📊 Talent Acquisition Data Analysis Report

# 1. مقدمة سريعة

تم تحليل ما يزيد عن 54 ألف إعلان وظيفة لفهم اتجاهات السوق المصري (والإقليمي) من حيث:  
- مستويات الرواتب والخبرة  
- حجم ونوع الإعلانات عبر الزمن  
- القطاعات والمدن الأكثر نشاطًا  
- أنظمة الدفع والمتغيرات المؤثرة في جذب الانتباه  
  
التقرير بيجمع كل الملاحظات اللي اتقالت بعد كل رسم، في شكل نقاط واضحة مع خلاصة عملية.

# 2. متوسط الرواتب حسب المستوى الوظيفي

كل ما المنصب أعلى، الراتب يزيد بفرق كبير؛ المناصب دي محدودة جدًا.  
الترقي الوظيفي فعليًا يترجم لزيادة دخل واضحة؛ الاستثمار في تطوير الخبرة والإدارة يستاهل.

# 3. حجم الإعلانات شهريًا (2020‑2021)

هبوط حاد في مارس–أبريل 2020 بسبب الجائحة.  
تعافٍ تدريجي من منتصف 2020، وذروة موسمية ثابتة بين يوليو–نوفمبر كل سنة.  
أفضل وقت للنشر أو البحث عن شغل بيكون في الربع التالت والرابع من السنة.

# 4. أكثر 10 فئات وظيفية طلبًا

التحول الرقمي بيدفع الطلب الضخم على البرمجة، بينما المجالات التشغيلية التقليدية لسه محتفظة بحصتها.

# 5. المدن الأعلى نشرًا

العاصمة تظل مركز التوظيف الأول؛ المحافظات تدي فرص أقل لكن منافسة أخف.

# 6. مزيج الصناعات ربع سنوي (2020‑2021)

السوق بيتحرك بقوة ناحية التجارة وسلاسل الإمداد، بينما القطاعات التقليدية بطيئة النمو.

# 7. حجم الإعلانات حسب المستوى الوظيفي

السوق محتاج خبرة تشغيلية أكثر من أي فئة تانية، لكن لسه فيه فرص محترمة للمبتدئين.

# 8. مقارنة أهم 10 فئات

لو بتدور على مجال سريع وأجر كويس بخبرة متوسطة → روح للـ IT.

# 9. اتجاه النشر لأعلى 3 فئات

البرمجة بتقود النمو، لكن الوظائف التشغيلية هتفضل ثابتة.

# 10. أعلى متوسط رواتب حسب الصناعة

اللوجستيات والألعاب والتوظيف المتخصص بقت صناعات جاذبة ماليًا.

# 11. نظم دفع الرواتب × المستوى الوظيفي

كل ما المستوى أعلى، زادت احتمالية العقد الثابت؛ الدفع المرن شائع للمبتدئين.

# 12. المشاهدات مقابل الراتب

تحسين عنوان الإعلان والوصف وسُمعة الشركة أهم من كتابة رقم مرتفع فقط.

# 13. متوسط الشواغر لكل إعلان

المجالات التكرارية أو الموسمية بتعلن بأعداد كبيرة في الإعلان الواحد.

# 14. فجوة الحد الأدنى–الأقصى للراتب

الإعلان براتب منطقي (±50%) يرفع المصداقية ويقلل التشويش.

# 15. توصيات ختامية

1. استثمارات التدريب: زيادة برامج التدريب للطلاب والخريجين هيسد فجوة entry‑level ويقلل الطلب غير الملبى.  
2. تحسين جودة بيانات الرواتب: ضبط range الرواتب يقلل التشويش ويجذب المرشحين الجادين.  
3. التركيز على اللوجستيات والتقنية: الشركات اللي عايزة توسّع أعمالها تستفيد من النمو الواضح في IT وWarehousing.  
4. تنويع مدن التوظيف: تشجيع الشركات تفتح مكاتب في المحافظات يقلل تكدّس القاهرة ويخلق فرص محلية.  
5. تحسين محتوى الإعلان: العنوان والوصف الواضحين + ذكر مزايا ملموسة أهم من رفع سقف الراتب فقط.