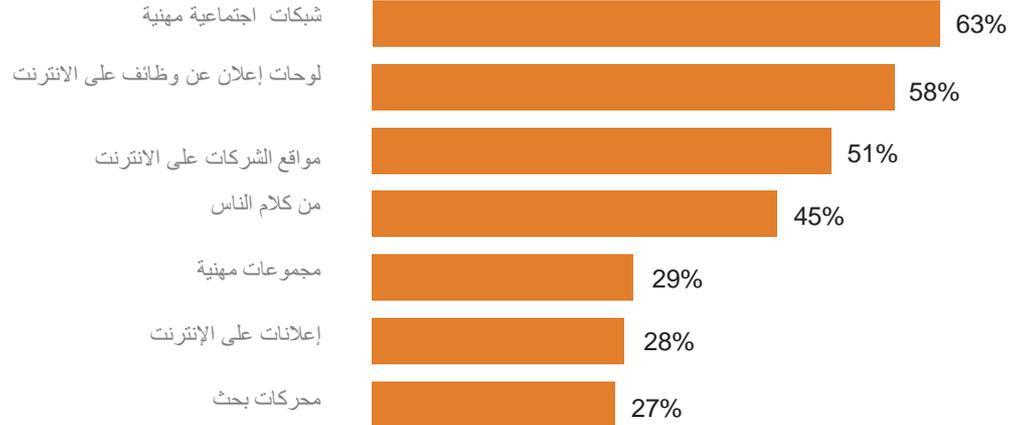


أي من النشاطات التالية اشتركت فيها خلال الشهر الماضي؟

تستخدم المواهب في الإمارات العربية المتحدة شبكات اجتماعية مهنية للبحث عن فرص جديدة

عندما ترغب المواهب في الإمارات العربية المتحدة إيجاد فرص عمل جديدة تستخدم شبكات اجتماعية مهنية مثل LinkedIn.

القنوات الأكثر شيوعاً التي تستخدمها المواهب للبحث عن فرص عمل



فكرة مفيدة

العديد من المهنيين يعتمدون على أصدقائهم وزملائهم في العمل لاكتشاف فرص جديدة. هل تعرف ما يقوله الأشخاص الآخرون عن منظمك كمكان للعمل؟

حول موظفيك إلى أنصار موالين لعلامتك التجارية لتعزيز جهودك في التوظيف.



المحادثة الأولى

عندما يكون لديك شك، تواصل

في المرة القادمة التي تتردد فيها في الاتصال بالموهبة؛ تذكر أن المهنيين في الإمارات العربية المتحدة يهتمهم السماع عن فرص العمل الجديدة.

الموهبة تهتم بالسماع من مسؤول التوظيف أو وكيل توظيف

86%

14%

- (مهتم) إلى أبعد حد، جداً أو بعض الشيء
- (غير مهتم) ليس جداً، على الإطلاق

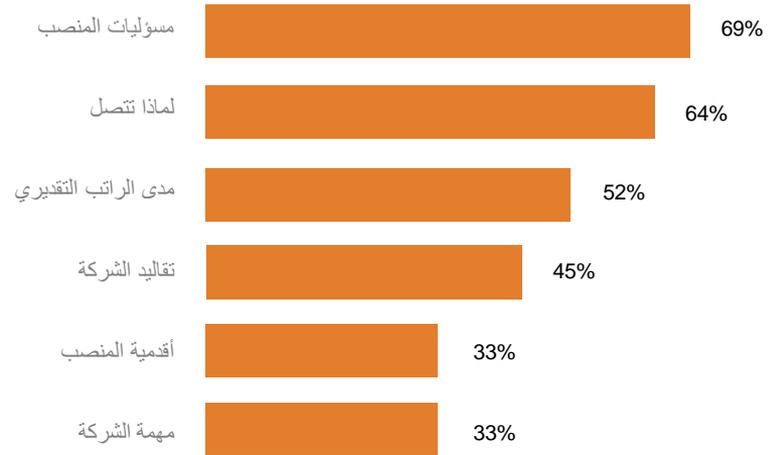
من المواهب حول العالم تهتم بالتحدث مع مسؤول توظيف في شركة أو مؤسسة توظيف. **78%**

إلى أي درجة تهتم بالتحدث مع مسؤول توظيف لدى الشركة أو وكيل توظيف أو شركة توظيف حول فرصة عمل؟

الاتصال الأول: ما تريد الموهبة معرفته

عندما تتصل لأول مرة بمهنيين حول فرص عمل، تأكد من شرح مسؤوليات المنصب ولماذا هم مناسبين لهذا المنصب.

ماذا تريد المواهب معرفته أولاً



فكرة مفيدة

هل تستخدم InMail؟ معظم الأشخاص يقرأون رسائل InMail وهم ينتقلون من مكان إلى آخر، ولهذا السبب عليك اجتذاب انتباههم بشمل المعلومات التي يهتمون بها فقط في مراسلات InMail.

معرفة ماهو ضروري (وليس ضرورياً) سيكسبك درجة أعلى من قبول مراسلات InMail واجتذاب انتباه المواهب.

بغض النظر عن مستوى اهتمامك، ما هي أهم المعلومات التي يجب أن يشملها مسؤول التوظيف في الشركة أو وكيل توظيف يعمل لحساب شركة بحث وتوظيف في أول رسالة يرسلها لك؟

ثلاث أفكار مفيدة لمراسلات LinkedIn من InMail

1

اتصل أولاً بالمتابعين.

من الأرجح أن يرد 81% من متابعي الشركة على LinkedIn على مراسلاتك عبر InMail بالمقارنة مع هؤلاء الذين لا يتابعونك.

2

لا تخلط بين العمل وعطلة نهاية الأسبوع.

من الأرجح أن تنخفض نسبة الرد على رسائل InMail المرسلة يوم السبت بحوالي 16% بالمقارنة مع الرسائل المرسلة خلال أسبوع العمل.

3

كلما اقتربت من عطلة نهاية الأسبوع كلما قل احتمال الرد على رسالتك.

من الأرجح أن ترتفع نسبة الرد على رسائل InMail المرسلة يوم الخميس بين الساعة 9 إلى 10 صباحاً بنسبة 12% بالمقارنة مع الرسائل المرسلة يوم الجمعة خلال الفترة ذاتها.



تجربة المقابلة

المقابلة تشكل نقطة حاسمة في البحث عن وظيفة

مهما حاولت في شرح مميزات الوظيفة، فإن جميع المهنيين تقريباً لا يكون لديهم قرار نهائي بشأن الوظيفة والشركة أثناء المقابلة. لذلك، فإن إجراء المقابلة بشكل صحيح سوف يؤدي إلى توظيف الموهبة، بينما إجراء المقابلة بشكل غير صحيح قد يضيع جهودك في التوظيف.

53%

من المواهب قالوا إن أهم مقابلة هي تلك التي جرت مع مديرهم المحتمل

87%

من المواهب قالوا إن التجربة الجيدة في المقابلة قد تغير رأيهم حول المنصب أو الشركة حتى إذا كانوا يشكون بها سابقاً

83%

من المواهب أفادوا بأن التجربة السيئة في المقابلة قد تغير رأيهم حول المنصب أو الشركة حتى إذا أعجبوا بها سابقاً

تجربة المقابلة لها تأثير كبير على القرار النهائي للموهبة

الموهبة تعبر بوضوح عن رأيها – تجربة المقابلة تعد عاملاً رئيسياً في إذا ما كانت الموهبة ستتنضم لمؤسستك أو ستستمر في رحلة البحث عن عمل.

أهمية المقابلة في القرار النهائي للموهبة



● هامية إلى أبعد حد أو هامية جداً

● هامية بعض الشيء

● غير مهمة

إذا كنت تخسر مرشحين بعد المقابلة، عليك الاجتماع بفريقك ومديري التوظيف وشركائك في قسم الموارد البشرية لتبادل الأفكار حول طريقة العمل معاً لإجراء مقابلة تؤدي إلى تجربة موجبة لكل مرشح.

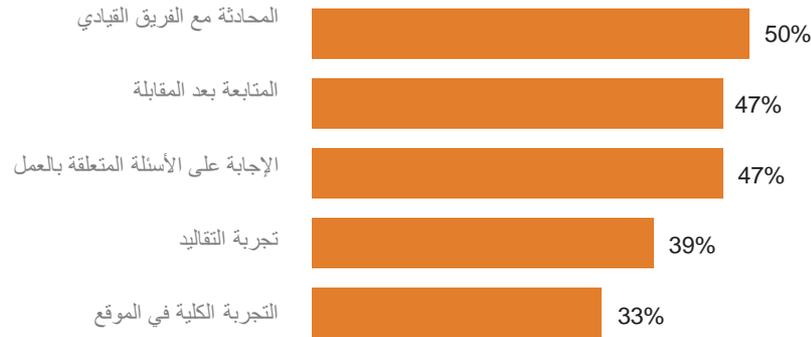
فكرة مفيدة

ما مدى أهمية تجربة المقابلة بشكل عام في اتخاذ قرارك للانضمام إلى شركة؟

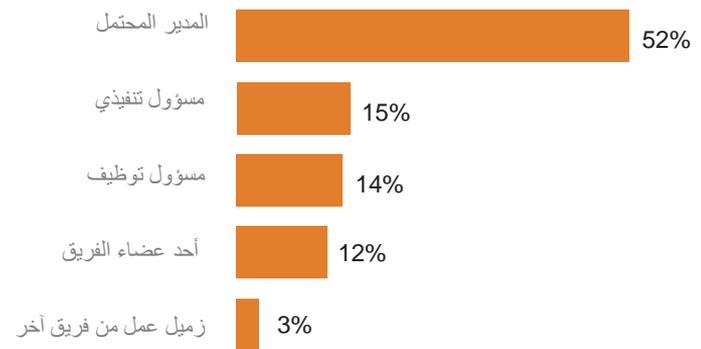
الأمور التي يهتم بها المرشحون في الإمارات العربية المتحدة خلال تجربة المقابلة

المنافسة من أجل المواهب جارية. لتمييز مؤسستك واجتذاب أفضل المواهب، تأكد من تقديم ما يهم المرشحين خلال تجربة المقابلة.

ماذا تريد الموهبة أن تفعل في يوم المقابلة



بمن تريد الموهبة أن تجتمع في يوم المقابلة



خارج مقابلتك مع مديرك المحتمل و/أو فريقك، أي من التالي كان له أكثر أهمية في تجربتك الإيجابية؟

من هو الشخص الأكثر أهمية في تحديد ما إذا كانت تجربة مقابلتك كانت إيجابية؟

استمرار التواصل بعد يوم المقابلة

تأكد من أن ترسل ردا بعد مرور يوم المقابلة. المرشحون يريدون السماع منك بعد المقابلة وتلقي معلومات محدثة بشأن طلبهم للعمل.

من المهنيين يريدون سماع الأخبار السارة
عن طريق الهاتف

77%

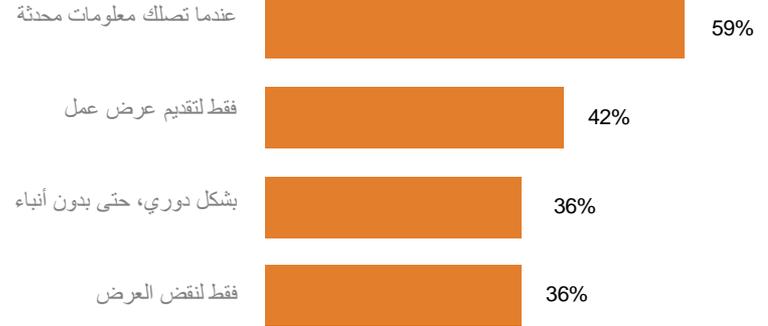
من المهنيين يريدون سماع الأخبار السيئة عن
طريق البريد الإلكتروني

65%

الأخبار الجيدة لها أكثر تأثير عند تقديمها شخصياً.
اجعل مرشحك يشعر بأهميته من خلال عرض العمل
عليه عن طريق الهاتف.

فكرة مفيدة

ما تريد المواهب حول العالم أن تسمع منك



بعد المقابلة، متى تريد أن تسمع من مسؤول التوظيف أو وكيل التوظيف عن المنصب؟

تجاوز توقعات المواهب

المؤسسات التي تفوز بأفضل المواهب اليوم هي تلك التي تعرف كيف تفاجئ وتفرح مرشحها من خلال رحلة البحث عن وظيفة.

تقديم بعض الملاحظات عن المقابلة للمرشح يظهر له اهتمامك بنجاحه المهني سواء عمل معك أو لا.

41%

من المواهب حصلت على ملاحظات
عن المقابلة

94%

من المواهب تريد الحصول على
ملاحظات حول المقابلة

ابحث عن مزيد من الفرص لتقدم للموهبة تجربة قيمة مع مؤسستك. حتى المرشحين الذين لا يتم توظيفهم لهم نفس التأثير على سمعة مؤسستك وعلامة مواهبك مثل هؤلاء الذين ينضموا إلى فريقك أو يتم توظيفهم.

فكرة مفيدة

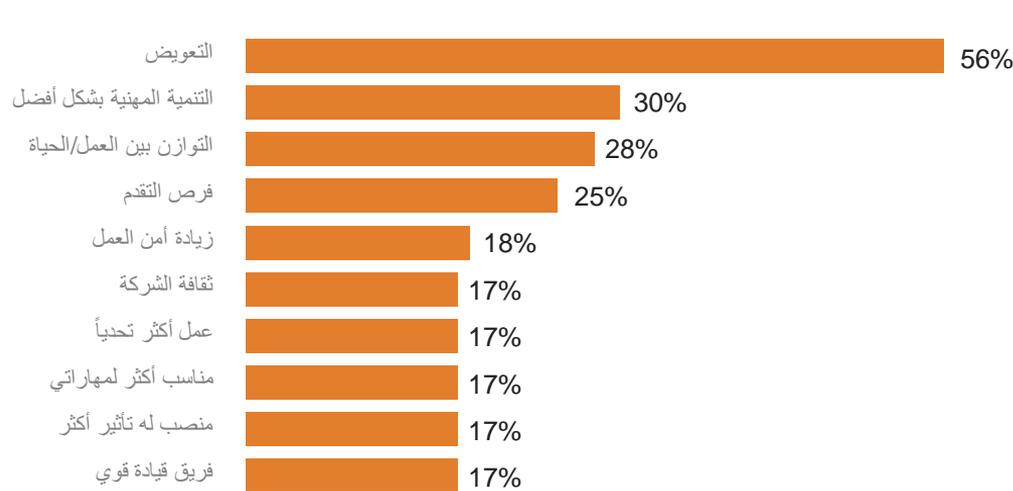


القرار النهائي

تحويل عدد أكبر من المرشحين إلى موظفين

عندما يفكر أحد المرشحين في عرض عمل، هناك عدة عوامل تهتمه جداً وبعضها لا يهتم بها بالكاد. ارفع نسبة توظيف المرشحين من خلال معرفة الفارق.

أهم عوامل الموهبة في الإمارات العربية المتحدة عند اعتبار عرض وظيفة



من المواهب تقول أن إتصال مديرهم
المحتمل بهم قد يؤثر على سرعة
قبول عرض العمل

94%

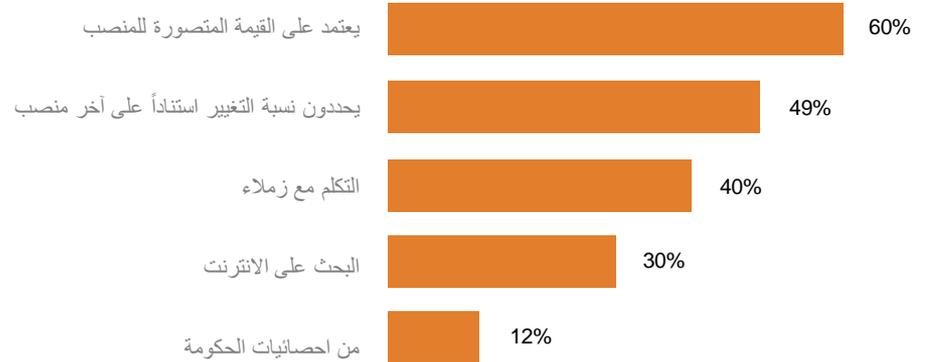
من المواهب تقول أن اتصال مسؤول
التوظيف بهم يؤثر على سرعة قبول
عرض العمل

89%

التفاوض حول الراتب :الموهبة تثق بمقدرتها

معظم المهنيون يعتمدون على بصيرتهم في تحديد الراتب العادل

المعيار الذي تستند عليه المواهب في تحديد الراتب



لمحة

ضع توقعات واقعية وأجب على الأسئلة حول مسؤوليات الوظيفة وحمل العمل بصدق حتى يستطيع المرشح تحديد مدى الراتب الذي يشعر بأنه عادل له.

الهدف من أي تفاوض حول الراتب هو عرض سعر عادل وتقبل الأمور بانفتاح ذهني، وفوق كل شيء، جعل المرشح يشعر بقيمته.

ما هو المعيار الذي تستخدمه لتحديد الراتب العادل؟

ماذا يسبب خيبة المواهب في رحلة البحث عن عمل؟

”

التوظيف مثل الزواج من حيث الاجتماع بشريك المحتمل عدة مرات. أود أن أرى عدة مقابلات عمل تستمر على مدى عدة أيام لتحديد ما إذا كان المرشح ملائماً للمنصب.

الوعد الفارغة والتعبيرات الطنانة والاتصال بي بعد الساعة السادسة مساءً.

من الصعب أن لا تستلم مكالمة تقييم بعد المقابلة. وإلا كيف يمكنني أن أعرف كيف أحسن؟

هناك الكثير من الغموض. معرفة المزيد من المعلومات مقدماً يمكن أن يوفر الكثير من الوقت على الطرفين.

من المحبط أن يشعر الفرد بأن لا أحد يستمع له. أريد من مسؤولي التوظيف فهم مهاراتي الفريدة وعن ماذا ابحث في مناصبي الجديد قبل عرض العمل علي.

الاجراءات تأخذ وقتاً طويلاً.

“

المنهج

استطلعت LinkedIn المواهب في فبراير ومارس 2015.

سئل المستجيبون حول المواقف والآراء عن عدة أوجه متعلقة بالبحث عن عمل.

جمعت LinkedIn إجابات استطلاع 20,931 عضو في LinkedIn حول العالم حالياً في وظائف مختلفة. هامش الخطأ النظري العام لهذا الاستطلاع كان $\pm 0.68\%$ عند 95% من فاصل الثقة وأعلى للمجموعات الفرعية.



البلدان الاسكندنافية: 1749

المملكة المتحدة: 738

روسيا: 745

كندا: 717

بلجيكا: 618

هولندا: 678

ألمانيا: 739

الصين: 949

فرنسا: 679

إيطاليا: 691

الولايات المتحدة الأمريكية: 909

اسبانيا: 665

تركيا: 711

اليابان: 675

المكسيك: 708

الإمارات العربية المتحدة: 593

هونغ كونغ: 290

المملكة العربية السعودية: 760

تايوان: 366

الهند: 906

ماليزيا: 631

البرازيل: 663

سنغافورة: 542

اندونيسيا: 771

تشيلي: 546

نيوزيلندا: 667

جنوب أفريقيا: 766

استراليا: 726

حول حلول المواهب من LinkedIn

تقدم حلول المواهب من LinkedIn مدى كاملاً من حلول التوظيف لمساعدة المؤسسات من كافة الأحجام في إيجاد وإشراك واجتذاب أفضل المواهب.

تم تأسيس LinkedIn في 2003 لربط المهنيين حول العالم ولجعلهم أكثر إنتاجية ونجاحاً. مع أكثر من 347 مليون عضو حول العالم، بما في موظفين تنفيذيين من كل شركة مصنفة في فورتشون 500، تعتبر LinkedIn أكبر شبكة مهنية في العالم.

اشترك في مدونتنا
Talent.linkedin.com/blog



مشاهدة تسجيلاتنا المصورة على YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



يرجى زيارة موقعنا SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions



إحصل على المزيد من الأفكار
talent.linkedin.com



تابعنا على Twitter
[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



اتصل بنا على LinkedIn
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>



حول المؤلفين



زينة هرموش

اختصاصية تسويق

LinkedIn

زينة تهتم بتنظيم أحداث و بث الحملات الإلكترونية المبتكرة التي تعرض LinkedIn إلى العملاء المحتملين في منطقة الشرق الأوسط.



سام جيجر

مستشار أبحاث حلول المواهب

LinkedIn

سام باحث خبير في فريق Insights التابع لـ LinkedIn كشف مع زملائه معلومات مفيدة من بيانات تملكها LinkedIn.



اليسا ستينج

مديرة تسويق مساعدة حلول المواهب

LinkedIn

أليسبا مسؤولة متحمسة لتسويق محتوى يعتمد على البيانات باستخدام بيانات LinkedIn لجعل المواهب المهنية أكثر إنتاجية ونجاحاً.



رايان باتي

مدير التسويق حلول المواهب

LinkedIn

يعتقد رايان في قوة رواية القصص العظيمة لنقل الأفكار ذات المغزى. يقود فريقاً من خبراء التسويق يقومون بالتقاط ومشاركة الأفكار المفيدة والقصص لخدمة صناعة المواهب.