**✅ التوصيات النهائية**

***تقرير تحليلي لدورة حياة الموظف – الخلاصات التنفيذية***

**1. معدل الاستقالات مرتفع في بعض الأقسام**

قسم الموارد البشرية (HR) وقسم تكنولوجيا المعلومات (IT) سجلا أعلى معدلات الاستقالات، متجاوزين 45%، مما يشير إلى وجود مشكلات محتملة في بيئة العمل أو ضغط المهام أو غياب مسار وظيفي واضح داخل هذه الأقسام.

**2. الأسباب الرئيسية للاستقالة**

أكثر سببين تكرارًا للاستقالة هما "فرصة أفضل" و"ضعف الراتب"، وهو ما يشير إلى فجوات في مشاركة الموظف، وتنافسية الرواتب، ووضوح الفرص المستقبلية داخل الشركة.

**3. استقالات مرتفعة بين الموظفين ذوي الأداء العالي**

من المثير للانتباه أن الموظفين أصحاب تقييمات الأداء المرتفعة (4 و5) لديهم واحدة من أعلى نسب الاستقالة (48–54%)، مما يعني أن الكفاءات قد تكون غير راضية أو غير مُقدّرة بالشكل الكافي.

**4. الترقية وحدها لا تضمن الاحتفاظ بالموظف**

حتى الموظفين الذين حصلوا على ترقية واحدة أو أكثر استقالوا بنسبة تقارب 50%، ما يدل على أن الترقية ليست كافية وحدها. لا بد من تقييم الرضا العام، حجم العمل، وتقدير الجهد.

**5. ضعف الرضا الوظيفي = خطر مغادرة مرتفع**

الموظفون الذين حصلوا على تقييم رضا وظيفي (Engagement Score) أقل من 5، استقالوا بنسبة تزيد عن 50%، في حين أن الموظفين الأعلى من 9 كانت نسبة استقالتهم هي الأقل.  
المتابعة المستمرة لمستوى الرضا الوظيفي ضرورية لتوقّع وحماية معدل الاستبقاء.

**6. التدريب لا يظهر تأثيرًا واضحًا**

عدد ساعات التدريب المرتفع لا يقابلها تحسن ملحوظ في الأداء أو تقليل الاستقالات، مما يتطلب مراجعة جودة البرامج التدريبية ومدى توافقها مع متطلبات الوظيفة الفعلية.

**✅ ملخص نهائي**

تشير البيانات إلى أن الاستقالات لا ترتبط فقط بالأداء الضعيف، بل تشمل حتى الكفاءات العالية غير الراضية.  
نوصي بخطة عمل مركزة تتضمن:

* **قياس مستمر للرضا الوظيفي**
* **تحسين مسارات النمو الوظيفي**
* **مراجعة شاملة للهياكل التعويضية**
* **تحسين آلية مقابلات الخروج Exit Interviews**