Key Findings:

1. The Company has been maintaining a powerful and productive work environment that attracts talents.
2. The Company successfully adopted policies aligned with achieving fair representation of all societal groups, while actively refraining from any practices that could lead to discrimination among employees on the basis of race or sex.
3. The company typically leans toward recruiting young talents, which helps sustain promising future prospects. However, it faces challenges in meeting the high aspirations of these young professionals, often resulting in a high turnover rate shortly after hiring.
4. The company is experiencing an imbalance in the salary structure, which is one of the most significant factors influencing attrition decisions.
5. The company is experiencing a high attrition behavior of some categories such as: (Technicians - HR).
6. The most significant Factors influence attrition decisions are:
7. (Salary and Stock Option - Distance from home - Over time - Business Travel - Long Periods of Managers).

Recommendations:

1. Address salary structure distortions and enhance financial benefits for employees.
2. Establish clear and motivating promotion criteria that meets the ambitions of young talents.
3. Review overtime & business Travel policies to reduce burnout and maintain motivation and engagement.
4. Create targeted career development programs for younger employees to increase engagement and retention.
5. providing solutions to overcome challenges related to long distances between employees' residences and work.
6. Pay attention to employees with )technical studies( background to reduce turnover in their roles.

النتائج الرئيسية:

1. حافظت الشركة على بيئة عمل قوية ومنتجة تجذب الكفاءات.
2. نجحت الشركة في تبني سياسات تتماشى مع تحقيق التمثيل العادل لجميع فئات المجتمع، مع الامتناع التام عن أي ممارسات قد تؤدي إلى التمييز بين الموظفين على أساس العرق أو الجنس.
3. تميل الشركة عادةً إلى استقطاب المواهب الشابة، مما يُسهم في استدامة آفاق مستقبلية واعدة. ومع ذلك، تواجه الشركة تحديات في تلبية الطموحات العالية لهؤلاء المهنيين الشباب، مما يؤدي غالبًا إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين بعد فترة وجيزة من التوظيف.
4. تشهد الشركة اختلالًا في هيكل الرواتب، وهو أحد أهم العوامل المؤثرة في قرارات ترك الشركة.
5. تشهد الشركة ارتفاعًا نسبيا في معدلات ترك العمل لدى بعض الفئات، مثل: (الفنيين - الموارد البشرية).
6. أهم العوامل المؤثرة في قرارات ترك العمل بالشركة:
7. (الراتب – حوافز الإثابة - المسافة من المنزل - العمل بعد الساعات الرسمية – مأموريات السفر - العمل مع نفس المديرين لفترات طويلة).

التوصيات:

1. معالجة تشوهات هيكل الرواتب وتعزيز المزايا المالية للموظفين.
2. وضع معايير ترقية واضحة ومحفزة تلبي طموحات المواهب الشابة.
3. مراجعة سياسات العمل الإضافي والسفر للحد من الإرهاق والحفاظ على الدافعية والمشاركة.
4. وضع برامج تطوير مهني موجهة للموظفين الشباب لزيادة مشاركتهم واستبقائهم.
5. تقديم حلول للتغلب على التحديات المتعلقة ببعد المسافة بين أماكن إقامة الموظفين وأماكن عملهم.
6. الاهتمام بالموظفين ذوي التعليم الفني لتقليل معدل دوران هذه الوظائف.