

الوحدة الثانية عشرة

توظيف الوظائف

١٤٣٦هـ

الوحدة الثانية عشرة: توطين الوظائف

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن :

يتعرف على مفهوم توطين الوظائف وإدارة توطين الوظائف

يتعرف على متطلبات توطين الوظائف

يتعرف على تحديات ومعوقات توطين الوظائف

مفهوم توظيف الوظائف

- ▶ تعريف توظيف الوظائف هو : تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني
- ▶ تعريف إدارة توظيف الوظائف: نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية، يشمل عملية إيجاد والمحافظة على بيئة تشجع العمالة الوطنية للوصول إلى أقصى طاقاتها وقدراتها في السعي لتحقيق أهداف المنشأة. وتركز إدارة توظيف الوظائف على بناء مهارات محددة وإيجاد سياسات وممارسات للحصول على أفضل أداء للعمالة المواطنة من خلال التكامل والربط الفعال لعملية إدارة توظيف الوظائف وأنشطة الموارد البشرية.

الاختلافات بين الاطار التقليدي والىطار الحديث لتوطين الوظائف

الاطار الحديث	الاطار التقليدي
<ul style="list-style-type: none">-القوى الدافعة للتغير داخلية-التعامل طواعية مع توطين الوظائف-قيادات واعية وملتزمة بتوطين الوظائف-التركيز على الجانب الاستراتيجي-الربط بين إدارة الموارد البشرية وتوطين الوظائف-تغيير البيئة والثقافة لدعم توطين الوظائف	<ul style="list-style-type: none">-القوى الدافعة للتغير خارجية-الإذعان للأنظمة واللوائح-غياب التزام القيادات الإدارية-التركيز على الجانب التشغيلي-إهمال دور إدارة الموارد البشرية-تغيير سلوكيات العمالة المواطنة

متطلبات توظيف الوظائف

أولاً: القناعة والالتزام من قبل الإدارات العليا لمنشات الأعمال: ويتمثل هذا الالتزام بالجوانب التالية:

- القناعة والالتزام بأهمية العنصر البشري كمورد استثماري على المدى الطويل

- النظرة الايجابية للعمال الوطنية وتقديرها

- توفير فرص التقدم والتطوير للعمال الوطنية للوصول إلى أقصى طاقاتها

- تفهم مصطلح توظيف الوظائف وإدارته باقتدار

ثانياً: بناء ثقافة تنظيمية تدعم التوظيف

ثالثاً: إيجاد وتطوير معايير لممارسات توظيف الوظائف

تحديات توظيف الوظائف

- ▶ أولاً: غياب تعريف واضح ومحدد لتوظيف الوظائف.
- ▶ ثانياً: الإلتزام والقناعة بفوائد توظيف الوظائف.
- ▶ ثالثاً: عدم قدرة الأنظمة لوحدها على تحقيق توظيف الوظائف.
- ▶ رابعاً: إعطاء مفهوم توظيف الوظائف بعداً استراتيجياً.
- ▶ خامساً: تبني مفهوم إدارة الموارد البشرية وليس مفهوم إدارة الأفراد.
- ▶ سادساً: تغيير ثقافة المنظمة.
- ▶ سابعاً: وجود استراتيجية واضحة لتوظيف الوظائف.
- ▶ ثامناً: تغيير النظرة السلبية للقطاع الخاص تجاه أداء الموظف السعودي.
- ▶ تاسعاً: الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية وبين متطلبات سوق العمل.

معوقات توظيف الوظائف في القطاع الخاص

- ▶ الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة
- ▶ استمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل
- ▶ عزوف المواطنين عن العمل في بعض الوظائف
- ▶ ميل الملتحقين بالتعليم من السعوديين إلى تخصصات معينة
- ▶ تفضيل السعوديين للإقامة والعمل في المناطق الحضرية الرئيسية
- ▶ ضعف عناصر الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص
- ▶ الاعتماد على معايير الربحية في المفاضلة بين العنصرين الوطني والوافد
- ▶ عزوف بعض أصحاب العمل عن توظيف العمال السعوديين بدعوى أنهم أقل إنتاجية
- ▶ تهرب بعض أصحاب الأعمال من الالتزامات الخاصة بخطط توظيف الوظائف

Job Localization

• توظيف الوظائف

Unemployment

• بطالة

Workforce
localization

• توظيف القوى العاملة