

وزارة العمل
وكالة التخطيط والتطوير

استراتيجية التوظيف السعودية
المنهجية والمنطلقات – الاطار العام
تقديم

د. عبد الواحد بن خالد الحميد
وكيل الوزارة للتخطيط والتطوير

أولاً: مكونات الاستراتيجية

تتكون الاستراتيجية من أربعة تقارير:

التقرير الأول: استعرض استراتيجيات التوظيف الناجحة في بعض الدول.

التقرير الثاني: تناول واقع وتداعيات سوق العمل في المملكة

التقرير الثالث: انطلق من الاطار الاستراتيجي ليعرض الأهداف العامة والمرحلية للإستراتيجية.

التقرير الرابع : يتضمن تفاصيل الاستراتيجية وسياساتها والغايات وآليات التنفيذ المرتبطة بكل سياسة.

ثانياً: المنهجية والمنطلقات

اعتمدت الاستراتيجية في سعيها لبلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها وسياساتها على المنهجية والمنطلقات الأساسية الآتية:

- ١- التجارب الدولية واستراتيجيات التوظيف:
 - * التجربة الكورية
 - * التجربة الماليزية
 - * التجربة النيوزيلاندية
 - * التجربة الأسبانية
 - * تجربة جنوب أفريقيا
 - * استراتيجيات التوظيف الأوروبية
 - * لم تتبنى الدول العربية والخليجية استراتيجيات بالمعنى المنهجي المفهوم اعتماداً على سياسات وبرامج اصلاحية وقرارات اجرائية.

تابع المنهجية والمنطلقات

- ٢- الأدبيات والدراسات الخاصة بسوق العمل والتوظيف
- ٣- الدراسات الدولية عن سوق العمل السعودي
- ٤- خطط واستراتيجيات التنمية الوطنية
- ٥- الأنظمة والقرارات
- ٦- المعلومات والبيانات الإحصائية الواقعية والافتراضية المستقبلية

٧- واقع سوق العمل ومتغيراته وتداعياته المستقبلية

- اختلافات سوق العمل:
 - البطالة
 - تجزؤ سوق العمل - لاسيما جانب العرض منه- الى عمالة وطنية وأخرى وافدة
 - اختلال العلاقة التقليدية بين جانبي العرض والطلب
 - استمرار الاستقدام
 - فجوة التعليم والتدريب وسوق العمل
 - الانتاجية والأجور
 - بيئة العمل
 - معلومات القوى العاملة وسوق العمل

تابع ٧- واقع سوق العمل ومتغيراته وتداعياته المستقبلية

- النمو السكاني
- التغيير الهيكلي للاقتصاد الوطني
- توجهات الاستثمار والخصخصة
- العولمة والانضمام لمنظمة التجارة العالمية
- معايير العمل الدولية والعربية
- التقنية ومستجداتها

هيكل سوق العمل

العرض

مخرجات نظام التعليم

مخرجات التعليم الفني
والتدريب المهني

مخرجات البرامج التدريبية
المتخصصة

خريجو الدورات التعليمية
المختلفة

العمالة الوافدة

تطوير الموارد البشرية

وزارة العمل - وكالة التخطيط والتطوير

الطلب

متطلبات القطاعات المختلفة

متطلبات المستويات المهنية
المختلفة

متطلبات سوق العمل

الاحلال بسبب التقاعد أو الوفاة

احلال العمالة الوطنية محل الوافدة

استخدام الموارد البشرية

التشريع وسن النظم

المستويات المهنية والتصنيف

نظم معلومات العمل

البحث والتطوير

الترابط المؤسسي

التوعية وخدمات المعلومات

خدمات التوجيه والإرشاد

خدمات التوظيف

نشاطات مختلفة (ندوات-محاضرات-الخ)

استراتيجية التوظيف السعودية

ثالثاً: المرتكزات الأساسية لرؤية الاستراتيجية

الرؤية:

توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر تؤدي الى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية وتحقق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني.

عناصر الرؤية:

- توفير عدد كافٍ من الوظائف لاستيعاب طالبي العمل السعوديين
- توفير وظائف ذات قيمة مضافة
- تنمية وتطوير العمالة الوطنية
- تنمية رأس المال البشري والارتقاء بالإنتاجية

رابعاً: عناصر أساسية في بناء الاستراتيجية

- مواجهة سوق العمل بموضوعية.
- التحسب للمستقبل والتنبؤ به حسب ما أوضحتها الإستراتيجية من متغيرات رئيسية مستقبلية وطرق التنبؤ بها.
- بناء الإستراتيجية على دراسات ومؤشرات إحصائية وحقائق واضحة وتوجهات مجتمعية.
- الاستفادة من استراتيجيات بعض الدول والمنظمات الدولية بما ينسجم مع خصوصية المجتمع السعودي وثقافته ويعكس واقعنا ويتناسب مع ظروفنا.
- الأخذ في الاعتبار ما أجرى من دراسات ومعايير مهنية

تابع: عناصر أساسية في بناء الاستراتيجية

- عدم إغفال ما جاء في استراتيجيات وخطط التنمية الوطنية والربط بينها وبين الإستراتيجية والإطار العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- شمول سياساتها لجميع المستويات المهنية والإدارية بما في ذلك المرأة.
- تدعيم الاستراتيجية بالمؤشرات الإحصائية والسكانية التي يمكن من خلالها وضع رؤية مستقبلية واستشرافية مبنية على الواقع وبما يتيح متابعتها وتقويمها النوعي والكمي.
- تناولت الاستراتيجية في مقدمتها المفاهيم العلمية والمنظور الاستراتيجي المتصل بإعداد الإستراتيجية ومداخلها ونظرياتها ومعاييرها

خامساً: متطلبات نجاح إستراتيجية التوظيف

- تكامل السياسات
- التلاؤم بين الاستراتيجية وخصائص سوق العمل
- تحديد الأساليب المناسبة للتدخل الحكومي في سوق العمل
- تحديد نوع الاستثمار المناسب في التنمية البشرية
- الانسجام والترابط الاجتماعي بدلاً من التصادم والإلزام عند وضع السياسات
- تحديد وتحفيز الصناعات المستقبلية
- تحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وربطها بالكبيرة

تابع: متطلبات نجاح استراتيجية التوظيف

- تحفيز صغار المستثمرين (رجال وسيدات أعمال) والعاملين أنفسهم نحو مفاهيم وثقافة العمل وأنماطه الجديدة.
- الموازنة بين الأمن الوظيفي والمرونة (Flexicurity Model)
- تطوير خدمات التوظيف الخاصة والعامة (مكاتب العمل والمكاتب الأهلية).
- تعميق الشراكة بين وزارة العمل والقطاع الخاص.
- المعالجة الشمولية لقضايا سوق العمل.
- تطوير نظم معلومات سوق العمل.

سادساً: الأطار العام لإستراتيجية التوظيف السعودية

خطة العمل Action Plan

- خطط سنوية على مدى الخمس سنوات الأولى
- * خطتان عشريتان

المدى الزمني

- الكلى (٢٥ عاماً) ينقسم الى:
 - قصير (سنتان)
 - متوسط (ثلاث سنوات)
 - طويل (عشرون سنة تنقسم الى مرحلتين متساويتين)

الاستراتيجية Strategy

- أهداف عامة
- أهداف مرحلية
- سياسات
- غايات
- آليات تنفيذية

سابعاً: أهداف إستراتيجية التوظيف السعودية

المدى الطويل (٢٥-٦) سنة	المدى المتوسط (٣-٥ سنوات)	المدى القصير (سنتان)	أهداف مرحلية
تحقيق ميزة تنافسية اعتماداً على الموارد البشرية المواطنة	تخفيض معدل البطالة	السيطرة على البطالة	أهداف عامة
تحقيق التوظيف الكامل	زيادة النمو في معدلات التوظيف	زيادة معدلات التوظيف	تحقيق التوظيف الكامل
الوصول بمعدل المشاركة الى أعلى مستوى ممكن	زيادة النمو في معدلات المشاركة	زيادة معدلات المشاركة	زيادة مستديمة في مساهمة الموارد البشرية المواطنة
الوصول بإنتاجية العمالة الى أعلى مستوى ممكن	زيادة النمو في إنتاجية العمالة	زيادة إنتاجية العمالة	الارتقاء بإنتاجية العامل لتضاهي معايير الاقتصادات المتقدمة

ثامناً: الأهداف العامة لإستراتيجية التوظيف السعودية

الارتقاء بإنتاجية العامل
لتضاهي معايير
الاقتصادات المتقدمة

زيادة مستديمة فى مساهمة
الموارد البشرية المواطنة

التوظيف الكامل لقوة العمل

هدف طويل المدى:
تحقيق ميزة تنافسية
(٦ - ٢٥ سنوات)

هدف متوسط المدى:
تخفيض معدل البطالة
(ثلاث سنوات)

هدف قصير المدى:
السيطرة على البطالة
(سنتان)

- ٦ سياسات
- غايات
- آليات تنفيذ

- ١٠ سياسات
- غايات
- آليات تنفيذ

- ١٠ سياسات
- غايات
- آليات تنفيذ

تاسعاً: سياسات استراتيجية التوظيف السعودية

يركز هذا العرض على مجموعة
سياسات الاستراتيجية
موزعة على المدى الزمني للإستراتيجية

سياسات المدى القصير

- ١- توظيف أعداد من المواطنين الراغبين في العمل تساوى أعداد الداخلين الجدد الى سوق العمل.
- ٢- التوسع في توظيف المواطنين الراغبين في العمل.
- ٣- استيعاب الشباب دون ٢٢ عاماً من طالبي العمل.
- ٤- التخفيض التدريجي والانتقائي للعمالة الوافدة.
- ٥- دعم وتفعيل برامج الأسر المنتجة.

تابع: سياسات المدى القصير

- ٦- تشجيع التوسع في انشاء مكاتب للتوجيه والإرشاد الطلابي في مؤسسات التعليم العالي والثانوي
- ٧- تشجيع المنشآت على زيادة نسبة السعودة
- ٨- التنسيق المهني بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل
- ٩- تطوير نظم المعلومات العمالية
- ١٠- تحسين خدمات مكاتب العمل

سياسات المدى المتوسط

- ١- رفع نسبة مشاركة العمالة الوطنية في قوة العمل.
- ٢- الاعتماد على توظيف المواطنين المؤهلين لتحقيق التنوع الاقتصادي.
- ٣- دعم وتمويل المنشآت الصغيرة.
- ٤- التحسين المستمر لإنتاجية القوى العاملة.
- ٥- رفع كفاءة تنظيم سوق العمل.

تابع: سياسات المدى المتوسط

- ٦- توظيف كل الرسوم المفروضة على العمالة لتنمية الموارد البشرية.
- ٧- رفع أداء مؤسسات تنمية الموارد البشرية
- ٨- تحفيز النشاط الاقتصادي خارج المدن.
- ٩- زيادة المعروض من الموارد البشرية عالية المهارة والتأهيل.
- ١٠- تشجيع برامج التدريب التعاوني والتدريب على رأس العمل.

سياسات المدى الطويل

- ١- الوصول باستخدام الموارد الوطنية الى مستوى التوظيف الكامل.
- ٢- تطوير وتنظيم العلاقات العمالية.
- ٣- رفع انتاجية العمالة الى مستويات الانتاجية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- ٤- تحقيق التوازن بين المراكز الحضرية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل.
- ٥- تشجيع التعليم والتأهيل الدائمين لقوة العمل: المجتمع دائم التعلم.
- ٦- اشتراط حصول العامل السعودي على إجازة لمزاولة المهنة.

عاشراً: خطة العمل

تُنفذ الاستراتيجية من خلال مجموعة من الآليات

- ٣٩ آلية للمدى القصير، يبدأ العمل على تنفيذها خلال السنة الأولى والثانية من عمر الاستراتيجية.
- ٤٩ آلية للمدى المتوسط، يبدأ العمل على تنفيذها بين الأعوام من الثالث الى الخامس من عمر الاستراتيجية.
- ١٧ آلية للمدى الطويل، يبدأ العمل على تنفيذها مع بداية العام السادس من عمر الاستراتيجية.
- تم تصنيف الآليات حسب مدة التنفيذ الى:
 - آليات تُنفذ لمرة واحدة.
 - آليات دورية التنفيذ.
 - آليات مستمرة التنفيذ.

حادى عشر: المكاسب المتوقعة من تنفيذ الاستراتيجية

- تخفيض معدلات البطالة وتحقيق التوظيف الكامل للعمالة السعودية.
- إيجاد سوق عمل مرن وفعال لتأهيل وتوظيف العمالة السعودية.
- زيادة فعالية مؤسسات التعليم والتدريب.
- زيادة القدرة التنافسية للاقتصاد الوطنى.

ثانى عشر: تكافؤ عدم تنفيذ الاستراتيجية

- زيادة معدلات البطالة.
- استمرار التزايد فى أعداد العمالة الوافدة.
- استمرار تدنى نسبة العمالة الوطنية فى القطاع الخاص.
- استمرار ضعف المواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

ثالث عشر: التقويم والمتابعة

- يعتمد نجاح كل مرحلة من مراحل الاستراتيجية على مدى تحقيق أهداف المرحلة السابقة.
- اشتملت الاستراتيجية على خطة لتقويم ومتابعة تنفيذها خلال مراحل التنفيذ الثلاث.
- حددت الاستراتيجية أدوار كل جهة معنية في التنفيذ من خلال إطار تكاملي منسق.

متابعة وتقويم تنفيذ سياسات المدى القصير

الأهداف العامة لإستراتيجية التوظيف السعودية

الارتقاء بإنتاجية العامل
لتضاهي نظيره في
الاقتصادات المتقدمة

زيادة مستديمة في مساهمة
الموارد البشرية المواطنة

التوظيف الكامل لقوة العمل

هدف قصير المدى:
السيطرة على البطالة

استعراض وتحليل مؤشرات أداء السياسات قصيرة المدى

تحديد مساهمتها في تحقيق الهدف المرحلية

تحديد مدى تحقق الغاية من السياسة

مساهمة ضئيلة

مساهمة عالية

تحققت الغاية

لم تتحقق

الاستمرار في تنفيذ السياسة

إعادة النظر في تنفيذ السياسة

متابعة وتقويم تنفيذ سياسات المدى المتوسط

الأهداف العامة لإستراتيجية التوظيف السعودية

الارتقاء بإنتاجية العامل
لتضاهي نظيره في
الإقتصادات المتقدمة

زيادة مستديمة في مساهمة
الموارد البشرية المواطنة

التوظيف الكامل لقوة العمل

هدف متوسط المدى:
تخفيض معدل البطالة

استعراض وتحليل مؤشرات أداء السياسات متوسطة المدى

تحديد مساهمتها في تحقيق الهدف المرحلية

تحديد مدى تحقق الغاية من السياسة

مساهمة ضئيلة

مساهمة عالية

تحققت الغاية

لم تتحقق

الاستمرار في تنفيذ السياسة

إعادة النظر في تنفيذ السياسة

متابعة وتقويم تنفيذ سياسات المدى الطويل

الأهداف العامة لإستراتيجية التوظيف السعودية

الارتقاء بإنتاجية العامل
لتصاهى نظيره في
الاقتصادات المتقدمة

زيادة مستديمة في مساهمة
الموارد البشرية المواطنة

التوظيف الكامل لقوة العمل

هدف طويل المدى:

تحقيق ميزة تنافسية اعتمادا على الموارد البشرية الوطنية

استعراض وتحليل مؤشرات أداء السياسات طويلة المدى

تحديد مساهمتها في تحقيق الهدف المرحلية

تحديد مدى تحقق الغاية من السياسة

مساهمة ضئيلة

مساهمة عالية

تحققت الغاية

لم تتحقق

الاستمرار في تنفيذ السياسة

إعادة النظر في تنفيذ السياسة

طرح مشروع الاستراتيجية على ورش عمل

- لمزيد من اثراء الاستراتيجية وتهيئتها لمرحلة الاعتماد والتففيذ قامت الوزارة بطرحها على ورش عمل عُقدت بالغرف التجارية الصناعية بكل من:

الرياض جدة الدمام حائل أبها

- شارك في هذه الورش:
- القطاع الخاص ممثلاً في مختلف القطاعات الاقتصادية
- الوزارات والأجهزة الحكومية المعنية
- الخبراء وأساتذة الجامعات

تابع

- يتم حالياً مراجعة مشروع الاستراتيجية في إطار ما توصلت اليه ورش العمل من رؤى وما نُشر في وسائل الاعلام المواكبة لعقد هذه الورش

وشكراً