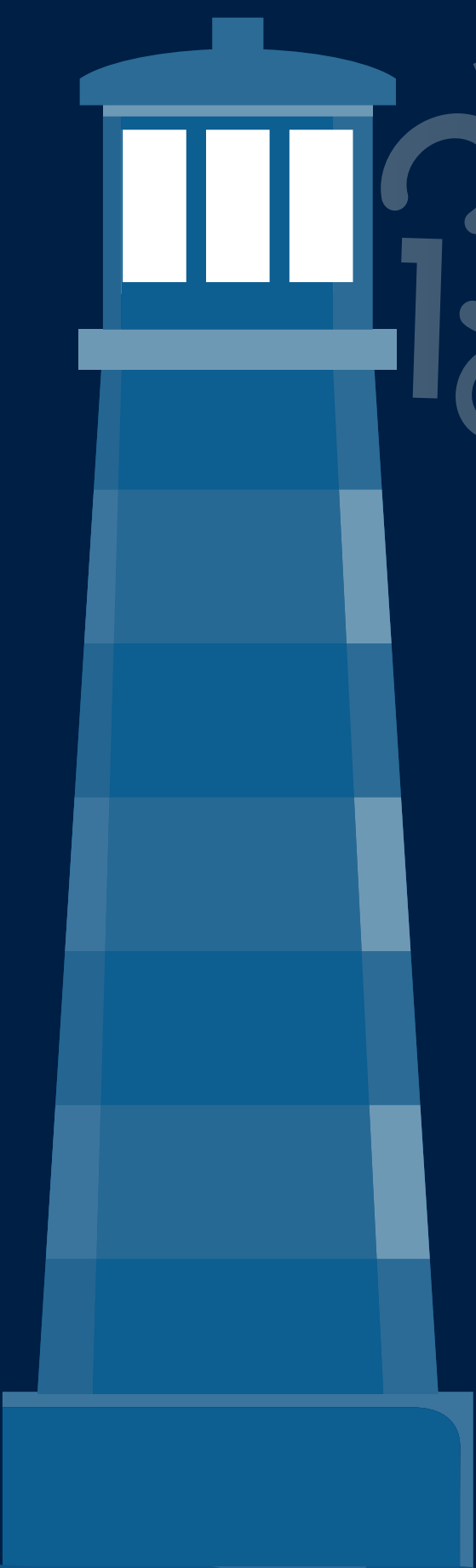


دليل تقرير الرواتب 2022



﴿ منقول عبر مجموعة رجال الأعمال ﴾

جدول المحتويات

3	حول تقرير الرواتب
4	عن محترفو التوظيف
5	خطاب الرئيس التنفيذي
6	المالية و المحاسبة
9	إدارة سلسلة الإمداد
11	إدارة المواد البشرية
13	تكنولوجيا المعلومات
17	التسويق
20	التجارة الالكترونية وتطبيقات توصيل الطعام
25	القطاع العام
27	خدماتنا
28	تعرف على الفريق الذي وراء هذا التقرير
29	الخاتمة

حول تقرير الرواتب

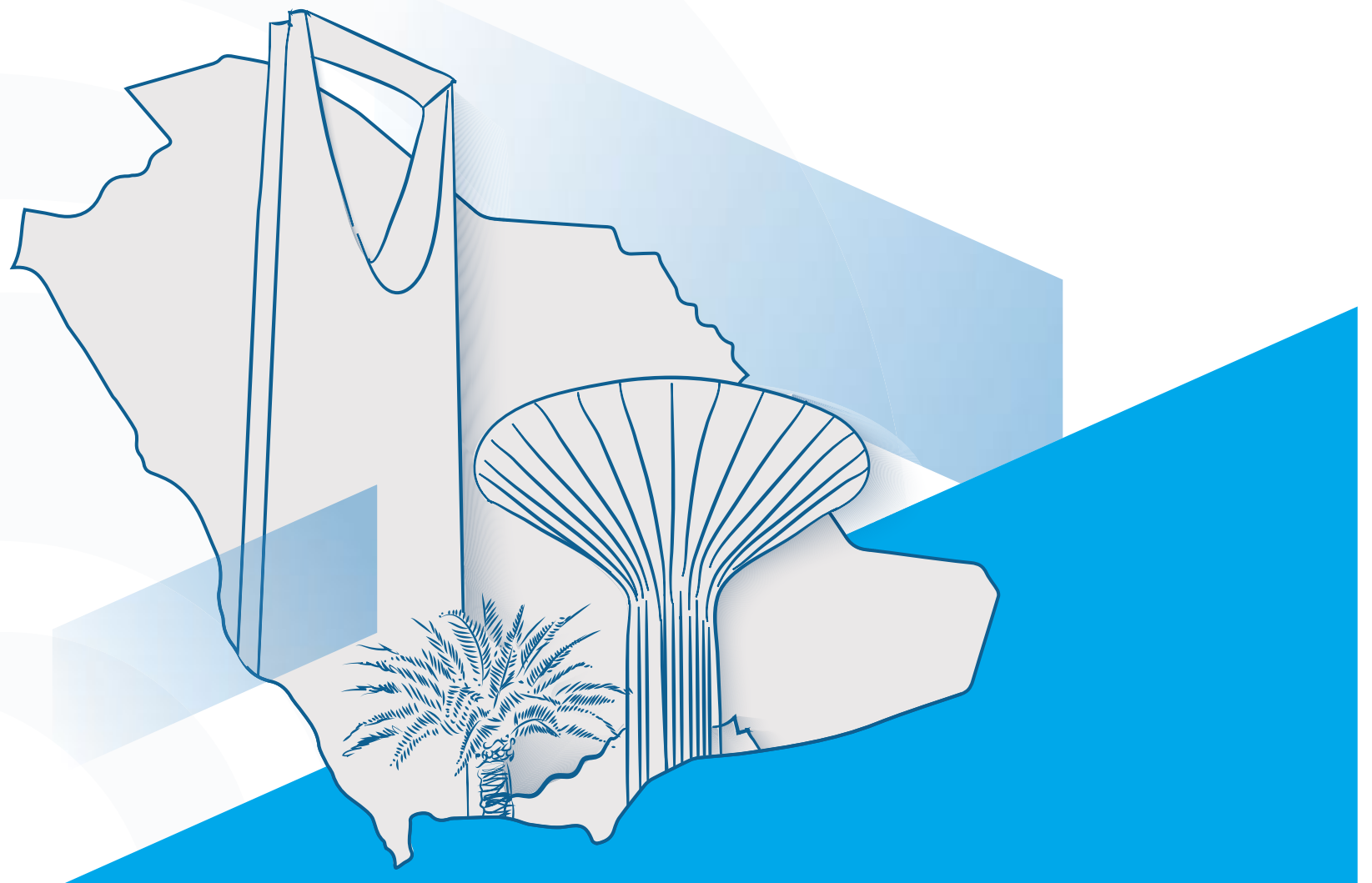
يعد التنافس الشديد في استقطاب المواهب في سوق العمل في المملكة العربية السعودية أحد أبرز تحديات رأس المال البشري في عام 2022، مما يعكس أهمية الموارد البشرية ومدى مرونتها. نتيجة لذلك، يجب أن يكون كل من صاحب العمل والموظف على دراية بالتحديات التي تواجه سوق المواهب ولديه معرفة بمتوسط الأرباح في مختلف القطاعات / الصناعات. كما هو معروف في سوق المواهب، هناك عدة عوامل تلعب دورًا رئيسيًا في تحديد الراتب المناسب لكل وظيفة بناءً على منهجيات معينة لتقييم الوظائف.

أصبحت عملية استقطاب المواهب تحديًا بارزًا تواجهه جميع المنظمات في مختلف الصناعات التي تهدف إلى إيجاد ذوي المواهب الأكثر كفاءة. علاوة على ذلك، تم تطوير سوق العمل في المملكة العربية السعودية عن طريق نشر الوعي الذي يوسع الآفاق ويزيد من الفرص المهنية.

تتطلع شركة محترفو التوظيف إلى إحداث تغيير في تحول رأس المال البشري داخل الصناعات المختلفة، للتنافس في كونها شركة تقدم خدمات استشارات موارد بشرية وإدارية وخدمات استقطاب المواهب التي لها دور بارز فيما يتعلق بتحديات رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية.

نقدم إليكم دليل الرواتب الذي يختص بسوق العمل في المملكة العربية السعودية في مختلف الصناعات مثل: القطاع العام، والسلع الاستهلاكية، وتجارة التجزئة، وتكنولوجيا المعلومات، والتسويق، والتجارة الإلكترونية، والاستشارات الإدارية، والخدمات المصرفية. نحن ندرس تطور الوظائف من بداية الحياة المهنية إلى المستويات الوظيفية العليا، بالإضافة إلى دراسة توجهات وأفضل ممارسات التوظيف لعام 2022. نسعى لتقديم رؤى ونتائج دقيقة في تقرير دليل الرواتب.

تركز منهجية إحصاءات سوق العمل لدينا على الوظائف الأكثر طلبًا في الصناعات المختلفة المتعلقة بكل من المنظمات الكبيرة والمتوسطة التي تعتمد على أساليب معتمدة في تقييم الوظائف. بالتالي، لقد قمنا بإعداد 3 نطاقات رواتب لكل وظيفة مرتبطة بوظائف العمل المختلفة في الصناعات المتعددة.



عن محترفو التوظيف

تأسست شركة محترفو التوظيف في عام 2015، وقد نمت لتصبح شركة رائدة في مجال الاستشارات، كما أنها تقدم خدمات مبتكرة ومتخصصة في مجال استقطاب المواهب التي تشمل البحث التنفيذي وخدمات التوظيف وبناء ملف تعريف، حيث تكمن خبرتنا في القدرة على تكييف خدماتنا وفقًا لاحتياجات العملاء من خلال تقديم الاستشارات الإدارية و استشارات الموارد البشرية وحلولها بالإضافة إلى تقديم الاستشارات للشركات الناشئة والحلول التقنية للموارد البشرية. لقد تم تصميم خدماتنا الاستشارية الفريدة بكل احترافية لتمكين العملاء من تحقيق النجاح في سوق العمل، كما أنها تحسن من عملياتهم التجارية وتساعدهم على التطور على نطاق عالمي.

سنة التأسيس

2015

 Professional
Recruitment



خطاب الرئيس التنفيذي

من بداية تأسيس محترفو التوظيف ونحن نتطلع إلى تطوير مجالات الموارد البشرية المحلية، والتركيز على بناء دراسات الحالة المحلية والإقليمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والبحث التنفيذي لأكثر من 18 صناعة. نحن نركز في محترفو التوظيف على تقديم الخدمات التي تتجاوز توقعات عملائنا، ونعتقد أن إعداد دليل للرواتب سيساعد المرشحين وأصحاب العمل على فهم العوامل المختلفة التي تساهم في تشكيل استراتيجيات التعويضات والمزايا لكل من الأفراد والمنظمات.



المالية والمحاسبة

1

ما بعد الجائحة



دفع الضرر العالمي التي تسببته جائحة كورونا سوق العمل في المملكة العربية السعودية للوصول إلى مرحلة البقاء لبعض الصناعات المالية، نظرًا للتوجه الدولي نحو سد فجوات استقطاب المواهب المتأثرة بسبب الوباء.

تقدم المملكة العربية السعودية دليل تنموي بما يتعلق بخدمات القطاعات المالية المحلية للتمكن من المنافسة عالميًا، مما مكّن الصناعة المصرفية من الحفاظ على زخم التوظيف خلال عام 2021 مع وجود بعض القيود على استراتيجيات التوظيف المعتادة. ولكن كانت هناك بعض الاستثناءات لضمان استمرارية العمل طوال فترة الجائحة الصعبة بأقل قدر من الضرر بين مختلف المنظمات والمجالات في السوق. وتجدر الإشارة إلى أنه كان عامًا مليئًا بالتحديات بالنسبة للصناعة المصرفية المحلية في مجالات التوظيف والاحتفاظ والترويج.

الخدمات المصرفية الرقمية والخدمات المالية

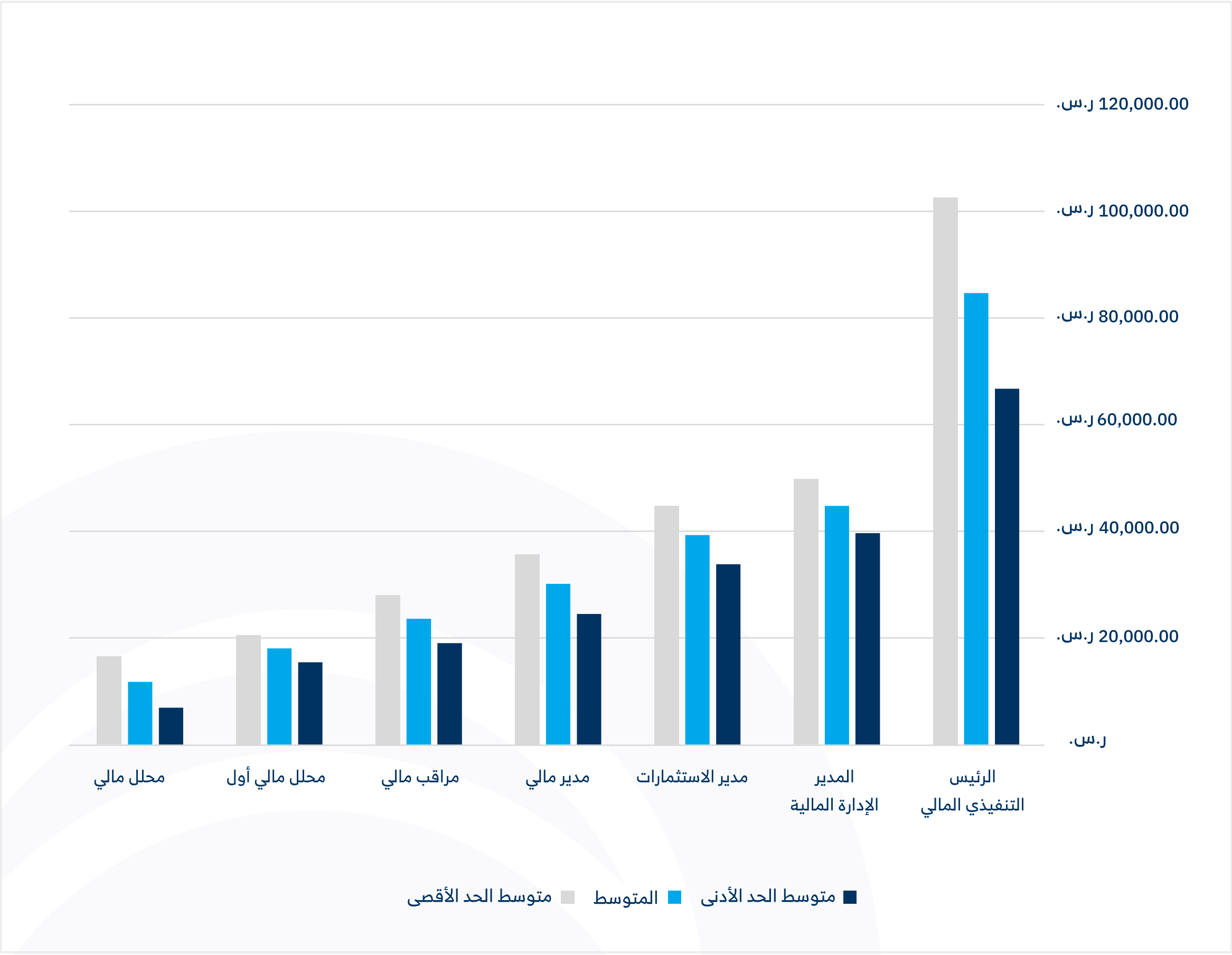


نحن نواكب اليوم ركائز الثورة الصناعية الرابعة التي تعتمد بشكل كبير على المواهب والتكنولوجيا، وتتمتع بقدرة تنافسية عالية في الصناعات المالية، ولقد أصبح هذا المجال ضرورياً جداً في أوائل عام 2021، حيث قام البنك المركزي السعودي SAMA بتقديم شروط لشركات القطاع الخاص للحد من عدد الفروع العاملة التي لا تقدم خدمات عبر الإنترنت وسط أزمة كورونا. وبالتالي، إن تطوير طرق تواصل سهلة للتوظيف وتطوير برامج لتعزيز المواهب في القطاع المصرفي يعد خطوة مشجعة. لقد زاد معدل استقطاب المواهب بشكل كبير في القطاع المالي في كل من التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي وإدارة المخاطر والأمن السيبراني وزادت هذه المعدلات حتى 50٪ تعويض لاستقطاب ذوي المواهب إلى المجالات المتخصصة.



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي المالي	+ 14 سنة	66,678 ر.س.	84,610.95 ر.س.	102,543.9 ر.س.
المدير الإدارة المالية	13-8 سنة	39,644 ر.س.	44,694 ر.س.	49,744 ر.س.
مدير الاستثمارات	11-7 سنة	33,766 ر.س.	39,245.5 ر.س.	44,725 ر.س.
مدير مالي	10-7 سنة	24,488 ر.س.	30,071.5 ر.س.	35,655 ر.س.
مراقب مالي	8-5 سنة	19,023 ر.س.	23,530.5 ر.س.	28,038 ر.س.
محلل مالي أول	6-3 سنة	15,450 ر.س.	17,969 ر.س.	20,488 ر.س.
محلل مالي	4-0 سنة	6,877 ر.س.	11,699.5 ر.س.	16,522 ر.س.

المالية والمحاسبة

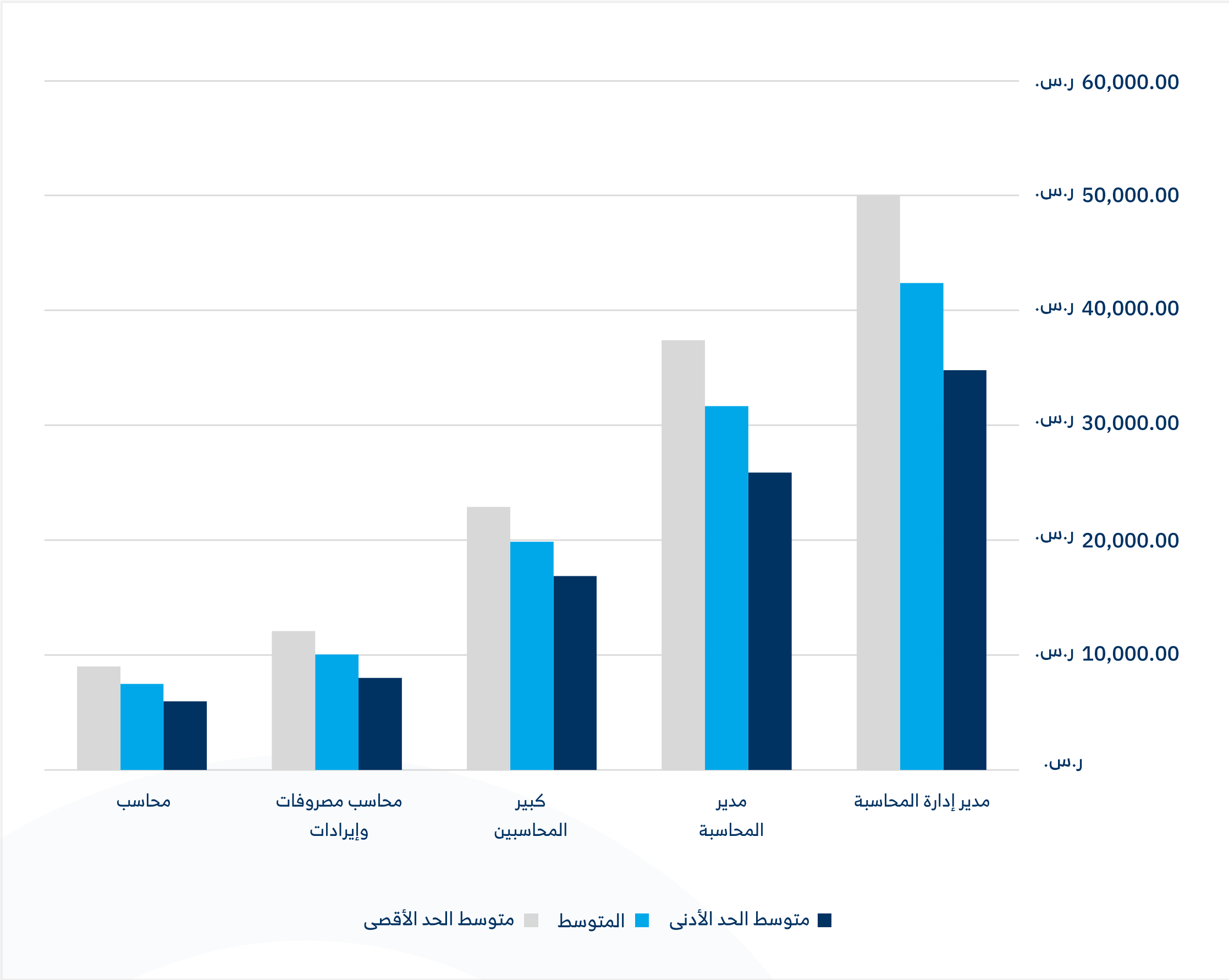


المالية والمحاسبة



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
مدير إدارة المحاسبة	12 + سنة	34,788 ر.س.	42,371 ر.س.	49,954 ر.س.
مدير المحاسبة	10-6 سنة	25,897 ر.س.	31,665 ر.س.	37,432 ر.س.
كبير المحاسبين	7-4 سنة	16,903 ر.س.	19,897 ر.س.	22,890 ر.س.
محاسب مصروفات وإيرادات	4-1 سنة	8,032 ر.س.	10,059 ر.س.	12,086 ر.س.
محاسب	2-0 سنة	6,002 ر.س.	7,506 ر.س.	9,010 ر.س.

المالية المحاسبة



المالية المحاسبة



لا تقتصر التحديات على البحث عن المواهب والجانب المالي فقط، بل تتجلى داخل أنشطة ووظائف سلسلة الإمداد المختلفة. على الرغم من أن هذه التحديات ساهمت في إدراك الجوانب المراد تحسينها، إلا أن قادة المواهب السعوديين لا زالوا يديرون وظائف وشركات مختلفة تعمل في هذا المجال، كما يشهد السوق توسعاً كبيراً في القطاعين العام والخاص.

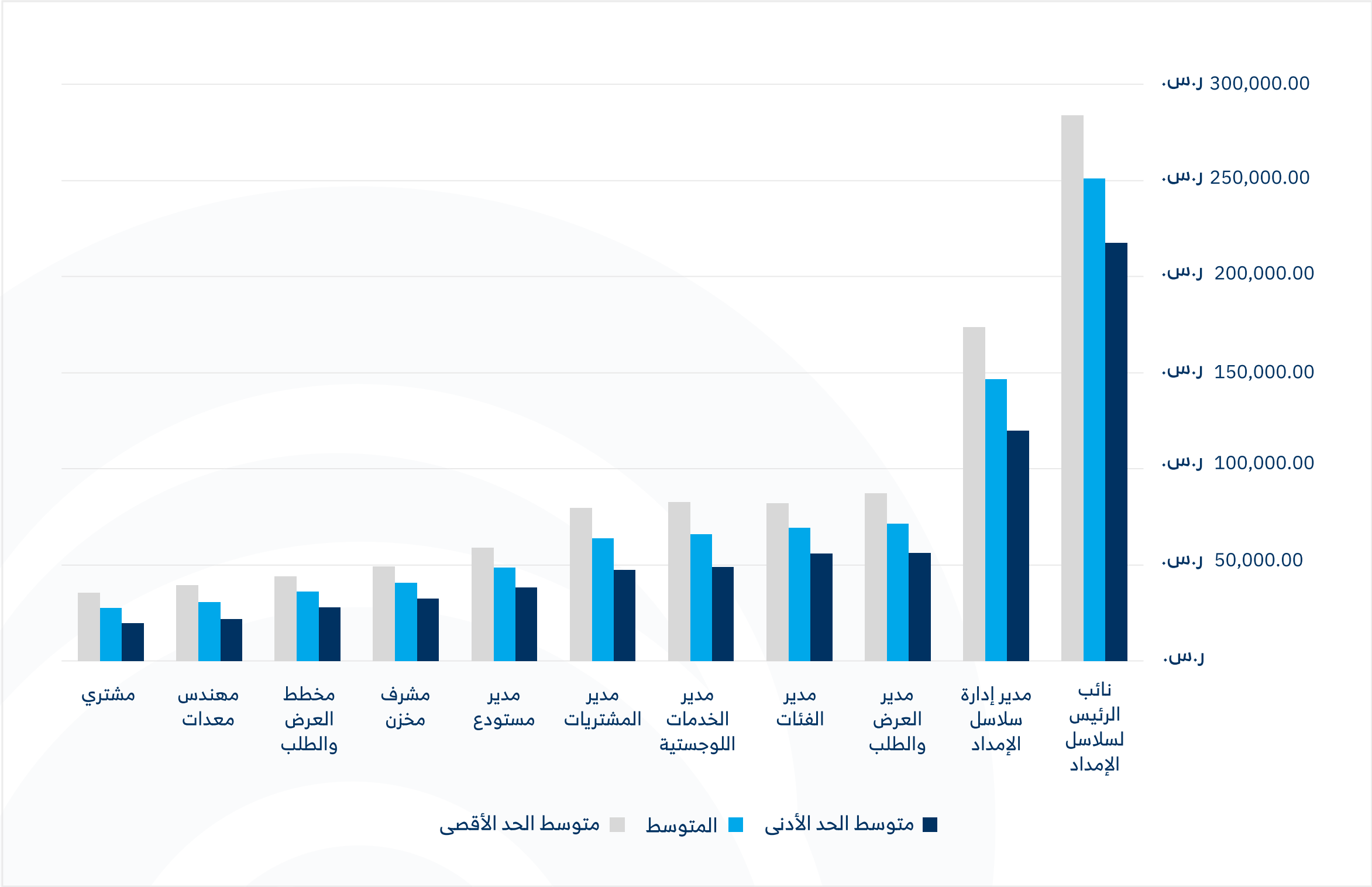
يعتبر إنترنت الأشياء (IoT) في التحول الرقمي لسلسلة التوريد نظاماً بيئياً بارزاً يمكن الاعتماد عليه، فهو يوفر حلولاً تقنية سريعة التحول تتطلب استقطاب مجموعة كبيرة من المواهب السعودية.

تبين كل من خدمات سلسلة التوريد، والأعمال التجارية عبر الإنترنت، والبيع بالتجزئة، والسلع الاستهلاكية، والأغذية والمشروبات، أن هناك طلب كبير على المواهب السعودية لبناء وتصميم وتنفيذ وقيادة وظائف أعمال متعددة. بدأت الشركات بإعداد برامج قادة المستقبل الخاصة بهم لضمان توافر استدامة المواهب بما يخدم تفويض المنظمة وضمان تطورها. كما أن نظام "مزيج القادة" مطلوب من قبل منظمات مختلفة لبناء ممارسات سلسلة التوريد الرقمية والفريدة من نوعها. بالتالي، ارتفع معدل استقطاب المواهب من 27٪ إلى 33٪ وفقاً للطلب الكبير على المواهب في مجال سلسلة التوريد.



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
نائب الرئيس لسلاسل الإمداد	15 + سنة	75,766 ر.س.	87,364.5 ر.س.	98,963 ر.س.
مدير إدارة سلاسل الإمداد	12 + سنة	47,874 ر.س.	58,645 ر.س.	69,416 ر.س.
مدير العرض والطلب	9-5 سنة	22,567 ر.س.	28,722 ر.س.	34,877 ر.س.
مدير الفئات	9-5 سنة	22,421 ر.س.	27,666.5 ر.س.	32,912 ر.س.
مدير الخدمات اللوجستية	9-5 سنة	19,633 ر.س.	26,376.5 ر.س.	33,120 ر.س.
مدير المشتريات	9-5 سنة	18,976 ر.س.	25,482 ر.س.	31,988 ر.س.
مدير مستودع	10-7 سنة	15,356 ر.س.	19,507 ر.س.	23,658 ر.س.
مشرف مخزن	6-4 سنة	13,123 ر.س.	16,388.5 ر.س.	19,654 ر.س.
مخطط العرض والطلب	6-3 سنة	11,123 ر.س.	14,405.5 ر.س.	17,688 ر.س.
مهندس معدات	5-2 سنة	8,733 ر.س.	12,238.5 ر.س.	15,744 ر.س.
مشتري	5-2 سنة	7,877 ر.س.	11,055 ر.س.	14,233 ر.س.

إدارة سلسلة الإمداد



إدارة سلسلة الإمداد



إدارة الموارد البشرية

ألقت جائحة فيروس كورونا بضغوط استثنائية على قادة الموارد البشرية أكثر من أي وقت مضى، لا سيما فيما يتعلق بعملية التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وإشراكهم لضمان استقرار ونمو المنظمات في المملكة العربية السعودية. حيث أن هناك تحديات يواجهونها في بناء قدرات الموارد البشرية الاستراتيجية لتصميم نماذج إدارة الموارد البشرية المختلفة في المملكة العربية السعودية.

الإدارة عن بعد:



ساهمت طريقة العمل الجديدة بزيادة الوعي حول كيفية تعزيز مشاركة الموظفين، وهي مهارة يجب على الإدارة تطويرها. كما أنها تقدم طرقًا جديدة للقيام بالمهام اليومية والروتينية. قبل تفشي فيروس كورونا، كان من غير المعتاد أن يكون لدى المنظمات برنامج للعمل عن بعد ولم تشجع اتباعها. أما الآن، تسعى جميع المنظمات تقريبًا لبناء استراتيجيات وخطط عمل عن بُعد فعالة نظرًا للكفاءة في التعامل مع مواردها وموظفيها. كما تعد الرقمنة والأتمتة الآن أحد أكبر عوامل التمكين في صناعة الموارد البشرية. على سبيل المثال، سهل تطبيق LinkedIn طريقة إدارة طلبات التوظيف على النحو الأمثل وتطورت التطبيقات في السنوات الخمس الماضية من نموذج بسيط إلى خدمة متكاملة تتيح للأطراف الأخرى الاستفادة من إدارة طلبات التوظيف.

قدرات ومؤهلات الموارد البشرية:



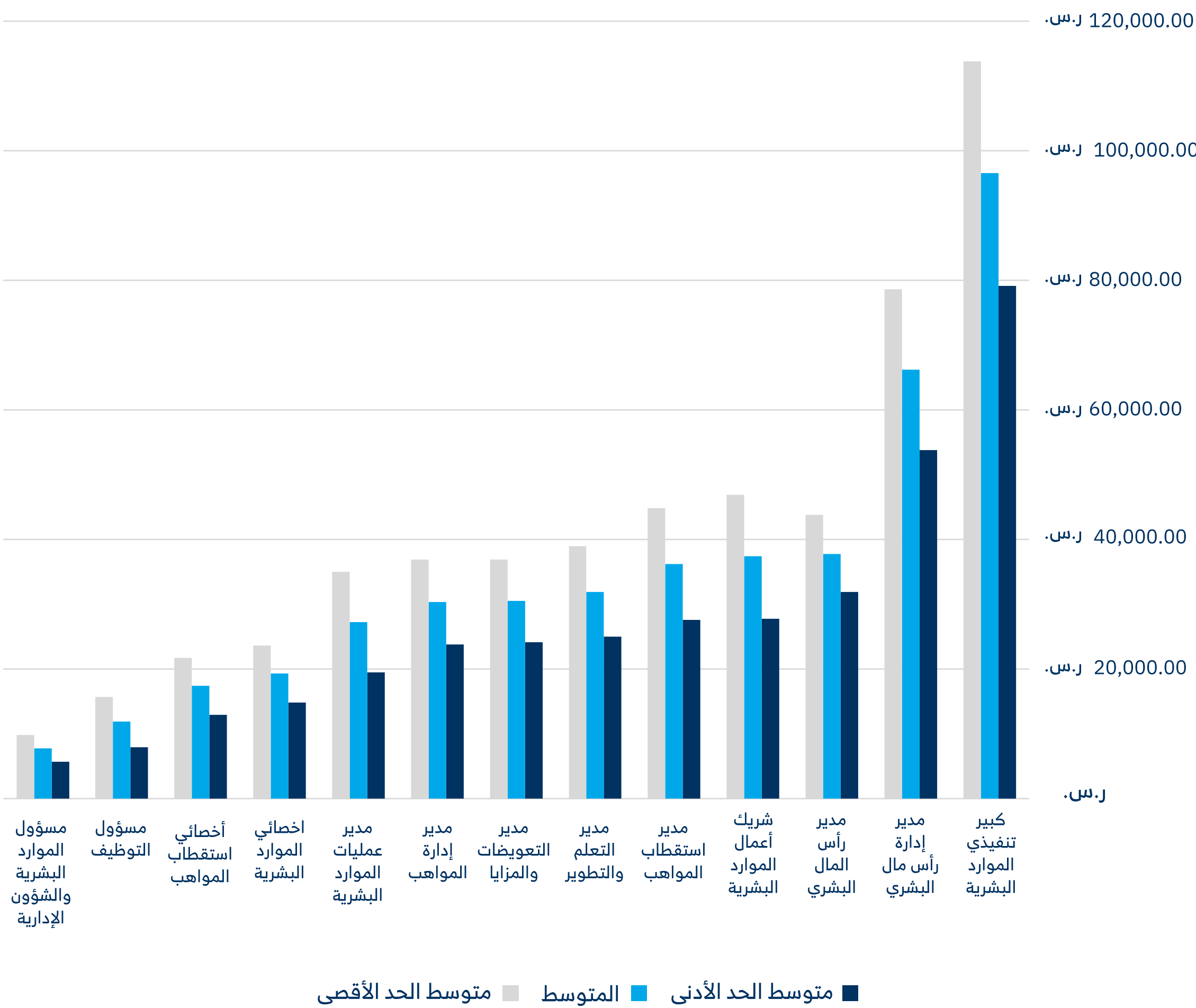
تعد تنمية قدرات الموارد البشرية أمرًا حاسمًا لإنشاء مزايا تنافسية مستدامة، حيث يمكن استخدامها لتحسين أداء المنظمة. اعتمدت هذه الدراسة منظور العمليات لاقتراح نموذج متكامل يأخذ في الاعتبار المتغيرات الرئيسية لقدرة الموارد البشرية والفعالية التنظيمية. تعد قيمة قدرات ومؤهلات العمل ضرورية لأنها تساعد في سد الفجوة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات، كما تساعد على فهم جوهر ما تفعله الشركة، وتوائم جهود التطوير مع الأولويات الاستراتيجية مما يساهم في تنمية القدرات وتعزيزها. هناك أيضًا علاقة بين قدرات ومؤهلات الموارد البشرية ورضا العملاء الداخليين والتي حظيت باهتمام كبير.

المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
كبير تنفيذي الموارد البشرية	+ 16 سنة	79,233 ر.س.	96,555 ر.س.	113,877 ر.س.
مدير إدارة رأس مال البشري	+ 12 سنة	53,766 ر.س.	66,200.5 ر.س.	78,635 ر.س.
مدير رأس المال البشري	11-7 سنة	31,877 ر.س.	37,877 ر.س.	43,877 ر.س.
شريك أعمال الموارد البشرية	9-5 سنة	27,877 ر.س.	37,432.5 ر.س.	46,988 ر.س.
مدير استقطاب المواهب	9-5 سنة	27,588 ر.س.	36,232.5 ر.س.	44,877 ر.س.
مدير التعلم والتطوير	9-5 سنة	24,988 ر.س.	31,988 ر.س.	38,988 ر.س.
مدير التعويضات والمزايا	10-5 سنة	24,122 ر.س.	30,560.5 ر.س.	36,999 ر.س.
مدير إدارة المواهب	9-5 سنة	23,877 ر.س.	30,377 ر.س.	36,877 ر.س.
مدير عمليات الموارد البشرية	9-5 سنة	19,455 ر.س.	27,221 ر.س.	34,987 ر.س.
أخصائي الموارد البشرية	7-4 سنة	14,877 ر.س.	19,277 ر.س.	23,678 ر.س.
أخصائي استقطاب المواهب	6-3 سنة	12,988 ر.س.	17,377.5 ر.س.	21,767 ر.س.
مسؤول التوظيف	5-2 سنة	7,987 ر.س.	11,865.5 ر.س.	15,744 ر.س.
مسؤول الموارد البشرية والشؤون الإدارية	3-0 سنة	5,788 ر.س.	7,832 ر.س.	9,876 ر.س.

إدارة الموارد البشرية



إدارة الموارد البشرية



40K

54K

13K



تكنولوجيا المعلومات

4

الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات خلال جائحة كورونا



تسعى المملكة العربية السعودية إلى التعامل مع جائحة كورونا من خلال إجبار جميع الصناعات في جميع أنحاء المملكة على التكيف مع أساليب رقمية جديدة تسعى إلى توفير بيئة عمل اصطناعية لضمان سير الأعمال. على الرغم من أن الصناعات والشركات المختلفة عادت إلى الحياة، إلا أنها ما زالت تسعى إلى تحقيق التطور الرقمي عن طريق وضع استراتيجيات مناسبة لتساهم في عملية تعافي كل من القطاعين العام والخاص. في ظل المستقبل المجهول، هناك شيء واحد مؤكد، وهو أن جميع قادة الأعمال في المنطقة يسعون إلى التطوير المستمر وتحسين التنافسية، والتأثير الإيجابي على الوضع الاقتصادي من خلال استقطاب الاستثمارات والشراكات المحلية والعالمية.

أهمية الحلول التكنولوجية



تعد التقنيات الناشئة ومبادرات الابتكار ضرورية لتحقيق أهداف الرؤية الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية لعام 2030، حيث تم نشر خطة استراتيجية جديدة وتشمل التقنيات الناشئة وإنترنت الأشياء IOT. تتطور شركات التكنولوجيا المحلية بسرعة وأصبحت توفر حلول ذكية مثل إنترنت الأشياء والتكنولوجيا المالية وغيرها بما يخدم العالم الرقمي. علاوة على ذلك، يعد دمج حلول الأعمال أمرًا بالغ الأهمية لجوهرها وخصوصيتها، حيث أنها تحتاج إلى مهارات إدارية مناسبة لتوجيه الاستراتيجيات الإدارية ورقمنة الأعمال بأقل الخسائر وأفضل النتائج. لقد أدى تطور مبدأ تحليلات البيانات الكبيرة واستخدامها كمنتج للموارد البشرية إلى سد الفجوات بين الموظفين وأصحاب العمل بشكل فعال. وبالتالي، إن عدم الاستقرار المهني، وصياغة مسار وظيفي، وتغيير الأدوار يأخذ بالتراجع عامًا بعد عام.

فحص المواهب

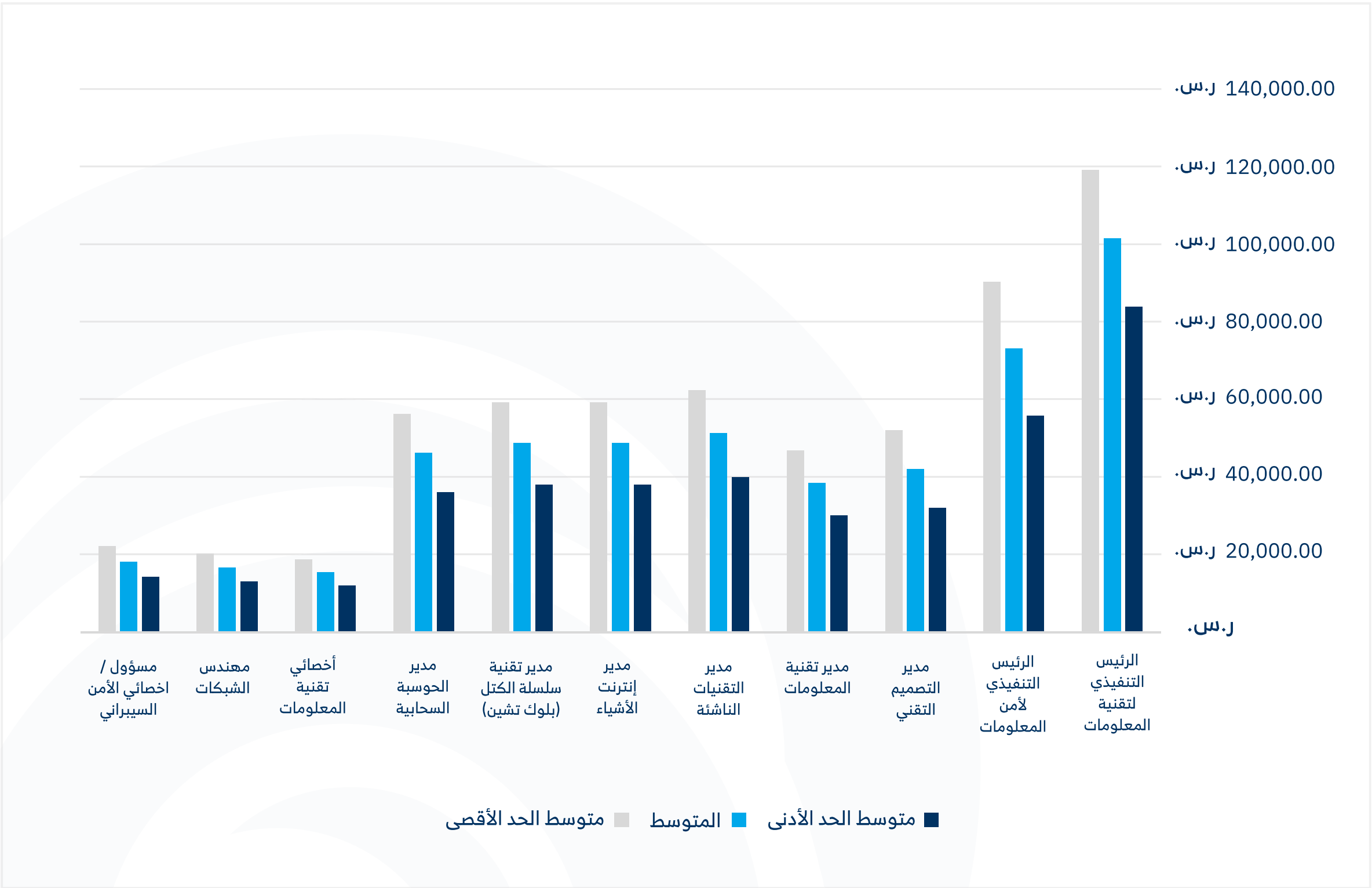


في دراسة أجريتها حديثاً، نلاحظ وجود تحديات وصعوبات في تحديد مصادر استقطاب المرشحين في مجال التقنيات الناشئة، وإنترنت الأشياء، والتكنولوجيا المالية، وقواعد البيانات المتسلسلة. كما لاحظنا أيضاً تطوراً في عملية التوظيف في الشركات التقنية في قطاع الخدمات التقنية بنسبة 12٪ في عام 2021. وعلى الرغم من زيادة معدل استقطاب المواهب من 24٪ إلى 31٪، إلا أن هناك طلباً في السوق على عدة مجالات مثل الحوسبة السحابية وهندسة تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الناشئة والتكنولوجيا المالية وإنترنت الأشياء وأمن المعلومات. كما يتزايد الطلب على المناصب العليا، وذلك لإنشاء قاعدة أعمال متميزة وموالية هذه التكنولوجيا الجديدة بناءً على متطلبات المنظمة وطبيعة الأعمال.



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي لتقنية المعلومات	+ 12 - 17 سنة	83,800 ر.س.	101,413 ر.س.	119,026 ر.س.
الرئيس التنفيذي لأمن المعلومات	+ 9 - 15 سنة	55,700 ر.س.	73,027 ر.س.	90,355 ر.س.
مدير التصميم التقني	+ 8 - 13 سنة	32,000 ر.س.	42,000 ر.س.	52,000 ر.س.
مدير تقنية المعلومات	9-7 سنة	30,000 ر.س.	38,400 ر.س.	46,800 ر.س.
مدير التقنيات الناشئة	10-6 سنة	40,000 ر.س.	51,200 ر.س.	62,400 ر.س.
مدير إنترنت الأشياء	12-6 سنة	38,000 ر.س.	48,640 ر.س.	59,280 ر.س.
مدير تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين)	14-8 سنة	38,000 ر.س.	48,640 ر.س.	59,280 ر.س.
مدير الحوسبة السحابية	13-7 سنة	36,000 ر.س.	46,080 ر.س.	56,160 ر.س.
أخصائي تقنية المعلومات	4-1 سنة	12,000 ر.س.	15,360 ر.س.	18,720 ر.س.
مهندس الشبكات	4-1 سنة	13,000 ر.س.	16,640 ر.س.	20,280 ر.س.
مسؤول / أخصائي الأمن السيبراني	5-1 سنة	14,200 ر.س.	18,176 ر.س.	22,152 ر.س.

تكنولوجيا المعلومات

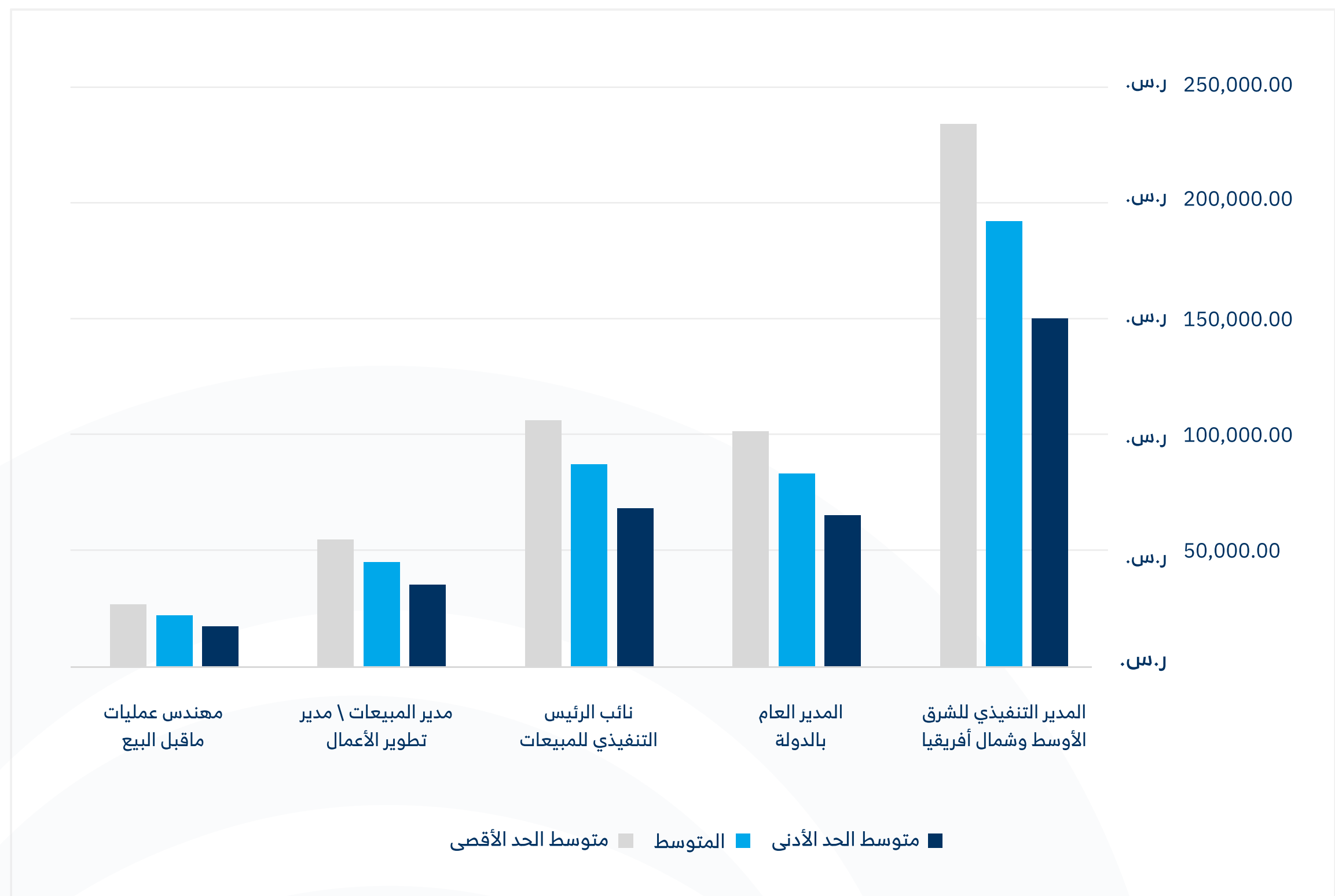


تكنولوجيا المعلومات



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
المدير التنفيذي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا	+ 18-15 سنة	150,000 ر.س.	192,700 ر.س.	234,000 ر.س.
المدير العام بالدولة	+ 15-10 سنة	65,000 ر.س.	83,200 ر.س.	101,400 ر.س.
نائب الرئيس التنفيذي للمبيعات	+ 14-9 سنة	68,000 ر.س.	87,040 ر.س.	106,080 ر.س.
مدير المبيعات \ مدير تطوير الأعمال	+ 10-7 سنة	35,000 ر.س.	44,800 ر.س.	54,600 ر.س.
مهندس عمليات ما قبل البيع	+ 5-1 سنة	17,000 ر.س.	21,760 ر.س.	26,520 ر.س.

تكنولوجيا المعلومات



تكنولوجيا المعلومات



معدل التوظيف



لا يزال مجال التسويق أحد أسرع المجالات نموًا في عام 2021، حيث ارتفع معدل التوظيف في مختلف المناصب التسويقية في المملكة العربية السعودية. وفي عام 2021، زاد معدل توظيف التسويق الرقمي المرتبط بالتجارة الإلكترونية بنسبة 20٪، حيث توقعت دراساتنا تصاعد ونمو التجارة الإلكترونية، خاصة بعد تأثير جائحة كورونا على المتاجر التي لا تتواجد رقمياً.

توقع مستقبل التسويق والتجارة الإلكترونية



من المتوقع ظهور العديد من الوظائف في عام 2022 مع ازدهار اقتصاد المملكة العربية السعودية، وتحديداً في مجال الإبداع في كل من الإعلانات عبر الإنترنت وغير المتصلة بالإنترنت. ولن تكتفي الحملات الإعلانية بالتسويق عبر القنوات الرقمية فقط كما كانت في السابق، بل سترتفع نسبة الوظائف في مجال التسويق في الإعلانات التلفزيونية وفقاً لإحصائيات دراسة أجريناها.

خيارات ذكية



قد يؤدي التطور في وسائل التواصل الاجتماعي والذكاء الاصطناعي إلى تهديد الوظائف الحالية في مجال التسويق، حيث تستفيد وكالات التسويق من الطلب المتزايد الحالي على حلول القنوات الرقمية.

التعاون التكنولوجي



قطاع التسويق هو قطاع متطور تقنياً يواكب جميع اتجاهات تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ومن الجدير بالذكر أن هذا المجال لم يحصل على موارد كافية بعد .

من بين الوظائف الجديدة المتوقع ظهورها في عام 2022 ما يلي:

منتج الواقع المعزز 

راوي قصص بارع 

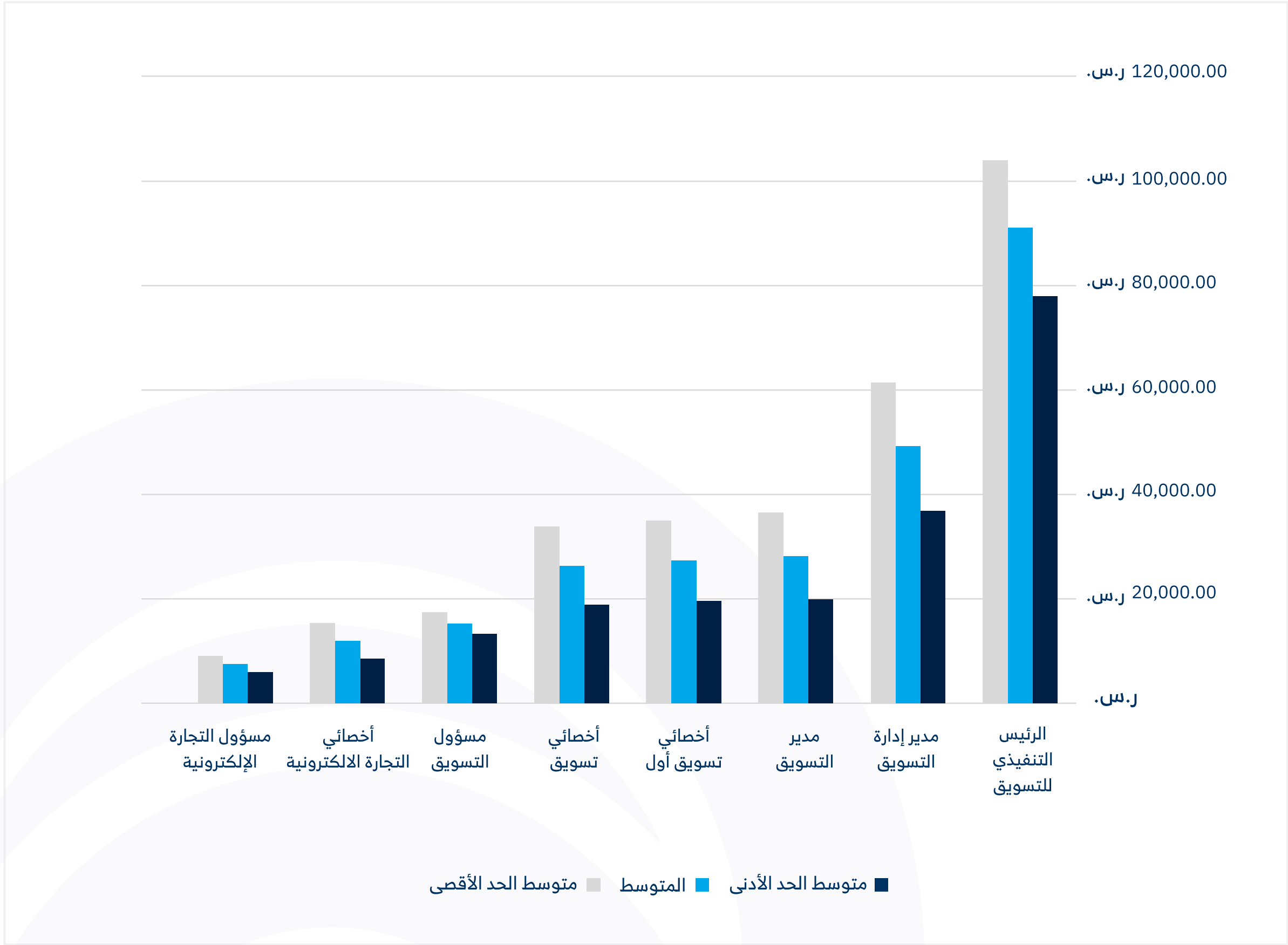
أخصائي تسويق التفاعل الجزئي 

مساعد فني لمركز المحاكاة 

محلل استراتيجي. 

المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي للتسويق	+ 15 سنة	77,987 ر.س.	90,987 ر.س.	103,987 ر.س.
مدير إدارة التسويق	12-8 سنة	36,841 ر.س.	49,141 ر.س.	61,441 ر.س.
مدير التسويق	10-7 سنة	19,841 ر.س.	28,205 ر.س.	36,569 ر.س.
أخصائي تسويق أول	10-6 سنة	19,611 ر.س.	27,299 ر.س.	34,987 ر.س.
أخصائي تسويق	10-6 سنة	18,933 ر.س.	26,406 ر.س.	33,879 ر.س.
مسؤول التسويق	8-5 سنة	13,209 ر.س.	15,295 ر.س.	17,380 ر.س.
أخصائي التجارة الالكترونية	4-1 سنة	8,583 ر.س.	12,042 ر.س.	15,501 ر.س.
مسؤول التجارة الالكترونية	3-0 سنة	5,906 ر.س.	7,503 ر.س.	9,100 ر.س.

التسويق

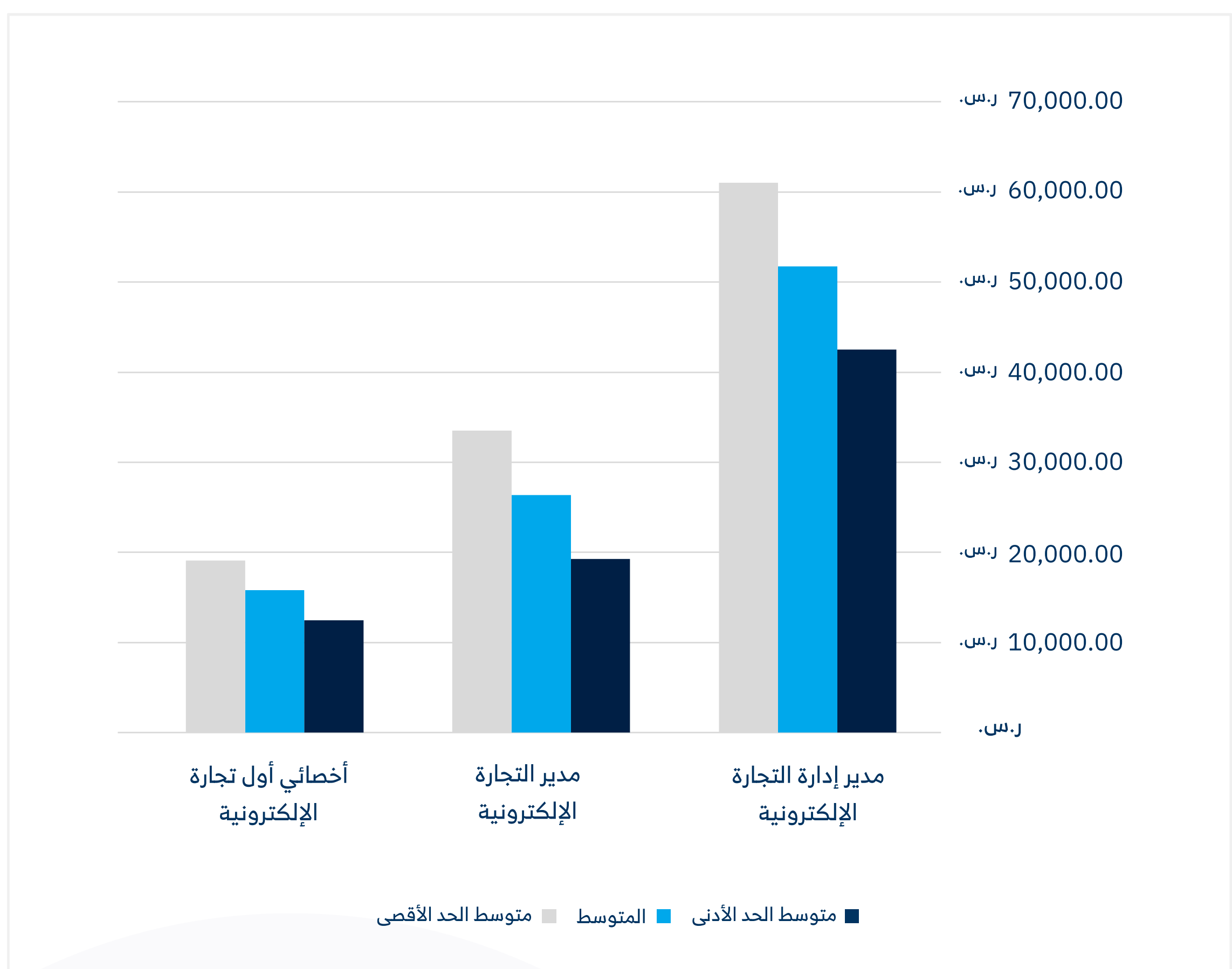


التسويق



المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
مدير إدارة التجارة الإلكترونية	+ 12 سنة	42,501 ر.س.	51,764 ر.س.	61,026 ر.س.
مدير التجارة الإلكترونية	10-7 سنة	19,242 ر.س.	26,376 ر.س.	33,509 ر.س.
أخصائي أول تجارة الإلكترونية	5-2 سنة	12,441 ر.س.	15,782 ر.س.	19,123 ر.س.

التجارة الالكترونية



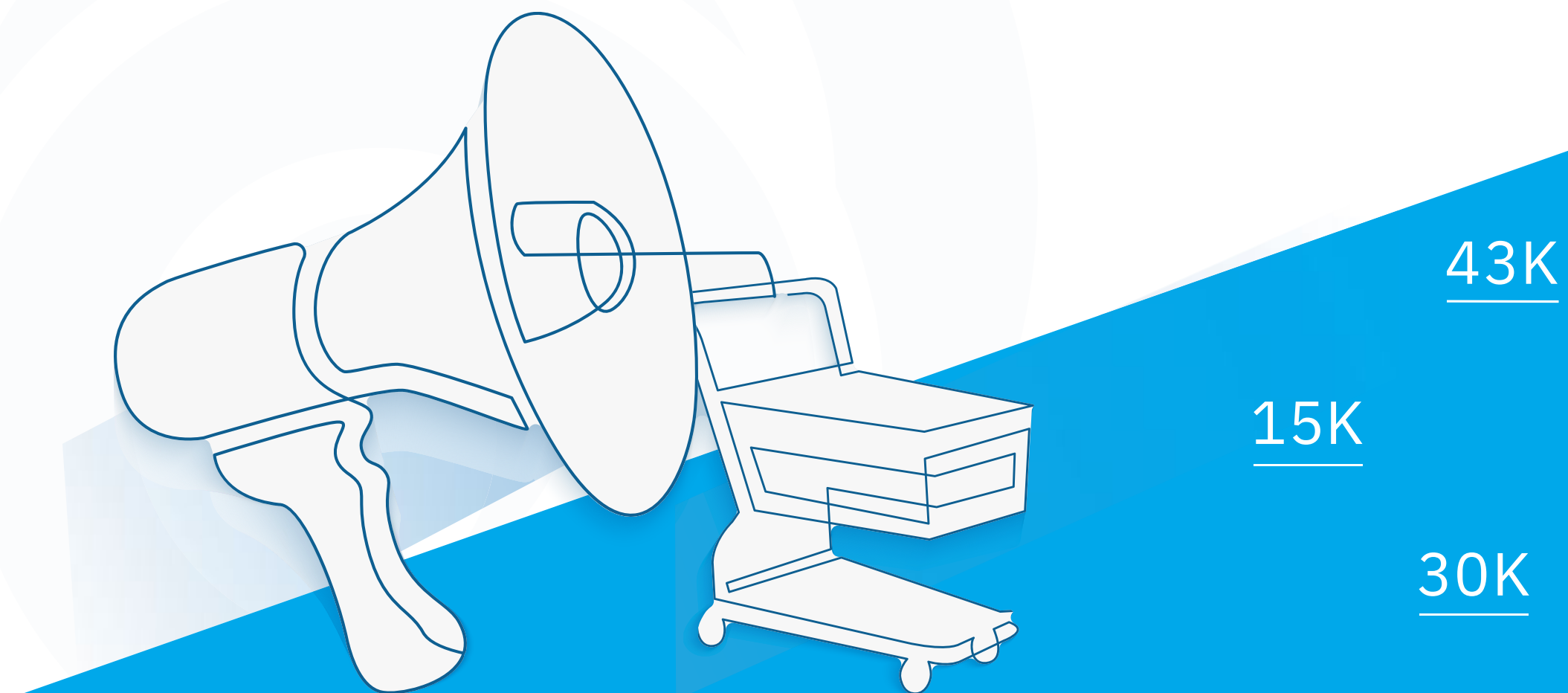
التجارة الالكترونية

التجارة الإلكترونية وتطبيقات توصيل الطعام

بالنظر إلى قطاع التجارة الإلكترونية وتوصيل الطعام، لقد أصبح التوجه واضحاً في زيادة النفقات من أجل بناء قدرات الشركات واستقطاب قادة وموظفين محترفين جدد إليها مما يشكل تحدياً كبيراً بالنسبة لسوق المواهب من حيث تقديم منتجات وخدمات جديدة إلى قاعدة عملاء ضخمة. نتفهم معاً كيف ازدهر هذا السوق في المملكة العربية السعودية على مدار السنوات الأربع الماضية، خاصة خلال النمو الهائل للطلب الذي تغير بسبب فترة الحجر الصحي في بداية جائحة كورونا.

واجه سوق التجارة الإلكترونية وتوصيل الطعام صعوبة في جذب المهنيين والقادة المحليين للعمل فيه في المدة ما بين (٢٠١٣ إلى ٢٠١٨)، وهي الفترة التي كان يعاني فيها السوق من تقلبات وفرص نمو منخفضة، ولكن سرعان ما أصبح القطاع مركز جذب للعديد من القادة والمواهب من مختلف القطاعات.

شهد هذا القطاع في الفترة من (٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢) زيادة بنسبة ٥٠٪ في توظيف المواهب على جميع مستويات الشركات. ومع ذلك، تستغرق هذه المواهب بعض الوقت لفهم نموذج العمل داخل المنظمات من هذا القطاع وضمان توافقه مع مرونة المنظمة ونمو القطاع. كما لاحظنا أيضاً ارتفاع معدل الاحتفاظ بالموظفين بنسبة ٨٨٪ مقارنة بالسنوات السابقة. على مستوى المناصب القيادية، يُعرف القطاع بتوفر نماذج المكافآت الجذابة للأدوار العليا التي توفر حقوق الملكية والأسهم والشراكات، بغرض جذب المواهب والاحتفاظ بها لتحقيق خطط وأهداف الشركة والمساهمة في نمو هذا القطاع.

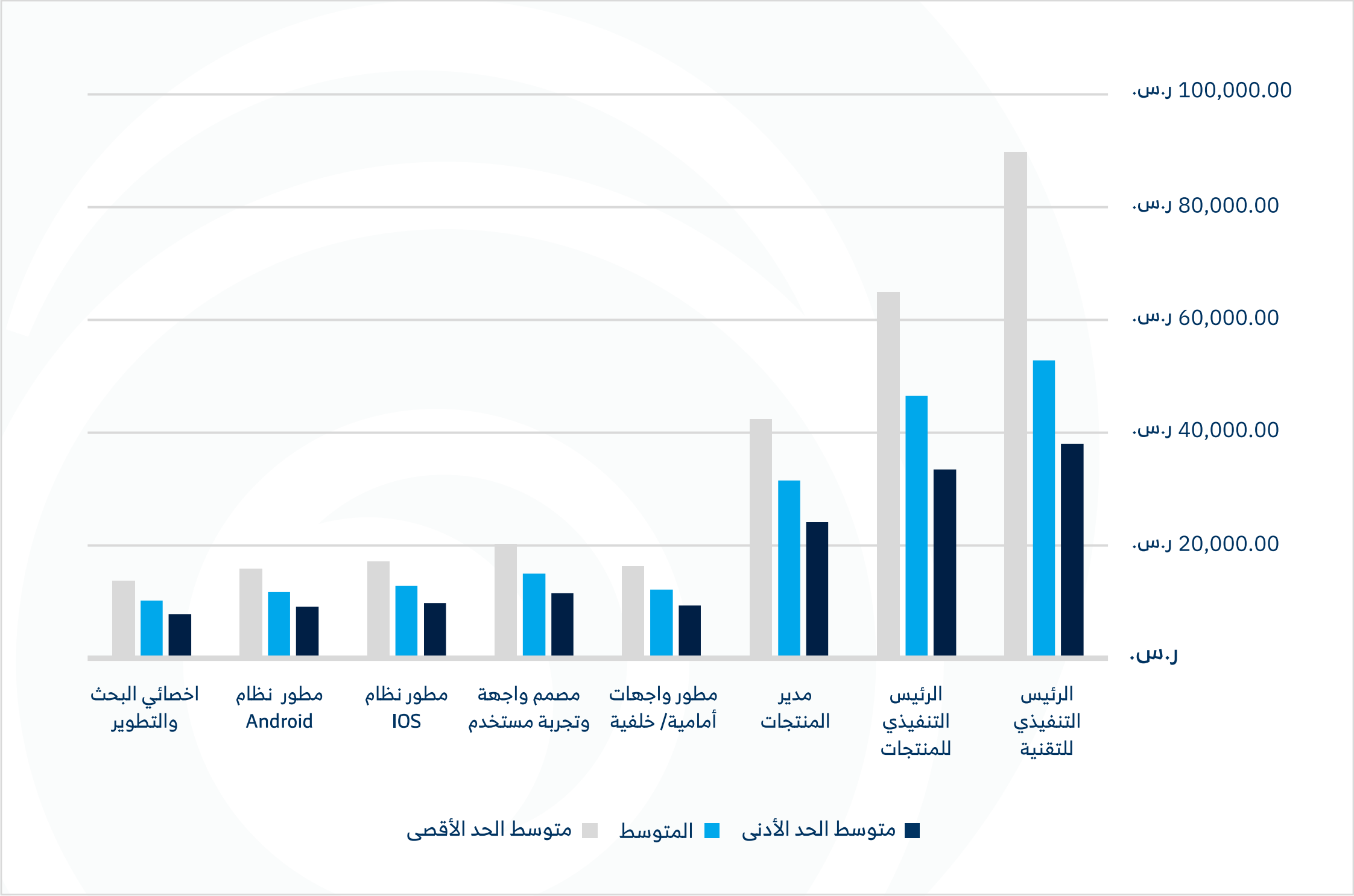


العمليات				
المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي للعمليات	+ 12-8 سنة	32,987 ر.س.	45,852 ر.س.	81,617 ر.س.
مدير إدارة العمليات	+ 10-7 سنة	27,876 ر.س.	38,748 ر.س.	49,985 ر.س.
مدير تميز العمليات	8-4 سنة	21,233 ر.س.	27,603 ر.س.	41,405 ر.س.
قائد العمليات	5-2 سنة	12,544 ر.س.	16,300 ر.س.	24,641 ر.س.
أخصائي العمليات (الإمداد)	3-1 سنة	7,988 ر.س.	10,385 ر.س.	15,577 ر.س.
منظم شؤون النقل	5-1 سنة	4,000 ر.س.	5,200 ر.س.	7,800 ر.س.



التقنية و المنتجات				
المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي للتقنية	+ 12 سنة	37,987 ر.س.	52,802 ر.س.	89,764 ر.س.
الرئيس التنفيذي للمنتجات	+ 12 سنة	33,413 ر.س.	46,445 ر.س.	65,022 ر.س.
مدير المنتجات	+ 8 سنة	24,155 ر.س.	31,402 ر.س.	42,393 ر.س.
مطور واجهات أمامية/ خلفية	5-2 سنة	9,234 ر.س.	12,005 ر.س.	16,206 ر.س.
مصمم واجهة وتجربة مستخدم	5-2 سنة	11,456 ر.س.	14,893 ر.س.	20,106 ر.س.
مطور نظام IOS	5-2 سنة	9,800 ر.س.	12,740 ر.س.	17,199 ر.س.
مطور نظام Android	5-2 سنة	8,976 ر.س.	11,668 ر.س.	15,753 ر.س.
اخصائي البحث والتطوير	2 سنة	7,798 ر.س.	10,138 ر.س.	13,686 ر.س.

التقنية و المنتجات

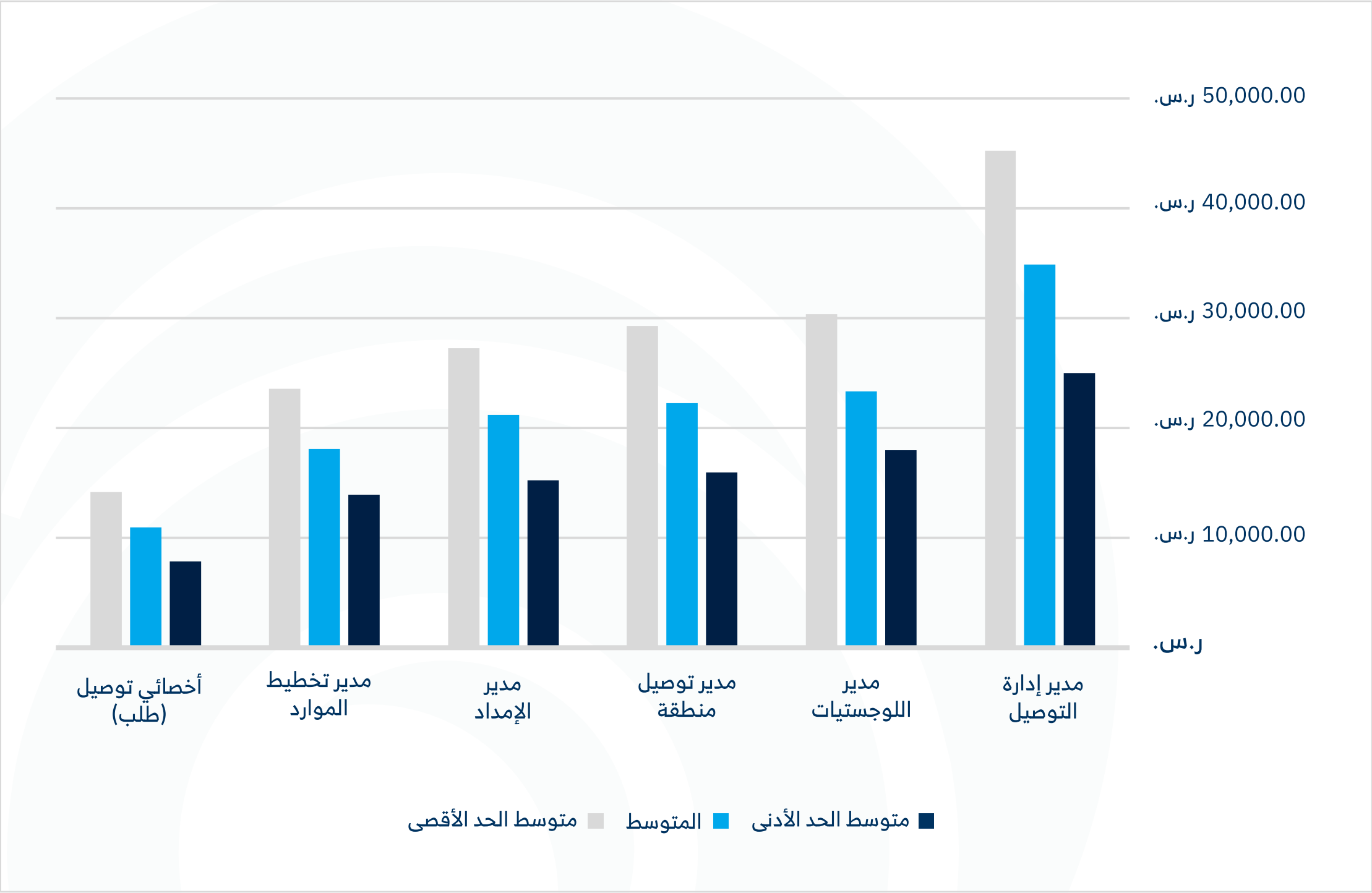


التقنية و المنتجات



الخدمات اللوجستية والتوصيل				
المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
مدير إدارة التوصيل	+ 8 سنة	25,078 ر.س.	34,858.42 ر.س.	45,315.95 ر.س.
مدير اللوجستيات	+ 6-9 سنة	17,987 ر.س.	23,383.10 ر.س.	30,398.03 ر.س.
مدير توصيل منطقة	+ 5 سنة	16,000 ر.س.	22,240 ر.س.	29,356.80 ر.س.
مدير الإمداد	+ 4 سنة	15,234 ر.س.	21,175.26 ر.س.	27,316.09 ر.س.
مدير تخطيط الموارد	+ 4 سنة	13,987 ر.س.	18,183.10 ر.س.	23,638.03 ر.س.
أخصائي توصيل (طلب)	+ 2 سنة	7,887 ر.س.	10,962.93 ر.س.	14,251.81 ر.س.

الخدمات اللوجستية والتوصيل

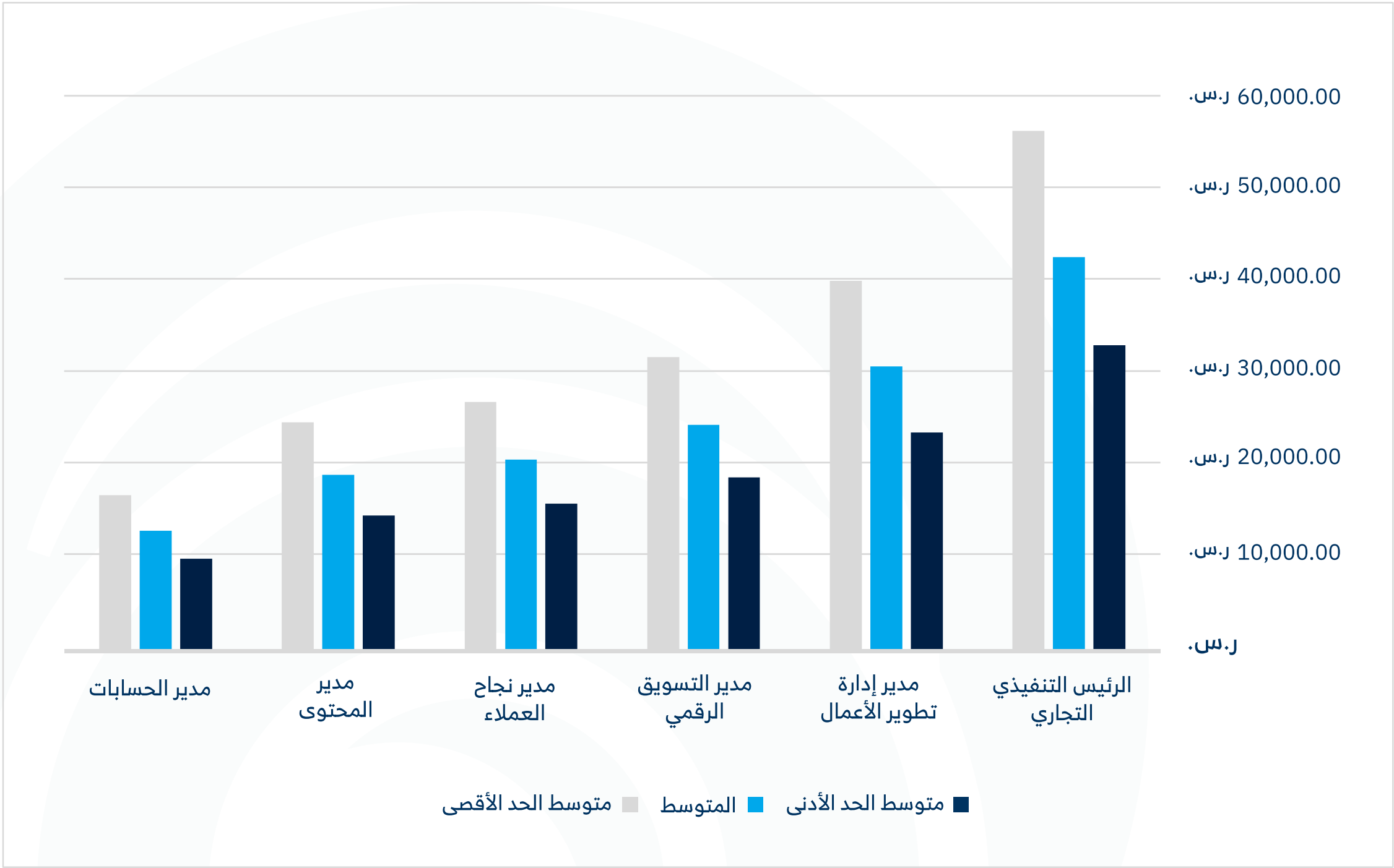


الخدمات اللوجستية والتوصيل



النشاط التجاري والعملاء				
المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
الرئيس التنفيذي التجاري	+ 9-12 سنة	33,367 ر.س.	43,043.43 ر.س.	56,817.33 ر.س.
مدير إدارة تطوير الأعمال	+ 8 سنة	23,899 ر.س.	31,068.70 ر.س.	40,389.31 ر.س.
مدير التسويق الرقمي	+ 7 سنة	18,978 ر.س.	24,671.40 ر.س.	32,072.82 ر.س.
مدير نجاح العملاء	+ 7 سنة	16,098 ر.س.	20,927.40 ر.س.	27,205.62 ر.س.
مدير المحتوى	+ 7 سنة	14,789 ر.س.	19,225.70 ر.س.	24,993.41 ر.س.
مدير الحسابات	-	10,089 ر.س.	13,115.70 ر.س.	17,050.41 ر.س.

النشاط التجاري والعملاء



النشاط التجاري والعملاء



تحديات التحول الرقمي



تظهر الكثير من العقبات أثناء عملية التحول الرقمي بسبب سرعة التغيير والتكيف مع الشروط التي تم وضعها حديثاً. هذا بالتأكيد يجعل الأفراد الذين يبحثون عن فرص عمل جديدة وأصحاب الأعمال وأقسام الموارد البشرية في حالة عدم استقرار لما يسعون إليه حقاً ويرغبون به. بالإضافة إلى ذلك، تواجه القطاعات والمنظمات والهيئات والوزارات التي تم إطلاقها حديثاً صعوبة في العثور على الموارد المناسبة. فقد أدى استخدام التكنولوجيا وشركات توظيف الموارد البشرية إلى تقليل البطالة إلى مستوى ثابت، خاصة في الوظائف ذات المستوى الأعلى نظراً لتوافرها وحلولها.

تعزيز قدرات الموظفين



يعد برنامج تنمية القدرات البشرية أحد برامج رؤية 2030 التي تم تحديثها مؤخراً، والتي تم وضعها لتعزيز قدرات المواطنين وإعدادهم ومساعدتهم على اغتنام الفرص على المدى الطويل. سيركز البرنامج على القيم الراسخة، وتعزيز القدرات والمهارات الأساسية والمستقبلية، وزيادة معارفهم في مجموعة متنوعة من المجالات. وهذا يضمن مشاركة المواطنين بفاعلية في النهوض الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، بالإضافة إلى القدرة على المنافسة مع سوق العمل العالمي.

تقدم جميع جهات القطاع العام في الوقت الحاضر برامج تدريبية مختلفة تساعد المتدرب على القيام بأدوار جديدة. مما يعزز مهارات الموظفين الذي بدوره يساهم في تشكيل مسار حياتهم المهنية وتقوية مهاراتهم. كما تشجع هذه البرامج المختلفة الخريجين الجدد على الانضمام إلى أكاديميات التدريب الخاصة بهم عبر الوزارات والهيئات المختلفة لتمنحهم شهادات ودورات مختلفة في مجال تخصصهم لتثبت دورهم الفعال في المنظمة.

الطلب على المواهب

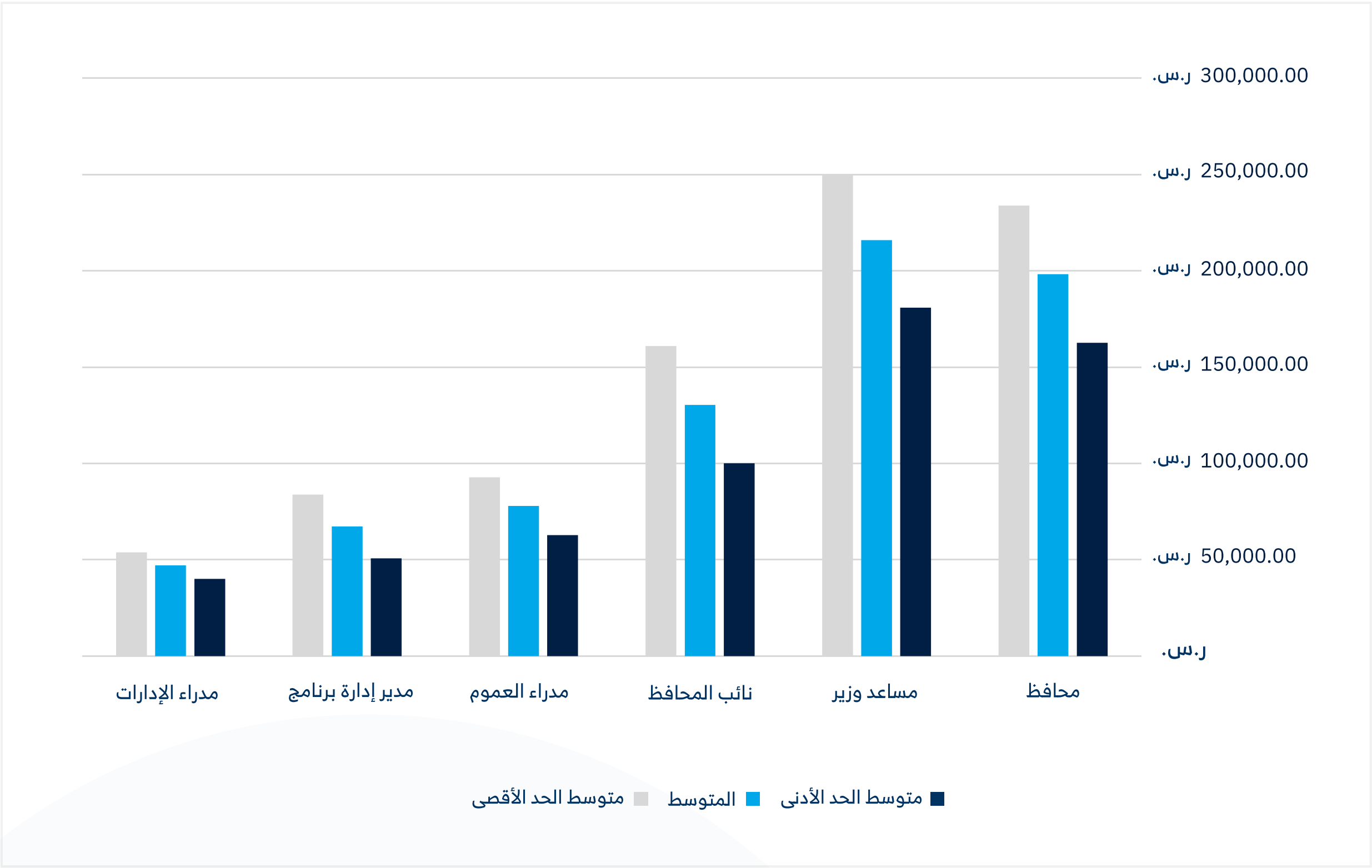


نلاحظ بشكل واضح أن برامج التحول الوطني قد أثرت على جودة الطلب على القادة والمواهب في إدارة المشاريع، والتحول الرقمي، والاستراتيجيات، والموارد البشرية عبر القطاعات العامة، لا سيما في رواتب الوظائف التي تتقلب لأغراض الاحتفاظ بالموظفين. أدى تحول إدارة المواهب إلى خلق فرص عمل رائعة وتطوير قدرات العديد من موظفي القطاع الحكومي ليكونوا أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

نلاحظ التغيير الذي طرأ على سياسات الموارد البشرية بالنسبة للترقيات وإدارة الحياة المهنية والتي تمكن المهنيين الشباب من الحصول على أدوار قيادية، على عكس الممارسات السابقة التي تعكس الرغبة القوية في تنفيذ المشاريع بسرعة.

المسميات الوظيفية	عدد سنوات الخبرة	متوسط الحد الأدنى	المتوسط	متوسط الحد الأقصى
محافظ	15 + سنة	162,744 ر.س.	198,365.5 ر.س.	233,3987 ر.س.
مساعد وزير	15 + سنة	180,784 ر.س.	215,830 ر.س.	250,876 ر.س.
نائب المحافظ	15 + سنة	99,944 ر.س.	130,399.5 ر.س.	160,855 ر.س.
مدراء العموم	15 + سنة	62,789 ر.س.	77,832.5 ر.س.	92,876 ر.س.
مدير إدارة برنامج	12 + سنة	50,765 ر.س.	67,322 ر.س.	83,879 ر.س.
مدراء الإدارات	10 + سنة	39,933 ر.س.	46,0906 ر.س.	53,879 ر.س.

القطاع العام



القطاع العام



الخدمات الاستشارية للموارد البشرية



البنية التحتية للموارد البشرية

- استراتيجية الموارد البشرية
- الهيكل التنظيمي
- نماذج تشغيل الموارد البشرية
- التحليل والوصف الوظيفي
- العلامة التجارية لصاحب العمل
- التواصل الداخلي
- دليل الموارد البشرية

التعويضات والمزايا

- استراتيجية التعويضات والمزايا
- هيكل مكافأة الموظف والمزايا
- نظام الدرجات وجدول الرواتب

إدارة الأداء

- نظام التقييم
- نظام إدارة الأداء

استقطاب وإدارة المواهب

- تحليل الاحتياجات التدريبية
- خطة التعاقب الوظيفي
- تخطيط القوة العاملة
- البنية التحتية لاستقطاب المواهب
- إطار الكفاءة
- إدارة الحياة الوظيفية

خدمات استقطاب المواهب



بناء ملف تعريف



البحث الإحترافي



البحث التنفيذي



تعرف على الفريق الذي وراء هذا التقرير



زياد التويجري
الرئيس التنفيذي



عبدالله الضفيان
قسم تطبيقات الاستقطاب



عبدالله الغامدي
قسم الموارد البشرية



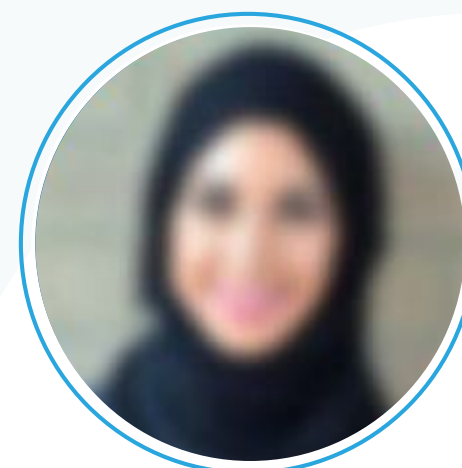
عفاف دحاج
قسم المالية



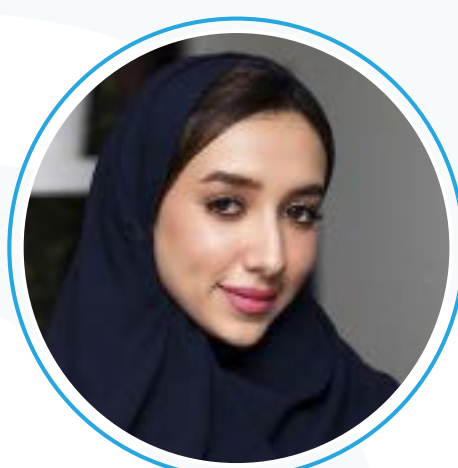
عبد الله البصيلي
قسم تطبيقات الاستقطاب



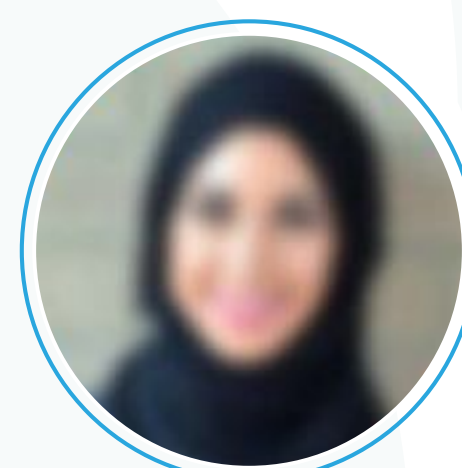
عبد العزيز الميلم
قسم الموارد البشرية



جوهرة باجري
قسم التسويق



سارة العقيل
قسم الموارد البشرية



هند الهذلول
قسم الموارد البشرية



تواصل معنا

شمل تقرير دليل الرواتب عملية تقييم لجميع التحديات والمخاطر التي مرت بها الشركات السعودية خلال العامين الماضيين. وقد تضمنت معلومات عن الوظائف الأكثر انتشاراً. لذلك، تم إنشاء هذا التقرير لمساعدة المنظمات في الحصول على معلومات حول سلم الرواتب للموظفين وخبراتهم وكفاءاتهم. نظراً لأهمية هذا التقرير وكثرة الطلب عليه من قبل المنظمات في سوق العمل، ستقوم محترفو التوظيف بإعداده سنوياً.

لذلك، يمكن أن يكون دليل الرواتب بمثابة أداة لقياس مدى الملاءمة أثناء عملية البحث عن المعلومات. ومن خلال مقارنة راتبك الحالي براتب الوظائف المماثلة، ستتمكن من التوصل إلى نطاق يناسبك وتحدد الوظائف التي تتماشى مع مرادك.



شكرا لكم

 www.ProRcrt.com

 info@prorcrt.com

 920009674

 ProRcrt

 professional-recruitment