



موارد وتنمية

**معالي وزير الموارد البشرية والتنمية
الاجتماعية المهندس احمد الراجحي:**

ذكرى اليوم الوطني (التسعون) نستذكر فيه توحيد هذه
البلاد واطلاق مسيرة البناء و التنمية في جميع المجالات

**التمكين والضمان الاجتماعي
خروج عن المألوف والنمط
التقليدي للإعانات**

**وكيل الوزارة للتوطين م.غازي
الشهراني :**

المؤشرات التي تحققت مؤخراً تؤكد
مضي منظومة الموارد البشرية في
تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030

**الرئيس التنفيذي لبنك التنمية
الاجتماعية إبراهيم الراشد:**

اعتمدنا مبادرات بقيمة

12 مليار ريال



دام عزك يا وطن



مجلة موارد وتنمية

مجلة شهرية - تصدر من وزارة الموارد
البشرية والتنمية الاجتماعية

إشراف عام

عبد الرحمن آل محمود
سعد آل حماد
عادل الدوسري

رئيس التحرير

هدى السهو

التحرير

عبد الرحمن الأحمري
ليلى اللويبه

التدقيق اللغوي

شايدة عسيري

للمشاركة والاقتراحات نرجو التواصل
معنا عبر البريد الإلكتروني التالي:

Magazine2@hrsd.gov.sa



المحتويات

8	تنظيم زي الموظفين في المنشآت
32	التوحد... العالم الغامض
34	شيرين حسوبة.. نموذج يحتذى به
35	الذكاء الاصطناعي.. تفكير فائق وتعزيز للقدرات والمساهمات البشرية
37	الأمراض الصامتة.. والكشف المبكر عنها !...
39	رجال ألمع.. حكاية المباني والطبيعة
42	سمر المقرن: بنوك دنيا وآخرة

كلمة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية



يطيب لي أن أهنئكم بالذكرى الوطنية المجيدة ذكرى اليوم الوطني (التسعون)، وفي هذه المناسبة نستحضر ونستذكر جهود المؤسس الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود - رحمه الله - في توحيد المملكة تحت راية "لا إله إلا الله محمد رسول الله"، وإطلاق مسيرة البناء والتنمية في جميع المجالات. والذي سار عليه أبنائه البررة ملوك البلاد وقادوا المسيرة إلى مراتب الرقي والتقدم في كل مجالات الحياة وصولاً إلى هذا العهد الزاهر عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود - حفظه الله ورعاه.

وفي هذه المناسبة الغالية يسرني أن أتقدم لكم بجزيل الشكر والتقدير نظيراً لجهودكم المميزة وعطاءكم الدائم والمستمر، والذي انعكس إيجاباً على أعمال الوزارة وخدماتها، متمنياً لكم مزيداً من الإبداع والنجاح.

أسأل المولى عز وجل أن يوفق قيادتنا لكل خير وأن يحفظ لبلادنا أمنها واستقرارها لتواصل مسيرة البناء والتقدم الحضاري، وكل عام ووطننا بخير.

المهندس أحمد بن سليمان الراجحي
وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

التمكين والضمان الاجتماعي:

خروج عن المألوف نحو التمكين وبناء القدرات

في الوقت الذي تُعنى فيه وكالة التمكين والضمان الاجتماعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالوصول إلى المتعافين من الفئات الأكثر احتياجًا، بعد دراسة حالاتهم المادية وظروفهم الاجتماعية، عملت الوكالة على إحداث نقلة نوعية في المفهوم والخدمة المقدمة للضمانيين والأسر الضمانية من خلال تبني خدمات أخرى تهتم بتأهيل المستفيدين وتحولهم من معوزين إلى قادرين على العمل والإنتاج، وذلك وفق أحدث وأشمل مفاهيم التكافل الاجتماعي. حيث اتخذت الوزارة في ذلك المفهوم خطًا يتفرع إلى عدة مسارات تهدف إلى تنمية قدرات المستفيدين وتزويدهم بالخبرات والمعارف التي تؤهلهم لدخول سوق العمل.



استهلال المبادرات

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قبل ثلاث سنوات **مبادرة تعديل نظام ولاءة الضمان الاجتماعي وتطوير محفزات** تمكن المستفيدين من الاندماج في سوق العمل واستحداث لوائح تنظيمية تعنى بتحقيق التكامل بين الجهات المعنية بالتمكين. حيث تهدف هذه المبادرة إلى دراسة ومراجعة مواد نظام الضمان الاجتماعي، وتوضيح وتطوير النظام بناء على التوجهات الاستراتيجية الحالية، من أجل تحفيز الفئات المستفيدة القادرة على العمل. وهذا التعديل في النظام يحقق مرونة تفاعلية بين الضمان الاجتماعي والفئات المستفيدة والجهات المعنية بالتمكين، مما يسهل عملية إيجاد الوظائف للمعنيين بخدمات الضمان، وخلق الاتفاقيات مع عدد من الشركاء لتحقيق الهدف العام وهو تطوير قدرات المستفيدين وتهيئتهم للدخول في سوق العمل.

شمولية للنوع الخدماتي والموظف والمستفيد

ولكن العمل في هذا الاتجاه تحديدًا لا يمكن له أن يستوعب الهدف العام لمبادرات وكالة التمكين والضمان الاجتماعي، ما لم يصاحبه تغذية لمهارات الأخصائيين العاملين في الحقل نفسه، حتى تتكون لديهم القدرة على قراءة الحالة الآنية لسوق العمل ومدى إمكانية إلحاق أي من الفئات في وظائف مناسبة لقدراتهم المعرفية ومهاراتهم الشخصية إضافة إلى تطويرها في داخل المنظومة نفسها عبر برامج مخصصة لهم ومكثفة ومحفزة. لذلك عملت الوزارة ممثلة بوكالة التمكين والضمان الاجتماعي على **مبادرة بعنوان: (تطوير برامج تدريبية وتأهيلية منتهية بالتوظيف للمستفيدين من منظومة الخدمات الاجتماعية).** وتهدف هذه المبادرة إلى تطوير حلول وبرامج وأدوات تخدم تحول المستفيدين من الاعتماد على الدعم المادي من الوزارة إلى مستفيدين قادرين على الإنتاج والاعتماد على الذات وتشمل بعض المشاريع مثل: برامج تأهيلية وتدريبية منتهية بالتوظيف وتطوير اختصاصي التمكين الاجتماعي. إذ إن هذه المبادرة لا تستهدف الشخص المستفيد من الخدمات الاجتماعية والتكافلية لمنظومة الضمان الاجتماعي فحسب، بل تستهدف تطوير البرامج المقدمة له أيضًا، وتحسينها، وتطوير مهارات اختصاصي التمكين ليمتلك المهارات اللازمة في التعامل مع فئة المستفيدين من الضمان الاجتماعي.

بناء الجسور التواصلية: تعريف وتحفيز وتسويق

إن التعامل مع أي فرد يتطلب ثقافة تتيح فهمًا واضحًا بين الطرفين، فلا يمكن الوصول إلى قنوات الفرد لتغييرها وتطويرها وتحفيز تلك القدرات الكامنة ما لم يكن هناك مقدرة عامة تكونت عبر خبرات العمل الطويل مع المستفيدين من الضمان لتغيير قنواتهم، وإفهامهم بأنهم يستطيعون التحول إلى أفراد منتجين، وأن لديهم الكثير من القدرات التي لم يعرفوها عن أنفسهم؛ من أجل ذلك عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تسويق برامجها الهادفة إلى تنمية بشرية واجتماعية من خلال (استحداث حملات تسويقية وتوعوية وإرشادية لبرامج التمكين)، حيث تهدف هذه الحملات المستحدثة إلى تطوير البرامج التسويقية والتوعوية والإرشادية لبرامج التمكين من خلال قنوات عدة مثل: الرسائل النصية ومشاركة مكاتب الضمان الاجتماعي بالمناسبات العالمية والمحلية. فهذه الطريقة من التسويق تحاكي قنوات المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي من خلال التعرف على احتياجاتهم وتسويق المحتوى على الطريقة التي تلامس أفكارهم مما يحفزهم للانضمام لتلك البرامج والدورات التأهيلية، بعد تعرفهم على وضع السوق والإمكانيات المتاحة فيه، ومدى مقدرتهم على الانخراط في العمل.

نظام متكامل لتمكين ودمج المستفيدين في سوق العمل

عملت وكالة التمكين والضمان الاجتماعي على بناء وتنفيذ نظام متكامل لتمكين وإدماج المستفيدين في سوق العمل، بطريقة تتضمن بناء الأدوات والآليات اللازمة لفرز المستفيدين من حيث القدرة على العمل، وتطوير الأدوات والآليات اللازمة لبناء خطة تمكين المستفيدين القادرين على العمل وإرشادهم للمسار المهني المناسب، ووضع منظومة محفزات تشجع المستفيدين لدخول سوق العمل، ومحفزات لأصحاب العمل لاستقطاب المستفيدين من الخدمات الاجتماعية، وتطوير نظام الحاسب الآلي لأتمتة نظام تمكين وإدماج المستفيدين، **بما في ذلك إيجاد منصة إلكترونية موحدة تقدم كافة خدمات التمكين للمستفيد.**

ولا تتوقف مبادرات وكالة التمكين والضمان الاجتماعي عند ذلك فحسب، بل إن لديها الكثير من المبادرات التي تسهم في تعزيز الخطط التنموية الاجتماعية الشاملة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 وذلك من خلال **عدد من المبادرات المستمرة والمستقبلية والخدمات المتطورة والاتفاقيات التدريبية المنتهية بالتوظيف** والتي تعمل الوزارة على تنفيذ بنودها. فالطموح بالتغيير يلزمه عمل وتخطيط استراتيجي مقرون بالقرارات والخطوات التي تسهم في رفع معدلات مشاركة السعوديين والسعوديات ومنهم المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي في سوق العمل، مما ينعكس على رفع الناتج الإجمالي المحلي.



م. الراجحي يصدر قراراً وزارياً لتنظيم زي العاملين في المنشآت

أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. أحمد بن سليمان الراجحي قراراً وزارياً يقضي بتعديل الفقرة الأولى من المادة (38) الخاصة بضوابط سلوكيات العمل من النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل إلى الآتي: "يجب على كل منشأة وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساءً ورجالاً وأن تتضمن تلك الاشتراطات تعليمات مكتوبة بما يضمن تقييد العاملين بالزي الذي يؤمن مظهراً مهنياً لائقاً ويتناسب مع مهام العامل في مكان العمل، وأن تتضمن العقوبات المترتبة على مخالفته. ونص القرار على أن تقوم المنشأة بالإعلان عن تلك الاشتراطات على حدة في مكان ظاهر بالمنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها، وإقرارهم بالعلم بها" وستطبق في حق المنشأة التي تخالف هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له.

م. الراجحي يدشن إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات

يذكر أن الوزارة قد عقدت العديد من ورش العمل مع جهات من القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع غير الربحي، خلصت منها بنتائج عدة، من أهمها الاتفاق على مفهوم موحد للمسؤولية الاجتماعية للشركات وهو "التزامها الطوعي بالعمل على خلق أثر مستدام لتنمية المجتمع والاقتصاد والبيئة، وأن يكون ذلك ضمن إستراتيجيتها في كافة علاقاتها وأنشطتها الداخلية والخارجية" كما تقوم الوزارة بإعداد برنامج يصنف الشركات حسب مساهماتها في المسؤولية الاجتماعية التي ستكون أساس تقديم المحفزات المعنوية والمادية لهذه الشركات، وسيكون من شأنه تطوير مفهوم العطاء المؤسسي من عمل عفوي مرتجل إلى عمل ممنهج يتسم بالتأثير التنموي المستدام.

دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي "إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات". وتضمنت الإستراتيجية تحليل واقع المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية، ومقارنة معيارية لأفضل الممارسات الدولية في المجال، وتمثلت رؤيتها في "ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية في كافة قطاعات التنمية لتعزيز مساهمة الشركات في برامج المسؤولية الاجتماعية التي لها أثر على تنمية المجتمع والبيئة والاقتصاد". وتهدف الإستراتيجية إلى تأسيس بنية تحتية للمسؤولية الاجتماعية عن طريق تفعيل إمكانات المسؤولية الاجتماعية ممثلة في ست ركائز هي: "الشراكات والحوكمة، والأنظمة واللوائح، والتخطيط الوطني، والتحفيز والتشجيع، والتوعية وتطوير القدرات، والرصد والقياس".



الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تتوج بجائزة مركز تحقيق كفاءة الإنفاق للتميز العملي والمؤسسي

نظم مركز تحقيق كفاءة الإنفاق (عن بعد) حفل جائزة "مركز تحقيق كفاءة الإنفاق للتميز العملي والمؤسسي" وقد حقق فريق كفاءة الإنفاق في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جائزة المركز نظير تميزهم في برنامج روائز استدامة كفاءة الإنفاق وقد تسلم الجائزة بالنيابة عنهم رئيس الفريق ومدير عام الإدارة العامة للشؤون المالية بالوزارة الأستاذ ضيف الله العمري.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تدعم الطلاب والطالبات من مستفيدي الضمان الاجتماعي في التعليم عن بعد

رفعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مبلغ دعم برنامج الحقيبة والزي المدرسي الذي تقدمه للطلاب المشمولين بالضمان الاجتماعي من مبلغ (120) ريال إلى مبلغ (1000) ريال وذلك بشكل استثنائي لهذا العام الدراسي؛ للمساهمة في مساعدة الأسر الضمانية على شراء أجهزة لأبنائهم؛ ليتمكنوا من مواصلة تعليمهم عن بُعد.

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعقد المؤتمر الوطني للسلامة والصحة المهنية 2020

أهمية التعاون والتكامل بين الجهات الحكومية للنهوض بواقع السلامة والصحة المهنية بما يعزز سلامة وصحة العاملين داخل بيئة العمل.

وخرج المؤتمر بالعديد من التوصيات لتحسين بيئة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل منها أهمية التزام أصحاب العمل والعاملين بالأنظمة والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية التي تصدرها الجهات ذات العلاقة، بالإضافة إلى ضرورة مراجعة تقييم المخاطر ومهام العمل بشكل دوري للمحافظة على سلامة القوى العاملة، والحث على تحديث خطط الاستعداد والاستجابة والتحكم في أماكن العمل، كما أوصى المؤتمر باستخدام أفضل التقنيات الحديثة وأنظمة المحاكاة لتطوير أداء العاملين وحث أصحاب العمل على تقديم برامج توعوية وتعليمية بشكل دوري للعاملين لرفع مستوى الوعي في ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

عقدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المؤتمر الوطني الثالث للسلامة والصحة المهنية 2020 وذلك من خلال تقنية الاتصال المرئي، حيث شهد اللقاء حضور أكثر من 850 مشارك.

ويهدف المؤتمر إلى مراجعة أثر انتشار جائحة فيروس كورونا على السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، بالإضافة إلى استعراض أفضل الممارسات والإجراءات لرفع مستوى السلامة والصحة المهنية.

وافتح سعادة الأستاذ سطم الحربي وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل فعاليات المؤتمر بكلمة استعرض خلالها جهود الوزارة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية والتي تم العمل عليها من خلال مبادرة البرنامج الوطني الإستراتيجي للسلامة والصحة المهنية وأهم المنجزات التي حققها البرنامج، كما تطرق إلى الجهود التي قامت بها الوزارة وعملت عليها للحد من تأثير جائحة كورونا في هذا المجال مشددًا على

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تصدر قرار التنظيم الموحد لبئة العمل لمواكبة التطورات التي يشهدها سوق العمل

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرار التنظيم الموحد لبيئة العمل، وذلك لمواكبة التطورات التي يشهدها سوق العمل السعودي. ويهدف هذا القرار إلى تهيئة بيئة العمل الجاذبة والآمنة وتوفير فرص عمل لائقة ومستدامة لأبناء وبنات الوطن، وتعزيز جاذبية بيئة العمل ومعالجة التحديات التي تواجه العاملين وأصحاب العمل، حيث يشتمل هذا التنظيم على ضوابط تشغيل العاملين في كافة الأنشطة.

يذكر أن الوزارة تسعى من خلال هذه القرارات إلى تطوير بيئة العمل، وتوحيد الأنظمة والمواصفات الفنية، ونشر الوعي بالحقوق والواجبات لأصحاب العمل والعاملين على حد سواء. وللإطلاع على دليل التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص

أبرز الضوابط الخاصة بتشغيل العاملين في كافة الأنشطة في القطاع الخاص:

| يحظر على صاحب العمل الضغط على حرية العاملين أو استغلالهم لممارسة سلوكيات ومظاهر لا تتوافق مع الآداب العامة.

| يحظر على صاحب العمل التمييز بين أجور العاملين من النساء والرجال في العمل ذي القيمة المتساوية.

| يحظر على صاحب العمل التمييز بين العاملين لديه سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه مثل "الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى".

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية توقع مذكرة تفاهم مع جمعية (كفو) للتوظيف والتأهيل؛ لتوعية العاملين بالأنظمة والقرارات الخاصة بعمل المرأة في القطاع الخاص.



توقيع مذكرة تفاهم مع الجمعية الخيرية الصحية لرعاية المرضى (عناية) لخدمة مستفيدي الضمان الاجتماعي.



عقد اتفاقية تعاون مع الهيئة السعودية للمقيمين المعتمدين (تقييم).



عقد اتفاقية تعاون مع مركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز للبحوث الاجتماعية والإنسانية لتعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة.



توقيع اتفاقية مع "منشآت" لاعتماد منشآت الريادة الاجتماعية.



عقد اتفاقية تعاون مع جمعية واحة والوفاء لمساندة كبار السن " وفاء "



الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية توقع مذكرة تفاهم مع جمعية (المودة للتنمية الأسرية) لدراسة وحوكمة مراكز الإرشاد الأسري.



شرح قرار مجلس الوزراء رقم (633) القاضي بتعديل مواد نظام الخدمة المدنية

المادة رقم 17

سابقاً

يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التالية لها مباشرة في المرتبة نفسها ويتم هذا النقل **من أول شهر محرم من كل سنة**.

تم تعديلها لتكون

يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام وذلك بمنحه الدرجة التالية المباشرة للدرجة التي يشغلها في المرتبة نفسها ويتم ذلك ابتداءً **من أول يوم في كل سنة مالية**.

المادة رقم 20

سابقاً

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة.

تم تعديلها لتكون

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة، ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز في الشهر ثلث صافي راتبه الشهري ما عدا دين النفقة، **وإذا كان الموظف موقوفاً بسبب مطالبته بدين للحكومة فيصرف له راتبه الأساسي**.

المادة رقم 22

سابقاً

يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها **لائحة البدلات**.

تم تعديلها لتكون

يصرف للموظف المنتدب بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها **لائحة الحقوق والمزايا المالية**.

المادة رقم 29

سابقاً

يجوز إعارة الموظف بعد موافقته للعمل لدى المؤسسات العامة أو الخاصة أو الحكومات أو الهيئات الدولية وتحدد اللائحة قواعد الإعارة.

تم تعديلها لتكون

تعديل المادة 29 لتكون بالنص الآتي:
أ- **تجوز إعارة خدمات الموظف -بعد موافقته- للعمل لدى غير جهة عمله، بما في ذلك الحكومات، أو الهيئات، أو المنظمات الدولية، أو المؤسسات غير الربحية.**
ب- **يجوز للجهة الحكومية أن تستعير خدمات من ليس مشمولاً بنظام الخدمة المدنية. وتحدد اللائحة قواعد الإعارة والاستعارة.**

المادة رقم 35

سابقاً

يتم ابتعاث الموظفين الذين تقضي مصلحة العمل بابتعاثهم للدراسة وفق لائحة الابتعاث.

تم تعديلها لتكون

يكون ابتعاث الموظفين للدراسة في الخارج، أو إيفادهم للدراسة في الداخل، وفق مقتضيات مصلحة العمل. وتحدد اللائحة قواعد الابتعاث والإيفاد.

المادة رقم 37

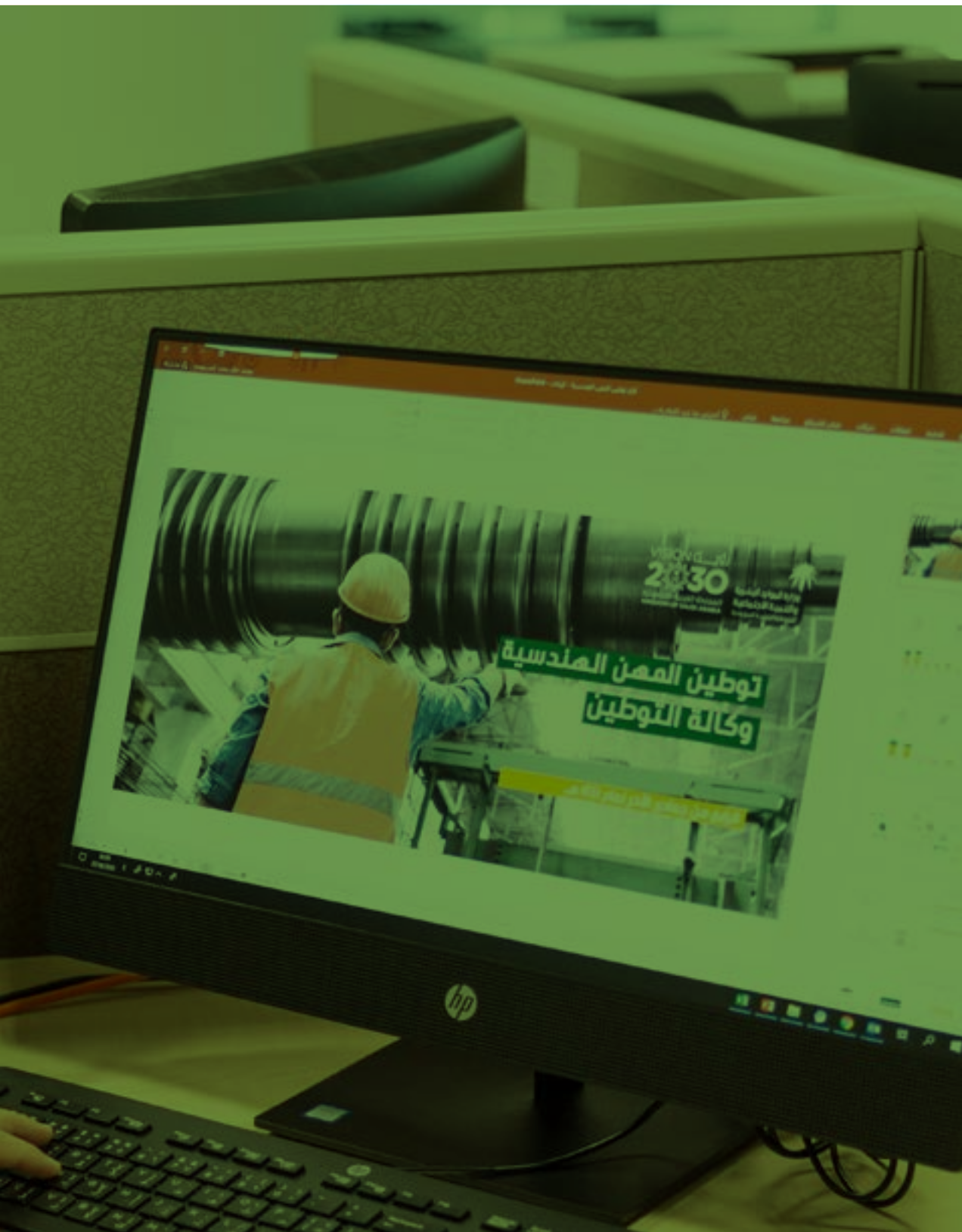
سابقاً

يجوز بقرار من مجلس الخدمة المدنية استثناء وظائف معينة من بعض أحكام هذا النظام.

تم تعديلها لتكون

يجوز استثناء وظائف معينة من بعض أحكام هذا النظام وفق ما تنظمه اللائحة، وذلك بالاتفاق مع وزير المالية.

صفحة تهتم بإبراز جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أرقام وإحصائيات من خلال ما يتم رصده في الصحف اليومية



الأنشطة الأكثر توظيفاً في سوق العمل:

90%	المؤسسات المالية
84%	الأنشطة المتعلقة بالبتروكيمياويات والغاز الطبيعي
73%	قطاع الاتصالات
68%	الكهرباء والغاز والمياه

«الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية»

ترصد	من خلال
ألف 30,900	231,221
مخالفة لنظام العمل في النصف الأول من العام الجاري	زيارة تفتيشية للتأكد من التزام المنشآت بتنفيذ القرارات الوزارية

كأقصى حد للعمل شهرياً في برنامج العمل المرن

95 ساعة

التحول الوطني
يرفع مشاركة السعوديات في سوق العمل إلى 26%

بنسبة 71% أكثر من 144 ألف مواطن يشغلون مناصب قيادية بالقطاع الخاص.

المرصد الوطني للعمل:
ارتفاع معدل التوظيف بالقطاع الخاص لـ 20.37% في الربع الأول من 2020

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تودع مليار و 697 مليون ريال
معاشات ضمانية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لشهر صفر

حظي الطلاب والطالبات أبناء الأسر الضمانية والمشمولين في إعانة مؤسسة تكافل الخيرية بدعم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومؤسسة تكافل الخيرية ومبادرة العطاء الرقمي بمبالغ تجاوزت 900 مليون ريال؛ لشراء الأجهزة اللوحية التي تمكنهم من مواصلة تعليمهم عن بعد عبر منصة مدرستي.

الرئيس التنفيذي لبنك التنمية الاجتماعية الاستاذ إبراهيم الراشد عن بنك التنمية:

اعتمدنا مبادرات بقيمة ١٢ مليار ريال



بنك التنمية يقدم الخدمات المالية والغير مالية للمواطنين
تمويل العمل الحر : يخدم العاملين لحسابهم والمستقلين والأسر المنتجة عن طريق وسطاء التمويل الأصغر من الجمعيات الخيرية



تزامناً مع قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين عدد من الأنشطة الاقتصادية أطلق بنك التنمية الاجتماعية المنتج التمويلي "حل" والذي قدم من خلاله حلولاً تمويلية لرواد الأعمال الراغبين في بدء مشاريعهم ضمن تلك الأنشطة بشروط ميسرة، ولمعرفة المزيد، معنا سعادة الأستاذ إبراهيم الراشد الرئيس التنفيذي لبنك التنمية الاجتماعية في لقاء خاص عن بنك التنمية والخدمات التي يقدمها.

حدثنا أكثر عن بنك التنمية الاجتماعية وأبرز الخدمات التي يقدمها لدعم المستفيدين؟ والفئات التي يخدمها؟

يعد بنك التنمية الاجتماعية أحد المؤسسات الحكومية البارزة في تقديم الخدمات المالية وغير المالية للمواطنين لتمكينهم من المساهمة بدور فاعل في مسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة ويعمل البنك على أن يكون رائداً في تمكين أدوات التنمية الاجتماعية وتعزيز الاستقلال المالي للأفراد والأسر، وتعتمد إستراتيجية البنك على توسيع وتعظيم الأثر بشكل مستدام بهدف تمكين الحماية الاجتماعية وتعزيز الاكتفاء والاستقلال المالي ورفع الإنتاجية الاقتصادية.

كما يطمح البنك لتقديم وابتكار حلول أعمال ومنتجات نوعية تتناسب مع الشرائح المستفيدة من الأفراد والمنشآت، ويخدم البنك شرائح المجتمع من أصحاب الدخل المحدود من الأفراد والأسر من خلال منتجات البنك للقروض الاجتماعية كما يقدم البنك حلولاً تمويلية وخدمات غير مالية للمنشآت ورواد الأعمال وذلك بهدف رفع مساهمتها في الاقتصاد المحلي وخلق فرص عمل للمواطنين.

ماهي منتجات البنك التمويلية وشروط الحصول عليها؟ وطرق التقديم؟

لدى البنك منتجات تمويلية مختلفة تلبي احتياجات الشرائح المستفيدة وتشمل تلك المنتجات:

1/ **التمويل الاجتماعي** وهي منتجات مخصصة للأفراد والأسر من ذوي الدخل المحدود يصل سقفها التمويلي إلى 60 ألف ريال مثل " تمويل الزواج وتمويل الأسرة وتمويل ترميم المنازل " بالإضافة إلى

منتج "زود" الادخاري.

2/ **تمويل العمل الحر** والذي يخدم العاملين لحساب أنفسهم والمستقلين وكذلك الأسر المنتجة عن طريق وسطاء التمويل الأصغر من الجمعيات الخيرية.

3/ **تمويل المنشآت**: وهي منتجات تمويلية تخدم قطاع الأعمال من أصحاب المنشآت الناشئة والقائمة وتختلف هذه المنتجات وفق القطاعات والأنشطة وتشمل: " تمويل المنشآت الناشئة وتمويل رأس المال العامل "أفق" وتمويل الرعاية الصحية وتمويل المنشآت الصناعية" أسس" وتمويل منشآت التوطين "حل" وكذلك برنامج الامتياز التجاري"

4/ **تمويل مؤسسات القطاع الثالث**، وهي منتجات تمويلية تقدم للجمعيات التعاونية والخيرية بهدف استدامتها وتمكينها من ممارسة الائتمان الأصغر لتمويل المستفيدين.

دور بنك التنمية الاجتماعية في قرارات التوطين ودعم وتمكين الأسر المنتجة؟

تزامناً مع قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين عدد من الأنشطة الاقتصادية أطلقنا المنتج التمويلي "حل" والذي نقدم من خلاله حلولاً تمويلية لرواد الأعمال الراغبين في بدء مشاريعهم ضمن تلك الأنشطة بشروط ميسرة، بالإضافة إلى تقديم خدمات غير مالية من خلال مركز "دلني" للأعمال تتمثل في دورات تدريبية واستشارات متخصصة وبناء قدرات والتي من شأنها رفع كفاءة تلك المنشآت وزيادة فرص نجاحها.

وفيما يخص دعم وتمكين الأسر المنتجة فقد قام البنك بالعمل مع الجهات الحكومية ذات العلاقة لتوحيد الجهود مما ساهم في إطلاق أول لائحة منظمة لعمل الأسر المنتجة في عام 1440 هـ بقرار مجلس الوزراء تلاها إطلاق الدليل الإجرائي والذي يعد خارطة طريق لأوجه الحوكمة والتنظيم والدعم والوصول إلى الأسواق، كما أن البنك يعتبر المالك للهدف الاستراتيجي رقم 3,3,4 زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد ضمن أهداف برامج رؤية السعودية 2030 وقد سجل تمويل الأسر المنتجة نمواً مضطرباً خلال الـ 4 سنوات الماضية ليتجاوز عدد المستفيدين الذين تم دعمهم أكثر من 80 ألف أسرة منتجة بإجمالي تمويل تجاوز 1 مليار ريال.

هل هنالك شراكة مع القطاع الخاص وكيف ترون دورهم في دعم الشرائح التي يخدمها البنك؟

نعم، القطاع الخاص شريك مهم للبنك لتعزيز حضوره وتسهيل وصول خدماته لكافة شرائح المجتمع، حيث عمد البنك إلى بناء شراكات مع عدد من مؤسسات القطاع الخاص لدعم الجهود والتكامل في تحقيق الأهداف المشتركة وبما يخدم عملاء البنك. وعمل البنك على تنويع منتجاته التمويلية لتمكين المنشآت في قطاعات الأعمال المختلفة بالتكامل مع جهات رائدة ومنها شركة سابك لتنمية المحتوى المحلي ودعم المنشآت الصناعية.

كما حرص البنك على التكامل مع الشركات العاملة في الاقتصاد التشاركي مثل تطبيقات النقل والتوصيل لدعم العمل الحر وتمكين المستقلين والعاملين لحساب أنفسهم من زيادة مدخولاتهم الشهرية. وعزز البنك من جهوده لرفع الوعي المالي من خلال التعاون مع بعض البنوك التجارية لإطلاق منتجات ادخارية لعملاء البنك ومنها إطلاق منتج ادخاري بالشراكة مع أحد البنوك. وحرص البنك على تبني وتقديم برامج مع شركاء عالميين لتأهيل وتدريب رواد ورائدات الأعمال منها، وفي جانب الخدمات غير المالية يقدم البنك برنامج إمبرتك بالتعاون مع منظمة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج "شل انطلاقة" مع شركة شل العالمية، ويسعى البنك إلى تعزيز شبكة الشركاء من القطاع الخاص بما يعظم الأثر الاقتصادي والاجتماعي للوطن.

ما الأرقام التي تستهدفون وتطمحون لتحقيقها؟

خلال الخمس سنوات القادمة يستهدف البنك ضخ 20 مليار ريال لتمويل 68 ألف منشأة صغيرة وناشئة مستهدفاً خلق أكثر من 250 ألف وظيفة بالإضافة إلى 10 مليار ريال لأكثر من 300 ألف مواطن ومواطنة من مزاولي العمل الحر و250 جمعية لممارسة التمويل الأصغر كما يستهدف البنك تمويل أكثر من 345 ألف مواطن ومواطنه بقيمة 13 مليار ريال من الفئات محدود الدخل. ويطمح البنك بأن يشمل 120 ألف مواطن بمنتجاته الادخارية حيث يتوقع أن تكون حجم مساهمة البنك في الاقتصاد تتجاوز 84 مليار ريال.

حدثنا أكثر عن الخدمات الإلكترونية التي يقدمها بنك التنمية الاجتماعية؟ وكم يبلغ عدد تلك الخدمات؟ وكيف ترون مدى إقبال المستفيدين عليها؟ وما هي تطلعاتكم المستقبلية لتلك الخدمات؟

حرص البنك على التحول الرقمي وذلك عن طريق تطوير الأنظمة التقنية والتي ساهمت بدورها في الربط الإلكتروني مع الجهات الحكومية ورفع عمل إدارات البنك الداخلية لتقديم خدمات مميزة للعملاء والتي كان من نتائجها إطلاق بوابة الكترونية للجهات الحكومية لتسهيل خدمة منسوبيها و أتمتة الإجراءات المرتبطة بالحصول على التمويل والتي أسهمت في تحسين تجربة العميل وتقليص زمن الحصول على تمويل القروض الاجتماعية إلى 3 أيام، كما كان للبنك مساهمة مع برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية (يسر) في رفع الجاهزية لتقييم الأمم المتحدة لمؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية وحصول البنك على المركز الأول بنسبة 96% نظيراً للخدمات المقدمة عبر موقع البنك الإلكتروني.

ما البرامج والمبادرات التي قدمها بنك التنمية الاجتماعية خلال جائحة كورونا للتخفيف من الأعباء المالية والاقتصادية للمستفيدين؟ وما هي أبرز القطاعات التي استفادت من دعم البنك لمواجهة جائحة كورونا؟

أعتمد البنك عددًا من المبادرات بقيمة 12 مليار ريال وذلك لدعم أصحاب المنشآت الصغيرة والناشئة ومشاريع العمل الحر، وكذلك الأسر من ذوي الدخل المحدود ومشاريع الأسر المنتجة وتهدف إلى التخفيف من الآثار الاقتصادية الناجمة عن الإجراءات الاحترازية للحد من تفشي فيروس كورونا (COVID-19).

وقد شملت تلك المبادرات على زيادة دعم محفظة التمويل للأسر من ذوي الدخل المحدود بقيمة 4 مليار ريال يتم من خلالها تمويل 100 ألف أسرة خلال عام 2020، وزيادة مخصص محفظة دعم المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بقيمة 2 مليار ريال يتم من خلالها تمكين 6 آلاف رائد أعمال من الدعم المالي للبدء في مشاريعهم التنموية. شمل الدعم أيضا التركيز على الأنشطة الطبية الجديدة والقائمة لزيادة طاقتهم التشغيلية وتسريع وتيرة أعمالهم ونطاق خدماتهم بتخصيص محفظة جديدة بقيمة 2 مليار ريال تقدم الدعم المالي لـ 1000 منشأة صحية صغيرة ومتوسطة، دعم مخصص المحافظ التمويلية عبر الوسطاء بقيمة إضافية تبلغ 2 مليار ريال ليتم من خلالها تقديم التمويل لـ 50 ألف منشأة صغيرة لدعم المحتوى المحلي في كافة مناطق المملكة. إضافة إلى التمكين المالي. وإيماناً بدور البنك تجاه رواد الأعمال وخاصة الذين لم يتمكنوا من افتتاح مشاريعهم بعد، تم تمديد فترة السماح لجميع المشاريع التي تم تمويلها خلال عامي 2019 2020 لمدة 6 أشهر إضافية، لتبلغ القيمة الاجمالية للأقساط المؤجلة 2 مليار ريال كما قدم البنك دعمه للأسر المنتجة خلال تلك الجائحة من خلال مبادرة إنتاج الكمادات القماشية من خلال توقيع عدد من الاتفاقيات مع المؤسسات والجمعيات الخيرية بهدف إنتاج 2 مليون كمادة شهرياً وذلك تلبية للاحتياج المتزايد للكمادات وقد بلغ إنتاج تلك الأسر يفوق الـ 900 ألف كمادة.

الراشد: قدم البنك دعماً للأسر المنتجة خلال جائحة كورونا (مبادرة إنتاج الكمادات القماشية) بهدف إنتاج 2 مليون كمادة شهرياً

كلمه أخيرة تود إضافتها في نهاية هذا الحوار؟

أرفع جزيل الشكر والامتنان لمقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز وولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز - حفظهما الله - على ما يولونه من اهتمام للنهوض بالاقتصاد والتنمية المحلية من خلال دعم قطاع المنشآت الصغيرة والناشئة وتقديم الدعم الدائم في تذليل الصعوبات أمام رياديين الأعمال في البدء والاستمرار في أعمالهم الخاصة ونسأل الله سبحانه وتعالى أن يحمينا جميعاً من هذه الجائحة ويبعد عن بلادنا الأسقام ويكفيينا شر المحن، كما أقدم الشكر الجزيل لمعالي رئيس مجلس إدارة البنك، وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس/ أحمد بن سليمان الراجحي، على متابعته المستمرة، وتقديمه الدعم، لتمكين البنك من تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

وكيل الوزارة للتوظيف م. غازي الشهراني

المؤشرات التي تحققت مؤخرًا تؤكد مضي منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحقيق مستهدفات برنامج التحول الوطني 2020م ورؤية المملكة 2030



الانخفاضات المستمرة ابتداء من الربع الثاني من عام 2018، تؤكد على مضي الوزارة ومنظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحقيق مستهدفات برنامج التحول الوطني 2020م ورؤية المملكة 2030م ورفع الناتج المحلي ودعم الاقتصاد السعودي، حيث جرى خلال عامي 2019 و2018 عقد العديد من الاتفاقيات الحكومية والشراكات مع القطاع الخاص والتي عملت عليها الوزارة لتحقيق مستهدفاتها في زيادة حصة مشاركة السعوديين والسعوديات في سوق العمل، والإحصاءات أثبتت ضرورة وجود توازن بين زيادة حجم التوظيف بشكل مجمل وبين التوظيف النوعي، ولذلك بدأت الوكالة في التوجه نحو الاستهداف المباشر الموجه نحو توظيف المهن النوعية والتخصصية وكذلك على مستوى القطاعات الاقتصادية والأنشطة وعلى مستوى مجموعات مهنية، وذلك بالتعاون مع جهات الإشراف والترخيص (مثل التعاون بين الوكالة وهيئة التخصصات الصحية - في توظيف أطباء الأسنان، والتعاون مع هيئة الغذاء والدواء في توظيف الصيادلة، ومع هيئة المهندسين في توظيف وظائف الهندسة وغيرها القادم) للتأسيس لقرارات توازن بين العرض والطلب على هذه المهن بما يقلل من الآثار السلبية لقرارات التوظيف ويرفع من قناعة وقدرة وتفاعل القطاع الخاص مع هذه القرارات وكذلك نحو التوظيف المناطقي الذي يستهدف مناطق لها امتيازات نسبية أو تواجه تحديات في اتساع سوق العمل وزيادة حجم البطالة، وهو ما بدأ يؤدي ثماره في ارتفاع معدلات التوظيف والتوظيف خلال الفترة الماضية، ونطمح في الوكالة مستقبلاً إلى المضي قدماً نحو استكمال التوظيف الموجه في أغلب القطاعات والأنشطة والمهن لتوفير المزيد من فرص العمل للمواطنين والمواطنات.

ما هي أكثر الأنشطة تجاوباً وارتفاعاً في معدلات التوظيف خلال الفترة الماضية.. وما هو الدور الرئيسي الذي يقوم به القطاع الخاص في

هذا الجانب؟

- هناك مجموعة من السياسات والمبادرات التي تم اختيارها ودراستها بعناية وواقعية والتي أطلقتها الوزارة ساهمت في توظيف العديد من الأنشطة والقطاعات وخاصة في قطاعات " التشغيل والصيانة، القطاع الصحي، قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، قطاع المطاعم والمقاهي، ونشاط الإيواء السياحي " وغيرها والتي شهدت ارتفاعاً ملحوظاً في نسب التوظيف.

- والحقيقة ما كان لهذه المبادرات أن تنجح بدون مشاركة القطاع الخاص والذي كان عنصراً حيوياً لنجاح مبادرات التوظيف وأثبت قدرته على استثمار كوادر وطنية وخريجين من مختلف التخصصات للعمل في مجالات وظيفية جديدة بعضها يفتح أبوابه لأول مرة أمام السعوديين والسعوديات.

عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على توظيف عدة قطاعات ورفع حصة مشاركة المواطنين والمواطنات في سوق العمل، وذلك لتحقيق مستهدفات برنامج التحول الوطني 2020م ورؤية المملكة 2030م المعنية بخفض البطالة إلى 7% ورفع المشاركة الاقتصادية. وأكد وكيل الوزارة للتوظيف المهندس: غازي الشهراني خلال لقاءه مع مجلة الوزارة أن المؤشرات التي صدرت مؤخراً تؤكد على تحسن مؤشرات القوى العاملة بين السعوديين والسعوديات، بخفض نسب البطالة، وأعداد الباحثين عن عمل، ونجاح منظومة الموارد البشرية في دعم حفاظ القطاع الخاص على الموظفين السعوديين أثناء جائحة كورونا، ويظهر أثر هذا التحسن في زيادة مساهمتهم في رفع إجمالي الناتج المحلي ودعم الاقتصاد السعودي والخطط التنموية الشاملة والمستدامة.

المحور الأول:

ارتفاع مؤشرات التوظيف بشكل عام وانخفاض معدلات البطالة بين السعوديين.

كيف ترون في الوكالة التقارير والمؤشرات الصادرة مؤخراً حول ارتفاع معدلات التوظيف وانخفاض نسب البطالة في المملكة.. وبماذا سيسهم ذلك على المدى البعيد لسوق العمل في المملكة؟

- لا شك أن المؤشرات الإيجابية التي تحققت خلال الربع الأول من عام 2020م عبر انخفاض مؤشر البطالة إلى 11.8% عبر سلسلة من

المحور الثاني:

تحسين مشاركة المرأة في سوق العمل.

حقق مؤشر زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل نسبة 25.9%، وذلك في تقرير الربع الأول من هذا العام.. كما انخفضت نسبة البطالة لدى الإناث في الربع ذاته.. ما هو الهدف الرئيسي الذي تسعى له الوكالة خلال هذا العام؟

- يمثل تمكين عمل المرأة السعودية ومشاركتها في سوق العمل ودعمها وتحفيزها مع ضمان حقوقها الكاملة والحفاظ على خصوصيتها، أحد المستهدفات الرئيسية التي تعمل عليها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقد كشفت المؤشرات مؤخراً نجاح الوزارة في تجاوز مستهدف مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل، حيث كان المستهدف المخطط للربع الأول من عام 2020م، في هذا المؤشر هو نسبة 25%، ونجحنا بفضل الله في الوصول إلى نسبة تبلغ 25.9%، كما انخفضت نسبة البطالة بين الإناث في المملكة بشكل ملحوظ وذلك مقارنة بالربع الأول من 2019.

- ونسعى في الوزارة إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية فيما يتعلق بمشاركة المرأة السعودية في سوق العمل:-

- الهدف الأول هو استمرار التحسن الإجمالي في نسب مشاركة المرأة في سوق العمل.

- الهدف الثاني هو خفض نسبة البطالة بين النساء السعوديات، خاصة في المناطق الأقل نمواً.

- الهدف الثالث هو تمكين المرأة المؤهلة من تولي المناصب القيادية لتكون شريكاً فاعلاً في التنمية.

- وتعمل الوزارة على تحقيق هذه الأهداف عبر حزمة من السياسات والمبادرات المتعلقة بتوطين العديد من المهن التخصصية الملائمة للمرأة وكذلك برامج الدعم والتمكين للمهارات القيادية والتخصصية لدى المرأة السعودية، وبلا شك أن برامج تمكين المرأة التي أطلقتها الوزارة مثل منصة "قياديات"، وتوطين بعض القطاعات الحيوية أسهم في استقطاب النماذج القيادية للمرأة السعودية وتهيئة البيئة الملائمة لها.

المحور الثالث:

توطين الأنشطة التجارية والتخصصية.

أقرّت الوزارة توطين منافذ بيع (9) أنشطة في القطاع التجاري بنسبة 70%.. ما هي تلك الأنشطة؟ وما هو الهدف من توطينها؟

- سعت الوزارة إلى توفير فرص وظيفية لكافة الفئات، فمن ضمن أهداف الوزارة أيضاً مساعدة الفئات الأقل في مستوى التعليم أو المهارات التخصصية في الحصول على فرص وظيفية مناسبة لهم، وبذلك تم استهداف مجموعة من فرص التوطين لوظائف تحتاج قدراً أقل من التأهيل وخصوصاً خريجي المرحلة الثانوية فأقل والذين تبلغ نسبتهم من حجم الباحثين عن عمل 41%، وهذه الأنشطة تساعد في اكتساب المهارات الخاصة بممارستها من مهارات البيع والعناية بالعملاء في وقت أقل وخاصة وظائف البيع والوظائف الإشرافية، في بعض الأنشطة ومن هنا تم اختيار مهن منافذ البيع في (9) أنشطة في

القطاع التجاري بنسبة 70%، حيث شملت هذه المنافذ: القهوة - والشاي - والسكر - والعسل - والبهارات - والفواكه والخضروات - والتمور - ومواد التنظيف - والبلاستيك - والحبوب والبذور والزهور والنباتات والمواد الزراعية - وبيع المياه والمشروبات - والهدايا والكماليات - والمشغولات اليدوية والأثرية - وبيع ألعاب الأطفال - واللحوم والأسماك - والبيض والألبان والزيوت النباتية - وبيع الكتب وأدوات القرطاسية وخدمات الطالب.

وتهدف الوزارة من توطين هذه الأنشطة إلى خفض الاعتماد على العمالة الوافدة في قطاع التجزئة ومكافحة التستر التجاري، وتحسين بيئة العمل لتكون ملائمة ومستقرة ومنتجة لأبناء الوطن.

في مجال توطين المهن التخصصية.. وتحديداً المجال الصحي.. أصدرت الوزارة عدداً من قرارات التوطين لهذا القطاع.. ما هي خطة الوزارة لهذا المجال والمهن التخصصية بشكل عام؟

- عملت الوزارة على توطين عدد من المهن التخصصية ومنها توطين بعض المهن التخصصية في القطاع الصحي، وذلك إنفاذاً لمبادرة "توطين المهن" والتي أطلقتها الوزارة في هذا الشأن، وبالشراكة مع الجهات الحكومية ذات الشأن، بدأت الوزارة منذ عام بوضع نسب توطين مهن طب الأسنان والصيدلة على المنشآت الصحية في القطاع الخاص، لتمكين أبناء الوطن من فرص العمل في الوظائف الحيوية وتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للكوادر الوطنية في القطاع الخاص، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص المتوافقة مع استراتيجية التوطين المعنية بتنمية رأس المال البشري، إضافة إلى معالجة التحديات وإزالة العوائق التي تواجه القطاع الخاص من الالتزام بقرار التوطين وتحفيز المتجاوبين منهم، وبدأت الوزارة بالفعل بتوطين مهن طب الأسنان والصيدلة والتخصصات التابعة لها في القطاع الخاص.



المحور الرابع:

أنماط العمل الجديدة وغير التقليدية

بدأت الوزارة في التركيز على ما يسمى بأنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية... ما هي هذه الأنماط ولماذا تركز الوزارة عليها؟

- في الواقع، ومع التطور الكبير في سوق العمل والمرتبطة في الأساس بالتطور التكنولوجي وتغير نماذج الأعمال، نشأ عن ذلك أنماط جديدة من العلاقات التعاقدية بين أصحاب الأعمال وبين من يؤدون لهم مهام تتعلق بأعمالهم وشركاتهم، اصطلاح على تسميتها بأنماط العمل غير التقليدية، نظراً لكون علاقة العمل هنا تختلف اختلافاً جذرياً عن العلاقة التعاقدية التقليدية بين صاحب العمل والموظف والتي تعتمد في الأساس على تأدية وظيفة محددة في عدد ساعات عمل محدد مقابل راتب محدد، فأنماط العمل غير التقليدية لا تعتمد على عمل ثابت ومحدد، ولا على أوقات عمل محددة أو دخل ثابت مقابل هذه الأعمال، وقد اجتذبت هذه الأنماط اهتمام أصحاب الأعمال أو العاملين على حد سواء وخاصة بين فئة الشباب، ويوجد لدى الوزارة حالياً تركيز على ثلاث أنماط جديدة وهي (العمل الحر ، العمل عن بعد ، والعمل المرن)

- وتركز الوزارة على هذه الأنماط لكونها مرتبطة بالتطور ومواكبة متغيرات سوق العمل، وكذلك لكونها مصدراً ضخماً لتوفير فرص عمل مستدامة لشريحة كبيرة من السعوديين والسعوديات، بما يدعم مستهدفات الوزارة في خفض نسب البطالة بين المواطنين.

أطلقت الوزارة منصة العمل الحر.. وأصدرت بحسب التقارير أكثر من 145 ألف وثيقة.. ما هي الأنشطة المتاحة في المنصة... وكيف ترون الإقبال على هذا النمط الجديد من العمل؟

- في الواقع، كان لمبادرة إطلاق منصة العمل الحر أكثر المبادرات المستحدثة من الوزارة التي غيرت الكثير من المفاهيم في مجال العمل، ونحن كوكالة نسعى إلى تمكين المواطن من العمل الحر وتنويع الفرص وتشجيع المهتمين في أنشطة مختلفة مثل : " التنمية الريفية - والثروة

السمكية - وتوصيل الطلبات عبر التطبيقات الإلكترونية، وتمكين كل من يملك حرفة، أو خبرة، أو مهارة تخصصية من ممارسة مهنته رسمياً من خلال إصدار وثائق ممارسة العمل الحر، والاستفادة من الخدمات والمميزات التي تقدمها الوثيقة"، ووصلت الوثائق التي تم إصدارها لتمكين المواطنين من العمل الحر أكثر من 145.000 وثيقة، ونهدف بهذا النمط الجديد إلى تنويع مصادر الدخل، ورفع إنتاجية الممارسين للعمل الحر ومهارتهم وخبراتهم، وإنشاء بيئة جاذبة لممارسة العمل الحر بكل أمان وموثوقية.

استحدثت الوزارة أحد أنماط العمل الجديد "نمط العمل المرن" مؤخراً.. كيف تقيسون نجاح هذه المبادرة؟

- يمكّن هذا النمط صاحب العمل والمواطن الباحث عن العمل من التعاقد بمرونة، حيث سيسهم هذا إلى تنظيم العلاقة التعاقدية بين الباحثين عن عمل ما يتلاءم مع ظروفهم واحتياجاتهم وأصحاب العمل في القطاع الخاص من خلال تعاقد مرن يكون فيه أجر العمل بالساعة، وتوثق فيه العقود إلكترونياً، مما يحفظ حقوق الطرفين ويحقق المصلحة المشتركة بينهم. وهذا النمط من العمل بما يقدمه من مرونة تعاقدية، ربما يخدم حاجات الكثير من الباحثين عن عمل وكذلك أصحاب العمل، ويلبي رغباتهم في إيجاد مصدر دخل وإنجاز العديد من المهام، بطريقة تتناسب مع ظروفهم وبأجر يتوافق مع ساعات العمل، وتحت مظلة رسمية، لذلك من المتوقع أن تحقق هذه المبادرة نجاحاً في تطوير أنماط العمل وإيجاد المزيد من الفرص الوظيفية.

- وقد تم إطلاق تنظيمات العمل المرن، وكذلك منصة توثيق عقود العمل المرن، ونعمل حالياً على تأهيل مزودي الخدمات لتقديم الوساطة في التوظيف.



وكالة التوظيف: مستهدفات متحققة، ومؤشرات تفوق التوقعات

تقليص الفجوة بين القوى العاملة من الجنسين في سوق العمل

وعملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عبر وكالة التوظيف على تحقيق المساواة بين الذكور والإناث في معدلات المشاركة في سوق العمل، من خلال تقليص الفجوة بين القوى العاملة من الجنسين. وقد كشفت الوزارة عن ارتفاع مؤشر مشاركة المرأة في سوق العمل (من القوى العاملة) " للنصف الثاني من عام 2019م " حيث كان المستهدف هو (24%) فيما حقق المؤشر ارتفاعاً ليبلغ نسبة 27.3% وهو ما يعكس مدى نجاح خطط التوظيف والتمكين وارتفاع نسبة الوعي بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل والأثر الذي يحدثه التمكين في المؤشرات الاقتصادية، إضافة إلى خفض معدلات البطالة بينهم.

تمكين المرأة وخفض البطالة

على صعيد تمكين المرأة وخفض البطالة، كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن تجاوزها لبعض المؤشرات في مستهدفاتها من حيث نسبة الإنجاز، حيث حقق مؤشر زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل نسبة 26% وذلك في تقرير الربع الرابع من العام 2019م بينما كان المستهدف في هذا المؤشر هو نسبة 25% كما بين المؤشر -الذي يعتبر من أهم برامج التحول الوطني ومؤشر أداء رئيسي لرؤية المملكة 2030 انخفاض نسبة البطالة بين الإناث خلال الربع الأول من العام 2020. ويقيس هذا المؤشر مدى تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والمساهمة في إجمالي الناتج المحلي للاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

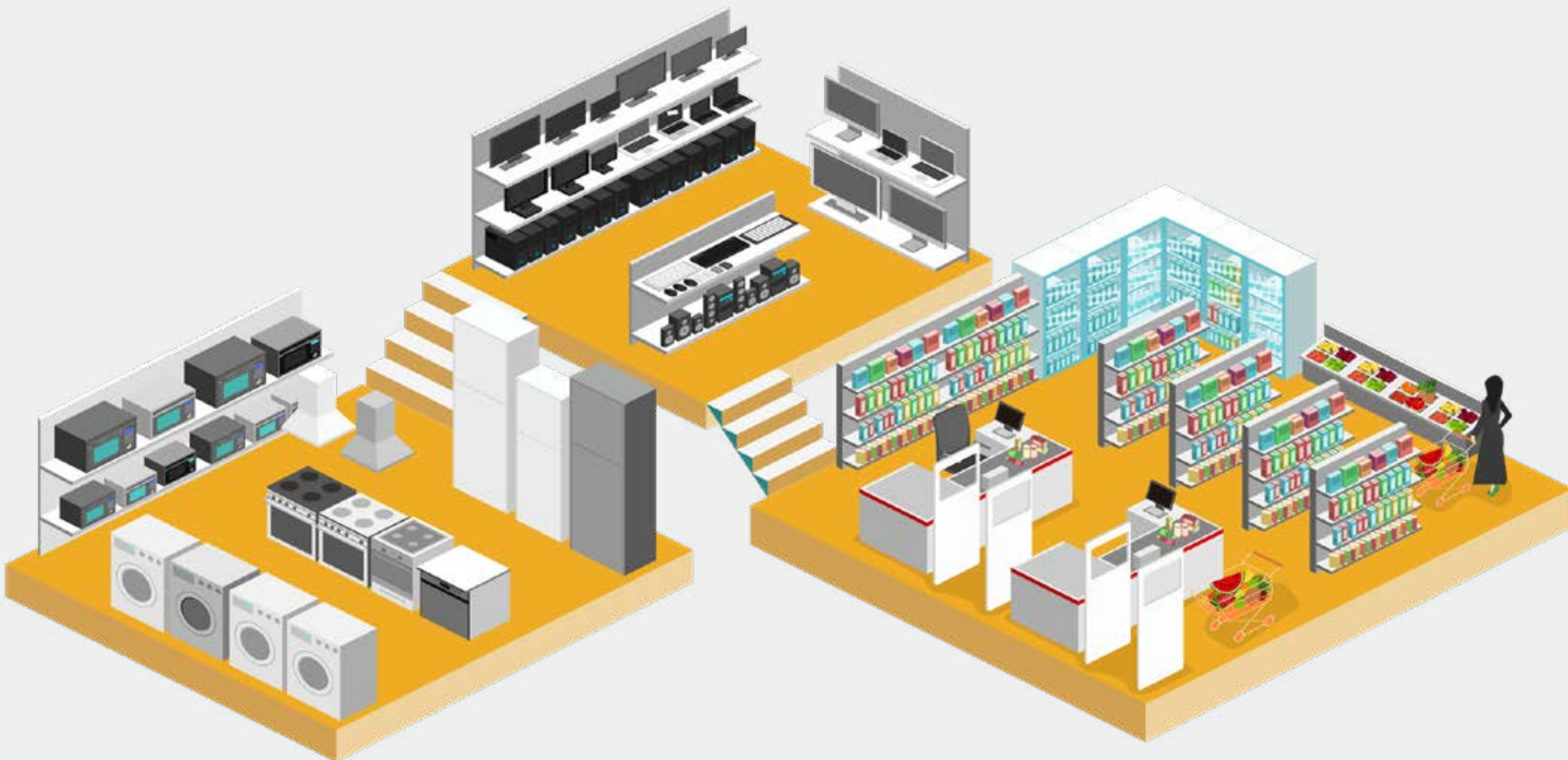


توطين (9) أنشطة تجارية

عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال وكالة التوطين على توطين منافذ بيع (9) أنشطة في القطاع التجاري بنسبة 70% سعيًا منها إلى خفض الاعتماد على العمالة الوافدة وتحسين بيئة العمل لتكون ملائمة ومستقرة ومنتجة لأبناء الوطن،

حيث شملت منافذ بيع:

- | | | |
|-----------------------|------------------------|-----------------|
| 19/ البيض والألبان | 10/ البلاستيك | 1/ القهوة |
| 20/ الزيوت النباتية | 11/ الحبوب والبذور | 2/ الشاي |
| 21/ بيع الكتب | 12/ الزهور والنباتات | 3/ السكر |
| 22/ وأدوات القرطاسية | 13/ المواد الزراعية | 4/ العسل |
| 23/ وخدمات الطالب | 14/ الهدايا والكماليات | 5/ البهارات |
| 24/ الفواكه والخضروات | 15/ المشغولات اليدوية | 6/ التمور |
| | 16/ المشغولات الأثرية | 7/ بيع المياه |
| | 17/ بيع ألعاب الأطفال | 8/ المشروبات |
| | 18/ اللحوم والأسماك | 9/ مواد التنظيف |



توطين المهن التخصصية

وعلى الصعيد الصحي وتوطين المهن التخصصية في القطاع الصحي، فقد أصدرت الوزارة قرارًا وزارياً يتضمن تنظيمات وتشريعات بالتنسيق والشراكة مع الجهات الحكومية المعنية ذات العلاقة والقطاع الخاص بتوطين مهن طب الأسنان والصيدلة بناء على عدد الباحثين عن عمل من المؤهلين للمهن، من خلال فرض نسب توطين على المنشآت الصحية في القطاع الخاص لتمكين أبناء الوطن من فرص العمل في الوظائف الحيوية وتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة للكوادر الوطنية في القطاع الخاص، وتوسيع دائرة المشاركة مع القطاع الخاص المتوافقة مع استراتيجية التوطين المعنية بتنمية رأس المال البشري، وتعزيز المساهمة في المنظومة الاقتصادية بالإضافة إلى معالجة التحديات وإزالة العوائق التي تواجه القطاع الخاص من الالتزام بقرار التوطين وتحفيز المتجاوبين منهم. وبدأت الوزارة بالفعل بتوطين مهن طب الأسنان والصيدلة والتخصصات التابعة لها في القطاع الخاص، حيث تم توطين أكثر من (400) وظيفة طبية خلال المرحلة الأولى من القرار.

كما أصدرت الوزارة قرارًا وزارياً يقضي بتوطين المهن الهندسية في المنشآت بنسبة (20%)، حيث يأتي القرار ضمن مجموعة من قرارات توطين المهن التي عملت عليها الوزارة بالتعاون والشراكة مع الجهات الحكومية والجهات المشرفة. ويسري هذا القرار على جميع منشآت القطاع الخاص العاملة في السوق السعودي التي يعمل بها 5 عاملين فأكثر من ذوي المهن الهندسية، ووضعت الوزارة حداً أدنى للأجور في احتساب نسبة التوطين وربطها بالمهندسين الذين لا يقل أجرهم عن 7 آلاف ريال.

منصة العمل الحر

الحر ومهارتهم وخبراتهم، وإنشاء بيئة جاذبة لممارسة العمل الحر بكل أمان وموثوقية، ورفع التوعية بالفرص المتاحة في المجالات الحرة، وزيادة الدور والفكر الريادي لدى المواطنين. وتوفير أعمال ملائمة ومستقرة ومنتجة لأبناء الوطن، الوصول للطاقات البشرية والباحثين عن فرص عمل ورفع دخل العاملين لحسابهم الخاص من أبناء الوطن.

وكان من أكثر المبادرات المستحدثة من الوزارة والتي غيرت الكثير من المفاهيم في الوظائف، هو العمل الحر، وذلك ضمن إطار عقد اتفاقيات وشراكات استراتيجية مع جهات حكومية، لتمكين المواطن من العمل الحر وتنويع الفرص وتشجيع المهتمين في أنشطة مختلفة مثل: التنمية الريفية - الثروة السمكية - توصيل الطلبات عبر التطبيقات الإلكترونية. وكل من يملك حرفة، خبرة، أو مهارة تخصصية من ممارسة مهنته رسميًا من خلال إصدار وثائق ممارسة العمل الحر، والاستفادة من الخدمات والمميزات التي تقدمها الوثيقة. إضافة لما يحققه من مرونة تجعله متوافقًا مع طبيعة السوق وقدرات الباحثين عن عمل، ودعمه لنمو الاقتصاد من خلال ممارسات عملية تناسب طبيعة الشخص وتخدم حاجة السوق. وبناء على ذلك فقد أطلقت الوزارة منصة العمل الحر وأصدرت أكثر من 130,000 وثيقة عمل حر للمواطنين لتمكينهم من العمل الحر في أنشطة مختلفة. وقد ترتب على هذه المبادرة بعض الآثار الإيجابية، منها: تمكين المواطنين من خلق فرص إضافية وتنويع مصادر الدخل، ورفع إنتاجية الممارسين للعمل



استحداث نمط العمل المرن

واستحدثت الوزارة **نمط العمل المرن** وهو نمط جديد من الوظائف للباحثين عن عمل بما يتلاءم مع ظروفهم واحتياجاتهم، وذلك **لزيادة تمكين المواطنين من دخول سوق العمل ورفع مهاراتهم وخبراتهم**، وخفض معدلات البطالة، ودعم القطاع الخاص في تلبية احتياجاته الطارئة والمؤقتة والموسمية من الكوادر الوطنية، ودعم الاقتصاد الوطني على مستوى المنشآت والأفراد لتخطي الأزمة الراهنة (الجائحة) ، وأطلقت الوزارة قرار تنظيم العمل المرن ليسهم بتنظيم العلاقة التعاقدية بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل في القطاع الخاص من خلال تعاقد مرّن يكون فيه أجر العمل بالساعة، وتوثق فيه العقود إلكترونياً، مما يحفظ حقوق الطرفين ويحقق المصلحة المشتركة بينهم.

مبادرة التدريب والتوجيه القيادي

وقد عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تمكين المرأة من خلال التأهيل والتدريب، **فاستحدثت مبادرة التدريب والتوجيه القيادي، ودربت 391 متدربة من النساء السعوديات** العاملات في القطاع الخاص والحكومي وذلك عبر برامج تدريبية وتوجيهية متخصصة تستهدف تحسين المهارات القيادية مما يؤدي إلى **تمكين المرأة من تولي مناصب قيادية (مستويات الإدارة العليا والمتوسطة)**. وترتب على هذه المبادرة العديد من الآثار الإيجابية المتمثلة في تحسين المهارات القيادية لتتطابق المتطلبات الوظيفية للمدراء والمسؤولين التنفيذيين من المواطنات، وزيادة الثقة بقدرة المرأة على إدارة وقيادة فرق العمل والإدارات التابعة لها. وعطفاً على كل ما سبق، فإن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ممثلة بوكالة التوظيف، **مازالت تعمل على توظيف المزيد من القطاعات وتمكين المرأة**، وتحاول تجاوز تحديات السوق والآثار الاقتصادية المترتبة على جائحة كورونا. إذ مازالت حتى اللحظة تعمل على استحداث الكثير من المبادرات وأنماط العمل الجديدة وتفعيل شراكاتها مع القطاع الخاص لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030م.



كيف تتعامل مع التوتر والضغط النفسي في العمل؟

يتعرض الكثيرون للضغوط والقلق والتوتر في مسار أعمالهم، حيث تتنوع أسباب ذلك فمنها ما يكون بسبب كثرة المهام الوظيفية المطلوبة من الموظف وضرورة تنفيذها وإنجازها في وقت قصير، ومنها ما يتعلق بالعلاقة المتوترة بين الموظف ورئيسه أو بين الموظفين، ولكن هل تعلم بأن هذا القلق قد يسبب ضياع العديد من الفرص في حياتك المهنية والعملية؟ في هذا التقرير نحاول تسليط الضوء على كيفية التغلب على الضغوطات النفسية التي تواجهك في العمل.

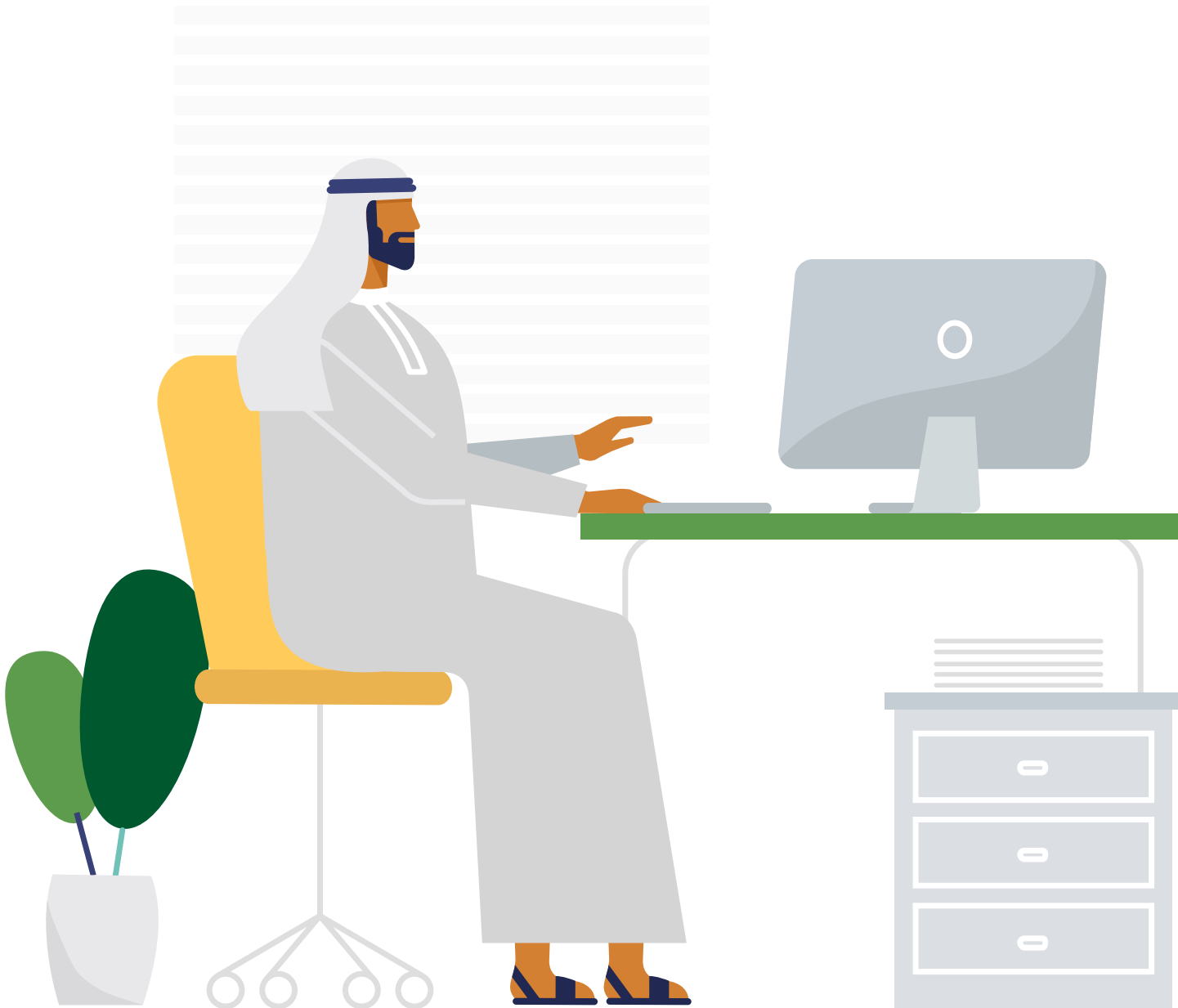
التوقف عنّ التذمر والشكوى من أهم نصائح وخطوات التغلب على الضغط النفسي في العمل.

يمكننا باتّباع هذه الخطوات والنصائح من التغلب أو التخفيف من التوتر والقلق الذي يصاحبنا في العمل، وتكمن هذه الخطوات والنصائح في:

- 1/ أن تحدث تغييراً جوهرياً في حياتك، وأن تصنع تغييراً ملموساً من أجلك وليس من أجل الآخرين.
- 2/ تقبّل ذاتك.. وتوقف عن التذمر والشكوى وادعاء الكمال والمثالية.
- 3/ عدم الشعور بالخوف أو التوتر من طرح وجهة نظرك في العمل إن تطلب الأمر ذلك.
- 4/ اكتب أهدافك اليومية التي تريد إنجازها، وعليك تقييم تلك الأهداف بشكل دوري ومستمر.
- 5/ كافئ نفسك بعد الانتهاء من أي عمل قمت به حتى لو كان بسيطاً.
- 6/ في مقر العمل احرص على ضرورة إحاطة نفسك بأشخاص إيجابيين لتحقيق التوازن النفسي لديك.
- 7/ التركيز دائماً على الجوانب الجيدة من حياتك خلال الأوقات الصعبة.
- 8/ واجه جميع مخاوفك وقاوم الأفكار السلبية والقلق والتوتر لتحقيق النجاح في حياتك العملية.
- 9/ تجنّب جميع المحفزات التي تدعوك للقلق في مقر العمل.
- 10/ بحسب المختصين في علم النفس مارس تمارين التنفس التي تساعدك في السيطرة على قلقك .
- 11/ ابتعد قدر الإمكان عن تناول الأطعمة المضرة صحياً لجسدك.

التواصل بين الموظفين يخفف كثيراً من حدة التوتر والقلق.

يقضي معظم الموظفين أغلب يومهم في مقر أعمالهم، وهذا ما يجعل الموظف معرضاً للتوتر والقلق النفسي، حيث يعتبر مكان العمل مصدر مرجح للإصابة بالضغط النفسي، وأشارت الدراسات النفسية والطبية أن من أسباب تخفيف حدة التوتر والضغوطات النفسية ضرورة التواصل بين الموظفين والمسؤولين بشكل دوري ومستمر وبين الموظفين أنفسهم، فالتواصل المستمر أحد الأسباب في اكتشاف العديد من المواهب والطاقات الغير معلومة في المنظمة.



حل الخلافات بين الموظفين بطريقة ايجابية

وجود الخلافات أمر بديهي وغير مستغرب بين فريق العمل في المنظمة، وعادة تكون تلك الاختلافات في وجهات النظر في مجال العمل أمرًا محمودًا، لكن في بعض الأحيان تتطور تلك الاختلافات لتكون خلافات بين الموظف ورئيسه أو زميله في العمل، مما يسهم في نشر البغضاء والكراهية في بيئة العمل ويجعلها بيئة منفرة غير مستقرة تسبب الضغط النفسي والقلق المستمر للموظف، أكثر من أن تكون مصدر راحة وإلهام وتحفيز للموظفين. لذلك على المسؤول في المنظمة معالجة تلك الاختلافات مبكرًا، بالحرص على دعوة جميع الموظفين بالقيام بفعاليات وأنشطة ترفيهية خارج إطار العمل مثل استئجار استراحة أو مشاهدة مباراة وغيرها من الأنشطة.

توفير بيئة جاذبة وأوقات دوام مرنة للموظفين

أحد الأسباب الرئيسية في تخفيف الضغوطات النفسية والعصبية على الموظفين هي في توفير البيئة المحفزة والجاذبة للعمل، والمدير الناجح هو الذي يستطيع خلق بيئة صالحة للعمل قائمة على الاحترام المتبادل والتقدير المستمر لعمالهم.



برنامج العمل المرن

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
ضمن مبادرات برنامج التحول الوطني

بهدف



تلبية احتياجات
القطاع الخاص من
الكوادر الوطنية



دعم التوظيفين
وخفض نسب
البطالة



خلق مزيد من الفرص
الوظيفية لأبناء
وبنات الوطن

عن البرنامج

هو برنامج يُمكن السعودي
الباحث عن عمل وصاحب
العمل من التعاقد بمرونة، حيث
يكون الأجر فيه على أساس الساعة



920002654 MRN.SA MRNKSA

برنامج التحول
الوطني



العمل المرن

وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية





اعرف أكثر عن برنامج العمل المرن

ما هو العمل المرن؟

عمل يؤديه عامل غير متفرع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر بعدد ساعات محددة، لا تزيد عن 95 ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة

لأنه يحوي مجموعة مميزات متنوعة تحقق المرونة لصاحب العمل والعامل على حد سواء

لماذا مرن؟



كيف تلتحق ببرنامج العمل المرن؟

الأفراد
التسجيل مباشرة في
المنصة، أو عبر المنشأة



المنشآت
يتم تسجيلها عن طريق
المنصة mrn.sa



ما المهن والفئات العمرية المشمولة في التنظيم؟

جميع الفئات العمرية التي يمكن لها العمل وفق النظام

جميع المهن

03

يشتراط توثيق
العقود إلكترونياً

02

يخضع لنظام
التأمينات الاجتماعية

01

البرنامج مخصص
للمواطنين

الشروط



وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

العمل المرن



برنامج التحول
الوطني

920002654 MRN.SA MRNKSA



بوابة إثرائي

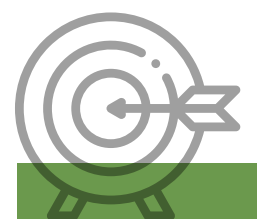
بوابة إثرائي

هي منصة إلكترونية لمبادرة "البرنامج الوطني للتدريب عن بُعد"، إحدى مبادرات معهد الإدارة العامة ضمن برنامج التحول الوطني 2020.



تهدف

إلى رفع كفاءة موظفي الخدمة المدنية من خلال تمكينهم من تطوير مهاراتهم وزيادة معارفهم عبر بيئة إلكترونية تفاعلية بكل يسر وسهولة.



تقدم

البوابة لموظفي القطاعات الحكومية دورات تدريبية إلكترونية في عدد من المجالات والتخصصات ومنها: الإدارية، الاقتصادية، القانونية، السلوكية، الصحية، تقنية المعلومات، الموارد البشرية.

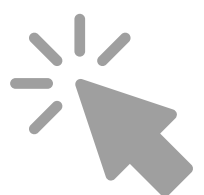


تمنحك

شهادة من معهد الإدارة العامة عند إكمال البرنامج التدريبي الإلكتروني خلال المدة المحددة.



للاطلاع على البوابة
والتسجيل اضغط هنا





روان الوابل

مدربة في تطوير الذات
وتحسين تجربة العميل

الحياة في العمل

من خلال زرع مفهوم التوازن في جوانب الحياة الصحية والاجتماعية والنفسية والروحية، لأن الموظفين لا يعملون فقط في منظماتهم بل يعيشون فيها ويتبنون أفكارها ومفاهيمها ويعكسون صورتها لدى الآخرين ممن يرون المنظمة من الخارج أو بعين محايدة. وتنتقل هذه المفاهيم لعائلاتهم وحياتهم، ومن هذا المنطلق يجب أن تسعى المنظمات بأن تكون بيئة عمل صحية لضمان إنتاجية أعلى وللحصول على موظفين قادرين على العطاء والاستمرار بهذا النهج ليس فقط بين جدران مكاتب العمل، بل في حياتهم كاملة، مما ينعكس على المجتمع ككل.

الآن، ومع رؤية السعودية 2030 وقد أصبح على القطاع الخاص ألا يقتصر دوره "اهتمامه" على تحقيق الربح فحسب، بل لابد من أن تكون هناك شراكة مباركة وواضحة بين القطاع الخاص والحكومة في العديد من المحاور المهمة في حياة الفرد لرفع مستوى جودة حياة المجتمع، وبالتأكيد لا تجهل المنظمات أهمية هذا الجانب في تشكيلها؟ ويعرف المسؤولون عن إدارتها أن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه هذا الوطن ليست مقتصرة على المشاريع المجتمعية والدعم الخيري المقطوع، لذلك كان من الضروري أن يتحول الدور إلى مساهمة فعالة في بناء الإنسان والعائلة وهي اللبنة الأساسية لمجتمع صحي منتج وفعال.

ومن جهة أخرى، فإن على المؤسسات الحكومية بما لها من دور محوري داخل المجتمع، ألا تظل ملتزمة بأفكارها وسياساتها وإجراءاتها، بل عليها أن تتبنى أفضل الممارسات العالمية في تطوير أدائها وبيئات أعمالها، الأمر الذي سينعكس حتماً على موظفيها ويحسن تجارب عملائها بما يرفع من جودة الحياة ويسهم في تحقيق رؤية السعودية 2030.

تزايد اهتمام المنظمات والقادة ببيئات العمل وتحسينها لضمان أداء أعلى وإنتاجية مستمرة وذلك من خلال توفير البيئة المساعدة والعوامل المحفزة على النمو والإبداع، إذ أن هذه المهمة من مسؤولية المنظمة التي يجب أن تتبنى هذا المفهوم وتعمل على تحقيقه من خلال ممارسات وسياسات داعمة، إضافة إلى موظفين يمثلون هذا المفهوم بشكل حقيقي.

بيئات العمل الصحية تتصف بالعديد من الصفات لكنها تُجمع على أن الأفكار داخلها متنوعة، التواصل فيها جيد، ويتسم أفرادها بالمرونة ويمتلكون قدرة على التكيف مع المتغيرات، والعديد من العوامل التي لا يتسع المجال لسردها هنا، لكن لأجل ضمان تحقيق جميع ما سبق لابد من أن يكون لديك موظف سعيد ومُحفّز دائماً، وهذه المسؤولية لا تقع على عاتق الموظف وحده، بل هي مسؤولية مشتركة بين الموظف والمنظمة.

وحتى تحصل على موظف من هذا النوع وبالتالي موظفين بهذا المستوى، فلا بد أن تؤمن المنظمة بهذه الفكرة وتعترف بأن الحياة الجيدة المتكاملة التي يحظى بها الموظف ستنعكس بشكل مباشر على جودة ما يقدم لمؤسسته، وألا تتوقع عملاً مبدعاً وإنتاجية عالية من شخص مرهق نفسياً ومتعب جسدياً ولا يهتم بصحته وجوانب حياته الأخرى ويعيش الكثير من الضغوطات في حياته، ولنا تجارب عديدة ناجحة وسابقة لزمانها، لمنظمات أو جهات حكومية أو خاصة نشرت هذا المفهوم منذ عقود بين موظفيها ودعمته من خلال العديد من المعايير والبرامج حتى تسربت هذه المفاهيم وهذا النمط الصحي الذي يعيشه الموظف داخل بيئة عمله ليتحول إلى نمط حياة خاص لحياته الشخصية وعائلته.

علاقة المنظمة بموظفيها لا يجب أن تقف عند حدود مهام العمل ووقت الإنجاز، بل لابد أن تسعى المنظمة لأن ترتقي بموظفيها وترفع من مستوى جودة حياتهم

منصة "مُد" .. إجراءات ميسرة لأتمتة أنظمة رواتب المنشآت

أطلق معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية معالي المهندس أحمد بن سليمان الراجحي "منصة مُد" والتي ستقدم حلولاً تقنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في كل ما يتعلق بأنظمة إدارة الرواتب، بما يُمكنها من الالتزام بنظام "حماية الأجور"، ويسهل عليها إجراءات أتمتة أنظمة الرواتب.

إطلاق "مُد"

تنفيذاً لخطة برنامج التحول الوطني 2020 والتي تنص على "تأسيس شركة الرواتب والأجور" لرفع جاذبية سوق العمل السعودي وزيادة الشفافية والحماية الآمنة للموظفين. تُقدم المنصة لصاحب المنشآت الصغيرة والمتوسطة "إدارة الرواتب، ومعالجة الرواتب إلكترونياً عبر الحساب البنكي، وإصدار المحافظ الإلكترونية للموظفين من البنك، والربط الآلي مع نظام حماية الأجور "مُد"، بشراكة فعّالة مع كلّ من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وشركة تكامل القابضة، وبدعم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومؤسسة النقد.



“منع العمل تحت أشعة الشمس”

من 23 شوال 1441 هـ الموافق 15 يونيو 2020 م

إلى 28 محرم 1442 هـ الموافق 15 سبتمبر 2020 م

من الساعة 12 ظهراً
إلى 3 عصراً

لا يجوز تشغيل العامل في الأعمال المكشوفة تحت أشعة الشمس من الساعة الثانية عشر ظهراً إلى الساعة الثالثة مساءً خلال الفترة الواقعة بين اليوم الخامس عشر من شهر يونيو إلى نهاية اليوم الخامس عشر من شهر سبتمبر من كل عام ميلادي.

يستثني من القرار:

العمال الذين يعملون في شركات النفط والغاز، وكذلك عمال الصيانة للحالات الطارئة، على أن تتخذ الإجراءات اللازمة لحمايتهم من أضرار أشعة الشمس. **يستثني القرار عددًا من المحافظات في بعض مناطق المملكة**، نظراً لاختلاف درجات الحرارة التي تنخفض في بعض المناطق والمحافظات إلى مستويات لا تتطلب حظر العمل في الساعات المشار إليها، لذلك سوف يتم التنسيق مع مدراء فروع المناطق وتحديد مدى الحاجة لتطبيق القرار في مناطق عملهم والمحافظات التابعة لها حسب الظروف المناخية ودرجات الحرارة السائدة في المنطقة خلال فترة المنع.

في إطار حرص الوزارة على الحفاظ على سلامة وصحة العاملين

بدأت الوزارة بتنفيذ قرار منع
العمل تحت أشعة الشمس
لأول مرة في شهر يوليو
من عام 2011م.

لتلقي الاستفسارات والشكاوى الخاصة بمخالفات
تطبيق القرار خدمة العملاء رقم (19911)

بوابة معاً للرصد
<https://rasd.ma3an.gov.sa>

1/ تلتزم الوزارة بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة للعماله وتجنبيهم ما قد يسبب لهم المخاطر الصحية وفق اعتبارات السلامة والصحة المهنية.

2/ تدعو الوزارة أصحاب العمل إلى ضرورة تنظيم ساعات العمل ومراعاة ما نص عليه هذا القرار.

3/ تعمل الوزارة جاهدة على توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر العمل المختلفة.

4/ تعزز الوزارة من مستوى كفاءة ووسائل الوقاية للحد من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من الحوادث، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.

3000 ريال

تتعدد بتعدد العمال

**العقوبات
والغرامات**

التوحد.. العالم الغامض



يعرف التوحد بأنه اضطراب نمائي عصبي يصيب الأطفال خلال الست والثلاثين شهراً الأولى من أعمارهم، ويؤثر على ثلاث جوانب أساسية في حياة المصاب أولها ضعف أو انعدام اللغة أو استخدام غير موظف لها. وقد يكون الطفل قد اكتسب كلمات ثم لم يعد ينطقها بعد ذلك، مع ضعف في مهارات التواصل غير اللفظي وضعف في المهارات الاجتماعية فلا يستطيع المصاب بالتوحد تكوين علاقات ولا البدء بإدارة حديث مع ظهور سلوكيات نمطية مكررة كالرفرفة وهز الرأس والمشى على أطراف الأصابع.

أسباب الإصابة

ليس هنالك عامل معروف باعتباره السبب المؤكد لمرض التوحد، لكن من المرجح وجود عدة عوامل قد تكون سبباً في ذلك ومنها:

الاعتلالات الوراثية: حيث اكتشف الباحثون أن الجينات قد يكون لها دور في التسبب بالتوحد، ويجعل بعضها الطفل أكثر عرضة للإصابة بالتوحد، بينما يؤثر البعض الآخر على نمو دماغه وتطوره وعلى طريقة اتصال خلايا الدماغ فيما بينها. وقد يكون هناك خلل وراثي مسؤول عن عدد من حالات التوحد. ويبدو أن للجينات بشكل عام

تأثيراً مركزياً بل حاسماً على اضطراب التوحد، حيث قد تنتقل بعض هذه الاعتلالات الوراثية وراثياً، بينما قد تظهر أخرى بشكل تلقائي.

العوامل البيئية: هناك جزء كبير من المشاكل الصحية تحدث نتيجة لعوامل وراثية وعوامل بيئية، مجتمعة معاً، وقد يكون هذا صحيحاً في حالة التوحد، ويدرس الباحثون في الفترة الأخيرة احتمال أن تكون هناك عدوى فيروسية، أو تلويثاً بيئياً -تلوث الهواء تحديداً- على سبيل المثال، عاملاً محفزاً لنشوء وظهور مرض التوحد.

عوامل أخرى: هناك عدة عوامل أخرى أيضاً، تخضع للبحث والدراسة في الآونة الأخيرة، تشمل: مشاكل أثناء المخاض، أو خلال الولادة نفسها، ودور الجهاز المناعي في كل ما يخص التوحد.

علاج التوحد

لا يوجد حتى الآن في الحقيقة علاج فعال للتخلص من التوحد ولكن أثبتت الأبحاث والدراسات أهمية التدخل المبكر مع ذوي اضطراب التوحد لتطور الحالة والوصول بها إلى أقصى ما يمكن الوصول له من قدراتهم.

مركز الرعاية النهارية لحالات التوحد

قالت مديرة مركز الرعاية النهارية لحالات التوحد بالرياض الأستاذة هدى الحيدر، أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية -ممثلة بالمركز- تسعى جاهدة لتطبيق أفضل معايير الجودة في تدريب أطفال التوحد وتأهيلهم وفق قياس مستويات أدائهم الحالية، كما أوضحت أنه لا بد من توفر عدد من الشروط للقبول في مركز الرعاية النهارية لحالات التوحد تنحصر في التالي:

وجود تقرير طبي يفيد أن لدى الحالة مرض توحّد.

أن يكون عمر الطفل ما بين السنتين إلى 12 سنة.

توقيع تعهد من الأسرة بضرورة حضور كافة الجلسات التدريبية المقامة في المركز لمساعدتهم على تحسين مستوى أطفالهم.

وقالت في ختام حديثها: رسالتي الدائمة أنه ((لا توحّد)) مع العزيمة والإصرار والعمل والثقة بالله عز وجل ثم قدرات أبنائنا.

المنصة الوطنية للتبرعات " تبرع " حلول ميسرة تضمن وصول التبرعات لمستحقيها

"تبرع" نموذج وطني للمواطنة الفاعلة والتكافل الاجتماعي

تعد المنصة الوطنية للتبرعات "تبرع" هي السبيل الأفضل والأسهل لربط المتبرع بالمحتاج في جميع مناطق المملكة، من خلال عمليات التبرع الشفافة والواضحة تحت إشراف وحوكمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وتهدف المنصة إلى بناء نموذج وطني لتعزيز المواطنة الفاعلة والتكافل الاجتماعي بالبذل والإحسان بين أفراد المجتمع، وتسعى إلى تكامل الجهود بين القطاع الحكومي والخاص والقطاع غير الربحي والأفراد وتوحيدها بما يعزز العطاء وحوكمة التبرعات بشكل عام.

رفع تصنيف المملكة في مؤشر العطاء العالمي:

تأتي المنصة الوطنية للتبرعات "تبرع" سعياً لحوكمة التبرعات وضمان وصولها لمستحقيها بكل يسر وسهولة، بما يساهم في رفع تصنيف المملكة بمؤشر العطاء العالمي ليحقق كفاءة عمل القطاع غير الربحي، حيث ستضم المنصة مبادرات المنظمات الأهلية المعتمدة.

طريقة التبرع بالمنصة:

تتيح المنصة عدداً من الخيارات لإجراء التبرع وذلك من خلال بطاقات (مدى، والفيزا، والماستر كارد، وأبل باي) . مبادرات مجتمعية متنوعة تقدمها المنصة بشكل مستمر تنوعت مبادرات المنصة مابين التبرعات المالية "زكوات وصدقات" والعينية والدعم العلاجي والسلال الغذائية .

فرص التبرع بالمنصة

"وجودهم بركة" تساهم في علاج كبار السن لتعزيز العطاء والتكافل بين أفراد المجتمع.
"مساهمتكم تفرق" ، لدعم متضرري جائحة كورونا بتقديم سلال غذائية.
"عطاؤك خير" تقديم سلال الغذاء لأسر السجناء في جميع مناطق المملكة.
"ساعد غيرك" دعم رواتب الأمهات الحاضنات في الدور الإيوائية التابعة لجمعيات رعاية الأيتام في جميع أنحاء المملكة .
"الناس للناس" تقديم خدمات الإرشاد والإصلاح الأسري من خلال الاستشارات للمحافظة على استقامة وضع الأسرة .
توصيل ذوي الاحتياجات الخاصة باستهداف 800 مستفيد وذلك من خلال توفير خدمة المواصلات للأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن .
تملك سكن لیتیم.
تدريب الأرامل والمطلقات من خلال تدريب لأكثر من 1125 أرملة ومطلقة على المهارات الحرفية والمهنية .
الأجهزة التعويضية للأطفال من خلال توفير احتياجات الأطفال لـ 50 طفل من ذوي الإعاقة ومن هم في حاجة إلى أجهزة تعويضية وأحزمة ظهر ووسادات أقدام وأجهزة مقومة للعمود الفقري .
الكراسي المتحركة تهدف إلى توفير 10 كراسي متنوعة كهربائية وأخرى متحركة ذات جودة عالية لذوي الإعاقة الحركية .
صدقة الصيف، تقديم أجهزة تكييف منزلية لـ 80 أسرة من الأسر المتعففة .
وكل أضحيتك لتصل إلى المحتاجين .
تأمين أجهزة حاسب آلي لأبناء الأسر المحتاجة والمتعففة من خلال تقديم حاسبات آلية معادة التدوير لـ 500 طالب .
تعليم القرآن الكريم من خلال دعم 150 طالب لحفظ كتاب الله لمدة 7 أشهر.
سلة رضيع ، وذلك لتوفير جميع مستلزمات الأطفال حديثي الولادة الصحية لأبناء الأسر شديدة الاحتياج لمدة سنة لـ 30 مستفيد .
فرحة مولود، مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة الذي يجدون صعوبة بالإنجاب وهم بحاجة لوحدة المساعدة مثل أطفال الأنابيب ، التلقيح المجهرى لتحقيق الاستقرار الأسري .
عمليات الماء الأبيض للعيون للمرضى من ذوي الدخل المحدود .
لا تطعمني سمكة، تهدف إلى توفير قوارب صيد لأسرتين من ذوي الدخل المحدود ويمتلكون رخصة سارية المفعول لإعانتهم في سد حاجتهم بكسب أيديهم وتفعيل التوطين في هذه المهنة .
تجهيز المنازل، توفير الأجهزة الكهربائية الأساسية للأسر الفقيرة وذلك لـ 12 مستفيد.

إحصائيات البرنامج

وصل عدد المتبرعين عبر المنصة الوطنية للتبرعات "تبرع" منذ إطلاقها في شهر رمضان الماضي من عام 1441هـ إلى أكثر من 68,185 متبرع، وعدد المستفيدين 250,484 مستفيد، فيما بلغت عدد فرص التبرع المتاحة حالياً عبر المنصة إلى (10) فرص تطوعية، تنوعت في مجالات مختلفة ومتنوعة، وتتيح المنصة الآن فرصاً متنوعة للتبرع يمكن الاطلاع عليها من خلال الدخول على موقع المنصة.

”شيرين حسوبة“ نموذج يحتذى به

«شيرين عباس حسوبة» إحدى منسوبات مكتب العمل بجدة. لشيرين قصة قد لا تختلف بها عن الأخريات، سوى ببعض التفاصيل والاهتمامات التي تصنع فارقاً كبيراً، حيث أنها تحافظ على مواعيد حضورها وانصرافها من العمل، وتؤدي مهامها على أكمل وجه ممكن، وتتعامل مع زميلاتها ببشاشة لا تقل عن بشاشتها في التعامل مع عملاء المكتب والزوار في إنجاز الأعمال الموكلة إليها بدقة، وفي أسرع وقت ممكن.

لم تكن «شيرين» تعرف أنها بذلك تعكس صورة إيجابية عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتترك في نفوس العملاء أثراً طيباً عن حسن الخدمة والتعامل، وهو ما يسهم في تحسين تجربة العميل، هذا ما حدث تماماً مع إحدى الكاتبات الصحفيات التي ذكرت تجربتها عبر مقال نشر في صحيفة المدينة عن زيارتها لمكتب العمل بجدة، ووصفها لمشاعرها المفعمة بالسعادة لاستقبالها من قبل موظفات المكتب ببشاشة، وسلاستهن في التعامل، وسرعة الإنجاز، واختصت بالثناء الموظفة «شيرين» التي كانت كما يبدو صاحبة الأثر الأعظم في تلك الزيارة، والتي ساهمت في خروجها من المكتب في النهاية بوجه ضاحكٍ مستبشرٍ بعد حسن استقبالها وإتمام إجراءات معاملتها.

وقالت «شيرين» بعد أن قرأت المقال الصحفي المشار إليه: أن أثر ذلك التعامل يعكس السعادة على نفوس العملاء وعلى أنفسهم كموظفات قبل ذلك، حيث تخرج العميلة برضا تام تحفهن بدعواتها لهن بالتوفيق والسداد.

عميل الدوائر الحكومية ليس إلا بشراً قد تؤثر فيه أدنى التصرفات، لهذا يقع على عاتق الموظف حسن الخلق واللباقة وسرعة الإنجاز، وتزداد تلك المسؤولية في الوظائف التي تتطلب تواصلًا مع الجمهور، إذ أنه المرأة الحقيقية التي تعكس سمعة جهة عمله، وهي فائدة متبادلة في الحقيقة، فإذا ساهمت في تحسين صورة عملك، فستتحسن تبعاً لذلك سمعتك كموظف تابع لهذه الجهة. الأمر نفسه يعود على الموظف أو الموظفة، فإذا وضعت نفسك في مكان (عميل الدوائر الحكومية) وقُدِّر لك أن تراجع جهة ما، فسوف تتطلع بكل تأكيد إلى الحصول على أفضل خدمة ممكنة، فلنكن جميعاً «أشعة من نور» تضيء الكون وتبث السعادة في النفوس.





الذكاء الاصطناعي.. تعزيز للقدرات والمساهمات البشرية

انتشر مصطلح " الذكاء الاصطناعي " والذي يعرف اختصارًا ب (AI) خلال الأعوام الماضية بشكل كبير، حيث أصبحت حياتنا على هذا الكوكب مرتبطة به، والذكاء الاصطناعي باختصار هو تطوير مجموعة من الأنظمة والأجهزة التي تحاكي الذكاء البشري لأداء المهام، وتتميز هذه الأجهزة بانعدام التدخل البشري فيها واستطاعتها تطوير نفسها بنفسها. وطورت العديد من الدول والحكومات والشركات العملاقة في العالم هذا المفهوم وأصبحت تعتمد على الذكاء الاصطناعي في أغلب أعمالها، فكيف للآلات أن تتكلم وأن تفكر وأن تتخذ القرارات الصحيحة...! يعود تسمية علم الذكاء الاصطناعي إلى " جون مكارثي " الذي حصل عام 1971 على جائزة تيورنج لمساهماته الكبيرة في علم الذكاء الاصطناعي.

مميزات الذكاء الاصطناعي:

يكتشف الذكاء الاصطناعي الأخطاء ويصححها بشكل ذاتي وسريع للغاية. يساعد الذكاء الاصطناعي الإنسان على اتخاذ القرارات بالشكل الصحيح. يستطيع الذكاء الصناعي التمييز بين عدد من المواضيع بشكل دقيق.

الذكاء الاصطناعي في المملكة

تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول المتقدمة في مجال الذكاء الاصطناعي واستخداماته المختلفة. حيث تم إنشاء الهيئة العامة للبيانات والذكاء الاصطناعي "سدايا" المعنية بالذكاء الاصطناعي، طامحة بذلك إلى بناء مستقبل يعتمد على الذكاء الاصطناعي والابتكار وفق رؤية السعودية 2030.

وحققت الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي "سدايا" الكثير من خلال إنشاء بنك البيانات الوطني الذي أسهم في دمج وتوحيد أكثر من 80 مجموعة بيانات حكومية، أي ما يعادل نحو 30 في المائة من الأصول الرقمية الحكومية، وتنفيذ مشروع السحابة الحكومية الذي تمكن من دمج 83 مركز بيانات حكوميًا لأكثر من 40 جهة حكومية، لبناء واحدة من أكبر الأنظمة السحابية في المنطقة، إلى جانب استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات ووضع إستراتيجية طموحة ومبتكرة للبيانات والذكاء الاصطناعي في المملكة. ومن أبرز

التطبيقات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي، تطبيق توكلنا وتطبيق تباعد والتي أطلقتها الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي "سدايا" خلال جائحة كورونا. كما اختتم مركز ذكاء لعلوم البيانات والذكاء الاصطناعي التابع للهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" الحفل الختامي الافتراضي لتحدي "ذكاء للموارد البشرية" الذي تم تنظيمه مؤخرًا بالشراكة مع "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة الاتصالات وتقنية المعلومات"، وحاز فريق "نيوتن" بالمركز الأول، حيث شارك الفريق في التحدي من خلال نظام يساعد على البحث عن السير الذاتية وفرزها ومطابقتها مع الوصف الوظيفي بدقة عالية، **فيما حصل فريق "شفتات" على المركز الثاني، وفريق "Beginning" على المركز الثالث.**

مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي

- تطوير تطبيقات الطب والرعاية الصحية والهندسة والاستثمار والتطبيقات التي تتطلب التفكير والإدراك الافتراضي والتخطيط
- والبحث واختيار الحل الصحيح والرد على الاسئلة.
- ابتكار السيارات والطائرات ذاتية القيادة
- الخدمات اللوجستية وسلاسل التوريد والإمداد.
- الروبوتات.
- إدارة الموارد البشرية.

إنجازات ومشاريع المملكة في مجال الذكاء الاصطناعي

مشروع "نيوم" يمثل واحداً من المشروعات السعودية الذي يجري تأسيسها بالكامل وفق تقنيات الذكاء الاصطناعي. الهيئة العامة للبيانات والذكاء الاصطناعي **"سدايا"**. إنشاء المركز الوطني للذكاء الاصطناعي. إنشاء مكتب إدارة البيانات الوطنية. أول روبوت في وزارة التعليم يحمل اسم **"تقني"**. أطلقت وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات أكاديمية باسم الأكاديمية السعودية الرقمية لاستقطاب وتطوير المواهب والقدرات الرقمية في مجالات التقنية الحديثة والذكاء الاصطناعي. روبوت صيدلي لخدمة المراجعين يتولى قراءه الوصفات الطبية ويحضرها كما يراقب سلامتها وتواريخ صلاحيتها وكذلك إدارة مخازن الأدوية للحد من مخاطر إساءة التخزين. طالبة بجامعة الملك خالد تبتكر «روبوت» تحت مسمى حواء وذلك لدعم المناهج الدراسية لأطفال متلازمه داون. خدمة المساعد الافتراضي «بشاير بوت» والذي يعمل بالذكاء الاصطناعي للرد على كافة الاستفسارات والتساؤلات المتعلقة بفيروس كورونا باللغتين العربية والإنجليزية بالمركز الوطني للمعلومات الصحية. تعتمد أمانة العاصمة المقدسة على الذكاء الاصطناعي من خلال تقديم خدمة المساعد الذكي. ستقام بالرياض **"القمة العالمية للذكاء الاصطناعي"** وذلك في يومي 07-08 أكتوبر 2020.



الأمراض الصامتة.. والكشف المبكر عنها ...!



بالرغم من حدوث ثورة هائلة في المجال الصحي واكتشاف العديد من الأمراض والقدرة على علاجها.. إلا أن هناك أمراض "صامتة" لا يمكننا التنبؤ بها أو معالجتها بشكل مبكر، حيث تميل هذه الأمراض إلى الظهور دون علامات أو إشارات واضحة. وحرصًا على سلامة الإنسان.. تتجه المنشآت الصحية لإعداد العديد من البرامج الصحية التوعوية ورصد المشاكل الصحية "الصامتة" قبل حدوثها والتقليل منها ليسهل التعامل الطبي معها بشكل مبكر.. فما هي الأمراض الصامتة وما أنواعها وأسباب حدوثها. أسئلة عديدة تجيب عليها أخصائية مختبر الكيمياء الحيوية والمشرفة على قسم إعداد التحاليل الطبية وفحوصات الزواج نسرين بنت فهد ابو الجدايل.

بالبداية نود أن نتعرف على مصطلح الأمراض الصامتة أكثر؟ وهل يرتبط حدوث تلك

الأمراض بعمر معين؟

نستطيع تعريف الأمراض الصامتة بأنها هي التي تتطور في جسد الإنسان بصمت دون أن يشعر. وقد يتم تشخيص هذه الأمراض في مرحلة لاحقة ووقت متأخر. وتختلف إصابة الأمراض الصامتة وفقًا لكل فرد. فمهما ما يرتبط حدوثه بالعمر والجنس ومنه ما يرتبط حدوثه بالتاريخ العائلي الوراثي وأخرى لها ارتباط وثيق بالنمط المعيشي والحياتي للفرد ويدخل في ذلك النظام الغذائي واللياقة الصحية وتناول بعض الأدوية وغيرها من الأسباب.

متى تحدث الأمراض الصامتة؟

الأمراض الصامتة لا تحدث فجأة ومكمن الخطورة فيها أنها تأخذ وقتها الكامل لتتشكل داخل جسم الإنسان دون أن يشعر بها الفرد حتى يبدأ ظهور الأعراض ثم بعد ذلك تشخص لتتم معالجتها بشكل صحيح، ومن هنا ننصح الجميع دائمًا بضرورة عمل الفحوصات الطبية بشكل دوري.

الأمراض الصامتة هل لها أعراض؟

الأمراض الصامتة عديدة ولا حصر لها.. ولكن نذكر منها الأكثر انتشارًا بين الناس بحسب الدراسات الطبية:

نقص فيتامين دال: غالبا ما يرتبط نقصه بهشاشة العظام خاصة للذين لا يتعرضون لأشعة الشمس بشكل منتظم أو لا يتناولون الأغذية التي تحتوي عليه بشكل كاف وهنالك أبحاث جديدة تربط نقص فيتامين دال بأمراض أخرى. أمراض الكبد والكلى: غالبا لها علاقة بالاختلال الوظيفي لكلا العضوين إما بسبب تناول بعض الأدوية دون استشارة طبية والتجاوز في جرعات الأدوية الموصى بها دون استشارة طبيب متخصص، أو نتيجة لعادات غذائية خاطئة أهمها عدم شرب الماء بشكل كاف أو الإفراط في تناول الدهون والسكريات وأسباب أخرى غير معلومة حتى الآن. الأورام والسرطانات: وكلنا يعلم أن مسبباتها عديدة أهمها التدخين وعامل العمر والتاريخ الوراثي للعائلة.. لذا يجب على الفرد أن يتحرى الأسباب ويبادر بالكشف المبكر في حال تبين له وجود المسببات حتى يتمكن من السيطرة على المرض في مراحله المبكرة بإذن الله. الأنيميا: قد يسبب فقر الدم ظهور الأمراض الصامتة إذا ظهرت أعراض شحوب أو ذبلان الوجه أو النزيف المتكرر حيث إن لفقر الدم دلالات على أمراض أخرى غير الأنيميا نفسها.

في نهاية اللقاء.. ماهي أبرز النصائح للمحافظة على أجسامنا؟

في النهاية أشكركم على الاستضافة وأنصح الجميع بضرورة عمل الفحوصات المبكرة لأنها تعد الأساس في التعامل المبكر من أي مرض صامت، وعلى الأطباء والمهتمين في الشأن الصحي توعية المجتمع من خلال إعداد البرامج الصحية والتوعية المكثفة بضرورة الاطمئنان على الصحة بشكل مستمر.



رجال ألمع.. حكاية تجمّلها المباني والطبيعة

من المواقع المرشحة للانضمام لقائمة
"اليونسكو" للتراث العالمي.

تم إدراج "فن القط العسيري" ضمن قائمة التراث
غير المادي العالمي في "اليونسكو".

يضم متحف قرية رجال ألمع على 20 قسمًا..
وأكثر من ألفي قطعة ومخطوطة أثرية.

أصبحت قرية رجال ألمع وجهة رئيسية لزائري المنطقة الجنوبية في المملكة العربية السعودية خلال العام وتحديداً في خلال فترة الصيف، نظراً لما تحتويه المحافظة من طبيعة خلابة وأجواء ماطرة ومميزة، وترحيب حار ودائم من الأهالي واحتفائهم بكل زائر. وتقع محافظة رجال ألمع غرب مدينة أبها حيث يحدها من الشرق السوده ومن الشمال محافظة محايل عسير ومن الجنوب محافظة الدرب ومن الغرب مدينة قنا. وتُعد قرية رجال ألمع من أهم المواقع السياحية في المملكة والمرشحة للانضمام لقائمة "اليونسكو" للتراث العالمي. ويمكنك الوصول للقرية من خلال طريق عقبة الصماء، أو من خلال محطة التلفزيون بأعلى السوده، والتي ستنقلك للمحطة السفلية ومنها للقرية، وتعتبر محطة العربات المعلقة بالسوده الأكثر ارتفاعاً على مستوى العالم بارتفاع يبلغ 900 متر.

أشكال هندسية نادرة

عُرفت محافظة رجال ألمع ببنائها الهندسي الفريد والجميل، حيث تتزين مبانيها الحجرية بالشبابيك المربعة والإطارات البيضاء التي تحيط بها، ويشكل هذا النمط الهندسي معظم مباني المنطقة. وتتميز "رجال ألمع" بمحافظتها على شكلها التراثي والعمراني، مما جعلها من أهم القرى التراثية في المملكة ومقصداً أول للسياح داخل المملكة وخارجها، حيث تصل بعض المباني الحجرية في المنطقة إلى ارتفاع عالي قد يصل إلى سبعة أدوار.

قطع ومخطوطات أثرية في متحف القرية

يحتوي متحف رجال ألمع الأثري على العديد من التحف والمقتنيات الأثرية، ويحتوي على 20 قسمًا متنوعًا، وبحسب المصادر يضم المتحف أكثر من ألفي قطعة ومخطوطة أثرية نادرة، جعلت منه معلمًا سياحيًا وثقافيًا مهمًا لدى المهتمين بالتراث والمختصين في مجال الفنون الأثرية والمكتبات التراثية، حيث أنشئ المتحف في عام 1405هـ بمبادرة من أهالي القرية للمحافظة على تراثهم.



فنّ "القط العسيري"

فنّ "القط العسيري" هو الفن الذي تتزين به جدران المنازل في منطقة عسير بشكل عام، وتعرّف كلمة قط بأنها خط أو نحت أو قطع، وهو ما تبعد به نساء رجال ألمع، حيث سُجل هذا الفن ضمن قائمة التراث غير المادي العالمي في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو".





”طموحنّا أن نبني وطناً أكثر
ازدهاراً، يجد فيه كل مواطن ما
يتمناه، فمستقبل وطننا الذي
نبنيه معاً لن نقبل إلا أن نجعله
في مقدمة دول العالم ”



صاحب السمو الملكي
الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز
ولي العهد و نائب رئيس مجلس الوزراء و وزير الدفاع



سمر المقرن

سفيرة المسؤولية الاجتماعية

بنوك دنيا وآخرة

بين بحور محن الشدائد يمكنك العثور على لؤلؤ الخير وأصداف البركة، ولا بد للخير من رسل والبركة من مندوبين أمناء. ووسط ظلام جائحة كورونا أشرقت شمس المنصة الوطنية للتبرعات التي كانت بمثابة ظل ظليل وجدول ماء للمحتاجين ليستريحوا تحت ظلها ويروون ظمأهم من جدولها، فكانت الدليل والمرشد على طريق محبي الخير وعاشقي العطاء من المتبرعين سرّاً وعلانية، الذين قرروا عن طيب خاطر ونفس طيبة ولسان يلهج بالشكر لرب العالمين الذي أعطاهم أن يمنحوا المحتاجين مما أعطاهم الله ويفتحوا أرصدة في بنوك الآخرة ليربحوا فوائدها جبالاً من الحسنات، ويا لها من تجارة مربحة مع الله. بعد أن أطلق وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي المنصة الوطنية للتبرعات التي تتضمن مبادرات مجتمعية متنوعة ومعمدة لتعزيز فكرة العطاء وحوكمة الشركات لمساعدة المتضررين من جائحة كورونا، وذلك تلبية لأولويات الحاجة التنموية بطريقة شفافة تقوم بصرف التبرعات التي يتم إرسالها بطرق إلكترونية آمنة وبمنتهى الشفافية.

وفي المنصة يتم التبرع إلكترونياً وتحديد فترة أمام كل مشروع لقبول التبرعات وينتهي استقبال التبرعات بعد انتهاء وقت المشروع أو اكتمال ميزانيته، وبعدها يتم إرسال التبرعات مباشرة إلى المحتاجين.

وللخير أوجه كثيرة تتبناها المنصة الوطنية للتبرعات منها مساعدة أسر السجناء وحاضنات الأيتام سقيا الخير ومتضرري كورونا وعلاج كبار السن، وأحدثها أضحية عيد الأضحى وغيرها. ومما يثلج صدري أن حجم وقيمة التبرعات ارتفعت منذ إطلاق المنصة وبعد شهرين من انطلاقتها فقط نحو 340,000 ريال سعودي عن طريق 2175 متبرع وذلك موزع على الـ 9 فرص للتبرع التي تم عرضها والأرقام في تزايد لتعكس كيف أن هذا الشعب معطاء، ويمتلك الوعي الكامل في آليات الانفاق على المحتاجين.

وأرى أن المنصة الوطنية للتبرعات هي الحل الأسهل في إيصال المتبرع بالمحتاج -وهو جالس في منزله- إلى كل مناطق ومدن المملكة لأنها تماما ومثلما يكتب الأديب بقلمه والرسام بريشته فيؤثر في النفس أكثر من الحقيقة نفسها يكون التبرع عن طريق المنصة أفضل من تبرع الشخص بنفسه لأنهم في المنصة يتحسسون مواطن المحتاجين الحقيقيين مما يوفر الحماية من أن تُصرف الأموال على غير المحتاج.

إن هذه الخدمة الأنيقة والراقية تمنح المجتمع رغداً يصل مباشرة إلى قلوبهم ويشرق شمس حياتهم، وفي ذات الوقت يضيف ملايين الحسنات إلى أرصدة المتبرعين في بنوك الدنيا والآخرة.



شكراً لتصفحكم لمجلة موارد وتنمية



وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية