



موارد وتنمية

وكيل الوزارة لسياسات العمل
م. هاني بن عبد المحسن المعجل:

قطاع مقاولات الصيانة والتشغيل من
القطاعات الحيوية والمهمة المستهدفة
بالتوطين في سوق العمل السعودي

معالي نائب وزير الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية لقطاع التنمية

أ. ماجد بن عبد الرحيم الغانمي:

تُعد منصة العمل التطوعي بيئة آمنة لتنظيم
وضبط العلاقة بين المتطوعين والجهات
الموفرة للفرص التطوعية

منصة مسار

خدمات إلكترونية متعددة للتكامل بين
الجهات الحكومية والارتقاء بمستوى الأداء
وتحقيق الشفافية العالية

رعاية الأحداث الجانحين

تقويم أخلاقي.. وتمكين مستقبلي



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

جدول المحتويات

34 أسيرة

التممر الأسيري على
الأطفال.. إلى أين!!

24 بيئة عمل

الاحتراق الوظيفي..
إرهاق جسدي وعقلي

20 تعرف على

برنامج "مساند"
للعمة المنزلية

44 رياضة

النسخة 43 من رالي
داكار الدولي على
أراضي المملكة

43 أضف لمعلوماتك

لغة برايل..
أمل وحياة

42 اقتصاد

ثقافة الادخار
والوفرة المالية

45 مهمل الحقل

نتائج ما بعد كورونا



العمل التطوعي

وصموده أمام التحديات

نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للتربية الاجتماعية
أ. ماجد بن عبدالرحيم الفانمي

تمر في الحياة تحديات تحمل معها بعض الكوارث، فتظهر حينها القوة البشرية، ويبرز العمل التطوعي المساند للمجتمع والمعاون على تخطي هذه الكوارث، وقد كانت جائحة كورونا فرصة مناسبة لتفعيل القطاع غير الربحي وزيادة فاعلية العمل التطوعي، فهذا النوع من الأعمال يشكل أهمية خاصة، فهو عرف اجتماعي من ناحية، وفضيلة من الفضائل التي يحث عليها الدين القويم من ناحية أخرى لا تقل أهمية عن الأولى، إذ يشكل ثقافة راسخة لدى المواطنين والمواطنات في المملكة.

لماذا أقول إن جائحة كورونا كانت فرصة للتأكيد على ذلك إذن

ولعل من أهم ما يمكن أن نشير إليه هنا، هو أن آخر مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مجال العمل التطوعي، أنها أحييت فعاليات اليوم السعودي والعالمي للتطوع من خلال تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة في مختلف مناطق المملكة بالتعاون مع الجهات الحكومية والقطاع غير الربحي، وكان من ضمن هذه المبادرات على سبيل المثال لا الحصر: مبادرة (جقلها) والتي تعنى بترميم المنازل والمدارس في عدة مدن بالمملكة، إضافة إلى مبادرة (لتكن أنقى) حيث جاءت ضمن سلسلة من المبادرات التي تحث على تنظيف قاع البحر، وتعزيز مفهوم المحافظة على نظافة البيئة لدى أفراد المجتمع، ومبادرة التوعية الصحية (صحتك تهمنا) ومبادرة التشجير (غرس يدوم)، وغيرها من المبادرات التطوعية المتنوعة التي جنيها من خلالها ثمار تعاون وتكاتف أبناء هذا الوطن المعطاء.

وإنه لمن دواعي سروري أن أرى هذه الجهود التطوعية التي يبذلها المواطنون والمواطنات وكل من يقيم على أرض هذا الوطن الغالي، لأن ذلك يدل على استشعارهم لقيمة الأعمال التطوعية الدينية والاجتماعية والتنمية والاقتصادية، ولا أنسى أن أشير إلى منصة العمل التطوعي التي أطلقتها الوزارة بتاريخ ٣١ مارس ٢٠٢٠، 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، كما أنها تتضمن ضماناً حقوقياً للجهات والمتطوعين من حيث توفير الفرص المناسبة وإبراز الجهود العظيمة وتشجيع المتطوعين باحتساب ساعاتهم التطوعية وتوثيقها في شهادات محفزة، وتضم كذلك بنكاً للأفكار التطوعية المتنوعة الأمر الذي يساهم في تعزيز الترابط بين المتطوع وميادين التطوع، ويسهل خلق فرصة التجربة والمشاركة وبذل العطاء من خلالها. كل تلك العوائد والمنافع الجمة تضمها المنصة الوطنية للعمل التطوعي من أجل مجتمع مترابط ومتعاون على التأخي وعكس صور الوفاء والولاء للوطن.

الجواب هنا يكمن في أن البعض لم يكن على قناعة تامة تجاه قيمة هذه الممارسات والأعمال المجتمعية بل والقطاع التطوعي بأكمله وذلك من حيث مساهمته الاقتصادية وتحريكه الفاعل لعجلة التنمية المجتمعية، لا سيما أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ قد أكدت على أهمية التطوع والعمل التنموي غير الربحي، وحثت على تنمية هذا القطاع وتحفيزه وتمكينه من أداء أدوار أعمق بحيث تعود نتائجه بالنفع والخير لكافة مكونات هذا المجتمع، وعند بداية هذه الجائحة شرعت كل القطاعات في السعي لتنفيذ مبادراتها من أجل الحد من تفشي هذا الوباء، والإسهام في استمرارية ودفع الحياة العملية للحفاظ على التوازن الصحي والاقتصادي، الأمر الذي استنزف الكثير من الموارد المالية والمادية، وعندها كان رأي الأغلبية هو أن يتداعى هذا القطاع في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة التي فرضتها هذه الجائحة، وما بعد الجائحة من تداعيات سلبية، غير أن هذا القطاع خالف أغلب التوقعات؛ فظل صامداً أمام كافة التحديات التي انهارت أمامها اقتصاديات عظيمة وكيانات كبرى، بل وكان هذا القطاع من أهم القطاعات التي ساهمت بالكثير من المبادرات المجتمعية التي واجهت هذه الجائحة وحافظت على الاستقرار الاقتصادي والصحي والأمني والغذائي خلال فترة سريان الحظر الكلي أو الجزئي للتجول وما بعد انتهاء تلك الفترات. ومن هنا برز بشكل جلي دور وأهمية العمل التطوعي والذي يؤكد على ضرورة التوجه نحو تحقيق التنمية المستدامة من خلال إحداث التغييرات الجوهرية في البناء الاجتماعي والثقافي وأساليب الإنتاج، ورفع الإحساس بالمسؤولية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته الحكومية والخاصة، فالعمل التطوعي في حقيقته يشير بشكل واضح لتحضر الأمم وتقدمها وازدهارها، والانخراط فيه مطلب حيوي من متطلبات الحياة المعاصرة.

منصة مسار خدمات إلكترونية

متعددة للتكامل بين الجهات الحكومية والارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق الشفافية العالية

أتمتة وتوحيد الإجراءات وتعزيز التحول الرقمي عبر المنظومة الوطنية تماشياً مع رؤية المملكة 2030

سلسلة من الخدمات.

إمكانية الوصول للخدمات في أي وقت وأي مكان ومن خلال أجهزة الحاسب والأجهزة الذكية.

تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تسهيل الخدمات على جمهور المستفيدين من خدماتها سواء شريحة الموظفين أو المستفيدين من تلك الخدمات والجهات الحكومية، ومن جملة تلك الخدمات التي أطلقتها الوزارة في مجال التحول الرقمي والجهد الإلكتروني منصة «مسار»، والتي تحتوي على العديد من الخدمات الإلكترونية التي تهدف إلى تسهيل التعامل معها من قبل المستفيدين.

منصة مسار:

هي منصة إلكترونية تخدم الجهات الحكومية والموظفين والأفراد في المملكة من خلال تقديم خدمات إلكترونية معتمدة، وقد أنشئت منصة مسار تماشياً مع رؤية المملكة 2030، وتفعيلاً للتوجه الحكومي، وتهدف إلى أتمتة وتوحيد الإجراءات وتسهيلها لجميع الجهات، وذلك من أجل خلق مجتمع حيوي وبيئة عمل جاذبة، من خلال تحسين أداء الكوادر الحكومية وتحقيق التميز والجودة في أداء الأجهزة الحكومية، وذلك ما تسعى إليه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال تعزيز التحول الرقمي عبر المنظومة الوطنية الإلكترونية، ومن أبرز العمليات التي تضطلع بها منصة مسار، التعيين والتقاعد وإدارة الأداء والترقيات والنقل والإجازات والابتعاث والتدريب والتعاقب الوظيفي ونهاية الخدمة.



الأهداف الاستراتيجية للمنصة:

تمكين الجهات الحكومية من أداء الأدوار المنوطة بها في تطوير كوادرها.
تمكين الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أداء دورها الرقابي و الاستشاري في التطوير والتعليم.
التكامل مع نظام الابتعاث في وزارة التعليم (سفير).
رفع مستوى الشفافية والعدالة بين موظفي القطاع العام.

التطلعات:

خدمة إلكترونية تمكن المستخدمين من رفع التطلعات ومتابعتها والرد عليها من قبل الجهات المعنية، وتتمحور أهداف هذا الجانب من المنصة في التكامل بين الجهات الحكومية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لخدمة المستفيد ورفع مستوى الشفافية والعدالة، مع إمكانية استرجاع البيانات والتحقق من صحة الإفادة من الجهات ذات العلاقة إلكترونياً، وبعد المستفيد من هذه الخدمة الجهات الحكومية والمواطن والمقيم.

ويستفيد من هذه الخدمة عبر منصة مسار الموظف الحكومي وصناع القرار.

تخطيط القوى العاملة:

خدمة إلكترونية تساعد في تقييم احتياج المنظمة من القوى العاملة، والتخطيط الإستراتيجي لتنظيم القوى العاملة وتهدف هذه الخدمة إلى المساهمة في بناء المؤشرات اللازمة التي تدعم اتخاذ القرار، ويستفيد من هذه الخدمة موظفي الموارد البشرية في الجهات الحكومية وصناع القرار.

إشغال الوظائف بالترقية:

حيث يتم من خلال هذه الخدمة تحديد الوزن الثابت لإدارة الأداء واعتماد المعايير والأوزان للجهات الحكومية من قبل الوزارة فيما يكون دور الجهات الحكومية في تشكيل لجان الاعتماد وتحديد المعايير والأوزان ونسبها وطرح الوظائف واعتمادها والمفاضلة للمراتب 11 و 12 و 13، والمفاضلة للمراتب العاشرة فما دون، والترقية بالترشيح المباشر للمراتب الثلاثة عشر (13) فما دون، و الترقية بالترشيح المباشر للمراتب (14 و 15)، وإعداد محاضر الترقيات، فيما يتاح لموظفي الجهات الحكومية المستفيدة من الخدمة إدخال الرغبات الوظيفية، والاطلاع على النتائج ومعرفة حالة النقاط للمسبوقين، ويستفيد من هذه الخدمة الموظف الحكومي والجهات الحكومية.

إشغال الوظائف بالنقل:

تُعنى بأتمتة عملية النقل الداخلي أو الخارجي بين الجهات سواء كان ذلك بترقية أو بدون ترقية. وعندما نستعرض أهم المستهدفات لهذه الخدمة فهي حوكمة عملية النقل بالكامل بجميع أنواعها، وتطوير إجراءات النقل، وتسهيل عملية الربط بين الجهات بإجراءات النقل. وقد أطلقت هذه الخدمة لتحقيق الفائدة للموظف الحكومي والجهات الحكومية.

سجل الموظف:

وتقوم هذه الخدمة بعرض وتصحيح وتعديل بيانات وعمليات ومؤهلات الموظفين الحالية والتاريخية في قاعدة بيانات الوظيفة العامة، أما عن أهدافها فتتمثل في ضمان سلامة بيانات الموظفين، وضمان الحصول على البيانات الوظيفية واستدامة حداثتها، وإطلاع الموظف الحكومي على بياناته في الوظيفة العامة وإمكانية تحديثها، وضمان دقة نتائج الإجراءات الأخرى، ويستفيد من هذه الخدمة الموظف الحكومي والجهات الحكومية.

تتمثل أهم الأهداف الاستراتيجية للمنصة في إعادة هندسة الإجراءات والعمليات وضمان سلامتها وتوحيد الخدمات الخاصة تحت منصة واحدة، بما يسهم في رفع الأداء والتكامل وتحسين تجربة المستخدم، مع تحقيق مستوى أعلى للعدالة والشفافية بين موظفي القطاع العام، وإيجاد إمكانية عالية للتوسع في الخدمات والبيانات والمستخدمين، وبناء لوحات ومؤشرات قياس لتحقيق دعم اتخاذ القرار، وأتمتة عمليات الموارد البشرية، والمساهمة في خلق بيئة عمل لا ورقية، و ضمان الحصول على البيانات الوظيفية واستمرارية حداثتها مع توحيد تجربة المستخدم من خلال منصة واحدة.

أهم المميزات:

تمكن منصة مسار الجهات الحكومية من إدارة صلاحياتها في المنصة، والاعتماد على قاعدة البيانات المركزية في الوظيفة العامة، وتحقيق الصلاحية الكاملة للجهات الحكومية في تحديد المختصين للعمل على خدمات المنصة، وإمكانية الوصول في أي وقت وأي مكان من خلال أجهزة الحاسب والأجهزة الذكية.

المنصة الرقمية لإدارة الموارد البشرية الحكومية:

عندما نستعرض أهم خدمات المنصة الخاصة بالموارد البشرية فهي تشمل المسابقات الوظيفية، وتأهيل المتميزين، التعليم والتطوير، والتطلعات، وتخطيط القوى العاملة، وإشغال الوظائف بالترقية، وإشغال الوظائف بالنقل، وسجل الموظف، وعمليات الوظائف، وتحقيق الخدمة، وإدارة الأداء، والتعاقب الوظيفي.

01 المسابقات الوظيفية

تمكن هذه الخدمة الجهات الحكومية من تحديد معايير أكثر مرونة في الإعلانات الوظيفية من خلال الاختيار من إطار موحد للمعايير، وتهدف إلى رفع جودة المرشحين وإتاحة اختيار أفضل الكفاءات، وتمكين مسؤولي التوظيف في الجهات الحكومية المختلفة من توظيف أكفاء المتقدمين، كما تمكن الجهات الحكومية من التحكم في أعداد المتقدمين، وبعد المستفيد من هذه الخدمة في المقام الأول وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات الحكومية الأخرى.

02 تأهيل المتميزين:

تُعنى بمساعدة الجهات الحكومية على المشاركة لتأهيل الخريجين المتميزين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم، وإكسابهم المعرفة للارتقاء في الأداء الوظيفي، والتي عادة يتطلب اكتسابها من 4 إلى 5 سنوات لتكون في 18 شهراً، وتهدف إلى مشاركة الجهات الحكومية في إعداد الكوادر البشرية المميزة والمؤهلة عملياً لتسهيل انضمامهم للجهات الحكومية، وتطوير مهارات المشاركين وإكسابهم الخبرة والمعرفة اللازمة خلال مدة البرنامج وتقديم الدعم المستمر للجهات الحكومية بالكوادر المتميزة لرفع مستوى الأداء الوظيفي.

03 التعليم والتطوير:

الخدمة آلية موحدة لإعداد الخطط التدريبية على مستوى الجهة، وتقديم طلبات الالتحاق ببرامج التطوير والإعداد الأكاديمي بما يتوافق مع معايير ومتطلبات اللائحة التنفيذية للموارد البشرية وتتمثل أهدافها في:



عمليات الوظائف:

إظهار الوظائف المحدثة حسب قوائم وزارة المالية سنوياً، وإتاحة إجراء عمليات التحويل والخفض وغيرها للوظائف، أو التصحيح في سجلات الوظائف في قاعدة بيانات الوظيفة العامة.

وتشكل أهداف هذه الخدمة المندرجة مع خدمات المنصة في:

ضمان سلامة تطبيق إجراءات الوظائف.
تكمّل عمليات الوظائف مع وظائف الميزانية.
تحقيق بيئة عمل لا ورقية.
توحيد عمليات الوظائف من خلال منصة واحدة بين الجهات الحكومية وذلك ما يجعل الجهات الحكومية تشكل المستفيد الأول من هذه الخدمة.

ويستفيد من هذه الخدمة الموظف الحكومي والجهات الحكومية.

تحقيق الخدمة:

تحقيق خدمات الموظف الحكومي بالتكامل مع المؤسسة العامة للتقاعد، والمساهمة في تسوية مستحققاته، وطباعة بيان الخدمة إلكترونياً، وتتمثل أهداف هذه الخدمة في:

تقليل الوقت المستغرق لتحقيق الخدمة.
عدم الحاجة لمراجعة الموارد البشرية لإتمام الإجراء.
تحقيق ممارسات الموارد البشرية بأسلوب عصري وحديث.

ويستفيد منها موظفي الموارد البشرية بالجهات الحكومية، والموظف الحكومي، والمؤسسة العامة للتقاعد.

إدارة الأداء:

تمكن هذه الخدمة الجهات الحكومية من إدارة كامل مراحل وإجراءات دورة الأداء بشكل آلي، ومتابعة الالتزام بتطبيق أسس ومعايير ومستويات تقييم الأداء، حيث تهدف هذه الخدمة إلى:

آلية موحدة لجميع الجهات الحكومية لإدارة عملية تعاقب الوظيفي لشغل المناصب الإشرافية والحساسة وتمثل أهدافها في:

ضمان توفر بديل في المناصب الحساسة والإشرافية.
تخطيط التعاقب الوظيفي لشغل المناصب.
تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية.
المساعدة في اتخاذ القرار وتخطيط القوى العاملة والتطوير والتعلم.
بناء مؤشرات تساهم في دعم اتخاذ القرار.

ويستفيد من هذه الخدمة أخصائيو الموارد البشرية بالجهات الحكومية، ومنسق التعاقب الوظيفي، وصناع القرار.

رعاية الأحداث الجانحين

تقويمٌ أخلاقي.. وتمكينٌ مستقبلي

04

مبادرات متجددة..
تأهيل وتمكين

03

المستهدفات
والإنجازات

02

التعامل مع الأحداث..
السياسات والتوجهات

01

المملكة العربية السعودية
ورعاية الأحداث

المملكة العربية السعودية ورعاية الأحداث:

تبذل المملكة العربية السعودية جهوداً ملموسة في التعامل مع جنوح الأحداث ورعايتهم، ويظهر ذلك جلياً على صعيد تطوير العديد من التشريعات الخاصة التي تتمشى في معظمها مع أكثر التشريعات تقدماً وتفصيلاً في التعامل مع هذه الفئة، أو على مستوى البرامج والأنشطة الصحية والتربوية والتعليمية والمهنية والدينية والفنية والاجتماعية الموجهة للأحداث، وما يرافقها من خدمات اجتماعية ونفسية، وتطوير اللوائح الداخلية لمؤسسات الرعاية، ويأتي ذلك كله تحت سياسات مدروسة لحماية الطفولة والناشئة وضمان سلامة نموها انطلاقاً من تعاليم الدين الإسلامي.

التعامل مع الأحداث.. السياسات والتوجهات:

تعد المرحلة العمرية للأحداث مرحلة حرجة تعج بالتقلبات النفسية والانفعالات العاطفية، لذا كان من الضرورة التعامل معها بطريقة مدروسة بعناية تكفل إحراز النتائج المرجوة منها، وتقوم على عدد من المبادئ الأساسية أبرزها ما يلي:

وتمكينه، ويتعين على من يعمل في المؤسسة أن يكون قدوة للحدث في سلوكه وعلاقاته، ويشكل له نموذجاً إيجابياً يحتذى به، كما يتعين عليه تكوين علاقة إيجابية مع الحدث أساسها الاعتراف بإنسانيته وتقبله وتأسيس ثقافة التسامح والتفاهل، بدون الموافقة حتماً على سلوكياته الجانحة، ويتطلب تنفيذ هذا المبدأ حسن اختيار هؤلاء العاملين لتحقيق النضج النفسي والتوازن الذاتي والقدرة على التواصل الإيجابي.

7- بناء مناخ إنساني إيجابي في المؤسسة والالتزام بالرفق أسلوباً ومنهجاً، بالقول والفعل، اتباعاً لتوجيه نبينا محمد صلى الله عليه وسلم "ما كان الرفق في شيء إلا زانه، ولا نزع من شيء إلا شانه"، وبذلك يتحول جو المؤسسة إلى مناخ علاجي يخلص الحدث من مشكلاته وصراعاته ويطلق طاقات نموه الإيجابي.

8- التعرف بوضوح على الوظائف والأهداف الرعائية التنموية لكل الأنشطة على اختلافها داخل المؤسسة وخارجها، ودور كل منها في البرنامج والعمل على التخطيط لها وممارستها على هذا الأساس، وليس مجرد ملء فقرات البرامج وإشغال وقت النزلاء.

1- غرس قيم الدين الإسلامي في نفوس الأحداث وتعزيز إيمانهم من خلال التأكيد على إيجابيات هذا الدين على صعيد الذات والجماعة والعمل، وتقويم شخصياتهم وسلوكهم بما يكرم إنسانيتهم.

2- النظر للحدث الجانح بنظرة التأهيل والتمكين وصولاً إلى صلاح النفس والجماعة، ولا ينظر إليه بنظرة الخطيئة والعقوبة.

3 - العمل على علاج الانحرافات السلوكية، وتحقيق الاندماج الاجتماعي للوصول إلى بناء الأهلية الاجتماعية للحدث شخصياً وأسرياً ومهنياً.

4- تنمية إحساس الحدث بالمسؤولية عن ذاته وأهله وجماعته، وغرس ثقته بنفسه واحترام ذاته والاعتزاز بكرامته الإنسانية.

5 - توجيه الجهود لاكتشاف قدرات الحدث وطاقاته وإمكاناته والدوافع الإيجابية والبناء عليها والعمل على تنميتها إلى أفضل حدودها، لأن إطلاق الطاقات هو أفضل السبل لحل المشكلات وتقويم السلوك.

6 - اعتبار مؤسسة رعاية الأحداث بيئة علاجية، حيث ينبغي استشعار المسؤولية الملقاة على عاتق الجميع لإصلاح حال الحدث الجانح

المستهدفات والإنجازات:

تعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تحقيق أسس التوجيه والإصلاح والتقويم والتأهيل الاجتماعي للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح من الجنسين ممن صدر بحقهم أحكام قضائية بالإضافة إلى تقديم أرقى الخدمات الاجتماعية للفئات المشمولة بالرعاية وذلك من خلال دور الملاحظة الاجتماعية، ودور التوجيه الاجتماعي، ومؤسسات رعاية الفتيات، حيث تهدف الوزارة إلى الآتي:

04

العمل على خفض نسبة دخول الأحداث إلى الدور وذلك بالتنسيق مع النيابة العامة والجهات المختصة.

03

العمل على خفض نسبة حالات العودة للجنوح بعد التأهيل.

02

العمل على زيادة الأحكام البديلة في القضايا للأحداث وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة والمحاكم

01

تقليل عدد دور الملاحظة الاجتماعية ومؤسسات رعاية الفتيات لتحسين فعالية وكفاءة الخدمات الاجتماعية.

الدور وذلك بالتنسيق مع المحاكم في المناطق، وتم التنسيق مع النيابة العامة بأن لا يتم القبض على المتهمين الأحداث وإيداعهم بدور الملاحظة الاجتماعية إلا في حالات التلبس والجرائم الكبيرة، إضافة إلى تعزيز الاعتماد على العقوبات البديلة بالتنسيق مع الجهات المختصة والعمل بها حسب ما ورد في نظام الأحداث.

ومن أبرز إنجازات الوزارة في مجال رعاية الأحداث ارتفاع نسبة النجاح لدى الأحداث في التعليم العام (للأشخاص المهيئين لذلك)، بالإضافة إلى انخفاض نسبة حالات العودة للجنوح بعد التأهيل وانخفاض أعداد دخول الأحداث إلى دور الملاحظة الاجتماعية ومؤسسات رعاية الفتيات، كما تم البدء بالمحاكمات عن بعد في

مبادرات متجددة.. تأهيل وتمكين:

حرصت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على إحداث نقلة نوعية في برامج الرعاية بحيث تعيد تأهيل الحدث الجانح من خلال تمكينه ليس على الصعيد التعليمي والمهني فقط، بل على صعيد التمكين النفسي والذاتي والاجتماعي والسلوكي، بحيث لا يقتفى بمجرد إقلاعه عن السلوك الخاطئ وإنما يكتسب جدارة إدارة الذات ومهارات الحياة التي تجعل منه مواطناً قادراً على بناء مستقبله ومنتمياً إلى مجتمعه ومشاركاً نشطاً في تنميته وتحسينه، أي يسترد جدارته الذاتية والاجتماعية التي يعد فقدانها أحد أبرز المقومات المولدة للانحراف، ومن أبرز مبادرات الوزارة في هذا المجال:

01 نمذجة وتجهيز خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للأحداث في المراكز والدور والمؤسسات بالشراكة مع القطاعين الخاص وغير الربحي.

02 تطوير إطار عمل لتنفيذ العقوبات البديلة للأحداث بهدف تقليل حالات الدخول وحالات العودة للأحداث.

وكما يبدو من التطور الإيجابي في انخفاض نسبة حالات عودة الأحداث وانخفاض أعداد دخول الأحداث للمؤسسات والدور هذا العام، فإن مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تسير في مسارها المرسوم لها وتحقق نجاحاً غير مسبوق نظير النظرة الثاقبة لدى صناع القرار بالوزارة وإحساسهم بالمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقهم فبارك الله في جهودهم وسدد خطاهم.





أمير منطقة الرياض يطلق مبادرة لتنمية المجتمع المحلي بالمحافظات «تمكين»

المحلي بالمحافظات «تمكين» وتهدف المبادرة إلى بناء خارطة حرارية عن الاحتياجات التنموية في المحافظات وتوحيد جهود كافة المعنيين لمعالجة الفجوة التنموية وبناء أهداف استراتيجية ومؤشرات تشارك فيها كافة المحافظات و معرفة المحافظات الأشد احتياجاً وتوجيه الدعم لها. ونوه سموه بأهمية المبادرة لتنمية المجتمع وتمكينه، متمنياً لهم التوفيق والنجاح.

استقبل صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز أمير منطقة الرياض مؤخراً في مكتبه بقصر الحكم، مدير عام فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الرياض الدكتور محمد بن عبد الله الحربي وأمين عام مجلس الجمعيات الأهلية بمنطقة الرياض عبد العزيز الزكري والمدير التنفيذي لجمعية ريف الخير أسامة الزعير. وخلال اللقاء، أطلق سموه مبادرة الأمير فيصل بن بندر لتنمية المجتمع

سمو أمير الحدود الشمالية يتسلم تقريراً حول أعمال فرع الوزارة بالمنطقة

استقبل صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن خالد بن سلطان بن عبد العزيز أمير منطقة الحدود الشمالية في مكتبه مؤخراً مدير عام فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المكلف بدر بن زعل التمام وعدد من المسؤولين، حيث تسلم سموه تقريراً حول أعمال الفرع خلال الفترة الماضية تضمن الجهود والخطط في مجال رعاية الأحداث والمسنين، وتأهيل الشباب والفتيات لسوق العمل، ودعم توظيف الوطائف، وتطوير وتفعيل منصة العمل التطوعي وتوثيق الجهود التطوعية.

وناقش سموه آليات تفعيل مبادرات ومشروعات الوزارة لتنمية القطاع غير الربحي في مسار تنمية وتطوير مسار الجمعيات الخيرية، ومسار الجمعيات المهنية، ومسار الجمعيات التعاونية وتذليل المشكلات والعوائق التي تحد من نموها والنهوض بمهامها بالصورة المنشودة وفق مستهدفات رؤية المملكة 2030. ونوه سموه بالدعم الذي يحظى به قطاع الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والقطاع غير الربحي، والجمعيات الخيرية من القيادة الرشيدة وتمكينها من تحقيق أهدافها التي أنشئت لأجلها من خلال تنفيذ برامجها وأنشطتها، وخدمة أكبر عدد من المستفيدين.

أمير منطقة الباحة يسلم 100 وحدة سكنية للمستفيدين بمجمع إسكان الملك عبد الله بالعقيق

سَلَّمَ صاحب السمو الملكي الأمير الدكتور حسام بن سعود بن عبد العزيز أمير منطقة الباحة رئيس اللجنة التنفيذية للإسكان التنموي بالمنطقة 100 وحدة سكنية بمجمع إسكان الملك عبد الله بمحافظة العقيق، بقيمة إجمالية بلغت أكثر من 50 مليون ريال. وشاهد سموه في بداية اللقاء عرضاً تفصيلياً عن المشروع، وما تم خلال مراحله من أعمال لجميع الجهات المشاركة التي تهدف بالمقام الأول إلى تقديم خدمات وحلول إسكانية تليق بالمواطن الكريم. وأكد سموه أن هذه المشاريع الموجهة بالمقام الأول للمواطن هي انعكاس لدعم خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود وسمو ولي عهده الأمين -حفظهما الله- لجميع برامج الإسكان التنموي. من جانبه أوضح مدير فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية شائق الشايق عن شكره لسمو أمير المنطقة على دعمه لكل ما يخدم المواطن داخل المنطقة، موضحاً دور فرع الوزارة بالمنطقة العمل على تأثيث مجمع إسكان الملك عبد الله التنموي في العقيق بالكامل، ويشمل تأثيث جميع الوحدات (الموكيت بجميع ملحقاته والأجهزة الكهربائية والأواني المنزلية) بتكلفة تأثيث إجمالية تجاوزت 3 ملايين ريال بواقع 30975.4 ريالاً للوحدة السكنية الواحدة.



أمير منطقة حائل يتوّج الفائزين بجائزة «بصمة» في نسختها الثالثة

تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير عبد العزيز بن سعد بن عبد العزيز أمير منطقة حائل، وحضور معالي نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لقطاع التنمية أ. ماجد بن عبد الرحيم الغانمي، وعدد من أصحاب المعالي الوزراء، أقيم مؤخراً حفل جائزة «بصمة» في نسختها الثالثة بفروعها الخمس. وحقق فرع «تميز» جائزة سموه والتي تستهدف الأفراد العاملين بالقطاعات الحكومية والأهلية نظير ما قاموا به من جهود لإنجاز المشروعات وتذليل الصعوبات وتفعيل دور منسوبيهم وإيجاد المناخ الإيجابي، وكان من ضمنهم سعادة مدير عام فرع الوزارة بمنطقة حائل الأستاذ فريح بن محمد العياد. وتهدف جائزة سمو أمير منطقة حائل «بصمة» إلى تحفيز وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة العالية بالمجتمع، حيث تُمنح للمشروعات التي أحدثت نقلة نوعية في مسيرة التنمية المستدامة بالمنطقة.



م. الراجحي يجتمع مع وزير العمل والسياسات الاجتماعية الإيطالية

لمناقشة تسليم أجندة أعمال رئاسة مجموعة العشرين لجمهورية إيطاليا

عقد معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي اجتماعاً عبر تقنية الاتصال المرئي مع معالي وزير العمل والسياسات الاجتماعية في إيطاليا نونزيا كتالفو، وذلك لمناقشة تسليم أجندة أعمال رئاسة المملكة لمجموعة العشرين لجمهورية إيطاليا، وسط حضور سعادة وكيل الوزارة لشؤون العمل ورئيس مجموعة عمل التوظيف د. أحمد الزهراني. وعبر م. الراجحي خلال الاجتماع عن استعداد المملكة الكامل في تقديم الدعم المطلوب لجمهورية إيطاليا، لضمان انتقال سلس يضمن نجاح رئاسة إيطاليا لمجموعة العشرين لعام 2021م. بدورها قدمت معالي الوزير كتالفو أسمى آيات الشكر والعرفان لمعاليه على تعاونه في هذا الصدد، مشيدة بجهود المملكة خلال رئاستها للمجموعة في ظل ظروف انتشار جائحة فيروس كوفيد-19. واتفق الطرفان على ضرورة مواصلة مجموعة العشرين عملها لحماية العاملين من آثار الجائحة، والتعاون لاعتماد استراتيجية مشتركة لخلق وظائف جديدة، والمساواة في الأجور بين النساء والرجال، وتعزيز الحماية الاجتماعية للجميع، ووضع الإنسان في قلب أنماط العمل الجديدة.



م. الجاسر يكرم المتميزين.. ويدشن تطبيق «موارد» الخاص بمنسوبي الوزارة

ووجه الجاسر شكره وتقديره لجميع المشاركين والداعمين لعملية التحول الرقمي في الوزارة. من جانبه استعرض سعادة وكيل الوزارة للتحول الرقمي المهندس فيصل باخشوين أهم المحطات والإنجازات التي حققتها الوكالة خلال العام 2020م.

يذكر أن هذا اللقاء يأتي ضمن جهود وكالة التحول الرقمي للتواصل اجتماعياً مع موظفيها وشركائها في النجاح، لتعزيز أواصر العمل التشاركي وتكريم المتميزين بدعم كريم من الوزارة.

عقدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اللقاء السنوي لوكالة التحول الرقمي وسط حضور ورعاية معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. محمد بن ناصر الجاسر، وعدد من أصحاب السعادة وكلاء الوزارة. وكرم الجاسر خلال الحفل منسوبي الوكالة نظير ما تم تحقيقه من إنجازات خلال العام 2020م المنفرط. كما دشن الجاسر خلال الاحتفال تطبيق «موارد» للهواتف الذكية، والذي يتيح استخدام عدد كبير من الخدمات الذاتية للموظف بواجهات عصرية، دون قيود مكانية أو زمانية.



لقاح "فايزر" للمستفيدين بالدور الاجتماعية

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



بالتنسيق مع وزارة الصحة في المملكة، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حملة تطعيم لقاح فيروس كورونا لمستفيديها بالدور الاجتماعية، حيث بدأت بإعطاء اللقاح للمستفيدين منذ اعتماده من قبل الجهات الصحية في المملكة. وتهدف الحملة إلى تعزيز اتخاذ الإجراءات الاحترازية لمكافحة الوباء، وذلك للمحافظة على صحة المستفيدين من جميع الفئات في الدور الاجتماعية. وتأتي هذه الحملة ضمن الجهود الحكومية لمواجهة جائحة كورونا، والحد من انتشار المرض، حرصاً على سلامة المواطنين والمقيمين في أنحاء المملكة.

توطين المهن المحاسبية

توفير فرص عمل لائقة للكوادر الوطنية في سوق العمل

يوفر قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاص بتوطين منشآت القطاع الخاص والتي يعمل بها 5 عاملين فأكثر بنسبة 30% في المهن المحاسبية فرصة حقيقية لتمكين المواطنين من العمل وفق بيئة ملائمة وأمنة في سوق العمل السعودي.

01 يهدف إلى..

تعزيز التوطين المنتج والمستدام.

توفير فرص عمل للمواطنين العاملين في المهن المحاسبية.



02 يستهدف..

خلق ما يقارب عشرة آلاف فرصة وظيفية.

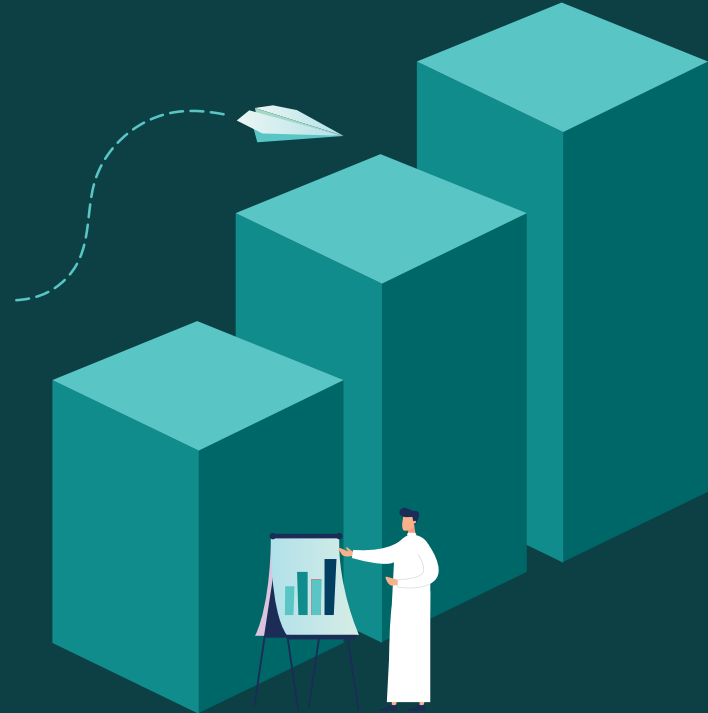
”مدير حسابات، مدير إدارة الزكاة والضرائب، مدير إدارة التقارير المالية، مدير الإدارة العامة للمراجعة، مراجع داخلي، محاسب تكاليف” وغيرها.

03 أبرز المهن المستهدفة:

ألا يقل الأجر عن 6,000 ريال سعودي لحملة البكالوريوس و4,500 ريال سعودي لحملة الدبلوم لاحتساب المحاسب السعودي في نطاقات.

حصول المحاسبين السعوديين على الاعتماد المهني من الهيئة السعودية للمحاسبين.

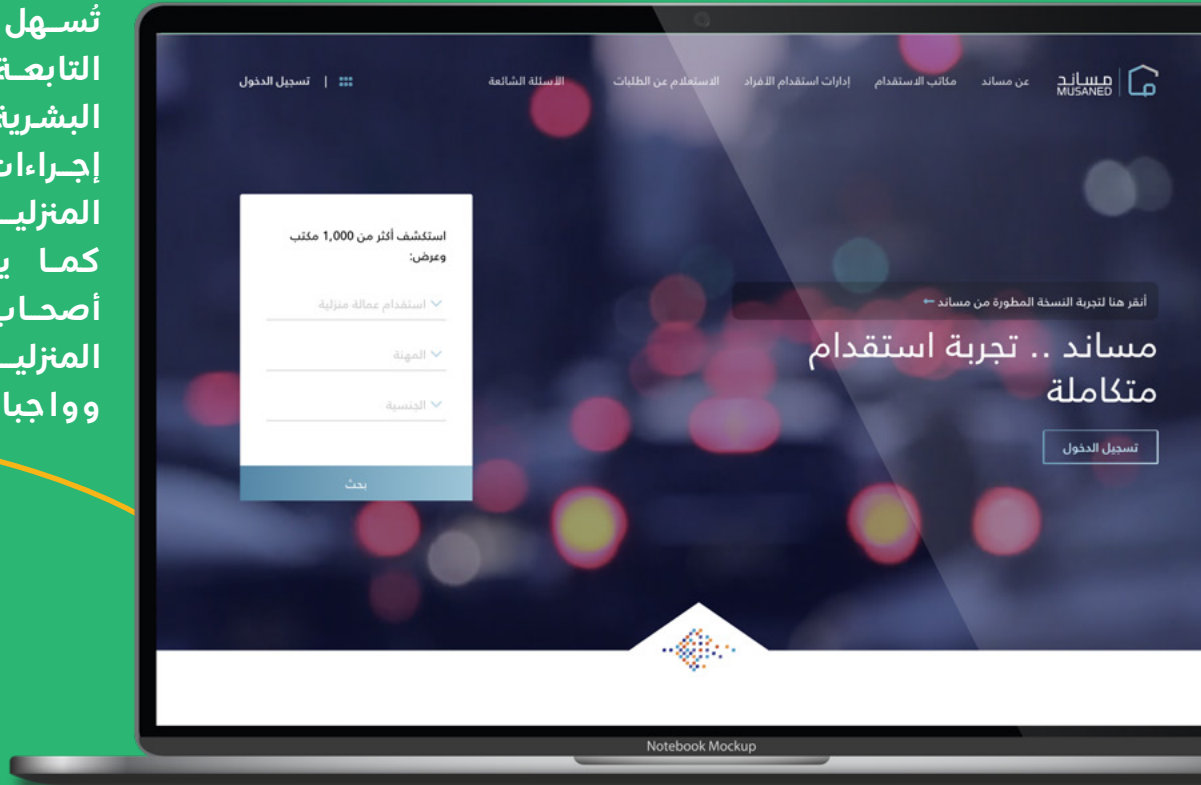
للمزيد.. يرجى الاطلاع على الدليل الإرشادي [اضغط هنا](#)



برنامج "مساند" للعمالة المنزلية

حلول ميسرة لتسهيل إجراءات الاستقدام

تُسهّل منصة "مساند" التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إجراءات استقدام العمالة المنزلية بشكل إلكتروني، كما يسهم برفع وعي أصحاب العمل والعمالة المنزلية بتوضيح حقوقهم وواجباتهم.



01 أبرز الخدمات:

خدمة التعاقد الإلكتروني:

لتسهيل التعاقد مع مكاتب الاستقدام الأهلية حول المملكة إلكترونياً.

التأشيرة الإلكترونية:

الحصول على تأشيرة عمالة منزلية جديدة أو بديلة أو معفاة وذلك بشكل إلكتروني.

التوثيق الإلكتروني:

تسهيل الربط والتعاقد بين مزودي الخدمة من مكاتب الاستقدام في المملكة ومكاتب التوظيف بالدول المرسلة للعمالة.

02 يتيح مساند للعميل استعراض كافة مكاتب

الاستقدام العاملة في المملكة.

03 يقدم خدمة الاستعلام عن طلبات التأشيرات المقدمة من خلال المنصة.

04 أبرز المهن التي يقدمها البرنامج:

“عامل منزلي، سائق خاص، عاملة منزلية، مربية، ممرض منزلي، ممرض منزلي، طبّاخ منزلي، طبّاخة منزلية، أخصائي علاج طبيعي، أخصائية علاج طبيعي، خياطة منزلية

للمزيد.. يمكنكم زيارة الموقع من خلال زيارة الرابط التالي:

<https://www.musaned.com.sa/ar>

معًا للرصد:

يتيح تطبيق معًا للرصد تقديم البلاغات عن أي مخالفة أو فساد في خدمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي قد تؤثر على الآخرين وعلى الوزارة نفسها.

يقدم تطبيق معًا للرصد خدمات:

- التبليغ عن مخالفات نظام العمل.
- التبليغ عن مخالفات السلامة والصحة المهنية.
- التبليغ عن مخالفات التوظيف.

معًا للقرار:

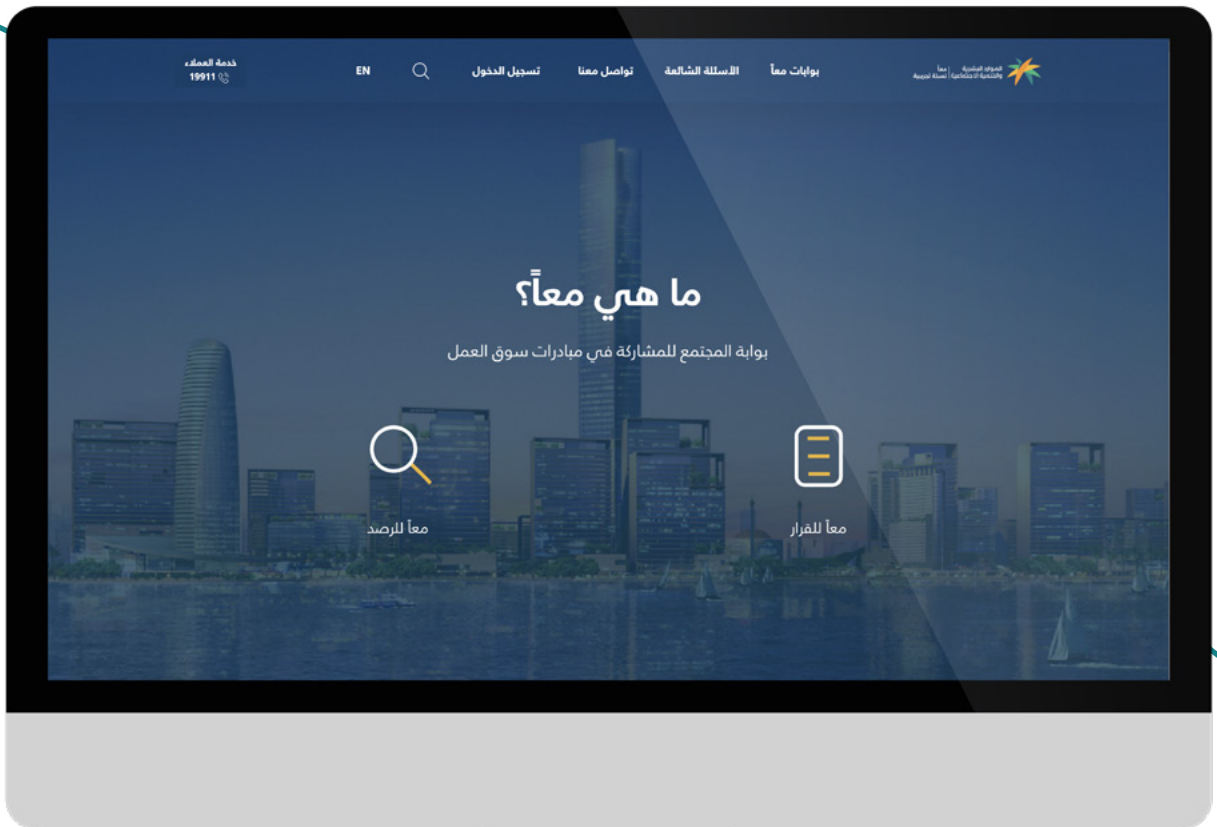
ترصد منصة معًا للقرار كافة المرئيات والمقترحات المرسلة من المواطنين والمقيمين بخصوص مسودات القرارات التي تعلنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قبل اعتمادها رسميًا، من أجل فتح المشاركة المجتمعية عند صناعة أي قرار.

تتبع المنصة استراتيجية الحكومة المفتوحة، وذلك لأجل تحسين حوكمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومؤسساتها الشقيقة، وتطوير خدماتهم.

للأيفون



للأندرويد:

حمل
التطبيق:

تعرف على مواد اللائحة التنفيذية بالخدمة المدنية

المادة 161:

السياسات والاستراتيجيات الحكومية الشاملة ونتائج عملية تقويم أداء الموظفين بهدف تحديد القدرات والكفاءات المطلوبة لتمكين الموظفين من تحسين أدائهم وإعدادهم لتولي مسؤوليات جديدة ضمن خطط التعاقد الوظيفي وبرامج تطوير القيادات، وتتولى إدارة الموارد البشرية في الجهة الحكومية الإشراف على تحليل تلك الاحتياجات لمواردها البشرية بجميع مستوياتهم الوظيفية.

المادة 169:

يشترط للتدريب في خارج المملكة ما يأتي:

- أ. أن يكون الموظف قد أمضى في الخدمة الحكومية مدة لا تقل عن سنة إلا إذا كان هناك مبررات كافية لحالات ترى الجهة الحكومية استثناءها من هذا الشرط بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ب. أن تتوافر في الموظف متطلبات برنامج التدريب المرشح له.
- ج. أن يلم الموظف باللغة التي يدار بها التدريب بدرجة تمكنه من الاستفادة منها.
- د. حصول الموظف على قبول من جهة التدريب.
- هـ. أن يكون للتدريب علاقة مباشرة بالعمل الذي يقوم به، أو بالعمل الذي يتم تهيئته للقيام به.
- و. على المتدرب أن يكون حسن السيرة محافظاً على سمعه بلاده مواظباً على تدريبه.

- أ. تلتزم الجهة الحكومية بتطوير وتدريب مواردها البشرية بصفة مستمرة والعناية بذوي الكفاءات والمواهب المتميزة.
- ب. على الجهة الحكومية السعي إلى منح مواردها البشرية فرصاً ملائمة للتطوير والتدريب لتنمية وتعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم في وظائفهم الحالية ولتمكينهم من تولي أدوار مستقبلية تدعم استراتيجية وأهداف الجهة الحكومية.
- ج. على الجهة الحكومية أن تكفل لموظفيها التفرغ التام لكل أشكال التطوير والتدريب في البرامج التي تقتضي طبيعتها ذلك.
- د. يرتبط نشاط التطوير والتدريب الوظيفي ارتباطاً مباشراً بالأهداف الاستراتيجية للجهة الحكومية.

المادة 162:

تحال إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جميع المنح التي تتلقاها الجهات الحكومية من جهات أجنبية، وذلك لدراساتها وتعميمها على الجهات الحكومية ذات العلاقة، وفي ما عدا ما تشتمل عليه المنحة من مزايا وضوابط فتسري عليها الأحكام المتعلقة بالتدريب والابتعاث في الخارج.

المادة 163:

يجب أن ينبثق تحليل الاحتياجات التطويرية والتدريبية عن

صفحة تهتم بإبراز جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

من أرقام وإحصائيات من خلال ما يتم رصده في الصحف اليومية

2370 منشأة مسجلة في منصة العمل المرن

حصت المنصة الوطنية للتبرعات " تبرع " منذ انطلاقتها منتصف عام 2020 على 251 ألف مستفيد و127 ألف متبرع

تدريب 1700 امرأة لتولي مناصب قيادية في المستقبل في القطاعين الحكومي والخاص.

قرار توظيف مهن المحاسبية سيوفر أكثر من 9800 فرصة عمل مع دعم يصل إلى 30% إلى 50% من الرواتب

ارتفاع عدد المستفيدين من مبادرة تسوية المخالفات مقابل رفع نسبة التوظيف إلى 2223 مواطناً.

صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف): أكثر من 6669 مستفيد حصلوا على شهادات مهنية احترافية في مجالات سوق العمل





الاحتراق الوظيفي.. إرهاق جسدي وعقلي

ما هو الاحتراق الوظيفي

يُعرّف "الاحتراق الوظيفي" بأنه حالة تصيب الموظف يفقد معها الرغبة في العمل وتترافق مع انخفاض مستوى الإنتاجية وتطور الأداء، كما أنها تصيبه بالإرهاق الجسدي والعقلي الناجم عن الحياة المهنية.

يؤثر الاحتراق الوظيفي على الإنسان في حياته الاجتماعية والأسرية فيدخل معها في مرحلة من التعب والإرهاق الجسدي والنفسي. وصنّفت منظمة الصحة العالمية "الاحتراق الوظيفي" كمرض لأنه يؤدي إلى الكثير من الأمراض الصحية والنفسية والاجتماعية.

وأدخل المحلل النفسي الأمريكي "هربرت فردنيرجر" في عام 1974 م مصطلح الاحتراق الوظيفي أو النفسي إلى حيز الاستخدام في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأمريكية.

علامات "الاحتراق الوظيفي"

- إحساس الموظف بتدني كفاءته وأدائه
- كثرة ظهور المشاكل الصحية عليه
- فقدان القدرة على التفكير والإبداع
- الصعوبات في الإدراك والاستيعاب
- الاحتراق الوظيفي يحولك من شخص إيجابي إلى شخصية سلبية
- يصبح الموظف كثير التذمر وينخفض معدل الرضا الوظيفي لديه

كيف تتجنب "الاحتراق الوظيفي"

- الالتزام بأوقات العمل يومياً
- تحديد أوقات محددة لمتابعة وسائل التواصل الإلكترونية والبريد الإلكتروني
- تهمل صحتك الجسدية والنفسية
- مقابلة الأصدقاء
- خذ روتين اليومي ومارس هوايات جديدة
- ممارسة الرياضة
- أخذ إجازة قصيرة للاستجمام واستعادة النشاط
- النوم بشكل مريح وكافي

أهم التطبيقات المفيدة

نشارككم أبرز التطبيقات الخاصة بالهاتف المحمول وذلك للاستفادة من الخدمات العديدة التي تقدمها وتوفرها تلك التطبيقات.

موارد

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية البشرية تطبيق "موارد" والذي يخدم منسوبي الوزارة بشكل أسرع حيث يمكّن المدراء من اعتماد مجموعة من الطلبات في وقت واحد، وفي أي وقت ومكان ويسهل البحث والتواصل على الموظفين وسبل التواصل معهم كما يقدم خدمات إدارة جميع الاعتمادات والموافقات الخاصة بمنسوبي الإدارة.

اعتمرنا

أطلقت وزارة الحج والعمرة تطبيق 'اعتمرنا' لتمكين الراغبين في أداء العمرة أو زيارة الحرمين الشريفين، ويمكن طلب إصدار تصاريح للدخول من خلال التطبيق لأداء العمرة والزيارة والصلوات وفق الطاقة الاستيعابية.

وطني

يتيح تطبيق وطني تقييم الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية

تأميني

تطبيق يقارن عروض وأسعار تأمين السيارات خلال دقائق لأكثر من 20 شركة تأمين معتمدة في المملكة وإمكانية الحصول على وثيقتك بشكل فوري.

نجم

يساعد تطبيق نجم بشكل مباشر في تسهيل عملية الإبلاغ عن حادث مروري وسرعة وصول محقق نجم لموقع الحادث في زمن قياسي وذلك بتحديد موقع الحادث بشكل دقيق وتسجيل رقم الحادث بشكل آلي ومن ثم تعيين المحقق الأقرب آلياً. ومن الممكن أيضاً متابعة حالة الحادث بشكل مباشر ابتداء من تبليغ الحادث وحتى وصول تقرير الحادث لشركة التأمين المعنية.

فعاليات

تطبيق "فعاليات" يوفر لك البيانات والمعلومات الخاصة بالأنشطة والمناسبات التي يجري تنفيذها في مناطق ومدن المملكة



وقعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مذكرة تفاهم مع المركز الوطني للوقاية من الأمراض ومكافحتها

وقعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اتفاقية تعاون مشتركة مع المركز السعودي لاستطلاعات الرأي

تحت رعاية معالي مساعد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية م. محمد بن ناصر الجاسر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تبرم مذكرة تفاهم مع الاتحاد السعودي للأمن السيبراني لحماية مواقعها من الهجمات الإلكترونية.

تعاون مشترك بين فرع الوزارة بالرياض والجمعية السعودية الأهلية "أيامى" لرعاية الأراامل والمطلقات

الموارد البشرية بالمنطقة الشرقية تقيم
مذكرة تفاهم لتوفير فرص تدريبية
ووظيفية للأيتام وذوي الإعاقة مع
الأكاديمية السعودية لفن الطهي "زادك"

استراتيجية سوق العمل



01 رؤية سوق العمل

سوق عمل جاذب للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، توفر للمواطنين فرص عمل مُنتجة وحياة كريمة، وتعزز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر، يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل

02 أهداف استراتيجية سوق العمل

خفض

معدل بطالة المواطنين

نمو

إنتاجية العامل

زيادة

المشاركة الاقتصادية للمواطنين

رفع

كفاءة سوق العمل

03 توجهيات إستراتيجية سوق العمل

تركز الاستراتيجية على إحداث إصلاحات جذرية في سوق العمل بشقيه العام والخاص.

لتحقيق أثر إصلاحات السوق، شملت الاستراتيجية جزم من المبادرات متدرجة على المدى القصير والمتوسط والطويل.

تعمل الاستراتيجية على تحفيز الطلب على الأيدي العاملة وخلق فرص العمل بالشراكة مع الجهات المشرفة على القطاعات وبرامج تحقيق رؤية المملكة 2030.

صمم نموذج الحوكمة للاستجابة للتغيرات في سوق العمل وللتنفيذ الفعال للقرارات المتعلقة بالسياسات.

يتركز نطاق الاستراتيجية على زيادة معدل المشاركة الاقتصادية ورفع المهارات والإنتاجية وتحسين كفاءة سوق العمل.

04 25 مبادرة لسوق العمل

05 مبادرات

ظروف العمل

02 مبادرات

مناخ النمو والاستثمار

03 مبادرات

تنشيط سوق العمل

03 مبادرات

البنية التحتية

05 مبادرات

القيم والمهارات

03 مبادرات

الاستخدام

03 مبادرات

منظومة التوظيف

01 مبادرات

الحوكمة

وكيل الوزارة لسياسات العمل م. هاني بن عبد المحسن المعجل:

قطاع مقاولات الصيانة والتشغيل من القطاعات الحيوية والمهمة المستهدفة بالتوطين في سوق العمل السعودي

أحدثت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حراكاً ملموساً من حيث تنظيم سوق العمل وإصلاحه بما يضمن بناءً ليصبح أكثر مرونة وجاذبية وتمكيناً وتنمية للكفاءات البشرية فيه، وزيادة تنافسيته والفرص الوظيفية للمواطنين. وأطلقت الوزارة عدة قرارات ومبادرات منها "مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية وهي إحدى مبادرات الوزارة لبرنامج التحول الوطني، وتستهدف المبادرة جميع العاملين في سوق العمل، وتقدم ثلاث خدمات أساسية: "خدمة التنقل الوظيفي، وخدمة الخروج والعودة، والخروج النهائي". كما أضافت الوزارة المادة 41 في اللائحة التنفيذية لنظام العمل، والخاصة بتنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وتشمل المادة "41" جميع العاملين في المنشآت والقطاعات المتضررة من التدابير الاحترازية لفيروس كورونا.. كما أصدرت الوزارة قراراً يقضي برفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في (نطاقات) من 3,000 ريال إلى 4,000. في هذا العدد نستضيف سعادة المهندس هاني المعجل وكيل الوزارة لسياسات العمل للحديث أكثر حول هذا الحراك وقرارات الوزارة الأخيرة بشأن سوق العمل السعودي.

تحت أي ظرف تستخدم المادة "41" من نظام العمل؟

تستخدم هذه المادة في حال اتخذت الدولة وفق ما تراه أو بناءً على ما توصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم الحالة أو ذلك الظرف مما يشمل وصف القوة القاهرة.

حدثنا عن دعم الوزارة للمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر أثناء أزمة كورونا والتي أسهمت في بقائها وزيادة نموها؟

لا شك أن المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر كانت ولا زالت من أهم الفئات التي تسعى منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لدعمها وتمكينها ولا سيما أثناء الجائحة كونها من أكثر الفئات تضرراً من تداعياتها. أحد أبرز القرارات التي أصدرتها الوزارة لدعم المنشآت الصغيرة هو الإعفاء من المقابل المالي للمنشآت التي لديها 9 عمالة فأقل، بالإضافة إلى العديد من المبادرات التي تم إطلاقها خلال الجائحة لدعم هذه المنشآت ومنها على سبيل المثال، حماية العاملين من الفصل عن طريق تعويض ساند وتقديم تمويلات ميسرة وسريعة للمنشآت الصغيرة والناشئة، الجديدة والقائمة من قبل بنك التنمية الاجتماعية.

ماهي مبادرة الاحتساب الفوري لتوظيف السعوديين في نطاقات؟

هذه المبادرة هي أحد المبادرات التي أطلقتها الوزارة ضمن حزمة المبادرات التي تعد استجابة سريعة لتخفيف تداعيات الجائحة وأثارها على سوق العمل. وتهدف هذه المبادرة إلى دعم منشآت القطاع الخاص وذلك من خلال الاحتساب الفوري لتوظيف السعوديين في نطاقات بشكل آلي كنوع من التسهيل والتخفيف على المنشآت المتعثرة نتيجة الأزمة.

في البداية نرحب بكم ونسعد باستضافتكم في هذا اللقاء.. وسؤالنا الأول حول إطلاق الوزارة مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية.. بوجدنا أن نتعرف أكثر عليها وما هو الهدف من إطلاقها؟

مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية هي أحد أهم المبادرات التي أطلقتها الوزارة لدعم حقوق العاملين وأصحاب العمل على حد سواء، وتهدف إلى تأسيس العلاقة بين العامل وصاحب العمل في القطاع الخاص على مبدأ العلاقة التعاقدية وتنظيم العلاقة وفقاً لعقد العمل بين الطرفين. وتم العمل على هذه المبادرة بالاستفادة من أفضل الممارسات الدولية بهذا الشأن بما لا يتعارض مع نظام العمل السعودي ويعزز من تنافسية وجاذبية سوق العمل السعودي. كما تدعم هذه المبادرة رفع الإنتاجية للعاملين وحماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية.

أصدرت الوزارة قراراً بإضافة المادة "41" إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل.. لماذا أضافت الوزارة هذه المادة؟

أضافت الوزارة هذه المادة بهدف تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة، فهي جاءت لتكون نضاً من نصوص اللائحة التنفيذية لنظام العمل كما أنها جاءت مواكبة للأحداث التي تمر بها المملكة والعالم أجمع وما صاحبها من تدابير وقائية وإجراءات احترازية لمواجهة أي حدث استثنائي يوصف بأنه قوة القاهرة، والحمد لله أسهمت هذه المبادرة بعدم استغناء الشركات عن العاملين السعوديين في ذروة الأزمة.

أصدرت الوزارة قرارًا يقضي بتعديل نسب التوظيف في نشاط «مقاولات الصيانة والتشغيل» برنامج تحفيز المنشآت لتوظيف الوظائف «نطاقات» بزيادتها بنسبة 3% ما هو الهدف من هذا القرار؟

يهدف القرار الوزاري إلى تعديل نسب التوظيف في نشاط مقاولات الصيانة والتشغيل في برنامج نطاقات لتوظيف الوظائف وفقا لحجم المنشآت ونطاقها. وذلك لتبدأ من 15% للأخضر المنخفض، حيث كانت 12% أي أن الزيادة في نسبة التوظيف بمعدل 3%. وهو ما يتوافق مع الدراسات والأبحاث التي تمت بالوزارة على قطاع مقاولات التشغيل والصيانة واعتبار هذا القطاع أحد القطاعات التي تستقطب المواطنين.

ويستهدف القرار جميع المنشآت التي تمارس نشاط مقاولات الصيانة والتشغيل والتي تقدر بـ 23 ألف منشأة مختلفة الأحجام من صغيرة إلى عملاقة. وهو من القطاعات الحيوية والمهمة بسوق العمل حيث يعمل فيه أكثر من 400 ألف عامل. ويعتبر هذا القطاع من القطاعات الهامة، حيث يقدر حجم مشاريع الدولة فيه أكثر من 6000 مشروع حكومي، لذلك القطاع مستهدف مهم بالتوظيف. وللتأكد من عدم تأثر المنشآت بهذا القطاع فقد تم منح المنشآت العاملة في هذا القطاع المهلة الكافية لتعديل وتحسين نسب التوظيف لديها بما يتوافق مع توجهات الوزارة في هذا القرار.

كلمة أخيرة في نهاية اللقاء؟

أود أن أشكركم على جهودكم في تسليط الضوء على ما تقوم به منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أعمال ومبادرات وجهود حثيثة لدعم سوق العمل السعودي وتمكين المواطنين والوافدين في سوق العمل تماشياً مع مستهدفات مملكتنا الغالية لتحقيق رؤية 2030 ونتطلع في العام القادم إلى تحقيق المزيد بمشيئة الله تعالى.

ما هو برنامج أجير.. ومن يستهدف؟

أجير هو برنامج يهدف إلى تنظيم وإدارة العمل المؤقت والموسمي وتبادل العمالة بين منشآت القطاع الخاص عبر منظومة متكاملة لتيسير الوصول إلى القوى العاملة داخل المملكة وتلبية احتياج سوق العمل.

يستهدف برنامج أجير جميع المنشآت في سوق العمل الراغبة في الحصول على عمالة مؤقتة أو موسمية من داخل المملكة بطريقة نظامية عن طريق استعارتهم من المنشآت الأخرى.

ما هي الخدمات التي يقدمها برنامج أجير؟

يقدم أجير برنامج أجير أكثر من 10 خدمات وأهمها:

تصريح خدمات العمالة (الإعارة)

تصريح خدمة التناول

تصريح العمل المؤقت للمرافقين

تصريح العمل المؤقت للزائرين السوريين

تصريح العمل المؤقت خلال فترة الخلافات العمالية

تصريح إسناد السعوديين

تصريح العمل المؤقت في المواسم

سوق العمل الافتراضي

أصدر معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية قرارًا وزاريًا يقضي برفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في (نطاقات) من 3,000 ريال إلى 4,000 ريال كيف ترون هذا القرار؟

تقوم الوزارة بشكل دوري بمراجعة الأجور الشهرية (الحد الأدنى) في برنامج نطاقات وكيفية احتساب التوظيف وتعديلها بناء على متغيرات سوق العمل وعوامل أخرى اقتصادية، استجابة لفرص التوظيف في القطاعات المختلفة وتعد هذه المبادرة من أهم المبادرات التي تصب في مصلحة الاقتصاد الوطني بوجه عام والتوظيف بوجه خاص، ولرفع جاذبية بعض الوظائف ذات الدخل المنخفض للسعوديين، ويتضمن القرار:

01 رفع الحد الأدنى لاحتساب العامل السعودي بواحد صحيح من

3000 إلى 4000 ريال

02 احتساب العامل السعودي صاحب الأجر 3000 ريال بنصف

عامل في برنامج نطاقات

03 معادلة احتساب في نطاقات بناءً على الأجر الشهري ويتم

احتساب العامل على أساسه

د. أبو ثنين يكرم منسوبي وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل والجهات الشريكة بمناسبة إنجاز كافة مشاريع الخطة التشغيلية لعام 2020

كرم معالي نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لقطاع العمل د. عبدالله بن ناصر أبو ثنين، مدراء وأعضاء المشاريع وملاك المبادرات بمناسبة استكمال وإنجاز مشاريع الخطة التشغيلية لعام 2020 والتي بلغ عددها (35) مشروعاً، وسط حضور سعادة وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل أ. سطاتم بن عامر الحربي، ووكيل الوزارة المساعد للتفتيش أ. بندر بن صالح الشويعر وعدد من المسؤولين، كما شمل التكريم عدداً من منسوبي الوزارة وممثلي الجهات الحكومية الأخرى الذين ساهموا في نجاح مبادرات الوكالة وعلى رأسها مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية.

ونفذت وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل خلال العام 2020 عدة مشاريع مهمة منها: "مشروع العقد الموحد وتوثيق العقود، ومشروع استكمال تطبيق برنامج حماية الأجور على جميع المنشآت وإطلاق منصة مدد، وتطوير الملف الوطني والسياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، ودليل امتثال أصحاب العمل، ومشاركة القطاع الخاص في تدقيق لوائح العمل، ومشروع التقييم الذاتي، وإطلاق تمام لايت"، وعدد من المشروعات الأخرى التي تهدف لرفع كفاءة سوق العمل وحماية حقوق العاملين ورفع امتثال المنشآت للأحكام النظامية والقرارات الوزارية، ومن ذلك مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية التي تستهدف تحقيق رؤية المملكة 2030 في بناء سوق عمل جاذب وتمكين وتنمية الكفاءات البشرية وتطوير بيئة العمل.

أ. الغانمي يكرم الفريق المساهم في إنجاح اليوم السعودي والعالمي للتطوع

كرم معالي نائب وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لقطاع التنمية الأستاذ ماجد بن عبد الرحيم الغانمي في مقر الوزارة بالرياض، فريق العمل المساهم في إنجاح فعاليات اليوم السعودي والعالمي للتطوع وذلك بحضور سعادة الوكيل أ. أحمد بن ماجد، وجاء هذا التكريم نظير ما حققه العمل التطوعي من إنجازات في المجال التطوعي خلال 2020م.

الجدير بالذكر أن الوزارة قد أطلقت في وقت سابق فعاليات اليوم السعودي والعالمي للتطوع، تحت شعار "عطاء وطن" من خلال تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة في مختلف مناطق المملكة بالتعاون مع الجهات الحكومية والقطاع غير الربحي، ومن ضمنها مبادرة (جقلها) التي تعنى بترميم المنازل والمدارس في عدة مدن بالمملكة، إضافة إلى مبادرة (لتكن أنقى) التي جاءت ضمن سلسلة مبادرات للحث على تنظيف قاع البحر، وتعزيز مفهوم المحافظة على نظافة البيئة لدى أفراد المجتمع ومبادرة التوعية الصحية (صحتك تهمنا) ومبادرة التشجير (غرس يدوم) وغيرها من المبادرات التطوعية المتنوعة.

وجاء تكريم معاليه لكل من:

1. أ/ مشاعل آل مبارك
2. أ/ سعد آل حماد
3. أ/ رحاب الرادادي
4. أ/ حمد العنزي
5. أ/ أحمد الرشيد
6. أ/ عبد الرحمن الحجيلي

فرع الوزارة بالمنطقة الشرقية يكرم سفراء الأيتام بالمنطقة

كرم سعادة مدير عام فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمنطقة الشرقية عبد الرحمن بن فهد المقبل، سفراء الأيتام بالمنطقة وذلك نظير جهودهم في إنجاز جميع معاملات الأيتام.

وقدم المقبل شكره وتقديره لفريق العمل على ما تم تحقيقه حتى الآن في تقارير الإنجاز الدورية لسفراء الأيتام بالمنطقة من خلال إنجاز جميع السجلات المدنية المتعثرة سابقاً بعملهم الدؤوب وحرصهم على أبنائنا الأيتام وتسهيل أمورهم.

التنمر الأسري على الأطفال.. إلى أين!!

يُعرّف التنمر على الأطفال بأنه سلوك عدواني من قبل فرد أو مجموعة أفراد على الطفل مما يجعله يشعر بسوء المعاملة والانعكاس والضعف والحزن، ويعاني الكثير من الأطفال من التنمر عليهم من قبل أسرهم، كما مما يؤثر هذا بشكل كبير على حالته النفسية والدراسية نظرًا لما تحمله هذه الظاهرة من أثر سلبي كبير على تكوين شخصية الطفل. فظاهرة التنمر يجب ألا يستهان بها، فقد تمتد آثاره على الطفل لسنوات طويلة وتختلف ردّات فعل الأطفال على التنمر فبعضهم يتأثر والبعض الآخر يتجاهلونه مما يحد هذا على آثار التنمر لديهم.

تأثير التنمر الأسري على الطفل:

ظهور الجروح والكدمات على جسده دليل أنه يتعرض للتنمر.
همل الأدوات الحادة لحماية نفسية في المدرسة.
زيادة وفقدان الشهية لدى الطفل.

علاج التنمر:

لكي نعالج التنمر الذي يتعرض له الأطفال بشكل عام، والأسري بشكل خاص لابد من:

01 التواصل الجيد والفعال بين الأهل والأبناء، مع عدم اللقاء اللوم عليه .

02 تعزيز الثقة بالنفس لدى الطفل مع التعرف على نقاط القوة والضعف وإعطائه الراحة والدعم والتعبير عن مشاعره دون خوف.

03 عدم مواجهة الشخص المتسلط من العائلة بهذه طريقة غير مجدية وقد تكون خطيرة للطفل لذلك لابد من الذهاب إلى استشاريين واختصاصيين نفسيين وذلك لعلاج الطفل ومساعدته من الخروج من الحالة.

يفقد الشعور بالفرح والسعادة
يقلل الثقة بنفسه
تحول الطفل من شخص ودود إلى شخص عدواني وعنيف
يصاب الطفل بالتوتر والقلق
يؤثر التنمر على شهية الطفل
يدخل في مرحلة الانعزال عن العالم الخارجي
يرفض الطفل الذهاب إلى المدرسة
يفقد التركيز مما يؤثر سلباً على أدائه المدرسي
يفقد اهتماماته ببعض المجالات التي يحبها مثل
الهوايات الرياضة

أبرز علامات تعرض الطفل للتنمر:

إذا لاحظت أن الطفل ينسحب بشكل متكرر عن الأنشطة المفضلة والمقربة له.
فقدان اهتمامه بالأنشطة المدرسية وإهمال واجباته المدرسية
ابتعاد الطفل عن أصدقائه.
عدم الاهتمام بشكله الخارجي ومظهره العام.
الحالة المزاجية المتقلبة للطفل فقد تتغير حالته المزاجية بين فرح وغضب وعصبية وقلق وتوتر وخوف وبكاء.



مهنة المحاسبة.. توطين وتمكين

حسين الرقيب - كاتب رأي

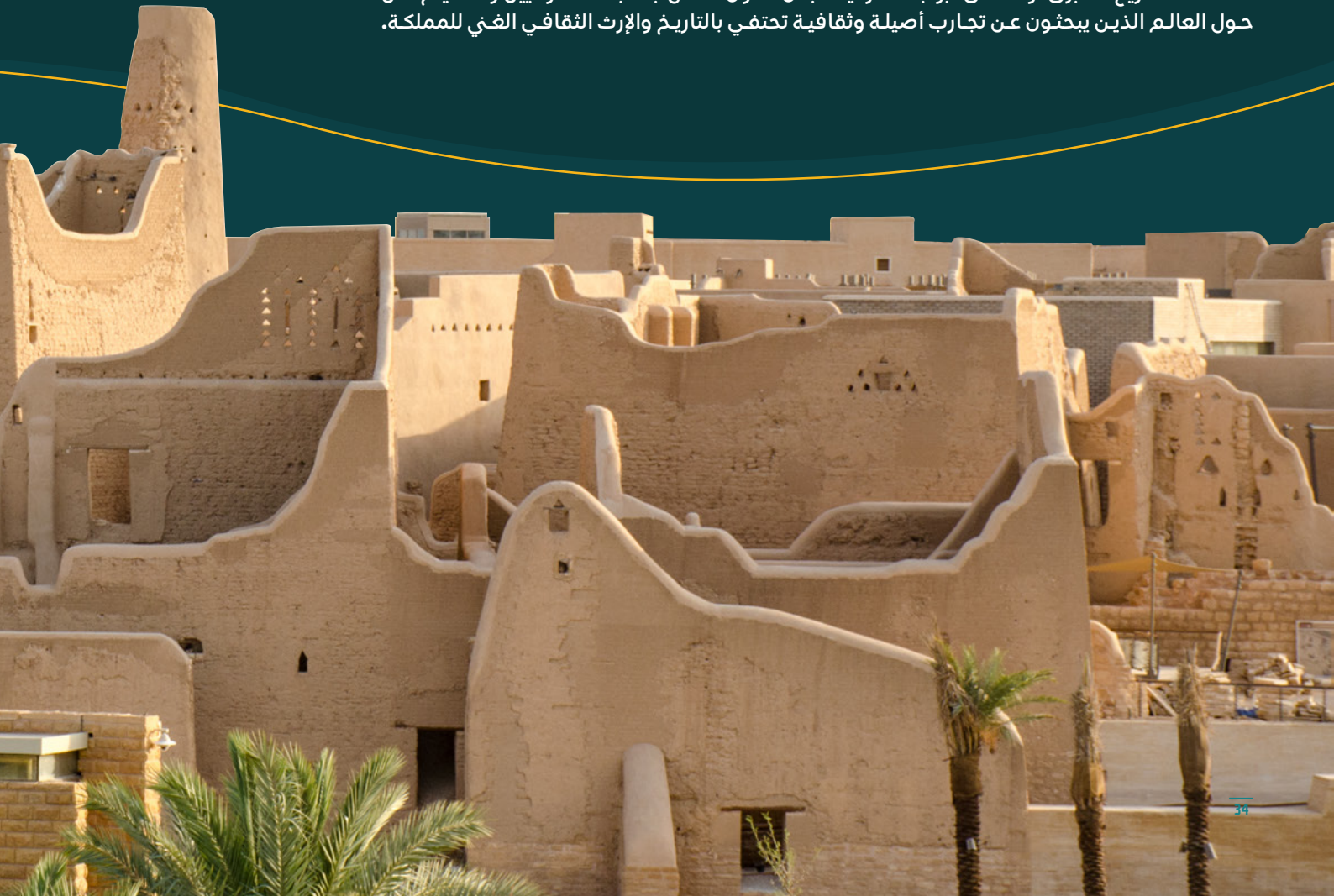
توطين مهنة المحاسبة قرار طال انتظاره، الجامعات تضخ في سوق العمل مئات الخريجين سنوياً من حملة البكالوريوس والماجستير في المحاسبة ولكن سيطرة الوافدين على هذه المهنة أبعدت المواطنين عنها، الوافدون لاشك أن لهم دوراً جيداً في تطوير مهنة المحاسبة في المملكة ولكن الغالبية منهم مُنح الفرصة للتدريب على رأس العمل وتمكن من تطوير مهاراته وحصل على رواتب وبدلات عالية، بينما لم يحصل المواطن السعودي على هكذا فرصة وإن حاول اكتساب الخبرة والمهارة تتم محاربته وإبراز أخطائه بينما الوافد يخطئ ويتم التفاضل عن خطئه، وقد تنبّهت وزارة الموارد البشرية لما يحدث في مهنة المحاسبة فوضعت شروطاً لممارسة المهنة للوافدين، تشمل التدقيق على العاملين بمهنة المحاسبة، وفحص الشهادات والتراخيص، عن طريق هيئة المحاسبين القانونيين وهذا القرار أبعد الكثير من الدخلاء على هذه المهنة ومنح فرصة لدخول مواطنين مكانهم ومع ذلك استمرت سيطرة الوافدين وهذا دفع الوزارة للتحرك فعزمت أمرها على توطين المهنة بعد 6 أشهر بنسبة 30% في مرحلتها الأولى وأنا أجزم بأن المواطن سوف ينجح كما نجح في مجالات أخرى أكثر صعوبة.

لعلي هنا أذكر قصة ملهمة في هذا المجال تبين قدرة وكفاءة المواطن إذا أعطي الثقة، القصة هي لمدير مالي سعودي يعمل في إحدى الشركات الكبيرة قرر توطين مهنة المحاسبة في الشركة ولكن مجلس الإدارة رفض القرار بحجة أن هذا القرار سوف يعرض الشركة لمشاكل مالية وخصوصاً أن الشركة على وشك الإدراج في السوق المالية، ولكن إصرار المدير المالي جعل المجلس يمرر القرار على مضض وتوجس من مشكلات مالية قد يصعب معالجتها مستقبلاً ولكنه استطاع أن يكسب التحدي ويوفر على الشركة مبالغ مالية بسبب الترشيد المالي الذي تولاه أحد المحاسبين السعوديين، وأدرجت الشركة في السوق المالية وهي الآن من أنجح الشركات في السوق، المشكلة أن لدينا أزمة ثقة في المواطن مع أنه أكثر ذكاءً وأسرع تطوراً وأشد ولاءً.

الدرعية.. النافذة التاريخية للمملكة

تقع محافظة الدرعية على أطراف مدينة الرياض، حيث يحيطها عدد من المزارع المنتشرة على ضفاف وادي حنيفة وتمثل الدرعية رمزاً وطنياً بارزاً في تاريخ المملكة العربية السعودية.

كما تعتبر " الدرعية " النافذة التاريخية لزائري الرياض، والتعرف على أمجادها في واقع يحاكي ما حدث في زمن الدرعية القديم. وتُشرف على الدرعية هيئة تطوير بوابة الدرعية التي تأسست عام 2017م، وتعمل الهيئة على تطويرها لاستقبال الزوار، بالإضافة إلى القيام بمشاريع متعددة أهمها مشروع "بوابة الدرعية" الذي افتتحه خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود - حفظه الله - في شهر نوفمبر عام 2019م. كما أطلقت الهيئة عدداً من المشاريع الاقتصادية والثقافية والتراثية تهدف لإبراز الإمكانيات التاريخية للمحافظة، والاستفادة مما تمتلكه "جوهرة المملكة" من مواقع تراثية مهمة وبيئة طبيعية خلابة، وتصاميم معمارية نجدية مميزة، وهو ما يؤهلها لتنفيذ هذه المشاريع الكبرى، وتسعى "بوابة الدرعية" بأن تكون عامل جذب للسعوديين والسياح من حول العالم الذين يبحثون عن تجارب أصيلة وثقافية تحتفي بالتاريخ والإرث الثقافي الفني للمملكة.



”حي الطريف“

حي الطريف التاريخي وُصف بأنه من أكبر المدن الطينية في العالم، ومن المعالم السياحية الشامخة غرب مدينة الرياض حيث ذاع صيته في العالم بعد تسجيله في قائمة منظمة اليونسكو للتراث العالمي عام 2010 م ويضم:

قصر سلوى الواقع في الجهة الشمالية الشرقية من الحي ويعد أكبر معالمه ويمتد على مساحة 10 آلاف متر مربع أسسه الإمام عبد العزيز بن محمد بن سعود في عام 1179هـ-1765م، وتعود تسمية قصر سلوى بهذا الاسم لنمطه المعماري وتعدد منافعه وكأنه يسلي الساكن فيه والزائر له ويذهب الهم والحزن، ويضم القصر متحف الدرعية الذي يقدم عرضاً لتاريخ وتطور الدولة السعودية الأولى من خلال الأعمال الفنية والرسومات والنماذج والأفلام الوثائقية.

كما يضم حي الطريف مجموعة عديدة من المساجد ومن أهمها جامع الإمام محمد بن سعود ” الجامع الكبير “ ويسمى بعض الأحيان ” جامع طريف “.

منطقة سمحان

إحدى المناطق التاريخية جنوب حي غصيبة على مثلث يطل على الوادي عند التقائه برفاد آخر هو قرى عمران، وتطل مباشرة على أحياء القصيرين، المريح، والطريف.

المصدر – وكالة الأنباء السعودية – واس

الدرعية في سطور

- تأسست الدرعية عام 850هـ الموافق 1446 م
- اختيرت طريف كموقع أثري في قائمة اليونسكو للتراث العالمي منذ 2010
- تشكل ” الدرعية “ وجهة مثالية للأنشطة الترفيهية وتجارب الهواء الطلق
- تمتد النخيل على مساحة 2 كيلو متر مربع
- تمكن للزوار على التنزه سيراً على الأقدام لمسافة 3 كيلو
- متراً على امتداد مسارات طبيعية تطل على وادي حنيفة وحي الطريف التاريخي

أهم المعالم في الدرعية:

حي البحيري

”حي البحيري“ التاريخي المعروف تاريخياً بنشر العلم، ويتميز حالياً بمراكزه التجارية، والمقاهي، وأماكن التنزه المفتوحة، ويخضع الحي حالياً لأعمال تطويرية ضمن مشروع تطويري ضخم يهدف إلى جعل الدرعية أيقونة تاريخية وثقافية وسياحية وأحد أهم أماكن التجمع في العالم.

بلدة غصيبة

تقع بلدة غصيبة في أقصى الطرف الشمالي من الدرعية القديمة محاطة بوادي حنيفة من ثلاث جهات.



كل ما تريد أن تعرفه عن لقاح كورونا (كوفيد - 19)



حرصت المملكة العربية السعودية على سلامة وأمان لقاحات كوفيد - 19 حيث تابعت باهتمام صناعة اللقاحات واختبرت العديد منها حرصاً على سلامة مواطنيها، حيث وفرت المملكة ممثلة بوزارة الصحة اللقاح في شهر ديسمبر الماضي من عام 2020، ووفرت له لجميع المواطنين والمقيمين بشكل مجاني، ويمكن للجميع التسجيل في تطبيق صحي للحصول على اللقاح.

نصائح قبل أخذ اللقاح:

إخبار الطبيب عند الشعور بأي حالة مرضية قبل تلقي اللقاح مثل: ارتفاع درجة الحرارة أو أي أعراض أخرى لتحديد إمكانية تلقي اللقاح مع وجود هذه الحالة.

إخبار الطبيب التاريخ المرضي بالتفصيل وما إذا كان المريض يعاني من مرض مزمن مثل: السكري أو ارتفاع ضغط الدم أو الربو ومدى التحكم به والخطة العلاجية التي يتلقاها المريض في الوقت الحالي.

إخبار الطبيب حول حدوث أي رد فعل تحسسي مع أي من اللقاحات التي تلقاها المريض سابقاً.

طريقة أخذ لقاح كورونا - كوفيد 19

يؤخذ اللقاح عن طريق الحقن بالعضلات وعدد جرعاته جرعتين من اللقاح بفواصل 3 أسابيع.

المصدر: وزارة الصحة



ومن المعروف أن اللقاحات هي وسيلة آمنة وفعالة للوقاية من المرض والفيروسات التي تصيب الإنسان فلا بد من معرفة أن لقاح كورونا قد خضع إلى اختبارات مشددة بما في ذلك تجارب سريرية قبل الموافقة على استخدامه.

ماهي اللقاحات؟

بكتيريا أو فيروسات ميتة أو ضعيفة (بحيث لا تملك القدرة على إحداث المرض) إنتاج أجسام مضادة تتعرف على الميكروب بشكل مبكر يتم إعطاؤها للشخص بحيث تحفز الجهاز المناعي في الجسم للتعرف عليهم بالتالي يقوم بمحاربته إذا دخل الجسم مرة أخرى ويمنع حدوث المرض.

لماذا يجب عليك أخذ اللقاح؟

للوقاية من الإصابة بالأمراض
لتقليل من استخدام المضادات الحيوية
للقضاء على الأمراض المعدية
لحماية نفسك ومن حولك

الأعراض الجانبية الشائعة حدوثها:

الشعور بالتعب والصداع.
الألم في موضع الحقن.
الآلام بالعضلات والشعور بالتوعل.
ارتفاع درجة الحرارة ورعشة بالجسم.



” وضع اللبنة الأساسية للنمو بشكل قوي ومستدام وشامل فلا بد لنا من العمل على إتاحة الفرص للجميع وخاصة للمرأة والشباب لتعزيز دورهم في المجتمع وفي سوق العمل، وذلك من خلال التعليم والتدريب وإيجاد الوظائف ودعم رواد الأعمال وتعزيز الشمول المالي وسد الفجوات الرقمية بين الأفراد ”

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود ” حفظه الله ”

ذا لاین THE LINE

” نحن بحاجة الى تجديد مفهوم المدن إلى مدن مستقبلية واليوم بصفتي رئيس مجلس إدارة ” نيوم “ أقدم لكم ” ذا لاین “، مدينة مليونية بطول 170 كم، تحافظ على 95% من الطبيعة في أراضي نيوم، صفر سيارات، صفر شوارع، صفر انبعاثات كربونية ”

الأمير محمد بن سلمان
ولي العهد ورئيس مجلس إدارة شركة نيوم



عن ذا لاين:

مدينة مستقبلية مليونية

تمتد بطول 170 كيلومتراً

تحافظ على 95% من الطبيعة في أراضي نيوم

خالية من الطرق والمركبات

20 دقيقة كحد أقصى للتنقل

0% نسبة ازدحامات

5 دقائق مشياً للوصول للمرافق العامة والحدائق

4 ساعات مدة الوصول جواً لـ 40% من

سكان العالم.

تسهم بإضافة 180 مليار ريال إلى الناتج المحلي

الإجمالي بحلول 2030

توفر " ذا لاين " 380 ألف فرصة عمل بحلول 2030

استخدام الطاقة المتجددة بنسبة 100%

تدعم ذا لاين تقنيات الذكاء الاصطناعي

جميع وسائل النقل ذاتية القيادة

والمشغلة بالطاقة النظيفة بشكل متكامل

تدعم ذا لاين ثقافة الزراعة المحلية

مصانع تعتمد على الطاقة النظيفة الخالية

من الانبعاثات.

ثقافة الادخار والوفرة المالية

ثقافة الادخار.. الكثير منا لديه أزمة في الادخار، ويبقى الأهم هو التعرّف على هذه الثقافة بشكل عام ولكن ينبغي علينا بداية أن نسأل أنفسنا لماذا نَدخر؟ وما هو المبلغ المطلوب ادخاره؟، وماهي أفضل الطرق للمحافظة عليه؟ إذا امتلكنّا الإجابة على هذه الأسئلة الهامة ستمكننا بإذن الله من الوصول إلى الوفرة المالية والادخار.

- 01 سجل وصنف مصروفاتك الشهرية
- 02 رتب أولوياتك المادية بين المهم والأهم، فهناك مصاريف شهرية ضرورية مثل الإيجار والتأمين وفواتير الهاتف، ومصاريف معيشية مثل الأكل والشرب وهناك كماليات ومصاريف غير متوقعة.
- 03 راجع مصروفاتك بشكل أسبوعي.
- 04 حدد ميزانيتك بشكل شهري وقسم مصاريفك.
- 05 ابتعد عن الكماليات الغير ضرورية.
- 06 لا تشتري لمجرد الشراء فقط.
- 07 اسأل وابحث عن العروض التسويقية قبل التوجه لشراء الأغراض
- 08 عند قرار شراء السلع لابد من اختيار أقل كلفة منها وبالجودة نفسها.
- 09 لابد من تعليم أطفالك الادخار المالي والذي يتناسب مع ميزانيتك لتنظيم المصاريف المنزلية.
- 10 وضع عدد من الأهداف للادخار المالي لتحقيقها.
- 11 اتبع تلك الخطوات خلال أسبوع وقيم ما تم توفيره خلال الأسبوع.

وساهم مرور العالم بأسره بأزمة جائحة انتشار فيروس كورونا الجديد خلال العام الماضي بشكل كبير في تحسين الوفرة المالية لدى الغالبية نظرًا لتأثر الاقتصادات بشكل عام وفرض حظر التجوال في العالم ومنها المملكة العربية السعودية.

الادخار خلال جائحة كورونا:

الأزمة ساعدت الأسر والأفراد على تعديل السلوك الانفاقي لديهم، وذلك من خلال تخفيض مصاريفهم اليومية والاستغناء عن المصاريف الترفيهية مما ساعدهم على الادخار.

الجلوس في المنزل أثناء الأزمة ساعد الكثيرين في تغيير نمط الصرف المالي لديهم.

كيف تدخر:

إليك بعض الإرشادات التي تفيدك في تحسين مردودك المالي والحفاظ عليه:



لغة برايل.. أمل وحياة

المملكة ساعدت ودعمت المكفوفين في عدد من الجوانب أبرزها:

أنشأت المعاهد والدورات والبرامج المختلفة.
تهيئة المدارس والجامعات بذلك عبر برنامج وطني يضمن حق المكفوفين في العلم والمعرفة وكانت طباعة القرآن الكريم بخط برايل إحدى أهم الدلائل على مدى اهتمام المملكة بفئة المكفوفين

طباعة الكتب التعليمية بطريقة برايل.
توفير آلات بيركنز وهو بمثابة (القلم الكفي) والذي يتم توزيعه مجاناً لجميع طلبة التعليم في المدارس.
تقديم خرائط إرشادية لمؤسسات الطوافة الداخلية والخارجية تسهلاً على حجاج ومعتزمين بيت الله الحرام
الكتب الثقافية والوطنية وتفعيل الطباعة الفورية والبرامج الإلكترونية واستخدامات الذكاء الاصطناعي.

أبرز الأجهزة الإلكترونية والتقنية التي سهلت التعلم والتواصل للمكفوفين منها:

- المكبر الإلكتروني**
- قلم أنفوفوكس4**
- آلة بيركنز الكلاسيكية**
- جهاز حاسب آلي بلغة برايل**
- مفكرة إلكترونية**
- طابعة برايل**

المصدر - وكالة الأنباء السعودية - واس

عملت المملكة على برنامج جودة الحياة وتأهيل الجانب الاجتماعي لكافة فئات المجتمع منذ وقت مبكر إلى جانب الاهتمام باحتياجات المكفوفين من فاقدي البصر عبر الدراسات والبرامج والأبحاث في ظل ما تشهده المملكة من نهضة معرفية واقتصادية مكنتها لأن تكون أحد أهم الدول التي برزت في استخدامات اللغة العالمية للمكفوفين "برايل".

برايل:

هي نظام كتابة يستخدمه المكفوفون وضعاف البصر

مخترع لغة برايل:

لويس برايل

سبب الاختراع:

تعرض لويس لحادث مما أدى إلى فقد بصره حيث سعى إلى اختراع لغة عن طريق لمس نقاط بارزة يمكن قراءتها بالأصابع لمساعدته على القراءة.

شكل برايل:

تقوم لغة برايل على 6 نقاط أساسية مرتبة في صفين 3 جهة اليمين و3 جهة اليسار والخلية الواحدة تستخدم لتمثيل الأحرف الأبجدية مع العدد أو علامات الترقيم أو حتى الكلمة بأكملها ومن هذه النقاط الستة تتشكل جميع الأحرف والاختصارات والرموز ومع دخول جهاز الحاسب الآلي دخل نظام الثمان نقاط ليعطي مجالاً أشمل لاستيعاب عدد كبير من الإشارات والرموز

النسخة 43 من رالي داكار الدولي على أراضي المملكة

تاريخ الرالي:

انطلقت فعاليات رالي داكار لأول مرة في عام 1979م في مدينة باريس

أول نسخة تقام في القارة الآسيوية كانت 2020 في المملكة العربية السعودية

استضافت المملكة العربية السعودية للمرة الثانية على التوالي فعاليات رالي داكار الدولي 2021م. بتنظيم من وزارة الرياضة وبالشراكة مع الاتحاد السعودي للسيارات والدراجات النارية.

الفائزين في الرالي :

بطل رالي داكار بفئة السيارات - ستيفان بيترهانسيل
بطل رالي داكار بفئة الدراجات النارية - كيفين بينا فيدس
بطل رالي داكار فئة المركبات الخفيفة - فرانشييسكو لوبيز
بطل رالي داكار لفئة الشاحنات - ديميتري سوتنيكوف

الانطلاق: محافظة جدة

المدة: 13 يومًا من 3 يناير إلى 15 يناير 2021م

النهاية والتتويج: محافظة جدة "شاطئ البحر الأحمر"

المسافة: أكثر من 7 آلاف كيلومتر

مراحل الرالي: 12 مرحلة مختلفة خفيفة وشديدة الوعورة

عبر: 10 مدن سعودية

عدد المشاركين: 555 مُشارك





نتائج ما بعد كورونا

مها الوابل - كاتبة رأي

أولويات لدى الجميع بلا استثناء بل أعادت ترتيب حياة الأفراد في كل شؤون الحياة. استعادت الطواقم الطبية والصحية مع هذه الجائحة مكانتها في حياة البشر بعد أن همشت رغم أهميتها نتيجة وجود فئات طغت على المشهد العام من أهل الشهرة والحياة الصاخبة بلا هدف. كان العالم ينظر إلى التعليم عن بعد على أنه غير مجدٍ بل إلى أنه نصف تعليم لا يحقق الهدف المرجو منه، ولكن جائحة كورونا أثبتت العكس حيث لجأت الحكومات والمنظمات إلى التعليم والتدريب واللقاءات ووفرت بذلك أموال طائلة وها هي الدول تعيد حساباتها التعليمية من أجل وفرة تعليمية وبيئة مختلفة مستقبلاً، وجعل التعليم عن بعد أكثر فاعلية من أجل عدم فقد المهارات التعليمية المهمة النقطة المهمة كانت في قضية هامة وهي ضرورة تحول المجتمعات من مستهلكة إلى منتجة نتيجة تعطل الإمدادات البرية والبحرية والجوية وهو أكبر درس تستفيد منه البشرية بالتحول من النمط الاستهلاكي إلى النمط المنتج حتى على مستوى الأفراد. إن الجائحة ستمر كما لم تمر لكن تبقى النتائج الإيجابية لها والتي يجب أن نستفيد منها جميعاً وأن لا تعود لنا إلا الأشياء الجميلة ونعيد حساباتنا في الأولويات ونعطي الأهمية لكل مهم ونبتعد عن ما يضيع المال والجهد والوقت بلا هدف ونرسم الخطط البديلة ونعطي كل ذي حق حقه.

ها هو عام 2020 م هذا العام الاستثنائي ودع العالم بكل ما فيه من صعوبة وشدة على البشرية، وتكمن صعوبته في حالة العزلة التي فرضت على الدول بل على كل مدينة والأشد على كل حي سكني، ورافق ذلك أن ألزم الناس في مساكنهم تفادياً للإصابة بفيروس covid19 كورونا المستجد، عزلة في مجملها مؤلمة على الكائن البشري والذي اعتاد على الحياة الاجتماعية ويستأنس مع شقيقه الإنسان ويمارس حياته الطبيعية اليومية في الذهاب إلى مقار العلم والعمل والترفيه. العزلة التي فرضت ظلالها على الجميع وألغت الكثير من الاجتماعات واللقاءات حتى بعد تخفيف إجراءات الدول الاحترازية. أتابع الوضع الصحي للعالم حتى كتابة هذا المقال حيث وصلت الإصابات حول العالم 85 مليون وأكثر، وبينما حالات التعافي 56 مليون وأكثر ووصلت حالات الوفاة إلى قرابة المليونين، وهي أعداد كبيرة مع فيروس غريب أذهل العالم بتناقضاته ومسبباته بأعراضه والعالم لازال حائر في الدواء وأعراضه وكل البشرية تترقب الخلاص والنجاة منه. إن التجربة القاسية التي مرت على الحكومات والأفراد حول العالم أوجدت حالة من الرغبة القوية لدى الجميع بمحاولة الاستفادة مما حدث في وضع الخطط البديلة في كل ما من شأنه أن يحافظ على صحة وسلامة وأمن الشعوب، وأضف على ذلك أن الجاهزية الطبية والصحية هي الأولوية الأولى من أجل مجتمعات سليمة، وهذه الحالة أوجدت

شكراً
لتصفدكم مجلة موارد وتنمية

