



الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة



## الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة

### المقدمة:

إن تحفيز المنشآت على توطين الوظائف مهم جداً، ولكن تعتهد فكرته الأساسية على تصنيف الكيانات أو المؤسسات كما ترتبط بطبيعة المناصب ودرجتها وبالتالي تختلف نسبة توطينها للوظائف، من جهة أخرى هناك خطوات ومراحل عديدة قبل تسريح أي شخص، هناك أمور قانونية وكما هناك أمور مؤسسية كثيرة وجميعها تختلف حسب طبيعة الكيان والعمل والموظفين وقوانين البلد.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء الإدارات.
- رؤساء الأقسام.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- إدارات الموارد البشرية.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية:

#### في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- وضع هيكلية وآليات واضحة لحساب مستوى توطين الوظائف.
- معرفة الإجراءات والاشتراطات الخاصة باستقدام القوى العاملة بما يسمح بتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني.
- الحد من التأثير السلبي لتوطين الوظائف.
- التعرف على أوجه الاستفادة من الطاقات المتوفرة لدى الجهات الحكومية.
- فهم كيفية رفع مستوى الشفافية في تعامل الوزارة مع الكيانات فيما يتعلق بحساب نسب التوطين.
- معرفة الضوابط والمعايير اللازمة للمؤسسة.

### الكفاءات المستهدفة:

- كيفية توفير فرص عمل أكثر للمواطنين.
- آليات دمج الفجوة في الهيئة التنافسية بين الباحثين عن عمل من المواطنين والوافدين.
- ما هي مساعدة العمالة الوافدة على الانتقال إلى أصحاب أعمال أكثر اهتماماً وذوو قدرة على توفير بيئة عمل متطابقة مع النظرة.
- تطبيق ميزة انتقاء النفضل من ذوي الخبرة المحلية من الوافدين العاملين.
- كيفية ربط وإنجاز المعاملات بشكل الكتروني.
- كيفية تحقيق النمو الاقتصادي.
- إدخال البيانات عند تعبئة الاستمارات الإلكترونية.
- معايير حساب الفئات الخاصة في نسب التوطين.
- المقابل المالي لزيادة عمالة غير المواطنين عن العمالة المواطنين.
- الحد الأدنى للعمالة الوطنية.

### محتوى الدورة:

#### الوحدة الأولى، كيفية توفير فرص عمل أكثر للمواطنين:

- كيفية توفير فرص عمل أكثر للمواطنين حسب نوع العمل ودرجته
- آليات دمج الفجوة في الهيئة التنافسية بين الباحثين عن عمل من المواطنين والوافدين
- تحفيز الكيانات على الاستثمار بشكل أكبر في الموارد البشرية للإيجاد وظائف ذات جودة تحقق الطموح لتكون مقبولة للمواطنين
- كيفية ضمان حفظ حقوق العاملين المواطنين بتسجيلهم في التأمينات الاجتماعية

### الوحدة الثانية، إستراتيجية التوظيف:

- ما هي مساعدة العمالة الوافدة على الانتقال إلى أصحاب أعمال أكثر اهتماماً وذوو قدرة على توفير بيئة عمل متطابقة مع الانظمة
- تطبيق برنامج نطاقات معايير تقييم منطقية وهنئية على واقع السوق
- عمالية تسهيل توظيف العمالة الوافدة لدى المنشآت الهتاج لها ذلك
- تطبيق ميزة انتقاء الأفضل من ذوي الخبرة المحلية من الوافدين العاملين
- تقييم الكيانات يتم بناءً على أداء الكيانات المشابهة الأخرى التي لها نشاط وحجر مشابه لضمان العدالة للجميع

### الوحدة الثالثة، أخلاقيات الأعمال، وأتمتة العمليات، وكشف الغش:

- كيفية ربط وإنجاز المعاملات بشكل الكتروني
- تحقيق الشفافية في التعامل وفق معايير محددة
- كيفية تحقيق النمو الاقتصادي
- آليات تخفيض نسبة البطالة وزيادة الناتج المحلي للفرد
- محاولات الغش والتحايل والتزوير

### الوحدة الرابعة، الاحتساب الفوري:

- إدخال البيانات عند تعبئة الاستثمارات الإلكترونية
- المهن المقصورة على المواطنين
- أثر أجور المواطنين ومن يعامل معاملتهم على نسب التوظيف
- معايير حساب الفئات الخاصة في نسب التوظيف

### الوحدة الخامسة، المقابل المالي لزيادة عمالة غير المواطنين عن العمالة المواطنين:

- الحد الأدنى للعمالة الوطنية
- الفئات المعفاة من الإبعاد
- معدلات التوظيف والنسب المئوية المطلوبة للناتج