



مكتب توظيف | طاقان
تنمية بشرية

إطلاق برنامج الشراكة
بين صندوق تنمية الموارد
البشرية ومكاتب التوظيف

ورشة عمل

المحتوى المقترح لورشة العمل

- تبليغ البرنامج للمعنيين، مناقشة الدور،
المسؤولية والمتطلبات
- الحصول على الآراء والاهتمامات

الفرض

٣ ساعات

المدة

- محمد موصلي
- أحمد سعود المجيش
- أبو ذيب
- حصة العقل

المتحدثين

مكاتب التوظيف الوطنية (المحلية)

الحضور

سيقدم منسق الورشة نفسه إلى الحاضرين ويتحدث عن دوره ومسئوليته في ورشة العمل

لدى كل مكتب توظيف ٥ دقائق للآتي:

- تعريف نفسه
- وصف نشاطه
- شرح خبرته
- التحديات التي يواجهها
- وجهة نظره لسوق العمل

هدف ورشة العمل

• **تهدف الورشة للحصول على الآراء حول البرنامج المقترح من قبل الشركاء، (مكاتب التوظيف)**

• يرى الصندوق أن هذه العلاقة هي علاقة شراكة طويلة المدى وبالتالي يحرص على استثمار وقته وجهده في تنفيذ ما يلزم حيث سيتمكن كلا الطرفين من مناقشة تطوير وإطلاق هذه المبادرة الإستراتيجية الهامة

• **سيتم تقييم كل المعلومات أو آراء بصرف النظر عن إيجابيتها أو سلبيتها بهدف تعديل أو إضافة تغييرات في البرنامج إن كانت لازمة أو مؤثرة في سير البرنامج**

• **الصندوق يقدر ويرحب بالنقاش الصريح المفتوح من مكاتب التوظيف - وهذا رُكن أساسي لإطلاق البرنامج بنجاح**

مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

محااضرة

1



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

صندوق تنمية الموارد البشرية

جاء إنشاء الصندوق للمساهمة في توفير الكوادر السعودية المؤهلة بالعلم والمدرّبة تدريباً جيداً من الشباب الوطني من الجنسين حتى يكون في مستوى قبول التحدي وتحقيق الوصول إلى الهدف الاستراتيجي الذي سوف يعود على الوطن بفوائد اجتماعية، وأمنية، واقتصادية، و لتمكين الشباب السعودي من امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لشغل الوظائف في القطاع الخاص مما سينتج عنه آثاراً ايجابية على الاقتصاد الوطني.



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

طاقان
تنمية بشرية



البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز



عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

الأمر الملكي السامي رقم: أ / ٦١ (تاريخ ١٣/٤/١٤٣٢ هـ):

يعون الله تعالى نحن عبد الله بن عبدالعزيز آل سعود ملك المملكة العربية السعودية
رغبة منا في إيجاد حل لمشكلة البطالة التي يعاني منها بعض أبنائنا وبناتنا

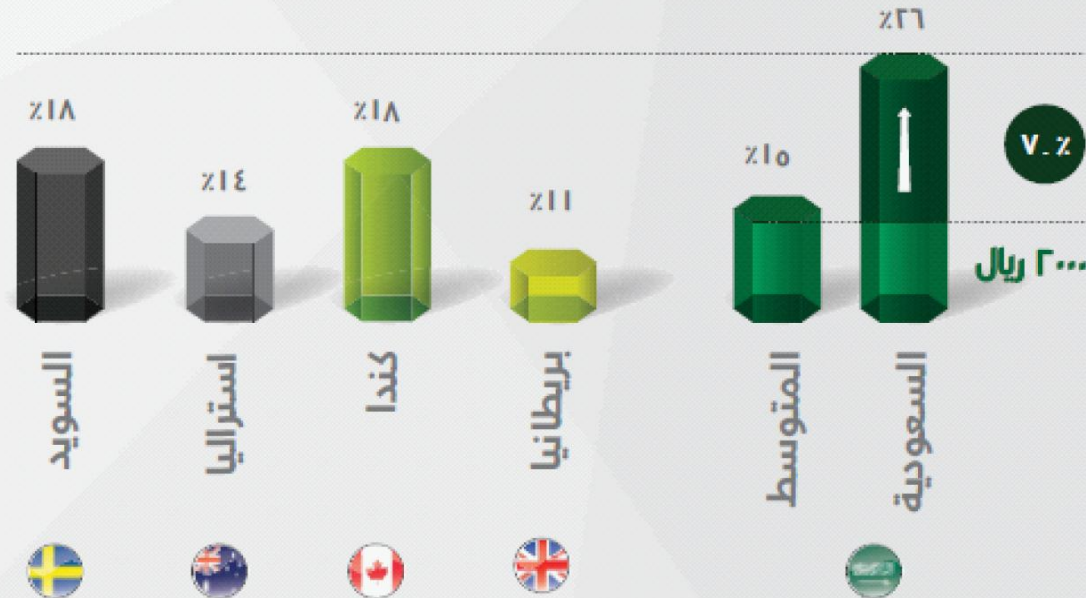
ثالثاً : تقوم وزارة العمل - بشكل عاجل - باستكمال ما قضي به أمرنا رقم أ / ٣٠ وتاريخ
٢٠٣/١٤٣٢ هـ وإعداد الضوابط المتعلقة بذلك، والرفع لنا بتقرير شهري عن كافة ما ذكر

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

مقدار الإعانة مقارنة بنصيب الفرد مع إجمالي النتائج المحلي



إن مبلغ ٢٠٠٠ ريال هو أعلى بنسبة ٧٪ من معدّل مايدفع كإعانة في بعض الدول المتقدمة.

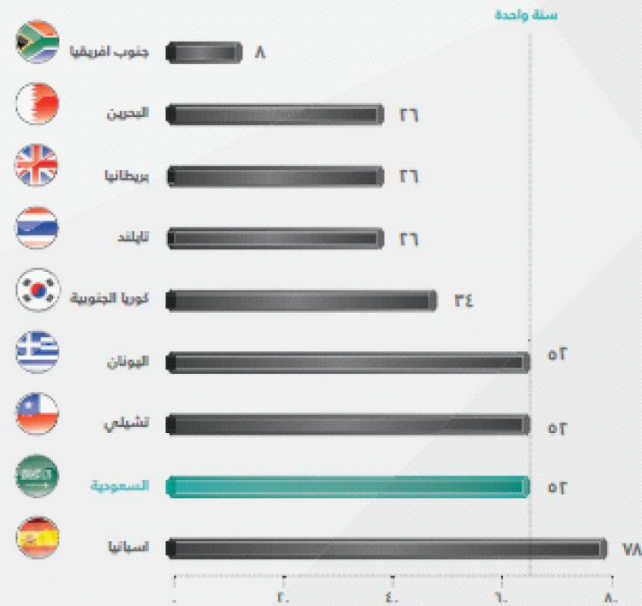
مقدار الإعانة
هو أعلى بـ ٧٪
من المتوسط
العالمي،
تماشياً
مع الوضع
الإقتصادي
للدولة

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

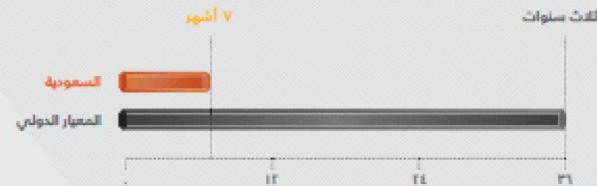
مقدار صرف الإعانة بالأسابيع



الفترة الزمنية لدفعات المستحقين لبرنامج حافز تعد من أطول الفترات مقارنة بالعديد من الدول

كما أن المدة القصوى لصرف الإعانة (١٢ شهراً) تعد من أطول الفترات عالمياً

مدة إنجاز حافز



حسب البنك الدولي.. يستغرق إعداد وتطبيق برامج مماثلة عالمياً ثلاث سنوات.. تم إنجاز حافز خلال ٧ أشهر فقط



عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

تم تطوير البرنامج بالتعاون مع خبراء دوليين:
١٢ معيار تسعى لتحقيق الجديدة في البحث عن
عمل وتقاوم الركود للكسل والالتكالية



BCG
The Boston Consulting Group

McKinsey & Company



عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

الربط الإلكتروني مع الجهات الحكومية



وزارة التعليم
والتعليم العالي
Ministry of Education
and Higher Education



المركز الوطني للتدريب
المهني
National Center for
Vocational Training



وزارة التعليم العالي
والبحوث العلمية
Ministry of Higher
Education and
Scientific Research



وزارة العمل
Ministry of Labor



وزارة التنمية
الاقتصادية
Ministry of Economic
Development



وكالة التأمين
العائلي
Public Pension Agency

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز



مركز المعلومات
الوطني
National Center for
Information



مركز الخدمات
الاجتماعية
National Center for
Social Services



وزارة الشؤون
الاجتماعية
والعمل
Ministry of Social
Affairs and Labor



المركز الوطني
للتدريب
المهني
National Center for
Entrepreneurship



وزارة التجارة
والصناعة
Ministry of Trade
and Industry



وزارة التخطيط
والتنمية
الاقتصادية
Ministry of Planning
and Economic
Development



مركز تنمية
الموارد البشرية
National Center for
Human Resources
Development



المركز الوطني
للتعليم
التقني
National Center for
Technical Education



وزارة العمل
Ministry of Labor

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

ثلاث مكونات أساسية لحافز

مخصص مالي شهري لدعم وتحفيز الباحثين بجدية عن العمل والمستحقين للإعانة المالية وفقاً لضوابط استحقاق اعتمدها مجلس الوزراء

١



برامج تدريب وتأهيل خلال فترة الاستحقاق وذلك لدعم وزيادة فرصهم في الحصول على الوظيفة المناسبة

٢



توفير فرص وظيفية من خلال وسائل متعددة حكومية أو بالشراكة مع القطاع الخاص

٣

طاقان
للمهنة بشريّة

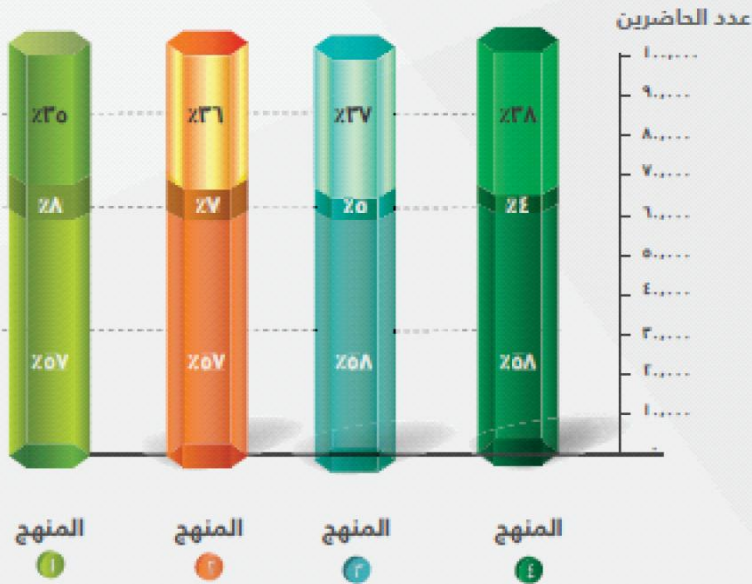
عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

مناهج تدريبية إلكترونية

- 1 التعرف بالسلسلة التدريبية لتهيئة طالبى العمل للقطاع الخاص واستخدامها
- 2 أخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي
- 3 البحث عن وظيفة فى القطاع الخاص
- 4 بيئة العمل فى القطاع الخاص



- 1 المنهج الأول: تهيئة طالبى العمل للقطاع الخاص
- 2 المنهج الثاني: أخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي
- 3 المنهج الثالث: البحث عن وظيفة فى القطاع الخاص
- 4 المنهج الرابع: بيئة العمل فى القطاع الخاص

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

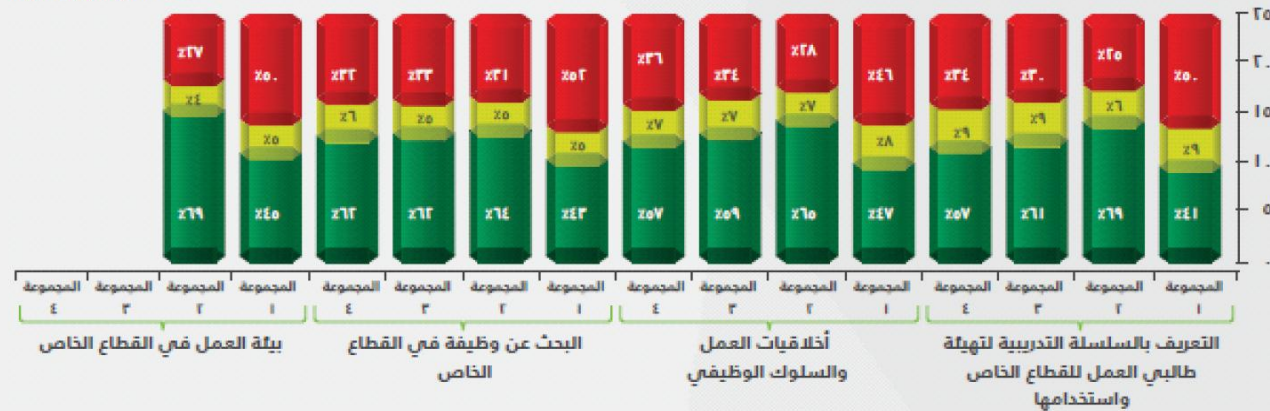
١. دورات خلال
١. أسابيع

جدول التدريب عن بعد

٢٨ إبريل	٢١ إبريل	١٤ إبريل	٧ إبريل	٣١ مارس	٢٤ مارس	١٧ مارس	١٠ مارس	٣ مارس	٢٥ فبراير
		مجموعة ٢ دورة ٤	مجموعة ١ دورة ٤	مجموعة ٢ دورة ٣	مجموعة ١ دورة ٣	مجموعة ٢ دورة ٢	مجموعة ١ دورة ٢	مجموعة ٢ دورة ١	مجموعة ١ دورة ١
مجموعة ٤ دورة ٤	مجموعة ٣ دورة ٤	مجموعة ٤ دورة ٣	مجموعة ٣ دورة ٣	مجموعة ٤ دورة ٢	مجموعة ٣ دورة ٢	مجموعة ٤ دورة ١	مجموعة ٣ دورة ١		

لم يحضر
حضر ولم ينه الدورة
حضر وأنهى الدورة

من المشاركين

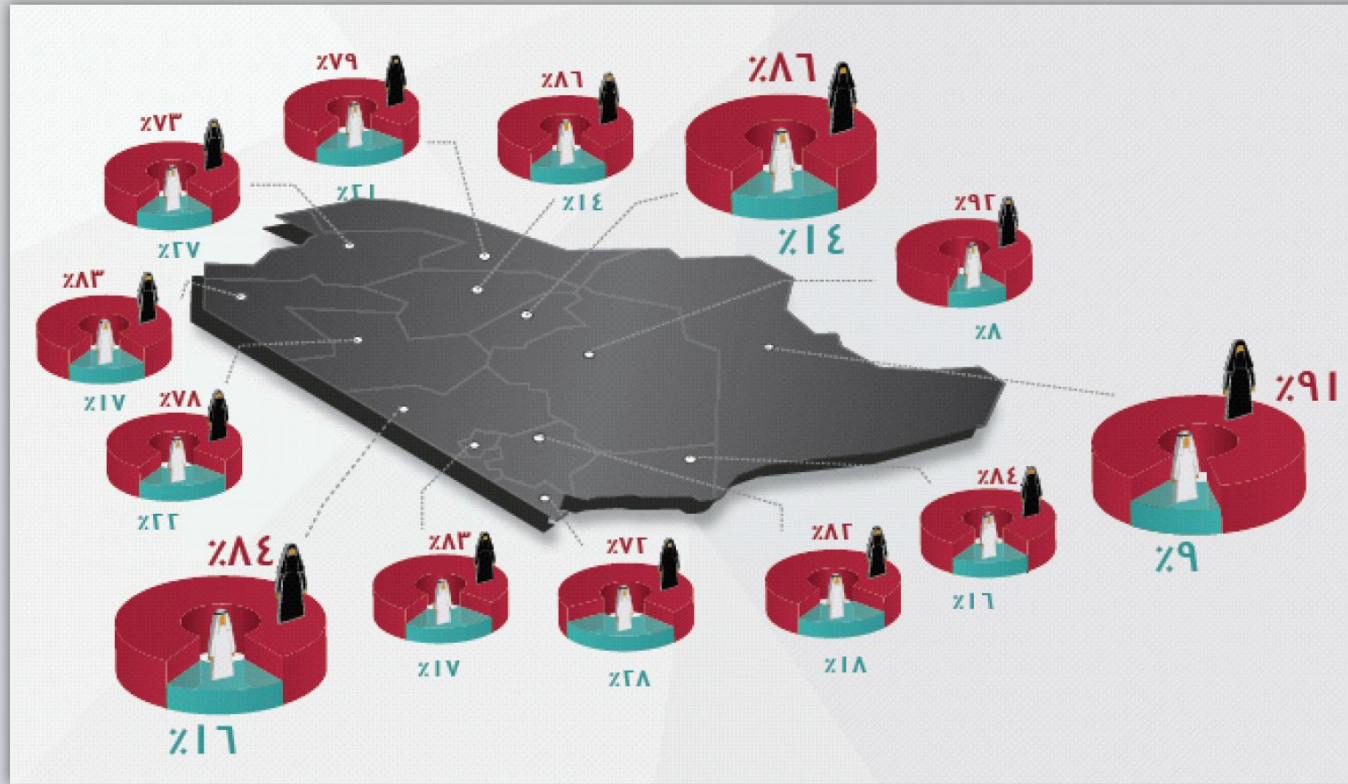


أنهت
المجموعة ١ و ٢
تدريبها عن بعد

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز



تقسيم المستفيدين جغرافياً على حسب الجنس

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

البرنامج الوطني
لإعانة الباحثين عن العمل

حافز

تفضيلات العمل على حسب القطاع





طاقان
تنمية بشرية



عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقات

طاقات هو أحد برامج صندوق تنمية الموارد البشرية التي تعنى بتأهيل وتوظيف الشباب السعودي الباحث عن العمل. ويعمل البرنامج جنباً إلى جنب مع برنامج حافز لتوفير وتطوير قاعدة بيانات مفصلة من باحثي العمل المؤهلين والجاهزين للتوظيف.

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان

قنوات توظيف طاقات

طاقان | معارض توظيف
لتنمية بشرية

تم عقد معرض في الرياض و جدة
وسيتم إطلاق معرض الدمام في يونيو ٢٠١٢

طاقان | مركز تأهيل وتوظيف
لتنمية بشرية

البرنامج في المرحلة التجريبية من التشغيل

طاقان | مكتب توظيف
لتنمية بشرية

البرنامج في المرحلة التجريبية من التشغيل

طاقان | قناة توظيف إلكتروني
لتنمية بشرية

البرنامج في المرحلة التجريبية من التشغيل

طاقان | وكيل توظيف
لتنمية بشرية

البرنامج قيد الدراسة

طاقان | معارض توظيف إلكترونية
لتنمية بشرية

متوقع إطلاقه في شوال من العام الحالي

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان

طاقان | مركز تأهيل وتوظيف
تنمية بشرية

- مراكز طاقات للتوظيف هي مراكز حديثة متخصصة في مجال تنمية الموارد البشرية تدار من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع شركات توظيف عالمية.
- تقوم هذه المراكز بمساعدة طالبي العمل من السعوديين على الاستفادة من العديد من البرامج التدريبية ويجاد فرص وظيفية.
- هذه المراكز مجهزة لاستقبال الباحثين عن العمل والمسجلين في برنامج حافز.



عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان

الخدمات التي ستقدمها مراكز طاقات

طاقان | مركز تأهيل وتوظيف
للعمالة البشرية

- خدمة التأهيل التي تناسب احتياجات طالبي العمل بمهنية عالية وملهجية متطورة

- توفير أساليب تطوير تركز على الاستفادة من الجوانب والمهارات الإيجابية لطالبي العمل

- إيجاد فرص وظيفية ملائمة لقدرات ومهارات طالبي العمل

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقات

تقدم مراكز طاقات خدمات إرشاد وتدريب و توظيف وفق أحدث المعايير المتبعة في مراكز التوظيف العالمية، على سبيل المثال :

- خدمات الإرشاد المهني
- خدمات التدريب
- خدمات التوظيف
- خدمات ما بعد التوظيف

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقات

مراكز طاقات

المدينة	عدد الفروع	رجال / سيدات
الرياض	٢	رجال وسيدات
جدة	٢	رجال وسيدات
الدمام	٢	رجال فقط
تبوك	٢	رجال فقط
جازان	١	رجال فقط
حائل	١	رجال فقط

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان



لتقاءات

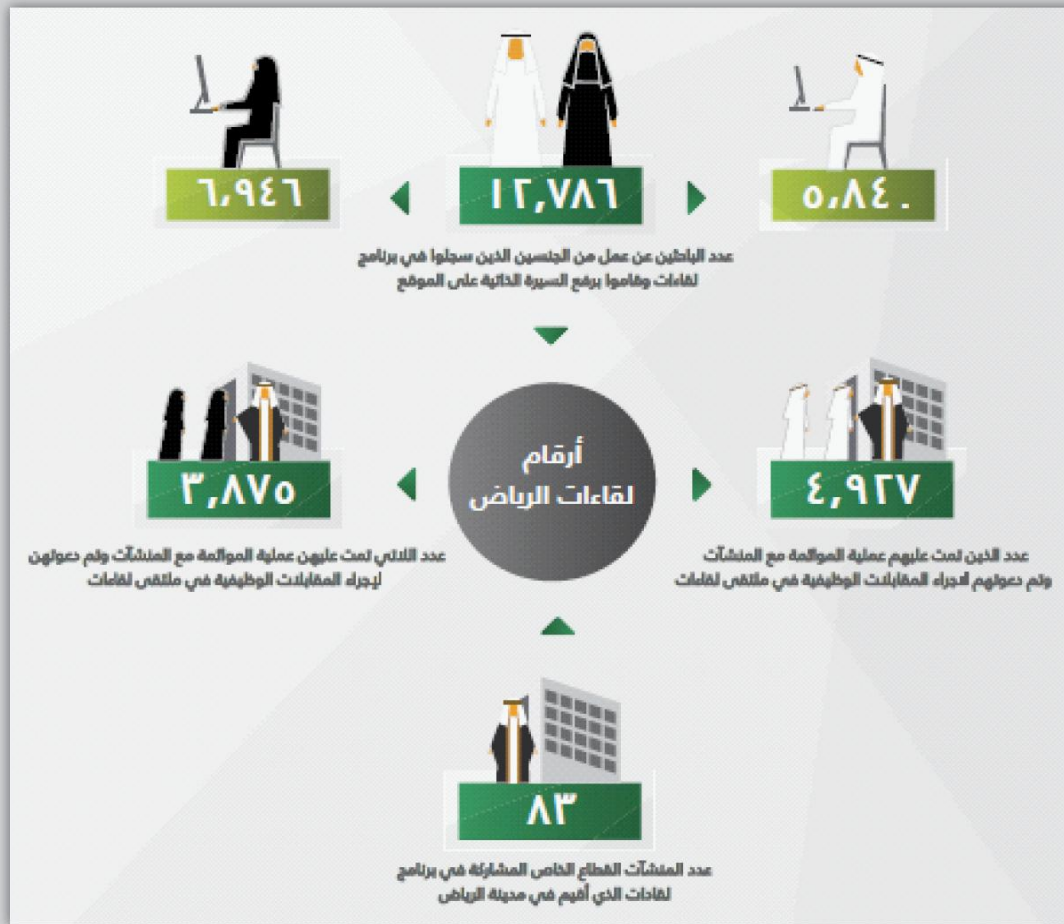
لقاء الطاقات وتجاوز التحديات

إحدى قنوات **طاقان**
تنمية بشرية

طاقات معارض توظيف خطوات لقاءات

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان



طاقات معارض توظيف نتائج لقاءات الرياض

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان



لقاءات

لقاء الطاقات وتجاوز التحديات

إحدى قنوات **طاقان**
تنمية بشرية

طاقات معارض توظيف
نتائج لقاءات جدة

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقان

طاقات موقع توظيف إلكتروني

The screenshot shows the 'طاقان' website interface for job searching. At the top, there's a navigation bar with the logo and menu items: 'الرئيسية', 'التسجيل', 'توظيف إلكتروني', 'التوظيف عبر الهاتف', 'مبادرات طاقان', and 'كتاب القلم'. The main heading is 'إبحث عن وظيفة' (Search for a job). Below it, there's a search bar with a 'بحث' (Search) button. To the right, there are filters for 'الموقع' (Location) and 'الراتب' (Salary). The search results section shows a list of job listings with columns for 'معلومات الوظيفة' (Job Information) and 'معلومات التوظيف' (Employment Information). The first listing is for 'موظف خدمة عملاء' (Customer Service Representative) at 'شركة الاتصالات' (Telecom Company) in 'الرياض' (Riyadh) with a salary of '15000 ريال' (15000 SAR).

The screenshot shows the 'طاقان' website interface for posting a job. At the top, there's a navigation bar with the logo and menu items: 'الرئيسية', 'التسجيل', 'توظيف إلكتروني', 'التوظيف عبر الهاتف', 'مبادرات طاقان', and 'كتاب القلم'. The main heading is 'أعلن عن وظيفة' (Post a job). Below it, there's a form with fields for 'العنوان' (Title), 'المسمى الوظيفي' (Job Title), 'الموقع' (Location), 'الراتب' (Salary), and 'نوع الوظيفة' (Job Type). There's also a section for 'معلومات التوظيف' (Employment Information) with fields for 'نوع التوظيف' (Employment Type), 'مدة التوظيف' (Duration), and 'نوع العقد' (Contract Type). A 'نشر' (Post) button is at the bottom right. On the left, there's a sidebar with a photo of a person and the text 'من قسم الكفاءة الخبير تحت عنهم؟' (From the expert team under them?).

عرض مختصر لأهم مبادرات الصندوق

طاقات

جغرافياً في أغلب المناطق لضمان الوصول إلى أكبر عدد من الشركات والباحثين عن عمل

+ مكتب توظيف منتشر

الباحثين عن عمل عن طريق تقديم خدمات التوظيف المناسبة لهم مثل كيفية كتابة السيرة الذاتية،
البحث عن عمل والوظيفة المناسبة

+ بحيث يقوم بمساعدة
وكذلك الموائمة بين

الفرص الوظيفية من أصحاب العمل ومن ثم يقوم بطلب الباحثين عن عمل المناسبين لشغل هذه الفرص

+ يقوم المكتب بحصر

+ كما يعمل صندوق الموارد البشرية على زيادة انتشار المراكز و يتوقع تدشين مراكز جديدة عن طريق مزودي خدمات للريجن في شهر أغسطس

+ تم طوع الخدمات في المراكز التالية





طاقان
تنمية بشرية
إكسبريس

مفهوم طاقات إكسبيريس

يسعى الصندوق للشراكة مع مكاتب
التوظيف تحت برنامج شراكة عامة-خاصة
لمعالجة البطالة في المملكة عبر الآتي:

• خدمة أرباب العمل

• خدمة طالبي العمل

• وبذلك سنقدم خدمة للوطن



مفهوم طاقات إكسبريس

**هذه الشراكة تحمل أهمية وطنية
وإستراتيجية وبالتالي فإن الصندوق يسعى
للاستثمار في النتائج المرجوة من البرنامج.**



من هو طالب العمل؟

- المواطنين السعوديين
ذكور وإناث أو ذوي احتياجات خاصة من الجنسين قادرين على العمل.
- المسجلين في برنامج "حافز"
(ليس بالضرورة ممن يحصلون على الدعم المالي)
- جاهزين للعمل
(أو اتضح جاهزيتهم للعمل)
- الغير موظفين حالياً
- ليسوا منظمين لأي مركز من مراكز طاقات



من هو رب العمل؟

- أية شركة أو مؤسسة تجارية أو مهنية تقع داخل المملكة العربية السعودية لديها وظائف شاغرة داخل أو خارج المملكة العربية السعودية.
- ليست مملوكة كلياً للحكومة
- ليست شركة حكومية
- لا تنتمي للقوات المسلحة العربية السعودية



تعريفات هاممة (٣/٣)

ما هو التوظيف الناجح لمواطن؟

إبرام عقد عمل بين طالب العمل ورب عمل
وتسجيل الموظف لدى المؤسسة العامة
للتأمينات الاجتماعية

ما هو التوظيف المستدام؟

استمرار الموظف بالعمل مع نفس رب العمل
لفترة ٣ شهور متواصلة



دور ومسئوليات الصندوق (٤/١)

تسهيل وصول الباحثين عن عمل إلى قاعدة البيانات

- سنتطرق إلى آلية الوصول في وقت لاحق من ورشة العمل هذه
- لا يضمن الصندوق أن قاعدة البيانات ستخدم الغرض دائماً. أي إيجاد طالب العمل بالمواصفات المطلوبة

**يدفع الصندوق لمكاتب التوظيف بموجب
شروط البرنامج - ستكون كافة المدفوعات
مبنية على أساس توظيف ناجح لطالبي
العمل**

-
- الصندوق لا يتحمل أي أعباء مالية أو ضمانات تحت مظلة هذا البرنامج
 - لا يقدم الصندوق قروض أو دفعات مالية مقدمة أو رأسمال (رأسمال مؤقت أو ثابت) لمساندة مكاتب التوظيف تحت هذا البرنامج

يرغب الصندوق بمتابعة رحلة الباحثين عن عمل

- ونعني بالمتابعة أن نعرف مسار الذين توظفوا وفهم خصائصهم وتنقيح تصنيفاتهم الوظيفية وهذا الأمر سيساعد الصندوق على نقل الباحثين عن عمل إلى شواغر موجودة تلائمهم أو تطوير قنوات توظيف أخرى أفضل لتلائم احتياجاتهم
- يتطلع الصندوق إلى معرفة أكبر كم من المعلومات فيما يتعلق ببرامج طالبي العمل ومجريات التوظيف في تلك البرامج



دور ومسئوليات الصندوق (٤/٤)

كون الصندوق هو الراعي للبرنامج، فستتم متابعة البرنامج كآتي

- طوّر الصندوق آلية لتقييم الأداء لمتابعة البرنامج
- سيدير الصندوق قسم للشكاوي لمعالجة أية شكاوي تتعلق بالبرنامج مرفوعة من مكاتب التوظيف أو أرباب العمل أو طالبي العمل
- سيفرض الصندوق عقوبات / غرامات لصالح طالبي العمل إن تأهلوا للحصول على وظائف ولم يجدوا المساعدة المطلوبة بموجب البرنامج

مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

٢

محاضرة



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/١)

التوظيف والتفاوض

(سنتطرق إليه في وقت لاحق من ورشة العمل هذه)

- تسويق خدمات المكتب وإستطلاع الوظائف الشاغرة في سوق العمل.
- التفاوض حول متطلبات الوظيفة
- يرى الصندوق أن هذا البرنامج هو وسيلة مساعدة لوظيفة الموارد البشرية التابعة لأرباب العمل



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٢)

التفاعل مع طالبي العمل

(سنتطرق إليه في وقت لاحق من ورشة العمل هذه)

- التفاعل مع طالبي العمل من أهم المتطلبات لكونه مرجع أساسيا لتقييم رغبات طالب العمل وملائمة مؤهلاته مع الوظائف الشاغرة
- التقييم السليم للوظيفة الملائمة لطالب العمل سيؤدي إلى الاستدامة في الوظيفة
- التقييم السليم لطالبي العمل سيساعد في بناء السمعة الطيبة لمكتب التوظيف



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٣)

**ضرورة الاحتفاظ بمستشارين ووكلاء توظيف محترفين
في هذا المجال**

وهذا سيساعد على نجاح مكتب التوظيف



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٤)

البنية التحتية

- المتوقع من مكاتب التوظيف أن يكون لديها تجهيزات ومرافق ومكاتب كافية.
- أهمية مظهر المكتب من منظور تسويقي لكل من أرباب العمل وطالبي العمل.
- يجب على مكتب التوظيف الالتزام بتوجيهات وزارة العمل في حال توظيف عناصر نسائية لدى أرباب عمل محتملين



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٥)

أخلاقيات العمل

- التعامل بإنصاف مع أرباب العمل طالبي العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية
- الشفافية في العمليات
- المنافسة الشريفة مع مكاتب التوظيف الأخرى
- حل النزاعات وتضارب المصالح



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٦)

التعاون مع الصندوق - يطلب الصندوق من مكاتب التوظيف التالي:

- تزويد الصندوق بأكبر قدر من المعلومات حسب الاستطاعة وتصورات المكتب حول عمليات البرنامج
- رفع تقارير منتظمة (تقارير تقييم الأداء المطلوبة من قبل الصندوق)
- المطالبة بالمدفوعات التي تم التحقق بشأنها
- توقع قيام الصندوق بجولات تفتيشية ومراجعة لسير العمليات في مكاتب التوظيف



دور ومسئوليات مكتب التوظيف (٧/٧)

حفظ السجلات وتقارير متابعة الأداء

- حفظ سجل بالمخاطبات والمراسلات - صادر ووارد
- حفظ سجل دقيق لتقارير تقييم أداء
- حفظ كافة السجلات لفترة لا تقل عن ٣ سنوات

مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

٣

محاضرة



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND



تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/١)

ركيزة هذا البرنامج هي خدمة أرباب العمل

من الأهمية وجود إستراتيجية تسويقية جيدة، تتضمن الآتي:

- التعرف بالعملاء (أرباب العمل) عن كثب ومعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم

- فهم الوظيفة والمتطلبات

- بناء علاقة جيدة مع العملاء (أرباب العمل) بفهم متطلباتهم وتقديم الخدمة المطلوبة لهم



تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/٢)

أهمية الوضوح في التواصل مع أرباب العمل

- الصراحة في القول والفعل والوعد حول الممكن وغير الممكن والوقت المتوقع
- عدم الالتزام بما لا يُطاق أو متعذر تنفيذه



تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/٣)

التفاوض حول المتطلبات الصحيحة

- مراجعة متطلبات الوظيفة كما قدمها رب العمل ومقارنتها بمؤهلات طالب العمل
- وضع تصوّر لملائمة / عدم ملائمة متطلبات الوظيفة مع مؤهلات طالب العمل
- مناقشة طالب العمل لتعديل متطلباته لتتواءم مع الوظيفة المقدمة من رب العمل إن أمكن والعكس



تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/٤)

أهمية تقليص التفاوض الشفوي حول عقود التوظيف

- من المستحسن أن تنعكس كافة المفاوضات خطياً بين رب العمل والموظف (طالب العمل) خصوصاً إذا تم تعديل متطلبات الوظيفة
- توضيح هل مكتب التوظيف سينخرط في منافسة مع مكتب آخر بخصوص توظيف طالب العمل أم لا

تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/٥)

ضرورة وجود نموذج لشهادة إثبات توظيف (ثلاثية الأطراف)

- نعني باتفاقية ثلاثية الأطراف أي أن تكون الاتفاقية بين رب العمل والموظف (طالب العمل) ومكتب التوظيف وتوضيح أن مكتب التوظيف سيكون عبارة عن وكيل / وسيط في عملية التوظيف
- أو استخدام مطبوعات رسمية للمكتب تعكس هذا النوع من عقود التوظيف
- الغرض من هذه الشهادات هو تأمين البرهان اللازم لارتباط الطرفين في حالة وقوع مطالبات مستقبلية



تدبير الوظيفة والتفاوض حول التوظيف (٦/٦)

أهمية المتابعة والتواصل الدائم مع أرباب العمل والموظفين الذين تم تعيينهم

- بناء إستراتيجية تسويقية جيدة. أي من خلالها يستطيع مكتب التوظيف أن يستطلع وظائف شاغرة في السوق
- التفاعل مع طالبي العمل يساعد على معرفة المسائل المتعلقة بالوظائف لدى أرباب عمل معينين
- المطالبة بدفع زيادة مالية (سيتم مناقشتها لاحقاً في الورشة)

مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

محااضرة ٤



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

التفاعل مع طالبي العمل (٧/١)

تحديد الوقت المستغرق من إيجاد الوظيفة حتى التوظيف بناءً على الأنشطة التالية:

أولاً الحصول على شواغر وظيفية من أرباب العمل	ثانياً مناقشة وإكمال المتطلبات	ثالثاً البحث عن طالبي عمل تتلائم مواصفاتهم مع الوظائف المتوفرة	رابعاً التواصل مع طالبي العمل ومناقشة المتطلبات معهم
خامساً إجراء مقابلات شخصية مع طالبي العمل	سادساً التنسيق مع أرباب العمل لإجراء مقابلات شخصية	سابعاً التنسيق لإكمال التوظيف	ثامناً إبرام عقد العمل



التفاعل مع طالب العمل (٧/٢)

تصوّر الصندوق حول التفاعل

المكالمة الهاتفية الأولى


- التحدث مع طالب العمل حول الفرصة المتوافرة واستطلاع رغبته/رغبتها
- يجب أن يكون التخاطب واضح وصریح من كلا الطرفين



التفاعل مع طالبى العمل (٧/٣)

استخدام مقترح لنماذج/أدوات التقييم

- بالإمكان استخدام نماذج/أدوات التقييم خلال المناقشة عبر الهاتف والمقابلات الشخصية
- عبر هذه الآلية نستطيع أن نعرف جدية/ رغبة/ ملائمة كلا الجانبين



التفاعل مع طالبي العمل (٧/٤)

إجراء المقابلات الشخصية

- جدولة وقت ومكان المقابلة الشخصية
- إجراء المقابلة من قبل موظف/موظفين مدربين
- الحصول على إرشادات من رب العمل حول بنود المقابلة الشخصية




التفاعل مع طالب العمل (٧/٥)

تقديم ملائمة الباحث عن وظيفة

مراجعة كامل النتائج - سيتطلب هذا رأي مهني حصيف بناءً على المكالمات والمقابلات

تقديم الباحث عن وظيفة إلى رب العمل

تزويد الطرفين - رب العمل وطالب العمل - بمعلومات كافية

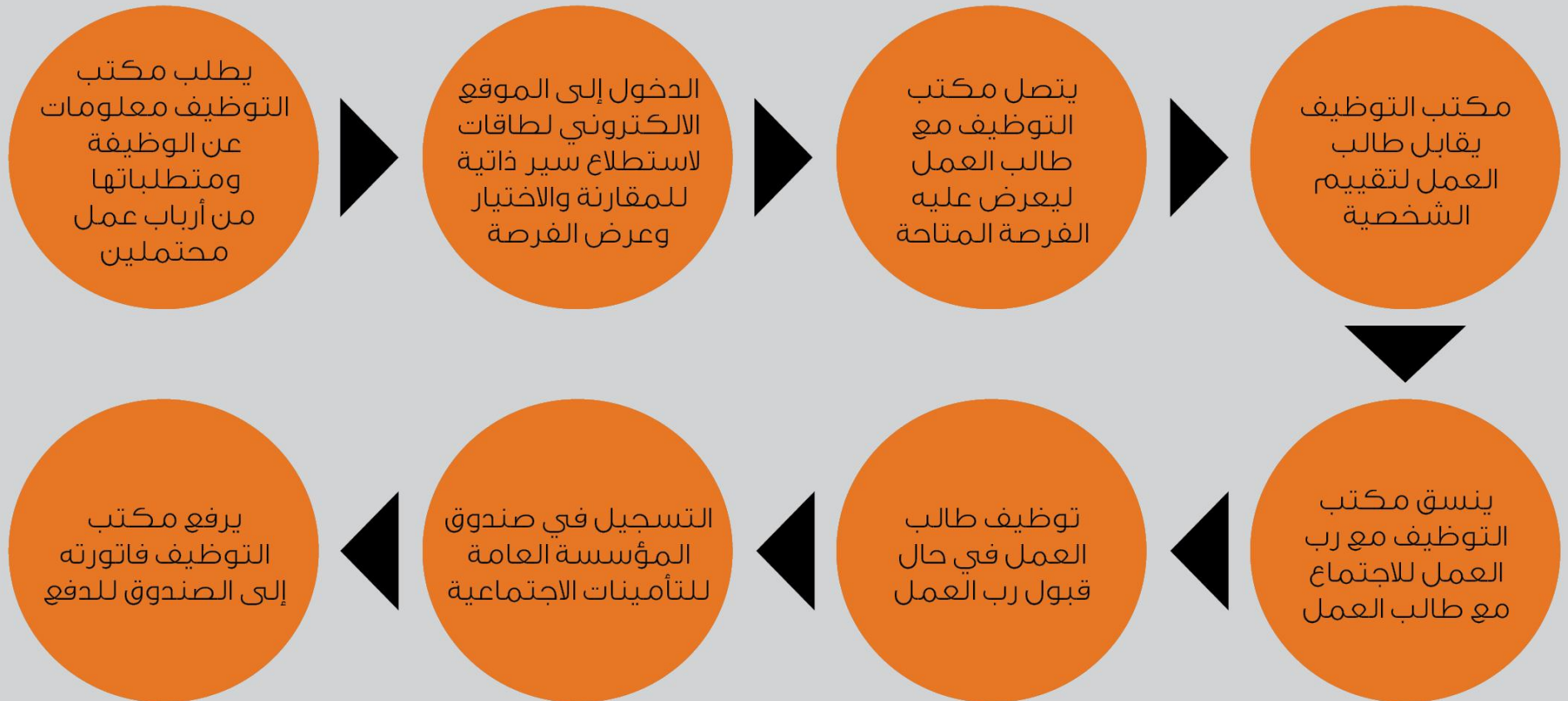


التفاعل مع طالبى العمل (٧/٦)

تبليغ النتائج/الحصول على تعقيب

استخدام نموذج متابعة لطالب العمل الذي لم يتم قبوله وهذا يساعد على التعرف على القصور / مواقع الضعف لدى كلا الطرفين - رب العمل وطالب العمل

التفاعل مع طالببي العمل (٧/٧)



مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

محاضرة

٥



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

آلية التحويل (٣/١)

• استخدام موقع طاقات إكسبريس كمرجع لطالبي العمل

• مناقشة كيفية العمل بموجب آلية الجذب

الحقول المقترحة لاستخدام خدمة الملائمة بين طالب العمل والشاغل الوظيفي (تصنيف طالبي العمل باستخدام قاعدة البيانات في موقع طاقات إكسبريس):

التعليم	اللغات	الموقع	العمر	الجنس
التدريب	آخر راتب	مهارات الحاسوب	القطاع	الخبرة/الوظيفة



آلية التحويل (٣/٢)

معلومات إضافية يقدمها الصندوق

- الاسم
- العنوان وأرقام الاتصال

معلومات إضافية يقدمها مكتب التوظيف

- اسم العميل (رب العمل)
- العنوان وأرقام الاتصال
- رقم السجل التجاري لرب العمل



آلية التحويل (٣/٣)

تحديد عدد السير الذاتية التي سيتم إظهار معلومات الاتصال بها لمكتب التوظيف

العدد المقترح من الصندوق هو ٥

عدم الحصرية

- تعمل مكاتب التوظيف حالياً في سوق مفتوح/تنافسي
- يتطلع الصندوق استمرار هذا المنحى باحترافية
- معلومات طالب العمل لن تكون مخصصة على مكتب
توظيف محدد أو مرتبط بأية قناة توظيف أخرى يديرها
الصندوق

١

محاضرة

متطلبات التقنية

• استخدام التقنية الحديثة من قبل مكاتب التوظيف

مطلوب - بعض الاقتراحات لاستخدام التقنية: حفظ

سجل بالمخاطبات والمراسلات سجلات ورقية (لا صوتية)
لكافة المخاطبات مع طالبي العمل والإشارة حول نجاح
محاولة الاتصال أو إخفاقها

• **تقارير تقييم الأداء:** الحرص على أن تكون السجلات

المتصلة دقيقة وصحيحة ومحدثة

• **تقييم طالبي العمل:** استخدام نماذج/أدوات التقييم

المقترحة ودمج المعطيات مع برنامج طاقات إكسبريس
ولمساندة تطبيق وتصديق العقود المتصلة بتوظيف طالبي
العمل

مقترح تقييم الأداء (٥/١)

يجب رفع تقييمات الأداء المقترحة التالية بصورة شهرية:

أولاً: عدد العملاء (حسب القطاع ويتم حصر إجمالي العدد)
ثانياً: عدد الوظائف المتوفرة - الإجمالي وفرز للآتي:

القطاع	إناث أم ذكور	ذوي احتياجات خاصة أم لا
الموقع	الوظيفة	مسيّر الراتب
		العمر

مقترح تقييم الأداء (٥/٢)

ثالثاً: عدد طالبي العمل الذين تم التعامل معهم:

غير راغب بالعمل	إناث أم ذكور	ذوي احتياجات خاصة أم لا
يحتاج/تحتاج إلى تدريب	متعدّد الاتصال به/بها	راغب لكنه/لكنها تفتقر لمتطلبات الوظيفة
		غير مقبول/مقبولة لدى العميل (رب العمل)



مقترح تقييم الأداء (٥/٣)

رابعاً: عدد طالبي العمل الذين تم توظيفهم:

الصناعة / القطاع	إناث أم ذكور	ذوي احتياجات خاصة أم لا
الموقع	الوظيفة	مسيّر الراتب
	الحالة الاجتماعية	العمر



مقترح تقييم الأداء (٥/٤)

خامساً: عدد طالبي العمل الذين أكملوا ٣ شهور من الخدمة
(الإجمالي وفرز للأتي):

الصناعة / القطاع	إناث أم ذكور	ذوي احتياجات خاصة أم لا
الموقع	الوظيفة	مستوى الراتب
	الحالة الاجتماعية	العمر

سادساً: عدد المستشارين العاملين بدوام كامل - إجمالي وفرز للإناث والذكور. بالإمكان تحويل أية مستشارين يعملون بدوام جزئي إلى ما يوازي دوام كامل



مقترح تقييم الأداء (٥ / ٥)

- يجب على مكتب التوظيف معالجة الموارد لتجميع معلومات ورفع تقارير حول تقييم الأداء (ليس بالضرورة عبر نظام آلي)
- سيوفر الصندوق نماذج لتقرير تقييم الأداء

سيقدم مكتب التوظيف تعهد خطي يؤكد فيه بأن ليس هناك ولن يكون هناك تضارب في المصالح فيما يتعلق بالتالي:

- تقديم خدمات خارجة عن إطار البرنامج لعملائه (ارباب العمل)
- تقاضي رسوم إضافية مقابل توظيف ناجح من العملاء بحيث أن لا يعيق هذا نجاح البرنامج
- تسويق أية برامج توظيف أخرى أو تلقي مزايا أو منافع مقدمة من قبل الصندوق لأي شخص آخر
- علاقة الصندوق / معاملاته مع القطاع الخاص
- تقديم الخدمات على أساس مجاني / تنافسي

اعتبارات خاصة

سيقدم الصندوق اعتبارات خاصة لمكاتب التوظيف التي تساعد في:

- توظيف الإناث
- توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة
- التوظيف في المناطق الريفية

سيقوم الصندوق بزيارات ميدانية

مكتب توظيف

طاقان
تنمية بشرية

V

محاضرة



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

الشروط المالية المقترحة (٤/١)

**الرسوم المقترحة هي ١٦ ريال سعودي لكل وظيفة
تحققت، كالتالي:**

- ٥٠٪ لإيجاد الوظيفة، ١٠٪ منها تُدفع عند رفع تقرير الأداء الشهري
- ٥٠٪ عند إكمال الموظف ٣ شهور في التوظيف

**علاوة على ذلك، مكافأة من ١٢ ريال سعودي ستُدفع
على التوالي ٦ ريال عند إكمال ٦ شهور و ٦ ريال عند
إكمال ١٢ شهر من الاستدامة في التوظيف**



الشروط المالية المقترحة (٤/٢)

**سيتم الدفع خلال ٤٥ يوم من تاريخ رفع الفاتورة إلى
الصندوق**

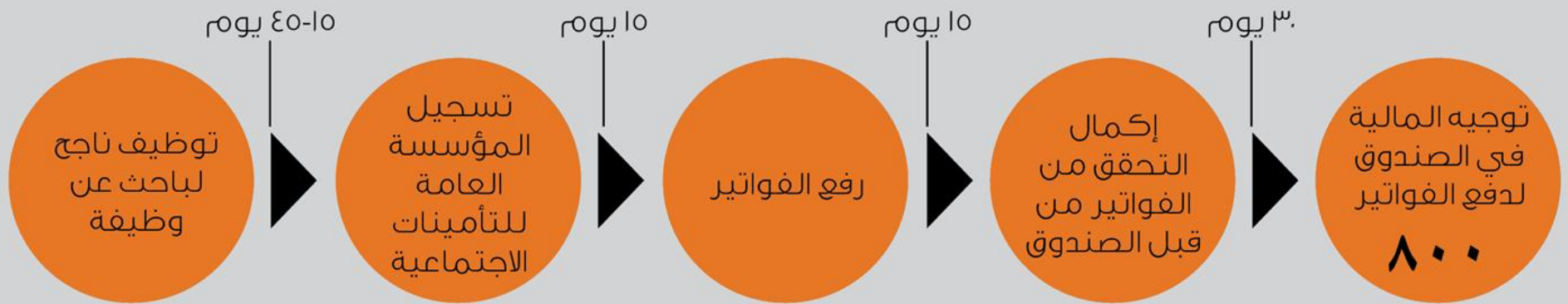


**يجب أن ترفق مع الفاتورة شهادة الاشتراك في التأمينات
الاجتماعية:**

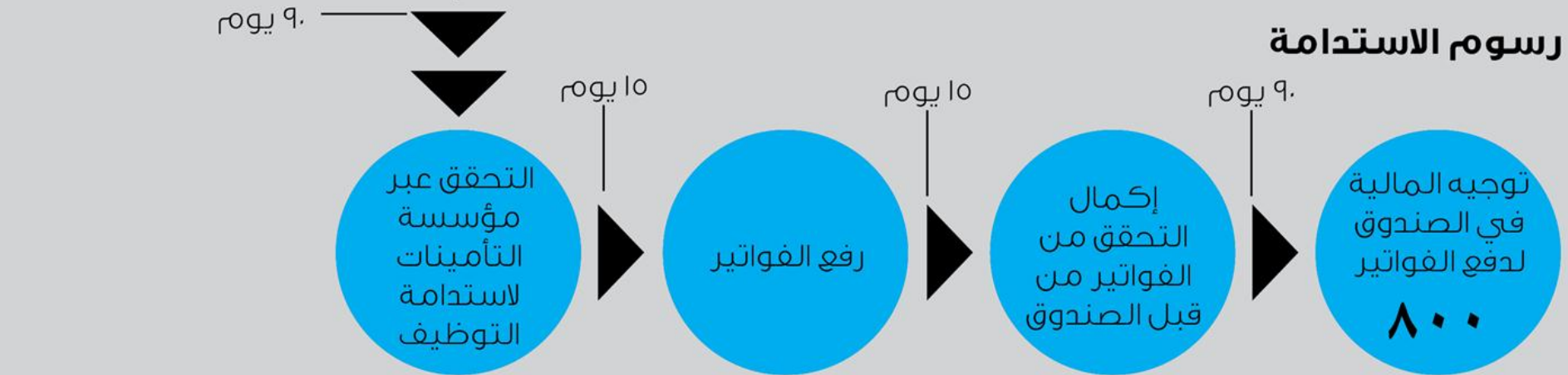
في حالة نشوب خلاف حول الفواتير فسيُطلب من مكتب
التوظيف أن يقدم صور من عقود التوظيف

الشروط المالية المقترحة (٤ / ٣)

رسوم الحصول على وظيفة



رسوم الاستدامة





الشروط المالية المقترحة (٤ / ٤)

**١٠٪ من رسوم التوظيف ستُدفع
عند رفع تقرير الأداء الشهري**

المحاضرة الختامية

أهم تحديات سوق العمل



أهم تحديات سوق العمل

يواجه طالبي العمل في المملكة عدة تحديات مثل:

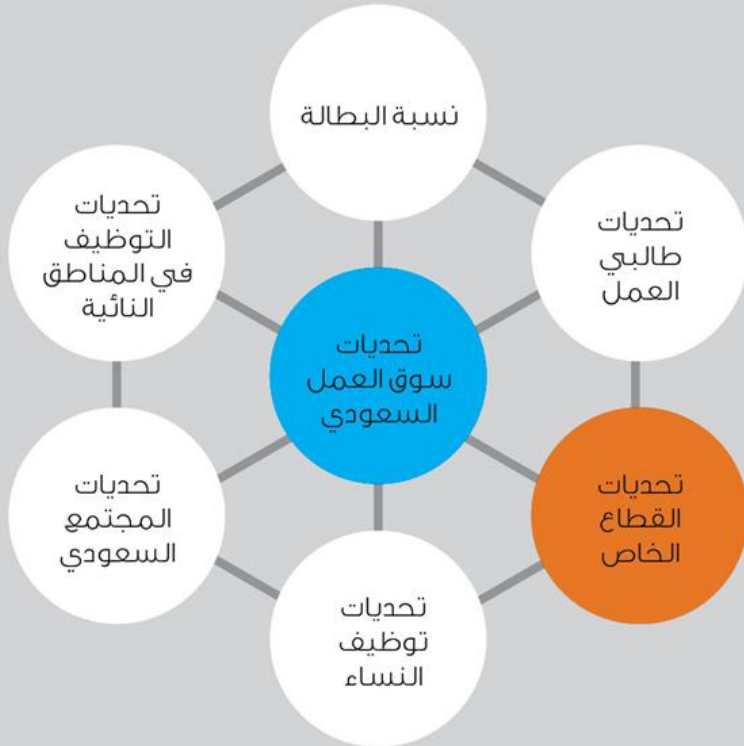
- عدم توفر مراكز توظيف بالقرب من تواجد طالبي العمل مما يعيق تواصل طالبي العمل من هذه المكاتب.
- جهل بعض طالبي العمل بمتطلبات سوق العمل السعودي
- عدم مواءمة بعض الفرص الوظيفية المتوفرة مع توقعات طالبي العمل
- تفضيل العمل في القطاع العام



أهم تحديات سوق العمل

تحديات القطاع الخاص في المملكة مثل:

- تفضيل القطاع الخاص للعمالة الوافدة
- تفضيل طالبي العمل للتوظيف في القطاع العام بسبب ساعات العمل
- ترسخ فكرة ضعف كفاءات طالب السعودي في ذهن القطاع الخاص
- تكبد مصاريف إضافية عند توظيف طالبات العمل السعوديات بسبب الحاجة للفصل بين الذكور والإناث



أهم تحديات سوق العمل

تواجه طالبات العمل في المملكة عدة تحديات مثل:

- عدم توفر الفرص الوظيفية المناسبة لطالبات العمل
- عدم القدرة على التنقل بحرية للعمل بسبب عدم توفر وسائل المواصلات المناسبة
- عدم مواءمة بعض الفرص الوظيفية المتوفرة مع توقعات طالبات العمل



أهم تحديات سوق العمل

يواجه سوق العمل السعودي في المملكة عدة تحديات بسبب المجتمع مثل:

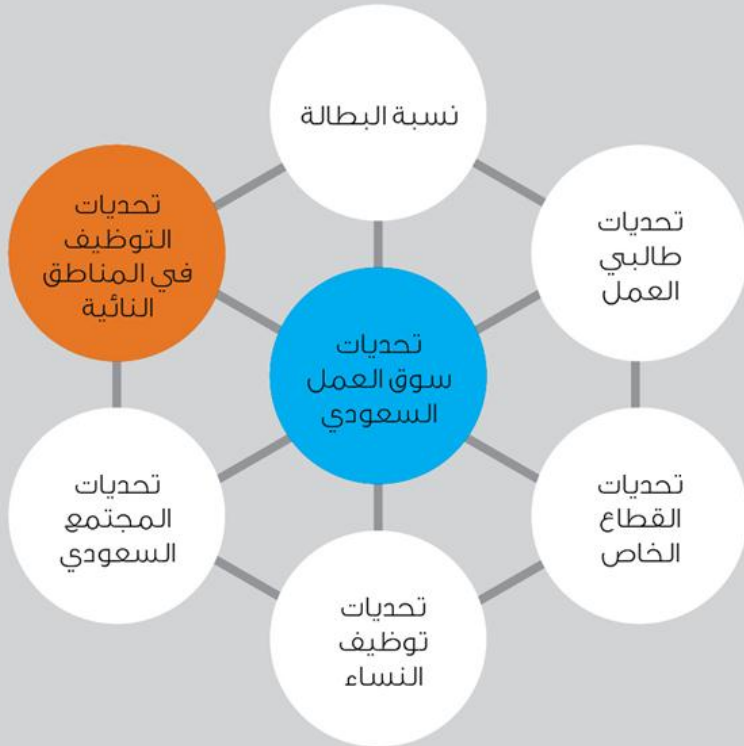
- رفض المجتمع السعودي لعدد كبير من الوظائف والتي تعتبر غير مقبولة
- عدم القدرة على توظيف طالبات العمل بسبب رفض المجتمع لعمل المرأة



أهم تحديات سوق العمل

يواجه سوق العمل السعودي في المملكة عدة تحديات في التوظيف في المناطق النائية مثل:

- توفر الفرص الوظيفية في المدن الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام)
- عدم توفر الفرص الوظيفية في المناطق النائية
- عدم توفر مكاتب توظيف لخدمة المناطق النائية في البحث عن الفرص أو ربط طالب العمل بالفرصة المناسبة.





مكتب توظيف | طاقان
تنمية بشرية

إطلاق برنامج الشراكة
بين صندوق تنمية الموارد
البشرية ومكاتب التوظيف

شكراً