

المقدمة:

تُعَدّ مسألة توطيّن الوظائف من المحاور الجوهرية في السياسات التنموية الحديثة، حيث تُسهم في تعزيز الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل المناسبة للمواطنين. وتستند هذه الاستراتيجية إلى تصنيف الكيانات أو المؤسسات حسب طبيعة مناصبها، ومستوى تلك المناصب، ودرجة أهميتها، مما ينعكس على نسبة التوطيّن المستهدفة لكل مؤسسة على حدة.

ومن جانب آخر، فإن عملية تسريح الموظفين، سواء المواطنين أو غيرهم، لا تتم بصورة عشوائية، بل تمر بسلسلة من المراحل الدقيقة والإجراءات القانونية والمؤسسية التي تختلف بحسب طبيعة الكيان، ونوع النشاط، وفئة العاملين، والقوانين المحلية المعمول بها في البلد المعني.

الفئات المستهدفة:

هذه الدورة موجهة إلى:

- مدراء الإدارات العليا والوسطى.
- رؤساء الأقسام في المؤسسات المختلفة.
- المختصين في تخطيط القوى العاملة.
- العاملين في إدارات الموارد البشرية.
- كافة الأفراد المهتمين بتطوير مهاراتهم وخبراتهم في مجال التوطيّن وتخطيط القوى العاملة.

الأهداف التدريبية:

عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

1. تصميم وتطبيق هيكل تنظيمي واضح وآليات عملية لاحتساب نسب توطيّن الوظائف داخل المؤسسات.
2. الإلمام التام بالإجراءات والمتطلبات القانونية لاستخدام العمالة الوافدة بما يتماشى مع احتياجات الاقتصاد الوطني.
3. تقليل الآثار السلبية المحتملة الناتجة عن تطبيق برامج التوطيّن.
4. الاستفادة من القدرات البشرية المتوفرة داخل المؤسسات الحكومية بطريقة مثلى.
5. تعزيز الشفافية والوضوح في تعامل الجهات الحكومية مع الكيانات المؤسسية بخصوص نسب التوطيّن.
6. فهم الضوابط والمعايير التي يجب أن تتبعها المؤسسات في تطبيق سياسات التوطيّن.

الكفاءات المستهدفة:

من خلال هذه الدورة، سيتم تعزيز كفاءات المشاركين في المجالات التالية:

- تعزيز فرص التوظيف للمواطنين، بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- وضع استراتيجيات فاعلة لتقليل الفجوة التنافسية بين المواطنين والوافدين الباحثين عن عمل.
- تمكين العمالة الوافدة من الانتقال إلى مؤسسات توفر بيئة عمل ملائمة ومتوافقة مع الأنظمة.
- تطبيق آليات دقيقة لاختيار الكفاءات المتميزة من العمالة الوافدة ذات الخبرات المحلية.

- اكتساب مهارات استخدام الأنظمة الإلكترونية في إنجاز المعاملات المرتبطة بالتوظيف.
- المساهمة في تحقيق أهداف النمو الاقتصادي الوطني.
- اكتساب المعرفة حول كيفية تعبئة النماذج الإلكترونية بدقة وفعالية.
- تحديد معايير احتساب الفئات الخاصة ضمن نسب التوظيف.
- فهم الآليات المرتبطة بتطبيق المقابل المالي عند تجاوز نسبة العمالة غير الوطنية.
- معرفة الحد الأدنى من العمالة الوطنية المطلوب توفرها داخل الكيان.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: آليات توفير فرص العمل للمواطنين

- استعراض سبل توفير فرص وظيفية ملائمة للمواطنين تبعاً لنوعية العمل ومستوى المنصب.
- تحليل الفجوة التنافسية بين الباحثين عن عمل من المواطنين وغير المواطنين، ووضع حلول عملية لسد هذه الفجوة.
- تشجيع المؤسسات على الاستثمار في رأس المال البشري الوطني من خلال تطوير برامج التوظيف والتدريب المهني.
- التأكيد على أهمية تسجيل العاملين المواطنين في أنظمة التأمينات الاجتماعية لضمان حقوقهم.

الوحدة الثانية: استراتيجيات التوظيف وتسهيل انتقال العمالة

- شرح كيفية مساعدة العمالة الوافدة في الانتقال إلى منشآت تولي أهمية أكبر لتوفير بيئة عمل مناسبة ومتوافقة مع القوانين.
- تطبيق برنامج "نطاقات" كمثال على استخدام معايير تقييم موضوعية تستند إلى واقع السوق.
- تسهيل عملية توظيف العمالة الوافدة في المنشآت المسموح لها بذلك وفقاً للوائح النظامية.
- اعتماد آلية لاختيار الأنسب من بين الكفاءات الوافدة، وخاصة من لديهم خبرة محلية.
- التأكيد على أن تقييم أداء الكيانات يتم بمقارنتها بمؤسسات مماثلة من حيث الحجم والنشاط لضمان مبدأ العدالة في التقييم.

الوحدة الثالثة: أخلاقيات العمل وأتمتة الإجراءات وكشف حالات الفش

- توضيح كيفية أتمتة المعاملات وإنجازها إلكترونياً بما يعزز كفاءة العمل المؤسسي.
- تعزيز الشفافية من خلال تطبيق معايير واضحة في التعاملات الإدارية.
- دراسة تأثير ذلك على النمو الاقتصادي وتقليل معدلات البطالة وزيادة الناتج المحلي.
- عرض أمثلة لمحاولات التحايل والفش وكشف الأساليب المستخدمة للالتفاف على أنظمة التوظيف.

الوحدة الرابعة: أنظمة الاحتساب الفوري للتوظيف

- تعليم المشاركين كيفية إدخال البيانات بشكل صحيح عند تعبئة النماذج والاستمارات الإلكترونية.
- تحديد الوظائف التي يُمنع شغلها من قبل غير المواطنين، والتي تُعد حصرية للمواطنين.
- تحليل تأثير الرواتب والمزايا التي يتقاضاها المواطنون ومن يُعاملون معاملتهم على نسب التوظيف.
- فهم الآليات والمعايير الخاصة بحساب الفئات المستثناة والفئات الخاصة في برامج التوظيف.

الوحدة الخامسة: المقابل المالي مقابل العمالة غير الوطنية

- تحديد النسبة الأدنى المطلوبة للعمالة الوطنية في مختلف الكيانات.
- بيان الفئات التي تُعفى من الإجراءات الخاصة بالإبعاد أو من تطبيق رسوم المقابل المالي.
- شرح نسب التوطين المطلوبة وآليات احتسابها، ومتى يبدأ تطبيق المقابل المالي عند تجاوز النسبة المسموح بها للعمالة غير الوطنية.