

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | فهرس  [مقدمة 2](#_gjdgxs)  [∙](#_1y810tw) عن Q-Vision 2  [∙](#_30j0zll) وصف المشروع 3  [∙](#_1fob9te) الرؤية 3  [∙](#_3znysh7) أهداف المشروع 4  [∙](#_2et92p0) خدمات المشروع 5  [∙](#_tyjcwt) تحليل السوق 6  [▪](#_3dy6vkm) السوق بوجه عام: 6  [∙](#_1t3h5sf) تحليل المنافسون 7  [∙](#_4d34og8) استراتيجية تنفيذ المشروع 9  [أولاً: صفحات رئيسية لجميع زوار البوابة 9](#_2s8eyo1)  [ثانياً: صفحات الدخول للمستخدمين 11](#_3rdcrjn)  [1)](#_26in1rg) توظيف نسائي 11  [2)](#_lnxbz9) توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة 13  [3)](#_35nkun2) أصحاب الأعمال 13  [ثالثاً: إدارة عملية التوظيف 15](#_1ksv4uv)  [∙](#_44sinio) العوامل المؤثرة في نجاح المشروع 16  [∙](#_2jxsxqh) ضوابط ومعايير تنفيذ المشروع 17  [∙](#_z337ya) آلية العمل 18   * [مصادر مالية للمشروع](#_3j2qqm3) .............................................................................. 20 | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | مقدمة | | | | | | | | | | |
|  | إن التحدي الأساسي الذي يواجه المملكة العربية السعودية حالياً يتمثل في توفير فرص عمل للمواطنين السعوديين في القطاع الخاص وكذلك الحكومي وذلك يتطلب التعامل مع نسب البطالة المتزايدة والمساعدة في زيادة التوظيف للعمالة الوطنية من خلال برامج ومشاريع لتوطين الوظائف.  من هنا جاءت فكرة مشروع توظيف متكامل يدعم فكرة العمل عن بعد ويركز على شريحتين كبيرتين داخل المجتمع السعودي وهما "المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة" من خلال إجراءات متطورة لإيجاد الموظف المناسب للوظيفة المناسبة. | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | وصف المشروع | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | الرؤية | | | | | | | | | | |
|  | أن تكون البوابة هي الخيار الأول للشركات والباحثين عن عمل في أرجاء المملكة العربية السعودية في تقديم خدمات التوظيف الأوسع والأكثر تنوعاً للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة مع استمرار تحقيق الجودة والتميز لتفوق البوابة توقعات زائريها. | | | | | | | |  | | |
|  |  | | | | | | | |  | | |
|  | أهداف المشروع | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | خدمات المشروع | | | | | | | | | | |
|  | * التوظيف وإدارة العمل عن بعد. * توفير بوابة شاملة لجميع الشركات في المملكة العربية السعودية للبحث والحصول على الكوادر التي تتناسب بشكل دقيق وبما يتوافق مع احتياجاتها. * إيجاد حلول وظيفية للعمل عن بعد ، وبالتالي المساهمة في سد الفجوة في مجال التوظيف بالنسبة للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، وإشكاليات تنقلهم الى عملهم في مقار العمل لأسباب اجتماعية أو اقتصادية. * حماية خصوصية المستخدمين للبوابة من خلال دخول كل صاحب عمل ومتقدم للتوظيف باسم مستخدم وكلمة مرور خاصة به تمكنه من إدخال بياناته والتعديل فيها. * ضمان بيئة عمل آمنة وملائمة للشركات والموظفين من خلال توفير برامج إلكترونية تضمن الحماية والسرية للبيانات، وكذلك عمل اتفاقات وبرتوكولات تضمن الجودة لسير العمل. * توفير وسيلة تواصل مناسبة بين الشركات والمتقدمين للتوظيف من خلال البوابة تضمن عملية الوصول السريع لكلا الطرفين. | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | تحليل السوق | | | | | | | | | | |
|  | السوق بوجه عام: | | | | | | | | | | |
|  |  | | | يتوسع السوق بشكل كبير مع التقدم في قطاعات التكنولوجيا، وقبول التكنولوجيا كوسيلة مساعدة في كثير من الأعمال والشركات سيجعل طبيعة الأعمال تتغير إجمالاً وبشكل متزايد لتتماشى مع طبيعة السوق وهو ما دفعنا لتبني هذا المشروع والقيام عليه. | | | | | | | |
|  | والعنصر الحاسم لدخولنا إلى السوق هو الموافقة والدعم من المجتمع السعودي بما في ذلك الإجراءات التي يتم اتخاذها الآن من قبل وزارة العمل وصندوق الموارد بالمملكة العربية السعودية في تطوير آليات توظيف القوة العاملة النسائية المؤهلة بالإضافة لذوي الاحتياجات الخاصة. | | | | | | | | | | |
|  | * السوق والشرائح المستهدفة: ببساطة يستهدف المشروع شريحتين أساسيتين من شرائح المجتمع السعودي،،،  1. الشريحة العريضة من العاطلين بالمجتمع السعودي من نساء والتي بلغت نسبتهن حوالي 60% من ذوي المؤهلات العليا وكذلك فئة ذوي الاحتياجات الخاصة التي تحتل نسبة لا يستهان بها داخل المجتمع السعودي في الفئة العمرية ما بين الـ 18-35 عاماً. 2. شركات القطاع الخاص والحكومي بالمملكة العربية السعودية التي يتوفر لديها فرص عمل للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لطبيعة العمل عن بعد. | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | تحليل المنافسون | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | في ظل التقنية الحديثة ظهرت تجارب عديدة لمواقع التوظيف عن بعد ومنها كثير من المواقع التي حققت نجاح كبير في توفير فرص عمل للمرأة ولازال فتح مجال العمل عن بعد لذوي الاحتياجات الخاصة قيد الدراسة البحثية.  المنافسة لدينا هي أن نصبح البوابة الرائدة في سوق التوظيف وإدارة العمل عن بعد. فنحن نطرح فرص أكبر للمرأة والمعاقين للتوظيف والتدريب ونقدم العديد من الخدمات للشركات والجهات مع تجنب العيوب والمشاكل التي قد تواجههم في نظام العمل عن بعد. | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | ويعد موقع Glowork [www.glowork.net](http://www.glowork.net/) من أفضل مواقع التوظيف بالمملكة العربية السعودية، وهو موقع متخصص لتوظيف المرأة فقط بشكل عام، وفيما يلي تحليل مبسط له،،، | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | خدمات الموقع | الفئة المستهدفة | نقاط القوة | نقاط الضعف | | توفير فرص توظيف بما يتناسب مع ظروف طالب الوظيفة. | المرأة داخل المملكة العربية السعودية. | اول موقع توظيف نسائي بالمملكة العربية السعودية. | استهداف النساء فقط. | |  |  | تدريب وتأهيل النساء للدخول لسوق العمل. | عدم توفر خاصية التقييم للموظف والشركة. | |  |  | تقديم عروض مجانية لاستقطاب الشركات للإعلان عن وظائف بالموقع. | عدم الترويج للشركات أو الجهات المساهمة بالموقع بشكل بارز وجذاب. | |  |  |  | الموقع يعتبر مجرد وسيلة لأرباب العمل للإعلان عن الوظيفة وللمرشحين في إعلان مؤهلاتهم وخبراتهم. | |  |  |  | عدم تحمل الموقع أي بنود أو شروط إدارية تحكم عملية التوظيف وتضمن حقوق كلا الطرفين. | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | |
|  | وهناك أيضاً موقع seekersi [http://www.seekersi.com](http://www.seekersi.com/) من مواقع التوظيف المعروفة بالمملكة العربية السعودية، وهو موقع يوفر خدمات التوظيف لجميع الشركات الموجودة بالمملكة العربية السعودية والباحثين عن عمل من جميع أنحاء العالم . وفيما يلي تحليل مبسط له،،، | | | | | | | | | | |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | خدمات الموقع | الفئة المستهدفة | نقاط القوة | نقاط الضعف | | توفير فرص توظيف وخدمات التوظيف. | جميع الفئات. | استهداف جميع الفئات المختلفة. | لا يهدف الموقع إلى توطين السعوديين فقط بالوظائف السعودية. | |  |  | توفير فرص عمل لجميع الباحثين عن عمل داخل السعودية من جميع أنحاء العالم. | عدم الإعلان عن الوظائف الغير متاحة أو المنتهية بالموقع، وبالتالي عدم التجديد بالوظائف. | |  |  | تقديم خدمة المقابلات وتنقيح السير الذاتية للشركات. | عدم الترويج للشركات أو الجهات المساهمة بالموقع بشكل بارز وجذاب. | |  |  | عرض معلومات عن الشركة العارضة للوظيفة بالموقع. | الموقع يعتبر مجرد وسيلة إعلانية لأرباب العمل عن الوظيفة وللمرشحين عن مؤهلاتهم وخبراتهم. | |  |  | تقديم شرح وافي عن متطلبات الوظيفة المعروضة بالموقع. | عدم تحمل الموقع أي بنود أو شروط إدارية تحكم عملية التوظيف وتضمن حقوق كلا الطرفين. | |  |  | عرض وظائف حكومية وقطاع خاص. | لا يقدم الموقع أي توجيه أو إرشاد للمستخدم الجديد لكيفية عمل سيرة ذاتية ناجحة. | |  |  | تقديم مستويات مختلفة من حفظ السرية للبيانات للمستخدم. | عدم تقديم أي حافز أو عروض مبدئية لأصحاب الأعمال لتشجيعهم لاستخدام الموقع. | |  |  |  | عدم توفر خاصية التقييم للموظف والشركة. | | | | | | | | | | | | | |
| وهناك أيضاً عدة مواقع أخرى للتوظيف معروفة بالمملكة العربية السعودية توفر خدمات التوظيف لجميع الشركات الموجودة بالمملكة العربية السعودية والباحثين عن عمل من جميع أنحاء العالم. مثال:   1. <http://vip.jobs4woman.com/> 2. [http://www.sare-center.com](http://www.sare-center.com/) 3. <http://www.khalya.net/browse/project_6560.html> 4. <http://www.brooonzyah.net/vb/t3363.html> 5. <http://saudi.arab-mms.com/saudi389521.html>   وفيما يلي تحليل مبسط لهم،،، | | | | | | | | | | | | |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | الخدمات المقدمة | الفئة المستهدفة | نقاط القوة | نقاط الضعف | | توفير فرص توظيف وخدمات التوظيف | جميع الفئات | استهداف جميع الفئات المختلفة. | عدم الإعلان عن الوظائف الغير متاحة أو المنتهية بالموقع، وبالتالي عدم التجديد بالوظائف. | |  |  | توفير فرص عمل لجميع الباحثين عن عمل داخل السعودية من جميع أنحاء العالم. | عدم الترويج للشركات أو الجهات المساهمة بالموقع بشكل بارز وجذاب. | |  |  | عرض معلومات عن الشركة العارضة للوظيفة بالموقع | الموقع يعتبر مجرد وسيلة إعلانية لأرباب العمل عن الوظيفة وللمرشحين عن مؤهلاتهم وخبراتهم. | |  |  | تقديم شرح وافي عن متطلبات الوظيفة المعروضة بالموقع. | عدم تحمل الموقع أي بنود أو شروط إدارية تحكم عملية التوظيف وتضمن حقوق كلا الطرفين. | |  |  | عرض وظائف حكومية وقطاع خاص. | لا يقدم الموقع أي توجيه أو إرشاد للمستخدم الجديد لكيفية عمل سيرة ذاتية ناجحة. | |  |  |  | عدم تقديم أي حافز أو عروض مبدئية لأصحاب الأعمال لتشجيعهم لاستخدام الموقع. | |  |  |  | عدم توفر خاصية التقييم  للموظف والشركة. | |  |  |  |  | | | | | | | | | | | | | |
|  | استراتيجية تنفيذ المشروع | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | يعتمد تنفيذ المشروع على تصميم بوابة إلكترونية تحقق أهداف المشروع، هذه البوابة صممت وفق تقنية تكنولوجية تخدم عملية التوظيف وإدارة العمل عن بعد معاً.  ومن ثم نطرح فيما يلي عرض مبسط لأقسام البوابة وأهم صفحاتها وكيف تتم آلية التوظيف بالبوابة،،، | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  | أولاً: صفحات رئيسية لجميع زوار البوابة | | | | | | | | | | |
|  | * + - الصفحة الرئيسية | | | | | | | | | | |
|  | وهى بوابة الدخول الرئيسية إلى باقي صفحات البوابة كما إنها نقطة الركيزة للتعرف على البوابة والخدمات المقدمة من خلالها وهي صفحة جذابة سهلة التصفح. | | | | | | | | | | |
|  | * + - عن البوابة | | | | | | | | | | |
|  | وتضم مجموعة من الأقسام الفرعية التي تعرف زوار البوابة بأهدافها ورسالتها وكيف يمكنه أن يتصفح البوابة ويستفيد من خدماتها. | | | | | | | | | | |
|  | * + - البحث المتقدم | | | | | | | | | | |
|  | زودت البوابة بخاصية البحث المتقدم بحيث يتمكن كل من صاحب العمل وكذلك المتقدم للتوظيف من البحث بطرق مختلفة تسهل له عملية إيجاد البيانات المطلوب البحث عنها.  بالنسبة للمتقدم بطلب توظيف يمكنه البحث بـ ،،،  [المسمى الوظيفي- نوع الوظيفة (قطاع حكومي/قطاع خاص)- نوع العمل ( ثابت / بالقطعة ) -الدوام(كامل/جزئي)- الشركات- المدينة].  بالنسبة لأصحاب العمل،،، [ السير الذاتية\_ البحث في الرواتب "عرض لهياكل أجور الشركات لكي يتمكن صاحب العمل من إجراء المقارنات" – المدينة – المسمى الوظيفي- وغيرها] | | | | | | | | | | |
|  | * + - سياسة الخصوصية | | | | | | | | | | |
|  | وتعرض هذه الصفحة لسياسة الخصوصية التي تضمنها البوابة للمسجلين بها. بحيث تلتزم البوابة بحماية الخصوصية. وتزويد المستخدم بتجربة إلكترونية آمنة وضمان خصوصية أي معلومات مقدمة للبوابة يتم استخدامها أو إفصاحها لأغراض البوابة الأساسية وهي التوظيف،  ومن ثم ستطلب البوابة من الباحثين عن العمل وأصحابه تزويدها بأي معلومات تتعلق بالبحث عن الوظيفة/الشخص المطلوب توظيفه حتى تجري عملية البحث بفاعلية أفضل. | | | | | | | | | | |
|  | * + - القائمة السوداء | | | | | | | | | | |
|  | وتضم هذه القائمة،،،   * قائمة بالشركات التي تكرر التقييم السلبي لهم من قبل الموظفين. * قائمة بالموظفين الذين تكرر تقيمهم من قبل الشركات بنفس العيوب والأخطاء. | | | | | | | | | | |
|  | * + - اتصل بنا | | | | | | | | | | |
|  | وتضم بيانات التواصل مع إدارة البوابة إلكترونياً لطرح أي مقترحات أو شكاوي من قبل أصحاب الأعمال أو المتقدمين بطلبات التوظيف. | | | | | | | | | | |
|  | * + - صفحات البوابة على شبكات التواصل الاجتماعي | | | | | | | | | | |
|  | لزيادة تفاعل الزوار مع البوابة والترويج لخدماتها وزيادة نسبة المشاركين بها، تم ربط البوابة بصفحات | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | التواصل الاجتماعي مثل "الفيس بوك، تويتر ولينكد إن"، وهي شبكات ذات صدى ومردود كبير بين طبقات المجتمع المختلفة. أحدثت تغيّر كبير في كيفية الاتصال والمشاركة بين الأشخاص والمجتمعات وتبادل المعلومات، | | | | | | |
|  |  | | | |  | | | | | | |
|  | ثانياً: صفحات الدخول للمستخدمين | | | | | | | | | | |
|  | تخدم البوابة ثلاثة شرائح وهم "المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة وأصحاب الأعمال" لذلك تم تخصيص صفحة منفصلة بالبوابة لكل منهم لتسهيل عملية الدخول والبحث والتصفح وكذلك الوصول للبيانات والمعلومات بسهولة. | | | | | | |  | | | |
|  | توظيف نسائي | | | | | | | | | | |
|  | تضم هذه الصفحة العديد من الصفحات الفرعية التي تمكن زائر البوابة من التصفح بسهولة والوصول للمعلومات بسرعة وبدقة.  وهذه الصفحات هي،،، | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | |  | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | |  | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | | |
|  |  | | |  | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | | |  | | | | | | | |
|  | توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة | | | | | | | | | | |
|  | يضم هذا القسم نفس الصفحات والإمكانيات الموجودة بصفحة توظيف النساء وفقاً لطبيعة إعاقة كل منهما وتحديد نوع الإعاقة بالضبط. | | | | | | | | | | |
|  | أصحاب الأعمال | | | | | | | | | | |
|  | تقدم البوابة حلول توظيفية عديدة لأصحاب الأعمال ويوفر تغطية كبيرة لعدد كبير من السير الذاتية من خلال تكنولوجيا داعمة لعمليات التوظيف.  وتتمثل صفحات أصحاب الأعمال في الآتي،،، | | | | | | | | | | |
|  | 1. التسجيل بالبوابة   لكي يتمكن صاحب العمل من الحصول على مميزات وخدمات البوابة لابد من عمل حساب دخول خاص به. | | | | | | | | |  | |
|  | 1. اعلن عن وظيفة   من خلال الحساب الشخصي فقط لصاحب العمل يتمكن من الدخول والإعلان عن وظيفته وفق شروط ومعايير محددة تضمن للشركة أن يتقدم للوظيفة من تنطبق عليه الشروط، مما يوفر الوقت والجهد لفرز وتقييم السير الذاتية.  وتقدم البوابة لصاحب العمل طرق مختلفة للدفع سواء شهري أو سنوي.  ووفقاً للطريقة التي تناسبه في الدفع والباقة المختارة سيحصل على العديد من المزايا مثل،،، | | | | | | | | | | |
|  | * إبراز الشعار الخاص به ولمحة عن مؤسسته. * البحث في السير الذاتية. * طريقة ظهور الإعلان الخاص بوظيفته. * عدد الإعلانات المسموحة له. * عدد أيام نشر الوظيفة. * الترتيب في نتائج البحث. * تصفية السير الذاتية وفقاً لمعايير محددة. * إمكانية التواصل مع المرشحين. | | | | | |  | | | | |
|  |  | مقترحات للباقات الإعلانية التي يمكن تقديمها لأصحاب الأعمال،،، | | | | | | | | | |
|  | * عرض مجاني لمدة 30 يوم "وهو ميزة تضيفها البوابة لصاحب العمل لتمكنه من التعرف بشكل أوسع على خدمات البوابة ويكون له صلاحيات محددة". * إعلان مبسط " له صلاحيات عالية تميزه عن الإعلان المجاني وفي الوقت ذاته مميزاته محدودة" * إعلان مميز "وهو الذي يتمتع بالصلاحيات الأعلى والأكثر بالبوابة" * عرض الشهر "وهو عرض متجدد يتغير شهرياً ويعتبر أقل تكلفة ويمكن لصاحب العمل أن يستفيد به لفترة محدده فقط" | | | | | | | | | | |
|  | 1. ضع اختبارك | | | | | | | | | | |
|  | http://i.istockimg.com/file_thumbview_approve/18032247/2/stock-illustration-18032247-employment-and-business-interview-black-amp-white-icon-set.jpg | | وهي خاصية مميزة تتيح لصاحب العمل تصميم اختبار خاص بالوظائف الشاغرة لديه لكي تمكنه من إخراج النتائج بشكل مبسط تُبين له الفرق بين المتقدمين بشكل برمجي مبسط وسريع. | | | | | | | | |
|  | زودت هذه الخاصية بإمكانية تحميل اختبار جاهز لتوفير الوقت والجهد على صاحب العمل. | | | | | | | | | | |
|  | 1. أرشف سجلاتك | | | | | | | | | | |
|  | أيضاً هذه الخاصية من الخصائص الجديدة التي تُمكن صاحب العمل من تسجيل بيانات المرشحين الذين تم قبولهم، لكي يتمكن من الرجوع لها فيما بعد وعمل فرز وتقييم قبل الاختيار النهائي. | | | | | | | | | | |
|  | 1. تواصل مع موظفك | | | | | | | | | | |
|  | وهذه الخدمة متاحة فقط للمشتركين بباقات محددة، تتيح لصاحب العمل من التواصل مباشرة مع الموظف وإجراء مقابلة مبدئية عبر البوابة لتسهل عليه عملية الاختيار، ويمكن للشركة الاحتفاظ بنتيجة هذه المقابلة أيضاً بالأرشيف الخاص به. | | | | | | | | | | http://i.istockimg.com/file_thumbview_approve/18032247/2/stock-illustration-18032247-employment-and-business-interview-black-amp-white-icon-set.jpg |
|  | ثالثاً: إدارة عملية التوظيف | | | | | | | | | | |
|  | نظراً لوجود بعض المخاوف من كيفية متابعة وإدارة العمل عن بعد والتي لا تحفز الشركات للإقبال على مثل هذا النوع من التوظيف ومن ضمن هذه المخاوف ،،،  (عدم القدرة على التحكم في أداء الموظف وعدم الثقة في موظفي العمل عن بعد، عدم القدرة من التواصل وتحديد ساعات العمل ومدى الكفاءة وغيرها من العيوب التي تراها غير ملائمة لبيئة العمل).  لذلك حرصنا في تصميم البوابة على الجمع بين توفير فرص التوظيف وإدارة العملية الوظيفية بين الشركة والموظف من خلال الآتي،،، | | | | | | | | | | |
|  | * المتابعة | | | | | | | | | | |
|  | من خلال تقنية تكنولوجية تربط صاحب العمل بالموظف، يمكن له،،،   1. متابعة "الإنجاز في العمل، عدد ساعات العمل، وضبط الجودة وحجم الأعمال المنجزة" | | | | | | | | |  | |
|  | 1. تحديد مجموعة من الموظفين داخل الشركة للتعامل مع الموظف الجديد ويرجع الخيار للشركة أو صاحب العمل أن يعطي الحق والصلاحيات في التعامل معه أي أن المشروع يعمل على تحديد تعاملات الموظفين مع الجهات المتواجدة بالفعل بالشركة. | | | | | | | | | | |
|  | 1. متابعة العمل إلكترونياً من خلال تنفيذ المهام وإرسالها عبر البوابة. | | | | | | | | | | |
|  | * إدفع الراتب هنا | | | | | | | | | | |
|  | حرصاً على ضمان حق الموظف سيتم دفع الراتب بالبوابة، وتتعهد الإدارة التنفيذية للبوابة بوصول الراتب كاملا للموظف، وذلك وفقاً لسياسة ضمان حقوق الموظف وصاحب العمل التي تتبعها البوابة. | | | | | | | | | | |
|  | آلية عملية التواصل بين أصاحب العمل والمتقدم للتوظيف | | | | | | | | | | |
|  | يتمتع الموقع بخاصة المحادثة الإلكترونية بين صاحب العمل والمتقدم للتوظيف.  وهي خاصية اختيارية تمكن مستخدمه من إنشاء صفحة تواصل خاصة به لتمكنه من التواصل  وهي طريقة سهلة وسريعة لعمل المقابلات المبدئية قبل العمل وأيضاً للمتابعة بعد القبول وأثناء العمل.  ويتم تقسيم صفحة التواصل إلى عدة أقسام كالآتي،،،  المقابلة الشخصية: وعند اختيار قسم المقابلة الشخصية يظهر لصاحب العمل جميع أصحاب السير الذاتية الذين قام باختيارهم ليقوم بإجراء التواصل معهم، أما بالنسبة للمتقدم للتوظيف فيظهر له قائمة بالشركات التي قامت باختيار سيرته الذاتية ليتم التواصل بينهما.  بعد قبول الموظف: يقوم صاحب العمل بمراسلة إدارة الموقع بالأشخاص الذين تم اختيارهم وقبولهم للوظائف المتاحة ليتم التنسيق بينهما في كيفية إدارة العمل,  بعد ذلك يظهر لصاحب العمل قائمة بالأشخاص المقبولين بالعمل ليتم التواصل معهم.  أثناء العمل:يتم التواصل بين أصحاب العمل والموظف عبر الموقع وذلك لتقنين عملية إدارة سير العمل. | | | | | | | | | | |
|  | العوامل المؤثرة في نجاح المشروع | | | | | | | | | | |
|  | * احتياج سوق العمل السعودي للعديد من الأفكار والأساليب الجديدة التي تساعد وزارة العمل وصندوق الموارد بالمملكة على تحقيق الهدف السامي لنشر السعودة خاصة بالقطاع الخاص وتلبية احتياجات سوق العمل. * تدعيم المشروع من قبل وزارة العمل وصندوق الموارد بالمملكة العربية السعودية سوف يساعد على إبراز مدى الجدية والمصداقية للمشروع. * مواكبة الأفكار... فلقد حرصنا أن تكون الأفكار كالآتي: * متطورة ومواكبة لتكنولوجيا العصر مع الالتزام بالضوابط الشرعية والاجتماعية. * إمكانية تطبيقها. * المتابعة والتعديل وفقاً للتطورات. * تركيز المشروع على فئتي المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة سيعطي أهمية كبيرة له واستقطاب كثير من الشركات وطلبات التوظيف. * إدارة البوابة لعملية التوظيف عن بعد وضمان حقوق جميع الأطراف "الموظف والشركة" يضمن تجنب معوقات التوظيف عن بعد وتحقيق النجاح الكامل لعملية التوظيف. * التحليل الدقيق لطلبات التوظيف والسير الذاتية وكذلك سابقة أعمال الشركات وتصنيفها سوف يساعد على توطين موظفين سعوديين ذو كفاءة عالية مع شركات سعودية جادة وبالتالي المساهمة في تحسن الأوضاع المهنية والاقتصادية. | | | | | | | | | | |
|  | ضوابط ومعايير تنفيذ المشروع | | | | | | | | | | |
|  | حرصاً منّا على نجاح المشروع وإتمامه بما يتماشى مع ضوابطه الاجتماعية وضعنا مجموعة من الضوابط لتواكب أي تطورات أو تغيرات وهي،،، | | | | | | | | | | |
|  | معايير اجتماعية،،، يهدف المشروع إلى احترام المعايير الاجتماعية وذلك بهدف تحقيق التوازن داخل المجتمع وذلك من خلال مراعاة:   * تجنب المرأة الإشكاليات المتعلقة بخروجها للعمل واختلاطها بالرجال ومشقة تركها المنزل. * إتاحة الفرصة للمرأة من التوفيق بين العمل ورعاية أسرتها. * مساعدة المعاق على تحقيق ذاته والمساهمة بشكل فعال في المجتمع وزيادة الإنتاجية.   ولذلك حرص المشروع أن يكون تصميم البوابة مناسب لمجريات العصر الحديث مع الحفاظ على النسق العام للبوابة وتوصيل الفكرة بما يتناسب مع طبيعة المجتمع السعودي. | | | | | | | | | | |
|  | معايير اقتصادية... يهدف المشروع إلى توفير كل المقترحات الربحية التي تساعد علي جذب الداعمين من جهات وشركات وذلك لتحقيق: | | | | | | | | | | |
|  | * دخل أساسي ومستمر يدعم المشروع يتحمله الداعمين. * تحقيق الموازنة بين التكلفة والمردود بحيث يتناسب كل منها مع الأخر. * توفير فرص عمل للمعاقين والمرأة مما يزيد من دخل الفرد في المملكة العربية السعودية. * خفض تكاليف المنظمة "الشركات الموظفة" من عقار، ومكاتب، وأثاث مقارنة بإنتاجية عامليه. * خفض تكاليف وقود التنقل من وإلى مقر العمل.   يمكن فتح جزء خاص بمميزات العمل عن بعد بشكل عام ومميزات مشروعنا وفكرتنا بشكل خاص  وتوضع فيه هاتين النقطتين . | | | | | | | | | | |
|  | معايير إدارية... تهدف إلى وضع خطة استراتيجية يمكن من خلالها:-   * إدارة المشروع باحترافية من خلال فريق عمل متخصص. * رسم خطط منهجية تساهم في نجاح المشروع. * تحقيق مبدأ العدالة وتكافؤ فرص العمل بين مواطني المجتمع السعودي. | | | | | | | | | | |
|  | آلية العمل | | | | | | | | | | |
|  | * تجميع بيانات العاطلين من "نساء وذوي الاحتياجات الخاصة" في قاعدة بيانات وذلك بالتعاون مع وزارة العمل وصندوق الموارد بالمملكة العربية السعودية.   "يمكن المشاركة في معارض توظيفي للشركات والعاطلين بالمملكة العربية السعودية بحيث يسهل عملية تجميع السير الذاتية وكذلك كنوع من الترويج للمشروع" | | | | | | | | | | |
|  | * إرسال رسائل إلكترونية لجميع العاطلين الذين تم تجميع بياناتهم لتعريفهم بخدمات البوابة. | | | | | | | | | | |
|  | * العمل على تدريب السعوديات وذوى الاحتياجات الخاصة وتأهيلهن للدخول في سوق العمل عن بعد، وكذلك تدريبهم على كيفية إدارة مقابلة عمل بشكل سليم. بالاتفاق مع إحدى مراكز التدريب المتخصصة. | | | | | | | | | | |
|  | * يتم التأكد من بيانات الشركات التي سجلت بالبوابة واعتمادها ثم إتاحة بياناتها بالبوابة لتتمكن من استخدام البوابة والاستفادة من المميزات المقدمة لها. | | | | | | | | | | |
|  | * توقيع عقد بين الشركة والموظف بواسطة الإدارة التنفيذية للبوابة لضمان حقوق كلا الطرفين. | | | | | | | | | | |
|  | * تحديد مجموعة من الضوابط والشروط بالعقد المبرم بين الطرفين من قِبل إدارة البوابة مما يضمن التحكم في أداء ومسؤوليات الموظف ووصول الراتب له في موعده. | | | | | | | | | | |
|  | * يتم التواصل مع كلا الطرفين "الموظف والشركة "لتحقيق التوظيف الأمثل لهما. * يتم التعيين بعد إجراء مقابلات بين الموظف والشركة الموظفة بشكل مشترك مع البوابة، حيث تقوم البوابة بإجراء الترتيبات اللازمة لذلك. | | | | | | | | | | |
|  | * الاتفاق مع الشركات على إجراء تقييم للموظف من خلال البوابة منذ بداية استلام الوظيفة وحتي نهاية شهر العمل، وذلك للتمكن من الحكم على أداء ذلك الموظف من بداية عمله "موفق أو غير موفق" ومن ثم ضمان حقوق كلا الطرفين. | | | | | | | | | | |
|  | * العمل عن بعد بنظام الراتب الثابت مثل الموظف داخل الشركة تماماً وسيتم إعطاء الرواتب من خلال البوابة. | | | | | | | | | | |
|  | * يتم إخطار الشركة الموظفة بضرورة تحويل راتب الموظف لحساب البوابة، ثم يتم إخطار ها بوصول الراتب وكذلك الاخطار بتسليم الراتب للموظف. * التسجيل مباشرة في التأمينات. | | | | | | | | | | |
|  | مصادر مالية للمشروع | | | | | | | | | | |
|  | يتم تمويل المشروعات من مصادر متعددة تغطى واحدة منها أو أكثر الالتزامات المالية الضرورية لإنشاء المشروع و تشغيله. وليس على صاحب المشروع تحديد مصادر التمويل فقط بل يجب معرفة كيف تستخدم. ومن هنا جاءت أهمية الإدارة المالية للمشروع والتي ترتكز في مشروع "العمل عن بعد" على المصادر التالية:   * باقات الاشتراك الخاصة بالشركات في البوابة. * القيمة المالية لخدمة التدريب المقدمة لعملاء البوابة بصورة اختيارية. * المبالغ المخصصة لشركات التوظيف من صندوق تنمية الموارد البشرية:   حيث أشارت صندوق الموارد البشرية "هدف" إلى تخصيصه إعانة بمبلغ 2800 ريال لشركات التوظيف الوطنية مقابل توظيف أي شاب أو فتاة تبحث عن عمل سيتم صرفه على أربع دفعات منها 1200 ريال بعد التوظيف مباشرة و400 ريال بعد مضي 3 أشهر و600 ريال بعد استمرار الشاب أو الفتاة في العمل لمدة ستة أشهر، والـ600 ريال الأخيرة بعد فترة 9 أشهر من التوظيف.   * الاشتراك الشهري المقدم من عملاء البوابة لإدارة العمل الخاص بهم. ( باستخدام نظام الشراكة في المتابعة والتقييم ) * أي خدمات إضافية تقدم لطالب الوظيفة أو الشركة. | | | | | | | | | | |