

LOGIC
INSIGHTS

التوطين في المملكة
العربية السعودية
نحو اقتصاد أكثر استدامة



LOGIC
CONSULTING

تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً برأس المال البشري حيث أنه الركيزة الأساسية التي تقود عجلة الاقتصاد والتنمية، مما يضعها في مصاف الدول المتقدمة. وقد قامت بوضع مبادرات استراتيجية بهذا الصدد، كما شجعت جهات العمل على تبنيها وتطبيقها بفعالية.

ليست المملكة العربية السعودية حديثة في عهد الإصلاحات، فإن الجهد المبذول من أجل تحديث الاقتصاد وتحويله نحو القطاع الخاص قد تسارع منذ نشر رؤية المملكة 2030. يعتبر توفير الوظائف في القطاع الخاص للمواطنين مستدام على المدى الطويل اجتماعياً واقتصادياً مقارنة بالتوظيف المدعوم من الحكومة. فعلى الصعيد العالمي، يكون مستوى الانتاجية والنمو في القطاع الخاص أعلى من القطاع العام. ولكن سهولة الوصول إلى الوظائف الحكومية، والاستقرار الوظيفي، مع تقديم تعويضات ومزايا تنافسية وتوفير برامج تدريبية لتطوير الموظفين، جعلت القطاع العام أكثر جاذبية لمعظم المواطنين السعوديين.

وبناء على ذلك التحدي، سعي قادة المملكة إلى تطوير القطاع الخاص وتوليد المزيد من فرص العمل، ويشمل هذا توطين الوظائف وتوفير وظائف جديدة يمكن أن يتولاها المواطنين في شتى المجالات. بالإضافة إلى ذلك، اتخذت المملكة العربية السعودية خطوات لجعل القوى العاملة الوطنية أكثر جاذبية والارتقاء بمستوى تأهيل المواطن السعودي ومدى جاذبيته في سوق العمل.



ولكن أولاً ما هو التوطين؟

برنامج التوطين في المملكة العربية السعودية

تعول السعودية على مشروع "التوطين" في رفع معدلات مشاركة السعوديين والسعوديات في القطاع الخاص، وتقليص نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها. فبرنامج التوطين هو برنامج يسعى إلى زيادة استغلال الموارد البشرية السعودية وزيادة إنتاجية طاقة العمل من خلال خلق فرص عمل للباحثين والباحثات من الخريجين والمنقطعين عن العمل لمدة تزيد عن 3 أشهر.

وفي تنفيذ هذه الأهداف، تعاونت وزارة الموارد البشرية مع المنشآت الكبرى والمنشآت سريعة النمو لتخصيص نسب إشغال وتوظيف أعداد محددة من مختلف الوظائف للمؤهلين من الكوادر السعودية مع الحرص على تكافؤ الفرص، مما سيؤدي إلى خلق مناخ مثمر في بيئة العمل.

وقرارات التوطين ليست جزءاً من سياسة استبدال الكوادر من الوافدين بمواطنين سعوديين بدون النظر إلى المنصب أو الوظيفة أو الأجر. فقرارات التوطين تهدف إلى زيادة عدد الموظفين السعوديين بشروط وقوانين تنجم عنها زيادة في الإنتاجية والقدرة التنافسية للفرد السعودي في سوق العمل، فيجب على المواطن السعودي المتقدم للعمل في المنشأة أن يمتلك المؤهلات اللازمة لتأدية فروض الوظيفة والوصول لمستويات متقدمة من الإبداع والتطوير.



الفرق بين العودة والتوطين

العودة تختلف جذرياً عن التوطين، فالعودة تهتم بالجانب الكمي لعدد السعوديين العاملين بمنظومة معينة بغض النظر عن المهن التي يعملون بها أو التأهيل التعليمي لهم. ولكن التوطين يهتم بتوظيف الشباب السعودي في مهنة معينة بموجب تأهيل معين تتطلبه تلك المهنة، وهو بذلك يكون اهتمامها بالجانب النوعي وليس الكمي لأعداد العاملين بتلك المنظومة من السعوديين. فيجب على الموظف أن يمتلك المؤهلات التي تجعله قادراً على مزاولة الوظيفة المطلوبة. هذا بالإضافة إلى أن التوطين يهتم برفع نسبة العمالة السعودية في كل الدرجات الوظيفية، حيث يهدف إلى دعم وتطوير الكوادر الوطنية المؤهلة لتولي الوظائف على مستوى القيادات التنفيذية.

الهيئة العامة للإحصاء
General Authority for Statistics



ارتفع عدد السعوديين الموظفين بين عامي 2000م و2018م من 2.94 مليون إلى 6.02 مليون وخلال الفترة ذاتها، زاد عدد الوافدين الموظفين في المملكة العربية السعودية بسرعة أكبر من عدد السعوديين الموظفين، حيث ارتفع من قرابة 3.04 مليون عام 2000 إلى 7.85 مليون عام 2018، طبقاً لتقارير الهيئة العامة للإحصاء في المملكة. وبعبارة أخرى، على الرغم من النمو السريع من حيث توظيف السعوديين، شكل المواطنون حصة أصغر من القوى العاملة عام 2018 (40%) مما كانوا عليه عام 2000 (50%).



تقييم رأس المال البشري في السعودية

يحدد مؤشر رأس المال البشري، الذي يتضمن بيانات من 174 دولة، مقدار مساهمة الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة. يعكس هذا المؤشر كفاءة إنفاق الحكومة على رأس المال البشري، وبالتالي تستطيع الحكومات أن تستند إلى هذا المؤشر لتتمكن من التحكم في الإنفاق وزيادة العائد على الاستثمار في مجالات الصحة والتعليم.

وفقاً لنتائج هذا المؤشر في عام 2020، تحتل المملكة العربية السعودية المركز 84 من أصل 174 دولة تم تقييمها وتحتل السعودية المركز السادس عربياً، حيث تتقدمها الإمارات العربية المتحدة كأفضل الدول العربية استثماراً في رأس المال البشري، لتتبعها البحرين في المركز الثاني عربياً، ثم قطر في المركز الثالث عربياً.

مؤشر رأس المال البشري الصادر عن البنك الدولي HCI (نتائج 2020)



وفي البلدان التي تنفق أقل استثمارات في رأس المال البشري، يظهر ذلك في تأثير سلبي على الإنتاجية، حيث حققت المملكة 23 نقطة معيارية في هذا المؤشر، مقارنة بالولايات المتحدة التي حققت 72 نقطة وحقق النظير الإماراتي 33 نقطة.

دراسة معيارية للإنتاجية / ساعة في 2020



رؤية المملكة 2030 وتنمية رأس المال البشري

تتمحور رؤية المملكة 2030 حول الارتقاء بمستوى المعيشة وسعادة المواطنين والمقيمين في الوطن السعودي، وتتمثل الرؤية في 3 محاور وهي:

١ مجتمع حيوي

- ◀ قيمه راسخة
- ◀ بيئته عامرة
- ◀ بنيانه متين

٢ اقتصاد مزدهر

- ◀ فرصه مثمرة

تعد مهارات الجيل الجديد وقدراتهم من أهم ممكنات نمو الاقتصاد وأكثرها قيمة، ويجب تحقيق الاستفادة القصوى من طاقاتهم وإتاحة الفرص للجميع وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من السعي نحو تحقيق أهدافهم.

- ◀ استثماره فاعل
- ◀ تنافسيته جاذبة
- ◀ موقعه مستغل

٣ وطن طموح

- ◀ حكومته فاعلة
- ◀ مواطنه مسؤول

ولتحقيق المحور الخاص بـ "اقتصاد مزدهر فرصه مثمرة"، وضحت رؤية المملكة 2030 أربعة مبادرات لدعم رأس المال البشري في السعودية وهي:

📖 نتعلم لنعمل:

وسيكون الهدف الأساسي هو حصول كل طفل سعودي على فرص التعليم الجيد وفق خيارات متنوعة، وتأهيل المدرسين والقيادات التربوية وتطوير المناهج الدراسية. بالإضافة إلى تعزيز الجهود المبذولة في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل.

🏢 دعم المنشآت الناشئة والصغيرة والمتوسطة والأسر المنتجة:

لأن المنشآت الناشئة من أهم محركات النمو الاقتصادي، إذ تعمل على خلق الوظائف ودعم الابتكار وتعزيز الصادرات.

💡 تنمية الفرص المتاحة وتكافؤها للجميع:

بالتركيز على التدريب المستمر الذي يزود أبناء الوطن بالمهارات التي يحتاجونها ودعم مشاركة المرأة، وفي سبيل ذلك قامت الحكومة بتأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة.

🌐 استقطاب الكفاءات من الوافدين:

يجب جذب الكفاءات المطلوبة لتحقيق النمو الاقتصادي من خلال تسهيل سبل العيش وإتاحة الفرص لغير السعوديين بتملك العقارات وتسهيل إصدار التأشيرات ورخص الإقامة.

ومن أهم أهداف ذلك المحور:



35% ▲

رفع مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من 20% إلى 35%.



35% ▲

رفع نسبة مشاركة المرأة من 22% إلى 35%، باعتبارها تمثل 50% من المجتمع ومن خريجي الجامعات المتقدمين للعمل.



7% ▼

خفض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.

مساعي المملكة في مبادرات التوطين

تضاعفت الجهود الرامية إلى زيادة نسبة مشاركة المواطنين في القوى العاملة في تسعينيات القرن العشرين مع إقرار نظام ينص على توطين الوظائف وعلي فرض حدود على توظيف الوافدين في بعض القطاعات، وعلى تأسيس صندوق خاص للمساعدة في توطين الوظائف. وتم اتخاذ إجراءات إضافية في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين، من ضمنها تفويض صادر عن مجلس القوى العاملة السعودي عام 2003 للحد من من عدد الموظفين الوافدين وعائلاتهم إلى 20 % من إجمالي السكان بحلول عام 2013.

على الرغم من ذلك، لم تُثبت هذه السياسات فاعليتها. ثم، أطلقت المملكة العربية السعودية في 2011 برنامج نطاقات. ويقوم برنامج نطاقات بجمع حصص قطاعية، وإعانات وضرائب، وبموجب البرنامج، تكون الشركات مُلزَمة بالوفاء بحصص معينة من حيث توظيف المواطنين. وقد أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في 2021 برنامج "نطاقات المطور" - وهو امتداد لبرنامج نطاقات ويهدف البرنامج في نسخته المطورة إلى إلزام المنشآت والمؤسسات بتشغيل نسبة من السعوديين في المجالات المختلفة، وتأمين أكثر من 340 ألف وظيفة حتى عام 2024م.

نطاقات

برنامج تحفيز المنشآت لتوطين الوظائف

كخطوة من وزارة الموارد البشرية لتشجيع التوطين في الوطن السعودي، قامت الوزارة بإطلاق برنامج نطاقات، الذي يسعى إلى تمكين القوى العاملة الوطنية وتوفير بيئة عمل جذابة قادرة على تحفيز المتميزين والحد من التوظيف غير المنتج فيكون ذلك حافزاً للمنشآت لتوطين الوظائف.

ينقسم برنامج نطاقات إلى شقين رئيسيين وهما:

تصنيف الكيانات إلى نطاقات: يستهدف البرنامج المنشآت التي يعمل بها 6 عمال فأكثر ويقوم بإسنادهم إلى 5 نطاقات. يعتمد الإسناد على نسبة توظيف الوظائف داخل المنشأة. ينطبق التوطين كذلك على العاملين عن بعد داخل المنشأة.

التفرقة بين النطاقات: حيث توفر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تسهيلات وخدمات لمنشآت النطاقات الخضراء والنطاق البلاطيني تساعدان على النمو والتوسع ومن ثم توظيف عدد أكبر من المواطنين.

تشير الأدلة إلى أن برنامج نطاقات قد نجح في رفع معدلات التوطين من 10% عام 2011 إلى 23% عام 2021. وبالرغم من ذلك، كان هناك آثار سلبية لتلك المبادرة، بما فيها تراجع في إجمالي التوظيف في شركات القطاع الخاص نتيجة للضغوطات على قوائمها المالية في ظل صعوبة توفير العدد الكافي من العاملين السعوديين، كما زادت معدلات "التوظيف الوهمي" - حيث تدرج الشركات في قوائمها أسماء سعوديين بينما تعين فعلياً عدداً أكبر من الوافدين. ففي استطلاع للشركات أجري في سياق استطلاع البنك الدولي لسوق العمل بالنسبة إلى المواطنين السعوديين، والشركات السعودية والوافدين في المملكة العربية السعودية، أشارت:

20% من الشركات الصغيرة و 10% من الشركات الكبيرة إلى أنها واجهت صعوبات في الامتثال لمتطلبات برنامج نطاقات.



20 - 25% من الشركات إلى أنها كانت على علم بقيام شركات أخرى بتوظيف موظفين "وهميين" - أي تسجيل موظفين مواطنين على السجلات بدون الطلب منهم القيام بأي عمل.



مبادرة توطين قطاع الخدمات

تستهدف هذه المبادرة عدة قطاعات في المملكة العربية السعودية مثل:

أ/ الصحة:

40 ألف كادر سعودي

ب/ الاتصالات وتقنية المعلومات:

15.6 ألف كادر سعودي

ج/ السياحة:

8 آلاف كادر سعودي

د/ المحاماة أو الاستشارات القانونية:

6 آلاف ممارس

هـ/ طب الأسنان:

3 آلاف ممارس

و/ الصيدلة:

4 آلاف ممارس

ز/ التعليم:

20 ألف ممارس

ما هي أهم الدوافع وراء برنامج التوطين؟

التوطين هو مشروع تطوير قومي ذو أهداف اقتصادية واجتماعية تعود على المواطنين وعلى الدولة كذلك، ومن أهم دوافعه:

◀ **حصول الشباب السعودي على وظائف تناسب قدراتهم ومهاراتهم** وتمكنهم من بناء حياة منتجة ومستقبل مزدهر لهم ولعائلاتهم ولوطنهم مع تحسين مستوى معيشتهم وزيادة الناتج المحلي الإجمالي للمملكة ككل.

◀ **وجود كوادر وطنية سعودية قادرة على قيادة المنشآت والجهات الاقتصادية السائدة يجعل المناخ الاقتصادي أكثر جاذبية وأكثر قوة.** فالقيادة السعودية ستكون على دراية أكبر بعادات ومتطلبات المجتمع السعودي من واقع الخبرة الضخمة التي يكتسبها المواطن أو المواطنة من معايرة الشعب السعودي، فيقومون باتخاذ أكثر القرارات ملائمة للمجتمع السعودي.

◀ **ازدهار الاقتصاد وتطور رأس المال البشري،** الأمر الذي يجعل الاقتصاد أكثر جاذبية للاستثمارات ويحفز تحوله إلى محور إقليمي يستطيع استقطاب الشركات العالمية للاستثمار في البلد. وبالفعل قامت أكثر من 40 شركة عالمية بنقل مقرها الإقليمي إلى الرياض في قطاعات التكنولوجيا والأغذية والمشروبات والاستشارات والتشييد.

◀ **استقرار نسبة أكبر من الأموال داخل المملكة.** عند الاعتماد على الوافدين في معظم الاعمال فإن كثيراً منهم يقومون باستقطاع جزء بسيط من أجورهم لمصاريف المعيشة اليومية داخل المملكة في حين يقومون بتحويل الجزء الأكبر منها إلى ذويهم في مختلف بلاد العالم، مما يؤثر بالسلب على ميزان المدفوعات ودورة الأموال داخل الاقتصاد السعودي. طبقاً لمؤسسة النقد السعودي، فإن التحويلات الخارجية لعام 2021 بلغت 156.86 مليار ريال سعودي.



معوقات التوطين في السعودية

بشكل عام، لاتزال الوظائف في القطاع الخاص أقل جاذبية للمواطن السعودي وبالأخص لحديثي التخرج. ولاتزال نسبة توظيف المرأة أقل بكثير من نسبة توظيف الرجل. ولقد اعتادت الشركات السعودية علي توظيف الوافدين الأقل تكلفة لتكملة قوتهم العاملة. وفي المقابل فضل عدد من المواطنين الامتناع عن العمل في القطاع الخاص أو الحصول علي المهارات اللازمة للعمل فيه. ومعوقات التوطين في السعودية تشمل:

الدرجات المحققة



1 / ضعف جودة الخدمات التعليمية:

من الضروري الموازنة بين متطلبات السوق والتعليم التقني والصناعي المقدم في المملكة. وبالرغم من أن نسبة الانفاق على التعليم والصحة من إجمالي الناتج المحلي السعودي أعلى من متوسط الانفاق في دول أخرى، إلا أن كفاءة التعليم في المملكة لم تحقق النجاح المتوازي مع هذا الانفاق، فمتوسط درجات العلوم والرياضيات والقراءة في المملكة أقل من متوسط دول منظمة التعاون الاقتصادي (OECD)، طبقاً لإحصائيات البنك الدولي في 2018، مما يدل على الحاجة إلى الارتقاء بجودة التعليم في السعودية.

2 / عدم توفر المهارات المطلوبة:

وذلك يشكل التحدي الرئيسي في توظيف الرجال السعوديين والنساء السعوديات على حد سواء لتولي المناصب الأكثر تخصصاً والمناصب التقنية. وسيبقى من الصعب تطبيق توطين الوظائف على المهن التي تتطلب مهارات تقنية محددة أو خبرة محددة، ويكمن 3 أسباب رئيسية وراء هذا التحدي:

قد تكون الخبرة التقنية المحددة المطلوبة لوظائف معينة غير متوفرة في المملكة، مما يصعب إيجاد سعوديين يمكنهم تولى المناصب التي تتطلب خبرة في مجال التقنية الناشئة.



على الرغم من أن موقف السعوديين إزاء الوظائف غير الإدارية أصبح أكثر إيجابية، مازالت الحاجة تدعو إلى زيادة التقبل الاجتماعي للوظائف التقنية والوظائف التي لا تقترن بمسميات وظيفية معينة جذابة، على غرار "المدير".



ضعف التقييم السليم لمهارات الطلاب في مرحلة التعليم لتوظيفها واستغلالها وتدريب الطلاب على النحو الأمثل.



٣/ الفجوة على مستوى الأجور بين السعوديين والوافدين:

فبما أن أجور المواطنين في متوسطها أعلى من أجور الوافدين؛ فسيؤدي تطبيق توظيف الوظائف في الشركات إلى ارتفاع التكاليف على أصحاب العمل، لاسيما بالنسبة إلى:

- ◀ شركات الأعمال الصغيرة
- ◀ شركات الأعمال التي لديها هامش ربح صغيرة نسبياً
- ◀ شركات الأعمال التي تسعى إلى تصدير سلعها أو خدماتها

ولذلك يصعب توظيف الوظائف التي تكون أجورها منخفضة. وعلى الرغم من أن إعانات الأجور قد تشجع مؤقتاً على توظيف السعوديين، قد لا يحتفظ أصحاب العمل بالسعوديين بعد انتهاء تلك الإعانات بسبب الفجوة على مستوى الأجور بين السعوديين والوافدين وطبيعة الوظائف التي تتطلب مستوى منخفض من المهارات.

ولكن من جهود صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لدعم التوطين هو إطلاق مبادرة "دعم التوظيف"، وهو برنامج لدعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص من خلال دعم راتب التوظيف بنسبة تبدأ من 30% وتصل حتى 50% من الأجر الشهري للموظف، ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب. وتحصل المنشآت على دعم إضافي بنسبة 10% عند توظيف الإناث، والأشخاص ذوي الإعاقة، وعند التوظيف في المدن غير الرئيسية، وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة، على ألا يتجاوز الحد الأقصى للدعم 50% من الأجر الشهري للموظف، أو 3000 ريال، أيهما أقل.



٤/ عدم قدرة الشركات الصغيرة على توفير مسارات مهنية وفرص التدريب المكثف:

الأمر الذي قد يقلل من رغبة السعوديين في الانضمام لتلك الشركات. ففي بعض الحالات، قد لا تكون الشركة مهتمة في إضفاء الطابع المؤسسي على الهيكل التنظيمي، أو قد لا تكون على علم بكيفية توفير مسارات مهنية. وفي حالات أخرى، قد لا يتوفر للشركات الصغيرة الوقت أو المال للاستثمار في توفير التدريب لموظفيها أو قد يكون عدد الوظائف محدود في الشركة.

ولكن من ضمن جهودات المملكة لدعم تلك المؤسسات إنشاء الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالسعودية "منشآت" لتقديم الاستشارات والدورات التدريبية للشركات الصغيرة والمتوسطة للارتقاء بأدائها وتمكين رواد العمال وتطوير مهاراتهم.

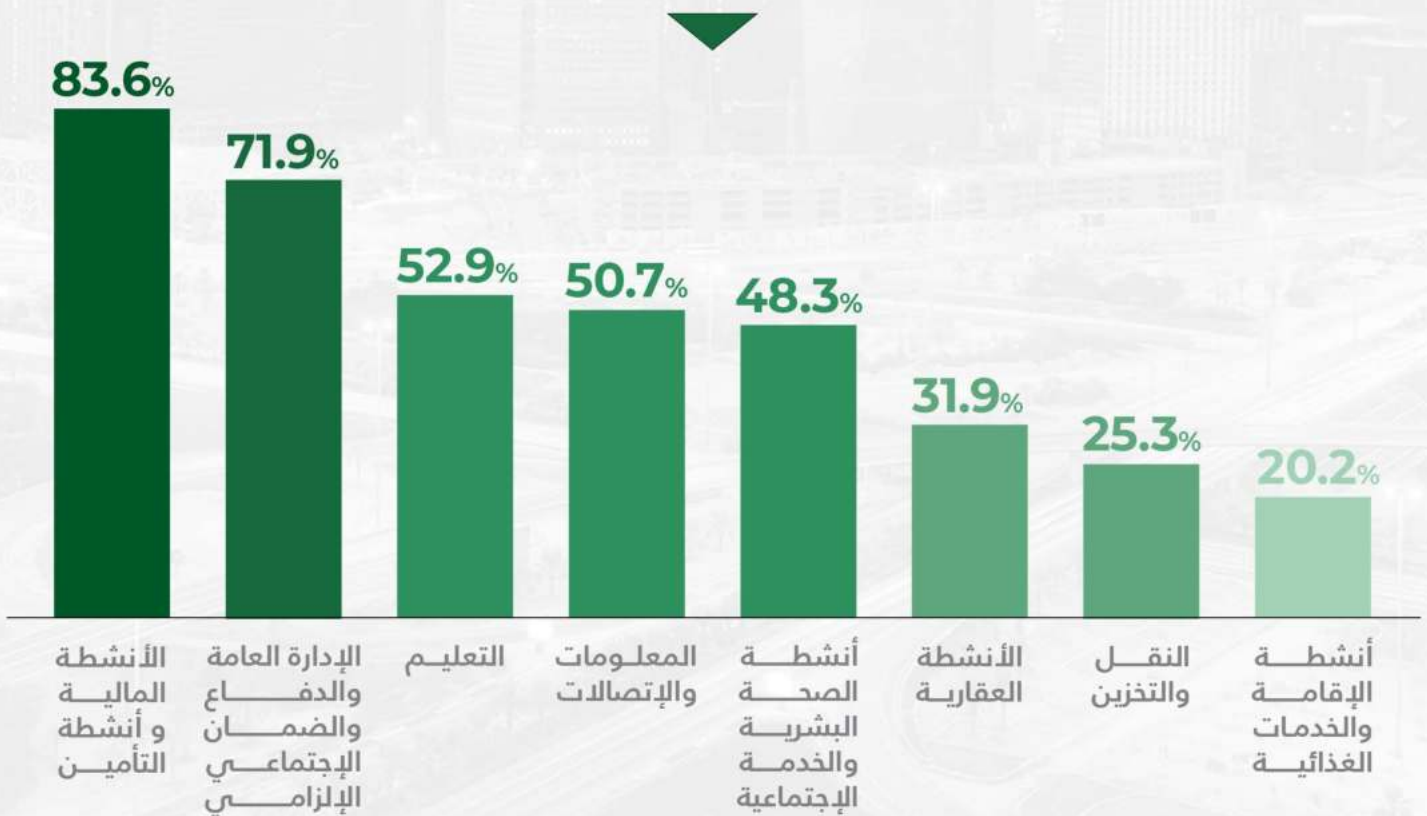


رغم هذه المعوقات, إلا أن برنامج التوطين أثبت نجاحه....

قامت المملكة العربية السعودية في الفترة الماضية بتفعيل العديد من قرارات التوطين لكثير من المهن المتواجدة في سوق العمل بالمملكة. تم البدء بالتدرج بالمهن ثم تم التفرع لعدد أكبر حتى يصل التوطين إلى جميع المهن في المملكة, ومن أهم إنجازات برنامج التوطين:

- ✓ وصول عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص إلى أكثر من 2.1 مليون مواطن ومواطنة في 2022, ارتفاعاً من 1.9 مليون مواطن في 2021.
- ✓ زادت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 35% حسب وكالة الانباء السعودية.
- ✓ انخفضت نسبة البطالة من السعوديين من 11.4% في 2020 إلى 9.7% في 2022, سعياً للوصول إلى 7% في 2030.
- ✓ نسبة توطين الوظائف في القطاع الخاص ارتفعت إلى 22.3% في نهاية عام 2021, مقارنة بـ 17.1% عام 2017.

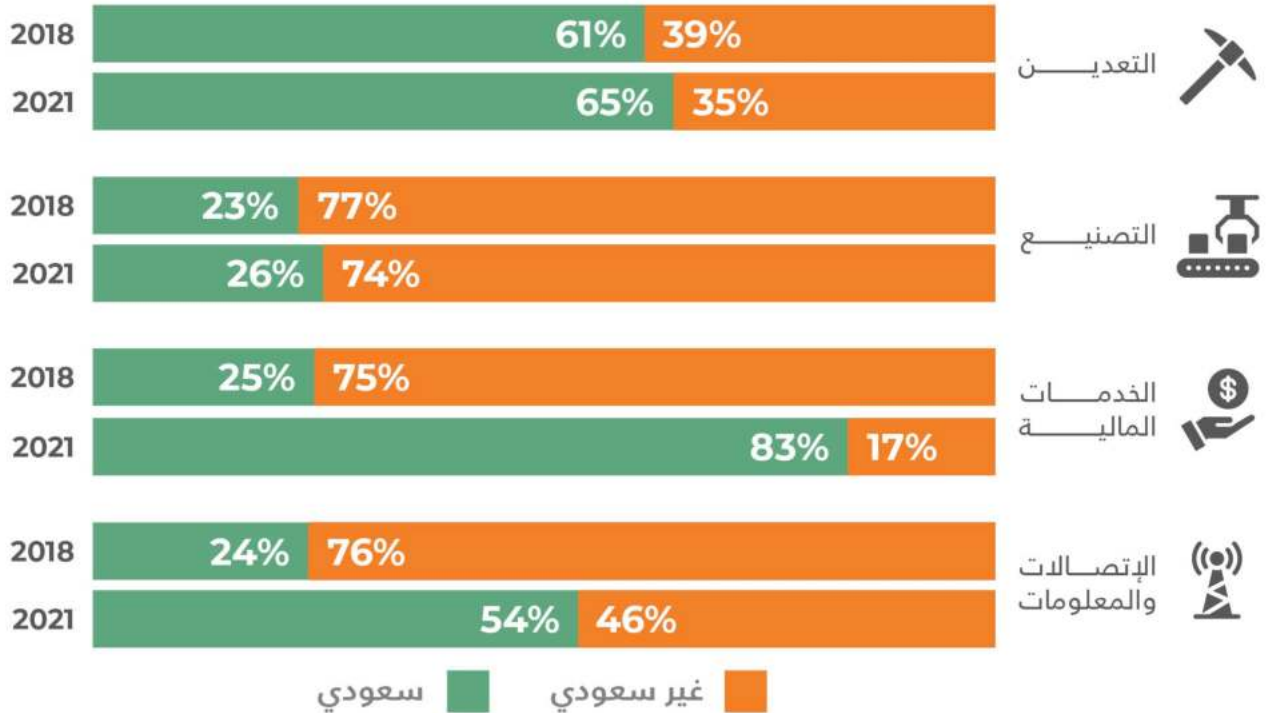
نسب التوطين في الأنشطة المختلفة في القطاع الخاص السعودي بنهاية الربع الثالث من 2020



وتركيزاً علي التوطين في مجال الصناعة في السعودية..

تمثل المملكة العربية السعودية قوة اقتصادية صناعية واعدة ومنصة لوجستية عالمية، وانضمام السعودية إلى دول مجموعة الـ BRICS قد يرفع مشاركة المجموعة في الاقتصاد العالمي من 25.7% إلى 26.6%، وفي التجارة العالمية من 19.3% إلى 20.2%. لذلك تستهدف الحكومة التركيز على دعم 6 مجالات صناعية جديدة منها صناعة السيارات الكهربائية والطائرات وتقنيات المستشعرات وتشكيل المعادن والأدوية الحيوية والمأكولات البحرية بإنشاء إجمالي 39 مصنع بحلول عام 2030.

في ظل عمل الحكومة بالتوازي على التوطين السعودي، بدأ البرنامج بالتأثير على القطاع الصناعي بصورة كبيرة. لكن تقدم برنامج توطين المهن الصناعية لا تظهر نتائجه في وقت قصير مقارنة بالمجالات الأخرى، حيث أن الطبيعة التقنية للمجال تتطلب الكثير من التعليم والتدريب المهني للعمالة. فممنذ عام 2018، نجح القطاع الصناعي في تحقيق زيادة طفيفة في نسبة مشاركة العمالة السعودية بالقطاع وذلك قد يرجع إلى احتياج الشركات الخاصة للتطابق مع قواعد برنامج نطاقات. في نفس الفترة، حقق قطاع الخدمات المالية نجاح كبير في اجتذاب نسبة كبيرة من العمالة السعودية، وذلك يرجع إلى التطور في مستوى التعليم الذي تم منذ بداية القرن الحالي وتوفير البرامج الحكومية الداعمة لقطاعي البنوك والتمويل. بالإضافة إلى تعديل نموذج العمل بالقطاع ليتناسب بشكل أفضل مع الظروف المعاشية للمواطن السعودي وينجح في اجتذاب عدد أكبر من النساء.



تطور مشاركة العمالة السعودية بالقطاع الخاص

كيف يمكن دفع عجلة التوطين في القطاعات المختلفة؟

لكي يكون برنامج التوطين فعالاً، يجب أن يعمل جميع الأطراف الفاعلة في تناسق للوصول إلى هدف موحد وهو الارتقاء بمستوى المعيشة للمواطن السعودي، وتتمثل هذه الأطراف في الحكومة والقطاع الخاص والموظف السعودي والهيئات التعليمية والتدريبية والخبراء في مجالات معينة.

وبما أن هناك فجوة بين متطلبات القطاع الخاص ومهارات الكوادر الوطنية، يجب على الحكومة تزويد الداخلين الجدد لسوق العمل بالمعارف والمهارات المتوائمة مع المتغيرات التقنية التي باتت سمة أساسية لبيئات العمل. وقد شرعت المملكة في العديد من البرامج والمبادرات التطويرية لتعزيز المعرفة وتنمية مهارات الخريجين السعوديين لسد احتياجات سوق العمل من القوى البشرية، ولكن مازال يجب تعزيز جهود التعاون المتعدد الأطراف. وبناء على ذلك، تقترح شركة لوجيك للاستشارات المنهجية الآتية التي قد تساعد في تعظيم فرص نجاح التوطين في القطاعات المختلفة:



١ / تحديد متطلبات واحتياجات القطاع المستهدف

وتشمل على سبيل المثال لا الحصر الفئات الوظيفية، المهن وعدد الوظائف المطلوبة، المؤهلات والخبرات المطلوبة، الكفاءات المطلوبة، احتياجاتهم من وسائل الدعم والموارد والأدوات، معوقات التوطين الخاصة بالقطاع.

٢ / تحليل كفاءات الخريجين السعوديين والباحثين عن العمل

مع معرفة احتياجاتهم وتفضيلاتهم لمحاولة مطابقة العرض مع الطلب، وبناء على ذلك، يتم التواصل مع الباحثين عن العمل لتشجيعهم وترشيح أسمائهم للجهات من أجل التدريب.

٣ / تحديد البرامج التعليمية والتأهيل التقني والفني اللازم

لتأهيل مهارات الكوادر الوطنية الملائمين للقطاع المستهدف، ويتم تطوير برنامج تعليمي مخصص لذلك القطاع. وقد تضم البرامج التدريبية:

التدريب على رأس العمل لدى المؤسسات الحكومية والقطاع غير الربحي: من خلال تكليف المتدربين بالقيام بمهام متعددة وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في النشاطات الخاصة بالقطاع وذلك لإطلاعهم على خبرات مختلفة ومتنوعة وتنمية مهاراتهم ومعارفهم مع التوجيه والإشراف السليم والمستمر لضمان قيامهم بالعمل بالطريقة المناسبة.



التدريب المهني المتخصص: من خلال تقديم دورات تدريبية متخصصة في مجال عمل المتدرب، وذلك لتعزيز المهارات المهنية والتقنية. ويجب على شركات القطاع الخاص تحديد متطلبات الخطط التدريبية والتطويرية للموظفين السعوديين وتقديم قائمة بالدورات المهنية اللازمة. يمكن تقديم تلك الدورات بالتعاون مع الجهات العامة والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مع مراعاة مواكبة تلك الدورات لأحدث المفاهيم العلمية والمستجدات في الخبرات التطبيقية، والاعتماد في تقديمها على الأدوات والأساليب التدريبية ذات التقنية العالية المدعومة بالتطبيق العملي والمرتبطة بواقع سوق العمل.



برامج نقل المعرفة: من خلال التعاون مع خبراء محليين وعالميين في المجال لنقل خبراتهم إلى المتدربين ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل.



٤ / إنشاء مركز توظيف وقياس أداء

لتحقيق التكامل بين أهداف النشاط التدريبي وواقع سوق العمل والاحتياجات الوظيفية للمنشآت وتعزيز التوجه الفعال لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص. وسيكون مركز التوظيف حلقة الوصل ووسيلة تنسيق بين خريجي البرامج التدريبية وغيرهم من الشباب الباحثين عن فرص عمل ومنشآت القطاع الخاص التي لديها احتياجات وظيفية. ومن خلال ذلك المركز سيتم:

تكوين شركات مع منشآت القطاع الخاص لتقديم برنامج "التدريب العملي" للمتدربين التي تم تأهيلهم، وسيكون البرنامج غير مدفوعاً خلال فترة التدريب.



تكوين لجنة تقييم لتنفيذ عملية مراقبة الأداء وحساب مؤشرات الأداء المطلوبة وتقديم تقارير عن سير الأداء والعوائق التي تواجه عملية التطبيق والمقترحات لتطوير هذا البرنامج. ومن المقترح أن تتكون لجنة التقييم من كل الأطراف الفاعلة، فتشمل ممثلي من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وممثلين من الهيئات التدريبية ومن إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص المتعاقد معهم. ستقوم اللجنة بقياس مستوى أداء الموظفين شهرياً طبقاً لمؤشرات قياس أداء محددة مثل:



- ◀ مدى ملاءمة المهارات المكتسبة من التعليم خارج العمل لمتطلبات العمل في المنشأة.
- ◀ سرعة اكتساب المعلومة لدى المتدرب داخل المنشأة أثناء العمل.
- ◀ الفرق في الإنتاجية بين الموظفين الذين تم توظيفهم من خلال برنامج التوطين ونظائرهم من غير المدرجين في البرنامج.

في نهاية الفترة التدريبية تقوم لجنة التقييم بعمل تقرير شامل مفصل عن أداء الموظف في الفترة التدريبية، وتقديم تقييم نهائي عن ملاءمة الموظف للوظيفة والمجال.



٥/ اتخاذ قرارات التوظيف

تقوم شركات القطاع الخاص المعنية باتخاذ قرارات التوظيف بناء على نتائج التقييم المقدمة من مركز التوظيف وقياس الأداء بعد انقضاء الفترة التدريبية

نسبة تقييم المتدرب مرتفعة: يتعين على الشركة توظيف المتدرب بدوام كامل براتب يتناسب مع كفاءته ومؤهلاته والدرجة الوظيفية.



نسبة تقييم المتدرب متوسطة: يتعين على الشركة التواصل مع مركز التوظيف وقياس الأداء لإعادة إدراج المتدرب في الدورة التعليمية بناء على نقاط الضعف المرتبطة بأداء الفرد، ومن ثم إعادة إدراجه في برنامج التدريب العملي والتقييم مرة أخرى.



نسبة تقييم المتدرب منخفضة: هذا قد يعني أن كفاءات المتدرب قد تكون غير ملائمة مع احتياجات الوظائف في ذلك القطاع، وقد يكون من الأفضل إعادة توظيفه في مجال آخر يتناسب مع مهاراته وقدراته العملية.



وبالتالي يتحول برنامج التوطين إلى دورة تعليمية توظيفية كاملة يتفاعل فيها جميع الأطراف الفاعلة بتناسق تام لتوطين القوي العاملة المحلية ورفع كفاءتها مع الارتقاء بمستوى معيشة الفرد السعودي.

المصادر:

- [/https://www.altawteen.sa](https://www.altawteen.sa)
- PDF (scribd.com) | 3.0 Nitaqat Manual Updated
- وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يصدر 6 قرارات لتوطين عدد من المهن والأنشطة | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (hrsd.gov.sa)
- "السعودية" تقرر توطين المهن الاستشارية بنسبة 35% كمرحلة أولى (argaam.com)
- بالتعاون بين 5 جهات حكومية .. توطين قطاع ومهن الاستشارات | صحيفة الاقتصادية (aleqt.com)
- قفزة بمؤشرات البطالة (alarabiya.net)
- برنامج تنمية القدرات البشرية - 2030 رؤية السعودية (gov.sa.vision2030)
- أهمية التوطين وتأثيراته على مستقبل المملكة العربية السعودية (abdal.sa)
- إلحة جديدة لرفع التوطين إلى 45% - جريدة الوطن السعودية (alwatan.com.sa)
- SALARIES OF EXPATS AND CITIZENS IN SAUDI ARABIA (saudi-expatriates.com)
- Saudi Aramco highlights its contributions to the realization of Saudi Vision MOUs with business partners 15 at Future Investment Initiative, signs 2030 billion | Aramco 34 \$worth US
- وكالة التوطين السعودية - فهرس نت (faharas.net)
- رفع جودة التوظيف في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية- مؤسسة راند السعودية.. 7 أنشطة تزيد فيها نسبة توطين الوظائف عن 50% (alarabiya.net)