



موارد وتنمية

**وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير
بيئة العمل أ. سطاتم الحربي:**
ثلاث خدمات رئيسة للعمالة الوافدة
ضمنتها مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية

**معالي نائب وزير الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل
د. عبد الله أبو ثنين:**
تحسين العلاقة التعاقدية قفزة نوعية في
سوق العمل السعودي

**الرئيس التنفيذي لشركة عمل
المستقبل م. بندر بن عبد الله
المحمدي:**
تسعى شركة عمل المستقبل في تكوين
حلقة التمكين بين القطاع الحكومي
والقطاع الخاص فيما يخص أنماط العمل
غير التقليدية

حملة مكاني بينكم:
جهد توعوي لنشر ثقافة الدمج الاجتماعي
لذوي الإعاقة ودعمهم أسرياً واجتماعياً

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

عبدالرحمن الاحمري
بندر الحربي
ليلى اللويبه

التدقيق اللغوي

شايدة عسيري

للمشاركة والاقتراحات نرجو التواصل
معنا عبر البريد الإلكتروني :
magazine1@hrsd.gov.sa

المحتويات

06	البرنامج الوطني الإستراتيجي للسلامة والصحة المهنية	متابعات
10	الميزانية العامة ٢٠٢١	متابعات
27	منصة قوى	تعرف على
28	كيف تدير وقتك بشكل صحيح	بيئة عمل
30	تعرف على مواد اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية	لوائح وأنظمة
31	بيئة العمل مع منصة يامر	تكنولوجيا
34	كبارنا.. بركة الدار	أسرة
38	محافظة أملج.. هدوء ساحر وطبيعة خلابة	سياحة
40	الأرق.. ماذا تعرف عنه وكيف تتغلب عليه	صحتك
64	لماذا يتركك موظفك؟	آخر كلام

تحسين العلاقة التعاقدية قفزة نوعية في سوق العمل السعودي

معالي نائب وزير الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل
د. عبد الله بن ناصر أبوثنين



ازدادت أهمية الحاجة إلى تعزيز فهمنا لعالم العمل في ظل التحولات الكبيرة التي يحفزها التقدم التكنولوجي والتغيرات في أنماط العمل ومهارات المستقبل والرغبة في تعزيز كفاءة الأسواق وتنظيمها والتي لم يسبق لها مثيل في تسارعها وتأثيرها المتوقع. ذلك السباق يحتم على الدول السعي في عملية تحسين دائم لهيكل أسواق العمل واقتصادها لتعزيز الاستثمارات وتنمية مواردها المالية والبشرية ورفع جاذبيتها لمواجهة المنافسة المتزايدة. ومع ما تمر به المملكة العربية السعودية من تقدم وتنمية في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية في ظل رؤية المملكة 2030 وبرامجها المختلفة، وما تضمنته من مبادرات لتطوير سوق العمل السعودي وخدمة منشآت القطاع الخاص لتمكينها وزيادة قدراتها التنافسية، ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر ما أطلقتته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من مبادرات كان في مقدمتها برنامج حماية أجور العاملين في القطاع الخاص، وبرنامج توثيق العقود إلكترونياً، وبرنامج رفع الوعي بالثقافة العمالية وبرنامج تسوية الخلافات العمالية، وكذلك برنامج اعتماد المنتج التأميني على حقوق العاملين، وغيرها من البرامج التي تعنى بتطوير بيئة العمل وحماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية والتي ساهمت في تحسينات هيكلية في سوق العمل، حيث أطلقنا مؤخراً مبادرة (تحسين العلاقة التعاقدية) والتي سوف تدخل حيز التنفيذ في شهر مارس من العام المقبل 2021 استمرارا لهذه الإصلاحات لرفع كفاءة سوق العمل السعودي.

تهدف مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية إلى تأسيس العلاقة بين العامل وصاحب العمل في القطاع الخاص على أسس العلاقة التعاقدية ومبادئها، بناءً على عقد العمل. حيث يضيف ذلك العديد من المزايا والجوانب الإيجابية على سوق العمل والعلاقة بين جميع الأطراف ويساهم بشكل مباشر في تحقيق تتضمن المبادرة ثلاث خدمات رئيسة تشمل خدمة التنقل الوظيفي، وتطوير آليات الخروج والعودة، والخروج النهائي. كما تضمن حماية حقوق أطراف العلاقة بما يخدم استمراريته في أوضاع طبيعية بناءً على العرض والطلب والإنتاج والمنافع المشتركة بعيداً عن ما يشوب هذه العلاقة من ظروف غير طبيعية أو ممارسات غير مرغوبة. رؤية الوزارة في بناء سوق عمل جاذب وتطويره بشكل مؤسسي وزيادة مرونة وتنافسية سوق العمل السعودي ورفع الإنتاجية للعاملين فيه، والاستفادة من أفضل الممارسات والمعايير الدولية، ويساهم بشكل كبير في الحد من الخلافات التي تنشأ بين أطراف العلاقة، ويمكن من استقطاب الكفاءات من أصحاب المواهب والمهارات العالية. إننا على يقين من نجاح هذه المساعي والإصلاحات وتحقيقها لأهدافها المنشودة بما يخدم كافة الأطراف، يدل على ذلك الاستقبال الإيجابي من جميع

أطراف المجتمع ومكونات سوق العمل لهذه المبادرة والخدمات التي تقدمها. ومساهمتها في ذات الوقت بشكل مباشر أو غير مباشر في تحسين الظروف المعيشية للوافدين والتي تعتبر من أولويات حكومتنا الرشيدة حيث انهم يعملون معنا وبيننا لبناء وتنمية وطننا. ختاماً أود التأكيد بأننا مستمرون في هذه التوجه لتحسين سوق العمل بشكل مستمر وزيادة كفاءته في مؤشر التنافسية العالمي من خلال العديد من المبادرات والإصلاحات المستقبلية والسعي لتخفيض نسب البطالة وزيادة الإنتاجية وتمكين السعوديين في سوق العمل في ظل توجهات سيدي خادم الحرمين الشريفين وولي عهده الأمين المباشرة والاهتمام والدعم غير المسبوق لشباب وشابات الوطن، ويأتي النجاح المنقطع النظير لرئاسة المملكة لمجموعة دول العشرين تأكيداً على جدية المملكة العربية السعودية في التزاماتها، ومضيها قدماً في أدوارها الريادية نحو تنمية سوق العمل وتحسين كفاءته وجاهزيته لاستشراق ومواكبة التطورات والتحول المستقبلي.

» إننا مستمرون في هذه التوجه لتحسين سوق العمل وتخفيض نسب البطالة وزيادة الإنتاجية وتمكين السعوديين في سوق العمل «

“البرنامج الوطني الإستراتيجي للسلامة والصحة المهنية”

تعزيز ممارسات السلامة والصحة المهنية بما يسهم في حماية سلامة وصحة

تُشكّل رؤية المملكة 2030 خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي، حيث حدّدت “الاقتصاد المزدهر” محوراً أساسياً لها وهدفاً تتطلع إليه. وتحت إطار تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته، أوكل إلى برنامج التحول الوطني عدد من الأهداف الإستراتيجية ومنها تحسين ظروف العمل للوافدين. وقد أطلق هذا الهدف بقيادة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عدداً من المبادرات التي تصب في تحسين ظروف العمل، ورفع مستوى المواهب النوعية المستقطبة لدى المملكة، ورفع كفاءة وإنتاجية العمل في السوق السعودي. وركزت المبادرات على تحسين بيئة العمل وحفظ حقوق العمالة الوافدين وتحفيز اندماجهم بالمجتمع السعودي. ومن أهم هذه المبادرات التي تم إطلاقها في هذا المجال مبادرة “البرنامج الوطني الإستراتيجي للسلامة والصحة المهنية” والتي تهدف إلى تعزيز ثقافة الوقاية وبناء القدرات فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتطوير أنظمة وتشريعات السلامة والصحة المهنية، وتعزيز وتنفيذ عمليات تفتيش فعّالة، ورفع تقارير بالإصابات في أماكن العمل، حيث تسهم هذه المبادرة في جذب القوى العاملة واستقرارها، وزيادة الإنتاجية من خلال رفع نسبة المنشآت الممثلة للسلامة والصحة المهنية، كما تسهم في التغلّب على أبرز التحديات التي يواجهها السوق في الوقت الراهن وتؤثر سلباً على جاذبيته، مثل: عدم وجود كوادر سعودية وقدرات مؤهلة تغطي الطلب المتزايد لمهن السلامة والصحة المهنية، وعدم وجود نظام وتشريعات ومعايير فنية منسجمة مع طبيعة المملكة، إذ إنّ كل ما يطبق استنساخ من معايير أجنبية، بالإضافة إلى ضعف امتثال المنشآت لإجراءات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية، وتعدد الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية واختلاف المرجعيات، وكبر حجم التعويضات المصروفة للإصابات المهنية.

ومن أبرز المنجزات التي تم تنفيذها من خلال هذه المبادرة ما يلي:

- 01 إطلاق برنامج (كوادر السلامة والصحة المهنية) والذي يهدف إلى تدريب وتأهيل أكثر من 18000 باحث وباحثة عن عمل من المواطنين في هذا المجال لممارسة المهنة من خلال إطلاق برامج تدريبية منتهية بالتوظيف بالتنسيق مع الجهات التدريبية وتمويلها من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف).
- 02 إطلاق قرار توظيف مهن السلامة والسلامة والصحة المهنية بالمنشآت العملاقة والكبيرة والمتوسطة، وإطلاق منصة لمطابقة الشهادات والخبرات في مجال السلامة والصحة المهنية دعماً لهذا القرار.
- 03 إطلاق منصة تقييم تطبيق التزام المنشآت بالإجراءات والبروتوكولات الوقائية لجائحة كورونا (Covid-19)
- 04 إطلاق مؤتمر سنوي للسلامة والصحة المهنية.

06

إطلاق برنامج (كوادر السلامة والصحة المهنية)

واستمراراً لدعم العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية، أطلقت الوزارة برنامج (كوادر السلامة والصحة المهنية) وذلك ضمن مبادرات تطوير وتأهيل الخريجين في مجال الصحة والسلامة والمدعومة بالكامل من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وذلك لتعزيز معرفة ومهارة الكوادر البشرية في هذا المجال وتعزيز تطبيق ممارساته في المنشآت، بالإضافة إلى تدريب وتأهيل مفتشي الوزارة لتمكينهم من أداء مهام أعمال التفتيش حيث دشنت 8 دورات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية. ويتيح هذا البرنامج للراغبين في التدريب التقدم من خلال مسارين: (مسار ممارس / مسار محترف)، والتسجيل في أحد المراكز المؤهلة، والحصول في نهاية البرنامج على شهادة معتمدة وفقاً للضوابط والشروط التي حددتها الوزارة، حيث تم توقيع اتفاقية مع المعاهد والجهات التدريبية المعتمدة ومن أبرز الاشتراطات على التدريب المعاهد والجهات القائمة على التدريب ضمان حصول المتدرب على وظيفة بعد اجتياز البرنامج من خلال التنسيق مع أصحاب العمل.

07

قرار توطين مهنة السلامة والسلامة والصحة يستهدف المنشآت العملاقة والكبيرة والمتوسطة

وكانت الوزارة قد أصدرت في وقت سابق "قرار توطين مهنة السلامة والصحة المهنية"، للمنشآت العملاقة والكبيرة والمتوسطة، وذلك بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). وسيتم التدرج بقرار التوطين ليصل إلى 70% بحلول عام 2022م. وتضمن القرار مستويين رئيسيين لمسؤولي السلامة والصحة المهنية هما: (المحترف والممارس)، وخطة زمنية للتوطين، ودليلاً إرشادياً لخطة توطين المهن يشتمل على المقدمة وشرح المقصود بالتدرج في التوظيف والتوطين، والأنشطة المستهدفة، والحد الأدنى من التوطين، ومتطلبات التوطين، حيث تمت صياغة الدليل الإرشادي كملحق إلزامي بهذا القرار ليكون مساعداً لأصحاب العمل والعاملين والمهتمين للإطلاع على متطلبات توطين مهن الصحة والسلامة المهنية، إذ يوضح الدليل النسب على مختلف أحجام المنشآت لمختلف الأنشطة المستهدفة، ومفاهيم محترف وممارس السلامة والصحة المهنية التي يستهدفها هذا القرار والمتطلبات لتحقيق ذلك، والإجراءات التي اتخذتها الوزارة في سبيل تحقيق متطلبات هذا القرار. ودعماً لتنفيذ هذا القرار أطلقت منصة لمطابقة الخبرات والمؤهلات في مجال السلامة والصحة المهنية والتنسيق بين الوزارة والتأمينات لحجب مهن السلامة والصحة المهنية وتسكين المتخصصين عليها.

08

إطلاق منصة تقييم تطبيق التزام المنشآت بالإجراءات والبروتوكولات الوقائية لجائحة كورونا (Covid-19).

كما أطلقت الوزارة منصة تقييم تطبيق التزام المنشآت بالإجراءات والبروتوكولات الوقائية لجائحة كورونا، المتبعة والموصى بها من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وذلك عن طريق الدخول على الموقع الإلكتروني للسلامة والصحة المهنية: <https://sosh.hrsd.gov.sa/ar>، حيث تساهم هذه الخدمة الإلكترونية في زيادة المنشآت الملتزمة بنظام السلامة والصحة المهنية.

09

عقد المؤتمر السنوي للسلامة والصحة المهنية.

عقدت الوزارة ثلاث مؤتمرات سنوية للسلامة والصحة المهنية منذ 2018م على هامش البرنامج بهدف رفع الثقافة والوعي في مجال السلامة والصحة المهنية، وكان آخرها "المؤتمر الوطني للسلامة والصحة المهنية 2020م"، والذي تم عقده عن طريق الاتصال المرئي، بحضور أكثر من 800 مشارك، حيث أثمر المؤتمر عن عدّة توصيات منها:

أهم توصيات المؤتمر السنوي للصحة والسلامة المهنية :

- 1/ أهمية التزام أصحاب العمل والعاملين بالأنظمة والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي تصدرها الجهات ذات العلاقة، والتي بدورها تساعد على حماية وسلامة الجميع.
- 2/ يجب أن تكون احتياجات الحماية الشخصية ضد covid-19 جزءاً من برنامج وقائي شامل للصحة المهنية للقوى العاملة في مكان العمل بناء على تقييم المخاطر ومهام العمل المختلفة.
- 3/ الحث على تحديث خطط الاستعداد والاستجابة والتحكم كلما استدعت الضرورة لها، ويشمل ذلك مكان العمل والأنشطة ذات التعرض المحتمل والتدابير اللازمة لإزالة أو تقليل آثار التعرض.
- 4/ عمل تقييم شامل للمخاطر لتحديد مدى احتمالية وجود المخاطر، وتحديد نوع الضوابط الهندسية والإدارية أو معدات الحماية الشخصية اللازمة لواجبات وظيفية محددة.
- 5/ الحث على استخدام التقنيات الحديثة وأنظمة المحاكاة لتطوير أداء العاملين في الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.
- 6/ حث أصحاب العمل على تقديم برامج توعوية وتعليمية بشكل دوري للعاملين لرفع مستوى الوعي في ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.
- 7/ الحث على تضمين برامج ومواضيع السلامة والصحة المهنية في المناهج الدراسية في كافة المراحل التعليمية بهدف رفع الوعي وتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية بين كافة شرائح المجتمع.
- 8/ إلزام المنشآت بتحديد المخاطر العالية واتخاذ كافة الإجراءات الوقائية المطلوبة بناء على طبيعة العمل ورفع مستوى التدريب للعاملين فيها مع التأكيد على حفظ سجلات المخاطر بالمنشأة.





ميزانية 2021



كلمة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود (حفظه الله):

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام
على رسول الله

أيها المواطنون والمواطنات
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:
بعون الله وتوفيقه، نعلن ميزانية العام المالي
القادم (1443/1442 هـ) الموافق (2021 ميلادي)
مواصلين تعزيز مسيرة التنمية والرخاء في
وطننا الغالي، ويبلغ الإنفاق المعتمد في هذه
الميزانية (990) مليار ريال، كما تقدر الإيرادات
بمبلغ (849) مليار ريال، بعجز يقدر بمبلغ
(141) مليار ريال، ويمثل (4,9) بالمئة من الناتج
المحلي الإجمالي. لقد مر العالم بجائحة غير
مسبوقة وهي جائحة كورونا التي أثرت سلباً
في الاقتصاد العالمي، وقد وفقنا الله في
إطار ما جرى اتخاذه حيال هذه الجائحة من
إجراءات احترازية استثنائية وتدابير وقائية
إلى التوجيه بتقديم العاج، مجاناً لجميع
من أصيبوا بفيروس كورونا من المواطنين
والمقيمين ومخالف نظام الإقامة في جميع
المنشآت الصحية العامة والخاصة، كما صدر
مؤخراً قرار مجلس الوزراء بصرف مبلغ (500)
ألف ريال لذوي المتوفى بسبب جائحة كورونا
من العاملين في القطاع الصحي الحكومي أو

الخاص، مدنياً كان أم عسكرياً، سعودياً كان أم غير سعودي، وأن يسري ذلك اعتباراً من تاريخ تسجيل أول إصابة. إن المملكة جزء من العالم تؤثر في الأحداث والظروف العالمية وتتأثر بها ولم تكن بمعزل عن آثار الأزمة في جانبي المالية العامة والاقتصاد، فقد أثرت الجائحة في نشاط الاقتصاد المحلي، بالإضافة إلى الآثار السلبية للركود الاقتصادي العالمي، وانخفاض الطلب خاصة في أسواق النفط التي شهدت انخفاضاً حاداً في الأسعار. إن هذا العام كان صعباً في تاريخ العالم، وقد أدت التدابير الصحية والمبادرات المالية والاقتصادية التي اتخذناها والإصاحات التي أتت مع إقرار رؤية المملكة (2030) إلى الحد من الآثار السلبية على المواطنين والمقيمين في المملكة وعلى اقتصادنا، وكل ذلك بتوفيق من الله، ثم بتكاتف المواطنين والمقيمين في بلادنا، الذين لا يفوتني بهذه المناسبة شكرهم على دورهم الإيجابي في مواجهة هذه الجائحة وتحمل أعبائها. وقد صدرت توجيهاتنا بأن تعطي هذه الميزانية الأولوية لحماية صحة المواطنين والمقيمين وسامتهم، ومواصلة الجهود للحد من آثار هذه الجائحة على اقتصادنا، واستمرار العمل على تحفيز النمو الاقتصادي وتطوير الخدمات ودعم القطاع الخاص والمحافظة على وظائف المواطنين فيه، وتنفيذ البرامج والمشاريع الإسكانية، والمشاريع التنموية التي توفر مزيداً من فرص العمل للمواطنين، وتحقيق مستهدفات الرؤية، مع التأكيد على رفع كفاءة الإنفاق الحكومي، والإهتمام بالحماية الاجتماعية، والحد من الهدر ومحاربة الفساد، كما نؤكد على التنفيذ الفاعل لبرامج ومشاريع الميزانية. ونحمد المولى عز وجل على ما حبا به بآدنا من الخيرات، واثقين بتوفيق الله وعونه، ومتطلعين إلى مواصلة مسيرة النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة، ماضين في تحقيق ذلك، مستعينين بالله عز وجل، ومتوكلين عليه. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.





كلمة ولي العهد الأمير محمد بن سلمان (رعاه الله):

أكد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع، رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، بمناسبة إقرار ميزانية العام 2021 م، مواصلة تعزيز المكتسبات التي تحققت منذ إقرار رؤية المملكة والانطلاق نحو مزيد من التطور والتقدم في مختلف المجالات الاقتصادية والتنموية والاجتماعية. وأوضح سموه أن عام 2020 م كان عاماً صعباً على دول العالم أجمع جراء تفشي جائحة كورونا، إلا أن اقتصاد المملكة أثبت قدرته في مواجهة تداعيات الجائحة، حيث تمكنت المملكة بفضل الله- من اتخاذ تدابير صحية ووقائية هدفت في المقام الأول إلى حماية صحة الإنسان من خلال الحد من تفشي الوباء، وتوفير العلاج المجاني للحالات المصابة. وأشار سموه إلى أنه بتوجيه مباشر ومتواصل من مقام خادم الحرمين الشريفين -حفظه الله- تم العمل على اتخاذ تدابير مالية واقتصادية هدفت إلى الحد من تداعيات الجائحة على الأنشطة الاقتصادية، حيث أديرت الأزمة بعناية فائقة وبشكل فعال قاد إلى التخفيف من الآثار السلبية على الاقتصاد السعودي، التي كان متوقعا في وقت سابق أن تكون أقوى، حيث تمت الموازنة بين الإجراءات الاحترازية وتوقيت عودة الأنشطة الاقتصادية تدريجياً بوتيرة جيدة. ولفت سموه إلى أنه تم إقرار عدد من المبادرات والإجراءات لمساندة منشآت القطاع الخاص أثناء الجائحة والمحافظة على الوظائف والعاملين في القطاع الخاص، وقد ساعدت هذه الإجراءات على الحد من تداعيات الجائحة على الاقتصاد، كما أسهمت في المحافظة على الاستقرار المالي، وستتم مواصلة اتخاذ كل ما من شأنه تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، كما أن من أولويات الميزانية مواصلة العمل من أجل تحجيم آثار الجائحة وتحسين التعامل معها، حيث يبلغ إجمالي الإنفاق المعتمد (990) مليار ريال، مما يسهم في تحفيز ومساندة الأنشطة الاقتصادية، وإيجاد مزيد من فرص العمل للمواطنين، مؤكداً سموه الإهتمام بالحماية الاجتماعية، والمشاريع التنموية، وبرامج تحقيق الرؤية، والتطوير التقني، كما أن العمل مستمر

في مراجعة جميع البرامج والمشاريع لضمان اتساقها مع مستهدفات الرؤية ورفع كفاءة الإنفاق. وأوضح سمو ولي العهد أن الإيرادات في الميزانية تقدر بنحو (849) مليار ريال، بزيادة (10.3%) عن عام (2020 م)، مما يسهم في مزيد من الاستقرار المالي، وأن من المستهدف خفض عجز الميزانية في عام إلى نحو (141) مليار ريال، أي ما تقدر نسبته بـ (4.9%) من الناتج المحلي الإجمالي، نزولاً من (298) مليار ريال، أي ما تقدر نسبته بـ (12.0%) من الناتج المحلي الإجمالي المقدر لعام 2020 م. والإبقاء على معدلات الدين العام عن معدل (32.7%) من الناتج المحلي الإجمالي مقابل (34.3%) في عام 2020 م. وأوضح سموه أن النمو الاقتصادي يتوقع أن يشهد ارتفاعاً مع الاستمرار في تنمية دور القطاع الخاص من خلال تسهيل بيئة الأعمال، والتقدم في برامج التخصيص، وإتاحة مزيد من الفرص أمام القطاع الخاص للمشاركة في مشاريع البنية التحتية، وتطوير القطاعات الواعدة والجديدة، والاستمرار في تنفيذ برامج رؤية المملكة 2030 لتحقيق مستهدفاتها للمساهمة في تعزيز النمو الاقتصادي، ودعم المحتوى المحلي للرفع من إسهامه في التنمية الاقتصادية للمملكة، بالإضافة إلى الدور المهم الذي تقوم به الصناديق التنموية في دفع النشاط الاقتصادي، مفيداً سموه أن صندوق الاستثمارات العامة أصبح أحد المحركات الأساسية لنمو الاقتصاد السعودي حيث يعتزم الصندوق ضخ مئات المليارات في الاقتصاد السعودي في العام القادم والسنوات التالية مما سيتمكن من بروز قطاعات جديدة وخلق المزيد من فرص العمل وتوفير إيرادات إضافية للدولة. وأشار سمو ولي العهد إلى جهود المملكة. انطاقاً من سياستها في الحفاظ على استقرار أسواق الطاقة الدولية بالتعاون مع مجموعة دول أوبك+ في العمل على استقرار أسواق النفط التي شهدت انخفاضاً حاداً في الأسعار، حيث ساهمت اتفاقية الإنتاج لدول المجموعة في إعادة الاستقرار للأسواق، وتحسن مستويات الأسعار. وأكد سموه أن المملكة من خلال رئاستها لمجموعة العشرين هذا العام حرصت على تعزيز دور المجموعة في معالجة الأزمات الاقتصادية العالمية، وذلك بتحفيز جهود دول المجموعة، ورفع مستوى التنسيق والتعاون فيما بينها للتصدي المشترك للجائحة والحد من آثارها في النمو الاقتصادي العالمي، وحشد الموارد لتمويل برامجها في التصدي للجائحة. كما عبر سمو ولي العهد عن شكره وامتنانه للمواطنين والمقيمين، والعاملين في القطاع الصحي والقطاع الأمني على الجهود الاستثنائية، التي بذلوها خلال مواجهة جائحة كورونا لأجل سلامة المجتمع وحمايته من تداعيات هذه الجائحة، كما شكر سموه جنودنا البواسل في الحد الجنوبي على ما يقدمونه من تضحيات، داعياً الله لهم بالثبات وللشهداء الذين اختارهم الله إلى جواره بالرحمة والمغفرة.

ملخص ميزانية عام 2021 م وتقديرات المدى المتوسط:

توقعات 2020	توقعات 2020	ميزانية 2020	فعلى 2019	فعلى 2018	
849	770	833	927	906	إجمالي الإيرادات
990	1,068	1,020	1,059	1,079	إجمالي النفقات
141-	298-	187-	133-	174-	عجز الميزانية
4.9-%	12.0-%	6.4-%	4.5-%	5.9-%	كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي
937	854	754	678	560	الدين العام
32.7%	34.3%	26.0%	22.8%	19.0%	كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي
280	346	346	470	490	الاحتياطات الحكومية لدى البنك المركزي السعودي

الاحتياطات الحكومية لدى البنك المركزي السعودي	كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي	الدين العام	كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي	عجز الميزانية	اجمالي النفقات	اجمالي الإيرادات
--	------------------------------------	----------------	------------------------------------	------------------	-------------------	---------------------

265	33.3%	1,013	3.0-%	91-	955	866
265	31.7%	1,026	0.4-%	13-	941	928

التقديرات

2022

2023

مواجهة المملكة لآثار جائحة كورونا (كوفيد-19):

- 1/ إعادة توجيه النفقات للقطاع الصحي والقطاعات الأكثر حاجة، وذلك لضمان سلامة المواطنين والمقيمين.
- 2/ تنفيذ برامج ومبادرات تهدف إلى تمكين ودعم القطاع الخاص، وتخفيف الآثار المرتبطة بجائحة (كوفيد - 19)، وبعض الإصلاحات المالية التي تم تنفيذها بشكل متزامن.
- 3/ من أولويات حكومة المملكة أن تستمر في تنفيذ الإجراءات الاحترازية الكفيلة بحماية صحة المواطنين والمقيمين بتقديم الدعم على الصعيد المالي والاقتصادي مع مراعاة إعادة ترتيب أولويات الإنفاق في ظل الظروف الحالية، واتباع تدابير مالية ونقدية لاحتواء المخاطر المالية والاقتصادية.

التوجهات الإستراتيجية للمالية العامة:

- 1/ التزام بالإنفاق على برامج الرؤية والمشاريع الكبرى.
- 2/ رفع نسبة مشاركة القطاع الخاص.
- 3/ تعزيز استدامة المالية العامة.
- 4/ تطوير منظومة الدعم والحماية الاجتماعية.
- 5/ تطوير نظام المنافسات والمشتريات.
- 6/ تعظيم دور صناديق وبنوك التنمية الوطنية.
- 7/ تعزيز صندوق الاستثمارات العامة في عملية تنويع القاعدة الاقتصادية.

تؤكد ميزانية عام 2021م سعي المملكة للعودة للمسار والاستمرار

في تحقيق المستهدفات:

- 1/ مواصلة العمل على الإصلاحات الاقتصادية.
- 2/ أولوية كفاءة الإنفاق.
- 3/ تمكين الجهود للعودة إلى مسار النمو الاقتصادي على المدى المتوسط.
- 4/ المضي قدماً في تقديم الخدمات للمواطنين، ومواصلة العمل على تطوير منظومة الدعم والإعلانات الاجتماعية.
- 5/ الحفاظ على الاستقرار المالي لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام على المدى المتوسط والطويل.



المملكة ورئاسة مجموعة العشرين:

بدأت رئاسة المملكة العربية السعودية لمجموعة العشرين في ١ ديسمبر 2019 م، وانتهت في 30 نوفمبر 2020 م. استضافت الرئاسة ما يزيد عن ١70 اجتماعاً ومؤتمراً افتراضياً، تشمل اجتماعات وزارية، واجتماعات ممثلي الحكومات بالإضافة إلى اجتماعات لممثلي المجتمع المدني.

- أول قمة لمجموعة العشرين تستضيفها دولة عربية.
- نحو ١١ ترليون دولار أمريكي حزم تحفيزية أسهمت في تحسن أداء الاقتصاد العالمي بأفضل من المتوقع.
- +١70 اجتماع ومؤتمر لدعم تحقيق أهداف مجموعة العشرين.

تم إطلاق رئاسة المملكة العربية السعودية لمجموعة الدول العشرين لعام 2020 م تحت شعار "اغتنام فرص القرن الحادي والعشرين للجميع" وذلك بالتركيز على ثلاثة محاور أساسية:

- تمكين الإنسان
- الحفاظ على كوكب الأرض
- تشكيل آفاق جديدة

أبرز المؤشرات الاقتصادية:

2023	2022	2021	
3.5%	3.4%	3.2%	نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي:
3.232	3.042	2.866	الناتج المحلي الإجمالي الاسمي: (مليار ريال)
6.3%	6.1%	15.3%	نمو الناتج المحلي الإجمالي الاسمي:
2.0%	2.0%	2.9%	التضخم:



م. الراجحي يدشن فعاليات اليوم السعودي والعالمي للتطوع

دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي فعاليات اليوم السعودي والعالمي للتطوع تحت شعار "عطاء وطن"، والذي وافق 5 من ديسمبر الماضي من خلال تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة في مختلف مناطق المملكة بالتعاون مع الجهات الحكومية والقطاع غير الربحي. وقال معاليه خلال كلمته الافتتاحية: "إن تدشين هذه الفعاليات يأتي تحقيقاً لأحد أهداف رؤية المملكة 2030 والمتمثل في الوصول إلى مليون متطوع، والذي بدوره سيسهم في رفع القيمة الاقتصادية للتطوع، وترسيخ قيمة التطوع في نفوس أبناء المجتمع كقيمة مضافة".

وأكد م. الراجحي: "إن احتفال الوزارة باليوم السعودي والعالمي للتطوع هذا العام يأتي بصفتها الحاضن للعمل التطوعي في المملكة"، وتساهم بشكل كبير في تحقيق رؤية المملكة 2030، بالتنسيق مع الجهات المعنية، حيث سيقوم المتطوعون بتقديم الاستشارات الصحية، وقياس العلامات الحيوية للمستفيدين وكبار السن خاصة وذلك في المراكز التجارية.

ويأتي تنفيذ تلك الفعاليات المختلفة، عبر منصة العمل التطوعي التي أطلقتها الوزارة بتاريخ 31 مارس 2020، <https://nvg.gov.sa>، والتي تعتبر بيئة آمنة لتنظيم وضبط العلاقة بين المتطوعين والجهات الموفرة للفرص التطوعية في القطاعات الحكومية وغير الربحية والخاصة، إضافة إلى مساهمتها في وصول المتطوعين للفرص التطوعية بكل يسر وسهولة.

م. الجاسر يستقبل معالي رئيس مكتب إدارة البيانات الوطنية ويبحثان سبل التعاون

استقبل معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس محمد بن ناصر الجاسر معالي رئيس مكتب إدارة البيانات الوطنية د. طارق الشدي بحضور عدد من منسوبي الجهتين من مسؤولين وموظفين. وناقش إنشاء عيادة الأسنان المتكاملة على أحدث طراز في طرفان خلال الاجتماع أعمال مكتب البيانات بالوزارة مستعرضين أبرز الأنشطة والمعلومات، بالإضافة لبحث سبل التعاون بين الجهتين، بما يخدم رؤية المملكة 2030 ويحقق التكامل بين مختلف القطاعات.



فرع الوزارة بجازان ينظم برنامج اليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة

بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة، نظم فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة جازان مؤخراً ممثلاً بوحدة الحماية الاجتماعية وبالتعاون مع لجنة شؤون الأسرة اليوم ورشة عمل بعنوان: (مناهضة العنف ضد المرأة) وذلك تحت رعاية مدير عام فرع الوزارة بالمنطقة م. أحمد بن محمد القنفذي، وحضور أ. فوزيه باصهي مساعد مدير العام للتنمية الاجتماعية بالمنطقة. وقدمت د. أميمة البدرى ورقة عمل خلال الورشة تحدثت فيها عن العنف ضد المرأة والتعريف بأشكال العنف وأنواعه وعن الحقائق والأرقام التي تتعرض لها المرأة بالعالم العربي وأسباب العنف المختلفة، كما قدم د. زكريا السنوسي استشاري الطب النفسي ورقة أخرى تحدث فيها عن العلاج النفسي للمرأة.

وفي الختام كرم مدير فرع الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد قنفذي جميع الجهات المشاركة ووحدة الحماية الاجتماعية ومركز التنمية الاجتماعية ولمسة إدراك الصحية.

فرع الوزارة بالمنطقة الشرقية يحقق المركز الأول في نسب بطاقة الأداء المتوازن لفروع المناطق



حقق فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمنطقة الشرقية المركز الأول في بطاقة الأداء المتوازن لفروع المناطق للربع الثالث لعام 2020 وذلك للمرة الثالثة وذلك من خلال مقارنة نسبة أداء المناطق الخمس الأوائل « الرياض ، الشرقية ، جازان ، المدينة المنورة ، تبوك » (في مناهيز بطاقة الأداء المتوازن وهي منظور القيمة ويهدف الى التغطية الجغرافية الأمثل ، تحسين ورفع مستوى التواصل ، رفع مستوى الجودة والأداء ، منظور العملاء ويهدف إلى فهم العملاء واحتياجاتهم ، منظور إجراءات العمل ويهدف إلى الإجراءات واللوائح كفاءة المصروفات التشغيلية ، تعزيز الاستخدام الأجدى للأصول ، موائمة المشاريع ، ومنظور الممكّنات ويهدف إلى التخطيط الأمثل للموارد البشرية ، تفعيل الأنظمة وتطوير الإجراءات ، تحسين بيئة العمل ، تطوير نماذج التشغيل .

إنشاء عيادة أسنان متكاملة بدار الملاحظة الاجتماعية بجدة

سعيًا من الوزارة إلى توفير كافة وسائل الراحة لنزلاء ونزيلات دار الملاحظة الاجتماعية بمحافظة جدة، وقع فرع الوزارة بجدة اتفاقية تعاون مشترك مع مجموعة أندلسية العربية للخدمات الطبية لإنشاء عيادة الأسنان متكاملة على أحدث طراز فني، حيث مثل الوزارة في توقيع هذه الاتفاقية مدير عام الفرع بمنطقة مكة المكرمة أ. فهد بن رقوش، وبرعاية كريمة من معالي نائب الوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للتنمية، أ. ماجد الغانمي، وبحضور وكيل الوزارة للفروع أ. ياسر البابطين.

إقامة فعاليات يوم التطوع السعودي والعالمي بمنطقة الباحة (عطاء وطن)

انطلقت يوم 5 ديسمبر 2020م الماضي، فعاليات يوم التطوع السعودي والعالمي بمنطقة الباحة تحت شعار (عطاء وطن) حيث بدأ التدشين بالمهرجان الشتوي بمحافظة المخواة ببث مباشر مع معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، عقب ذلك قام مدير عام فرع الوزارة بمنطقة الباحة الأستاذ شايق بن محمد آل شايق بتكريم جميع الجهات التطوعية المشاركة بمختلف الأنشطة والفعاليات بالمنطقة مقدماً شكره لجميع الفرق التطوعية والجهات المشاركة على مجهوداتهم إضافة إلى زيادة وعي الجمهور حول مساهمتهم في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي بالمنطقة ورفع طاقة التطوع وتفعيل يوم التطوع السعودي والعالمي وتنفيذ مجموعة من الفعاليات والأنشطة بمختلف محافظات المنطقة.

وعلى هامش الفعالية، أقام فرع الوزارة بمنطقة الباحة مبادرة التبرع بالدم بالتعاون مع المختبر المركزي وبنك الدم بمنطقة الباحة وبإشراف مدير عام فرع الوزارة بمنطقة الباحة ومشاركة موظفي فروع الوزارة بالمنطقة وتهدف هذه المبادرة إلى أهمية التبرع بالدم من أجل تثقيف الموظفين بهذه المشاركة المجتمعية والتطوعية في مختلف الظروف.

واختتمت فعاليات يوم التطوع السعودي والعالمي بإقامة ورشه عمل تعريفية وتثقيفية لأهمية التطوع القاها د. عبد الرحمن العلياني وبمشاركة المتطوعين بالقطاعات الغير ربحية وكذلك الدفاع المدني والهلال الأحمر السعودي وفي نهاية الحفل قام مدير عام فرع الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الباحة بتقديم الدروع للجهات الغير ربحية المحددة من قبل الإدارة المختصة بالوزارة وكذلك تكريم شركاء التطوع من مختلف الجهات الحكومية الفاعلة في الأعمال التطوعية.

حملة مكاني بينكم

جهد توعوي لنشر ثقافة الدمج الاجتماعي لذوي الإعاقة ودعمهم أسرياً واجتماعياً

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تضطلع بالكثير من الأدوار الاجتماعية والإنسانية، والتي جعلت أدوارها تتسم بالصفة التشعبية والتميزية، وفقاً لتطلعات الوزارة وقيادتها وتنفيذاً لإستراتيجياتها التي تصبو دائماً إلى لعب أدوارها التنموية على الوجه الاكمل في خدمة المجتمع، موظفةً بذلك كافة إمكانياتها البشرية والمادية من أجل خدمة الشرائح الاجتماعية المستفيدة من خدماتها، وإيصال رسالتها إلى أكبر شريحة من المجتمع، وذلك من أوسع أبواب الخدمة الاجتماعية والتنموية، ونعني بها التثقيف الاجتماعي ونشر الوعي لدى الفئات والشرائح الاجتماعية المستفيدة والمستهدفة من قبلها، وذلك ما يقودنا الى الحديث عن الحملة الإعلامية التي أطلقتها وكالة التأهيل والتوجيه الاجتماعي بالوزارة مؤخراً تحت مسمى (مكاني بينكم) لخدمة ذوي الإعاقة، والدود عن حقكم الطبيعي والمكتسب في العيش حياة تكافؤية في مجتمعهم عبر اتباع سياسة التثقف ونشر الوعي الذاتي للأسر والمجتمع عن تلك الشريحة الاجتماعية بشكل عام.

” ترسيخ مفهوم الاندماج المجتمعي وبدوره بتطور السلوك والمهارات والإحساس بالأمان الأسري لذوي الإعاقة “

” أحقية ذوي الإعاقة أن يعيشوا وسط الأسرة والمجتمع متخطياً كل العقبات “

أدبيات ومقاصد حملة مكاني بينكم

تنطلق أدبيات ومقاصد حملة (مكاني بينكم) من أحقية كل شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة أن يعيش وسط أسرهم ومجتمع متمكناً من تخطي كل العقبات، عن طريق برنامج منهجي يتناسب مع مهاراته ويراعي الاحتياجات الفردية لديه ويمكنه من الاندماج والعيش الكريم وسط أسرته ومجتمعه بدون قيود، ولذلك تسعى حملة (مكاني بينكم) إلى تسليط الضوء ونشر الثقافة للأسرة والمجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاندماج المجتمعي وأثره على تطور السلوك والمهارات والإحساس بالأمان الأسري لهم وتستهدف المبادرات الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة إلى توفير أعلى مستوى من الخدمات الاجتماعية ذات الفعالية والكفاءة، والسعي في تحقيق الترابط الأسري والعيش الكريم والتمكين الاجتماعي.

كما تستهدف الحملة في جانبها التوعوي الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل الشامل من خلال دمجهم مع ذويهم في بيئة صحية ونفسية واجتماعية تلائم قدراتهم وإمكاناتهم مع البقاء على تقديم خدمات إعادة التأهيل النهارية وتقديم مجمل حزمة الخدمات الاجتماعية المقدمة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتفعيل دور الجهات الأخرى ذات العلاقة لضمان الحصول على خدمات ذات جودة وكفاءة عالية، مع الحرص على استهداف موظفي مراكز التأهيل الشامل بما يلزم من الوعي والتثقيف لما يخدم تحقيق أهداف الحملة في آخر المطاف.

” عقد العديد من ورش العمل
التوعوية لموظفي التأهيل الشامل،
وإرسال 2700 رسالة توعوية “

” استهداف موظفي مراكز
التأهيل الشامل بما يلزم
من الوعي والتثقيف لما
يخدم تحقيق أهداف الحملة “

مراحل الحملة ووسائل تنفيذها

وقد تم تقسيم الحملة على مدى ثلاثة أشهر بدأت من شهر أكتوبر 2020 الى نهاية ديسمبر 2020 ، حيث تم تخصيص الشهر الأول للموظفين والشهر الثاني لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة والشهر الأخير ديسمبر إطلاق الحملة للمجتمع ، وقد اعتمدت الوزارة من اجل تنفيذ حملتها على عدة وسائل إعلامية و تثقيفية منها ورش العمل عن بعد والتي تم تنفيذ العديد منها ، بالإضافة إلى الرسائل النصية للموظفين ، والتي بلغ مجموعها 2700 رسالة مع استخدام تصاميم انفو جرافيك وموشن جرافيك، كما كان لجلسات الإرشاد الأسري دور هام في إيصال وشرح أجندات الحملة ،

وقد تضمنت أجندات ورش العمل محتوى متنوع موجه إلى موظفي التأهيل الشامل
بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حرص في مجملته على تحقيق الاتي:

- 1/ التعريف بحملة مكاني بينكم
- 2/ بناء نماذج وخطط الإرشاد الأسري لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة
- 3/ فوائد الدمج المجتمعي على العلاقة العلاجية للأشخاص ذوي الإعاقة
- 4/ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام والشريعة
- 5/ إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية بالمملكة ودورها في خدمة أسر الأشخاص ذوي الإعاقة
- 6/ إضاءات في الدمج الأسري



وكبداية لحصاد ثمار حملة مكاني بينكم على أرض الواقع تقوم مراكز التأهيل الشامل بتنفيذ الخطط والبرامج المختلفة والمتنوعة والموجهة إلى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تهدف الى توعية الأسر بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأهمية احتضان الأسر لأبنائها وأثر ذلك على تحسن حالاتهم الطبية والنفسية والاجتماعية.

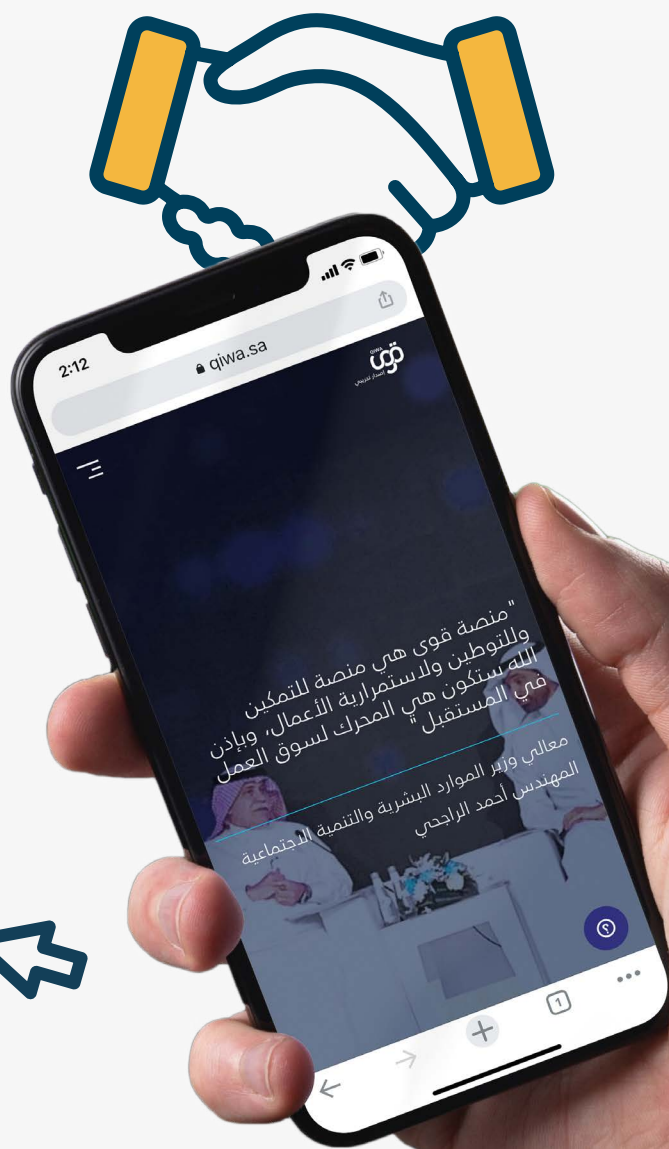
منصة قوى..

تحسين تجربة العميل والارتقاء بالخدمات الحكومية لقطاع العمل

توفّر منصة قوى التابعة لوزارة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جميع خدمات الوزارة لقطاع العمل، حيث تهدف المنصة إلى تعزيز التحول الرقمي، وتسهيل إنجاز الخدمات، وسرعة اتخاذ القرار، وزيادة مستوى الشفافية، ورفع الجودة وتحسين تجارب المستفيدين.

- 1/ التأشيرات المهنية الفورية
- 2/ لوائح تنظيم العمل
- 3/ إصدار شهادة السعودة
- 4/ إصدار وتجديد رخص العمل
- 5/ خدمة نقل خدمة موظف مقيم
- 6/ تغيير مهنة موظف مقيم
- 7/ مؤشرات العمل
- 8/ خطة التوطين
- 9/ المستشار الإلكتروني
- 10/ التقرير الشهري للمنشآت
- 11/ برنامج أجير
- 12/ المستشار الإلكتروني

للمزيد.. زوروا الموقع
الإلكتروني عبر الرابط



كيف تدير وقتك بشكل صحيح

الكثير منا يبدأ يومه بعبارات.. «ما عندي وقت... كيف أنجز هذه المهمة... هذه المهمة تحتاج وقت طويل...». ومن هنا تبدأ فكرة كيف ندير أوقاتنا بشكل صحيح واحترافي...! إن إدارة وقتك بشكل احترافي وسليم يسهم في زيادة إنتاجيتنا للأعمال والمهام، وضرورة تغيير العادات اليومية ومعرفة مهامك ونشاطاتك ذات الأولوية والوقت الذي يتطلبه في قضاءها.

أفضل الطرق التي تساعدنا على تنظيم الوقت بالشكل الصحيح:

- 1/ احرص كل الحرص على وجود ساعة بالقرب منك قبل ان تبدأ بتنفيذ مهمتك
- 2/ لا بد من ضبط تذكير هاتفك قبل 15 دقيقة من انتهاء المهمة
- 3/ اختر أفضل الأوقات التي تنجز بها أكثر
- 4/ عند البدء بإنجاز المهمة اختر المهمات السهلة الصغيرة
- 5/ إذا أخذت المهمة أكثر من 30 دقيقة لا بد من تغييرها
- 6/ تنظيم الوقت يساعدنا على تحديد أولوياتنا وترتيبها
- بحسب الأهمية فمنها المستعجل والمهم والأهم والأقل أهمية
- 7/ عند إنجاز المهمة لا بد مكافأة النفس
- 8/ حدد جدول زمني للمهام اليومية لإنجازها وحدد وقت للراحة
- 9/ وضع مهام واقعية بحيث يمكن تحقيقها
- 10/ التخطيط والتنظيم يساعد بشكل كبير على إدارة الوقت
- 11/ يعلمنا الوقت على الالتزام بإنجاز المهام المخطط لها والمحددة

ماذا نستفيد من ترتيب أولوياتنا:

ترتيب أوقاتنا له دور في زيادة الإنتاجية.

يساعد التخطيط على النجاح وإتمام المهام على أتم وجهه.

إدارة الوقت تعطي الثقة للشخص حيث يتم إنجاز مهامه ضمن فترة وجيزة مما يجعله متميزاً بين زملائه.

يساعدنا الترتيب على الانضباط والدقة في إدارة الوقت بشكل سليم.

أمور لابد من تجنبها عند إدارة أوقاتك:

تجنب تأجيل المهام لموعد آخر.

01

لا تنفذ عدد من المهام في وقت واحد فقد يسبب ذلك إلى تشتت الانتباه وبالتالي عدم تنفيذ المهمة بالشكل المطلوب.

02

لا بد بين المهمة والأخرى أخذ إستراحة مدتها من خمس إلى عشر دقائق.

03

تعرف على مواد اللائحة التنفيذية في الخدمة المدنية



المادة: 157

إذا تغيب الموظف عن العمل بسبب وقوع كارثة تحول دون وصوله إلى مقر عمله، فيجوز للوزير أو من يفوضه اعتبار تغيب الموظف بعذر مشروع يستحق عنه راتباً ولا تحسم أيام التغيب من رصيد إجازته.

المادة 160

عطلة الأعياد وعطلة اليوم الوطني إذا وقعت أثناء الإجازة العادية للموظف فلا تُحتسب مدتها ضمن مدة إجازته العادية.

المادة 155

أثناء أوقات الدوم الرسمي، يجوز للوزير السماح للموظف بالتدريب على طريقة التعامل مع الإعاقة وفق الضوابط الآتية:

- 1/ ألا يكون للموظف رصيد من الإجازات العادية، فإن كان له رصيد منها فتُحتسب مدة غيابه للتدريب من هذا الرصيد.
- 2/ أن يكون المُعاق أحد أولاد الموظف أو أحد والديه أو من يعول شرعاً.
- 3/ أن تقتصر مدة الغياب عن العمل على المدة اللازمة للتدريب حسبما يحدد المختصون في جهة التدريب بموجب تقرير معتمد ومصادق عليه، على ألا تزيد مدة الغياب عن (اثنتين وأربعين) يوماً.
- 4/ أن تصدر شهادة مصدقة من جهة التدريب تثبت فعلاً حضور الموظف مدة التدريب .

المادة 141

يستحق الموظف إجازة مرضية لا تتجاوز سنتين في مدة أربع سنوات خدمة وفق الترتيب التالي:

(ستة أشهر براتب كامل ، ستة أشهر بنصف الراتب، سنة بربع الراتب) وتحتسب بداية الأربع سنوات من تاريخ بداية الإجازة المرضية.

يستحق الموظف إجازة مرضية لا تتجاوز سنتين في مدة أربع سنوات خدمة إذا كان مصاباً بأحد الأمراض الخطيرة التي تُحددها الجهة الطبية التي تتولى علاجه، ويبدأ تحديدها من تاريخ انقطاعه عن العمل، وفق الترتيب التالي:

(سنة براتب كامل، ستة أشهر بنصف الراتب، ستة أشهر بربع الراتب)

يستحق الموظف المصاب بفشل كلوي أو بأحد الأمراض التي تستلزم جلسات علاج دورية إجازة براتب كامل عن الأيام التي يتم فيها إجراء الغسيل له للتنقية الدموية أو حضور جلسات العلاج الدورية بما لا يزيد عن (سنتين) يوماً في السنة، وذلك بموجب تقرير من الجهة الطبية التي تتولى علاجه، ولا تحتسب هذه الإجازة ضمن الإجازة المرضية المُشار إليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة.

منصة يآمر في بيئة العمل

حرصاً على توفير بيئة عمل مُتطورة وذات مهنية عالية ورقمية، أطلقت الوزارة منصة "يآمر" حيث يساعدنا "يآمر" في بناء بيئة اجتماعية ملائمة للعمل وخلق بيئة تواصلية بين الموظفين بشكل فعال، وتأتي هذه الخطوة لتوفير بيئة عمل جاذبة للموظفين ولرفع مستوى أدائهم.

الغاية من يآمر :

يحفز يآمر الموظفين على المشاركة والتواصل والتعاون مع بقية الزملاء، لجعل سير العمليات الإدارية أكثر انسيابية وإنتاجية داخل الوزارة.

يخلق "يآمر" بيئة تفاعلية لتبادل الخبرات من خلال تواصل الموظفين فيما بينهم.

يمكنك "يآمر" من إطلاق حوار مع قادة الوزارة أو المسؤولين.

الاستفادة من التعليقات والملاحظات المباشرة للقيادات داخل الوزارة.

ابتكار الأفكار وتطويرها من خلال التعاون مع المجموعات، والوصول إلى محتوى المعلومات بكل سهولة.

يساعدك يآمر على:

تنسيق العمل للمشروعات.

طرح أسئلة والعثور على إجابات بشكل أسرع.

مقابلة زملاء العمل ممن لديهم اهتمامات متشابهة وخبرات ذات صلة.

مشاركة الأخبار والإعلانات مع الأشخاص الذين هم في حاجة لمعرفتها.

مناقشة القرارات الرئيسية والاستعداد للتغيير.

اكتشاف معلومات متنوعة بإمكانه مساعدتك في إنجاز أمور أكثر.



اتفاقيات الوزارة



مصدر الصورة : صحيفة المدينة

شهد صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل مستشار خادم الحرمين الشريفين أمير منطقة مكة المكرمة في مقر الإمارة بجدة، توقيع مذكرات تعاون بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وجامعة جدة، وأمانة محافظة جدة



وقعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مذكرة تفاهم مشتركة مع الاتحاد السعودي للرياضات البحرية والفوص، حيث مثل الوزارة في توقيعها معالي المهندس أحمد بن سليمان الراجحي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فيما مثل جانب الاتحاد صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن فهد بن سلمان رئيس مجلس إدارة الاتحاد السعودي للرياضات البحرية والفوص ورئيس رابطة الرياضات المائية.



تحت رعاية معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي ومعالي رئيس مجلس إدارة هيئة السوق المالية أ. محمد بن عبدالله القويز، وبحضور معالي نائب الوزير لقطاع العمل د. عبدالله بن ناصر أبوثنين وعدد من المسؤولين في الجهتين، وقعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مذكرة تفاهم مشتركة مع هيئة السوق المالية .



وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعقد اتفاقية تعاون مع جمعية كيان



الوزارة تعقد اتفاقية تعاون مع شركة تأهيل التميز لتمكين الجمعيات الأهلية

كبارنا.. بركة الدار

- 01 كبار السن في المنهج الإسلامي
- 02 خدمات كبار السن.. اهتمام وعناية
- 03 معايير تقديم الخدمات.. وقياس مؤشرات الأداء
- 04 الإنجازات
- 05 مبادرات وزارية.. وآمال محققة

كبار السن في المنهج الإسلامي

وقد قال سبحانه وتعالى تأكيداً لذلك: (وبالوالدين إحصاءاً. إِمَّا يَنْفَعَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أَوْفَ وَلَا تُنْهَهِمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا)، وتتعدد أشكال الإحسان إلى كبار السن والوالدين بشكل خاص من منحهم العطف والحنان، وإشعارهم بالاهتمام ورعايتهم، والتفاعل مع المسنّ إذا رغب في الحديث عن أحداث الماضي مهما تكرر ذلك، فإنّ ذلك مما يشعره بالفرح والرضا، كما أنه من الجميل الحرص على إشغال وقته بما ينفعه من أمور دينه، وتذكيره بالمداومة على ذكر الله -تعالى-، وحثّه على الاحتساب إن أصابه سوء، وإشعاره بالحياء منه واحترام وجوده في المجلس إذا كان جالساً، وتقديمه في سائر الشؤون.

دعا القرآن الكريم إلى الالتزام بخلق احترام الناس جميعاً، وخض بذلك احترام الكبير وتوقيره، ومعرفة أقدار الناس وإنزالهم منازلهم، ولم تأت تلك الأوامر في الدين إلا لإتمام بناء مجتمع مثالي متعاون على الخير، ومنها الحث على احترام الصغير للكبير وإجلاله، وتقدير عمره الذي عاشه قبله، وعدم التناول عليه في القول والعمل، ويقابل ذلك في المنهج الإسلامي رحمة الكبير للصغير، والرفق به، لإيجاد الوئام والتكامل بين مختلف الفئات العمرية في المجتمع المسلم.

وكان أول ما دعا إليه الإسلام وأكّده توقير الوالدين وبرّهما والإحسان إليهما عند كبرهما، لأنهم من أعظم الناس فضلاً على الإنسان لتعبهم الطويل في تربيته وتنشئته، ومن ذلك يأتي وجوب رده الإحسان بالإحسان ما استطاع لذلك سبيلاً،

معايير تقديم الخدمات.. وقياس مؤشرات الأداء:

يتم تقييم الخدمات والجودة الشاملة وفق ركائز إستراتيجية يتم الإرتكاز عليها لتحسين منظومة كبار السن وقياس مؤشرات أداء تعتمد على تحسين جودة وكفاءة الخدمات المقدمة بناءً على:

01 نسبة رضا النزلاء وذويهم عن الخدمات المقدمة.

02 نسبة تحسن حالة النزلاء الاجتماعية بعد تقديم الخدمات لهم.

03 رضا العملاء عن الأقسام في الدار من حيث جودة التعامل، الخبرة، النظافة، ليتم تقييم المُشغل بناءً عليه.

خدمات كبار السن.. اهتمام وعناية

تُعنى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمتابعة كافة أعمال ومتطلبات الدور الرعاية الاجتماعية لكبار السن، والتي تقدم خدمات الرعاية لكبار السن الذين تنطبق عليهم شروط الإلحاق الواردة في اللائحة الأساسية لهذه الدور وقواعدها التنفيذية، وكذلك خلق المبادرات التي تساهم في تحسين كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة لكبار السن، إذ تولي الوزارة عناية خاصة لهذه الفئة، وتهتم لإعانتهم على عجزهم وقلة حيلتهم وحاجتهم الماسة إلى الرعاية والمتابعة، حيث لا تتوقف جهود الإدارة عند هذا الحد، بل إنها تعمل على وضع نظام يحفظ حقوقهم ورعايتهم بشكل تشريعي، ويحدد الجهات ذات العلاقة تجاه كبار السن سواء (أفراد - أسر - جهات حكومية - جهات أهلية)، ومسؤولية كل جهة، لوقايتهم من التعرض للاستغلال أو المتاجرة أو التعرض للعنف والإيذاء أو الإهمال.

الإنجازات

من الواضح أن خطط وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جميع مجالاتها تسير بمسارها المرسوم لها بدقة، حيث حرص المسؤولون فيها على توفير كل ما من شأنه الارتقاء بالخدمات المقدمة لمستفيديها بشكل عام،

وكان من أبرز إنجازات الوزارة في مجال رعاية كبار السن التالي:

01

تطوير وتحديث نظام الرعاية لكبار السن عن طريق استحداث شاشات لنظام الرعاية للحصول على البيانات الخاصة بالمستفيدين بدقة بهدف رصد وتوثيق بيانات وإحصائيات كبار السن بدور الرعاية الاجتماعية، حيث سيعمل ذلك على دعم قسم التوثيق والإحصاء بالبيانات الخاصة بالمستفيدين بدقة وسرعة.

02

تطوير وتحديث نظام الرعاية لكبار السن عن طريق استحداث شاشات لنظام الرعاية للحصول على البيانات الخاصة بالمستفيدين بدقة بهدف رصد وتوثيق بيانات وإحصائيات كبار السن بدور الرعاية الاجتماعية، حيث سيعمل ذلك على دعم قسم التوثيق والإحصاء بالبيانات الخاصة بالمستفيدين بدقة وسرعة.

03

اعتماد بطاقة أولوية لدى الدور الاجتماعية الإيوائية وصرف البطاقة لكل مستفيد لتسهيل تقديم الخدمات الصحية من وزارة الصحة بشكل أسهل وأسرع.

04

تفعيل برنامج تعزيز الصحة للكشف المبكر عن الأمراض بالتعاون مع وزارة الصحة وتطبيقه على المستفيدين من نزلاء الدور الاجتماعية الإيوائية، بهدف تطوير الخدمات الصحية للمستفيدين من النزلاء في الدور الاجتماعية الإيوائية، حيث سيسهم ذلك في تقليل التكلفة العلاجية من خلال التدخل العلاجي المبكر، والوقاية من تفشي وانتشار الأمراض في الدور الاجتماعية الإيوائية وما قد يلحقه من أثر على المجتمع.

05

توقيع مذكرة تعاون مع جمعية واحة الوفاء لتعزيز الشراكة بين الطرفين وتقديم خدمات تهدف إلى مساندة كبار السن ودعم حقوقهم والمساعدة في رعايتهم ورفع مستوى الاهتمام بمكانتهم ودورهم بالمجتمع، ودراسة ومتابعة ومساندة قضايا كبار السن الاجتماعية والقانونية والصحية والاقتصادية وغيرها.

مبادرات وزارية .. وآمال محققة

انطلاقاً من رؤية المملكة الواجهة 2030 فقد أطلقت الوزارة العديد من المبادرات التي تعنى بخدمات كبار السن في المجتمع، حيث عملت على تحديد الضوابط والدليل الإجرائي لمراكز كبار السن الأهلية بهدف التوسع في تقديم الخدمات في المجتمع بكفاءة وجودة أعلى، ودمج دور الرعاية الاجتماعية بهدف رفع جودة الخدمات المقدمة فيها، والتعاون مع الهيئة العامة لأموال القاصرين ومن في حكمهم لحفظ أموال غير المدركين من كبار السن بهدف حفظ أموال فاقد الأهلية.

كما تتجه الوزارة حالياً إلى نمذجة وتجهيز وإسناد خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة لكبار السن في المراكز والدور والمؤسسات بالشراكة مع وزارتي الصحة والتعليم والقطاعين الخاص وغير الربحي عن طريق تطوير نموذج عمل موحد لمراكز رعاية كبار السن حسب أفضل الممارسات الحديثة الرائدة المناسبة لرعاية كبار السن، وتطوير المرافق الخاصة بهذه المراكز لتكون موائمة للنموذج الموحد، وإسناد تقديم خدمات هذه المراكز للقطاعين الخاص وغير الربحي لتحسين كفاءة وجودة الخدمات المقدمة لهم، وجرى إعداد العديد من المبادرات الجاهزة للانطلاق في المستقبل القريب بإذن الله تشمل نظام حقوق كبار السن ورعايتهم للتعريف بحقوق كبار السن من التشريعات المنظمة و المزايا المقدمة، ومبادرة "كبارنا - بركة الدار" لرفع الوعي بأوضاع كبار السن وقضاياهم من خلال المشاركات الاجتماعية والحملات التوعوية، وتوحيد وتنسيق الجهود القائمة والمستقبلية لخدمات كبار السن بهدف بناء الشراكات مع القطاعين الخاص وغير الربحي لتقديم خدمات اجتماعية شاملة لكبار السن في الدور الاجتماعية والمجتمع، كما تعزم الوزارة تنفيذ مبادرة إعادة من لهم أسر من كبار السن بالدور إلى ذويهم لدمجهم مع المجتمع الخارجي، بالإضافة إلى فتح ملفات للمقيمين بالدور في مراكز الرعاية الصحية الأولية لتوفير الخدمات الصحية في المراكز الأولية بالمنطقة، وأخيراً تحويل طريحي الفراش بالدور إلى مراكز الرعاية الصحية المديدة بهدف تلقي الخدمات الصحية اللازمة لهم.

محافظة أملج.. هدوء ساحر وطبيعة خلابة

سُميت قديماً بمدينة الحوراء كما يطلق عليها البعض مالديف السعودية نظرًا لما تتمتع به من طبيعة خلابة وشواطئها الجميلة وتنوعها البيئي الفريد، حيث يبلغ مجموع جزر أملج 103 جزيرة تقريبًا، وتعتبر جزيرة جبل حسان هي الأبرز حيث تبعد 10 أميال بحرية من شواطئ أملج.

موقعها

تقع محافظة أملج على سواحل البحر الأحمر بين مدينتي الوجه وينبع وهي إحدى محافظات منطقة تبوك شمال غرب المملكة، وتشتهر بالجزر المتنوعة أبرزها الفوايدة الشهيرة وجبل حسان ولبنة وأم سحر ومليحة مما يجعل السياحة في أملج خيارًا مثاليًا لمن أراد الخصوصية والهدوء.





سوق المزارعين

يعتبر من أسواق أمّـلـج الشعبية المتخصصة في بيع الخضروات والفواكه وأكثر ما يميز السوق بأنه قريب من سوق السمك بأمّـلـج وبأسعاره المناسبة.

جزيرة جبل حسان

تعد جزيرة جبل حسان من أشهر جزر أمّـلـج وأكبرها حيث يصل مساحتها الى 24 كيلومتر، حيث يحيط بها عدد من الجزر مثل جزيرة لبننة غرباً وجزيرة ام سحر في الجنوب الشرقي وجزيرة مليحة جنوباً.

السوق القديم

يقدم السوق القديم العديد من السلع التقليدية والتذكارية.

جزر الفوايدة

تقع الجزر في شمال أمّـلـج حيث تضم جزر الفوايدة 6 جزر .

كورنيش الدقم

صنف شاطئ الدقم من أجمل الشواطئ بالمنطقة وأهم معالمها لما يتمتع بمساحات خضراء مميزة وجلسات جميلة مطلّة على البحر، مما جعله من أبرز وجهات السياحة في أمّـلـج.

قصر الأمارة التاريخي

قصر الإمارة القديم الذي يعود بناؤه إلى عام 1954 م والذي استخدم كمقر لحاكم المنطقة حتى عام 1975 م .

للمزيد..
تعرف على
السعودية:

الأرق.. ماذا تعرف عنه وكيف تتغلب عليه؟

المصدر - وزارة الصحة

الأرق هو أحد اضطرابات النوم الشائعة، ويعرّف بأنه اضطراب في النوم أو تقطعه أو انخفاض جودته، مما يعود سلباً على صحة المريض النفسية والجسدية، ويجد الذي يعاني منه صعوبة في النوم أو في البقاء نائم لساعات كافية أو متواصلة.

أنواع الأرق:

الأرق غير المزمّن: وهو المرور باضطرابات في النوم لفترة قصيرة.
الأرق المزمّن: هو اضطرابات النوم التي تحدث ثلاث ليال على الأقل في الأسبوع لمدة لثلاثة أشهر على الأقل.



أسباب الأرق:

- 1/ أسباب نفسية ويندرج تحتها القلق والتوتر والضغوطات النفسية والاكتئاب والصدمات النفسية.
- 2/ قد تؤثر بعض الأمراض على النوم وتسبب الأرق من أبرز تلك الأمراض مشاكل الجهاز التنفسي مثل الربو والانسداد الرئوي ومشاكل العضلات والمفاصل والأم المزمّنة.
- 3/ وهناك أسباب عديدة للأرق مثل تغيير أوقات العمل (المناوبات) والقيولة وبيئة النوم غير المناسبة وتناول الأطعمة الثقيلة قبل النوم كلها تؤدي إلى فقدان الشعور بالراحة والإصابة بارتجاع المعدة أثناء النوم.

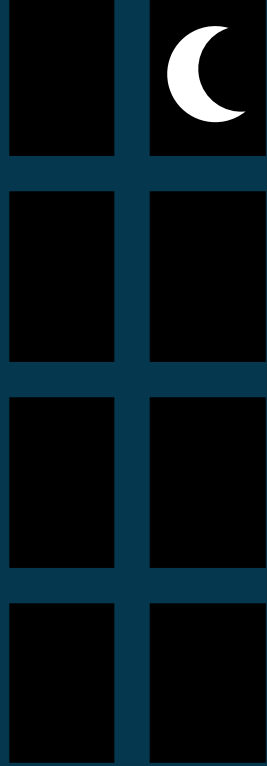


متى نصل لمرحلة استشارة الدكتور:

- إذا كان الأرق يحد من الإنتاجية
- إذا كان يؤثر على نمط الحياة العام
- عند الشعور بالإرهاق والحمول والكسل
- عندما الوصول لمرحلة الفشل بتعديل النوم

إرشادات عامة لتحسين جودة النوم:

- 1 | الالتزام بوقت محدد وثابت يومياً للنوم والاستيقاظ.
- 2 | خلق بيئة نوم مريحة.
- 3 | تجنب تناول الكافيين خاصة بعد الظهر وفترة المساء.
- 4 | تجنب تناول المأكولات الثقيلة قبل النوم.
- 5 | ينصح بكتابة قائمة المهام قبل الخلود إلى النوم للتقليل من التفكير فيها خلال النوم.
- 6 | ممارسة الرياضة بشكل منتظم.
- 7 | الحد من المحفزات وقت النوم (مثل: الأنشطة التلفزيونية، واستخدام الحاسوب، والألعاب الإلكترونية).



بالتطوع يسعد كل شيء

لطالما اعتبر العمل التطوعي إحدى الركائز الأساسية للمجتمعات الحديثة، التي تنشد التنمية الشاملة، بل إنه إحدى العلامات التي يقاس من خلالها مدى الرقي والتطور، كما أنه رمز للتكافل والتكاتف، والإيثار والتعاون بين أفراد المجتمع بمختلف مؤسساته، ولا شك أن آثاره الإيجابية تبدو جلية للعيان، دون الحاجة للمزيد من تسليط الضوء عليها، فمنفعته لها أبعاد مختلفة لا يمكن حصرها، سواء في حياة الفرد أو الأسرة أو المجتمع أو الوطن.



تفريد الطاسان - كاتبة رأي

قبل أيام احتفل العالم بذكرى اليوم الدولي للتطوع، والذي أقرته الأمم المتحدة في الخامس من شهر ديسمبر من كل عام، تكريماً للعمل التطوعي والمتطوعين، ودعمًا لدورهم في تحقيق التنمية الشاملة في مجتمعاتهم.

والإسلام قد سبق كل النظريات والمفاهيم والفلسفات، في بيان أهمية العمل التطوعي، فدعا له وأمر العباد بأدائه، وبشّر من يقوم بذلك بعظيم الأجر والثواب، باعتباره إحدى الشعائر الإيمانية، التي ترسخ مبدأ التكافل والأخوة الصادقة، وخدمة الإنسان لأخيه الإنسان.

الحديث عن العمل التطوعي في المملكة ليس بحديث العهد، فقد ارتبط باسم هذا المجتمع الخيّر، منذ عهد المؤسس طيب الله ثراه فبدأ بجهود فردية ثم أسرية وقبلية، ثم نحا منحى مؤسسيا يقوم على التخطيط والتنظيم، والأخذ بالأساليب العلمية التي تكفل له المعاصرة ومواكبة المستجدات العالمية. ولا شك قيادتنا الحكيمة ممثلة في خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، وسمو ولي عهده الأمين حفظهما

”مهم جداً أن نحافظ على التطوع كقيمة روحية، وليس كشيء ملزم، نريده ينبع من خلال النفس وليس من شيء آخر“

والطيران، وما إلى ذلك من أفكار تساهم في تعزيز حضور التطوع في مجتمعاتنا.

أيضا نحن بحاجة لمتطوعين يملكون ثقافة متقدمة، لأجل المشاركات في برامج الحوار مع الثقافات الأخرى، وتقديم الصورة الحضارية عن مجتمعنا ومقوماته في كل الاتجاهات.. ومهم أن نفعل التطوع في الأحياء، فنهتم لبعضنا ونتفقد أحوالنا ونداوي الجراح بيلسم التطوع الصادق.

مهم جدا أن نحافظ على التطوع كقيمة روحية، وليس كشيء ملزم، نريده ينبع من خلال النفس وليس من شيء آخر، ولا لأهداف تحيد به عن بياضه وروحه الطاهرة، كلنا لمس مع أبنائه وبناته كيف تغيرت أشياء كثيرة لديهم، من خلال العمل التطوعي وكيف أن بيئة التطوع خلقت فيهم حراكا مختلفا، ومنحتهم خبرات متعددة ساهمت في صناعة جيل الرؤية، الجيل القادر على الإبداع والإمتاع.

التطوع رقي أخلاقي وتكافل اجتماعي ونماء مجتمعي، إن تعاملنا معه كأفراد وجماعات ومؤسسات بما يليق به، عاد علينا بنفع يليق بنا يضاف إلى نياشين التميز والفخر الكثيرة والمتعددة، التي تزين صدر هذا الوطن الغالي بقيادته وشعبه.

الله، قد أدركت ببصيرتها النافذة وفكرها الواعي، أهمية التطوع، فجعلته أحد أهداف رؤية المملكة 2030 التي تطمح لتطوير العمل التطوعي، ورفع عدد المتطوعين إلى مليون متطوع.. وما إنشاء مركز الملك سلمان للإغاثة إلا دلالة على احترافية العمل التطوعي الخيري عندنا، وفي ظل الظروف الاستثنائية التي يشهدها العالم بشكل عام، والمملكة بشكل خاص جراء انتشار جائحة كورونا المستجد، آتت الجهود التطوعية التي سخرت لمواجهة جائحة كورونا ثمارها، وكلنا فخر بتلك الجهود المبذولة والمتنوعة، في مساعدة ومساندة جهود الدولة، وبتلك التكاملية الوطنية مع كافة الجهات والمؤسسات الحكومية على مستوى الوطن في التعامل مع الظروف الراهنة والتلاحم والتكاتف لمواجهة هذا الوباء، والحد من انتشاره بكل روح فاعلة تم عن المواطنة والمسؤولية، وهو ما عكسته بيانات منصة العمل التطوعي، التي تظهر عدد المتطوعين وعدد الساعات التطوعية، وعدد الفرص التطوعية التي تمت والجهات التي تم التطوع فيها، مما يجعلنا نفرح بشبابنا وبالجهود المقدم من خلالهم أجزا واحتسابا، ونفرح بأن هناك جهة تحتضن كل هذا، وترعاه كما يجب وتنميه وتطوره.

ورغبة في إضفاء قيم التطوع في مجتمعنا، وغرس ثماره في النشء، نتمنى لو تم تفعيل ساعات التطوع لتكون قيمة إضافية للشباب والفتاة، تساعد في التقديم للجامعات، وتشفع له تقصيره في الحضور والغياب، وتمنحه درجات تفوق عند التقدم للوظيفة، وممكن استخدامها لرفع مخالفات صغيرة عليه وإعفاءه من التزامات معينة، وتقديم خصومات له في السفر

كرم معالي نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعمل د. عبدالله بن ناصر أبو ثنين ، وبحضور سعادة وكيل الشؤون الدولية أ. ماهر القاسم أعضاء مجموعة عمل التوظيف في مجموعة العشرين G20

وهم: د. أحمد الزهراني ، أ. سعود الجعيد ، أ. عبدالرحمن الزيد ، أ. أمل العديلي ، أ. منتهى الدحم ، أ. عبدالله السديس وجاء هذا التكريم احتفاءً وتقديراً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإنجازات وحدة مجموعة العشرين خلال سنة رئاسة المملكة العربية السعودية للمجموعة G20.



حصول معالي مساعد الوزير م. محمد بن ناصر الجاسر على الجائزة الدولية لأفضل قائد لتجربة العميل، وذلك خلال فعاليات المهرجان الدولي لجوائز تجربة العميل icxa.



كرم معالي نائب الوزير لقطاع التنمية الاجتماعية م. ماجد بن عبد الرحيم الفانمي منسوبي الوزارة وفروعها العاملين في الصندوق المجتمعي أثناء جائحة كورونا (كوفيد - 19). يذكر بأن الوزارة احتفت بتكريم أكثر من 1400 شخص من فريق جسور الخير والذين جاءت تسميتهم بموافقة من معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي.



كرمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ممثلة في مدير مركز التنمية الاجتماعية بالرياض رشيد العمرو جمعية سند الخيرية تقديراً لجهودها في تحقيق مستهدفات التطوع من خلال تفعيل حساب الجمعية على منصة العمل التطوعي وإدراج الفرص التطوعية.



كرم معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس محمد بن ناصر الجاسر سفراء تجربة العميل المتميزين بالوزارة الدكتور هشام المديمغ والأستاذ عماد السحبياني، وذلك بحضور مدير عام إدارة تجربة العميل الأستاذ عبد الله إليامي، حيث جرى التكريم في مكتب معاليه في مبنى الوزارة بأبراج غرناطة.



عقدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برنامجاً تدريبياً بعنوان القيادة من أجل التطوير حيث ناقشت آخر المستجدات في آليات تنفيذ الإستراتيجية وقياس الأداء المؤسسي مع البروفيسور روبرت كابلان أحد مخترعي مفهوم بطاقات الأداء المتوازن الشهير، وبحضور أكثر من 40 قيادياً يتقدمهم معالي الوزير المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، وكافة القيادات العليا في منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أصحاب المعالي والسعادة.





أبرز ما جاء حول منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تصريح سمو ولي العهد الذي رفعه لخدام الحرمين الشريفين:

■ زيادة معدلات التوظيف هي على رأس أولويات الحكومة فقد بدأ العمل وفق رؤية 2030 على إصلاح سوق العمل وتوفير المزيد من الوظائف للمواطنين والمواطنات، ووضعت رؤية 2030 الوصول إلى نسبة بطالة 7% في العام 2030 كأحدى أهدافها.

■ خلال عام 2018، بلغت نسبة البطالة 13% تقريباً. وبسبب رفع كفاءة الأجهزة الحكومية واستثمارات صندوق الاستثمارات العامة والبرامج والمبادرات الحكومية الأخرى، رأينا نسبة البطالة تنخفض بشكل متتالي إلى 11.8% في بداية عام 2020. وسنكون في نهاية عام 2020 من أقل الدول المتأثرة بجائحة كورونا في مجموعة العشرين والتي ارتفعت نسبة البطالة في بعضها إلى 15% و20% وأكثر. ونعتقد بأن البرامج والسياسات التي وضعتها الحكومة ستمكننا من تحقيق نسبة بطالة 7% قبل 2030.

■ فيما يخص حقوق الوافدين، فقمنا بإجراءات متعددة لإعادة هيكلة العلاقة التعاقدية بما يحفظ حقوقهم ويساهم في رفع درجة النضج في سوق العمل، وعملنا على تصحيح أوضاع ما يقارب نصف مليون وافد على أرض المملكة، لنستقطب العمالة المؤهلة ذات القيمة المضافة. وقد تم إطلاق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية بما يمنح العامل الوافد مزيداً من حرية التنقل الوظيفي، ومن المتوقع أن تؤدي هذه المبادرة إلى رفع إنتاجية العامل وزيادة التنافسية في الاقتصاد السعودي.

■ عملنا على تمكين المرأة السعودية في مجال العمل والأحوال الشخصية، وباتت اليوم فعلياً شريكاً للرجل السعودي في تنمية وطننا جميعاً دون تفرقة. أنا لا أتطرق إلى قيادة المرأة للسيارة فقط، أنا أتحدث عن تقديم الفرصة لها لتقود التنمية في وطنها بالمعنى الأشمل. فعلى سبيل المثال، تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 17% إلى 31%.

مجلة موارد وتنمية

مجلة شهرية تصدر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

منى عبد الجبار.. إرادة تحدث المستحيل

”منى عبد الجبار“ طفلة يتيمة تحمل في داخلها حب الحياة والرغبة في اللعب كبقية الأطفال لكنها لا تستطيع، حيث عانت منذ ولادتها من عيب خلقي في العمود الفقري، ارتبطت حياتها بارتداء جهاز لتقويم الظهر والحدبة، وجعلها تدخل فصول تعلم خاصة، رغم عدم حاجتها لها، كان خوف الجميع عليها من التعرض للأذى في بعض الأحيان يبدو كالسجن، وكانت تتمنى المشاركة في الأنشطة المدرسية، لكنها لم تتمكن من ذلك نظراً لوضعها الصحي.

مرت أيامها في المرحلة الابتدائية بدون صداقات والسبب خوف الأطفال من شكلها وهي ترتدي الجهاز، ولم تختلف المرحلة المتوسطة كثيراً عنها، وفي عمر السادسة عشر قرر الأطباء أن عظامها قوية، وعلاجها صعب، وربما يتسبب الجهاز في ضيق عظام صدرها وإيذاؤها بالتالي، فلا بد من ترك الجهاز.

تضاربت مشاعرها بين الفرح والحزن، وتكثفت جلسات العلاج لكن جسمها لم يحتمل فراق الجهاز فزاد ضعفها وانحناء ظهرها، وتأثر مشيها ووقوفها، ومع ذلك بدأت دراستها في الجامعة في قسم الطفولة المبكرة، كان قسماً مليئاً بالأعمال والمشاريع والنشاط، وهي بين مرض وعلاج، ودراسة وكفاح، وفي يوم ما ورد اتصال هاتفي من الطبيب: (لابد أن يتم التدخل الجراحي!) العملية خطيرة والعواقب غير مضمونة.

وبحمد الله تكللت العملية بالنجاح، وأكملت دراستها الجامعية، وتخرجت بتفوق رغم كل الصعوبات التي واجهتها، وتوظفت في إحدىروضات الأطفال، ولم تكتفِ بذلك ففي القلب طموح وإصرار على إكمال الدراسة والحصول على درجة الماجستير.



هل فعلتها؟!

نعم.. فعلتها! وتم منحها درجة الماجستير بامتياز.

وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل أ. سطاتم الحربي

ثلاث خدمات رئيسة للعمالة الوافدة ضمنها مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية

«جميع ما يتعلق بإجراءات العمل يحكمها عقد العمل المبرم والموثق بين العامل وصاحب العمل»



أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الأربعاء الموافق 4 نوفمبر 2020م، مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية، إحدى مبادرات برنامج التحول الوطني، حيث تقدم المبادرة ثلاث خدمات رئيسة، هي: خدمة التنقل الوظيفي، وخدمة الخروج والعودة، وخدمة الخروج 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، يسعدنا أن نستضيف في مجلة "موارد وتنمية" سعادة الأستاذ سطاتم بن عامر الحربي وكيل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للتفتيش وتطوير بيئة العمل للحديث أكثر حول هذه المبادرة.

ماهي مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية؟

بداية أشكر لكم اهتمامكم واستضافتكم ...

مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية هي من ضمن مبادرات التحول الوطني تم تطويرها خلال العامين الماضيين بالشراكة مع وزارة الداخلية ومركز المعلومات الوطني وبدعم عدة جهات حكومية أخرى، وبعد عقد العديد من اللقاءات مع القطاع الخاص ومجلس الغرف السعودية وبناء على دراسات وأبحاث شملت أفضل الممارسات الدولية في هذا المجال.

من هي الفئة المستهدفة من المبادرة.. ومتى موعد تطبيقها؟

ستهدف المبادرة جميع العاملين الوافدين في منشآت القطاع الخاص، وستدخل المبادرة حيز التنفيذ في 14 مارس من عام 2021م.

ما هي الأهداف الرئيسية لمبادرة تحسين العلاقة التعاقدية؟

تهدف مبادرة "تحسين العلاقة التعاقدية" إلى حماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية وهما العامل وصاحب العمل، إضافة إلى زيادة مرونة وفعالية وتنافسية سوق العمل ورفع جاذبيته ليكون متوائماً مع أفضل الممارسات العالمية الدولية، كما تعزز من دور عقد العمل الموثق كمرجعية تعاقدية للعلاقة العمالية، وتستهدف أيضاً رفع تنافسية العامل السعودي، واستقطاب الكفاءات الماهرة.

ماذا تقدم المبادرة من خدمات؟

تقدم المبادرة ثلاث خدمات رئيسة للعاملين الوافدين في المملكة وهي: "خدمة التنقل الوظيفي تتيح للعامل الوافد الانتقال لصاحب عمل آخر عند انتهاء عقد عمله دون الحاجة لموافقة صاحب العمل، وتحدد آليات الانتقال خلال سريان العقد بشرط الالتزام بفترة الإشعار والضوابط المحددة، و خدمة الخروج والعودة التي تسمح للعامل الوافد رفع طلب الخروج والعودة خلال سريان عقد العمل بشكل آلي عبر منصة أبشر، وأخيراً خدمة الخروج النهائي التي تسمح للعامل الوافد تقديم طلب الخروج النهائي خلال سريان عقد العمل أو بعد انتهاء العقد بشكل آلي عبر منصة أبشر.

لماذا انطلقت المبادرة في هذا الوقت تحديداً؟

هذه المبادرة ضمن مبادرات برنامج التحول الوطني 2020 ومخطط لها ان تطلق في هذا العام 2020، وتأتي أيضاً ضمن مخرجات إستراتيجية سوق العمل والمعتمدة في هذا العام 2020.

كيف وجدتم أصداء هذه المبادرة على القطاع الخاص والمجتمع المحلي والدولي؟

هذه المبادرة تشكل خطوة مهمة في رفع مكانة سوق العمل السعودي على المستوى الدولي والمحلي وتحقيق العديد من المستهدفات والتطلعات نحو سوق عمل جاذب، وتم التفاعل الإيجابي عبر مختلف المنصات التواصل الاجتماعي من قبل العديد من الجهات الحكومية والقطاع الخاص وأيضاً من قبل المنظمات الدولية ومن أبرزها منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة ومنظمة العفو الدولية، ومنظمة الهجرة، كما وردت ضمن المنجزات الحكومية خلال الأربع سنوات الماضية وفق ما ورد في كلمة سمو ولي العهد في منتصف شهر نوفمبر 2020.

» ثلاث خدمات رئيسية
للعاملة الوافدة ضمنتها
مبادرة تحسين العلاقة
التعاقدية «

كيف يمكن للفئات المستهدفة التعرف أكثر على تفاصيل المبادرة وطرق الاستفادة منها؟

أصدرت الوزارة دليلاً تفصيلياً للخدمات التي تقدمها المبادرة وهو موجود عبر موقع الوزارة الرسمي، كما يحتوي على شروط أهلية العامل أو صاحب العمل للاستفادة من الخدمة، بالإضافة إلى الأسئلة الشائعة.

دليل خدمات
مبادرة تحسين
العلاقة التعاقدية:



» تدخل المبادرة حيز التنفيذ في 14
مارس المقبل من عام 2021م «



الرئيس التنفيذي لشركة عمل المستقبل م. بندر بن عبد الله المحمدي:

تسعى شركة عمل المستقبل في تكوين حلقة التمكين بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص فيما يخص أنماط العمل غير التقليدية .

تعتبر المملكة العربية السعودية هي السوق الأكبر في منطقة الشرق الأوسط لأعمال المستقبل التي ظهرت مؤخرًا في سوق العمل والتي تعد أنماطاً غير تقليدية للعمل. ولذلك أسست شركة عمل المستقبل في عام 2020 لتعمل ضمن منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكين ودعم التطور المستمر لأنماط العمل غير التقليدية في سوق العمل وتشجيع الاستثمار في أنماط العمل الجديدة والحد من الممارسات الإقتصادية غير الرسمية وتأثيراتها السلبية، والتركيز على دعم خلق فرص عمل لأبناء وبنات الوطن. وللحديث أكثر حول شركة عمل المستقبل وأعمالها يسرنا ويسعدنا أن نرحب في مجلة موارد وتنمية بسعادة الرئيس التنفيذي لشركة عمل المستقبل: المهندس/ بندر بن عبدالله المحمدي.

عرفنا أكثر حول شركة عمل المستقبل؟ وماهي الأهداف التي استدعت إلى تأسيسها؟

شركة عمل المستقبل هي شركة تعمل ضمن منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ويرأس مجلس إدارتها معالي وزير الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية المهندس/ أحمد بن سليمان الراجحي. تضم الشركة العديد من الكوادر من أبناء وبنات الوطن الشغوف بالعمل الجاد والدؤب لتحقيق تطلعات الوطن والقيادة للنهوض بسوق العمل غير التقليدي لتصبح المملكة العربية السعودية رائدة في مجالات أنماط العمل غير التقليدية. تسعى شركة عمل المستقبل للمساهمة في تحقيق أهداف رؤيتنا العظيمة رؤية 2030 وذلك من خلال تضمين أهداف الرؤية التي تستند على تمكين المجتمع الحيوي والإقتصاد المزدهر و زيادة معدلات التوظيف في جميع برامجها ومبادراتها.

ما هو الدور الرئيسي الذي تقومون به في شركة "عمل المستقبل" لتحفيز أعمال المستقبل؟

مستقبل العمل يمر بمراحل يواكب في تطوره الثورة التكنولوجية؛ ما يتطلب تأهيل القوى العاملة الحالية، والاستثمار في تطوير المواهب المستقبلية.

لذلك وجدت شركة عمل المستقبل لتكون حلقة التمكين بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص فيما يخص أنماط العمل غير التقليدية من خلال السعي إلى تحفيز نمو اقتصاد العمل الحر والاقتصاد التشاركي أو ما يسمى بـ "Gig econo-my"، وتقديم البرامج النوعية والفريدة التي من شأنها خلق فرص العمل، والتي نسعى دائماً أن تكون محفزة ومشجعة للشباب والشابات السعوديين للإنخراط في سوق العمل غير التقليدي ثم دعمهم ومساندتهم في تحقيق نجاحاتهم.

أطلقت الوزارة البوابة الالكترونية لتوثيق عقود العمل المرنة بهدف توثيق العقود الكترونياً بين العامل وصاحب العمل ... حدثنا أكثر عن تلك التجربة وعن منصة مرنة وأهم الخدمات التي تقدمها للمستفيدين؟

ساهمت منصة العمل المرنة في تسهيل عملية إنشاء عقود العمل المرنة وذلك من خلال إنشاء العقود الالكترونية الموحدة من خلال بوابة رقمية تواكب التطور التقني في تقديم الخدمات الإلكترونية والربط بين مختلف الجهات. حيث أن المنصة تقدم خدمة إنشاء وتوثيق وإصدار عقد العمل المرنة بين كل من الشركة والموظف خلال دقائق، مما ساعد على تحفيز العديد من شركات القطاع الخاص بالتوجه إلى المنصة والقيام بتوثيق عقود العمل المرنة عن طريقها.

كيف ترى حجم الإقبال على منصة مرنة وكم عدد المستفيدين منها؟

عدد الزيارات للمنصة حتى اليوم يصل إلى ما يقارب مليون زيارة، وعدد المسجلين من الأفراد أكثر من 125 ألف، أما المسجلين الشركات فقد تجاوز 2000 شركة منذ إطلاق المنصة في الربع الثالث من العام 2020.

ماهي أبرز المنصات التي تشرف على تشغيلها شركة "عمل المستقبل"؟

تقوم شركة عمل المستقبل بإدارة وتطوير وتشغيل الخدمات الرقمية لمنصة العمل الحر والعمل المرنة والعمل عن بعد. كما تعمل الشركة على تنفيذ إستراتيجية تكاملية مع المنصات التجارية و (Market places) التي تدار من الشركات الناشئة ومزودي الخدمات والشركات والمنصات الرقمية العالمية. كذلك تعمل الشركة على الربط التقني التكاملي مع العديد من الجهات والمنصات الحكومية.

عقدت الوزارة مع الهيئة العامة للنقل وصندوق الموارد البشرية هدف وشركة عمل المستقبل مذكرة تفاهم لتنفيذ دعم العمل الحر للسعوديين والسعوديات العاملين في توجيه المركبات عن طريق التطبيقات الذكية حدثنا أكثر عن هذه الاتفاقية؟

عملت شركة عمل المستقبل بالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وصندوق الموارد البشرية وهيئة النقل العام وكذلك بنك التنمية الاجتماعية لتحفيز العمل بالنقل الموجه من خلال تقديم حزمة من الحلول المشجعة من دعم مادي وبرامج تحفيز وتسويق مستمرة للمشاركة في هذا النوع من الأعمال، ومن ثم رفع جاذبية عمل المواطنين في هذا النشاط.

تم إطلاق برنامج دعم العامل الحر في قطاع توجيه المركبات في 8 أكتوبر 2020 لتحفيز القطاع واستهداف وإستقطاب الباحثين عن عمل، يتم دعم المستفيدين بناء على معايير محددة بمبلغ يصل إلى 2400 ريال شهرياً. نسعى من خلال البرنامج بقيادة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى خلق 10 آلاف فرصة عمل ممكنة ومدعومة لقائدي مركبات النقل الموجه الباحثين عن عمل.

ماهي أبرز الخدمات والبرامج التي تقدمها المنصات الرقمية الواقعة تحت إشرافكم؟

فيما يتعلق بمنصة العمل الحر تقدم المنصة العديد من المزايا لحاملي وثيقة العمل الحر وذلك لرفع نسبة الأمان والمصداقية لممارس العمل الحر كما يتم تمكينهم من فتح حساب بنكي (تجاري) مخصص لحامل وثيقة العمل الحر.

إضافة إلى ذلك يمكن لحامل الوثيقة الاستفادة من تمويل العمل الحر والمقدم من بنك التنمية الإجتماعية (نفاذ)، والإستفادة من دعم النقل الموجه (توجيه المركبات).

كما تضيف وثيقة العمل الحر لحاملها العديد من المزايا والخصومات والعروض الخاصة لممارس العمل الحر والتي يتم الإعلان عنها بشكل دوري على بوابة العمل الحر، كما أنه وبشكل اختياري يمكن للعامل الحر حامل الوثيقة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية.

بالنسبة لمنصة العمل عن بعد فتقدم المنصة العديد من الخدمات لكل الباحثين عن عمل عن بعد والشركات وأصحاب الأعمال ومزودي الخدمات. فيما يتعلق بالباحثين عن عمل، فإن المنصة تتيح لهم التسجيل وإنشاء سيرة ذاتية واستقبال العروض الوظيفية من الشركات. كما يستطيع الباحث عن عمل بحث واستعراض الوظائف المطروحة للعمل عن بعد والتقديم عليها.

أما بالنسبة للشركات وأصحاب الأعمال فيمكنهم من خلال المنصة التسجيل والبحث في قاعدة بيانات الباحثين عن عمل عن بعد وطرح الفرص الوظيفية المتاحة لديهم. إضافةً لإمكانية استقبال وفرز المتقدمين على الوظائف المطروحة. كما تتيح المنصة خدمة إنشاء العقود الإلكترونية ودعوة العاملين سواء كانوا مسجلين أو غير مسجلين بها، ومن ثم الربط والتحقق من البيانات المسجلة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. كما يمكن للشركات التعاقد مع مزودي خدمات التوظيف اختياريًا.

علاوة على ذلك تقدم المنصة العديد من الخدمات لمزودي خدمات التوظيف كالتسجيل في المنصة وعرض خدماتهم على الشركات وأصحاب الأعمال واستقبال عروض التعاقد من الشركات الراغبة في التوظيف للعمل عن بعد. إضافةً إلى خدمات ربط العاملين بأصحاب الأعمال والشركات الراغبة بتوظيفهم ومن ثم اعتماد عقودهم، مع خدمة الربط التكاملية لمزودي الخدمات لتمكينهم من إرسال تقارير الأداء بشكل رقمي.

فيما يتعلق بمنصة العمل المرن فترتكز خدمات المنصة على توثيق عقود العمل المرن رقمياً وذلك من خلال تقديمات خدمات التسجيل للأفراد والشركات ومن ثم إنشاء العقود الإلكترونية. كما تعمل المنصة على احتساب ساعات العمل المرن لكل عامل ثم تسجيلها واحتسابها في حال بلوغها النصاب المحدد لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وذلك من خلال ربط تقني لتسهيل الإجراءات.

كلمة أخيرة حاب تضيفها في نهاية هذا اللقاء؟

أود أن أوجه رسالتي إلى شباب وشابات الوطن، أن هناك عدد لا حصر له من فرص العمل والإنتاجية وتحقيق الدخل، بطرق جديدة معتمدة على أنماط العمل الحرة والمرنة، وفي جميع المجالات. حيث تحولت العديد من مهن سوق العمل الحر إلى خدمات تقدم من خلال منصات تجارية مما سهل الوصول إلى الخدمات ورفع جودتها حيث تضاعف عدد مستخدمي المنصات بنسبة 100% في السعودية بين عام 2019 إلى نهاية 2020 . ويتوقع ان يصل حجم التداولات في سوق العمل الحر إلى 2 ترليون ريال بحلول عام 2023 حول العالم بنسبة نمو تراكمية تقدر بـ 17%.

وهذا ما يجعل هذا القطاع ذو قيمة إقتصادية كبرى، حيث أن سوق العمل الحر يساهم بـ 6% من الناتج المحلي في أمريكا و 3% في الصين لذلك نساهم في عمل المستقبل أن نعمل بكل ما لدينا لجعل هذه الفرص في سوق العمل الحر السعودي متاحة لهم وتمكينهم من تسخير طاقاتهم وكل الأدوات المناسبة لاستثمار فيها وتحقيق تميز شخصي ومهني من خلالها.

مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية

تعتبر مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية ضمن مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لبرنامج التحول الوطني.

تهدف إلى:

- حماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.
- زيادة مرونة وفعالية وتنافسية سوق العمل ورفع جاذبيته.
- تعزيز دور عقد العمل الموثق كمرجعية تعاقدية للعلاقة العمالية.

تستهدف:

جميع العاملين في منشآت القطاع الخاص

تقدم الخدمة:

3 خدمات رئيسة للعاملين الوافدين عبر بوابة أبشر ومنصة قوى وهي:

الخروج
النهائي

الخروج
والعودة

التنقل
الوظيفي

ستسهم في:

جذب أبرز الكفاءات العالمية وأصحاب المهارات العالية لتغذية وتنمية سوق العمل في المملكة، وزيادة جاذبية توظيف السعوديين في القطاع الخاص.

جهود تكاملية بالشراكة مع:

وزارة الداخلية ومركز



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

01 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تقوم بـ 597773 زيارة تفتيشية على المحال والأنشطة الموطنة، ورصدت أكثر من 9000 مخالفة لقرار التوطين منذ بداية هذا العام وحتى شهر أكتوبر الماضي.

02 أكثر من 5800 فرصة وظيفية قدمها معرض التوظيف الافتراضي للباحثين عن عمل في شركات قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، من خلال مبادرة «مهارات المستقبل» والتي تهدف لتمكين وتأهيل الكوادر الوطنية.

03 رفع الحد الأدنى للأجور السعوديين في نطاقات ليكون 4 آلاف ريال، ويشمل العاملين الحاليين والقادمين لسوق العمل.

04 صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»: 40 ألف وظيفة لمستفيدي «حافز» خلال 10 أشهر.

05 الوزارة تكرم 14 جهة حكومية من الجهات المشاركة ضمن مشروع القياس الدوري للارتباط المهني لموظفي القطاع الحكومي.

06 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعلن عن تسجيل أكثر 453,835 متطوعاً في المنصة الوطنية للعمل التطوعي منذ تدشينها في 31 مارس المنصرم.

مركز بلاغات العنف الأسري



صوتك مهم..

يقدم مركز بلاغات العنف الأسري التوجيه الأسري والاجتماعي وتقديم الاستشارات حول الحماية من العنف من خلال كوادر مهنية متخصصة على مدار الساعة.. كما يستقبل المركز البلاغات على مدار الساعة عبر وسائل التواصل التالية:



الفاكس الموحد:

0112927742



تويتر :

@HRSD_1919



البريد الإلكتروني:

hrsd.gov.sa@1919



رقم المساندة:

1919

العمل التنموي في المملكة، رقي حضاري، وثراء في القيم الإنسانية

«قيمة انسانية»

لطالما كانت المملكة العربية السعودية سباقة في العمل التنموي على الصعيدين المحلي والدولي، وداعمة للقطاع غير الربحي، إذ يولي المجتمع السعودي -بحكومته وشعبه ومنظّماته وقطاعيه العام والخاص- للأعمال الخيرية ذات الدوافع الإنسانية البحتة والقيم الإسلامية إهتمامًا بالغًا يؤسس لبيئة خصبة لنماء أعمال التنمية الاجتماعية، التي تؤكد عليها رؤية المملكة 2030 كمحور هام لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وقد أثبت القطاع التنموي وغير الربحي مدى كفاءته ومسؤوليته الاجتماعية حين ساهم مع بقية القطاعات الأخرى في التصدي للأثار السلبية الناجمة عن فيروس كورونا المستجد، من خلال مبادرات داعمة للمتضررين والمحتاجين.

«التنمية الاجتماعية.. احياء للعمل التطوعي»

ومن هذا المنطلق والإيمان الراسخ العميق بأهمية العمل التنموي، فقد عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال الأشهر الماضية على إنشاء منصة العمل التطوعي، التي تهدف في المقام الأول إلى توفير بيئة آمنة تخدم وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين بالمملكة، وتستهدف المتطوعين والمنظمات الحكومية وغير الربحية. وقد تم تدشين هذه المنصة بتاريخ 30 مارس 2020، وبلغ عدد المسجلين بالمنصة حتى الآن 221,400 مستفيدًا، منهم 62560 متطوعًا، و2272 جهة موفرة للفرص التطوعية، كما بلغ عدد الفرص التطوعية 18450 فرصة، بينما بلغت ساعات العمل التطوعي في مجملها 2262800 ساعة تطوعية. هذه الأرقام لا تذكر على سبيل الاستعراض الإحصائي فحسب، بل هو استدلال توضيحي لمدى جدية السعوديين والسعوديات في العمل التطوعي غير الربحي، ومدى عمق هذه الثقافة الراسخة في قناعاتهم، إضافة إلى الحرص الحكومي من القيادة الرشيدة على إضفاء طابع الرسمية على هذا العمل، والرغبة في تنظيمه تحت مظلة جهة حكومية -هي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية- لتكون معنية بكل شؤون التنظيمية والعملية، وتوجيه مساراته.



«الصندوق المجتمعي.. دعمٌ سخي.. عطاءٌ مستمر»

كان من ضمن المبادرات الكبيرة التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال أزمة كورونا هي مبادرة إطلاق الصندوق المجتمعي بمشاركة الجهات المانحة من الشخصيات الاعتبارية و الأفراد بمسهدف يصل إلى 500 مليون ريال لدعم المبادرات و البرامج المعتمدة الخاصة بدعم المتضررين من جائحة كورونا، وذلك استشعاراً للمسؤولية المجتمعية للقطاع غير الربحي في الأزمة التي تمر بها المملكة في مواجهة خطر الجائحة، وتعزيزاً للمشاركة الوطنية في الأزمات والكوارث، ومساندةً للجهود الحكومية في التخفيف من آثار هذا الوباء، وتوفير حياة كريمة للمتضررين من مواطنين وغيرهم، واتباعاً للمنهج الإسلامي في أهمية التكاتف والتراحم بين أفراد المجتمع كافة، حيث دشّن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للأوقاف المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، الصندوق بتاريخ 8 شعبان من العام 1441 هـ، وجرى دعمه من قبل البنوك السعودية بمبلغ 100 مليون ريال، وقد تجاوزت المساعدات التي قدمها الصندوق للأسر والأفراد المتضررين 330 مليون ريال للتصدي لآثار الجائحة في مجالات الإغاثة والصحة والتثقيف التي قامت على تبرعات ومساهمات مختلف القطاعات التي تدفقت إليه بعد إطلاق الصندوق، وبلغ عدد الوجبات الموزعة عبر مبادرات الصندوق ما يقارب سبعة ملايين وجبة جاهزة، فيما بلغ عدد السلال التي احتوت مواد غذائية جافة أكثر من مليوني سلة، كما أن أكثر من 633 جمعية وطنية تلقت دعم الصندوق أثناء ذروة الجائحة، منها 445 جمعية عاملة في المجال الإغاثي، و 130 جمعية في المجال الصحي، و 30 جمعية في مجال التوعية والتثقيف، وتجاوز عدد المستفيدين تسعة ملايين مستفيد حصلوا على سلال غذائية ووجبات جاهزة وصلت إليهم عبر 121 ألف متطوع.

«غذاؤنا واحد.. تلاحمٌ وتراحم»

أطلقت أولى مبادرات الصندوق المجتمعي بعنوان “غذاؤنا واحد” بتاريخ 19 شعبان 1441هـ، بهدف مساعدة الأسر المتضررة كافة من المواطنين والمقيمين في جميع مناطق ومحافظات المملكة جزاء تفشي فيروس كورونا، والتخفيف من حدة الآثار السلبية لهذه الأزمة عبر توزيع السلال الغذائية لهم، حيث تم تخصيص 250 مليون ريال للمرحلة الأولى، كما تم توزيع أكثر من 142 ألف سلة غذائية في حينه لمساعدة الفئات الأشد تضرراً من خطر الوباء من الفقراء وذوي الإعاقة والأرامل والمطلقات وأسرى السجناء وكبار السن وضمان استقرار أحوالهم وتوفير العيش الكريم لهم ودعمهم ومساندتهم في تخطي هذه الأزمة.

«إفطار رمضان.. ثقافة الجسد الواحد»

في شهر الخير والعطاء، شهر رمضان المبارك، أطلق الصندوق المجتمعي مبادرة “إفطار رمضان” التي جسدت بشكل حقيقي ثقافة الجسد الواحد، والتلاحم المجتمعي على إعانة الفقراء والمحتاجين، فقد تضمنت هذه المبادرة توفير وجبات إفطار للمتضررين جراء الجائحة، قدمت شكل وجبات ساخنة وجافة و سلال غذائية حسب ما يناسب كل فئة من فئات المستفيدين، وحسب ظروف حظر التجول في كل منطقة، شاملة في ذلك جميع مناطق المملكة. واستمر دعم هذه المبادرة حتى نهاية الشهر المبارك، كما بلغ الدعم المقدم لمبادرات إفطار رمضان وغذاؤنا واحد 236.201.600 ريال استفاد منها 1.700.000 من مواطنين ومقيمين.

«مجتمع واعٍ.. مستقبل واعد»

تبنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالتعاون مع عدد من الجمعيات الأهلية التابعة لها، طرح العديد من المشاريع و الأعمال عبر مبادرات اندرج تحتها مجموعة من البرامج و المشاريع التوعوية والخدمات الدوائية و الصحية، والدعم الغذائي و التمويني، و الدعم السكني و المصروفات، التي هدفت في مجملها إلى تقديم الرعاية الاجتماعية، واستهدفت جميع المواطنين و المقيمين من الأفراد و الأسر الأكثر حاجة للحد من الآثار المترتبة على جائحة كورونا، وبما يضمن تقديم الخدمات المتعلقة بالدواء و الغذاء وغيرها لمستحقيها من خلال الجمعيات التي دُعمت جهودها بالمتطوعين وصندوق دعم الجمعيات إضافة إلى الدعم الحكومي ومشاركة القطاع الخاص والأفراد و الجهات المانحة. وقد أطلق معالي نائب الوزير للتنمية الاجتماعية أ. ماجد بن عبد الرحيم الغانمي مبادرة "مجتمع واعٍ" بتاريخ 28 شعبان 1441هـ، وهي مبادرة تهدف إلى حشد وتكوين فريق تطوعي متمرس ومدرّب على التعامل مع الأزمات الصحية من الممارسين الصحيين لتقديم الخدمات الصحية والتوعوية اللازمة، كما استهدفت جميع شرائح المجتمع في بداية الجائحة وتقديم التوعية اللازمة للتعريف بأضرارها وإبراز جهود المتطوعين.

«100 يوم من الإنجاز»

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مبادرة 100 يوم للجمعيات الأهلية والتعاونية التي ستعمل على تحسين وتطوير مستوى العمل في الجمعيات المذكورة لتمكينها وضمان استدامتها وتحقيق أثر أعمق لأعمالها.



13 هدف إستراتيجي



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.

لماذا يتركك موظفك؟

يشتكى كثير من أصحاب المنشآت وقادة الشركات الكبرى من ترك الموظفين السعوديين للعمل لديهم، وكثير من التوجهات التي طرأت على سوق العمل في المملكة كان لها تأثير على معدلات الدوران الوظيفي وخاصة للسعوديين، وهذه التوجهات لها جانبان «سلي وإيجابي»، فالسلبية تكمن في كثرة التنقلات مما تسبب في خلل في بعض المنشآت، والإيجابية تكمن في توجه العديد من أصحاب المنشآت إلى تحسين بيئة العمل الداخلية بشكل سريع مما أدى ذلك إلى زيادة الثقة في العمل بالقطاع الخاص في المملكة.



خالد الشنيير - كاتب

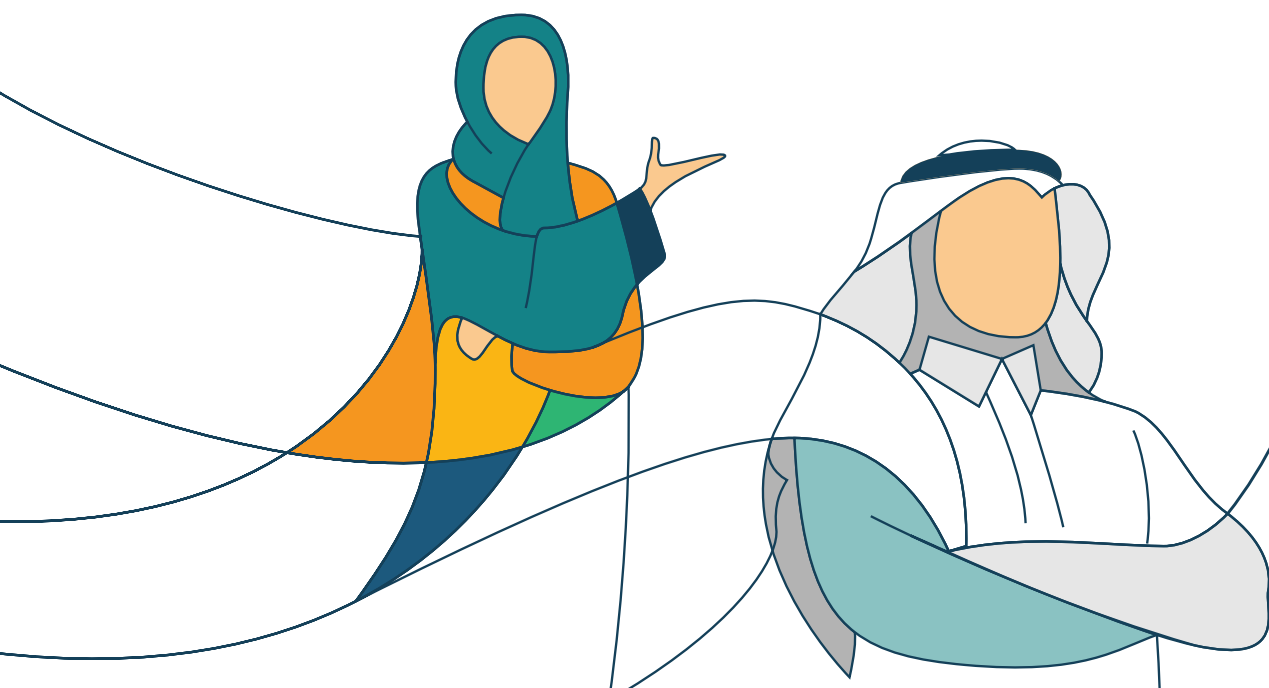
أسباب عديدة ومهمة لها تأثير على عدم استقرار موظفك السعودي، فمن الصعب استمرار موظف بدون أي تدريب أو تطوير أو حتى مهام ومسار وظيفي واضح، ومن الصعب أيضاً استقرار موظف بدون وجود أنظمة داخلية وسياسات تحسن من بيئة العمل في منشأتك، بالإضافة لعدم مراجعتك سلم الأجور لجميع الوظائف وخاصة الوظائف الحساسة «الرئيسية» في منشأتك بشكل دوري، حيث إن أجور الوظائف في القطاع الخاص تحكمها سياسة العرض والطلب وتتأثر بمتغيرات عديدة في أي سوق عمل، والأهم من ذلك إذا لم توفر الثقة له والتي لها دور كبير في زيادة ولاء الموظف لمنشأته، ويجب عليك كصاحب عمل أن لا تربط الثقة بمجرد مكافآت مادية فقط، وكن على يقين بأن شعور الموظف كقيمة مضافة للمنشأة هو الفاصل في بناء كادر منتج وله ولاء كبير للمنشأة بغض النظر عن المغريات الأخرى التي تقدم له.

ثقافة المنشأة نفسها هي الأساس في استقرار موظفيها، وهناك مقترحات عديدة ستساهم في استقرار موظفك السعودي، ومن أهمها تقدير وتحفيز الموظف وتحقيق العدالة بين الموظفين لخلق بيئة عمل تنافسية داخلية وخارجية، والعمل على توفير الخدمات الاجتماعية والصحية للموظف وعائلته ببرامج بسيطة قليلة التكلفة، إضافة للحرص على تدريب وتطوير الموظف لتنمية كفاءته مما سينعكس ذلك على إنتاجيته بشكل إيجابي، والحرص على وجود سياسات داخلية واضحة ومميزة، وأيضاً العمل على مراجعة سلم الأجور بشكل دوري، والتواصل الفعال بدون أي حواجز خصوصاً في إيصال المقترحات التي قد تساهم في نقلة نوعية في منشأتك، ويمكن اختصار ذلك بأن هناك عاملين مهمين يساهمان في استقرار موظفك وهما «نوعية الموظفين الذين يعمل معهم» و «شعور الموظف بأن ما يقوم به له معنى وهدف».

إذا دربت موظفك السعودي وطورته ومن ثم قدم استقالته بسبب عرض وظيفي أفضل من وضعه الحالي ولم تتمكن من توفير نفس مميزات العرض المقدم له، فلا تتردد في الموافقة على استقالته لأنها تعتبر من إحدى المسؤوليات الاجتماعية التي تقوم فيها وذلك بسبب مساهمتك في تطوير الأيدي العاملة السعودية في سوق العمل.

ختاماً: الأمر بيدك كصاحب عمل، فلا تنتظر التغيير من الخارج في تحسين سياساتك الداخلية أو تحسين بيئة العمل وتميز منشأتك عن غيرها، فإن لم تكن مقتنعاً بذلك فلا حجة لديك إذا ترك موظفوك منشأتك، فأنت من تحدد مسار منشأتك، فإما أن تكون منشأة منافسة وجاذبة للموظفين السعوديين، أو تكون منشأة طاردة ومجرد جسر للغير.

شكراً لتصفحكم مجلة موارد وتنمية



الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية

