



موارد وتنمية

9000 فرصة وظيفية
يوفرها قرار توظيف مهن
الاتصالات وتقنية المعلومات.

م. الراجحي ي دشّن الهوية الجديدة
لوزارة الموارد البشرية والتنمية
الاجتماعية ويطلق استراتيجيتها.

الأمين العام لمجلس شؤون
الأسرة د. هلا التويجري:
الإستراتيجية الوطنية للأسرة جاءت
متسقة مع رؤية 2030.

وكيل الوزارة للتحويل الرقمي
م. فيصل باخشوين:
حصول الوزارة على جائزة التميز في
الإبداع الرقمي يحفزنا للعمل نحو
مستقبل رقمي زاهر.

المحتويات

مجلة موارد وتنمية

مجلة شهرية – تصدر من وزارة
الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

إشراف عام

عبدالرحمن آل محمود
سعد آل حماد
عادل الدوسري

رئيس التحرير

هدى السهو

التحرير

ليلى اللوييه
عبدالرحمن الاحمري
بندر الحربي

التدقيق اللغوي

شايدة عسيري

للتواصل

magazine1@hrsd.gov.sa

الآراء الواردة في المجلة تعبر عن رأي أصحابها
ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة أو الوزارة.

08

رصد ميداني مستمر لضبط سوق العمل.. وتطبيق
آخر مراحل برنامج حماية الأجور

متابعات

15

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تدشن برنامج
حماية الأجور بإصداره الجديد عبر منصة "مُدد"

متابعات

24

منصة قيادات

تعرف على

30

بيئة العمل والرضا الوظيفي

بيئة عمل

38

م. محمد بن ناصر الجاسر:
الهوية الجديدة تمثل رحلة جديدة للتطور
والتحول داخل الوزارة

لقاءات

52

محافظة الأحساء تدخل موسوعة "غينيس"
بأكبر واحة نخيل في العالم

سياحة

56

التطعيمات الموسمية:
ضرورة للوقاية من الإنفلونزا

صحتك

58

برجس البرجس:
سندرم هارفرد وستانفورد

آخر الكلام



المشرف العام التنفيذي
لتجربة العميل والاتصال المؤسسي
عبد العزيز عبد الله الشمسان

تجربة العميل: عهد جديد من العمل الحكومي الاحترافي

إذا كنا نريد أن ننقل العمل الحكومي لمرحلة جديدة من الاحترافية والتنظيم فإن علينا الاهتمام بتجارب العملاء. فتجارب العملاء هي الخبرة المكتسبة للمنظمات والشركات بعد مضي فترة من تعاملها مع مجموعة من العملاء أو الزبائن، بل إنها وفق مفهوم آخر أكثر اتساعاً وشمولية ربما تعني إشراك العملاء بطرق عدة في قياس مستوى رضاهم عن التجربة، لتطوير الخدمات المقدمة للعملاء وضمان حصولهم على تجربة مميزة تتطلع إلى مستوى توقعاتهم وتحقق رضاهم عن الخدمات المقدمة من الجهة أو المنظمة.

ربما يحدث هذا على مستوى المؤسسات والشركات في القطاع الخاص، وربما إلى زمن قريب جدًا كان مثل هذا الأمر مستبعدًا من اعتبارات جهات كثيرة، لكن العمل الإداري المنظم والتميز لا ينظر إلى أي فوارق بين طبيعة العمل في القطاعين العام والخاص بقدر ما ينظر إلى تحسين كفاءة الخدمة وفق

أعلى معايير الجودة، وهذا ما لا يمكن له أن يتحقق سواء في القطاع العام أو الخاص إذا لم تكن هناك إدارة تُعنى بتجربة العميل، وتدرس مستوى نضج ممارسات الجهة في تعاملاتها مع عملائها؛ لتقدم حلولاً تساهم في تطوير الأساليب العملية المتبعة، وتعزز من القدرات المؤسسية.

ليس ذلك فحسب، فمثل هذه الإدارات -إن وجدت- تساهم في تعزيز التنافسية مع بقية القطاعات، من حيث مقدرتها على فهم الأسباب التي تجعل العملاء يتمتعون بسلاسة تجاربهم مع مؤسسات دون أخرى، فليس كل ما ينشر عن هذه التجارب في وسائل التواصل الاجتماعي صحيح بالضرورة، بل إنه في جانب كبير منه خاصة من أولئك الذين لا يملكون أي وجود تأثيري في برامج التواصل الاجتماعي، لم يكن هناك ثمة ما يدفعهم للحديث عن تجاربهم إلا تميزها واحترافية مقدميها. فمثل هذه الإدارة تعتمد على استخدام أدوات قياس جودة الأداء لتكتشف العناصر الأكثر

حاجة لتقويتها بالإضافة لمعرفة طريقة تطبيق ذلك دورياً لضمان استمرار النتائج والدقة وعمليات التحسين، وهذا ما يمنح الأعمال -بشكل عام- فهماً عميقاً يمكن توظيفه لتعزيز جودة تجربة العميل. هذا بالإضافة إلى تقديم بيانات بمعايير تنافسية لتتمكن كل جهة من الاستعداد لتجاوز منافسيهم وتبني التحسينات التي سيكون لها الأثر الإيجابي على نجاح تجارب العملاء، وهو ما يعني ارتفاعاً في الإيرادات بالنسبة للشركات والمنشآت الخاصة، وتغيراً إيجابياً ملحوظاً في الانطباعات الذهنية عن الجهة الحكومية لدى الرأي العام وعمالئها من المستفيدين والمراجعين.

في وزارة كبيرة مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي تشرف على عدة قطاعات حيوية وهامة، وتتعدد طبيعة شرائح المتعاملين معها، كانت فكرة إيجاد مثل هذه الإدارة تبدو وكأنها مجرد خيال أو حلم. ولكنها كانت وما تزال تجربة رائعة، نهضت بنفسها نظراً لإيمان المسؤولين في الوزارة بأهمية تحسين تجارب العملاء، فبدأت الإدارة تعمل رويداً رويداً، كانت الوزارة هي أول جهة حكومية تنشئ وكالة لتجربة العميل، وتضم تحت جناحها الإدارة العامة للتواصل المؤسسي وإدارة العناية بالعملاء وإدارة حوكمة تجارب العملاء مما يحقق للوزارة مخرجات عالية في مجال قياس تجربة العميل وتبصيرهم بكافة الخدمات والتحول الرقمي.

كما كانت الوزارة هي أول جهة حكومية تطبق مشروع مؤشر فورستر العالمي لتجربة العميل، حيث أطلق هذا المشروع بالشراكة مع فورستر العالمية لتقييم وقياس مستوى النضج ومؤشر تجربة العميل في الوزارة. حيث جاء ذلك في إطار سعي الوزارة للتميز والتحسين المستمر لضمان ارتقاء الخدمات وتطور فاعليتها وجودتها.

بالمختصر: تجربة العميل هي المرآة التي تُري كل جهة عمل جوانب اكتمالها ونقصها، إذ لا يمكن بطبيعة الحال أن يتطور العمل دون مراجعته وتقييمه وفق أعلى وأفضل الممارسات، ولا يمكن أن نصل إلى مستوى الإحترافية في أداء أعمالنا وتقديم خدماتنا للمستفيدين إن لم نكن نسمع صوتاً حيادياً ولو كان من ذات جهتنا لنعرف جوانب ضعفنا.

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

قرار توظيف مهن الاتصالات وتقنية المعلومات سيوفر 9000 فرصة وظيفية للباحثين عن عمل في تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات

أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرارًا يقضي بتوظيف مهن الاتصالات وتقنية المعلومات في جميع منشآت القطاع الخاص التي يعمل بها 5 عاملين فأكثر في "وظائف هندسة الاتصالات وتقنية المعلومات وتطوير التطبيقات والبرمجة والتحليل والدعم الفني والوظائف الفنية للاتصالات". ويأتي ذلك استكمالاً لإستراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في توظيف المهن في القطاع الخاص.

ويهدف قرار التوظيف إلى توفير فرص عمل لأبناء وبنات الوطن الباحثين عن عمل في تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات وتمكينهم من العمل في بيئات منتجة و محفزة لهم مما ينعكس على تنمية خبرات الكوادر الوطنية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات وزيادة حصة مشاركتها في سوق العمل وإسهامها في نمو الاقتصاد الوطني وإجمالي الناتج المحلي،

ويأتي هذا القرار امتداداً لاتفاقية خطة توظيف وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات التي أبرمتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات وصندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" ومجلس الغرف السعودية لتمكين خريجي الاتصالات وتقنية المعلومات من أبناء الوطن من الحصول على فرص عمل لائقة وتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة لهم في القطاع الخاص، وتعزيز عملهم في الوظائف المحورية المساهمة في تنمية القطاع الخاص.

60% من الفرص الوظيفية في المنشآت الكبرى والعلاقة

من المتوقع أن يساهم القرار بتوفير 9000 فرصة وظيفية للباحثين عن عمل في تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات، حيث تتواجد 60% من هذه الفرص

سيوفر 9000 فرصة وظيفية للباحثين عن عمل في تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات

في المنشآت الكبرى والعلاقة. وقد حددت الوزارة خط الأساس لتوظيف الوظائف المستهدفة بحيث لا تقل نسبة التوظيف عن 25% لكل مجموعة وظيفية، حيث تشمل: "وظائف هندسة الاتصالات وتقنية المعلومات، ووظائف تطوير التطبيقات والبرمجة والتحليل، ووظائف الدعم الفني والوظائف الفنية للاتصالات".

أكثر من 30

مهنة تخصصية يستهدفها القرار

ويستهدف قرار التوظيف أكثر من 30 مهنة تخصصية في الاتصالات وتقنية المعلومات، أبرزها: "مهندس اتصالات، مهندس حاسب آلي، مهندس شبكات، أخصائي تطوير البرمجيات، أخصائي تحليل الأعمال، مبرمج، أخصائي دعم فني، فني إلكتروني اتصالات، فني شبكات"

الأجر المحتسب في التوظيف يبدأ من 7000 ريال للعاملين في وظائف هندسة الاتصالات وتقنية المعلومات ووظائف تطوير التطبيقات والبرمجة

حددت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الأجر المحتسب ضمن نسب التوظيف للعاملين في وظائف هندسة الاتصالات وتقنية المعلومات وتطوير التطبيقات والبرمجة والتحليل بحيث يبدأ من 7000 ريال سعودي، فيما يبدأ الأجر المحتسب للعاملين في وظائف الدعم الفني والوظائف الفنية للاتصالات من 5000 ريال سعودي. ويأتي ذلك في إطار تحفيز التوظيف المنتج والمستدام. برامج داعمة للتوظيف والتدريب والتأهيل بالتعاون مع كل من وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات من خلال مبادرة مهارات المستقبل وصندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تهيئة البيئة الملائمة لاستقرار العاملين المواطنين ودعم جهود التوظيف في مهن الاتصالات وتقنية المعلومات، حيث تهدف تلك المبادرات والبرامج

على تمكين منشآت القطاع الخاص من التوظيف من خلال تقديم خدمات التوظيف والتأهيل والإرشاد عبر العديد من البرامج التدريبية المتنوعة لتنمية القدرات الرقمية المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني ودعم إجمالي الناتج المحلي في المملكة.

ومن المنتظر أن تبدأ الوزارة بإلزام المنشآت بالقرار الوزاري في السابع عشر من ذي القعدة من العام 1442 هـ. حيث نوهت إلى أنه في حال عدم تقيد المنشأة بنسبة التوظيف المطلوبة عند دخول قرار التوظيف حيز التطبيق، سيتم إيقاف جميع التعاملات الإلكترونية بشكل آلي وذلك للمهن المستهدفة بالتوظيف (إصدار تأشيرات للمهنة، ونقل خدمة للمهنة، وتغيير مهنة للمهنة، ورخص العمل للمهن) بالإضافة لعقوبة مخالفة توظيف المهن المقصورة على السعوديين المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 27 / 9 / 1440 هـ وما يطرأ عليه من تعديلات.



الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

رصد ميداني مستمر لضبط سوق العمل..
وتطبيق آخر مراحل برنامج حماية الأجور

«أكثر من مليون منشأة استفادت من دليل امتثال أصحاب العمل»

العقد الإلكتروني الموحد..
علاقة وثيقة بين العامل
وصاحب العمل

850 مشارك بالمؤتمر
الوطني للسلامة
والصحة المهنية

كشفت

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن جهودها الميدانية منذ مطلع العام الحالي 2020م حتى نهاية الربع الثالث، حيث نفذ مفتشو ومفتشات العمل العديد من الزيارات التفتيشية في مختلف مناطق ومحافظات المملكة؛ للتأكد من مدى التزام أصحاب المنشآت بأحكام العمل وتشريعاته والقرارات الصادرة عن الوزارة لتحسين وتطوير بيئة العمل، حيث بلغ إجمالي الزيارات التفتيشية أكثر من 435 ألف زيارة تفتيشية، واستهدفت الجولات التفتيشية كافة الأنشطة والمهن في جميع مناطق المملكة حيث بلغت نسبة الانضباط العام لسوق العمل 90%. وبينت الوزارة أن جولاتها التفتيشية مستمرة، وذلك لضمان التزام المنشآت بالقرارات المنظمة لسوق العمل، ومتابعة مدى تنفيذ

مليون منشأة
استفادت من
دليل امتثال
أصحاب العمل

أطلقت الوكالة وخلال شهر مايو الماضي 2020 دليل امتثال أصحاب العمل، مستهدفة مليون منشأة، والذي يوضح الالتزامات التي يجب على أصحاب العمل الالتزام بها والمخالفات والآليات والمعايير المتبعة لضبط المخالفات، وإجراءات التفتيش والخدمات المقدمة لصاحب العمل، ويشير هذا الدليل إلى الواجبات التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها وهي: "الالتزامات العامة، والالتزامات المتعلقة بالوثائق والمستندات الخاصة بالمنشأة، والالتزامات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، والالتزامات تجاه العاملين غير السعوديين، والالتزامات الخاصة بالتوظيف، والالتزامات المتعلقة بحقوق العاملين، وأخيراً الالتزامات المتعلقة بنشاط الاستقدام. كما يبين الدليل مستوى الشفافية التي تعمل بها وكالة التفتيش بشكل عام وآلياتها الخاصة في مجال إجراءات التفتيش.

إلزام المنشآت
بتقييم
الامتثال
بالإجراءات
والبروتوكولات
الصحية
لجائحة كورونا

وضمن جهود مبادرة "البرنامج الوطني للصحة المهنية" تم إلزام المنشآت بتقييم الامتثال بالإجراءات والبروتوكولات الصحية المتبعة والموصى بها من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتعلقة بجائحة كورونا وذلك عن طريق الدخول على الموقع الإلكتروني للسلامة والصحة المهنية: <https://sosh.hrsd.gov.sa/ar>، حيث تساهم هذه الخدمة الإلكترونية في زيادة المنشآت ملتزمة بنظام السلامة والصحة المهنية.

تنفيذ آخر مراحل
برنامج حماية
الأجور

يشهد الأول من شهر ديسمبر تطبيق المرحلة الـ 17 والأخيرة من نظام حماية الأجور، القائم على إلزام المنشآت التي يعمل بها 1 - 4 عمال، لتصبح كافة المنشآت ملزمة بإيداع رواتب موظفيها في حساباتهم البنكية. وتهدف الوزارة إلى زيادة معدلات امتثال والتزام منشآت القطاع الخاص في برنامج حماية الأجور، ويرصد برنامج حماية الأجور عمليات صرف الأجور

العقد الإلكتروني
الموحد.. علاقة
وثيقة بين العامل
وصاحب العمل

تسعى الوزارة بالشراكة مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من خلال مبادرة «العقد الإلكتروني الموحد» إلى بناء علاقة وثيقة بين العامل وصاحب العمل، وتوحيد النماذج الخاصة بالعقود إلكترونياً، بحيث يتم تسجيل بيانات العاملين من قبل صاحب المنشأة وتوثيق العقد إلكترونياً من خلال منصة إلكترونية، حيث يمكن للموظف الاطلاع على كافة تفاصيل العقد المبرم إلكترونياً مع المنشأة عن طريق موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وإعطاء الموافقة أو الرفض، وستكون المنصة مرتبطة آلياً بكافة الجهات الحكومية ذات العلاقة.

لجميع العاملين (سعوديين ووافدين) في منشآت القطاع الخاص بهدف إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات محدثة عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص وتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقائمة المتفق عليهما. وشرعت الوزارة بتطبيق البرنامج لأول مرة منتصف عام 1434هـ.

مبادرة البرنامج
الوطني
الإستراتيجي
للسلامة
والصحة المهنية

ضمن جهود مبادرة "البرنامج الوطني الإستراتيجي للسلامة والصحة المهنية" عقدت الوزارة مؤتمر السلامة والصحة المهنية لعام 2020 افتراضياً بسبب الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا بحضور أكثر من 800 مشارك، حيث يساهم هذا المؤتمر في تثقيف المنشآت للامتثال بنظام السلامة والصحة المهنية وتحسين وتطوير بيئة العمل للمنشآت والعاملين.



م. الراجحي يصدر قرارًا وزاريًا يقضي بتمديد العمل بالإجراءات الواردة في المادة "41" من اللائحة التنفيذية لنظام العمل

أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. أحمد بن سليمان الراجحي قرارًا وزاريًا يقضي بتمديد العمل بالإجراءات الواردة في المادة «41» من اللائحة التنفيذية لنظام العمل لتصبح تسعة أشهر تبدأ من تاريخ اتخاذ الدولة الإجراءات الواردة بالفقرة (1) من أولاً في ذات المادة وتشمل المادة «41» جميع العاملين في المنشآت والقطاعات المتضررة من التدابير الاحترازية لفيروس كورونا، والمنصوص عليها في المادة الخامسة من نظام العمل، ويستثنى منه أي فئة أو قطاع استثني بأمر صادر من السلطة التنظيمية. كما يشترط لتطبيق المادة «41» وجود توافق بين العامل وصاحب العمل.

يذكر أن القرار بتمديد العمل بالإجراءات الواردة في المادة «41» يأتي تحقيقًا للمصلحة العامة للمحافظة على استقرار ومكتسبات سوق العمل، وحفظًا لمصالح أصحاب المنشآت والعاملين في القطاع الخاص.

م. الراجحي يصدر قرارًا وزاريًا يقضي بتوطين مهن الاتصالات وتقنية المعلومات في منشآت القطاع الخاص

أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي قرارًا وزاريًا يقضي بتوطين مهن الاتصالات وتقنية المعلومات، ويسري هذا القرار على جميع المنشآت في سوق العمل التي يعمل بها 5 عاملين فأكثر في وظائف هندسة الاتصالات وتقنية المعلومات، وتطوير التطبيقات والبرمجة والتحليل، والدعم الفني والوظائف الفنية للاتصالات.

وتطمح الوزارة إلى توفير 9 آلاف فرصة وظيفية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات، وتحفيزه للنمو، وحددت الأجر المحتسب في توطين وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات المستهدفة بحيث يبدأ من 7.000 ريال للمهن التخصصية و 5.000 ريال للمهن الفنية.

ويأتي هذا القرار ضمن مجموعة من قرارات توطين المهن التي عملت عليها الوزارة، وامتداداً لاتفاقية خطة توطين وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات التي أبرمتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، و صندوق تنمية الموارد البشرية و مجلس الغرف السعودية ممثلًا باللجنة الوطنية لتقنية المعلومات والاتصالات والتي تهدف لتمكين خريجي الاتصالات وتقنية المعلومات من أبناء الوطن من الحصول على فرص عمل لائقة وتوفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة لهم في القطاع الخاص، وتعزيز عملهم في الوظائف المحورية للإسهام في تنمية القطاع الخاص.

وأصدرت الوزارة دليلًا إجرائيًا مصاحبًا للقرار الوزاري، وذلك لتوضيح حيثياته وتفصيله وإجراءات تنفيذه على نحو أكثر تفصيلًا، حيث يمكن لأصحاب المنشآت والباحثين عن عمل الاطلاع على الدليل الإجرائي وذلك بالضغط على الرمز التالي .



للاطلاع على الدليل
الإجرائي اضغط هنا.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تطلق مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» لعاملي منشآت القطاع الخاص

المجال، من خلال إطلاق العديد من البرامج ومن أهمها برنامج حماية أجور العاملين في القطاع الخاص وبرنامج توثيق العقود إلكترونياً، وبرنامج رفع الوعي بالثقافة العمالية وبرنامج «ودي» لتسوية الخلافات العمالية، وكذلك اعتماد برنامج التأمين على حقوق العاملين، وإطلاق منظومة اللجان العمالية المنتخبة، وغيرها من البرامج التي تُعنى بتطوير وتحسين بيئة العمل وحماية حقوق جميع أطراف العلاقة التعاقدية.

وتسعى مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» لزيادة مرونة وفعالية وتنافسية سوق العمل، ورفع جاذبيته بما يتواءم مع أفضل الممارسات العالمية، وتأتي هذه المبادرة لتفعيل المرجعية التعاقدية في العلاقة

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية إحدى مبادرات برنامج التحول الوطني، والتي تستهدف دعم رؤية الوزارة في بناء سوق عمل جاذب وتمكين وتنمية الكفاءات البشرية وتطوير بيئة العمل، حيث تقدم المبادرة ثلاث خدمات رئيسية، هي: خدمة التنقل الوظيفي، وتطوير آليات الخروج والعودة والخروج النهائي، وتشمل خدمات المبادرة جميع العاملين الوافدين في منشآت القطاع الخاص ضمن ضوابط محددة تراعي حقوق طرفي العلاقة التعاقدية، على أن تدخل المبادرة حيز التنفيذ في 14 مارس المقبل من عام 2021م.

وأوضحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن هذه المبادرة تأتي ضمن سعيها لتحسين ورفع كفاءة بيئة العمل، واستكمالاً لجهودها السابقة في هذا



أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مشروعاً بالشراكة مع فوريستر Forrester العالمية لتقييم وقياس مستوى النضج ومؤشر تجربة العميل في الوزارة.

ويهدف المشروع لدراسة مستوى نضج ممارسات الوزارة ذات العلاقة بإدارة تجربة المستفيدين مقارنة بالكيانات العالمية وفقاً لإمكانياتها وبناءً على منهجية Forrester العالمية وأساليبها لتعزيز القدرات المؤسسية للوزارة في نطاق يشمل كلاً من إدارة تجربة المستفيدين، استبيان آرائهم وانطباعاتهم حول الجودة لاستكشاف احتياجاتهم ودوافع الرضا لديهم فيما يتعلق بالخدمات المؤثرة على تجاربهم، وذلك بهدف تطوير رؤية واضحة وإستراتيجية لخارطة الطريق لتقديم خدمات عالية الجودة، وبناء نظام حوكمة شامل لمتابعة تجربة المستفيد لخدمات الوزارة.

وتعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أول جهة ستطبق منهجية فوريستر Forrester في قياس مستوى نضج وجودة تجربة المستفيد على مستوى المملكة العربية السعودية في إطار سعي الوزارة للتميز والتحسين المستمر لضمان ارتقاء الخدمات وتطور فاعليتها وجودتها.

وبالتزامن مع إطلاق هذا المشروع، ستقوم فوريستر Forrester بإعداد مسؤولي وقادة تجربة العميل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتقديم المعرفة والأدوات والنماذج اللازمة للوصول للجودة المنشودة لتجربة المستفيدين.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أول جهة حكومية تطلق مشروع مؤشر فوريستر العالمي لتجربة العميل

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تدشن برنامج حماية الأجور باصداره الجديد عبر منصة "مُدَد"



إنفاذاً لتوجيهات معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الإصدار الثاني من برنامج «حماية الأجور» عبر منصة «مُدَد» حيث يمثل البرنامج بهيئته الجديدة تطوراً نوعياً يهدف إلى تمكين منشآت القطاع الخاص من تحقيق الالتزام بمتطلبات برنامج حماية الأجور بالشكل الأمثل بما يحقق أهداف ومتطلبات هذا البرنامج في حماية حقوق العاملين في القطاع الخاص ورفع التزام المنشآت بدفع الأجور بالقيمة والوقت المحدد نظاماً.

ووجهت الوزارة كافة المنشآت الملزمة بتطبيق البرنامج بالتسجيل في منصة «مُدَد» على أن تكون الواجهة الرسمية للبرنامج انطلاقاً من تاريخ 1/11/2020 كما عملت الوزارة على دراسات مكثفة ومقارنة قبل إطلاق النظام بخصائصه المطورة في المنصة؛ لتمكين المنشآت من رفع ملفات الأجور بكل سهولة وكفاءة، حيث أصبح بإمكان ممثلي المنشآت الاطلاع على نسبة التزام المنشأة والاطلاع على مخالفات وتبويضات النظام بشكل تلقائي ولحظي فور رفع ملف صرف الأجور، بالإضافة إلى إعادة هيكلة عملية التبريرات وإلزام الموظف المعني بالمخالفة بقبول تبرير ممثل المنشأة أو رفضه.

وكانت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قد أطلقت برنامج حماية الأجور خلال عام 2013 والذي تم تحسينه لاحقاً بما يتناسب مع تطلعات رؤية المملكة 2030 للإسهام بالتطور الرقمي ورفع جاذبية سوق العمل ورصد عمليات صرف أجور العاملين من السعوديين والعمالة الوافدة.

وبدأ تطبيق «حماية الأجور» في عام 2013/9/1 تدريجياً حيث شمل المنشآت العملاقة في مرحلته الأولى وصولاً إلى المرحلة السادسة عشر التي شملت إلزام المنشآت الصغيرة ممن لديها 5 عاملين فأكثر بتطبيق النظام منذ تاريخ 1 أغسطس 2020.

العملية بين صاحب العمل والعامل بناء على عقد العمل الموثق بينهما من خلال برنامج توثيق العقود، مما يساهم في تقليص التباين في الإجراءات التعاقدية للعامل السعودي مقابل العامل الوافد الأمر الذي سينعكس على زيادة فرص توظيف المواطنين في سوق العمل واستقطاب الكفاءات.

وتتيح خدمة التنقل الوظيفي للعامل الوافد الانتقال لعمل آخر عند انتهاء عقد عمله دون الحاجة لموافقة صاحب العمل، كما تحدد المبادرة آليات الانتقال خلال سريان العقد شريطة الالتزام بفترة الإشعار والضوابط المحددة، وتسمح خدمة الخروج والعودة للعامل الوافد بالسفر خارج المملكة وذلك عند تقديم الطلب مع إشعار صاحب العمل إلكترونياً، فيما تمكن خدمة الخروج النهائي للعامل الوافد من المغادرة بعد انتهاء العقد مباشرة مع إشعار صاحب العمل إلكترونياً دون اشتراط موافقته، إضافة إلى إمكانية مغادرة المملكة مع تحمل العامل جميع ما يترتب من تبعات فسخ العقد، علماً بأن جميع هذه الخدمات ستتاح عبر منصة «أبشر» ومنصة «قوى» التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وتعزز مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» من تنافسية سوق العمل السعودي مع أسواق العمل العالمية وترفع تصنيفه في مؤشرات التنافسية الدولية، حيث ترتقي هذه المبادرة بسياسات العمل وفق الممارسات المنظمة للعلاقات العمالية المتفق عليها دولياً، كما ستؤدي إلى الحد من الخلافات العمالية التي تنشأ أحياناً بسبب عدم اتفاق أطراف العلاقة التعاقدية، كما ستساهم في تمكين وتنمية رأس المال البشري، واستقطاب الكفاءات في سوق العمل.

ومن المنتظر أن تُحدث مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» أثراً اقتصادياً إيجابياً، منها: مرونة سوق العمل وتطوره، ورفع إنتاجية القطاع الخاص، واستقطاب الكفاءات أصحاب المهارات العالية، والمساهمة في تحقيق مستهدفات برنامج رؤية المملكة 2030 عبر برنامج «التحول الوطني».

الجدير بالذكر أن هذه المبادرة تم تطويرها بالشراكة مع وزارة الداخلية ومركز المعلومات الوطني وبدعم جهات حكومية أخرى، وذلك بعد عقد العديد من اللقاءات مع القطاع الخاص ومجلس الغرف السعودية وبناء على دراسات وأبحاث شملت أفضل الممارسات الدولية في هذا المجال.



نيابة عن خادم الحرمين الشريفين.. وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يتسلم البيان الختامي للقمة الختامية لأعمال مجموعة تواصل العمال (L20)

نيابة عن خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود - حفظه الله - تسلّم معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي البيان الختامي للقمة الختامية لأعمال مجموعة تواصل العمال (L20) من رئيس المجموعة رئيس اللجنة الوطنية للجان العمالية بالمملكة المهندس ناصر الجريد. وكانت مجموعة تواصل العمال L20 بمجموعة العشرين قد اختتمت أعمالها في سبتيمر الماضي، بمشاركة متحدثين دوليين بارزين، حيث ناقشوا برنامج مجموعة العشرين لتمكين المرأة والشباب، ومعايير العمل والحقوق العمالية في دول العشرين والعالم، وأهمية الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل والعودة إلى العمل بصورة أكثر مرونة. وأكدت القمة التزام رئاسة المملكة لمجموعة العشرين بالحفاظ على الإنجازات التي تحققت خلال الرئاسة السابقة وإحراز تقدم ملموس في تمكين النساء والشباب بأسواق العمل بشكل أكبر، ومعالجة تحديات تمكين المرأة بطريقة شاملة من خلال أنماط العمل المختلفة التي تضم مجموعة من المبادرات القطاعية للفئات الأقل حظوة بالفرص، مع وضع إجراءات تصب في مصلحة النساء والشباب، ودعم المبادرات، مثل تحالف «تمكين وتقديم التمثيل الاقتصادي للمرأة». الجدير بالذكر أن انعقاد قمة مجموعة تواصل العمال L20 في المملكة العربية السعودية كان بمثابة فرصة للمعالجة الشاملة لقضايا العمال واستقرار سوق العمل، من خلال توصيات تساعد مجموعة G20 للوصول لحلول تستوعب مطالب عمال العالم وتلي تطلعاتهم، إضافة لاستعراض تجربة المملكة العربية السعودية وتقدمها الملحوظ في هذا المجال.



م. الراجحي يدشن الهوية الجديدة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ويطلق استراتيجيتها

بحضور معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، وأصحاب المعالي النواب والمساعدين، وعدد من أصحاب السعادة الوكلاء ومدراء العموم، إضافة إلى بعض منسوبي ومنسوبات الوزارة، دشنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هويتها الجديدة وأطلقت إستراتيجيتها وذلك بعد صدور الأمر الملكي بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ليصبح مسماهما وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. واشتمل حفل التدشين على عرض الفوائد الناتجة من ضم الوزارتين، ورؤية الوزارة ورسالتها وقيمها، والإطار الإستراتيجي، ومؤشرات الأداء الإستراتيجية، ومبادرات الوزارة وخطتها الإستراتيجية. ويرتكز الإطار الإستراتيجي للوزارة على رؤيتها في تحقيق مجتمع حيوي ممكن، وبيئة عمل متميزة نحو سوق عمل جاذب، حيث ستعمل الوزارة على تحقيق ذلك من خلال رسالتها في تمكين الفرد والمجتمع والمؤسسات، وتعزيز المسؤولية المجتمعية، والارتقاء بسوق العمل من خلال تطوير السياسات والتشريعات، وتمكين منسوبي الوزارة من تقديم تجربة مميزة للمستفيدين.

وقال معالي المهندس الراجحي في كلمته التي ألقاها أثناء الحفل: «وها نحن هنا نحتفل اليوم بهذا الإنسان وندشن معاً استراتيجية الوزارة الجديدة بخطتها وإطارها وهويتها البصرية لنقود التغيير الجذري الذي سيطال كافة الأصعدة. فلا تغيير سيم إن لم نفعل الأساسات وكافة المسارات التي تهم الإنسان وتدعم تمكينه. لتكون المسيرة متوافقة ومتوازنة وتمهّد الطريق الذي يقود الوزارة نحو تحقيق رؤيتها في جميع القطاعات بلا استثناء، من خلال دعم برامج التدريب والتوطين والتمكين واستثمار الجهود والعقول لتحقيق أثر ملموس في تنمية مجتمعنا ومساعدة شبابنا للمساهمة الفاعلة في نهضة اقتصادنا». مختتماً كلمته بتوجيه الشكر لمنسوبي ومنسوبات الوزارة على جهودهم في ميادين العمل.



وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعقد اتفاقية تعاون مع وزارة الصحة

بحضور ورعاية سعادة وكيل الوزارة للتأهيل والتوجيه الاجتماعي الدكتور/ عبد الله أحمد الوهبي، عقدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اتفاقية تعاون مع وزارة الصحة حيث مثل الوزارة في توقيع المذكرة سعادة وكيل الوزارة المساعد للتأهيل الدكتور/ أسيل بن نجيب العبد الكريم، فيما وقع من جانب وزارة الصحة سعادة وكيل الوزارة المساعد للصحة الوقائية الدكتور/ عبد الله بن مفرح العسيري.

وذكر وكيل الوزارة للتأهيل والتوجيه الاجتماعي د.عبدالله الوهبي أن هذه الاتفاقية تأتي ضمن إطار التعاون بين كافة القطاعات الحكومية لرفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين بالدور الاجتماعية ، حيث تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لبناء وتطوير الشراكات بما يساهم في التكامل والارتقاء بالخدمات المقدمة .

يذكر أن هذه الاتفاقية تهدف إلى التعاون المشترك بين الإدارة العامة للخدمات الطبية والإدارة العامة لمكافحة عدوى المنشآت الصحية فيما يتعلق بالمجالات الصحية ومن أهمها مكافحة العدوى في الدور الاجتماعية وتدريب الكوادر الصحية وغير الصحية التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

اتفاقيات الوزارة



اتفاقيات الوزارة



توقيع اتفاقية تعاون مشترك مع المركز الوطني العالمي للتدريب وشركة العليان السعودية القابضة لتدريب ذوي الإعاقة البصرية



توقيع اتفاقية تعاون مع جمعية بنين الخيرية



توقيع مجموعة من الاتفاقيات في إطار تفعيل برنامج الشراكات ضمن ملتقى التمكين، لتوظيف مستفيدي الضمان الاجتماعي بمنطقة الحدود الشمالية بين فرع وزارة الموارد والتنمية الاجتماعية وعدد من الجمعيات والشركات واللجان.



توقيع اتفاقية تعاون مع مركز الملك سلمان للإغاثة.



توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة النقل، و (هدف)، ومجلس الغرف التجارية؛ لدعم التوطين في أنشطة النقل والخدمات اللوجستية.



توقيع مذكرة تفاهم مع إمارة منطقة الرياض لتدشين أعمال برنامج التوطين بالمنطقة.

التنظيم الموحد لبيئة العمل في منشآت القطاع الخاص

تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تطوير منظومة متكاملة من الأنظمة والقرارات التي تهدف لتهيئة بيئة عمل جاذبة وأمنة لمواكبة تطورات سوق العمل. وفي سبيل السعي إلى تحقيق تكامل هذه المنظومة أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لائحة التنظيم الموحد لبيئة العمل التي تشمل جميع العاملين؛ لتعزيز جاذبية بيئة العمل في منشآت القطاع الخاص ومعالجة التحديات. وتعد تهيئة بيئة العمل المناسبة للعاملين مسؤولية مباشرة تقع على صاحب العمل.

للاطلاع على التنظيم الموحد
لبيئة العمل اضغط هنا.



تعرف على الخدمات الرقمية الأكثر طلباً

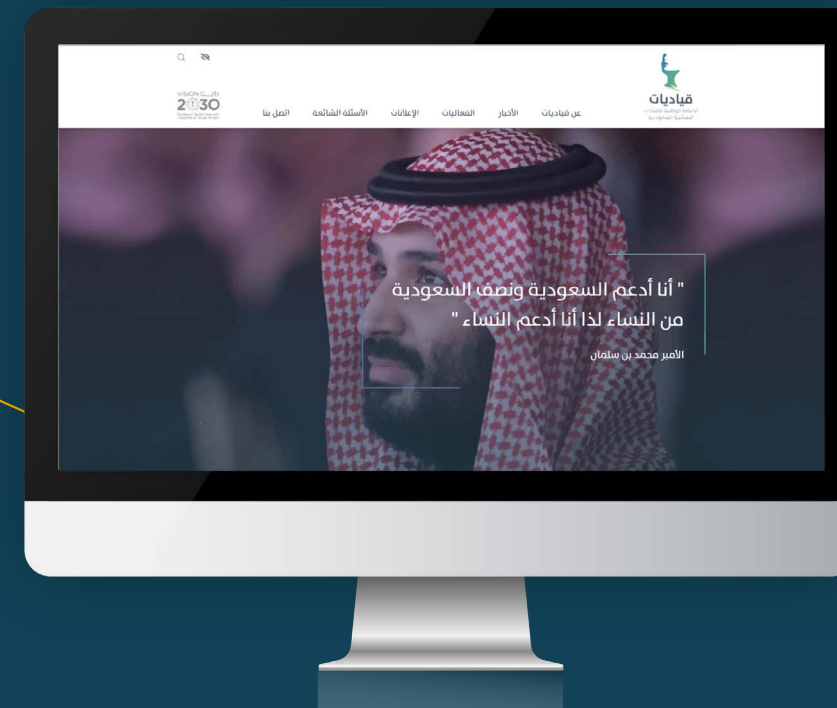
- 01 خدمة المعاش الضماني
- 02 خدمة إصدار مشهد إعاقة
- 03 خدمة إعفاء رسوم التأشيرات
- 04 خدمة الموعد الإلكتروني
- 05 خدمة فتح ملف منشأة
- 06 خدمة نقل عامل وافد
- 07 خدمة تأسيس الجمعيات الأهلية
- 08 خدمة إصدار / تجديد رخص العمل

للاستفادة من هذه الخدمات
وغيرها اضغط هنا.



خطوات التسجيل في منصة قيادات

- 1 عند دخولك للصفحة الرئيسية للبوابة الرجاء الضغط على أيقونة قيادات
- 2 ستظهر لك صفحة "ماذا تستفيد القيادية؟" وستجدين بالأسفل أيقونة "تسجيل الدخول عبر منصة مسار"
- 3 تجدين يسار الشاشة بالأعلى أيقونة "تسجيل الدخول عبر النفاذ الوطني الموحد"
- 4 أدخل اسم المستخدم وكلمة المرور التابعة لمنصة النفاذ الوطني الموحد سيصلك رمز التحقق برسالة نصية على هاتفك النقال.
- 5 على الجهة اليمنى أعلى الصورة هناك سهم عند الضغط عليه تظهر لك قائمة ستجدين من ضمنها القيادات.
- 6 الرجاء الضغط على "تسجيل ملف" ومن ثم تعبئة حقول التسجيل
- 7 الضغط على زر حفظ ثم نشر لتتمكن جميع الجهات من التواصل معك عبر البريد الإلكتروني.



إطلاق النسخة المحدثة لمنصة قيادات

عزيزتي القيادية
بادري بتحديث بياناتك في النسخة
المحدثة عبر زيارة الرابط التالي :

qiyadyat.gov.sa

مستقبل العمل عن بعد



م. أحمد مسفر الغامدي
نائب الرئيس للموارد البشرية في
أحدى الشركات الكبرى

”التوازن بين الحياة والعمل من أهم الأسباب الرئيسة التي تدفع الموظفين إلى العمل عن بعد“

تحدثت في مقال سابق، أن سمة العمل الرئيسة في العصر الجديد، هي العمل عن بعد، ففي السابق كان الكثير ينظر إلى العمل عن بعد على أنه ميزة إضافية، أو يحتاج إلى مهارات متخصصة، لكن الآن أصبح هو الواقع الجديد لعالم العمل، وبدأت تتشكل اتجاهات تهتم كل المرتبطين بنظام العمل، سواء أصحاب الأعمال، المدراء، أو الموظفين؛ فكيف يمكننا الاستعداد لمستقبل العمل عن بعد من خلال أحدث اتجاهاته.

العمل عن بعد يعمل على تحسين مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم؛ فمن خلال استخدام أدوات التواصل وإدارة المشاريع المختلفة؛ يكون الموظف في كامل تركيزه على إنجاز مهامه، مما يعزز من إنتاجيته، وباختيار الموظف لمكان العمل الذي يفضل، وحصوله على المزيد من الوقت للعائلة

وحياته الخاصة ترتفع معنوياته، مما يؤدي إلى شعوره أكثر بالمسؤولية تجاه عمله، ويستطيع إنجاز المهام بشكل أكثر كفاءة. الاتجاه الثاني الذي بدأ بالظهور بشكل واضح، هو أن أصحاب الأعمال والمدراء أصبحوا أكثر ثقة في عمل موظفيهم عن بعد، حيث كان الكثير منهم قبل جائحة كورونا متشككين في أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد لكن الآن العمل عن بعد يمكن أن يكون وسيلة ممتازة لسير أعمالهم، فبدؤوا بالتركيز على المزايا المختلفة التي يمكن الحصول عليها، من خلال العمل عن بعد، مثل؛ تقليل التكاليف، وتحسين معدل الاحتفاظ بالموظفين أصحاب المواهب، أيضاً إمكانية توظيف مواهب عالمية كان من الصعب الوصول إليها في حالة العمل من المكتب. أيضاً بدأ الاتجاه إلى العمل أكثر مع المستقلين، وعلى الرغم من صعوبة

إدارة المستقلين في بعض المجالات، لكن يمكن للمديرين الذين لديهم خبرات في التعامل مع الفرق التي تعمل عن بعد التنسيق بسهولة وإنجاز العمل مع المستقلين. وهذا يؤدي إلى وجود احتمالات كبيرة، لتعامل العديد من المنشآت مع المستقلين لتحقيق أهدافها. ونظراً لأن الموظفين أظهروا جديتهم، ولعبوا دوراً حاسماً، في نجاح نموذج العمل عن بعد في العديد من المنشآت وقت الجائحة فإن العديد منهم يريدون مواصلة العمل عن بعد؛ حتى بعد انتهاء الجائحة بشكل كامل، مما يجعل العمل عن بعد جزءاً لا يتجزأ من مستقبل العمل، وهذا يدفعنا نحو الأسباب التي تجعل العمل عن بعد هو الخيار المفضل لدى العديد من الموظفين. المزيد من التوازن بين الحياة والعمل هو من أهم الأسباب الرئيسة التي تدفع الموظفين إلى العمل عن بعد، بالإضافة إلى التمتع بالمرونة التي تسمح بها العديد من المنشآت في وقت العمل، ومع وجود فرص أكثر للمواهب، بالعمل في أي منشأة حول العالم، تزداد دوافعهم إلى تفضيل العمل عن بعد في المستقبل.



تعرف على مواد اللائحة التنفيذية للموارد البشرية:

المادة 137

تنص المادة 137 من اللائحة على استحقاق الموظف إجازة أداء الامتحان الدراسي براتب كامل بشرط تقديم ما يثبت أداءه للامتحان، وتحدد مدة الإجازة بالأيام الفعلية للامتحانات، ويستحق إجازة يوم عمل واحد قبل يوم الامتحان. وفي حال كان الامتحان الدراسي خارج المملكة فيستحق ثلاثة أيام قبل الامتحان.

المادة 148

تنص المادة 148 من اللائحة على أنه يجوز بقرار من الوزير المختص منح الموظف لأسباب تقبلها الجهة الحكومية إجازة استثنائية لا تزيد مدتها على سنتين خلال (خمس) سنوات سواء كانت لمدة متصلة أو لمدة متفرقة.

المادة 150

تنص المادة 150 من اللائحة على:
أ. استحقاق الموظف إجازة لمدة (خمس) أيام براتب كامل في حالة وفاة زوجه أو أحد أقاربه إلى الدرجة الثالثة،
ب. تستحق الموظفة إجازة لفترة عدتها، براتب كامل.
ج. تبدأ إجازة الوفاة اعتباراً من يوم الوفاة وتحتسب العطل الرسمية أو عطلة نهاية الأسبوع من ضمنها ولا يعوض عنها الموظف.

المادة 153

تنص المادة 153 من اللائحة على استحقاق الموظف إجازة لمدة (ثلاثة أيام) براتب كامل في حال ولادة مولود له خلال أسبوع من تاريخ الولادة.

المادة 151

تنص المادة 151 من اللائحة على استحقاق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها 70 يوماً توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى 28 يوماً قبل التاريخ المرحّل للوضع، ويحدد التاريخ المرحّل للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

بيئة العمل والرضا الوظيفي

ثنائية الإنتاج والانتماء ومقومات ادارة الكوادر البشرية

- رضا العاملين عن بيئة العمل، انعكاس على الكفاءة والأداء
- علاقة رؤية المملكة 2030 بتحفيز وتطوير بيئة العمل
- هل رفع الأجور مقياس لتحسين بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي؟
- أهمية الجانب النفسي للموظف في زيادة الإنتاجية
- أدبيات بيئة العمل الإيجابية.. نظرة وتحليل
- العلاقة بين المدير ومروسيه
- إدارة الموارد البشرية ودورها في خلق بيئة عمل إيجابية

علاقة رؤية المملكة 2030 بتحفيز وتطوير بيئة العمل:

أعطت رؤية المملكة 2030 أهمية كبيرة لتحفيز وتطوير بيئة العمل من خلال تشجيع الشركات والمؤسسات على خلق بيئة عمل محفزة للموظفين والتي تعمل بدورها على تحقيق أداء متميز في المؤسسة من خلال رفع مستوى الكفاءة والإنتاج والفاعلية في العمل، وينعكس ذلك على أداء الموظفين عبر ارتفاع مهاراتهم وإنتاج أعمالهم بجودة أكبر ونسبة أخطاء أقل، والالتزام بالمواعيد النهائية لإنجاز وتسليم الأعمال، والتحسين المستمر للعمل بما يشمل من تجديد وإبداع.

هل رفع الأجور مقياس لتحسين بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي؟

يعتقد البعض أن تحسين بيئة العمل يكون من خلال رفع أجور ومرتبوات الموظفين فقط، ولكن الاتجاهات والرؤى الإدارية الحديثة أكدت على أهمية وجود مجموعة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والمشاعر التي تعد أكثر أهمية في إيجاد أفضل محفز للعمل، ومن بينها مراعاة الهموم والمشكلات الشخصية للموظفين، والحرص على الاتصال والتواصل المستمر داخل بيئة العمل، وعلى العلاقات والمشاعر والجوانب الإنسانية بين العاملين في المؤسسة فيما بينهم وبين الرؤساء وموظفيهم، ما سيسهم في رفع مستويات الإنتاجية، ومن ثم تطور ونمو ونجاح وتميز مؤسسة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي المأمول.

أهمية الجانب النفسي للموظف في زيادة الإنتاجية

الظروف السيئة وغير المناسبة لبيئة العمل، والضغط النفسي التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل لها آثار سلبية على مقدار دافعية العاملين نحو أداء أعمالهم، كما تؤدي للعديد من المشكلات النفسية والصحية للعاملين، وتؤثر على بيئة العمل وتوتر العلاقات بين الموظفين وتسبب كثرة التسرب الوظيفي، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تدنى مستوى الإنتاجية، وتدهور سمعة المؤسسة ومكانتها، وقد لا تنحصر النتائج السلبية لضغوط بيئة العمل على العامل فقط في مكان عمله، بل تنتقل معه إلى منزله وأسرته، مسببة توتراً في العلاقات الأسرية، وربما يمتد تأثيرها إلى علاقات الموظف داخل المجتمع، فيصبح أكثر ميلاً للعزلة وأقل تفاعلاً وتواصلًا مع المجتمع المحيط به.

رضا العاملين عن بيئة العمل،

انعكاس على الكفاءة والأداء

تعد بيئة العمل ومدى تحقيقها لميزة الرضا الوظيفي من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح مؤسسات ومنشآت العمل الحديثة التي تحظى باهتمام عالمي متزايد حالياً، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل، ينعكس على كفاءتهم وأدائهم، ومن ثم نجاح المؤسسة.

وعندما نتحدث عن بيئة العمل نجد أن هناك العديد من الجوانب والمعايير المطبقة في المنشأة أو المؤسسة، مثل أساليب وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء، وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي، والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي، والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ومؤسسة العمل، ووسائل الترفيه والجوانب الاجتماعية للموظفين وأسرهم، إلى غير ذلك من المعايير والعوامل الجاذبة التي تسهم في سعادة ورضا الموظفين وشعورهم بالأمن والأمان الوظيفي، واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة للعمل.

أدبيات بيئة العمل الإيجابية.. نظرة وتحليل

من أبرز ما صدر حول بيئة العمل الإيجابية كتاب تحت عنوان «أفضل مكان للعمل: كيفية بنائه وكيفية الحفاظ عليه ولماذا هو مهم؟»، من تأليف كل من مايكل بورشيل وجنيفر روبن، يجيب المؤلفان فيه عن سؤال أساسي هو: «القيمة التجارية لخلق أفضل بيئة للعمل؟»، كما يستكشف المؤلفان هذا المفهوم وإعادة تعريفه من خلال تناولهم لأفضل الممارسات والأساليب والاقتباسات من الموظفين الذين يعملون في أفضل أماكن العمل في الولايات المتحدة، ويقول المؤلفان إن الثقة والاعتزاز والمودة تحول المؤسسة إلى أفضل مكان يمكن العمل به، ويستكشف الكتاب أبعاد النموذج الأفضل الذي يدفع الموظفين للثقة في قادتهم والاعتزاز والفخر بما يفعلونه، والاستمتاع بالعمل مع الأفراد الذين يعملون معهم.

وتتمثل أبعاد أفضل أماكن العمل في الثقة، حيث تعد عنصراً أساسياً في العلاقة بين مكان عمل الموظف وصاحب العمل، وتتألف الثقة من ثلاثة أبعاد وهي: المصادقية، والاحترام، والإنصاف (العدالة) والمصادقية تعني أن يتواصل المديرين بانتظام مع الموظفين بخصوص توجهات المؤسسة والتماس أفكارهم وخطتهم، كما أنها تنطوي على تنسيق بين أفراد المؤسسة والموارد بكفاءة عالية، وأن يعرف الموظفون كيف يتصل عملهم بأهداف المؤسسة، فكي تكون ذا مصداقية يجب أن تتبع الأقوال والكلمات بالأفعال، والاحترام يشمل إمداد الموظفين بالمعدات والموارد والتدريب اللازم للقيام بعملهم، كما يعني تقدير العمل الجيد والجهد الإضافي، ويشمل الوصول للموظفين وجعلهم شركاء في أنشطة المؤسسة، وتعزيز روح التعاون بين الإدارات والأقسام وخلق بيئة عمل آمنة وصحية، والإنصاف يعني أن يكون هناك تقاسم منصف للنجاح الاقتصادي للمؤسسة، من خلال برامج التعويضات والأرباح، واعتراف الجميع بالحصول على فرص عادلة، واتخاذ قرارات بشأن التوظيف والترقيات دون تحيز، وأن يسعى مكان العمل لتحرير نفسه من التمييز، ووضع إجراءات واضحة للفصل في المنازعات، فلكي تكون منصفاً يجب أن تكون عادلاً.

أما البعدين الآخرين في نموذج أفضل أماكن العمل فهما: الاعتزاز أو الفخر، والمودة أو الصداقة، والاعتزاز يكون في علاقات العمل بين الموظفين ووظائفهم، وتعني أن يفخر ويعتز الموظف بما يقوم به، أما المودة، فتعني علاقات الصداقة بين الموظف والموظفين الآخرين في مؤسسة العمل.

أرقام وإحصائيات

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



العلاقة بين المدير ومروسيه:

تشير الكثير من وجهات نظر خبراء الموارد البشرية أنه بعكس ما يعتقد الكثيرون أثبتت الدراسات الحديثة أن مستويات الرضا الوظيفي غير مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالمزايا التي يحصل عليها الموظف، إنما يوجد عدد آخر من العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي، والتي لا بد للمؤسسة أو الجهة التركيز عليها، ومنها أسلوب القيادة والإشراف، حيث تعتبر العلاقة بين المدير المباشر ومروسيه من خصائص بيئة العمل المهمة، والتي يكون لها تأثير مباشر على رضا العاملين، وتعد هذه العلاقة تبادلية، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مروسيه مصدراً لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثيراً مباشراً على أدائهم، بالإشارة إلى أن طبيعة العمل وتنوع المهام، تمثل أهمية للموظف، فيشعر بأهميته عندما يمنح الصلاحيات لإنجاز عمله فيرفع ذلك مستوى رضاه عن العمل، لذا من المهم منح الأفراد ذوي الكفاءات العالية الاستقلالية، وتوفير بعض العناصر الأخرى للإثراء الوظيفي بإعطائهم مهام متنوعة تثير روح التحدي لديهم؛ حيث إن تحسين وتطوير نظام الحوافز المعنوية، يحثهم على العمل ورفع مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية من خلال مساعدة الموظفين على خلق توازن بين الحياة والعمل، بالإضافة إلى أن أفضل أصحاب العمل هم الذين يخلقون بيئة عمل تشجع تواصل المهنيين بعائلاتهم، وتجعل تجربتهم العملية تجربة إيجابية، وتعد الشفافية أحد أهم عوامل الرضا الوظيفي كما يرتبط مستوى الرضا الوظيفي بشكل وثيق بمستويات سعادة العملاء، فكلما ارتفعت مستويات الرضا الوظيفي، ازدادت نسبة إسعاد العملاء، من الجمهور والفئات المستهدفة.

إدارة الموارد البشرية ودورها في خلق بيئة عمل إيجابية:

ومما لاشك فيه أن إدارات الموارد البشرية تلعب دوراً محورياً في تصميم بيئات العمل الإيجابية وتشكيلها ، وذلك بما يتماشى مع نظريات الإدارة الحديثة في إدارة الكوادر البشرية وفق نظريات وأطروحات أكاديمية متخصصة، بهدف تحفيز تلك الكوادر على العطاء والإنتاج بشكل أكبر وتحقيق مصالح طرفي العلاقة "المنشأة والموظف"، حيث تلعب هذه الإدارات دوراً كبيراً في تحسين بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإيجاد المعايير الإنسانية التي تساهم في زيادة الانتماء الوظيفي للكوادر ورفع مستوى الإنتاجية لهم من خلال جهودها التي تبذلها لتحقيق ثنائية بيئة العمل الإيجابية ومعياري الرضا الوظيفي.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تنفذ أكثر من 100

ألف زيارة رقابية في مناطق المملكة خلال شهر «سبتمبر».

الصندوق المجتمعي « يخفف آثار جائحة كورونا بأكثر من 330

مليون ريال و633 جمعية و121 ألف متطوع.

بالأرقام: 3 ملايين مستفيد و 2540 تسوية

إحصائيات التسوية العمالية في عام واحد .

90% الانضباط العام لسوق العمل

قرار توظيف المهن في منطقة الجوف سيوفر أكثر

من 3000 فرصة عمل.

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تودع

ملياراً و697 مليون ريال معاشات للمستفيدين

لشهر ربيع الأول.

قرار توظيف مهن الاتصالات وتقنية المعلومات

يسهم في توفير 9000 فرصة وظيفية، و60% منها

في الشركات الكبرى والعلاقة.

إصدار 50 ألف تأشيرة للعمالة

بانخفاض 91% خلال الربع الثاني.

الموارد البشرية: بلوغ عدد غير السعوديين

العاملين في الجهات الحكومية 47 ألف حتى

نهاية العام الماضي، منهم 24 ألف ذكور و22

ألف إناث.

حدث بياناتك



عزيزي مستفيد الضمان الاجتماعي
حدث بياناتك من خلال :



الرقم

19911

اضغط ٢ لخدمات قطاع
التنمية الإجتماعية



الرابط



برامج الاجتماعات الافتراضية ودورها في تسهيل أعمالنا

زادت الحاجة مؤخرًا وبشكل كبير لاستخدام برامج الاجتماعات الافتراضية، وذلك بعد انتشار جائحة فيروس كورونا، وأدى ذلك إلى زيادة العمل عن بعد، وبرزت برامج عدة ساهمت في تسهيل العمل عن بعد وعقد الاجتماعات الافتراضية.. إليكم أبرز تلك البرامج:



برنامج
skype

يعد من أفضل البرامج التي تجرى بها محادثات الفيديو المجانية للاجتماعات بطريقة ممتازة، ويمكن لتطبيق المكالمات الجماعية المجانية استضافة أكثر من 100 مشارك في الاجتماع الواحد، ويسمح البرنامج بعقد الاجتماع إلى مدة تصل 40 دقيقة، كما يمنحك البرنامج عند الإصدارات المدفوعة المزيد من الميزات مثل التحليلات والدعم السحابي كما يسمح بجدولة الاجتماع مع جهات الاتصال المفضلة.



برنامج
zoom

يعد من أفضل البرامج التي تجرى بها محادثات الفيديو المجانية للاجتماعات بطريقة ممتازة، ويمكن لتطبيق المكالمات الجماعية المجانية استضافة أكثر من 100 مشارك في الاجتماع الواحد، ويسمح البرنامج بعقد الاجتماع إلى مدة تصل 40 دقيقة، كما يمنحك البرنامج عند الإصدارات المدفوعة المزيد من الميزات مثل التحليلات والدعم السحابي كما يسمح بجدولة الاجتماع مع جهات الاتصال المفضلة.



برنامج
cisco webex

يعتبر من أبرز برامج الاجتماعات في الوقت الحالي والأهم من بين البرامج، حيث يسمح البرنامج بمشاركة 100 مشارك في كل اجتماع، كما يوفر مساحة تخزين سحابية 1 جيجابايت والحصول على فيديو عالي الدقة، ومشاركة الشاشة وعدد من الميزات الأخرى، وهو أحد أفضل تطبيقات مؤتمرات الفيديو المجانية.



Google
hangouts

يمكنك مشاركة شاشتك في هذا التطبيق ويستضيف البرنامج 10 أشخاص للفيديو، ويبلغ الحد الأعلى للمستخدمين في الاجتماع 250 شخص في الاجتماع الواحد.



GoToMeeting
برنامج
skype

يمكنك استخدام تطبيق سكايب الشهير عبر استخدام حساب microsoft الخاص بك للتسجيل واستخدام السكايب لإجراء مكالمات جماعية مجانية حيث يمكنك البرنامج من الاتصال بخمسين شخصًا،

لتجنب اختراق الخصوصية في برامج الاجتماعات الافتراضية.. لابد من اتباع النصائح التالية:

- 1/ اختر كلمة سر قوية لغرف الاجتماعات وقم بتبديل كلمة المرور عند جدولة اجتماعات جديدة.
- 2/ استخدم ميزة "الانتظار" لانتظار المدعوون السماح لهم من قبل المضيف بالانضمام للاجتماع وتساعد تلك الميزة على فحص المشاركين الجدد قبل السماح لهم بالانضمام.
- 3/ لرفع مستوى الأمان لا بد بعد اكتمال عدد المدعوين والمشاركين بالاجتماع من إقفال الاجتماع ولا يسمح لغيرهم بالانضمام.
- 4/ لابد من تعطيل ميزة مشاركة الشاشة لجميع المشاركين بالاجتماع إذا لم يكن لها حاجة وتفعيلها للمضيف أو (المتحدث) وذلك لعرض الملفات خلال الاجتماع.
- 5/ لابد من تعطيل ميزة نقل الملفات والدردشة الخاصة عند الاجتماع.
- 6/ لا تشارك روابط الاجتماعات على منصات التواصل الاجتماعي ننصحك بعدم الضغط على روابط مشبوهة نشرت في غرف الاجتماعات وذلك لتجنب اختراق الخصوصية وسرقة بياناتك.
- 7/ عليك تحديث أي تطبيق بمجرد ظهور إصدار جديد منه وذلك لأن أكثر البرامج تصحح الأخطاء والثغرات التي عثر عليها في الإصدار السابق.

معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. محمد بن ناصر الجاسر:

الهوية الجديدة تمثل رحلة جديدة للتطور والتحول داخل الوزارة



» 13 مؤشر أداء استراتيجي و5 قيم نسعى خلالها إلى تقديم خدماتنا للمستفيدين على أكمل وجه «

دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي الشهر الماضي، هوية الوزارة الجديدة وأطلق استراتيجيتها، وذلك بعد صدور الأمر الملكي بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ليصبح مسماهما وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.. يسعدنا عبر مجلة موارد وتنمية استضافة معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. محمد ناصر الجاسر للحديث أكثر حول هوية الوزارة الجديدة والاستراتيجية الخاصة بها.

بداية نبارك لكم إطلاق الوزارة لهويتها البصرية الجديدة وتدشين استراتيجيتها، حدثنا أكثر عن هذه حول هذا الإطلاق؟

شكراً على الاستضافة.. مثل إطلاق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لهويتها الجديدة واستراتيجيتها انطلاقة حقيقية ورحلة جديدة للتطور والتحول داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. فالهوية أو الشعار الجديدة للوزارة أداة بصرية تعبر عن محتوى ومفومات استراتيجية الوزارة والتي تشمل 13 هدفاً استراتيجياً و13 مؤشر أداء استراتيجي و5 قيم نسعى خلالها إلى تقديم خدماتنا للمستفيدين على أكمل وجه.

ما مدى ارتباط قيم الوزارة بالاستراتيجية الجديدة؟

في الحقيقة ترتبط الهوية باستراتيجية الوزارة ارتباط وثيق، حيث أن قيم الوزارة غطت قطاعات الوزارة كافة وهي التركيز على المستفيدين من خدمات الوزارة، والمسؤولية الاجتماعية، والمشاركة الفعالة، والتعاون، والتميز في كافة أوجه العمل داخل وخارج الوزارة، إضافة إلى المكنات الداخلية التي تساعد على تقديم الخدمة بكافة قنواتها ولكافة شرائح عملاء والمستفيدين من خدماتها“.

ماهي الرسالة التي ارتكزت عليها الوزارة خلال إطلاقكم للهوية الجديدة؟

تنبثق رسالة الوزارة من خلال بناء مجتمع حيوي في المملكة، كما نطمح إلى بناء بيئة عمل متميزة ومحفزة لجميع القطاعات والعاملين فيها، إضافة إلى تمكين سوق العمل السعودي وجعله سوق جاذب للاستثمار واستقطاب الكفاءات من خلال تطوير السياسات والتشريعات، كما نطمح إلى تمكين الفرد والمجتمع والمؤسسات وتعزيز المسؤولية المجتمعية فيها.

ماهي أهدافكم للقطاعات التي ترعاها الوزارة من خلال استراتيجية الوزارة المطلقة؟

بالنسبة لقطاع العمل والخدمة المدنية نهدف إلى زيادة مشاركة القوى العاملة وشموليتها وتمكين توظيف السعوديين وتحسين إنتاجية وأداء القوى العاملة ودعم سوق عمل متوائم وترشيد فاتورة الأجور في القطاع الحكومي، وبخصوص التنمية الاجتماعية نهدف إلى زيادة مساهمة القطاع غير الربحي في الاقتصاد الوطني وتعزيز شبكات الأمان الاجتماعي وتعزيز الاعتماد على الذات للأسرة والأفراد وتحقيق خدمات تنمية اجتماعية مستدامة وضمان خدمات رعاية اجتماعية فعالة وشاملة وأما القطاع التنفيذي فنهدف التحول إلى وضع السياسات الفعالة والإشراف التام على المنظومة وتحقيق المستوى الأمثل في تجربة العميل، وبناء قدرات بشرية مستقبلية وتحقيق التميز التشغيلي.

» استراتيجية الوزارة
تشمل 13 هدف «



أهدافنا

قطاع العمل والخدمة المدنية

- زيادة مشاركة القوى العاملة وشموليتها.
- تمكين توظيف السعوديين.
- تحسين إنتاجية وأداء القوى العاملة.
- دعم سوق عمل متوائم.
- ترشيد فاتورة الأجور في القطاع الحكومي.

القطاع التنفيذي

- التحول إلى وضع السياسات الفعالة والإشراف التام على المنظومة.
- تحقيق المستوى الأمثل في تجربة العميل.
- بناء قدرات بشرية مستقبلية.
- تحقيق التميز التشغيلي.

قطاع التنمية

- زيادة مساهمة القطاع غير الربحي في الاقتصاد الوطني.
- تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي وتعزيز الاعتماد على الذات للأسر والأفراد.
- تحقيق خدمات تنمية اجتماعية مستدامة.
- ضمان خدمات رعاية اجتماعية فعالة وشاملة.

رؤيتنا

مجتمع حيوي ممكن.  وبيئة عمل متميزة.  نحو سوق عمل جاذب. 

رسالتنا

تمكين الفرد والمجتمع والمؤسسات، وتعزيز المسؤولية المجتمعية، والارتقاء بسوق العمل من خلال تطوير السياسات والتشريعات، وتمكين منسوبي الوزارة من تقديم تجربة مميزة للمستفيدين.

الدكتورة هلا التويجري

أكدت الأمين العام لمجلس شؤون الأسرة الدكتورة هلا التويجري أن المجلس ينطلق من رؤية تهدف لتمكين الأسرة وتعزيز دورها وفقاً لرؤية المملكة 2030، مؤكدة أن المرأة عنصر من عناصر قوة المجتمع.. في هذا العدد يسعد فريق تحرير مجلة «موارد وتنمية» باستضافة الدكتورة هلا التويجري للحديث أكثر عن الأسرة ومساهمة المرأة في التنمية ومشاركتها في سوق العمل.

ما أهم الأدوار والمهام التي يقوم بها مجلس شؤون الأسرة؟

مجلس شؤون الأسرة ينطلق من رؤية تهدف في مجملها إلى تمكين الأسرة، وتعزيز دورها في التنمية المستدامة وفقاً لرؤية المملكة 2030، ويعمل لتحقيق ذلك عبر التوعية بحقوق أفراد الأسرة وواجباتهم، وتوعية المجتمع بأهمية قضايا الأسرة وسبل معالجتها، وتشجيع المشاركة الأهلية في قضايا الأسرة، وإعداد إستراتيجية الأسرة، وبناء قاعدة معلومات وطنية بشؤون الأسرة، وتبني البحوث والدراسات المتعلقة بشؤون الأسرة، إلى جانب المشاركة في الأنظمة والتشريعات، والمشاركة في التقارير والدراسات التي تصدرها الجهات في النشاطات المتعلقة بشؤون الأسرة في المملكة.

» الأمين العام لمجلس شؤون الأسرة د. هلا التويجري: الإستراتيجية الوطنية للأسرة جاءت متسقة مع رؤية 2030 «

كيف ترين مساهمة المرأة في التنمية ومشاركتها في سوق العمل؟ وما الدور الذي يلعبه مجلس شؤون الأسرة في موضوع تمكين المرأة؟

تمكين المرأة جاء من إيمان حكومتنا الرشيدة الراسخ بأن المرأة عنصر من عناصر قوة المجتمع، وأن الأنظمة وقوانين المملكة تمنحها ضماناً راسخاً، لتشارك بقوة في تكوين اقتصاد حيوي ومزدهر حيث تنص رؤية 2030 على أن الدولة ستستمر في استثمار طاقات المرأة وتنمية مواهبها وتمكينها للحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية المجتمع.

وقد دفعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بـ 11 هدفاً إستراتيجياً، لخلق بيئة عمل آمنة وجاذبة وتوفير فرص عمل مناسبة للمواطنين، وتطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية بالتوظيف، بالإضافة إلى عدة برامج أخرى أطلقتها الوزارة لتمكين المرأة، وإزالة الحواجز التي تحول دون انضمامها لسوق العمل، ورفع نسبة مشاركتها.

كما انخرطت المرأة في مجال ريادة الأعمال وتعزيز دورها من خلال رؤية المملكة 2030 التي دعمت ثقافة الابتكار وتشجيع النساء في مجال الصناعة، خاصة المنشآت الصغيرة التي تحتاج إلى دعم، إلى جانب تنمية قطاع المشاريع متناهية الصغر ورعايتها بهدف تعزيز دور الشابات والشباب السعوديين.

وتواجهت المرأة بقوة في القطاع الثالث بكثرة تواجدها والتوسع في إنشائها، وتعد الجمعيات النسائية أولى الجمعيات التي تم إنشاؤها على مستوى المملكة، إذ أنشئت أول جمعية نسائية خيرية عام 1962م، علماً بأن أهم النشاطات التي تقوم بها هذه الجمعيات هي النشاطات الاجتماعية المتنوعة مثل تقصي أحوال الأسر، والأفراد ذوي الحاجة، وتقديم المساعدات لهم.

وأسهمت المرأة أيضاً في القطاع غير الربحي بشكل فاعل عبر الانخراط في الأعمال التطوعية التي من شأنها دعم تطور وتقدم المرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتعددة، خصوصاً أن 11% من عدد السكان (15 سنة فأكثر) هم من النساء اللاتي يقمن بالأعمال التطوعية.

تأثر العديد من الأسر خلال أزمة كورونا.. ماهي أبرز المبادرات التي أطلقها مجلس شؤون الأسرة للتخفيف من آثار هذه الجائحة؟

مجلس شؤون الأسرة نفذ العديد من البرامج التوعوية، والمبادرات لمساعدة الأسرة على تجاوز أزمة فيروس كورونا وكان أبرزها إطلاق مبادرة " الأسرة أولاً" لتوعية الوالدين العاملين، من خلال مجموعة من الإرشادات العامة المتخصصة، بهدف تخفيف الآثار الاجتماعية التي فرضتها الإجراءات الاحترازية للوقاية من جائحة فيروس كورونا على الأسرة.

وهدف المبادرة إلى تحقيق عدد من الأهداف الرئيسة التي تتمثل في نشر الوعي المجتمعي بأهمية تماسك الأسرة، واتباع أفضل الأساليب التي تساعد على القيام بواجباتها الأسرية والعملية، وتشجيعها على توعية الأبناء بأهمية تطبيق الإجراءات الاحترازية للحفاظ على سلامة أفرادها.

كما نفذ المجلس استطلاعاً حول تأثير فيروس كورونا على كبار السن، استفاد من نتائجه عدد من الجهات، فضلاً عن تنفيذ العديد من البرامج التوعوية للأسرة بأهمية الإجراءات الاحترازية لمكافحة الجائحة، بالتعاون مع عدد من الجهات. وأصدر المجلس أيضاً الدليل الاسترشادي لحماية الأطفال أثناء جائحة كورونا، تضمن عدداً من الإرشادات حول المخاطر المترتبة على الطفل أثناء الجائحة، وكيفية تعامل أفراد الأسرة والاهتمام بأطفالهم، إضافة إلى إصدار دليل الأسرة الإرشادي للتعامل مع أزمة كورونا.

وأسهم المجلس بنشر العديد من البرامج التوعوية للأسرة حول التعليم عن بُعد، وغيرها من خلال عقد العديد من الجلسات الحوارية، والدورات التدريبية المجانية التي تم تقديمها على منصات المجلس، إلى جانب إطلاق المجلس منصة (famcare) للاستشارات الأسرية.

» أصدر المجلس الدليل الاسترشادي لحماية الأطفال أثناء جائحة كورونا «



ما هي أوجه التعاون بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومجلس شؤون الأسرة؟

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لها دور فاعل وحيوي ومؤثر في دعم برامج ومبادرات مجلس شؤون الأسرة وتتعاون بشكل وثيق مع المجلس لتنفيذ إستراتيجية الأسرة السعودية، بالتكامل مع الأهداف الإستراتيجية للوزارة في رؤية المملكة 2030، وأبرزها إيجاد منظومة متكاملة للحماية الأسرية، ورفع كفاءة الخدمات والبرامج المقدمة من قبل المراكز والدور والمؤسسات، ورفع مستوى مهارات السعوديين بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

ويحظى المجلس وبرامجه الأسرية بدعم ورعاية مستمرين من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس شؤون الأسرة، وصولاً إلى تنفيذ أهداف المجلس الرامية إلى تعزيز مكانة الأسرة، وتعزيز دورها في التنمية المستدامة للمجتمع السعودي 2030.

وقد تضمن تنظيم المجلس صياغة المبادرات الموجهة لأفراد الأسرة بالتنسيق، مع جهات شريكة تشمل المؤسسات الحكومية والأهلية والقطاع غير الربحي وتطوير آليات التعاون بين كافة الجهات المهمة بالعمل الاجتماعي والتنموي وعلى رأسها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

برعاية معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد الراجحي وبالتعاون مع بنك التنمية الاجتماعية تم توقيع مبادرة "أيدياثون تالة المرأة" حديثنا أكثر عن تلك المبادرة ومن تخدم؟

اتفاقية التعاون التي تفضل معالي الوزير برعاية توقيعها تهدف إلى إطلاق مبادرة (أيدياثون تالة المرأة)، وهي مبادرة لدعم رواد ورائدات الأعمال، وأصحاب المنشآت، والعاملين لحسابهم الخاص، ودعم المشروعات، والأفكار التي تخدم المرأة في المحافظات والمراكز بمختلف مناطق المملكة. ومبادرة تالة المرأة هي مبادرة مبتكرة تعمل ضمن مجمل أهدافها على تنمية وتعزيز مهارات النجاح الشخصي لدى المشاركات والمشاركين في البرنامج عبر اطلاعهم على المعلومات والاتجاهات التي تخدم برامجهم وأعمالهم، وإكسابهم المهارات التي ترفع من مستوى أدائهم الشخصي بما يساهم في تنمية المرأة، وذلك مواكبة لأهداف وإستراتيجية لجنة المرأة في المجلس. وتعد مبادرة تالة المرأة مبادرة وطنية تستمد مسماها من معاني "التمكين، الأصالة، اللحمة، التنمية" وتساهم في خدمة أكبر شريحة من رائدات الأعمال على مستوى المملكة، وتعد المبادرة حاضنة أعمال للسيدات اللاتي يملكن أفكاراً اقتصادية رائدة حيث تم مساعدتهن ودعمهن فنياً وقانونياً ومادياً وصولاً إلى التمكين الاقتصادي الشامل.



» إطلاق مبادرة (أيدياثون تالة المرأة)، لدعم رواد ورائدات الأعمال «

أهم المبادرات والخدمات التي تقدمها لجنة رعاية كبار السن التابعة لمجلس شؤون الأسرة لكبار السن؟

لجنة كبار السن إحدى لجان المجلس وتعمل على متابعة تطبيق الأنظمة والتشريعات المتعلقة بكبار السن، واقتراح الجهات التي تتولى التنفيذ، والاطلاع على أهم الممارسات الدولية في مجال الرعاية والتأهيل والتمكين وتشجيع تطبيقها بما يتناسب مع قيم المجتمع السعودي، وبناء شراكات مجتمعية مع القطاعات والأفراد المهتمة بكبار السن، وإبراز جهود المملكة - محلياً ودولياً- في خدمة كبار السن، إلى جانب تفعيل المشاركة في المناسبات العالمية ذات العلاقة بكبار السن، وتفعيل العمل التطوعي عبر الشراكة مع الجهات ذات العلاقة.

ونفذ المجلس ممثلاً في لجنة كبار السن العديد من البرامج التوعوية الخاصة بهذه الفئة، وأطلق الفعاليات بالتزامن مع اليوم العالمي لكبار السن، ومن أبرزها البرنامج التوعوي عن بُعد بشأن عدم إساءة معاملة كبار السن، وآخر تحت شعار "كبار السن.. عطاء مستمر" تأكيداً على أهمية تعزيز المشاركة النشطة لكبار السن في التنمية الشاملة، إضافة إلى تنفيذ دورات تدريبية لحماية كبار السن من الممارسات السلبية في ظل جائحة كورونا.

كما نفذت اللجنة استطلاعاً للرأي حول وعي كبار السن بالخدمات المقدمة إليهم من قبل الجهات المختلفة، والذي نتج عنه إصدار دليل الخدمات التي تقدمها القطاعات المختلفة لكبار السن الذي تم عرضه على موقع المجلس.

من ضمن لجان مجلس شؤون الأسرة لجنة الطفل، ماهي أهم المشروعات والمبادرات التي تقدمها اللجنة لتلبية متطلبات الطفولة في المملكة؟

تعمل لجنة الطفولة بالمجلس على إطلاق العديد من المشروعات والمبادرات التي تسهم في تنفيذ أهدافها الرامية إلى رفع مستوى الوعي المجتمعي بحقوق الطفل، وتفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة، ودعم البحوث والدراسات الخاصة بالطفل، والسعي لإيجاد خدمات مناسبة للطفل من خلال الاستفادة من التجارب العالمية.

وأطلق مجلس شؤون الأسرة مؤخراً "اللجنة الاستشارية للطفولة"، لأول مرة بالمملكة بهدف إتاحة فرصة تعزيز مشاركة الأطفال واليا فعيين في تلمس احتياجات الطفولة، والإسهام في رسم السياسات، وصنع القرارات في هذا السن المبكر، بما يمكنهم من قيادة التغيير، والتخطيط للمستقبل، طبقاً

لمستهدفات رؤية المملكة الطموحة 2030.

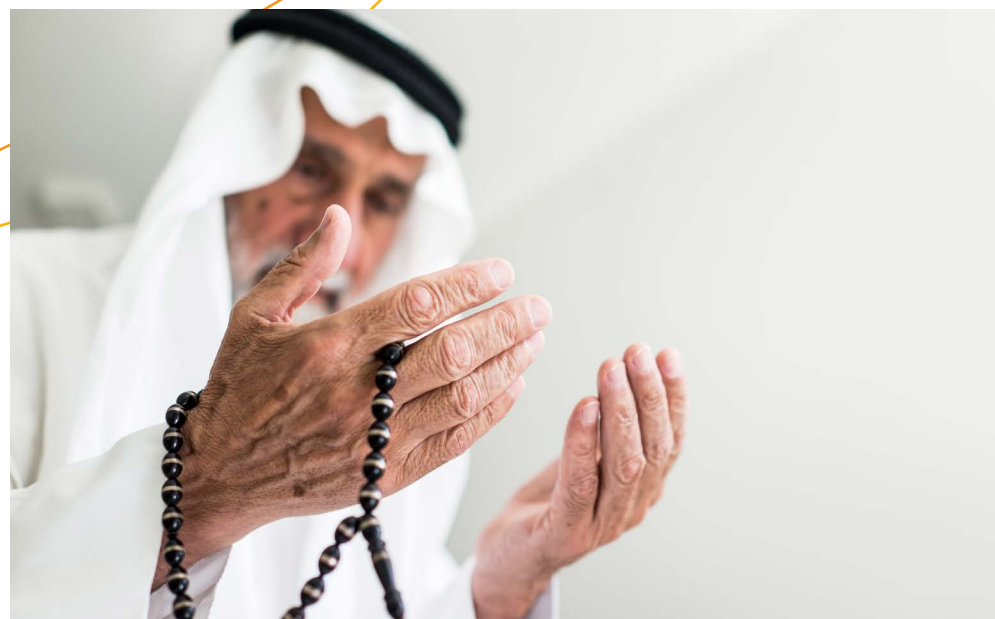
وعمل المجلس على حزمة من المبادرات تشمل إعداد دراسة حول حماية الأطفال من مخاطر وسائل الاتصال والتقنية الحديثة، ويعكف مجلس شؤون الأسرة حالياً على إعداد دراسة حول أثر جائحة كورونا على الأطفال في المملكة، ودراسة حول عمل الأطفال على مواقع التواصل الاجتماعي، كما تم إطلاق مبادرة المرشد القيمي، ومشروع تنمية الطفولة المبكرة بهدف توفير تحليل شامل حول السياسات والخدمات المقدمة للمرحلة، إلى جانب تقديم حالة اقتصادية واضحة للاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة في المملكة.

عمل المجلس على إنجاز الإستراتيجية الوطنية للأسرة، بودنا أن تطلعينا على أبرز ملامحها؟

جاءت الإستراتيجية الوطنية للأسرة من كون الأسرة تمثل قلب المنظومة الاجتماعية في المملكة، مستمدةً ذلك من الدين الإسلامي والنظام الأساسي للحكم ورؤية المملكة 2030. وحددت الإستراتيجية الوطنية للأسرة على ضوء التحديات والطموحات خمسة أهداف رئيسة، تركز جميعها على رؤية تتمحور حول (أسرة مستقرة، معترزة بقيمها الراسخة، قادرة على اتخاذ قرارات مستنيرة لتحقيق كامل إمكاناتها في ظل بيئة داعمة ومتماسكة).

وتضمنت أهداف الإستراتيجية حماية الأسرة في منزلها ومحيطها وفي العالم السيران، وتعزيز رعاية الأسرة لأفرادها في بيئة تحترم دور كل فرد وتلبي احتياجاته، وتحقيق استقرار الأسرة وازدهارها بتمكينها من التخطيط واتخاذ القرار والاستفادة من فرص التقدم والنجاح، وغرس مسؤولية الأسرة في المجتمع للمساهمة الفاعلة في التنمية، وتعزيز الهوية الوطنية والقيم والروابط الأسرية في المجتمع.

وتتمحور رسالة الإستراتيجية الوطنية للأسرة حول تحسين نتائج الثروة البشرية، من خلال تنفيذ إستراتيجيات الطفل والمرأة وكبار السن التي تم تطويرها بالتعاون مع أعضاء اللجان المعنية، لتخدم هذه الفئات بما يتسق مع الإستراتيجية الوطنية للأسرة، ويحقق أهدافها الشاملة.



لقاء
وكيل الوزارة للتحويل الرقمي م. فيصل باخشوين :

حصول الوزارة على جائزة التميز في الإبداع الرقمي يحفزنا بالعمل نحو مستقبل رقمي زاهر.

منذ صدور الأمر الملكي بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتحويل مسماها إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أصبحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تقدم خدماتها لمختلف شرائح المجتمع، وسعت إلى توحيد العديد من الخدمات والمبادرات الرقمية للجهتين بشكل سريع، مما عزز سهولة الوصول إلى الخدمات التي تقدمها الوزارة لعملائها وخصوصاً مجال الموارد البشرية في المملكة، وحققت الوزارة مؤخرًا جائزة التميز في الإبداع الرقمي ضمن فعاليات قمة IDC السعودية للرؤساء التنفيذيين لتقنية المعلومات 2020.. في هذا العدد يسعد فريق تحرير مجلة "موارد وتنمية" باستضافة سعادة وكيل الوزارة للتحويل الرقمي المهندس/ فيصل باخشوين للحديث أكثر حول هذه الجائزة وعن التحويل الرقمي وخطوات الوزارة في هذا الشأن.

بداية نبارك لكم حصول الوزارة على جائزة التميز في الإبداع الرقمي.. بوجدنا أن تحدثنا أكثر حول هذا الإنجاز؟

شكرًا لكم.. ونبارك لجميع منسوبي ومنسوبات الوزارة ومنسوبي ومنسوبات وكالة التحويل الرقمي بشكل خاص هذا الإنجاز، وفي الحقيقة تسير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بخطى ثابتة نحو تفعيل التحويل الرقمي، ونحن ملتزمون في الوزارة دائمًا بتسريع جهود التحويل الرقمي في جميع أنحاء المملكة لتلبية التوقعات المتزايدة للمواطنين والجهات الحكومية والخاصة، حيث يعد حصول الوزارة على هذه الجائزة بعد منافسة مع مجموعة من الجهات في القطاعين العام والخاص تحدي جديد للحفاظ على هذا المنجز في المستقبل، وتعتبر قمة الرؤساء التنفيذيين لتقنية المعلومات في المملكة بمثابة المنصة المفضلة لدى الوزارة للعمل جنبًا إلى جنب مع كل من منظمات القطاعين العام والخاص نحو مستقبل رقمي زاهر.

بعد ضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتغيير مسماها إلى "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية" كيف تلمس أثر هذا التحويل.. للوصول إلى منظومة رقمية متكاملة؟

- سجل قرار ضم الوزارتين نقطة تحول إيجابية في توحيد عمل الموارد البشرية في المملكة وتعزيز رأس المال البشري وزيادة نموه، وقد عملنا في الوزارة بوتيرة متسارعة بالتعاون مع مختلف الجهات الحكومية لتسهيل وتقديم الخدمات الرقمية بشكل موحد لعملائنا، فكمنا تعلمون الوزارة تقدم خدماتها لأربعة قطاعات مختلفة: العمل، والتنمية الاجتماعية، والقطاع غير الربحي، والقطاع العام. وهذا الأمر يتطلب منا جهداً مضاعفاً في تقديم خدماتنا الرقمية. وقد أسهم قرار الضم في التنسيق والتكامل بين مختلف القطاعات والمساهمة في خلق فرص عمل للشباب والشابات في هذا الوطن وتحقيق تطلعات القيادة في استثمار رأس المال البشري بما يتناسب مع رؤية المملكة 2030.

كيف تعاملت الوزارة خلال جائحة كورونا.. خاصة وأن معظم الأنشطة الحكومية توقفت عن العمل من مقار أعمالها؟

ساهمت الإجراءات التي قامت بها حكومة خادم الحرمين الشريفين منذ وقت مبكر في التخفيف من حدة هذه الأزمة وأثارها على مختلف المجالات، واتخذت الوزارة مجموعة من الترتيبات مع الجهات ذات العلاقة حيث أطلقت مبادرة العمل عن بعد إضافة إلى العديد من المبادرات لتحسين بيئة العمل عن بعد والسعي في تخطي تعذر حضور معظم الموظفين بشكل عام لمقار أعمالهم.

وقدمت الوزارة العديد من التسهيلات وخدمات البنية التحتية اللازمة للعمل عن بعد، حيث وفرت أدوات الاتصال المرئي والصوتي وأجهزة الحاسب الآلي والأجهزة المحمولة لموظفيها، وبحمد الله أنجزت خلال تلك الفترة أكثر من 10 آلاف اجتماع عن بعد، واستطاعت تقديم جميع خدماتها لعملائها بكل يسر وسهولة. ونسعى مستقبلاً إلى تحسين فعالية العمل عن بعد والمحافظة على استدامتها وشموليتها بشكل أكبر.

ماهي الصعوبات التي واجهتموها في مجال التحويل الرقمي لخدمات الوزارة المختلفة؟

ليست هناك صعوبات تذكر، نظراً لسعي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والقيادات العليا في الوزارة بالتوجه لأتمتة جميع خدمات الوزارة وتقديم الدعم اللازم لتحقيق ذلك، وقد حققت الوزارة في ذلك تحولاً خلال هذا العام من خلال تحسين وتطوير وأتمتة الخدمات، وما زالت رحلة التحويل مستمرة في الوزارة لتقديم جميع الخدمات بشكل رقمي. ويعد التحويل الرقمي ركيزة أساسية وفقاً لإستراتيجية الوزارة، التي تعمل على تقديم تجربة رقمية ذكية مميزة لمستخدميها، وتوفير بيئة أعمال رقمية ممكنة، وتعزيز كفاءة الإنفاق والاستدامة المالية فيها.

ماهي القنوات الرقمية التابعة للوزارة والتي من خلالها تقدم خدماتها للمستفيدين؟

يعد الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أهم القنوات الرقمية لتقديم خدماتها للمستفيدين، ويقدم الموقع خدماته الإلكترونية لجميع مستخدمي قطاعات الوزارة المختلفة بحيث يقدم خدماته لأصحاب الأعمال والأفراد العاملين، وخدمات التنمية الاجتماعية للمستفيدين من التأهيل والضممان وغيرها، ويقدم كذلك خدماته لأصحاب المؤسسات الأهلية والجمعيات الخيرية. وتتبع للوزارة العديد من المنصات التي تقدم خدماتها للعملاء بشكل رقمي مثل بوابة أجير ومنصة قوى والمنصة الوطنية للترعات وبوابة مساند ومنصة مسار وغيرها من المنصات. بالإضافة إلى تطبيقات الجوال التي تقدم خدمات الوزارة كقناة إضافية للمستفيدين.



المرأة هي مصدر التطور لأي مجتمع، فمن غير نساء
ممكّنات يصعب إصلاح المجتمعات؛ حيث أن المرأة
هي نصف المجتمع وهن مربيات الأجيال، وقد
أثبتت عبر التاريخ دورها البارز والفعال في قيادة
التغيير وصنع القرار

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود «حفظه الله»



حدثنا عن أبرز الخدمات التي تقدمها المنصة الوطنية لإدارة الموارد البشرية "مسار"؟

تعد المنصة الوطنية لإدارة الموارد البشرية "مسار" انطلاقة مميزة نحو تعزيز
فاعلية الحكومة الإلكترونية وتطوير أداء الجهات الحكومية والارتقاء بجودة
الخدمات المقدمة للموظفين، بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030، حيث تقدم
المنصة خدماتها إلى أكثر من 486 جهة، عبر أكثر من 25 خدمة، وبلغ عدد زيارات
المنصة خلال الربع الأول من عام 2020 أكثر من أربعة ملايين مستفيد. وبلغ عدد
المستفيدين من خدماتها أكثر من 900 ألف مستفيد. وتقدم المنصة العديد من
الخدمات منها: "الترقيات، والتظلمات، وطلبات إنهاء الخدمة، وتحديث البيانات
الوظيفية، وخدمة الاستفسارات، والإراء النظامية".

كلمة أخيرة تود أن تقولها في نهاية اللقاء؟

نشكر لكم هذه الاستضافة ونسعى دوماً إلى أن تكون الوزارة رائدة في مجال
التحول الرقمي على جميع المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.

أبرز المعالم التاريخية التي تضمها الواحة:

بيت البيعة

يعد بيت البيعة من الأماكن التي شهدت مبايعة أهل الأحساء للملك عبد العزيز آل سعود - طيب الله ثراه - على كتاب الله وسنة رسوله، حيث يحظى بعناية خاصة من الهيئة السعودية للسياحة، ويحتوي على عدد من الغرف والمقتنيات والأدوات والمخطوطات والمحتويات الأثرية.

ميناء العقير

يعتبر ميناء العقير من أقدم الموانئ البحرية ويبعد 65 كيلومتراً عن مدينة الهفوف.



الأحساء تدخل موسوعة «غينيس» بأكبر واحدة نخيل في العالم

أعلن وزير الثقافة السعودي الأمير بدر بن عبد الله بن فرحان آل سعود دخول محافظة الأحساء موسوعة «غينيس» للأرقام القياسية كأكبر واحدة نخيل في العالم.

وتشمل واحدة «الأحساء» أكثر من 3 ملايين نخلة

تنتج أنواعاً عدة من التمور عالية الجودة تباع في مختلف أسواق مناطق المملكة ودول الخليج والعالم العربي.



2018

سجلت الواحة ضمن قائمة التراث الإنساني العالمي «اليونيسكو»
كخامس موقع أثري سعودي.

2019

حازت المحافظة على لقب عاصمة
السياحة العربية.

2020

سجلت الواحة في موسوعة «غينيس» للأرقام القياسية «أكبر
واحة نخيل في العالم».



أبرز المعالم التاريخية التي تضمها الواحة:

سوق القيصرية

يعتبر سوق القيصرية من أقدم الأسواق المعروفة بشرق الجزيرة العربية، ويحتوي السوق على 300 محل تجاري تشكل في مجملها مجمعاً تجارياً ضخماً، تعرض فيه العديد من البضائع تحت سقف واحد، ومن ضمن البضائع المعروضة الملابس العربية التقليدية ومنها «البشوت المطرزة بخيوط الذهب والمشغولات التقليدية والعديد من المنتجات».

مساجد الأحساء

- 1/ **مسجد أبو بكر:** يقع مسجد الشيخ أبو بكر في حي الكوت التاريخي ويعد من أقدم المساجد التراثية في محافظة الأحساء ويعود تاريخ تشييده إلى أكثر من 300 عام.
- 2/ **مسجد جواثا:** بني في عهد النبي محمد عليه الصلاة والسلام في عام 7 الهجري.
- 3/ **مسجد الحبيش التاريخي:** يقع في حي الرفعة الذي أنشئ في القرن 13 الهجري حيث كان مسجد الحبيش منارة علمية لطلاب الأحساء.



جبل القارة

يقع الجبل بين قرية التويثير وقرية القارة في محافظة الأحساء على مسافة «١٥» كم شرق مدينة الهفوف، ويتكوّن من صخور رسوبية تميل إلى اللون (الأحمر) ويشرف على مساحات شاسعة من أشجار النخيل والبساتين.



التطعيمات الموسمية

ضرورة للوقاية من الإنفلونزا

أطلقت وزارة الصحة حملة توعوية للتطعيم ضد الإنفلونزا الموسمية تحت شعار "نخلي هالموسم سليم"، وتستهدف الحملة المواطنين والمقيمين من الفئات الأكثر تأثراً بمضاعفات فيروس كورونا.

أهمية اللقاح:

- 1/ يساعد اللقاح على الوقاية من الإنفلونزا الموسمية.
- 2/ توفر وزارة الصحة التطعيمات بشكل آمن ومجاني وليس له آثار جانبية.
- 3/ تطعيم الإنفلونزا الموسمية لا يقي من الإصابة بفيروس كوفيد-19، وإنما يقلل بنسبة كبيرة من احتمالية الإصابة بالإنفلونزا.

أكثر الفئات احتياجاً للتطعيم ضد الإنفلونزا الموسمية:

- 1/ كبار السن
- 2/ المصابون بنقص المناعة
- 3/ المصابون بأمراض مزمنة
- 4/ الحوامل
- 5/ الأطفال
- 6/ العاملون في القطاع الصحي

نصائح للوقاية من الإنفلونزا:

- 1/ أخذ لقاح الإنفلونزا
- 2/ المشي لمدة 30 دقيقة
- 3/ غسل اليدين جيداً
- 4/ تجنب الأماكن المزدحمة
- 5/ تجنب لمس العينين والفم مباشرة
- 6/ استخدام المناديل عند العطاس والسعال

بعد أخذ اللقاح:

بعد أخذ اللقاح يقوم الجهاز المناعي بإنتاج الأجسام المضادة للفيروس والتي قد تستغرق أسبوعين، يكتسب بعدها الجسم المناعة الواقية من العدوى بفيروس الإنفلونزا الموسمية ولكنه لا يتسبب في الوقاية من العدوى بالميكروبات الأخرى التي تسبب أعراضاً مشابهة.

موانع أخذ اللقاح:

- من كان لديه حساسية شديدة من لقاح الإنفلونزا في وقت سابق.
- من ظهرت لديهم متلازمة غيلان باري Guillain Barre Syndrome
- من لديهم حساسية شديدة من البيض.
- الأشخاص الذين لديهم ارتفاع شديد أو متوسط في درجة الحرارة ولكن يمكنهم أخذ اللقاح بعد أن تستقر لديهم درجة الحرارة.
- الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 6 أشهر (لم تتم الموافقة على إعطاء اللقاح لهذه الفئة)





المستشار برجس البرجس
سندرم هارفرد وستانفورد
مستشار سابق بالتخطيط الاستراتيجي

سندرم هارفرد وستانفورد

لكل وظيفة شخصية تناسبها ومكامن إبداع وقدرة على التأقلم والعطاء؛ تخيل مثلاً شخصاً يتخصص في «المحاسبة» ويجتاز ويتخرج بنجاح، ولكن بعد التخرج يصطدم بالواقع بأن هذه الوظيفة تحتاج إلى تأن وتدقيق وصبر على الروتين والمهارات الأخرى المصاحبة التي قد تناسب البعض، ولكن ذلك الشخص يملك شخصية أو كاريزما تختلف كثيراً، وتتناسب مع المخاطرة والإقدام والعمل الميداني ومهارات أخرى، أي أن مهاراته لا تتناسب مع وظيفته المحاسبية التي تحتاج إلى تأن وتدقيق وتركيز ومراجعة. كذلك الوظائف الأخرى بما فيها الطب، فالطبيب الذي يتخصص في أقسام الطوارئ تتوجب عليه مهارة السرعة في التعامل مع الحالات الطارئة والحوادث، حيث تحتاج سرعة في التقييم وسرعة في صناعة القرار والبعد عن التأثير العاطفي، فهو يختلف كثيراً عن تخصصات طبية أخرى

تستوجب التأن واستشارات الآخرين والرجوع للمراجع والبحوث، وتستوجب أيضاً عمل اختبارات تحليلية أو فنية لمزيد من التأكد من الحالات؛ بلا شك الحالتان مختلفتان وتستوجبان شخصية تتناسب مع طبيعة كل عمل، ولكن هذا ليس مأخوذاً بالحسبان أثناء اختيار التخصص غير اجتهادات بسيطة؛ ولكن ربما البعض يجبر على تقبل عكس الميول أحياناً نظراً للفرص المتاحة أو بتأثير من الآخرين، فميول وقدرات الشخص مهمة لتتوافق مع عمله.

بالمختصر؛ المهارات المطلوبة لكل وظيفة يجب أن تتناسب مع الشخص قبل اختياره التخصص. وعلى جانب آخر تعتمد الوظائف القيادية على معايير اختيار تتجاهل المهارات المطلوبة للوظيفة والمهام المصاحبة، فيكون الاختيار دائماً على من يتصف بالذكاء وقوة الدرجات والتخصص وخبرات العمل السابقة، ولكن جزء كبير

سندرم هارفرد وستانفورد

من الاختيار يكون على اسم الجامعة التي تخرج فيها ذلك الشخص حتى وإن كان خريجاً قبل عشرة أو خمسة عشر عاماً، ويكون المرجح الرئيس بأن هذا الشخص خريج هارفرد أو ستانفورد أو جامعات عملاقة مماثلة. هذه جامعات معروفة بقوتها ولا تقبل إلا أفضل الطلبة للدراسة بها أو من يصنفون أذكى، وبرامج هذه الجامعات تخرج طلبة أقوياء بالتفكير والاطلاع وبناء الإستراتيجيات والبحوث والتطوير، ولكن هذا لا يعني أن نجزم بأنهم يمتلكون مهارات قوية بالتنفيذ، وأعني هنا تنفيذ المشاريع والأعمال والمبادرات وتشغيل المعامل والمصانع أيضاً والمنظومات الأخرى. برأيي المتواضع أن تجارب كثيرة فشلت لهذه الأسباب، نوظف أذكى ليقوموا بأعمال تشغيلية أو تنفيذية، السبب يعود في ذلك لعدم إدراكنا للفرق بين الشخصيات التي تمتلك المهارات المضادة، فالمفكر عادة لا يكون منفذاً؛ والعكس صحيح، وطبعاً هناك استثناءات، لكن افترضنا بأن أفضل الجامعات تبني عقولاً قادرة على القيام بكل المهام أمر يحتاج إلى إعادة تفكير، فالتجارب تثبت عكس ذلك. هذا ولد لدينا «معضلة» أو «سندرم» ربما أصفها بـ «سندرم هارفرد وستانفورد» وأفضل وصف لما يحدث من تفضيل هذه الشريحة، هو تفضيل هؤلاء بغض النظر عن قدراتهم ومهاراتهم وإمكاناتهم الشخصية للقيام بالمهام المستهدفة. واستخدمت وصف «هارفرد وستانفورد» نيابة عن بقية الجامعات العريقة. أود أن أوضح أنني أعني هنا أنه ليس كل خريج أي من هذه الجامعات المرموقة غير قادر على أعمال تشغيلية وتنفيذية، هذا ليس القصد وأرجو أن يكون واضحاً، ولكن القصد أننا نندفع وننجذب هؤلاء بغض النظر عن المهام التي تحتاجها تلك الوظيفة، وبغض النظر عن قدرات ذلك الشخص والمهارات

التي يمتلكها. يجب أن تكون قدرة الشخص على القيام بتلك المهام بغض النظر عن الجامعات التي تخرج فيها، مع اعتقادي بأن الجامعة ليست مؤثراً في الوظائف القيادية لمن تخرجوا قبل سنوات طويلة ويمتلكون الفكر والإدراك والمسؤولية بالأعمال. ربما لا أبالغ عندما أقول بأن كثيراً من الوظائف المهمة والحساسة في الأعمال والشركات تكون مرجعية «اسم الجامعة» من أهم معايير التعيين، وهذا غالباً يثبت فشله عندما تكون المهام الوظيفية تشغيلية وتنفيذية ويكون المرشح بعقلية متمكنة في الفكر والبناء الإستراتيجي والتخطيطي فقط، وهذا

المهارات المطلوبة لكل وظيفة يجب أن تتناسب مع الشخص قبل اختياره التخصص



شكراً لتصفحكم مجلة موارد وتنمية

