

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



2021

التقرير السنوي

لوزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صاحب السمو الملكي

الإمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

ولي العهد - نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير الدفاع



خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

رئيس مجلس الوزراء

المحتويات

74	قطاع التنمية الاجتماعية	04	كلمة معالي الوزير
76	نظرة عامة	05	الملخص التنفيذي
77	أبرز إنجازات القطاع	06	استراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
98	نظرة عامة على المشاريع	10	مساهمة الوزارة في برنامج رؤية المملكة 2030
99	الدروس المستفادة	20	الهيكل الإداري والتنظيمي
100	قطاع الخدمة المدنية	24	قطاع العمل
102	نظرة عامة	26	نظرة عامة على سوق العمل
104	أبرز إنجازات القطاع	32	استراتيجية سوق العمل السعودي
107	نظرة عامة على المشاريع	34	مبادرات ما بعد جائحة كورونا
110	قطاع الخدمات المشتركة	35	سياسات سوق العمل
102	نظرة عامة	44	برامج التوطين والتوظيف
103	أبرز إنجازات القطاع	50	الاستقدام والعلاقات العمالية والتسويات الودية وإدارة الأزمات
136	نظرة عامة على المشاريع المختارة	54	الرقابة وتطوير بيئة العمل
138	أبرز الدروس المستفادة	64	المهارات والتدريب
140	الجوائز والتكريمات لعام 2021م	65	الاعتماد المهني
		66	المشاركات الدولية واللجان المشتركة
		73	الأثر المالي لقطاع العمل

كلمة معالي الوزير



يسعدنا أن نضع بين أيديكم التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعام 2021 والذي يتضمن العديد من المنجزات التي حُققت في سبيل تطوير سوق العمل السعودي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

فمنذ صدور الأمر الملكي الكريم رقم (أ/455) في غرة رجب 1441هـ، القاضي بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتعديل مسماها ليصبح "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية"، ونحن نشهد تحقيقاً عالي المستوى للنتائج المرجوة من هذا الدمج، وللمهام المنوطة بالوزارة في هذا الشأن.

فبالرغم من حساسية الملفات التي تتعامل الوزارة معها، لارتباطها بقضايا مجتمعية كالتوظيف والتمكين والخطط التنموية الشاملة والمستدامة، إلا أن هذا القرار قد أسهم في تأدية الوزارة لأدوارها الفعلية بتسارع وتنظيم شامل؛ عن طريق زيادة التنسيق والتكامل بين القطاعين والمساهمة في خلق فرص عمل للشباب والشابات في هذا الوطن الغالي؛ لتحقيق تطلعات الدولة الرامية إلى الاستثمار في رأس المال البشري.

إن الوزارة -بفضل الله- ثم بالدعم اللامحدود من لدن القيادة الرشيدة، تمتلك اليوم عدداً من الأهداف الإستراتيجية الرامية إلى تعزيز كفاءة وفاعلية وجاذبية سوق العمل السعودي، وتعزيز شبكة الأمان والحماية الاجتماعية، وزيادة مساهمة القطاع غير الربحي في الاقتصاد الوطني، وتحقيق تنمية اجتماعية مستدامة.

إننا اليوم نكشف في هذا التقرير، عن عملنا وأدواتنا ومبادراتنا وقراراتنا ومنجزاتنا بكل شفافية، ونتشاركها معكم؛ لنعمل بعد ذلك على تحديد نقاط قوتنا ومواطن ضعفنا، فنعرِّز ونعالج ونطور بما يعمل على تحقيق التميز في الأعوام القادمة، راجين من المولى القدير كل العون والتوفيق.

وفي الختام.. باسمي ونيابة عن زملائي منسوبي وزارة الوارد البشرية والتنمية الاجتماعية يطيب لي أن أرفع أسمى آيات الشكر والتقدير لمقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز وصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد، نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع والطيران -يحفظهما الله- على الدعم السخي الذي حظيت به الوزارة والذي هو سبب -بعد توفيق الله- في جميع المنجزات المحققة.

آملين أن يكون عملنا على مستوى تطلعاتهم وآمالهم، سائلين الله العلي العظيم لهم العون والتمكين والتوفيق والسداد

الملخص التنفيذي

يستعرض التقرير رؤية ورسالة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وما تقدمه من خدمات للقطاعين الخاص والعام والتنمية الاجتماعية، كجهة تشريعية وإشرافية في المقام الأول، ثم كجهة خدمية وداعمة من خلال العمل مع الأفراد والجهات ذات العلاقة لتحسين بيئة العمل وتحويلها إلى بيئة جاذبة وذات معايير عالية الجودة، إضافة إلى رفع حصة السعوديين والسعوديات في المشاركة في سوق العمل وتمكين المرأة، وذلك من خلال المبادرات والمشاريع والبرامج التي تساعد على الإنتاج، ثم التنمية المستدامة التي تعد هدفاً أساسياً للوزارة؛ عبر تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 .

ويبدأ هذا التقرير باستعراض استراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ثم عرض موجز لدور الوزارة نحو رؤية 2030، وقبل أن يبدأ بعرض ملخص لكل قطاع تم عرض الهيكل التنظيمي، وبعدها يتم استعراض أبرز الإنجازات والمشاريع للقطاعات الأربع (قطاع العمل والتنمية الاجتماعية والخدمة المدنية وقطاع الخدمات المشتركة).

استراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

في غرة رجب 1441، صدر الأمر الملكي رقم (أ/455) بضم وزارة الخدمة المدنية إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتعديل مسمى الوزارة ليصبح "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية" الثلاثاء 25 فبراير 2020

وجاء قرار الدمج بين الوزارتين كخطوة موفقة ستؤدي لنتائج محمودة بزيادة التنسيق والتكامل بين القطاعين والمساهمة في خلق فرص عمل للشباب والشابات في هذا الوطن الغالي ومحقة لتطلعات الدولة في الاستثمار في رأس المال البشري.

عملت الوزارة على تطوير استراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتم اعتمادها في شهر مايو 2020



البيت الاستراتيجي



الأهداف الاستراتيجية



زيادة مشاركة القوى العاملة وشموليتها



تحسين إنتاجية وأداء القوى العاملة



تمكين توظيف السعوديين



دعم سوق عمل متوائم



رفع كفاءة الإنفاق على القوى العاملة في القطاع العام



زيادة مساهمة القطاع غير الربحي في الاقتصاد الوطني.



تحقيق خدمات تنمية اجتماعية مستدامة.



تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي وتعزيز الاعتماد على الذات للأسر والأفراد



ضمان خدمات رعاية اجتماعية فعالة وشاملة



التحول إلى وضع السياسات الفعالة والإشراف التام على المنظومة



بناء قدرات بشرية مستقبلية



تحقيق المستوى الأمثل في تجربة العميل



تحقيق التميز التشغيلي

يهدف برنامج التحول الوطني إلى تحقيق التميز في الأداء الحكومي، وتعزيز الممكّنات الاقتصادية، والارتقاء بمستوى الخدمات المعيشية، وذلك من خلال تسريع وتيرة تنفيذ مشاريع البنية التحتية الأساسية والرقمية، وإشراك المستفيدين في التعرف على التحديات وابتكار الحلول، ومساهماتهم في التنفيذ، وتقييم أداء مبادرات البرنامج.

الأهداف الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في برنامج التحول الوطني

1. زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل
2. تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل
3. استقطاب المواهب العالمية المناسبة بفاعلية
4. تحسين ظروف العمل للوافدين
5. تحسين إنتاجية موظفي الحكومة
6. تمكين المواطنين من خلال منظومة الخدمات الاجتماعية
7. تحسين فعالية وكفاءة الخدمات الاجتماعية
8. تشجيع العمل التطوعي
9. تعزيز قيام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية
10. دعم نمو القطاع الغير ربحي
11. تمكين المنظمات غير الربحية من تحقيق أثر أعمق
12. زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد

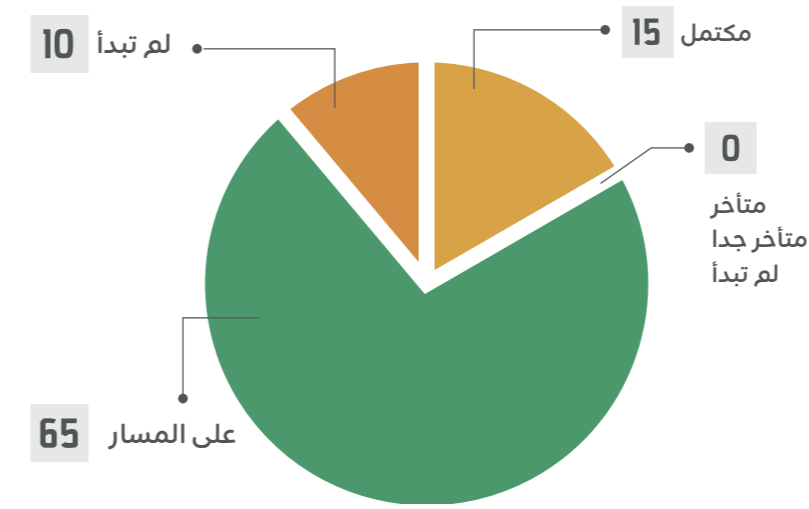
مساهمة الوزارة في برامج رؤية المملكة 2030

البرنامج	الأهداف	المؤشرات	المبادرات
برنامج الاستدامة المالية	0	0	3
برنامج التحول الوطني	12	24	64
برنامج الإسكان	0	0	1
برنامج خدمة ضيوف الرحمن	0	0	5
برنامج تنمية القدرات البشرية	0	5	15
برنامج جودة الحياة	0	1	1
برنامج تطوير القطاع المالي	0	1	1
المجموع	12	30	90



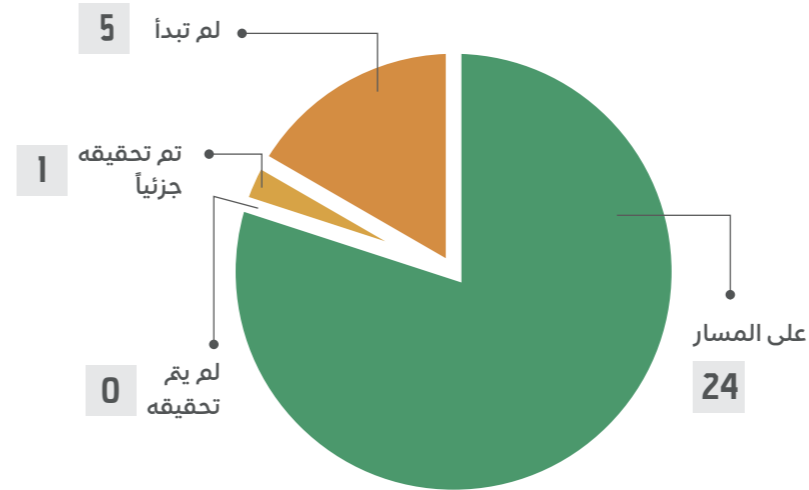
أبرز منجزات برنامج التحول الوطني 2021

الهدف	القطاع	منجزات
زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل	قطاع العمل	- قرار قصر العمل في مهن ووظائف خدمة العملاء للعاملين بنظام العمل "عن بعد" - إطلاق التكامل بين منصة العمل الحر ومنصة "بحر"
تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل	قطاع التنمية	- توقيع مذكرة تعاون بين هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والهيئة العامة للغذاء والدواء - تكريم جامعة الملك عبدالعزيز من قبل هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
تحسين ظروف العمل للوافدين	قطاع العمل	- توقيع اتفاقية بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وشركة سابك - إطلاق حملة إعلامية لرفع الوعي بالسلامة والصحة المهنية - إطلاق دليل المستخدم لخدمات مبادرة «تحسين العلاقة التعاقدية» - الانتهاء من وضع منهجية تعنى بقياس نسب الوعي بالسلامة والصحة المهنية - اعتماد لائحة السلامة والصحة المهنية للمنشآت الصغيرة
تحسين إنتاجية موظفي الحكومة	قطاع الخدمة المدنية	- إطلاق النظام المركزي للمعلومات الوظيفية - تنفيذ البرنامج التدريبي لتطوير وتأهيل موظفي وقيادات الموارد البشرية - ارتفعت نسبة الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع العام من 68 % لعام 2017 لتبلغ 74 % لعام 2020 متجاوزة مستهدف الرؤية 73.5% لنفس العام - تحول 8 وزارات من قياس الأداء إلى إدارة الأداء - تحول 10 جهات ضمن مشروع دعم التحول إلى الموارد البشرية في الجهات الحكومية - الانتهاء من التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة لعدد من الجهات
تمكين المواطنين من خلال منظومة الخدمات الاجتماعية	قطاع التنمية	- الانتهاء من تدريب أكثر من (24) ألف مستفيد ضمان اجتماعي حول المملكة - توظيف أكثر من (10) آلاف مستفيد من الضمان الاجتماعي وتنفيذ (148) برنامجاً تدريبي - اعتماد الحد الأدنى الاساسي لاحتساب المعيشة - إطلاق خدمات منصة تمكين - تجاوز مستهدف مؤشر نسبة المستفيدين الذين تم تمكينهم للاستغناء عن الدعم
تحسين فعالية وكفاءة الخدمات الاجتماعية	قطاع التنمية	- تجاوز مؤشر (نسبة رضا المستفيدين من الخدمات الاجتماعية) لمستهدف النصف الثاني من عام 2020م - موافقة مجلس الوزراء على اللائحة التنظيمية لدور الأحداث
تشجيع العمل التطوعي	قطاع التنمية	- "الجائزة الوطنية للعمل التطوعي" و "تطبيق المنصة الوطنية للعمل التطوعي" - تدشين مبادرة تطوع بخبرتك
تعزير قيام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية	قطاع التنمية	- اكتمال تواجد إدارة للمسؤولية الاجتماعية في كافة فروع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية



مبادرات عام 2021

اجمالي عدد المبادرات 90



مؤشرات عام 2021

اجمالي عدد المؤشرات 30



برنامج خدمة ضيوف الرحمن



إتاحة الفرصة لأكثر عدد ممكن من المسلمين من أداء فريضة الحج والعمرة والزيارة على أكمل وجه والعمل على إثراء وتعميق تجربتهم من خلال تهيئة الحرمين الشريفين، وتحقيق رسالة الإسلام العالمية. وتهيئة المواقع السياحية والثقافية، وإتاحة أفضل الخدمات قبل وأثناء وبعد زيارتهم مكة المكرمة والمدينة المنورة والمشاعر المقدسة، وعكس الصورة المشرفة والحضارية للمملكة في خدمة الحرمين الشريفين. وسيتم تضمين 5 مبادرات ضمن الخطة التنفيذية المحدثة للبرنامج:

- مبادرة تفعيل وتنمية الأوقاف المخصصة لضيوف الرحمن
- تمكين وتنظيم العمل التطوعي لضيوف الرحمن في مكة المكرمة والمدينة المنورة
- إعداد إطار عام لحوكمة مساهمة القطاع غير الربحي في خدمة ضيوف الرحمن وتنظيمه
- تفعيل إسناد الخدمات الحكومية لضيوف الرحمن إلى القطاع غير الربحي
- تطوير قدرات القطاع غير الربحي وتعزيز التنسيق والتكامل

برنامج جودة الحياة



يُعد هذا البرنامج بتحسين نمط حياة الفرد والأسرة وبناء مجتمع ينعم أفرادها بأسلوب حياة متوازن، وذلك من خلال تهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تعزز مشاركة المواطن والمقيم في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية التي تساهم في تعزيز جودة حياة الفرد والأسرة، كما سيسهم تحقيق أهداف البرنامج في توليد العديد من الوظائف، وتنويع النشاط الاقتصادي مما يساهم في تعزيز مكانة المدن السعودية في ترتيب أفضل المدن العالمية.

و يوجد لدى برنامج جودة الحياة مؤشر واحد و مبادرة واحدة وهما :

- مؤشر نسبة الرضا عن الظروف المعيشية للوافدين
- مبادرة تطوير الخدمات المخصصة للوافدين و اصدار دليل الخدمات

برنامج تنمية القدرات البشرية



يهدف برنامج تنمية القدرات البشرية إلى تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة للوصول إلى المستويات العالمية، من خلال برامج تعليم وتأهيل وتدريب تواكب مستجدات العصر ومتطلباته وتتواءم مع احتياجات التنمية وسوق العمل المحلي والعالمي المتسارعة والمتجددة ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة، بالشراكة بين جميع الجهات ذات العلاقة محلياً ودولياً. كما يسهم البرنامج في تطوير جميع مكونات منظومة التعليم والتدريب بما فيها المعلمين والمدربين وأعضاء هيئة التدريس والحوكمة وأنظمة التقييم والجودة والمناهج والمسارات التعليمية والمهنية والبيئة التعليمية والتدريبية لكافة مراحل التعليم والتدريب لتنسجم مع التوجهات الحديثة والمبتكرة في مجالات التعليم والتدريب.



ويوجد لدى برنامج تنمية القدرات البشرية المبادرات التالية:



04

العمل المبكر



03

السماح بدوام جزئي وإجازة غير مدفوعة للموظفين للتعلم مدى الحياة وريادة الأعمال



02

اشتراط الخبرة العملية في القطاع الخاص: الخطوة الأولى



01

تحديد وتصنيف الطلاب ذوي الإعاقة



08

البرنامج الوطني لتحفيز أصحاب العمل للالتزام بتوفير فرص التدريب



07

مسرعة المهارات (Skills Accelerator)



06

التوعية والتثقيف لتعزيز التعلم مدى الحياة



05

نماذج القدوة الشبابية (role-models)



12

الإرشاد المهني الشامل



11

قسائم التدريب المدفوعة للأفراد



10

الخدمة الإلزامية للباحثين عن عمل



09

وحدة استشراف العرض والطلب في سوق العمل



15

مبادرة الأسرة



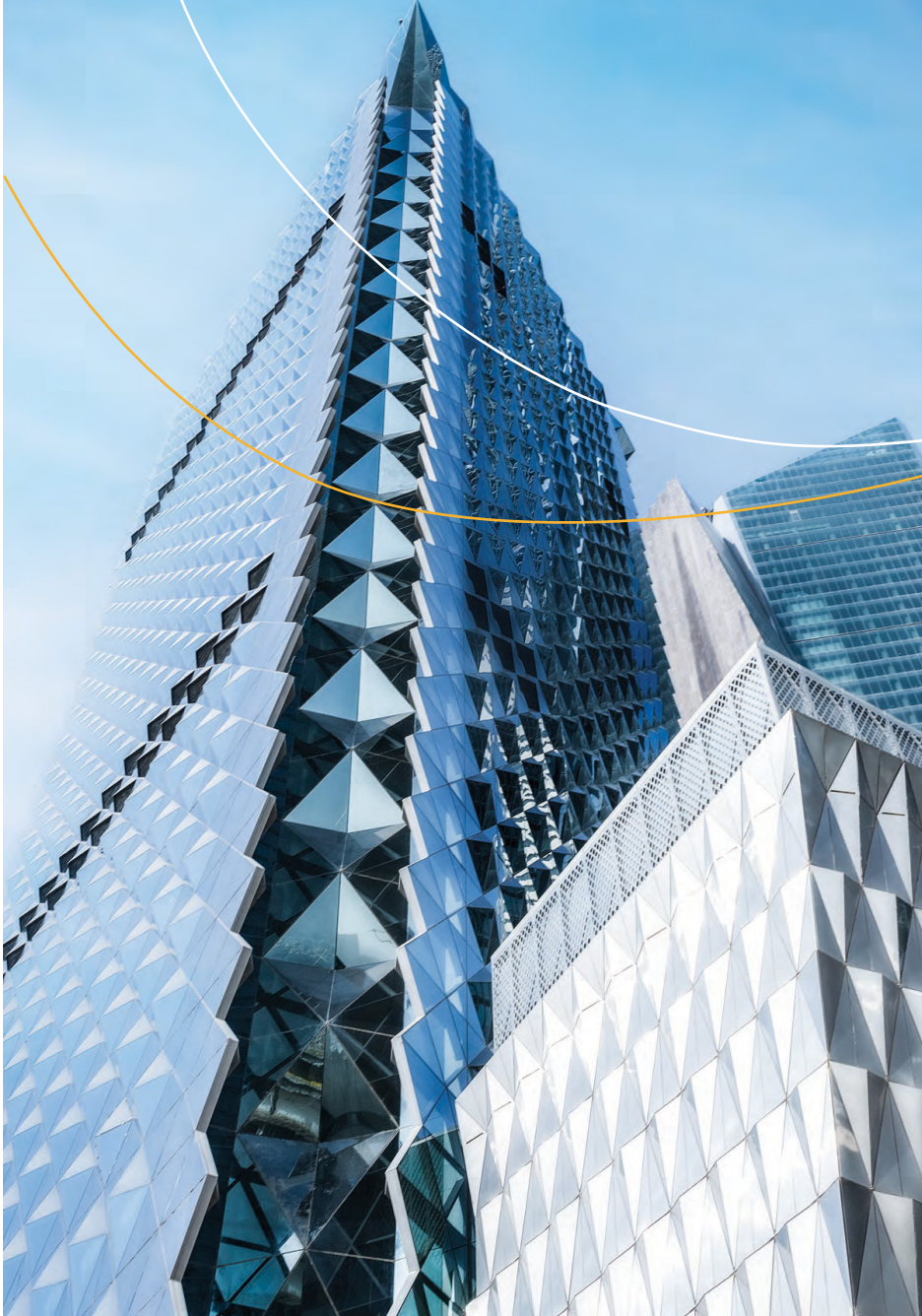
14

برنامج تهيئة الموظف الحكومي المستجد



13

برامج الإرشاد ونقل الخبرات



برنامج الاستدامة المالية



يتضمن برنامج تحقيق التوازن المالي مراقبة واستشراف الأداء المالي بهدف تعظيم الإيرادات النفطية وغير النفطية ورفع كفاءة الانفاق الحكومي وإدارة المخاطر المصاحبة لذلك، مع الاحتفاظ باحتياطات مالية مناسبة وقدرة عالية مستدامة على الاستدانة من الأسواق المالية المحلية والدولية وفقاً لاستراتيجية الدين العام متوسطة المدى وذلك لتحقيق الاستدامة المالية.

- في الربع الرابع 2020 تم اكتمال مبادرتين من برنامج التوازن المالي: مبادرة حساب المواطن (تحويلات المستحقين)، ومبادرة المقابل المالي على الوافدين.
- مبادرة حساب المواطن (التشغيلي) على المسار.



برنامج تطوير القطاع المالي



تطوير قطاع مالي متنوع وفعال، لدعم تنمية الاقتصاد الوطني وتنويع مصادر دخله، وتحفيز الادخار والتمويل والاستثمار، من خلال تطوير وتعميق مؤسسات القطاع المالي وتطوير السوق المالية السعودية لتكوين سوقاً مالية متقدمة، بما لا يتعارض مع الأهداف الاستراتيجية للحفاظ على استقرار ومتانة القطاع المالي.

- يوجد لدى البرنامج مبادرة مكتملة وهي مبادرة تطوير منتجات مصممة خصيصاً للفئات ذات الدخل المنخفض المسندة إلى بنك التنمية الاجتماعية.



برنامج الإسكان

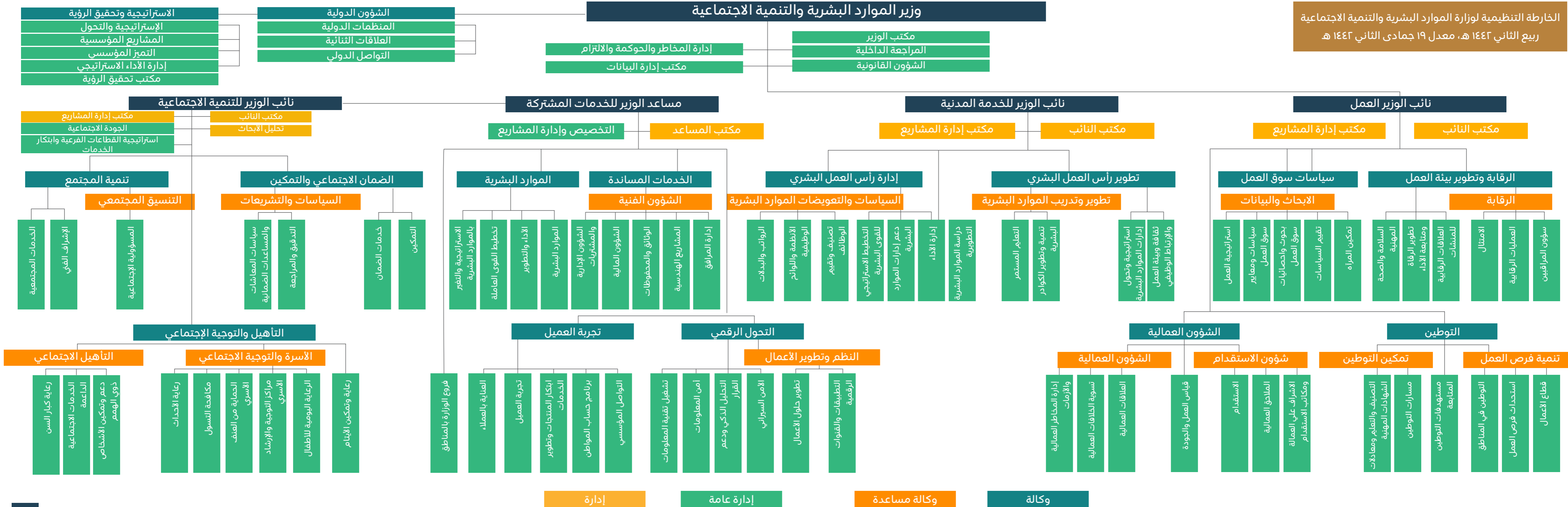
يعمل برنامج الإسكان على تقديم الحلول السكنية والخيارات التمويلية لتمكين الأسر السعودية من تملك المساكن المناسبة إما بنظام التملك أو الانتفاع، وفق احتياجاتهم وقدراتهم المالية، وذلك بالتوازي مع زيادة المعروض من الخيارات السكنية التي يتم تنفيذها بأسعار مناسبة ووقت أقل وبجودة عالية، وتوفير برامج سكنية متخصصة للفئات الأشد حاجة في المجتمع، وتطوير البيئة التشريعية والتنظيمية لقطاع الإسكان لزيادة الأثر الاقتصادي منه وتعزيز جاذبيته للقطاع الخاص وتنمية المحتوى المحلي، مما يسهم في خلق الفرص الوظيفية في القطاع، وتعزيز مشاركته في الناتج المحلي الإجمالي وتساهم الوزارة في البرنامج من خلال المبادرة التالية:

- تشجيع الشركات في المساهمة في الإسكان كمسؤولية اجتماعية



الهيكل الإداري والتنظيمي

الخارطة التنظيمية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
ربيع الثاني ١٤٤٢ هـ، معدل ١٩ جمادى الثاني ١٤٤٢ هـ





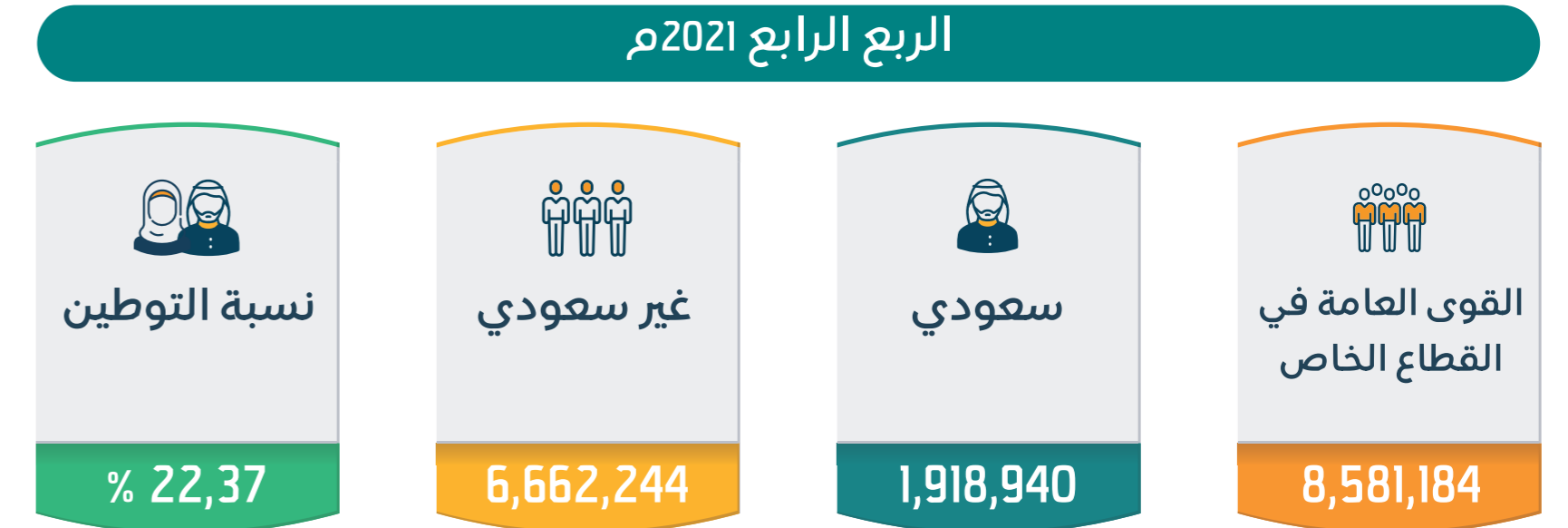
قطاع العمل

أولاً: نظرة عامة على سوق العمل

الوضع الراهن: -

أ. سوق العمل بشكل عام:

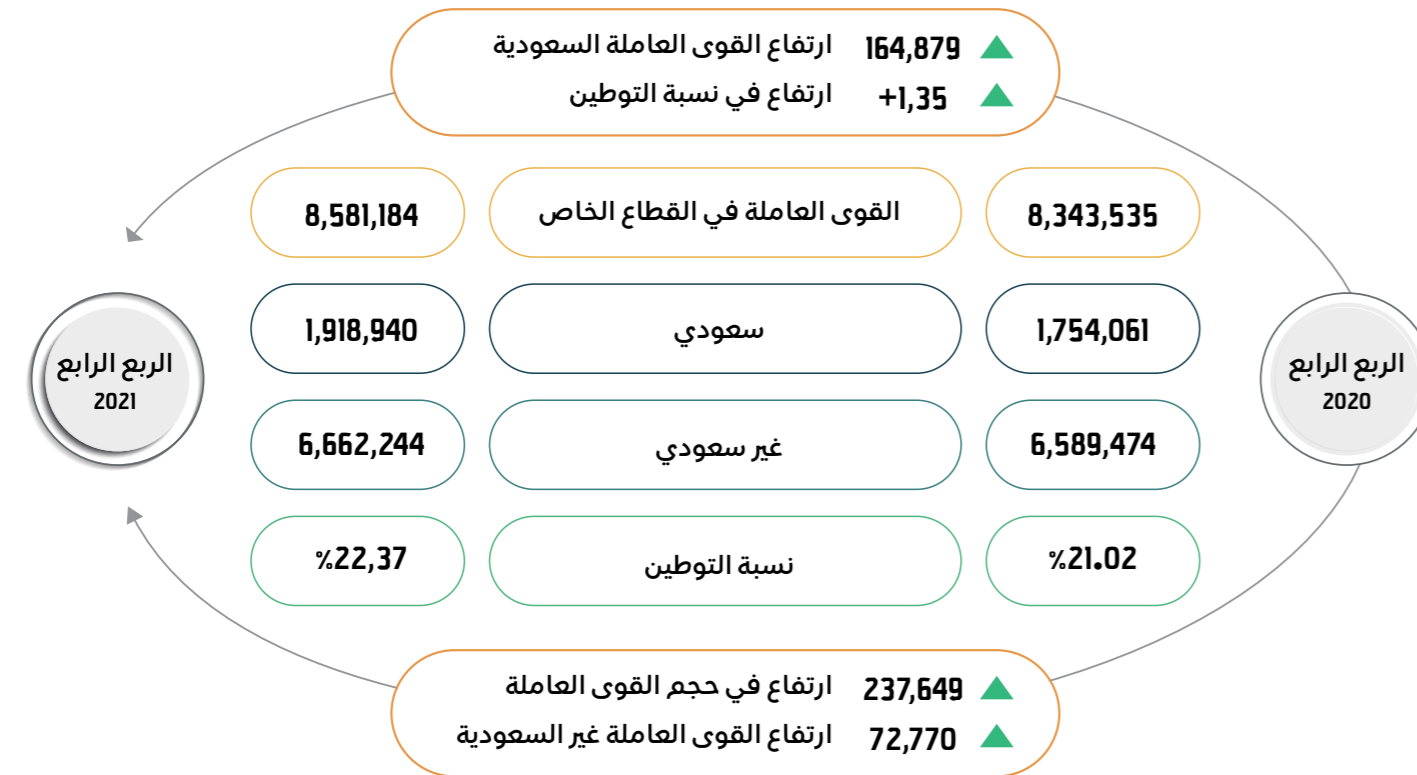
بلغ إجمالي القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص حتى نهاية الربع الرابع من عام 2021م (8,581,184) عاملاً، شكل العاملون السعوديون ما نسبته (22,37%) منهم، فيما شكل العاملين غير السعوديين ما نسبته (77,63%)، كما يظهر في الشكل التالي:



شكل (أ): القطاع الخاص من سوق العمل خلال الربع الرابع عام 2021

المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، كما أن بيانات العاملين السعوديين للربع الرابع 2021م المذكورة في التقرير تختص بمنشآت القطاع الخاص فقط.

وبمقارنة الربع الرابع من عام 2021م بالربع نفسه من عام 2020م، يلاحظ ارتفاع عدد القوى العاملة غير السعودية في القطاع الخاص بمقدار (72,770) عامل، فيما ارتفع إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص بمقدار (237,649) عامل، في ظل ارتفاع عدد السعوديين العاملين في هذا القطاع بمقدار (164,879) عامل بزيادة تبلغ (1,35%) عن العام السابق، كما في الشكل (2).



شكل (2) مقارنة القطاع الخاص من سوق العمل في الربع الرابع بين عامي 2020 و2021م

كما يلاحظ الارتفاع التدريجي المستمر في نسب التوطين خلال عام 2021م، حيث ارتفعت من (22,75%) في الربع الأول إلى (23,71%) في نهاية الربع الرابع؛ عاكسةً لجهود الدولة في دعم القطاع الخاص للحفاظ على الوظائف، عن طريق برامج التوطين، والتوظيف، وحزم الدعم المقدمة، التي أدت لزيادة عدد السعوديين العاملين في القطاع الخاص خلال العام الحالي عن العام الماضي، وبمقارنة نسب توطين الوظائف في الأعوام الخمس الماضية، يتضح نجاح برامج ومبادرات الوزارة في رفعها منذ عام 2017م، بل وتحقيق نسبة توطين هي الأعلى منذ ذلك العام؛ حيث ارتفعت نسبة التوطين من (17,12%) في عام 2017م لتصل إلى (22,37%) في عام 2021م، كما يظهر في الشكل (4).



شكل (4) التغير في نسب التوطين خلال السنوات الخمس الماضية

ب. الذكور والإناث العاملين في القطاع الخاص:

بلغ عدد السعوديين على رأس العمل في القطاع الخاص حتى نهاية الربع الرابع من عام 2021م (1,918,940) عاملاً، نسبة الذكور منهم (64,1%) والإناث (35,9%).

ج. التوزيع الجغرافي للعاملين في القطاع الخاص:

يشكل العاملون (سعوديين، وغير سعوديين) في القطاع الخاص بمنطقة الرياض ما نسبته (39,78%) من إجمالي العاملين في المملكة، بعدد (3,413,598) عامل، تليها منطقة مكة المكرمة بـ (1,690,968) عامل يشكلون ما نسبته (19,71%)، ثم المنطقة الشرقية بعدد (1,664,053) عامل يشكلون ما نسبته (19,39%) من إجمالي العاملين في القطاع الخاص بالمملكة، فيما يبلغ نصيب بقية مناطق المملكة (21,12%) من إجمالي العاملين في القطاع الخاص وبعدها إجمالي قدره (1,812,565) عامل، كما يبين الشكل (5).

أما بالنسبة للعاملين (السعوديين) في القطاع الخاص فإن غالبيتهم يعملون في المنطقة الشرقية بنسبة (27.70%)، تليها منطقتي الرياض ومكة المكرمة بنسب (23.47%) و(23.20%) على التوالي، كما يتضح في الشكل (6).

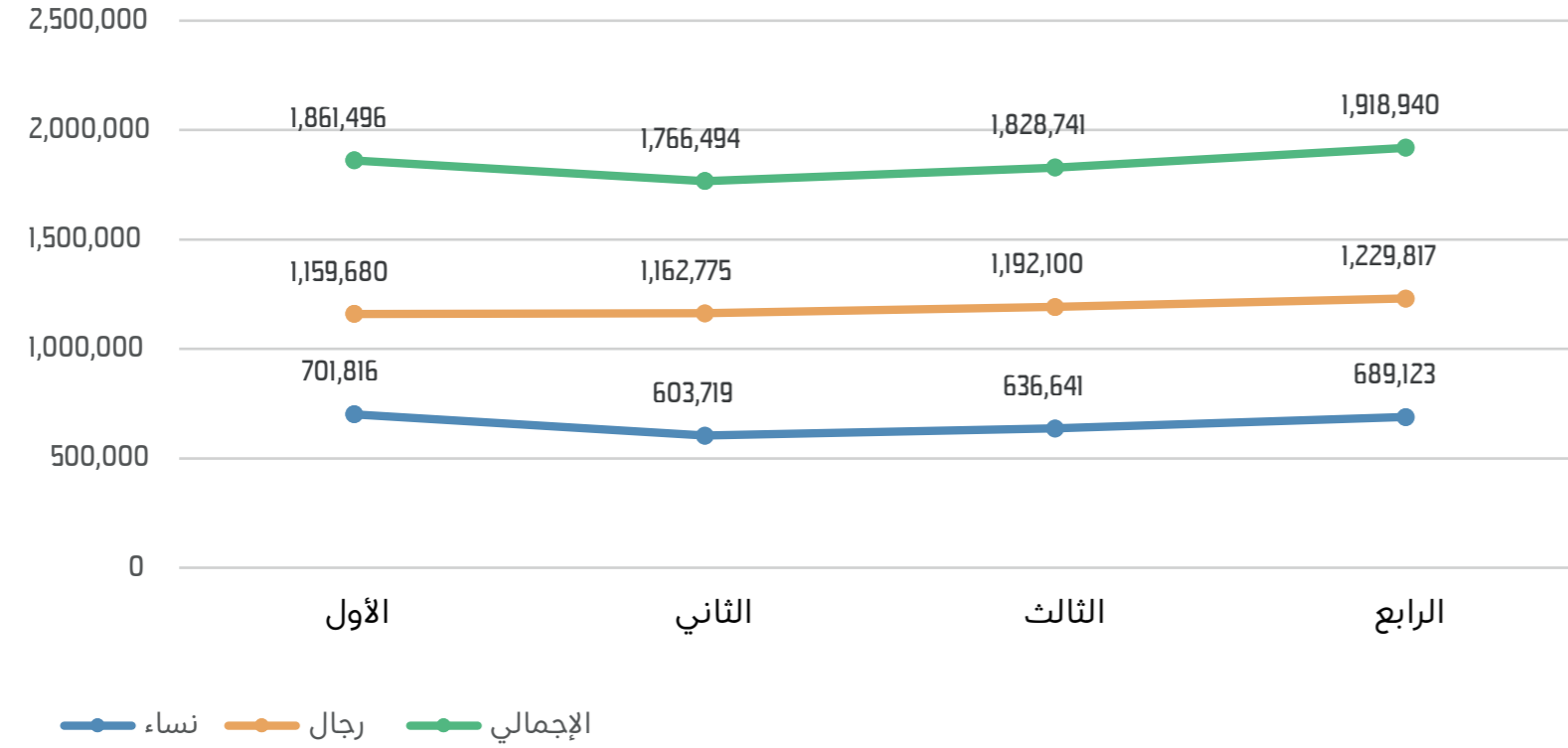
وتتفاوت القطاعات الاقتصادية حسب تصنيف «الايك 4» من حيث عدد العاملين، حيث يستحوذ قطاع التشييد على الحصة الأكبر من العاملين، بعدد (2,166,822) عامل، ونسبة (25.25%) من إجمالي عدد العاملين في القطاع الخاص، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، بنسبة (17.51%) وعدد (1,502,741) عامل، الأمر الذي ينطبق على نسب التوطين بين القطاعات؛ حيث تتفاوت ولكن بعكس الترتيب بين القطاعين السابقين؛ فيتصدر قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بنسبة (19.28%)، يليه قطاع التشييد بنسبة توطين تبلغ (16.08%)، فيما تراجع نشاط قطاع التعليم إلى نسبة (3.87%).

وتُعدّ قطاعات (تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، والتشييد، والخدمات الإدارية، وخدمات الدعم، والصناعات التحويلية، وخدمات الإقامة والطعام، والنقل والتخزين، والتعدين واستغلال المحاجر)، أقدر قطاعات الاقتصاد على خلق فرص العمل، بالإضافة لجاذبيتها للعامل السعودي؛ لذا تبذل الوزارة جهوداً كبيرة في توطين هذه القطاعات؛ من خلال برامج التوظيف القطاعي، والتوطين المناطقي، وتوطين منافذ البيع.

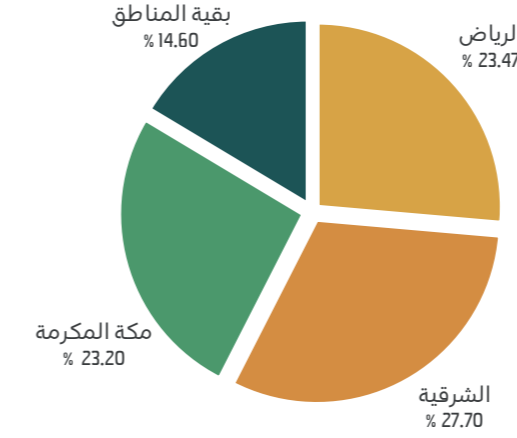
وتوضح الرسوم البيانية التالية حجم سوق العمل حسب المناطق الإدارية، وتوزيع العاملين السعوديين على المناطق الإدارية، ونسب التوطين حسب القطاعات الاقتصادية:

د. حركة التوظيف الربعية للسعوديين في سوق العمل:

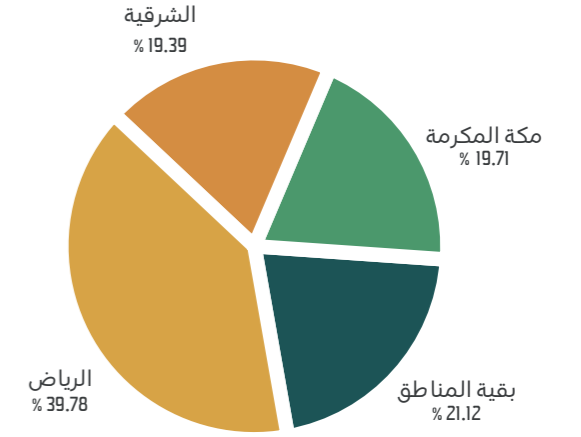
بلغ إجمالي المشتركين في نظام التأمينات الاجتماعية من السعوديين حتى نهاية الربع الرابع من عام 2021م (1,918,940) عامل، بزيادة (90,199) عامل عن الربع الثالث من نفس العام، وبالاطلاع على تفاصيل حركة اشتراك السعوديين في نظام التأمينات الاجتماعية لكل ربع من عام 2021م، ومقارنة الأرباع ببعضها، يلاحظ انخفاض عدد السعوديين في القطاع الخاص في الربع الثاني بمقدار (60,182) عامل، ومن بعدها استأنف الارتفاع، كما يبيّن الشكل (8):



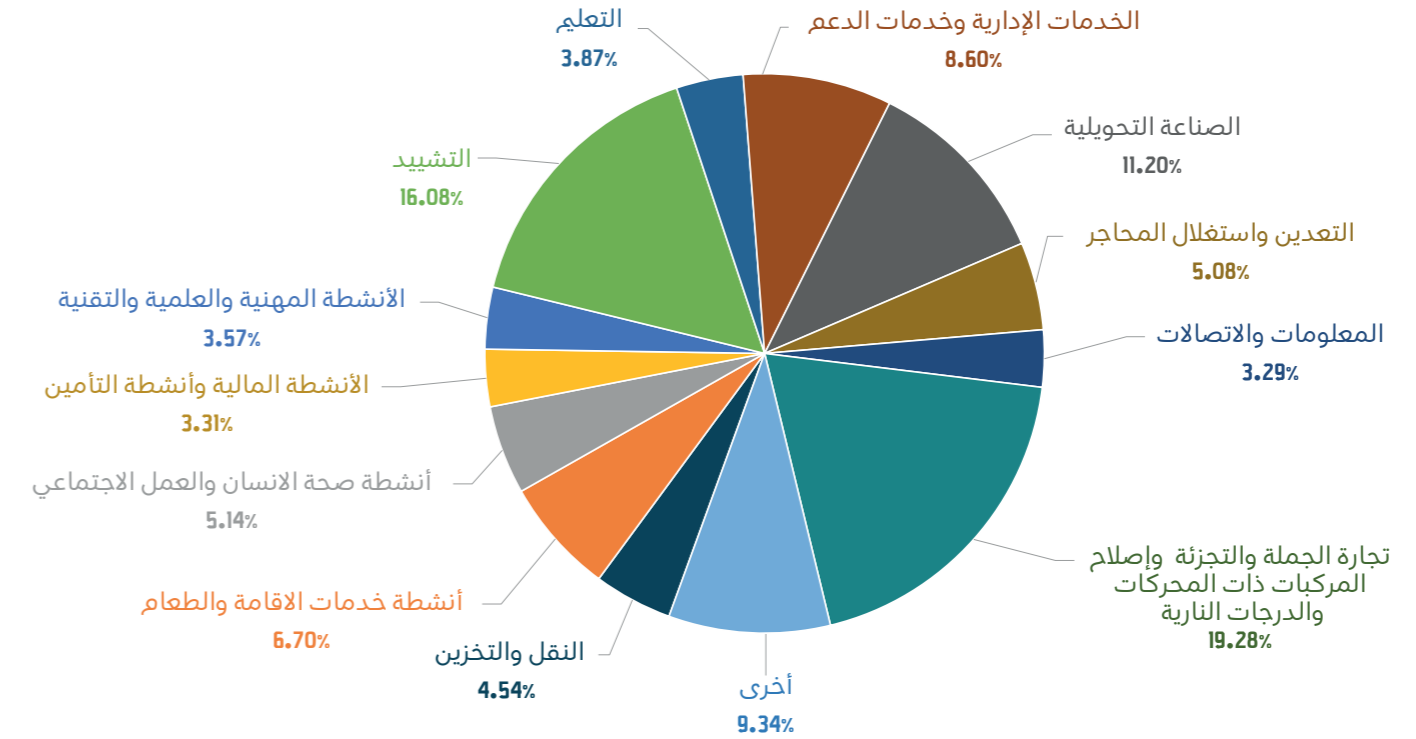
شكل (8) تغير حركة توظيف السعوديين في القطاع الخاص من سوق العمل



شكل (6) توزيع العاملين السعوديين حسب المنطقة



شكل رقم (5) حجم سوق العمل للمناطق الإدارية



شكل (7) نسب التوظيف حسب القطاعات الاقتصادية

ثانيًا: استراتيجية سوق العمل السعودي

طوّرت استراتيجية سوق العمل السعودي بمنهجية تشاركية؛ عن طريق ورش عمل مشتركة مع الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، علاوة على تحليل ودراسة سوق العمل، والاستعانة بأفضل التجارب العالمية، وقد عمدت الاستراتيجية إلى إحداث إصلاحات جذرية في سوق العمل بشقيه (العام، الخاص)؛ من خلال إطار منهجي للإصلاحات الممكنة، وجزم من المبادرات متدرجة المدى (قصير، ومتوسط، وطويل)، ونظام حوكمة شامل ضُمم استجابةً للتغيرات في سوق العمل، وتمكينًا للتنفيذ الفعال للقرارات المتعلقة بالسياسات، وأخيرًا، بنية تحتية ومعلوماتية.

تهدف الاستراتيجية إلى زيادة معدل المشاركة الاقتصادية، ورفع المهارات والإنتاجية، وتحسين كفاءة سوق العمل، وتحفيز الطلب على الأيدي العاملة، وخلق فرص العمل بالشراكة مع الجهات المشرفة على القطاعات وبرامج تحقيق رؤية المملكة 2030م، للوصول بسوق العمل السعودي إلى مصاف الأسواق العالمية، وهي بذلك تتفق مع أهداف رؤية المملكة 2030م، فيما يتعلق بسوق العمل، التي من أهمها: (زيادة جاذبية سوق العمل للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، وتوفير فرص عمل مُنتجة وحياة كريمة للمواطنين تُعزّز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل).

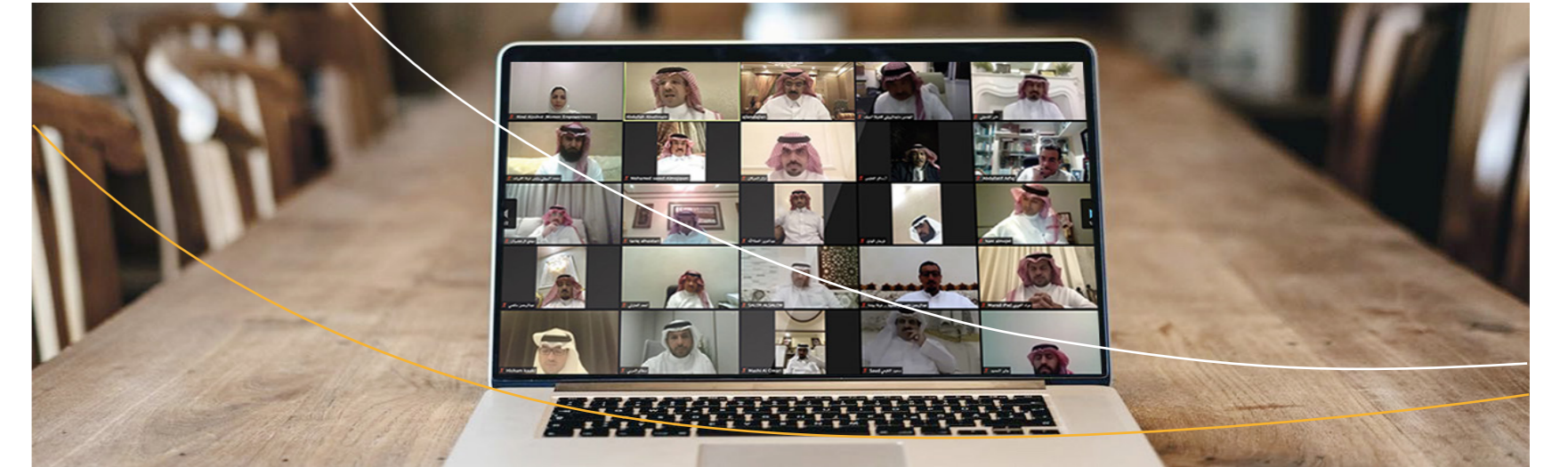
وتحتوي الاستراتيجية على (25) مبادرة، خمس مبادرات لكل من (ظروف العمل، والمهارات، والقيم)، وثلاث مبادرات لكل من (البنية التحتية والمعلوماتية، وتنشيط سوق العمل، والاستقدام، ومنظومة التوظيف)، ومبادرتين لمناخ النمو والاستثمار، ومبادرة واحدة للحوكمة، طوّرت هذه المبادرات على ثلاث مراحل وفقًا لأفضل الممارسات الدولية، متضمّنةً محاور رئيسية للإصلاح، ومستهدفات مرحلية، على الشكل التالي:

محاوّر الإصلاّح	الهدف	المؤشّر	الوضع الحالي	المستهدف في 2025	المستهدف في 2030
مناخ النمو والاستثمار	تطوير القطاعات الاقتصادية، والمناطق، وتشجيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وجذب الاستثمار الأجنبي	نسبة مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي	25%	30%	35%
		نسبة تدفق الاستثمار الأجنبي في الناتج المحلي الإجمالي	0.54%	3%	5.7%
ظروف العمل	تحسين بيئة العمل والتعاقد	متوسط فرق الأجور للسعوديين في القطاع العام مقابل القطاع الخاص	28%	18%	5%
منظومة التوظيف	تطوير عملية التوفيق بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل	معدل السعوديين الذين يتم توظيفهم من خلال القنوات إلى إجمالي العاطلين عن العمل في السنة	5.7%	9.6%	16%
		نسبة المتعطلين عن العمل لأقل من 3 أشهر	19%	32%	45%
تنشيط سوق العمل	تيسير مشاركة المواطنين بجميع فئاتهم	نسبة مشاركة المواطنين	45.5%	53%	60%
المهارات والقيم	مواءمة المهارات والقيم مع احتياجات السوق الحالية والمستقبلية	الترتيب في مؤشر رأس المال البشري	82	47	37
الاستقدام	استقطاب الكفاءات والمواهب وسد فجوة متطلبات السوق	نسبة العاملين الوافدين ذوي المهارات العالية	5%	7%	15%
		ترتيب المملكة في مؤشر استقطاب المواهب	36	25	20

ثالثًا: مبادرات ما بعد جائحة كورونا

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الكثير من المبادرات تخفيفًا لوطأة جائحة كورونا على القطاع الخاص، ودعمًا لتوظيف المواطنين خلالها، واستمرت العديد من المبادرات رغم التعافي التدريجي لقطاعات سوق العمل من آثار الجائحة، منها:

1. إتاحة إعاة العاملين عبر برنامج أجير عوضًا عن الاستقدام.
2. إقرار إجراءات للتعامل مع الموظفين غير المحصنين من فايروس كورونا: نصت على ضرورة التزام كافة منشآت القطاع الربحي بشرط الحصول على اللقاح لدخولها.
3. إتاحة العمل عن بعد في المملكة: تمكينًا لاستمرارية العمل رغم وجود الجائحة.
4. إتاحة العمل المرن: الذي يُطبَّق بواسطة عقود بين الشركات والعاملين فيها
5. برنامج العمل الحر: لتمكين الطاقات الوطنية، ودعم الباحثين عن فرص دخل إضافية، والعاملين لحسابهم الخاص.
6. إعفاء المنشآت الصغيرة من دفع المقابل المالي.
7. الاحتساب الفوري للموظفين السعوديين في القطاع الخاص: تحولت هذه المبادرة إلى سياسة.



رابعًا: سياسات سوق العمل

تعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ضمن منظومة متكاملة لتحقيق رؤية المملكة الهادفة لجعل سوق العمل بيئة استثمارية مناسبة وجاذبة؛ مما سيؤدي لرفع حجم القوى العاملة وخلق الوظائف وتنمية الاقتصاد. ولتحقيق هذه المستهدفات عملت الوزارة على مراجعة السياسات الحالية والتقييم المستمر لأثرها لضمان فعاليتها في تعزيز تنافسية وجاذبية سوق العمل السعودي بما يتوافق مع رؤية 2030 والأهداف الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كما أصدرت الوزارة العديد من السياسات والتشريعات وأجرت التعديلات اللازمة على الأنظمة مما ساعد بشكل كبير في زيادة نسبة التوطين في القطاع الخاص؛ حيث وصل عددهم لأول مرة إلى أكثر من (1.9) مليون مواطن.

وفيما يلي تفصيل الجهود ذات العلاقة بسياسات وإحصائيات سوق العمل:





أ. التشريعات الإضافية لتحسين وتنظيم سوق العمل:

عملت الوزارة على مراجعة شاملة لنظام العمل؛ لتكفل حق العمال في العمل اللائق، وتساهم في تطبيق المبادئ العادلة في التعامل مع قضايا شؤون العمل والعمال، وتواكب الدول المتقدمة في التشريعات العمالية؛ وعليه ترتقي بسوق العمل عامة. أُطلق على هذه المراجعة (مشروع تعديلات نظام العمل)، وتضمنت مشاورة ثلاثية مع الأطراف الثلاثة في سوق العمل: (الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال)؛ لتقريب وجهات النظر، باعتبار أن تطوير سوق العمل ومواجهة تحديات المنافسة العالمية مسؤولية مشتركة، ونتج عن هذه المراجعة؛ اقتراح تعديل (48) مادة من نظام العمل، لعدة أهداف من ضمنها: دعم تطوير الأنظمة للوصول لسوق عمل متوائم، ودعم القطاعات الإنتاجية والخدمية، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة المُحدّدة في وثيقة رؤية المملكة 2030م، بالإضافة لدعم خلق الوظائف للسكان عامة وللمواطنين خاصة، وتمكين المرأة وزيادة نسبة توظيفها، وتحسين بيئة العمل، وأخيراً، توظيف المواطنين الوظيف الموفرة مسبقاً.



ب. إطلاق برنامج نطاقات "المطور":

دشّنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برنامج نطاقات "المطور" الذي يُعد من أهم دعائم مبادرات التحول الاستراتيجي للوزارة، متماشياً مع استراتيجية سوق العمل. ويهدف برنامج نطاقات «المطور» لتطوير ورفع كفاءة سوق العمل؛ من أجل توفير وظائف لائقة وجاذبة للمواطنين والمواطنات، وزيادة مساهمة السعوديين في القطاع الخاص، وذلك من خلال؛ تقديم خطة توظيف واضحة تستمر لثلاث سنوات؛ تزيد الاستقرار التنظيمي لدى المنشآت، وتساعد منشآت القطاع الخاص على الالتزام بنسب التوظيف، وتساهم بشكل كبير في جعل العلاقة بين حجم المنشأة ونسبة التوظيف الخاصة بها أكثر توافقاً، وقد قامت الوزارة بعقد حوالي 30 ورشة عمل لأكثر من 70 ممثل للقطاعات العام والخاص بمختلف المجالات؛ بهدف توعيتهم ببرنامج نطاقات "المطور".



ج. إصدار القرارات والأدلة الإجرائية:

أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية العديد من القرارات والأدلة الإجرائية؛ للارتقاء بسوق العمل وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وأهداف رؤية 2030 التنموية، من زيادة في خلق الوظائف، ورفع نسب التوظيف، وتحسين بيئة العمل.

جدول يوضّح قرارات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الصادرة عنها خلال عام 2021م:

ملخص القرار	رقم القرار	تاريخه	تاريخ تطبيق القرار
تعديل قرار جدول المخالفات والعقوبات المقابلة لها	92768	1442/5/5 هـ	1442/5/5 هـ
قرار توظيف مهن التسويق + الدليل الإجرائي	57818	1443/3/18 هـ	حسب المدد المحددة في القرار
قرار توظيف المهن الصحية (المختبرات الطبية، الأشعة، العلاج الطبيعي، التغذية العلاجية) + الدليل الإجرائي	48116	1443/3/5 هـ	1443/3/5 هـ
قرار توظيف المهن الإدارية المساندة (الترجمة، السكرتارية، أمناء المخزون، إدخال البيانات) + الدليل الإجرائي	52764	1443/3/11 هـ	1443/10/7 هـ
قرار توظيف قطاع الأجهزة الطبية + الدليل الإجرائي	48081	1443/3/5 هـ	1443/3/5 هـ
اشتراط حصول العاملين بمنافذ البيع في نشاط الذهب والمجوهرات على رخصة عمل مهنية وفق الضوابط المشار إليها بالقرار	230530	1442/12/29 هـ	1443/6/1 هـ
قرار توظيف مهن الاستشارات القانونية + الدليل الإجرائي	212607	1442/11/21 هـ	المرحلة الأولى 1443/5/26 هـ والمرحلة الثانية 1444/5/26 هـ
قرار قصر العمل على السعوديين في نشاط السينما ودور العرض السينمائية + الدليل الإجرائي	212560	1442/11/24 هـ	المرحلة الأولى 1443/2/8 هـ والمرحلة الثانية 1443/7/1 هـ
قرار توظيف الأنشطة والمهن العقارية + الدليل الإجرائي	212535	1442/11/24 هـ	1443/2/24 هـ
قرار توظيف نشاط التخليص الجمركي ومهنه + الدليل الإجرائي	212497	1442/11/24 هـ	1443/5/26 هـ
قرار توظيف مدارس تعليم قيادة المركبات + الدليل الإجرائي	212519	1442/11/24 هـ	1443/5/26 هـ
قرار توظيف المهن الفنية الهندسية + الدليل الإجرائي	212490	1442/11/24 هـ	1443/5/26 هـ

ملخص القرار	رقم القرار	تاريخه	تاريخ تطبيق القرار
توطين المجمعات التجارية المغلقة والمولات + الدليل الإجرائي	159986	1442/8/25 هـ	بعد 120 يوم من تاريخ نشره
توطين أنشطة المطاعم والمقاهي + الدليل الإجرائي	160045	1442/8/25 هـ	1443/2/25 هـ
توطين التموينات والأسواق المركزية + الدليل الإجرائي	160008	1442/8/25 هـ	1443/2/8 هـ
الموافقة على ضوابط ممارسة نشاط التوسط في توظيف السعوديين وتقديم الخدمات العمالية الوطنية المؤقتة	179196	1442/9/24 هـ	1442/9/24 هـ
توطين قطاع التعليم العام الأهلي (المدارس الأهلية، المدارس العالمية)	179141	1442/9/24 هـ	1443/1/21 هـ
اعتماد برنامج نطاقات المطور	182495	1442/10/11 هـ	1443/4/26 هـ
الموافقة على الدليل الإجرائي للسلامة والصحة المهنية للوقاية من آثار التعرض لأشعة الشمس والإجهاد الحراري	196086	1442/10/29 هـ	1442/10/29 هـ
تعديل القرار الوزاري رقم (120453) وتاريخه 28/12/1438هـ، تعديل أولاً: تعريف العمل عن بعد.	101329	1442/6/01 هـ	1442/6/1 هـ
تنظيم المنصات الإلكترونية التشاركية + الدليل الإجرائي	105576	1442/6/7 هـ	بعد 180 يوم من تاريخ نشره
اعتماد عقد الارتباط في مجال التوسط لإرسال العمالة المنزلية	106360	1442/6/8 هـ	2021/5/1 م
قصر العمل في مهن ووظائف خدمة العملاء للعاملين بنظام العمل عن بعد على السعوديين من خلال التعاقد + الدليل الإجرائي	112203	1442/6/18 هـ	بعد 180 يوم من تاريخ صدور القرار
تعديل الملحق الرابع من اللائحة التنفيذية لنظام العمل (قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية)	136241	1442/7/19 هـ	حسب المدد المحددة في القرار
تنظيم عملية تحصيل الغرامات	138192	1442/7/23 هـ	1442/7/23 هـ
الموافقة على اعتماد اجتياز الفحص المهني للعمالة المهنية الراغبة في القدوم إلى المملكة كمتطلب أساسي لإصدار تأشيرة	137860	1442/7/23 هـ	1442/11/21 هـ

د. تقييم السياسات:



علاوة على ذلك أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (325) وتاريخه 13/6/1442هـ، القاضي بتجزئة المقابل المالي، ورخص العمل، ورخص الإقامة، والرسوم الخاصة باستخراج الاقامات؛ دعماً لمنشآت القطاع الخاص وتخفيفاً لأعبائها المالية، وقد استفاد من القرار بعد تطبيقه أكثر من 80 ألف منشأة؛ استعانت به في استخراج أكثر من (184) ألف رخصة عمل.

تقوم وكالة سياسات سوق العمل بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بعمل تقييم دوري للسياسات الصادرة عن الوزارة؛ لمعرفة آثارها على سوق العمل. وتُنجز عملية تقييم السياسات على عدة مراحل: تبدأ بوضع تعريف ووصف للسياسة يشمل تحديد ما إذا كانت سياسة جديدة أو معدلة مع تحديد أهداف السياسة، وتنتهي بقياس أثرها،

هـ. الحوار الوطني:



أقامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منتدى الحوار الاجتماعي الحادي عشر يوم الأربعاء الثامن من ديسمبر عام 2021م لأطراف سوق العمل الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، وتضمن المنتدى عقد 6 ورش عمل تحضيرية بمشاركة الأطراف الثلاثة في الفترة ما بين (شهر يناير إلى شهر سبتمبر من عام 2021م)، بالإضافة لعقد دورة تدريبية بمشاركة الأطراف الثلاثة تحت إشراف منظمة العمل الدولية بعنوان (تعزيز آليات الحوار الاجتماعي في المملكة). كما قامت الوزارة بتنظيم رحلة إلى دولة البرتغال تحت إشراف منظمة العمل الدولية لأطراف سوق العمل الثلاثة؛ بهدف نقل المعرفة حيال تعزيز آليات الحوار الاجتماعي وذلك في الفترة ما بين (22-16 ديسمبر)، علاوة على ذلك، دعمت الوزارة اللجان الوطنية باتحاد الغرف السعودية (لجنة الإقامة والإعاشة، لجنة المهن الاستشارية، لجنة الترفيه والتسلية) بخصوص التحديات التي تواجههم، أخيراً، تعمل الوزارة على توقيع اتفاقية مع الهيئة العامة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة تتضمن عدد من المبادرات.

01 .و. تطوير العمل الإحصائي والتحليلي والبحثي في الوزارة:

تحرص وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على دعم قراراتها بالدراسات والبيانات والإحصاءات، وتسعى لبناء السياسات والتشريعات على الأدلة والبراهين، ومن هذا المنطلق عملت الوزارة على التالي:

01 بناء الأنظمة الرقمية وشاشات التحكم للاطلاع على سير سوق العمل، ومنها ما يلي:

1.1 - بناء مؤشرات نظام العمل

هو أحد المشاريع الرئيسية والمهمة لصانع القرار؛ حيث سيؤقّر مؤشرات متكاملة لسوق العمل مع التركيز على المؤشرات الإحصائية، بالتالي، سيساعد على تحليل سوق العمل السعودي، ويوفر آلية لتبادل المعلومات الإحصائية، والتنسيق بين الجهات الفاعلة والمؤسسات المختلفة التي تنتج وتستخدم معلومات سوق العمل، وهي: (الهيئة العامة للإحصاء، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وصندوق الموارد البشرية "هدف"، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)، علاوة على ذلك، من أهدافه تحسين الصورة الذهنية عن المملكة العربية السعودية؛ عن طريق نشر مؤشرات سوق العمل السعودي في منصة منظمة العمل الدولية.

1.2 - تطوير شاشات تحكم لبيانات سوق العمل، كما يلي:

- لوحة قياس جدية الباحثين عن عمل.
- مؤشرات التحصين لموظفي القطاعين العام والخاص.
- لوحة قياس موائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل (توظيف الخريجين، والهجرة الداخلية للخريجين، والخصائص التعليمية بتفصيلها للخريجين، والخصائص العلمية للمتحمقين بسوق العمل).
- لوحة الباحثين عن عمل (التوزيع الديموغرافي، والتوزيع بناء على الخصائص التعليمية، والفترة الزمنية للبحث عن عمل، وسنوات الخبرة لمن سبق لهم العمل).
- لوحة المتحمقين بسوق العمل (تركيبه سوق العمل، وديناميكية سوق العمل، وتشغيل الشباب والنساء في سوق العمل).

02 بناء التقارير الدورية التحليلية لسوق العمل

2.1 - تقارير سوق العمل الخاص

تقوم الوزارة ببناء تقارير شهرية لبيانات سوق العمل السعودي الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية؛ لمتابعة أعداد العاملين بشكل عام، ومعدلات نمو أعداد العاملين السعوديين والوافدين بين مختلف الأنشطة الاقتصادية والمناطق الإدارية، وأعداد الداخلين والخارجين من سوق العمل في القطاع الخاص.

2.2 - التقارير الإحصائية لسوق العمل

تُحلّل الوزارة نتائج مسح القوى العاملة الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء ربعيًا، من حيث أبرز معالم نشرة سوق العمل، والملاحظات على منهجية وتنفيذ المسح، بالإضافة لمقارنة نتائج المسح الحالي بالسابق.

2.3 - تقارير البطالة الدورية

تعمل الوزارة على احتساب وتوقع معدلات البطالة احصائياً بهدف وضع الحلول الملائمة لمعالجتها.

2.4 - التقارير والمؤشرات العالمية

تعمل الوزارة دورياً على تحليلات شاملة لأهم التقارير الدولية المتعلقة بسوق العمل وتعمل على تحليل مؤشراتنا بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف، والعمل على ربطها مع مبادرات الوزارة، ووضع السياسات والبرامج الجديدة التي تدعم رفع درجة المملكة في المؤشرات العالمية.

03 عقد الشراكات الفاعلة مع الجهات المشرفة على قطاعات العمل المختلفة، والجهات مالكة البيانات والإحصاءات

عقدت الوزارة العديد من الشراكات الفاعلة مع الجهات المشرفة على قطاعات العمل المختلفة، والجهات مالكة البيانات والإحصاءات؛ بهدف خلق نظام متكامل لرصد سوق العمل وتطويره، وقد نتج عن هذه الشراكات عدد من المشاريع التي تتنبأ بديناميكية سوق العمل والداخلين والخارجين فيه مع عدد من الجهات الحكومية، وتهدف الشراكات لتحقيق المستهدفات التالية:

- تطوير نظرة تفصيلية لديناميكية سوق العمل: عن طريق بناء مؤشرات وإجراء تحليلات حول سوق العمل، وأعداد الوظائف، والعوامل المؤثرة، وتحليل سلوك المؤسسات، وأثر السياسات، علاوة على الخصائص والتركيب الديموغرافية للمشتغلين ومؤهلاتهم.
- دعم صياغة وتقييم سياسات سوق العمل: باستخدام تحليلات تشمل الوضع الحالي، وتحليلات لسلوك وخصائص المؤسسات، والموظفين، والعوامل المؤثرة، مثل: معدلات التسرب الوظيفي، والمزايا المالية، وبيئة العمل، وغيرها.
- المساهمة في رفع نسب توظيف السعوديين: بالاستعانة بتحليلات حول حجم الطلب المتوقع على الوظائف للسنوات القادمة، وتحليل وربط سمات الوظائف الحالية بخصائص ومؤهلات الموظفين الحاليين.

ي - الدراسات المكتبية والمقارنات المعيارية لسوق العمل

تحرص الوزارة على إنجاز دراسات مكتبية مستندة على الأبحاث المنشورة وأحدث النظريات العلمية، بالإضافة للمقارنات المعيارية للممارسات الدولية المثلى، قبل صياغة أو تطوير أي سياسة من سياسات العمل، علاوة على دراسة الأنظمة والسياسات ذات العلاقة، ومن أبرز ما أنجزته الوزارة هذه السنة؛ دراسة الأنظمة والسياسات التي تحدّد وتمنع صراحةً التمييز وتعزز المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.



ك - تقييم السياسات:

تقوم الوزارة بعمل تقييم دوري للسياسات الصادرة عن الوزارة؛ لمعرفة آثارها على سوق العمل، وتُنجز عملية تقييم السياسات على عدة مراحل: تبدأ بوضع تعريف ووصف للسياسة يشمل تحديد ما إذا كانت سياسة جديدة أو معدلة مع تحديد أهداف السياسة، وتنتهي بقياس أثرها

مراحل تقييم السياسات



وعلى سبيل المثال لا الحصر تم تقييم سياسة أثر الإعفاء من المقابل المالي للمنشآت ذات التسع عمال فأقل؛ تخفيفاً لأثر جائحة كورونا. وسياسة التوطين الموازي وسياسة الاحتساب الفوري في برنامج نطاقات وسياسة رفع الحد الأدنى للأجور للاحتساب في برنامج نطاقات.

خامسًا: برامج التوظيف والتوظيف

إن موضوع التوظيف والتوظيف في غاية الأهمية ويقع على رأس قائمة أولويات الوزارة وذلك للعمل على خفض اعداد الباحثين عن عمل الجادين ولذلك تعمل الوزارة بشكل مستمر على تحليل المهن و الأنشطة في سوق العمل وتحديد فرص التوظيف المناسبة والملائمة لتمكين الباحثين عن عمل من الدخول لسوق العمل وتوفير الحوافز والدعم المطلوب لهم وللمنشآت، حيث تعمل الوزارة في ملف التوظيف على عدة محاور وهي توظيف الأنشطة لاستيعاب عدد كبير من الباحثين عن عمل وتوظيف المهن ويستهدف توظيف أصحاب التخصصات النوعية وتوظيف المناطق الذي يركز على الميز النسبية للمناطق والموائمة مع خصائص ومؤهلات الباحثين عن عمل في كل منطقة: وذلك من خلال دراسة المهن المستهدفة وإنشاء مجموعات مهنية وموائمتها مع اعداد الباحثين عن عمل؛ وتحديد نسبة التوظيف بالموائمة ما بين الطلب "الفرص في سوق العمل" والعرض «الخريجين والباحثين عن عمل» وبناء على ذلك يتم تحديد الفرص وإطلاق قرارات التوظيف بعد الموائمة مع الجهات الاشرافيه والقطاع الخاص. ولذلك قامت الوزارة بدراسة سوق العمل وتحليله والموائمة بين العرض والطلب بعد التوافق مع الجهات الشريكة من خلال ورش عمل واجتماعات مكثفة، لإيجاد فرص عمل لائقة للمواطنين في القطاع الخاص، نتج عنها إطلاق عدد من قرارات التوظيف للأنشطة أو المهن النوعية في الأعوام السابقة، ومن أبرز هذه القرارات توظيف طب الأسنان والصيدلة والمهن الهندسية والمهن المحاسبية ووظائف الاتصالات وتقنية المعلومات وقطاع التجارة وقطاع السياحة بعض المناطق. ولذلك عملت الوزارة على التوظيف بناء على عدة محاور وهي توظيف الأنشطة لاستيعاب عدد كبير من الباحثين عن عمل وتوظيف المهن ويستهدف توظيف أصحاب التخصصات النوعية وتوظيف المناطق.

وقد أعلنت خارطة الطريق لقرارات التوظيف لعام 2021 بمستهدف 213.300 ألف وظيفة، تتضمن توظيف عدد من القطاعات والأنشطة والمجموعات المهنية حيث أصدر (20) قرار توظيف منها (التعليم الأهلي-المجمعات التجارية - المطاعم والمقاهي - التموينات والأسواق المركزية - الأجهزة الطبية - مدارس تعليم قيادة المركبات - الأنشطة العقارية - التخليص الجمركي - المهن الفنية الهندسية - مهن الأشعة - مهن العلاج الطبيعي - مهن المختبرات - مهن التغذية العلاجية - المحاماة والاستشارات القانونية - مهن التسويق - المهن الادارية المساعدة)

كما قدمت الوزارة العديد من المبادرات خلال العام الماضي والذي قبله ونتج عنها تحسن كبير وملحوظ في توفير الأمان الوظيفي وتحقيق أرقام ومعدلات استقرار عالية وخفض لنسب البطالة. وعليه هناك ثلاثة مسارات للتوظيف في وكالة التوظيف بالوزارة وهي:

01

مسار التوظيف القطاعي:

والذي يهدف لبناء خطط التوظيف بناء على قطاعات سوق العمل، ويرتكز على مبدأ التشاركية بين منظومة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات الحكومية المشرفة على القطاعات مع القطاع الخاص، حيث يتم من خلال دراسة وتحليل قطاعات سوق العمل لتحديد المهن التي يمكن توظيفها بناء على عدد الباحثين عن العمل والمؤهلين لشغل المهن المستهدفة.

02

مسار التوظيف المناطقي:

والذي يهدف إلى دعم برامج توظيف خاصة بكل منطقة لزيادة مساهمة الكوادر الوطنية في سوق العمل حسب نوعية الأنشطة والمزايا النسبية فيها من خلال تعزيز التعاون مع إمارات المناطق، وفق الحوكمة المعتمدة بتشكيل اللجان وتسمية أمين البرنامج والتعاون بين شركاء الوثيقة من وزارة الداخلية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

03

مسار أنماط العمل:

وهي العمل الحر والعمل عن بعد والعمل المرن. لتوفير أشكال متعددة من التعاقدات الوظيفية لمواكبة تطورات سوق العمل والتغير في اشكال التعاقد وطرق تقديم الخدمات، وعليه تم تدشين منصة العمل الحر ومنصة العمل عن بعد وأيضا أصدرت الوزارة القرار الوزاري للعمل المرن مع إطلاق البوابة الالكترونية للعمل المرن. وقد تحقق في العام 2021م العديد من الإنجازات في التوظيف منها:

• مسار برنامج توظيف:

وُقِّعت أكثر من (3000) اتفاقية مع القطاع الخاص في عدة قطاعات، نتج عنها أن بلغت نسبة تحقيق المستهدف المُحدّد بـ(115) ألف وظيفة؛ (111%)، حيث وُظِّف (128) ألف مواطن في القطاع الخاص في قطاعات متنوعة. وقد استهدفت خارطة طريق قرارات التوظيف لعام 2021م (213.300) وظيفة، تضمنت توظيف عدد من القطاعات والأنشطة والمجموعات المهنية؛ حيث أصدر (20) قرار توظيف، منها: (التعليم الأهلي، المجمعات التجارية، المطاعم والمقاهي، التموينات والأسواق المركزية، الأجهزة الطبية، مدارس تعليم قيادة المركبات، الأنشطة العقارية، التخليص الجمركي، المهن الفنية الهندسية، مهن الأشعة، مهن العلاج الطبيعي، مهن المختبرات، مهن التغذية العلاجية، المحاماة والاستشارات القانونية، مهن التسويق، المهن الادارية المساعدة).

• التدريب:

- برنامج التدريب والتوجيه للقيادات النسائية: حُققت مستهدفات البرنامج الهادف لتمكين النساء من المناصب القيادية؛ بتدريب 655 موظفة على رأس العمل من القطاع العام والخاص، وحصولهم على شهادات من معهد انسياد العالمي.
- برامج التدريب للعاطلات والخريجات المستجدات، والتدريب على رأس العمل: دُرِّبَت (2500) مستفيدة على رأس العمل، وشملت هذه البرامج تدريب على مهارات فنية وأساسية للعاطلات عن العمل والخريجات حديثًا.

• اتفاقيات التوطين مع القطاع الحكومي:

- وُقِّعت اتفاقية توطين قطاع البريد مع هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات؛ لتحقيق مستهدف (22) ألف وظيفة في المستويات الإدارية العليا، والإدارات المهمة، بالإضافة لتوطين الوظائف الاساسية في أنشطة نقل الطرود.

• برنامج العمل الحر:

- تم تجاوز مُستهدف عام 2021م المُقدَّر بـ(150,000) وثيقة عمل حر، بنسبة (930%)؛ حيث بلغ عدد الوثائق المُستخرجة حتى تاريخه (1,546,352) وثيقة.
- استفاد (64) ألف حامل وثيقة عمل حر من «منتج تمويل ممارس العمل الحر(نفاذ)» المُطلق بالتعاون مع بنك التنمية الاجتماعية.
- دُعِمَ أكثر من (7,500) حامل وثيقة عمل حر من خلال «برنامج دعم النقل الموجه».
- طُوِّرت 33 خدمة في منصة العمل الحر، تتضمن: (خدمات ربط، وتحسين تجربة عميل).
- أنجز الربط التقني، مع: (منصة بحر، ومنصة مستقل، والهيئة العامة للعقار، وهيئة الاتصالات وتقنية المعلومات).

• برنامج العمل المرن:

- أنجز الربط التقني مع مزودي الخدمات.
- أُبرِمَ أكثر من (32) ألف عقد عمل مرن حتى تاريخه.
- اعْتُمِدَ أكثر من (10) مزودين خدمة؛ لتوفير الفرص والربط بين الباحثين عن عمل والمنشآت.
- أُطِّبقت حملتين تسويقيتين؛ لرفع الوعي بالعمل المرن، استهدفت جميع مدن المملكة وجميع الفئات (الأفراد، والقطاع الخاص).
- طُوِّرت (66) خدمة في منصة العمل المرن.
- وُحِّدت رحلة العميل في منصة العمل المرن بالربط مع الجهات ذات العلاقة (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، نطاقات).
- أُضيفت خدمة التحقق من أهلية العامل المرن في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- أُتيح التوثيق المباشر للعقود من خارج منصة العمل المرن.

• برنامج العمل عن بعد:

- تم تجاوز مُستهدف عام 2021م المُقدَّر بـ (50) ألف عقد عمل عن بعد؛ حيث بلغت العقود المبرمة (58) ألف عقد.
- أُجري تعديل على القرار الوزاري للعمل عن بعد.
- أنشأت لوحة مؤشرات تعكس أداء مستخدمي بوابة العمل عن بعد.
- أُطِّبقت خاصية العقد الالكتروني، والتوظيف المباشر للشركات في البوابة.
- أُصدِرَ قرار قصر مهن خدمة العملاء (عن بعد) على السعوديين، والدليل الإجرائي الخاص به، وقد بلغ عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل أكثر من (1000) موظف.
- أُعِدَّت (5) أدلة إرشادية وإجرائية للعمل عن بعد.
- أُطِّبقت حملة تسويقية بعنوان #كفاءة_بدون_كلافة لتشجيع الشركات على توظيف العاملين عن بعد، وأخرى تحت شعار #تحية_سعودية للترويج لقرار قصر مهن خدمة العملاء (عن بعد) على السعوديين.
- وُقِّعت (20) مذكرة تفاهم مع مزودي خدمات العمل عن بعد.
- طُوِّرت (20) خدمة في منصة العمل عن بعد.

الداخلون لسوق العمل ضمن اتفاقيات التوظيف

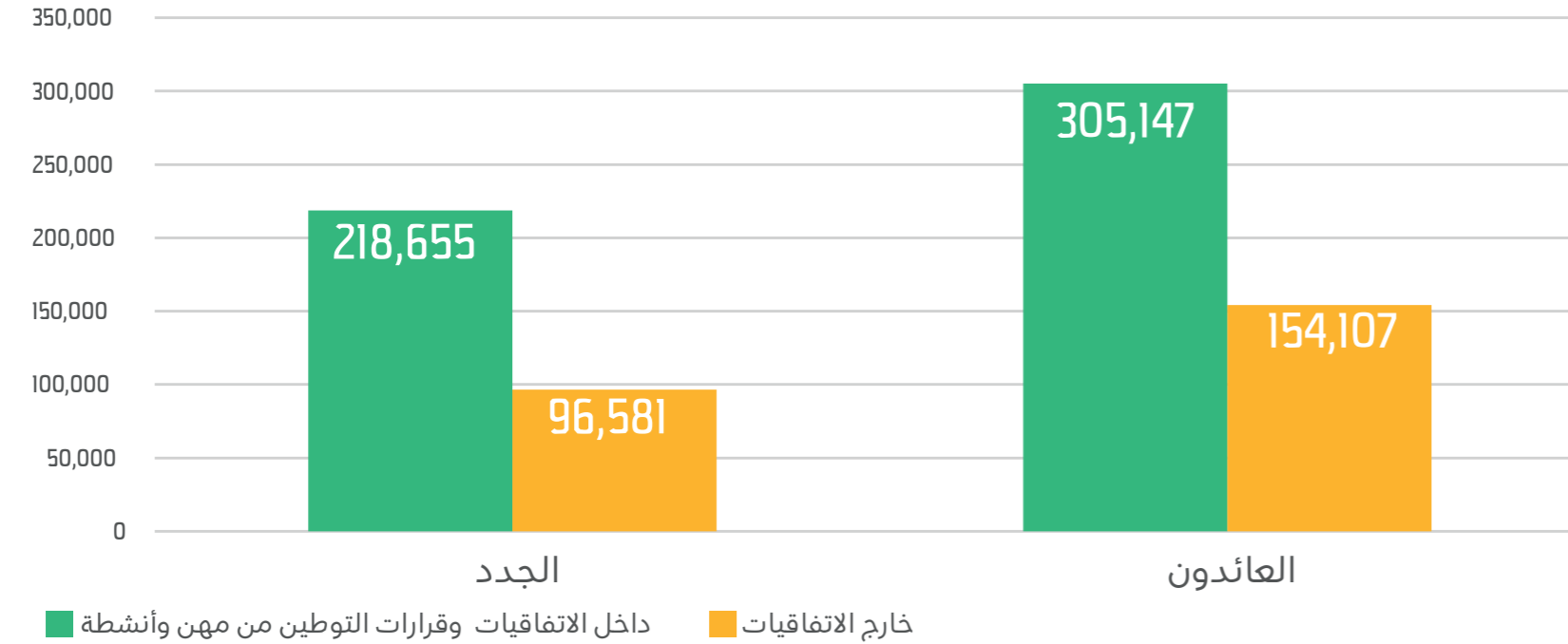
بلغ إجمالي عدد الداخلين إلى سوق العمل نتيجة لاتفاقيات أو قرارات التوظيف (523,802) مواطن؛ يشكلون ما نسبته (67,63%) من إجمالي الداخلين إلى سوق العمل.

(41,74%) منهم من الداخلين الجدد لسوق العمل بعدد (218,655) مواطن، و (58,26%) منهم من العائدين لسوق العمل بعدد (305,147) مواطن، في جميع القطاعات موزعين كالتالي:

البيان	الجدد	العائدون	المجموع
داخل اتفاقيات وقرارات التوظيف من مهن وأنشطة	218,655	305,147	523,802
خارج اتفاقيات التوظيف	96,581	154,107	250,688
الإجمالي	315,236	459,254	774,490

جدول الداخلين لسوق العمل حسب اتفاقيات وقرارات التوظيف

فيما بلغ عدد الداخلين الجدد لسوق العمل من خارج اتفاقيات التوظيف -رغم أثر قرارات التوظيف الواضح في توفير فرصهم الوظيفية- (96,581) مواطن يشكلون ما نسبته (38.52%) من إجمالي الداخلين لسوق العمل من خارج اتفاقيات التوظيف، أمّا العائدين لسوق العمل من خارج اتفاقيات التوظيف فقد بلغ عددهم (154,107) مواطن بنسبة (61.47%) من الإجمالي، في جميع القطاعات موزعين كالتالي:



شكل (9) الداخلون لسوق العمل حسب الاتفاقيات.

سادسًا: الاستقدام والعلاقات العمالية والتسويات الودية وإدارة الأزمات

عملت الوزارة في هذا المجال على ثلاثة محاور رئيسية، هي: (التسهيل، والتمكين، والامتثال).

أ- التسهيل: أي التسهيل من البدء بالأعمال والتوسع في خلق الوظائف، بالإضافة لتسهيل ودعم الأسر من خلال تسهيل عمليات الاستقدام، وعليه أنجزت التالي:

- أسهمت الوزارة في تسهيل بدء المنشآت التجارية بالأعمال، وتوسعها خلال عام 2021م؛ مما خلق عدد (535,619) فرصة وظيفية للمواطنين.
- أسهمت منصة مساند في تقديم العديد من الخدمات التي تساهم في تسهيل احتياجات الأسرة، منها:
- إطلاق خدمة معرفة.
- إطلاق العقد الموحد.
- تأمين عقد العمالة.
- تطوير وتحسين تجربة العميل من خلال رحلة الاستقدام.
- نظام الشكاوى.
- برنامج حماية الأجور على العمالة المنزلية.

وعليه بلغ إجمالي التأشيرات الصادرة عام 2021م (802,074) تأشيرة.

- منصة (قوى) وأهم منجزاتها ما يلي:-
- تطوير الخدمات المقدمة من الوزارة إلى العملاء:
- تم إطلاق (100) خدمة من أصل (110).
- تم إطلاق (5) مبادرات ضخمة (حرية التنقل الوظيفي، نطاقات المطور، رخص العمل الربعية، قوى مكاتب العمل، مركز اتصال قوى).
- تم تغطيته (95%) من احتياج العملاء عبر منصة قوى وبشكل فوري..
- تم أتمته (30) خدمة، بعد أن كانت تتطلب زيارة الوزارة أو تقديم مستندات ورقية.
- تم استحداث (47) خدمة جديدة لتواكب تطورات أصحاب الأعمال والموظفين في سوق العمل.

- تم تغطية احتياج المنشآت التأسيسية بنسبة (100%).
- أكثر من (200) رسالة في النظام تم إعادة صياغتها باللغتين العربية والانجليزية..
- التواصل المباشر مع مكاتب العمل بهدف توعيتهم، لفهم أسباب زيارة العملاء، وكذلك التحديات التي تواجه موظف خدمة العملاء لتقديم الخدمة.
- عقد (8) ورش تدريبية، لتدريب (350) موظف خدمة عملاء بمكاتب العمل لتعريفهم على خدمات منصة قوى وتدريبهم على نظام قوى مكاتب العمل.
- تم تغطية (13) منطقة إدارية.
- القرب للعميل سواء أصحاب الأعمال أو موظفي الموارد البشرية أو معقبيين أو موظفين السعوديين والأجانب أو جهات حكومية وذلك باستخدام كل الوسائل الممكنة وشتى الطرق بهدف فهم احتياجاتهم، من خلال:-
- أكثر من (780) ألف منشأة مسجلة على المنصة.
- (80%) نسبة رضا العملاء عن خدمات الوزارة المقدمة على قوى.
- أقامه (17) ورشة مع الغرف التجارية حول المملكة، وسيتم بمشيئة الله عمل (7) ورش اضافية مجدولة في الفترة القادمة.
- مشاركة أكثر من (4,000) صاحب عمل في ورش العمل المقدمة.
- تم إنجاز أكثر من (20) استبيان مع العملاء لفهم احتياجاتهم والتحديات التي تواجههم.
- تم تقديم (4) خدمات استباقية تهدف لرفع الوعي والامتثال والرضى.
- (30) ثانية وقت الانتظار للرد على استفسارات العملاء.

ب - التمكين: أي تمكين عملاء برنامج الصفوة، ومعالجة الأزمات، واستمرار الأعمال.

ممكّنات عملاء برنامج الصفوة:

- تحفيز المنشآت على رفع نسب التوظيف.
- استقبال اتصالات عملاء الصفوة والرد على استفساراتهم على مدار اليوم.
- مسار خاص لإنهاء إجراءات عملاء الصفوة داخل الوكالات والإدارات بالوزارة والجهات ذات العلاقة.
- زيارات دورية لعملاء البرنامج.
- مشاركة العملاء بمستجدات القرارات الوزارية والخطط المستقبلية.
- إقامة ورش عمل للمنشآت للقرارات المستجدة بالوزارة مع الإدارات المعنية.

- تقديم الخدمات دون الحاجة لزيارة مكتب العمل أو الاتصال على مركز خدمة العملاء.
- بناء على الممكنات السابقة؛ بلغ عدد عملاء برنامج الصفوة (355) منشأة، وبلغت نسبة مستوى رضا العملاء (95%)

ممكّنات الاستقدام:

- التأمين على عقد العمالة المنزلية
- تطبيق برنامج حماية الأجور على العمالة المنزلية
- توثيق عقود العمالة المنزلية إلكترونياً

ج - الامتثال: أي الامتثال للتسويات الودية، والحقوق العمالية، والحماية والدعم للعمالة المنزلية، وإيواء العمالة المنزلية.

- التسويات الودية (منصة ودي) ومن أبرز إنجازاتها ما يلي:

- أتمته خدمات التسوية الودية بنسبة 100%، وإمكانية التحقق من المحضر بواسطة وزارة العدل (QR-Code).
- الانتهاء من تطوير لوحة مؤشرات وتقارير التسوية الودية.
- الربط بين إدارة التسوية الودية وإدارة الأزمات لمعالجة الدعاوى الجماعية.
- الطاقة الاستيعابية للنظام الإلكتروني للتسوية الودية 300 مستخدم/ثانية.
- تفعيل التسوية الودية عن بعد من خلال الجلسات المرئية.
- إضافة صفحة للاستعلام عن المحاضر في موقع الوزارة.
- تقليل تدفق الدعاوى على المحاكم العمالية.
- الربط نظام ودي مع نظام تمام وذلك لرفع مستوى الالتزام في سوق العمل وتقليل تدفق الدعاوى.
- الربط بين إدارة التسوية الودية وإدارة الأزمات لمعالجة الدعاوى الجماعية.
- منح السفارات مستخدم على النظام للتقديم نيابة عن مواطنيها.
- إطلاق نظام لوحة المؤشرات لمتابعة الجلسات اليومية وإصدار التقارير.
- تجاوز مستهدف عمر الدعوى من (44) يوم إلى (9) أيام.
- تم تجاوز مستهدف نسبة الصلح للتسوية الودية (55%) وتم تحقيق نسبة صلح (73.23%).
- متوسط انتظار أول جلسة (5 أيام).

- إجمالي الدعاوى الواردة (144,029) دعوى.
- تحقيق أموال مستردة بمبلغ (444,613,581) ريال.
- حصد إدارة التسوية الودية جائزة شهادة المؤسسة الأوروبية للجودة Validated By EFQM-2020.

- الحماية والدعم للعمالة المنزلية، وهي:

تنفيذ الإجراءات التبعية لما يصدر للعمالة من قرارات لجان الفصل، بالإضافة إلى تقديم خدمات الحماية والدعم لشكاوى العمالة المنزلية المقدمة من قبل: (العمالة المنزلية، ومكاتب الاستقدام، وشركات الموارد البشرية، وسفارات الدول عبر وزارة الخارجية).

- إيواء العمالة المنزلية، وهو:

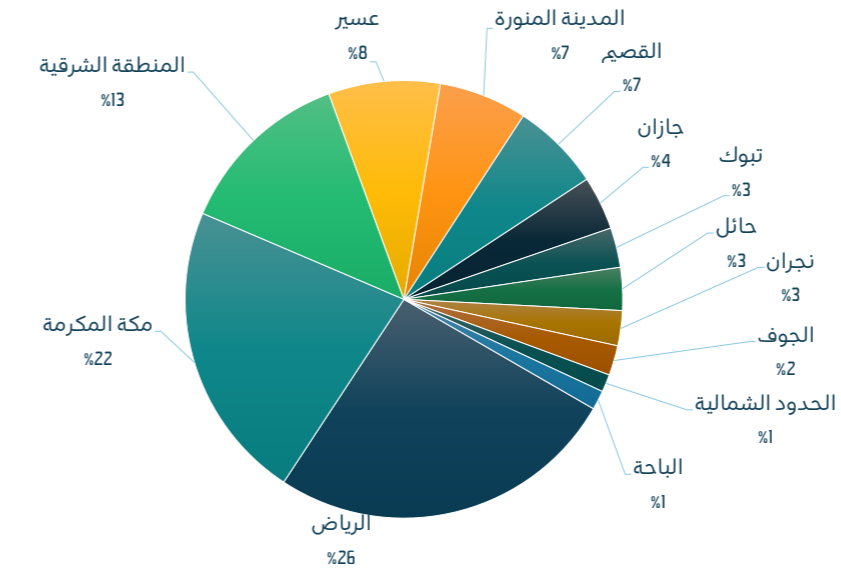
إيواء ومتابعة قضايا العاملات المتغيبات، ورافضات العمل مع أصحاب العمل، والجهات ذات العلاقة وفق الاشتراطات الصحية المعتمدة للسكن الجماعي للأفراد من وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان، والاشتراطات الفنية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مع التحقق من الالتزام بكافة اشتراطات الجهات الحكومية، حيث سجل دخول (6,693) عاملة، وخروج (6,477) عاملة خلال عام 2021م.

سابعًا: الرقابة وتطوير بيئة العمل

تقوم الوزارة بمتابعة التزام منشآت القطاع الخاص بأحكام نظام العمل ولوائحه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ، وذلك عبر عمليات الرقابة المدعمة بحزم من المبادرات والمشاريع لرفع نسب الامتثال في سوق العمل وتنظيمه والمساهمة في حماية حقوق طرفي العلاقة التعاقدية ، ورفع تنافسية السوق لتوفير بيئة عمل جاذبه معززته لتكافؤ الفرص والإنتاجية وللوصول إلى أفضل بيئة عمل وفق اعلى المعايير الدولية بحيث تكون المملكة مرجعية عالمية في معايير بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية ، ولدعم استراتيجية التوطين التي تستهدف ضخ المزيد من الفرص الوظيفية لأبناء وبنات المملكة، لتحقيق ذلك بدقة وفعالية عملت الوزارة على أتمته عمليات الرقابة بالكامل عبر نظام الرقابة المؤسسي (تمام) الذي من خلاله تم كافة عمليات الرقابة بدءاً من اسناد الزيارات للمراقبين وتسجيل المحاضر ثم رفع محضر الزيارة والضبط لمركز الاعتماد وانتهاءً بمرحلة الاعتراض وتسوية المخالفات، وقد تم خلال هذا العام إطلاق العديد من التحديثات والتي ضمت خصائص جديدة توائم المستجندات في اعمال الرقابة وسوق العمل، مما ساهم في رفع الإنتاجية وتحسين مؤشرات الامتثال والرقابة عموماً ورفع معدلات التغطية الجغرافية وسرعة مباشرة البلاغ

أ. نطاق اعمال الرقابة:-

وتغطي اعمال الرقابة كافة مناطق المملكة والمنشآت والعاملين فيها (الخاضعين لنظام العمل)، وقد بلغ عدد المنشآت الخاضعة للرقابة لعام 2021م (940,607) منشأة، حيث بلغ عدد المنشآت بمنطقة الرياض (243,843) منشأة بنسبة (26%) يليها منطقة مكة المكرمة بـ (208,512) بنسبة (22%) كما يوضح الشكل (10)



شكل (10) نسب المنشآت الخاضعة للرقابة لعام 2021 م حسب المنطقة

ب. المراقبين والمراقبات

بلغ عدد مراقبي ومراقبات قطاع العمل (1,058) مراقب ومراقبة، منهم (806) مراقب ميداني و (95) مراقب مهام خاصة و(257) مراقب مكثي.

ج. الزيارات الرقابية

بلغ عدد الزيارات الرقابية في عام 2021 التي قام بها مراقبو ومراقبات قطاع العمل (1,312,736) زيارة، مقارنة بـ(843,419) زيارة تمت في عام 2020م، وذلك بزيادة بلغت نسبتها (56%)، ويتم اسناد الزيارات وفقا لخطط الرقابة وما يرد للوزارة عبر العديد من القنوات ومنها:

البلاغات من المواطنين والوافدين (مركز الاتصال، تطبيق معا للرصد، وسائل التواصل الاجتماعي) والجهات الحكومية والرقابية وبلغ عددها (118,199) بلاغ.

الضبط والاذار

نتج عن الحملات والزيارات الرقابية ضبط (136,721) مخالفة، وتوجيه (79,420) إنذار للمنشآت التي خالفت نظام العمل ولوائحه والقرارات الصادرة تنفيذا له.

والجدول التالي يوضح اعداد الاعتراضات والتسويات التي باشرتها لجنة الاعتراضات والتسوية خلال فترة التقرير:

الاعتراضات	مبادرة تسوية المخالفة الأولى	مبادرة تسوية المخالفات مقابل التوطين
الاعتراضات المقدمة	64,862	19,934
الاعتراضات المقبولة	17,364	16,655
المخالفات المعاد مبلغها	765	1,573
القضايا المحالة من ديوان المظالم	1,012	1,706

د. مؤشرات الرقابة على التوظيف:-

بلغ عدد الزيارات الرقابية التي تمت لمتابعة قرارات التوظيف (1,001,203) زيارة بنسبة (76%) من إجمالي الزيارات خلال فترة التقرير، وظهرت مؤشرات الرصد الميدانية بان نسبة امتثال المنشآت التي تمت زيارتها في كافة مناطق المملكة بلغت (95%).

ه. نظام حماية الأجور:-

• منصة حماية الاجور:

منصة رقمية تعمل على توفير متكامل لإدارة الرواتب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث تقوم بحفظ ومعالجة بيانات الرواتب وكذلك تقديم العديد من الخدمات التي تخدم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال الاستفادة من الربط الآلي مع عدد من الجهات.

• ميزات المنصة:

- توفير نظام إدارة رواتب مناسب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- حوكمة عمليات الأجور بما يتيح الاستغناء عن عدد من الأنظمة والتطبيقات.
- تمكين المنشآت من الالتزام بنظام حماية الأجور.
- رفع شفافية وموثوقية العمليات المالية التي تتم في المنشآت.

• نظام حماية الأجور ونظام إدارة الرواتب:

- نظام إدارة الرواتب PMS:
- نظام يوفر حلول تقنية متكاملة لإدارة الرواتب والموارد البشرية بتكلفة محددة.
- يستهدف النظام شريحة المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تبحث عن هذه الخدمات بسعر مناسب.
- نظام حماية الأجور WPS:
- بوابة لتسهيل آلية حماية الأجور.
- منصة حكومية تقيس التزام المنشآت.
- تستهدف كافة منشآت القطاع الخاص المشمولة بتطبيق نظام حماية الأجور.
- أهداف نظام حماية الأجور:
- ضمان حقوق الموظفين.
- تطبيق الإجراءات في حال عدم امتثال أصحاب المنشآت مع نظام حماية الأجور.
- الالتزام بإيداع الرواتب على حسابات بنكية.

التقرير السنوي

■ خدمات نظام إدارة الرواتب:

- إدارة بيانات الموظفين.
- توضيح نسبة الالتزام بنظام حماية الأجور والرفع الآلي للملفات.
- تحويل الرواتب.
- الخدمات البنكية.
- تقارير الخاصة بإدارة الرواتب.

يوضح الجدول التالي نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور للمنشآت التي يعمل لديها (30) عامل فأكثر حتى نهاية الربع الرابع من عام 2021م *

2021م	Q1 2021	Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021								
الشهر	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليه	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
عدد العاملين بالقطاع الخاص المستفيدين من نظام حماية الأجور 30 عامل فأكثر	4,074,292	3,969,841	4,066,837	3,737,274	3,689,994	3,748,827	3,615,605	3,663,605	3,454,550	3,415,513	3,364,238	نشط
عدد العاملين في المنشآت الملزمة بتطبيق نظام حماية الأجور 30 عامل فأكثر	4,749,466	4,798,278	5,161,815	4,794,882	4,756,177	5,213,047	4,803,174	5,223,070	4,413,413	4,358,771	4,328,854	نشط
نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور (شهري)	85.78%	82.73%	78.79%	77.94%	77.58%	71.90%	75.25%	70.14%	78.00%	78.00%	77.72%	-
نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور (ربعي)	82.43%	75.81%	74.46%	75.81%	75.81%							

(* مؤشرات الربع الرابع يتم قياسها في فبراير 2022م فهي لا تزال نشطة وقت كتابة التقرير.

جدول نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور للمنشآت (11 - 29 عامل) حتى نهاية الربع الرابع من عام 2021م *

2021م	Q1 2021	Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021								
الشهر	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونيو	يوليه	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
عدد العاملين بالقطاع الخاص المستفيدين من نظام حماية الأجور 1-29 عامل	221,673	191,785	208,902	223,485	420,370	240,888	234,824	270,992	248,272	262,117	273,983	نشط
عدد العاملين في المنشآت الملزمة بتطبيق نظام حماية الأجور 1-29 عامل	816,822	819,755	817,988	807,603	935,597	892,583	784,715	867,257	710,638	703,392	693,487	نشط
نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور (شهري)	27.14%	23.40%	25.54%	27.67%	44.93%	26.98%	29.90%	31.00%	35.00%	37.00%	39.51%	-
نسبة الامتثال بنظام حماية الأجور (ربعي)	25.36%		33.19%		31.97%		33.19%					

(*) مؤشرات الربع الرابع يتم قياسها في فبراير 2022م فهي لا تزال نشطة وقت كتابة التقرير.

الجدول ادناه يوضح نسبة التحاق المنشآت ببرنامج حماية الأجور:

حجم المنشأة حسب عدد العاملين	المنشآت التي رفعت ملف حماية الأجور	إجمالي المنشآت	نسبة التحاق المنشآت بحماية الأجور (خط الأساس)
+30	21,473	22,856	93.95%
11 - 29	18,564	26,479	70.11%
6 - 10	14,619	30,013	48.71%
1 - 5	38,104	261,034	14.60%

و. لوائح تنظيم العمل الخاصة بالمنشآت:-

تقوم الوزارة باعتماد اللوائح التنظيمية للمنشآت وذلك في إطار سعيها لرفع مستوى امتثال القطاع الخاص بنظام العمل وتنظيم آليات التعامل بين أصحاب العمل والقوى العاملة وحفظ حقوق طرفي العلاقة التعاقدية، ويلزم النظام صاحب العمل بالإعلان عنها في منشأته بمكان ظاهر أو أي وسيلة أخرى تكفل علم ومعرفة الخاضعين لأحكامها، وتهدف الوزارة من ذلك إلى:

- إيجاد بيئة عمل مناسبة وآمنة ورفع مستوى الوعي لدى العاملين بحقوقهم والتزاماتهم.
- الحد من الخلافات العمالية التي قد تنشأ بين العامل والمنشأة.

ولتسهيل إجراءات اعتماد لوائح تنظيم العمل وتسريعها، فقد قامت الوزارة بأتمتة إجراءات اعتمادها سواء كانت تلك اللوائح وفق النموذج الموحد الذي وضعت الوزارة أو قام صاحب العمل بالإضافة والتعديل على بعض بنودها، كما قامت الوزارة بتفعيل دور القطاع الخاص مكاتب المحاماة بمساهمتها في إعداد لوائح تنظيم العمل ومراجعتها مع أصحاب المنشآت، ومن ثم رفعها إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقد بلغ عدد اللوائح النموذجية المعتمدة مع نهاية عام 2021م (202,188) لائحة، بنسبة زيادة عن العام الماضي (67%) حيث بلغ إجمالي اللوائح النموذجية المعتمدة لعام 2020م 135,189 لائحة.

ز. مكافحة الاتجار بالأشخاص:-

تعمل الوزارة على مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص من خلال متابعة أوضاع العمالة للتأكد من عدم تعرضهم إلى سوء المعاملة أو الاستغلال أو انتهاك حقوقهم، بأي شكل من أشكال الاستغلال، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة داخليا وخارجيا، على سبيل المثال لا الحصر (وزارة الداخلية، النيابة العامة، وزارة العدل، وزارة الثقافة، وزارة الاعلام، هيئة حقوق الإنسان، وزارة الصحة، هيئة المحامين) وتقديم المشورة للضحايا وتعريفهم بحقوقهم التي كفلها لهم النظام، من خلال حملات توعوية وبلغات مختلفة، لتصحيح أوضاعهم بالتعاون مع الجهات المعنية، وكذلك النظر في البلاغات الواردة ودراستها، ومتابعة كافة الإجراءات إلى حين الانتهاء منها. وقد بلغ عدد البلاغات التي قامت الوزارة بالتعامل معها في هذا الخصوص خلال فترة التقرير (1,029) بلاغ، منها (82) حالة اشتباه بالاتجار بالأشخاص و(101) حالة قدم لها حماية ودعم، وقد تم تنفيذ عدد من الحملات الإعلامية لرفع الوعي بمكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص والتوعية بالمؤشرات لهذه الجرائم في سوق العمل وشملت حملة التوعية بمؤشرات الاتجار بالأشخاص وحملة توعوية بعدم استغلال العمالة المنزلية في غير أعمالهم وحملة توعوية موجهة للسفارات. وقد تم عقد عدة ورش عمل بهذا الخصوص. وقد تم صعود المملكة العربية السعودية في تصنيف وزارة الخارجية الأمريكية لمكافحة الاتجار بالأشخاص للمستوى الثاني وهو ثاني صعود على التوالي.

ج. مكاتب وشركات الاستقدام ومخالفاتها: -

تم متابعة امثال شركات ومكاتب الاستقدام لأحكام نظام العمل ولوائح من خلال إدارة مستقلة، حيث يتم مباشرة البلاغات واسناد زيارات دورية مجدولة. وفيما يلي إحصائية لأبرز نتائج الزيارات التي تمت في عام 2021م وأبرز المخالفات التي تم ضبطها.

الفئة	عدد المكاتب	عدد الزيارات	عدد المخالفات
مكاتب	1,340	5,937	1,575
شركات	38		

وفيما يلي أبرز المخالفات: -

- قيام المرخص له بتقديم الخدمات العمالية للغير دون تسجيل العمالة المقدمة خدماتها بأنظمة الوزارة المعتمدة لذلك.
- عدم التزام المرخص له باستلام العمالة التي توسط باستقدامهن عبر ميناء الوصول أو ايوانها خلال فترة العقد
- عدم التزام المرخص له بتوثيق العلاقة التعاقدية بين المرخص له والعملاء المقدم لهم خدمات العمالة المنزلية إلكترونياً وفق أنظمة وزارة العمل.
- عدم فتح ملف للمنشأة في مكتب العمل أو عدم تحديث بيانات المنشأة.

ط. مبادرات ومشاريع تطوير الرقابة: -

الحصول على اعتماد الايزو 17020 للعمليات الرقابية:

حصلت الوزارة على شهادة الايزو (ISO 17020) للرقابة « كأول وزارة في المملكة وأول وزارة في المنطقة في قطاع الموارد البشرية تحصل على تلك الشهادة وتعتبر شهادة الايزو 17020 هي المعيار الدولي المعترف به عالمياً والتي تم إعدادها لجهات الرقابة المختلفة لكي تنفذ نظاماً للجودة يهدف إلى اعطاء الثقة في أعمال الرقابة وتحسين قدرتها على إصدار تقارير للرقابة تتوافق مع المعايير الدولية. وتعتبر هذه المواصفة هي المعيار الأساسي لدى جهات الاعتماد الدولية وذلك لاعتماد جهات الرقابة والتحقق من كفاءتها الفنية بما يساهم في قبول تقارير الرقابة بين الجهات المختلفة. وتستند معايير التقييم إلى المواصفة القياسية

الدولية ISO/IEC 17020: تقيم المطابقة - المتطلبات الخاصة بالأنواع المتعددة من الجهات التي تقدم خدمات التفتيش، والتي تُستخدم لتقييم جهات التفتيش في جميع أنحاء العالم.

إطلاق جدول المخالفات الجديد:

تم اصدار القرار الوزاري باعتماد جدول المخالفات الجديد حيث يهدف القرار إلى تطوير الأنظمة واللوائح القائمة بما يساهم في إصلاح سوق العمل لتنمية القطاع الخاص ودعم رواد الأعمال وخلق بيئة عمل محفزة ومستدامة للعاملين ودعم مسيرة التوطين. ويراعي القرار ما يلي:

- ملاءمة الغرامات المالية المترتبة على المخالفات لحجم المنشأة وجسامة المخالفة، حيث صنف القرار المنشآت إلى ثلاث فئات وفق عدد العاملين بها
- تصنيف المخالفات بناء على جسامتها إلى ثلاثة مستويات (عالية ومتوسطة ومنخفضة).

إطلاق حزم من المبادرات الجديدة:

لسعي الوزارة في خلق سوق عمل جاذب أطلقت الوزارة حزمة من المبادرات لدعم منشآت القطاع الخاص ورواد الأعمال، وتستهدف الحزمة جميع المنشآت ورواد الأعمال وهي:

- تخفيض قيمة الغرامة على المخالفات التي تم ضبطها خلال أول زيارة تم رصد مخالفات بها (أياً كان عدد المخالفات) بنسبة 80%.
- تمديد فترة السماح بطلب تسوية كافة المخالفات ورفع نسبة التخفيض إلى 80% مقابل توظيف سعودي عن كل مخالفة.
- الاكتفاء بالإرشاد للمنشآت الناشئة ورواد الأعمال خلال السنة الأولى من بداية ممارسة اول نشاط، والاستمرار بتقديم النصح والإرشاد.

إطلاق خدمة طلبات رخص الذهب والمجوهرات:

تقدم هذه المنصة الحصول على ترخيص مهني للعمل في منافذ بيع أنشطة الذهب والمجوهرات مؤتمتة بشكل كامل والتي من خلالها سيتم متابعة التزام سوق العمل في نشاط الذهب والمجوهرات والتزامها بالقرار الوزاري الصادر.

إطلاق منصة تنظيم العاملين في المنصات الإلكترونية التشاركية (تشارك):

تهدف المنصة الى تنظيم عمل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية التشاركية بحيث تستطيع التطبيقات والمنشآت المشغلة لها من التسجيل في المنصة وإضافة العمالة الأجنبية التابعة للمنشآت المشغلة والتي تعمل من خلال التطبيق.

إطلاق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية:

هي إحدى مبادرات برنامج التحول الوطني والتي تستهدف دعم رؤية الوزارة في بناء سوق عمل جاذب وتمكين وتنمية الكفاءات البشرية وتطوير بيئة العمل.

ي. السلامة والصحة المهنية

مشروع برنامج كوادر السلامة والصحة المهنية:

تم إطلاق خدمات مشروع برنامج كوادر السلامة والصحة المهنية مع مطلع هذا العام 2021م ويهدف هذا المشروع الى تدريب 18,000 باحث عن عمل في مجال السلامة والصحة المهنية على مستويين (ممارس ومحترف)، ومطابقة الخبرات والمؤهلات للعاملين في مجال السلامة والصحة المهنية، بالإضافة الى تأهيل العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية الذين لم يتم حصولهم على المطابقة من خلال الحصول على برنامج تدريب الكتروني، واجتيازهم الاختبار المعد لذلك وادناه أبرز المنجزات التي تم تحقيقها، تدريب عدد 3,405 والمجتازين منهم 914 متدرب و تم اجتياز 744 متدرب مسار ممارس و تم اجتياز 170 متدرب مسار محترف و قد تم اعتماد 28 معهد لتقديم خدمة التدريب عدد الجهات التدريبية المعتمدة: 28 وهناك 36 تحت الاعتماد.

مشروع تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة:

تم اطلاق مشروع تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة في نهاية شهر مارس 2021م، ويهدف المشروع الى مراقبة أداء المنشآت الصغيرة والتأكد من امتثالها في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية من خلال ثلاث مسارات تم تصميمها لتلبية احتياجات كافة المنشآت وتتمثل في مسار مجاني يتم من خلاله اجراء عملية التقييم الذاتي ورفع مؤشرات الأداء وطباعة بطاقة الأداء من خلال مسؤول المنشأة، ومسار آخر يتم فيه تقديم خدمة الاستشارات والنصح والتمكين لمسؤول المنشأة لتحقيق الامتثال من خلال اخصائي سلامة وصحة مهنية يتم توفيره من خلال المنصة للمنشآت الراغبة في ذلك، ومسار ثالث يتم فيه تقديم شهادات امتثال لكافة المنشآت الممتثلة ومتابعة امتثالها بالسلامة والصحة من خلال مدققين خارجيين واعفائها من إجراءات تفتيش السلامة والصحة المهنية للمنشآت الراغبة في ذلك.

مشروع الحملة الإعلامية للسلامة والصحة المهنية:

تم اطلاق مشروع الحملة الإعلامية للسلامة والصحة المهنية من بداية شهر مارس 2021م، ويهدف المشروع الى بناء منهجية للتواصل مع كافة المعنيين في مجال السلامة والصحة المهنية، وبناء مؤشر لنشر الثقافة والوعي في مجال السلامة والصحة المهنية واطلاق برامج تدريبية الكترونية تفاعلية توعوية في مجال السلامة والصحة المهنية تغطي احتياجات العاملين وأصحاب

العمل وطلبة المدارس والجامعات مقسمين على مستويات مختلفة وفقا لمستهدفات التدريب، بالإضافة الى اطلاق حملات إعلامية توعوية بالسلامة والصحة المهنية والخدمات التي تطلقها الوزارة. كذلك تم اعتماد مجموعة من الحقائق التدريبية للمفتشين ومدققي ومستشاري السلامة والصحة المهنية وإطلاق برامج تدريبية للمفتشين، من ناحية أخرى تم إطلاق عدد من الحملات الاعلانية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وحظر العمل تحت اشعة الشمس والتوعية بخصوص بيئة العمل وتم إطلاق مؤتمر خاص بالسلامة والصحة المهنية.





تاسعاً: الاعتماد المهني

أطلقت الوزارة - وبالتعاون مع وزارة الخارجية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني - برنامج الفحص المهني، الذي يعد أحد برامج منظومة «الاعتماد المهني» التي تسعى لتنظيم مدخلات سوق العمل، والارتقاء بجودة العمالة في المملكة العربية السعودية، ويعمل البرنامج ضمن مسارين؛ يهدف الأول لفحص العمالة المهنية في دولهم قبل وصولهم بالتعاون مع مراكز فحص دولية، بينما يعمل المسار الثاني على فحص العمالة المهنية الموجودة حالياً في المملكة بالتعاون مع مراكز فحص محلية معتمدة. و يهدف البرنامج إلى التحقق من امتلاك العامل المهني للمهارات الأساسية اللازمة لتأدية المهنة الحرفية التي تم استقدامه للمملكة العربية السعودية للعمل بها، وذلك من خلال أداء اختبار عملي ونظري في مجال تخصصه. ويسعى البرنامج للارتقاء بجودة عمل الأيدي المهنية العاملة في سوق العمل السعودي، ورفع مستوى الخدمات المهنية المقدمة وتعزيز الإنتاجية، وإيقاف تدفق العمالة المهنية غير المؤهلة لسوق العمل في المملكة.

وقد تم اختبار (89,523) عامل مهني، وتوقيع مذكرة تفاهم الفحص المهني مع دولة باكستان وإطلاق (8) مهن مؤهلة للفحص المهني وتفعيل (50) مركز اختبار في (13) منطقة إدارية في المملكة



ثامناً: المهارات والتدريب

تلبية لاحتياجات سوق العمل السعودي، عن طريق رفع كفاءة مستوى مهارات القوى العاملة وفقاً لأفضل المعايير الوطنية والدولية ولسوق عمل منافس، ومتميز، ذو مهارات عالية، تعمل الوزارة على تنظيم ومتابعة سوق العمل والمتطلبات المتعلقة بالمهن والمهارات وتنمية القوى العاملة ونتاجيتها بما يواءم مع أفضل الممارسات التي تواكب تطلعات الدولة، وسوق العمل السعودي، وتحقيق أفضل المستهدفات لتنمية راس المال البشري. وقد تم في هذا المجال خلال عام 2021م تم توقيع اتفاقية شراكة مع شركة مايكروسوفت تُعنى بالمهارات والتدريب ومذكرة تعاون بين مقام الوزارة ومركز الملك فيصل للأبحاث والدراسات واتفاقية تعاون مع هيئة تقويم التعليم والتدريب والتي تُعنى بمجالات المهارات والتدريب والأنشطة المشتركة. كما تم إطلاق مبادرة مسرعة المهارات، وهي نابعة من برنامج تنمية القدرات البشرية وإطلاق مبادرة البرنامج الوطني لتحفيز القطاع الخاص بتوفير فرص تدريبية.

أيضاً تم تفعيل اليوم العالمي لمهارات الشباب بالتعاون مع مؤسسة مسك، للتوعية بأهمية التدريب والمهارات للشباب، وذلك من خلال العديد من ورش العمل والحملات الإعلامية.

عاشراً: المشاركات الدولية واللجان المشتركة

إسهامات الوزارة بمجموعة العشرين (G20) لعام 2021م

• المشاركة في أربعة اجتماعات لمجموعة التوظيف في أوقات متفرقة من العام. وقد كانت المخرجات كالتالي:

1. تعاون الدول الأعضاء لزيادة جودة وعدد الوظائف للنساء وضمان تكافؤ الفرص وتحقيق مخرجات أفضل في سوق العمل مع تعزيز التوزيع الأمثل للرجال والنساء بين القطاعات والمهن ومعالجة فجوة الأجور بين الجنسين، إضافة إلى تعزيز التوزيع المتوازن للعمل المأجور وغير المأجور بين النساء والرجال، والعمل على معالجة القوالب النمطية بينهم في عالم العمل، ومتابعة وقياس تقدم الدول الأعضاء في قائمة المؤشرات المحددة لهذا الهدف.
2. العمل معاً لجعل الأنظمة القائمة على الاشتراكات أكثر سهولة، وتقوية أروضيات الحماية الاجتماعية، وتوفير الحماية الاجتماعية بصورة متساوية، وشاملة، ومستدامة، وفعالة، وأكثر سهولة للجميع.
3. اتفق الأعضاء على وضع حزمة من خيارات السياسات التي يمكن أن تساعد في تشكيل وصياغة التغييرات المستقبلية للسياسات في مجال العمل عن بعد، والعمل من خلال المنصات الرقمية، بما في ذلك التنظيمات واللوائح، لدعم العاملين عن بعد والعاملين خلال المنصات الرقمية للاستفادة من فرص العمل، مع تعزيز العمل اللائق والحماية الاجتماعية، وتعزيز الامتثال لتشريعات الصحة والسلامة المهنية، ودعم الشفافية والوضوح في الشروط التعاقدية بين العمال والشركات.

• مواقف المملكة تمثلت بالآتي:

4. تؤكد المملكة على أهمية التشاور والحوار ودور المنظمات الدولية والشركاء الاجتماعيين.
5. شددت المملكة على ضرورة التصنيف الصحيح للعمال، لضمان حقوقهم خاصة فيما يتعلق بالأجور والصحة والسلامة المهنية، وأوقات العمل، وضمان حصولهم على الحماية الاجتماعية، وتقليل الضبابية وعدم الوضوح بين العمل الحر، والعمل التابع، وفق المتفق عليه في الرياض 2020م.
6. تؤيد المملكة وتدعم بشدة الرئاسة الإيطالية لاعتمادها الأولويات التي تعزز المساواة بين الجنسين، وأنماط العمل في العصر الرقمي، وأنظمة الحماية الاجتماعية، مما يضمن استمرار الجهود التي عملت المملكة عليها خلال عام 2020م.

مبادرة مركز الرياض للمناهج السلوكية التابع من مجموعة العشرين (G20):

خلال رئاسة المملكة لمجموعة العشرين تم الاتفاق في البيان الختامي لوزراء العمل والتوظيف، على إنشاء مركز الرياض للسياسات السلوكية، حيث تتيح الشبكة تبادل التجارب والخبرات بين الدول الأعضاء، من أجل تحسين سياسات سوق العمل، وعليه يقوم المركز بإدارة أعمال الشبكة، وإجراء التجارب المحلية والدولية وتترأس المملكة رئاسة وتشغيل هذا المركز ممثلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ويُعد مركز الرياض للمناهج السلوكية أحد أهم مخرجات رئاسة المملكة لمجموعة العشرين لعام 2020م، حيث تم الاجتماع بشأن إنشاء شبكة تبادل المعارف في المناهج السلوكية لمجموعة العشرين، ويمثل هذا المشروع إرث هائل لرئاسة المملكة العربية السعودية لمجموعة العشرين. وقد تم انشاء المركز وإطلاق الهوية الخاصة بالمركز ووضع الخطط الاستراتيجية وإطلاق دراسة مسحية تشمل الدول الأعضاء وإنشاء شبكة تشمل خمسين خبير في العلوم السلوكية سيعملون على وضع خطط المركز ويساهمون في تنفيذها. وقد قام المركز بعقد اول اجتماعاته مع مجموعة دول العشرين بتاريخ 16 نوفمبر وفيه تم الاتفاق على خطة العمل.

• المشاركات الدولية:

حوار أبو ظبي خلال عام 2021م:

مثّلت الوزارة المملكة العربية السعودية في أعمال اللقاء الوزاري التشاوري السادس للدول الأعضاء في حوار أبو ظبي خلال عام 2021م، بوفد برئاسة معالي الوزير بناءً على الأمر السامي الكريم رقم 16852 وتاريخ 16/3/1443هـ، تلبيةً لدعوة معالي وزير الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة، وفيه ألقى معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كلمة المملكة الافتتاحية في بداية أعمال اللقاء، كما تضمن اللقاء عددًا من جلسات النقاش حول العديد من الموضوعات، وتم الاتفاق في ختام اللقاء على بيان وزاري مشترك عن أهم القضايا التي ناقشها اللقاء، بما في ذلك تعزيز حقوق العمالة الوافدة، وتمكين المرأة، وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، وتعزيز التعاون الإقليمي والدولي في مجال حوكمة تنقل الأيدي العاملة الأجنبية، كما تم في هذا السياق تكريم عدد من الخبراء المشاركين نظير الجهود المبذولة في التحضير والتنسيق وإعداد أوراق العمل والجوانب الفنية التي أسهمت في إنجاح أعمال اللقاء، ومن ضمنهم ممثل وكالة الشؤون الدولية - مدير عام الإدارة العامة للعلاقات الثنائية بالوزارة.

• الاجتماعات والمؤتمرات والمجالس:

1. الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي:

عُقدت الدورة افتراضياً على فترتين الأولى من 19-3 يونيو 2021 والفترة الثانية من 25 نوفمبر إلى 11 ديسمبر 2021م، بوفد ثلاثي التشكيل يتكون من الحكومة، وممثلي أصحاب العمل، وممثلي العمال، حيث ترأس معالي النائب للعمل وفد المملكة. وقد توزعت القرارات ذات العلاقة بسير عمل المؤتمر وكذلك بنود جدول أعماله على اللجان التالية: لجنة الاستجابة لكوفيد-19، لجنة اعتماد العضوية، لجنة تطبيق المعايير، اللجنة المالية، لجنة عدم المساواة في عالم العمل، ولجنة المهارات والتعلم مدى الحياة.

- حققت المملكة العربية السعودية إنجازاً على الصعيد الدولي خلال أعمال المؤتمر بانتخابها عضواً أصيلاً في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، ضمن فريق الحكومات للدورة (2021م - 2024م).

الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي:

شارك في أعمال المؤتمر وفد المملكة برئاسة معالي النائب للعمل خلال الفترة 12-5 سبتمبر 2021م، وقد توزعت القرارات ذات العلاقة بسير عمل المؤتمر وكذلك بنود جدول أعماله على اللجان التالية: لجنة اعتماد العضوية، ولجنة تطبيق المعايير، اللجنة المالية، لجنة أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل، ولجنة متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل. وقد ترأست المملكة عضوية اللجنة المالية خلال أعمال المؤتمر.

2. الاجتماع السابع للجنة وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية:

ترأس معالي الوزير وفد المملكة المشارك في اجتماع اللجنة المعقودة افتراضياً يوم 21 سبتمبر من عام 2021م، وقد ناقش أصحاب المعالي الوزراء خلال الاجتماع عدداً من الموضوعات المدرجة على جدول الأعمال من بينها: قرارات المجلس الأعلى المُصدرة في مجال العمل، ورؤية الأمانة العامة لمجلس التعاون بشأن تعزيز العمل الخليجي المشترك لما بعد جائحة فايروس كورونا، إضافة لاستعراض تنفيذ مبادرات استراتيجية العمل المشترك في مجال العمل والقوى العاملة.

الاجتماع التاسع للجنة العربية لمتابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030م بالمنطقة العربية:

شارك معالي نائب الوزير لقطاع العمل كمتحدث في الجلسة الرئيسية للهدف الثامن حول تنشيط النمو الاقتصادي والعمالة بهدف التعافي بشكل أفضل في المنطقة العربية، والذي عُقد بشكل افتراضي خلال الفترة من 30 مارس 2021م.

3. القمة الثالثة عشر للمنتدى العالمي للهجرة والتنمية:

شارك وفد المملكة في القمة الثالثة عشرة للمنتدى، والذي عقد افتراضياً خلال الفترة من 18 إلى 26 يناير 2021م، تم المشاركة في جلسات الطاولة المستديرة لموضوعات القمة، وقد شاركت المملكة العربية السعودية ضمن فريق إعداد مسودة موضوع استثمار التكنولوجيا لتمكين العمال المهاجرين والذي كان أحد الموضوعات التي طُرحت للمناقشة في القمة.

4. اجتماعات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:

شارك وفد المملكة في أعمال اجتماعات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية خلال شهري مارس ونوفمبر من عام 2021م، وتم خلال المشاركة اعداد وإلقاء بيانات باسم مجموعة آسيا والمحيط الهادي.

5. اجتماع مجموعة العمل الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بشأن المشاركة الكاملة والمتساوية والديمقراطية:

ترشحت المملكة العربية السعودية لعضوية هذه اللجنة للسنة الثانية على التوالي، حيث تهدف عمل هذه المجموعة تقديم تقارير الى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يوضح فيها حالة التصديق على صك 1986 لتعديل دستور منظمة العمل الدولية، وكذلك الانشطة الترويجية فيما يتعلق بتعديل صك عام 1986 لتحقيق مبدأ المساواة بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

6. المشاورات الإقليمية حول "المؤتمر العالمي الخامس بشأن عمل الأطفال"، في الفترة ما بين 15 - 16 ديسمبر 2021م.

• اللقاءات الثنائية:

تم خلال العام 2021م عقد (50) لقاء بين معالي الوزير ومعالي النائب لقطاع العمل وأصحاب السعادة الوكلاء، مع أصحاب المعالي والسعادة من وزراء وسفراء دول العالم.



وبذلك يصل عدد الاتفاقات الثنائية الموقعة (21) اتفاقاً لتنظيم الاستقدام، ومذكرات التفاهم (22)، وتهدف الوزارة من خلال هذه الاتفاقات إلى تعزيز وتعميق التعاون الدولي، وذلك تحقيقاً لهدف فتح أسواق جديدة للعمالة في المملكة، كما تسعى من خلال مذكرات التفاهم إلى تفعيل وسائل التعاون ونقل المعرفة.

ومن ناحية أخرى صادقت المملكة على بروتوكول عام 2014م بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري لعام 1930م، بالمرسوم الملكي رقم م/37 تاريخ 26/8/1442 هـ، وبذلك يصبح مجموع صكوك منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة (19)، منها 18 اتفاقية، ما بين أساسية وفنية وحوكمة، وبروتوكول واحد، كما تقوم الوزارة بدراسة الاتفاقيات والتوصيات والبروتوكولات الدولية بشكل مستمر، لتحقيق مواثمة عالية مع معايير العمل الدولية والتوجهات العالمية لأسواق العمل.

وانطلاقاً من مراقبة ومتابعة الالتزام، تم إعداد وصياغة وإرسال تقارير الامتثال المطلوبة للعام الجاري 2021م بشأن اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة المتعلقة بمعياري (تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة)، وهي على النحو التالي:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

• اجتماعات اللجان وفرق العمل:

في إطار حرص الوزارة على استعراض جهود المملكة عن طريق إقامة ورش العمل والمشاركة فيها، جرى التنسيق لإقامة ورش عمل وجلسات حوارية والمشاركة فيها على النحو التالي:

1. إقامة ورشة عمل لاستعراض تجربة المملكة في حماية الأجور بالتنسيق مع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية.
2. إقامة ورشة عمل بعنوان «تأثير القوانين الحالية على الحقوق العمالية في المملكة العربية السعودية» بالتنسيق مع مندوبية المملكة العربية السعودية في جنيف وبالتشاركون مع مندوبية المملكة في الأمم المتحدة بجنيف.
3. إقامة حلقة حوارية عن مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية في المملكة العربية السعودية بالتنسيق مع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون وبمشاركة ممثلين عن دول مجلس التعاون.
4. المشاركة في ورشة عمل إقليمية بعنوان «العمل عن بُعد بشكل فعال والسلامة والصحة المهنية وشروط العمل» بمشاركة 12 دولة عربية، خلال الفترة من 6 - 9 ديسمبر 2021م.
5. المشاركة في ورشة عمل افتراضية بعنوان «تعزيز سياسة ونظام التدريب القائم على الكفايات في دول مجلس التعاون» وذلك يومي 26 - 27 يوليو 2021م، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع للمنظمة (مركز تورين).
6. المشاركة في جلسة حول «تعزيز التنقل داخل سوق العمل» خلال اجتماع أقاليمي ثلاثي بين أفريقيا والدول العربية بشأن هجرة الأيدي العاملة، حيث قامت الوزارة باستعراض مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية وتأثير المبادرة على تعزيز التنقل داخل سوق العمل للعمال المهاجرين بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية.

• الاتفاقيات الدولية ومذكرات التفاهم:

وفقاً لقرارات مجلس الوزراء ذات الصلة عملت الوزارة خلال العام 2021م على التباحث لتوقيع عدد من الاتفاقات لتنظيم الاستقدام للعمالة من الفئة العامة والمنزلية، إضافة إلى التباحث بشأن عدد من مذكرات التفاهم مع الجهات النظرية للوزارة في مجال الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من منطلق تبادل الخبرات والتجارب المميزة في مجالات عمل الوزارة حيث نتج عن ذلك:

- توقيع مذكرة تفاهم مع جمهورية أذربيجان في مجال العمل.
- توقيع اتفاقان في مجال استقدام العمالة من الفئة العامة والمنزلية مع جمهورية بوندي.
- توقيع اتفاق في مجال استقدام العمالة من الفئة العامة مع جمهورية باكستان الإسلامية.

أحدى عشر: الأثر المالي لقطاع العمل

إيرادات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعام (2021)م

نوع الرسم	الجهة المستهدفة	وصف الرسم	مبلغ الرسم	إجمالي مبلغ الرسم لعام (2021)م	أوجه استخدام الرسم
المقابل المالي للعمالة الزائدة عن السعودية	قطاع خاص	يحتسب مقابل مالي عن كل عامل وافد لدى المنشأة يزيد على عدد العاملين السعوديين	600 ريال شهرياً	19,994,918,237	يحول إلى حساب جاري وزارة المالية لدى مؤسسة النقد
المقابل المالي للعمالة الوافدة	قطاع خاص	يحتسب مقابل مالي عن كل عامل وافد لدى المنشأة يقابله عامل سعودي	700 ريال شهرياً	6,859,203,089	يحول إلى حساب جاري وزارة المالية لدى مؤسسة النقد
رخص عمل	قطاع خاص	رسوم رخصة عمل لكل عامل وافد	100 ريال سنوياً	554,624,542	يحول إلى حساب جاري وزارة المالية لدى مؤسسة النقد
تأشيرة الدخول للعمل الموسمي	قطاع خاص	رسم تأشيرة الدخول للعمل الموسمي	1000 ريال سنوياً	-	يحول إلى حساب جاري وزارة المالية لدى مؤسسة النقد
تأشيرة الدخول للعمل المؤقت	قطاع خاص	رسم تأشيرة الدخول للعمل المؤقت	1000 ريال سنوياً	41,846,000	يحول إلى حساب جاري وزارة المالية لدى مؤسسة النقد
المقابل المالي للعمالة الزائدة عن السعودية (صندوق تنمية الموارد البشرية)	قطاع خاص	يحتسب مقابل مالي عن كل عامل وافد لدى المنشأة يزيد على عدد العاملين السعوديين	200 ريال شهرياً	6,641,733,934	يحول إلى حساب صندوق تنمية الموارد البشرية
مخالفات نظام العمل	قطاع خاص	تحتسب غرامات مخالفة نظام العمل	حسب نوع المخالفة وتكرارها	580,936,100	يحول إلى حساب صندوق تنمية الموارد البشرية
التوطين الموازي (نطاقات)	قطاع خاص	في حال ترغب المنشأة شراء وحدات السعودية لرفع نسبة السعودة ويتم ذلك عن طريق صندوق تنمية الموارد البشرية	3400 _ 9000 ريال للوحدة الواحدة	38,185,600	يحول إلى حساب صندوق تنمية الموارد البشرية

• المخرجات الفنية للمشاركات الدولية:

فيما يتعلق بالتواصل الدولي قامت الوزارة بالعديد من الأعمال الهادفة لتعزيز الصورة الإيجابية وعكس الجهود المبذولة للإعلام الدولي خلال العام 2021م، ومن أبرزها التالي:

1. دعم الجهود لترشح المملكة لمقعد أصيل في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية (ILO) لمواكبة إعلان الترشح في شهر يونيو في ثلاث أدوار رئيسية:
 - إعداد مطوية عن مخرجات مجموعة العمل والتوظيف خلال عام رئاسة المملكة لمجموعة العشرين.
 - إعداد مطوية توعوية عن دور المملكة العربية السعودية ومكانتها للدعم في ترشيح المملكة لمقعد أصيل في منظمة العمل الدولية.
 - إعداد حملة إعلامية تتضمن مداخلات تلفزيونية للتوعية بترشح المملكة لمقعد أصيل.
2. إعداد كافة البيانات الصحفية والمخرجات الفنية لتسليط الضوء على اجتماعات مجموعة العمل والتوظيف بمجموعة العشرين في إيطاليا وإعداد الحملة المصاحبة لرأس معالي الوزير لوفد المملكة للاجتماع الوزاري في إيطاليا.
3. التنسيق والتضير للقاءات قيادات الوزارة مع الإعلام الدولي وتشمل لقاءات تمت مع صحيفة Bloomberg، وصحيفة New York Times، وصحيفة Wall Street Journal، والرد على جميع استفسارات وسائل الإعلام الدولية المتعلقة بقطاع العمل وتشمل الردود تصحيح للمعلومات المغلوطة لدعم التقارير الصحفية ذات الصلة.
4. إعداد كلمة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في أعمال اللقاء الوزاري التشاوري السادس للدول الأعضاء في حوار أبو ظبي والبيانات الإعلامية والنشر الإعلامي.
5. الإشراف على الحملة الإعلامية الخاصة بإطلاق برنامج الفحص المهني والدعم المباشر من خلال الظهور الإعلامي للتحدث عن البرنامج والتوعية من خلال التواصل بالسفارات الأجنبية.
6. المساهمة في إطلاق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية ودخولها حيز النفاذ ومراجعة كافة المحتوى الفني والإعلامي باللغات الأجنبية وإعداد تقرير الرصد الإعلامي الدولي وإعداد ونشر فيديو يتضمن لقاء مع السفير الفلبيني يسلط من خلاله الضوء على أهمية المبادرة وجهود الوزارة وإنجازاتها.
7. مراجعة وتنقيح ترجمة محتوى حملة مكافحة الإتجار بالأشخاص لسبع لغات أخرى من خلال التنسيق مع السفارات المعنية، وتأمين مساحات إعلانية مجانية في المطارات الدولية بالمملكة.
8. مراجعة محتوى المخرجات الفنية للمؤتمر السعودي الدولي للصحة والسلامة المهنية والدعم في مراجعة ترجمة جميع النصوص والمواد الإعلامية.



قطاع التنمية الاجتماعية

نظرة عامة على معالم قطاع التنمية الاجتماعية

يقوم قطاع التنمية الاجتماعية بمسؤولية تنمية القطاع الاجتماعي وتطويره من خلال مهام القطاع الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية، والإسهام في توجيه التطوير الاجتماعي بهدف رفع وعي المواطنين، وتحسين مستوى معيشتهم وتهيئة مقومات الحياة الكريمة لهم في إطار المحافظة على القيم الروحية والخلقية وتدعيمها لبناء مجتمع ناهض متكامل. يقدم القطاع عدد من الخدمات للمجتمع يمكن تلخيص بعض الخدمات والمهام في الآتي.

التأهيل والتوجيه الاجتماعي - الرعاية الطبية المقدمة للمستفيدين. - وهم الاشخاص ذوي الإعاقة. - الأحداث. - الأيتام. - كبار السن. - حماية الأسرة. - التسول. - مركز التميز للتوحد - تمكين مستفيدي الضمان الاجتماعي. - التنمية الاجتماعية والقطاع غير الربحي. التطوع. - تطوير القطاع غير الربحي. - استحداث الجمعيات التخصصية. - المسؤولية الاجتماعية. - تأهيل القوى العاملة. - ضيافة الأطفال.



أبرز إنجازات قطاع التنمية الاجتماعية

التحول الاستراتيجي للأيتام:

إطلاق المبادرات والمشاريع الداعمة لتمكين الأيتام واستقلالهم

- إضافة الأبناء المحتضنين لدى الأسر الكافلة في (خدمة ابشر، تطبيق صحي، موعدي، توكلنا) لتسهيل الخدمات على اليتيم لدى الأسر الكافلة.
- إغلاق عدد 19 دار إيوائي وذلك بتمكين الأيتام والإسناد للقطاع الثالث والغير ربحي
- تفعيل دور القطاع الثالث في تقديم الخدمات المتخصصة للأيتام (تمكين، استقلال، تعليم، تدريب)
- تحقيق التوظيف للأبناء الأيتام بنسبة 75%
- تم توفير عدد من المنح الدراسية للأيتام في الجامعات الأهلية لعام 2021م ما يقارب من 162 مقعد.
- تمكين واستقلال الفتيات في الدور الإيوائية بوحدة سكنية خاصة بهن حيث بلغ عدد الفتيات المستقلات 60 ابنة
- ارتفاع وعي المجتمع نحو احتضان وكفالة الأيتام حيث بلغت قوائم الانتظار 3000 أسرة.
- تحقيق كفالة الأيتام بنسبة 100%
- إسناد وتخصيص خدمات الأيتام للقطاع الثالث والقطاع الغير ربحي بما يحقق التوجه المستقبلي لرؤية المملكة.

التحول الاستراتيجي لكبار السن:

توقيع اتفاقية تعاون مشترك بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية و وزارة الشؤون البلدية والقروية حيث يسعى الطرفان لتفعيل سبل التعاون نحو التالي:

- التواصل مع امانات المناطق والمدن والمحافظات وطرح فكرة المشروع
- تفعيل الشراكة مع القطاع الخاص لتقديم الخدمات النوعية لكبار السن والتنسيق مع الوزارة للاجتماع وعرض الفكرة وأهدافها الاجتماعية والاستثمارية
- التواصل مع جميع امانات المناطق والمحافظات والمدن وعرض الفكرة والتشجيع على دعمها
- المساهمة في تقييم العروض الفنية والمالية للمشاريع المطروحة في المناطق.

تم افتتاح اول نادي لكبار السن جمعية واحة الوفاء لمساندة كبار السن.

طرح أول مشروعين لإنشاء وتشغيل نادي اجتماعي لكبار السن بالرياض وجده والذي يهدف إلى:

1. مجتمع يتمتع فيه كبير السن بأفضل الخدمات الاجتماعية التي تحقق أعلى جودة حياة ممكنة له ليكونوا عنصراً فعالاً ومنتجاً في المجتمع.
2. العمل على تعزيز منظومة خدمات كبار السن في المملكة العربية السعودية من خلال التنظيم ورفع الوعي وتحسين جودة وكفاءة الخدمات وتوسيع نطاق التغطية في جميع مناطق المملكة.
3. تقديم الخدمات لكبار السن داخل المراكز الأهلية حسب أفضل الممارسات العالمية.
4. تحسين كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة لكبار السن وزيادة الوعي بحقوق وواجباتهم

التحول الاستراتيجي لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

توقيع 9 مذكرات تعاون خاصة بمجال التدريب المهني بعدد من المجالات في كل من منطقة الرياض، المنطقة الغربية، المنطقة الشرقية

- تم توظيف 947 مستفيد بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية
- انشاء رابط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل شركة أرامكو
- تم توظيف 105 بالتعاون مؤسسة سعي الوقفية للتدريب والتوظيف
- إطلاق لوحة مؤشرات التأهيل المهني
- إطلاق خدمة صرف مكافآت المستفيدين من التأهيل المهني

تجاوز مؤشر (نسبة رضا المستفيدين من الخدمات الاجتماعية) لمستهدف النصف الأول من عام 2021 م

تجاوز مستهدف النصف الأول من عام 2021 م لمؤشر "رضا المستفيدين من الخدمات الاجتماعية"؛ وذلك بتحقيق نسبة (74.2%)، ويقيس هذا المؤشر مدى رضا المستفيدين من الخدمات الاجتماعية وتحديد الفئات المستفيدة من خدمات الرعاية الاجتماعية عبر وكالة التأهيل والتوجيه الاجتماعي، ويشمل ذلك: الأشخاص ذوي الإعاقة، كبار السن، الأيتام ذوي الظروف الخاصة، الحماية الأسرية، الأحداث الجانحين، والمتسولين حيث يساهم ذلك في معرفة مدى تحقيق الوزارة لأهدافها الاستراتيجية وقياس المنفعة الخاصة بمبادراتها ومشاريعها.

منجزات التطوع:

المنصة الوطنية للعمل التطوعي

وهي حاضنة سعودية رائدة للعمل التطوعي تساهم في توفير بيئة محفزة وآمنة وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين

والتالي أرقام إنجازات المنصة الوطنية للعمل التطوعي حتى 23 ديسمبر 2021:



إطلاق مشروع الجائزة الوطنية للعمل التطوعي

تم تدشين الجائزة الوطنية للعمل التطوعي وذلك لأهمية العمل التطوعي في النهضة المجتمعية ومساهم رئيسي وفاعل في جهود تنمية المجتمعات تم في يوم التطوع السعودي والعالمى الاحتفاء بالجهات التطوعية والمتطوعين الفاعلين بشكل مؤثر وتكريمهم واحتوت الجائزة على 4 مسارات وشارك فيها 260 جهة ما بين جهات تعليمية وحكومية وجمعيات و فرق تطوعية وقطاع خاص وذلك من أجل تحفيز تفعيل العمل التطوعي والتقدير والاعتراف بجهود الأطراف المفعلة للعمل التطوعي وتحقيق مستهدفات تشجيع العمل التطوعي.

تعد الجائزة الوطنية للعمل التطوعي أداة فاعلة لتحفيز وإلهام المتطوعين والمتطوعات في المملكة العربية السعودية بالقطاعات المجتمعية المختلفة وتهدف الجائزة بشكل رئيسي لإبراز وتكريم الجهود التطوعية المختلفة ونشر وترشيد

الفكر التطوعي لدى أفراد المجتمع والمساهمة في بناء صورة ذهنية إيجابية عن المجتمع السعودي تجاه قيم العطاء والبذل.

تأسيس وحدات تطوع في القطاعات الحكومية وغير الربحية بناءً على المعيار الوطني السعودي للتطوع

تم تأسيس 240 وحدة تطوع على المعيار الوطني السعودي للتطوع لتفعيل العمل التطوعي واستقطاب المتطوعين وفق منهجية وأسس واضحة وموحدة. وتلك الجهات الحكومية وغير الربحية موزعة على 13 منطقة من مناطق المملكة

مبادرة تطوع بخبرتك

تم تدشين مبادرة تطوع بخبرتك والتي كانت تهدف إلى مشاركة مجموعة من القيادات العليا والوسطى في الجهات الحكومية والقطاع الخاص والقطاع غير الربحي ورجال الأعمال والخبراء المختصين في مختلف التخصصات بما يساهم في الاستفادة وتسليط الاضواء على مفهوم التطوع الاحترافي ونشره لمساندة مختلف الفئات المجتمعية وذلك في عدة مجالات تخصصية وقد تمت الحملة الإعلامية للمبادرة في جميع وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعية وعلى مدار 7 أيام حيث بلغ عدد التفاعل في تويتر أكثر من مليون ظهور للتغريدات في أكثر من حساب وتم نشر 175 تغريدة و 10 مادة على الفيس بوك و 100 مادة على لنكد إن و 5 مواد على اليوتيوب وتغطية سناب حساب العمل التطوعي لجميع الأحداث والفعاليات وذلك من أجل نشر ثقافة العمل التطوعي وتحقيق مستهدفات تشجيع التطوع.

أرقام مبادرة "تطوع بخبرتك":

60 متطوعاً ومتطوعة من الخبراء من بينهم 12 من أصحاب السمو والمعالي شاركوا بالتطوع



400+ مستفيد ومستفيدة



12 لقاء جماهيري



3 جلسات حوارية



6 ورش تدريبية



200+ استشارة فردية



يوم التطوع السعودي والعالمي

تم تفعيل يوم التطوع السعودي والعالمي تحت شعار (عطاء وطن) بحضور صاحب السمو الملكي الأمير عبدالعزيز بن سلمان آل سعود ومعالي الوزير المهندس أحمد بن سليمان الراجحي وعدد من أصحاب السمو والمعالي والسعادة وأعضاء اللجنة الوطنية للعمل التطوعي والمهتمين بمجال العمل التطوعي من مختلف القطاعات حيث اشتمل الحفل على عدد من الفقرات بداية بالاستقبال في معرض آفاق العمل التطوعي حيث اشتمل المعرض على جميع الإنجازات التطوعية في جميع المجالات واشتملت فقرات الحفل على كلمة معالي الوزير و لقاء جماهيري مع صاحب السمو الملكي عبدالعزيز بن سلمان آل سعود و عدد من قصص النجاح للمتطوعين وأكثر من عرض مرئي عن التطوع ومنجزاته والفعاليات التي تمت والمبادرات التي اطلقت وبعض تجارب المتطوعين وتم مع ذلك اليوم تنفيذ العديد من الفعاليات في أكثر من جهة ومدينة وذلك من أجل تحقيق مستهدفات تشجيع العمل التطوعي.

أرقام ومنجزات فعاليات يوم التطوع السعودي والعالمي:

1. تنفيذ أكثر من 450 فعالية
1. عدد الجهات المشاركة في الفعاليات 450 جهة
1. عدد المناطق والمدن 13 منطقة وأكثر من 150 مدينة
1. عدد المتطوعين المشاركين في الفعاليات تجاوز 40 ألف متطوع
1. عدد حضور الحفل أكثر من 300 شخص

مبادرة ازرع أثر

1. ضمن تفعيل مبادرة السعودية الخضراء التي أطلقها سمو ولي العهد انطلقت مبادرة -أزرع أثراً- الهادفة إلى زراعة أكثر من 4000 شجرة حيث دشنت المبادرة سعادة وكيل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أ. أحمد الماجد وتم إقامة المبادرة لمدة يومين في مبنى وزارة العمل مخرج 9 وشارك في المبادرة على مدار اليومين 200 متطوع ومتطوعة من منسوبي الوزارة وذلك لنشر ثقافة العمل التطوعي وتفعيل روح التعاون بين المتطوعين والمساهمة في تحقيق مستهدفات تشجيع العمل التطوعي

دليل آلية حساب القيمة الاقتصادية

آلية حساب القيمة الاقتصادية عن طريق منصة العمل التطوعي حيث توفر المنصة مؤشرات قياس أساسية ومن ضمنها القيمة الاقتصادية عن طريق المعادلة الموجودة في المنصة من خلال المجالين التطوع العام والتطوع الصحي

تحقيق مستهدفات مؤشرات العمل التطوعي حتى 23 ديسمبر 2021 (عدد المتطوعين / الفرص التطوعية / الساعات التطوعية / القيمة الاقتصادية من التطوع)

عدد المتطوعين والمتطوعات في المملكة العربية السعودية إلى (484,251) متطوعًا ومتطوعة بينما المستهدف المخطط هو (360 ألف) متطوع ومتطوعة.



عدد الفرص التطوعية 242,805 فرصة تطوعية بينما كان المستهدف 160,000 فرصة



عدد الساعات التطوعية بلغ أكثر من 35,778,922 ساعة تطوعية



القيمة الاقتصادية للتطوع تم تحقيق 57,42 ريال للساعة بينما كان ال مستهدف 17 ريال للساعة



منجزات المنصة الوطنية للتبرعات

المنصة الوطنية للتبرعات (تبرع)

وهي منصة وطنية إلكترونية موجهة للمساهمين بأعمال الخير تسعى لتمكين الجمعيات الأهلية من تحقيق اثر اعمق من خلال تسهيل عمليات تمويل مشاريعهم الخيرية بطريقة التمويل الجماعي من المتبرعين.

والتالي اهم إنجازات المنصة الوطنية للتبرعات حتى 23 ديسمبر 2021 :

1. تجاوز إجمالي عدد عمليات التبرع الناجحة أكثر من **1.36 مليون** عملية تبرع تم من خلالها إغلاق أكثر **1175** فرصة ومشروع تبرعي بالإضافة لفرص التبرع الدائمة.
1. استقطاب أكثر من **10** كفاءات نوعية من اصحاب الخبرة في مجال التبرعات الإلكترونية وسوق منصات التبرع ساهم وجودهم في تحقيق هذا النمو الايجابي خلال نتائج الربع الاخير من السنة، بالإضافة إلى وجود 13 مرشح إضافي تمت استكمال اجراءات

المقابلات والترشيح لهم وهم جاهزون لمرحلة تقديم العروض الوظيفية.

1. اطلاق أكثر من **22** خدمة نوعية جديدة ومن ضمنها خدمة الاستقطاع الشهري بالإضافة للتحسينات الدورية في تجربة المستخدم.
1. ارتفع عدد الجمعيات الى **1258** جمعية مستفيدة من المنصة.
2. اطلاق خدمة المتاجر الالكترونية لتمكين الجمعيات الاهلية من امتلاك متاجرها الخاصة وجعل عمليات التبرع اكثر سرعة وكفاءة.

احصائيات وأرقام المنصة الوطنية للتبرعات :

عدد فرص التبرع 976



عدد الجمعيات الشريكة 927



عدد الشركاء اكثر من 20 شريك



متوسط المساهمة الفردية 128 ريال



اعلى عملية تبرع 228 الف ريال



اجمالي عدد الفرص المطروحة 1049 فرصة



عدد المسجلين في المنصة 154894



اجمالي عدد الفرص المفلقة 887



عدد المستفيدين من المنصة اكثر من 3 مليون مستفيد



منجزات التعاونيات

22/ تحديث نظام الجمعيات التعاونية

على ضوء العمل على تطوير البيئة التشريعية والتنظيمية للقطاع التعاوني في المملكة بتمكين الجمعيات التعاونية من القيام بدورها التنموي والاقتصادي والاجتماعي تم العمل على تحديث نظام الجمعيات التعاونية بما يتوافق مع توجه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ورؤية المملكة العربية السعودية، تماشياً مع توجه المملكة في زيادة الشفافية ضمن إجراءات إطلاق الأنظمة واللوائح، تم خلال مرحلة تحديث مواد النظام



بالشكل النهائي العمل على عدة مسارات لإشراك العموم والمهتمين بالقطاع والجهات الحكومية في مراحل تعديل بنود النظام والأخذ بتلك المقترحات في مرحلة إعداد النسخة النهائية من النظام المحدث

نمو إيرادات التعاونيات في المملكة للسنة المالية 2020

نمو عوائد التعاونيات في المملكة بنسبة 40% لكل تعاونية بمعدل إيرادات 4.2 مليون ريال لكل تعاونية

الدليل الاسترشادي للجمعيات التعاونية للقطاع (العام، الزراعة، التجارة)

تم إعداد دليل استرشادي شامل ورفعته عبر موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي يعد من أهم المبادرات التي توضح الأنظمة والأطر والآليات التي تدعم التعاونيات في تأسيس وتشغيل وتطوير نماذج العمل والتشغيل ورفعته

زيادة السعودية في قطاع التعاونيات

زيادة نسبة السعودية 11% في عام 2021 لمجمل التعاونيات في المملكة

زيادة عدد التعاونيات في القطاعات الناشئة

زيادة في عدد التعاونيات في القطاعات الناشئة بالمملكة بنسبة بلغت 31% في عام 2021

إعادة هيكلة مجلس إدارة مجلس الجمعيات التعاونية

تم استحداث فئات التمثيل في مجلس إدارة مجلس الجمعيات التعاونية وإعادة هيكلة مجلس إدارة مجلس الجمعيات التعاونية

زيادة أعضاء التعاونيات

زيادة أعضاء التعاونيات في المملكة بنسبة 15% بواقع عدد إجمالي وصل إلى 59,136 في عام 2021

زيادة مساهمة قطاع الجمعيات التعاونية في سوق العمل

زيادة عدد الموظفين والأعضاء المنتجين في التعاونيات بنسبة 44% بواقع عدد إجمالي 5,023 موظف وعضو منتج في عام 2021

زيادة عدد الجمعيات التعاونية

زيادة عدد التعاونيات في المملكة العربية السعودية بنسبة 12% بواقع عدد إجمالي (328) حتى نهاية شهر نوفمبر

تأسيس الإدارة العامة للجمعيات التعاونية

إنشاء الإدارة العامة للجمعيات التعاونية تسعد الإدارة وطاقمها بالمساهمة في تطوير القطاع التعاوني وتعزيز العمل التعاوني وتطوير إجراءات وحوكمة الجمعيات التعاونية والإشراف على جميع متطلبات الجمعيات التعاونية وضمان تسجيلها ورسم خطط استراتيجية تسعى للتطوير القطاعي والمناطقى وتحديد الأولويات الاقتصادية والاجتماعية والعمل على حل مشاكل و تطوير أداء الجمعيات التعاونية

منجزات المسؤولية الاجتماعية

إطلاق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات

استراتيجية شاملة للمسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة تغطي ست ركائز أساسية وهي الشراكات والحوكمة، والأنظمة واللوائح، والتخطيط الوطني، والمحفزات، والتوعية وتطوير القدرات، والرصد والقياس وذلك لوضع بنية تحتية وإطار تنظيمي وتشغيلي لتحقيق المستهدفات من "تعزيز قيام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية".

- اعتماد تشكيل لجنة تُعنى بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، برئاسة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وعضوية ثلاثة عشر ممثلاً عن الجهات الحكومية ذات العلاقة، وممثلين عن القطاع الخاص. وذلك لتنظيم وتمكين وتحفيز المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات وذلك ضمن مستهدفات استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات أحد مخرجات هدف تعزيز قيام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية
- عقد أولى اجتماعات لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات والتي تهدف إلى وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج وتحفيز الشركات والمؤسسات على ممارسة أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والمساهمة في القطاع غير الربحي بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، ودعم تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات ذات الصلة، والعمل على إبراز المساهمات الاجتماعية للشركات والمؤسسات.
- تغطية جميع مناطق المملكة بتحقيق مستهدف اكتمال تواجد إدارة المسؤولية الاجتماعية بكافة فروع الوزارة. وبهدف تعزيز قيام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية وتحقيق مستهدفاتها للوصول لنهج تنموي أكثر استدامة، تم تأسيس وإطلاق إدارة المسؤولية الاجتماعية بفروع الوزارة. كما ان تأسيس إدارة للمسؤولية الاجتماعية في منطقة نجران سوف يخلق بيئة تنظيمية للأعمال الاجتماعية وتحقيق الشراكات الفاعلة بين القطاع العام والخاص وغير الربحي، بالإضافة إلى العمل على تفعيل استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات في كافة مناطق المملكة والتي اطلقها معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد الراجحي.

- تأسيس فريق عمل مشترك على مستوى دول مجلس التعاون وعقد الاجتماع الاول يوم الاربعاء 24 فبراير 2021، حيث تركز اعمال الفريق على ابتكار حزم محفزات القطاعات الحكومية للشركات نظير مساهمتها المجتمعية. وتستهدف اعمال الفريق القطاع الخاص بشكل عام لتحفيزه على نمو نسبة الشركات المساهمة في المسؤولية الاجتماعية. كما سيؤثر ذلك على توحيد الجهود وتعظيم أثر المحفزات على مستوى دول مجلس التعاون وبالتالي زيادة المساهمات المجتمعية.
- وتتضمن المذكرة وضع برامج مشتركة لرفع الوعي من خلال برامج ذات محتوى تعليمي وتوعوي لتعميق أثر المسؤولية الاجتماعية للمجتمع التعليمي.
- تشكيل لجنة للمسؤولية الاجتماعية على مستوى منطقة الرياض بعضوية امانة المنطقة وفرع الوزارة وامانة الرياض والغرفة التجارية بالرياض. حيث يساعد هذا المنجز على توحيد الجهود والمساعي في تفعيل اعمال وبرامج المسؤولية الاجتماعية في منطقة الرياض
- توقيع عدة اتفاقيات في فرع منطقة حائل لتقديم برامج في المسؤولية الاجتماعية وتفعيلها لمستفيدي الفرع وعلى مستوى المنطقة بشكل عام.
- تأسيس لجنة للمسؤولية الاجتماعية في منطقة الحدود الشمالية بقيادة امانة المنطقة وتهدف إلى تعزيز حوكمة منظومة المسؤولية الاجتماعية للشركات وتحقيق مستهدفات مؤشرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في برامج الرؤية وتحقيق المخرجات الرئيسية للاستراتيجية الوطنية للمسؤولية الاجتماعية على مستوى المنطقة.
- تقديم ورشة عمل حول المسؤولية الاجتماعية مع الهيئة العامة للعقار موجهة للشركات في القطاع العقاري وذلك لرفع الوعي حول استراتيجية المسؤولية الاجتماعية في المملكة وتشجيع الشركات في القطاع العقاري لتبني وتقديم مشاريع ومبادرات تنموية تخدم القطاعين التنموي والعقاري، كما حضر الورشة اكثر من 150 شخص من المهتمين في المسؤولية الاجتماعية وممثلين عن شركات في القطاع العقاري
- اطلاق حملة توعوية حول أهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال نشر محتويات مختلفة في منصات التواصل الاجتماعي بالإضافة الى ابراز دور لجنة المسؤولية الاجتماعية والمهام المناطة بها، حيث استهدفت الحملة الإعلامية كافة المجتمع.
- بدء العمل مع وزارة التعليم في مبادرة مأسسة المسؤولية الاجتماعية في الجامعات السعودية بما يخدم هدف الرؤية
- عقدت الإدارة العامة للمسؤولية الاجتماعية ورشة عمل بحضور مدراء المسؤولية الاجتماعية بفروع الوزارة بالمناطق بهدف مراجعة أهداف المسؤولية الاجتماعية لعام 2022م، وتنسيق الجهود لبناء علاقات فاعله مع فروع الجهات الحكومية بالمناطق، وتمكين شركات القطاع الخاص من تقديم مساهمات اجتماعية ذات اثر إيجابي فاعل في المجتمع، ودعم

- الجهود العالمية لتحقيق اهداف التنمية المستدامة وتبني الاستدامة في ممارسات الشركات.
- المشاركة بتوضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجية الوزارة للمسؤولية الاجتماعية، في ورشة عمل تبادل الخبرات والذي تنظمه جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل بالتعاون مع مجلس المنطقة الشرقية للمسؤولية الاجتماعية
- عقدت الإدارة العامة للمسؤولية الاجتماعية بفرع الرياض بالتعاون مع جامعة الملك سعود دورة تصميم المشاريع الريادية للاخصائيين و الباحثين الاجتماعيين

منجزات تنمية القطاع غير الربحي

إطلاق المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

تأسيس جهة وطنية مستقلة ومختصة من أجل قيادة وتشغيل القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية وسوف يؤدي هذا المركز دوراً رئيسياً في إعادة تحديد أدوار ومسؤوليات جميع أصحاب المصلحة والمؤسسات المرتبطة بالقطاع غير الربحي في المملكة ونقل خدمات التنمية المقدمة من الوزارة إلى المركز مما يسهم في نمو القطاع غير الربحي

صدور تنظيم المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

أصدر مجلس الوزراء قرار تنظيم المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ليكون الجهة المسؤولة عن كافة أعمال القطاع غير الربحي ويرتبط المركز مباشرة بمجلس الوزراء وله الاستقلالية الإدارية والمالية

إصدار 142 ترخيص متجر إلكتروني

إصدار ترخيص متجر إلكتروني للجمعيات الأهلية لعرض برامجها يمكن الجمعية من جمع التبرعات عبر المتجر الإلكتروني الخاص بها، وتمكين الجمعية للعمل على الاستدامة المالية

تصميم السياسات العامة لمجلسي الجمعيات والمؤسسات الأهلية

صياغة الإطار العام للمجالس التي يوضح الأهداف الوطنية والتقاطعات في الأدوار ما بين المجالس، وضع نظام حوكمة يسهم في فاعلية أداء المجالس.

مؤشر مساهمة منظمات القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي

تحقيق المستهدف في مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي من خلال المنظمات غير الربحية، حيث تم تحقيق نسبة (0.47%) تفوق المستهدف للسنة المالية 2019م (0.40%).

زيارات الحوكمة للمنظمات غير الربحية – المرحلة الثالثة

تم الانتهاء من تنفيذ 2500 زيارة حوكمة للمنظمات غير الربحية بناءً واعتماداً على معايير الحوكمة المعتمدة وإصدار تقارير لهذه الزيارات وإصدار تقرير ختامي يعكس واقع المنظمات غير الربحية

دليل آلية حساب القيمة الاقتصادية

آلية حساب القيمة الاقتصادية عن طريق منصة العمل التطوعي حيث توفر المنصة مؤشرات قياس أساسية ومن ضمنها القيمة الاقتصادية عن طريق المعادلة الموجودة في المنصة من خلال المجالين التطوع العام والتطوع الصحي

مؤشر نسبة النمو في المنظمات غير الربحية

تم تحقيق المؤشر وذلك من خلال تأسيس 3040 منظمة أهلية بنسبة تجاوزت 86.3% حيث تم تجاوز مستهدف عام 2021 بأكثر من 30%

الانتهاء من بناء وإطلاق تصنيف للجمعيات والمؤسسات الأهلية متوافق مع ISIC4 والربط الإلكتروني مع الجهات المشرفة فنياً

يعتبر هذا المنجز ممكن لإتاحة الفرصة لجميع المهتمين في القطاع غير الربحي من خلال بناء وإطلاق أكثر من 120 تصنيف فرعي تخصصي يتوافق مع جميع الاحتياجات التنموية

مؤشر نسبة المنظمات غير الربحية المتخصصة التي تدعم الأولويات التنموية

تم تحقيق المؤشر من خلال التركيز على إنشاء الجمعيات المتخصصة التي تدعم الأولويات التنموية والتي تغطي الاحتياجات المجتمعية بنسبة 67.20%

وعدد الجمعيات المتخصصة 1309 وكذلك تجاوز مستهدف عام 2021 بأكثر من 13%

طرح مسار تدريبي للمنظمات غير الربحية

مسار تدريبي على منصة دروب لتمكين المنظمات غير الربحية في مجالات تخدم تنفيذ الخدمات الحكومية

المنصة المحاسبية

أطلقت وكالة تنمية المجتمع المنصة المحاسبية للمنظمات غير الربحية الواقعة تحت إشراف الوزارة، ويتم من خلال هذه المنصة ربط كافة الأطراف ذات العلاقة (الوزارة-المكاتب المحاسبية-الجمعيات) لربط عملية مراجعة الحسابات والتقارير المالية. مما يمكن المنظمات من إبداء الملاحظات على تقاريرها المالية وتحديد جوانب القوة والضعف في أداءها المالي مما يعود عليها بالمنفعة وترشيدها للاستخدام الأمثل لمواردها المالية مما يحقق لها الاستدامة المالية. بالإضافة إلى حفظ وتحليل البيانات المالية للمنظمات خلال أكثر من عام لقياس الأداء من خلال لوحة المؤشرات المالية.

تقرير حوكمة المنظمات غير الربحية

نشر تقرير حوكمة المنظمات غير الربحية ونشره عبر برامج التواصل الاجتماعي وإطلاق وسم «قد الثقة» لترويج التقرير

تحقيق المستهدف لمؤشر نسبة الانفاق التنموي من إجمالي انفاق القطاع غير ربحي

تم تحقيق المستهدف لمؤشر نسبة الانفاق التنموي من إجمالي انفاق القطاع غير ربحي بما نسبته 69.4% لعام 2020م وسيسهم هذا الإنجاز في تطوير عملية الأسناد وتوعية المنظمات في القطاع غير الربحي وتأهيلها وتحفيز الجهات الحكومية وإيضاح كيفية مساهمة الإسناد في النهضة الاقتصادية والاجتماعية.

تحقيق مانسبته 0.54 من نسبة مساهمة المنظمات غير الربحية في الناتج المحلي

تم تحقيق مانسبته 0.54 من نسبة مساهمة المنظمات غير الربحية في الناتج المحلي الإجمالي لعام 2020م وسيسهم هذا الانجاز في رفع مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي بشكل ملحوظ

تحقيق المستهدف لمؤشر امتثال منظمات القطاع غير الربحي

تم تحقيق المستهدف لمؤشر امتثال منظمات القطاع غير الربحي لمعايير الحوكمة المفعول بما نسبته 82% لعام 2020م وسيسهم هذا الانجاز في ضمان التزام المنظمات غير الربحية بالأنظمة واللوائح التنفيذية .

اعتماد رخصة مكين

تم الانتهاء من اعتماد رخصة مكين والذي يساهم في تحديد مجموعة من معايير الكفايات الأساسية لأعضاء مجالس الإدارة في الجمعيات الأهلية بما يضمن أهليتهم لعضوية مجالس الإدارة بالجمعيات الأهلية وتحسين أداء ومخرجات الجمعيات الأهلية كي تكون أكثر كفاءة وفعالية وتنافسية.

إنهاء أعمال لجنة الإسناد الخدمات الحكومية للقطاع غير الربحي

تم إنهاء أعمال لجنة إسناد الخدمات الحكومية للقطاع غير الربحي و الرد على الأمر السامي بالمحضر النهائي موقع من كافة الجهات حيث أن اللجنة شكلت بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 413 بتاريخ 17/06/1441 هـ و تم الانتهاء من أعمال اللجنة التي كانت تهدف الى نماذج تحديد الخدمات و التواصل مع الجهات الحكومية لحصر الخدمات الحكومية الممكن اسنادها الى الجهات غير الربحية كما كلفت اللجنة المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحية الى المتابعة مع الجهات الحكومية و تحديث الخدمات الحكومية بشكل دوري

مؤشر مساهمة منظمات القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي

تحقيق المستهدف في مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي من خلال المنظمات غير الربحية، حيث تم تحقيق نسبة (0.47%) تفوق المستهدف للسنة المالية 2019م (0.40%).

تأسيس فريق عمل مشترك على مستوى دول مجلس التعاون

الانتهاء من تأسيس فريق عمل مشترك على مستوى دول مجلس التعاون وعقد الاجتماع الأول يوم الأربعاء 24 فبراير 2021، حيث تركز أعمال الفريق على ابتكار حزم محفزات القطاعات الحكومية للشركات نظير مساهمتها المجتمعية. وتستهدف أعمال الفريق القطاع الخاص بشكل عام لتحفيزه على نمو نسبة الشركات المساهمة في المسؤولية الاجتماعية. كما سيؤثر ذلك على توحيد الجهود وتعظيم أثر المحفزات على مستوى دول مجلس التعاون وبالتالي زيادة المساهمات المجتمعية.

نبذة عن منظومة الدعم والاعانات الاجتماعية

شكلت لجنة وزارية ترأس منظومة مخصصة تتولى إدارة وتطوير برامج الدعم والاعانات الاجتماعية في المملكة تحت مظلة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية في تاريخ 23-5-1442هـ بموجب البرقية الصادرة من الديوان الملكي رقم 28583 يتألف من اللجنة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعضوية كل من أصحاب المعالي وزراء (الصحة، والبيئة والمياه والزراعة، والإسكان، والمالية، والاقتصاد والتخطيط، والتعليم، والنقل)

أبرز إنجازات منظومة الدعم والاعانات الاجتماعية

نظام الضمان الاجتماعي الجديد

- الاعتماد النهائي للائحة التنفيذية لنظام الضمان الاجتماعي الجديد (حذف- تم ذكره في الفقرة 76 صدور نظام الضمان الاجتماعي

صدر بالمرسوم الملكي الكريم رقم (م/32) وتاريخ 2/4/1442هـ الموافق (19 نوفمبر 2019م)، ويهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى الآتي: رسال الوسائل والتدابير اللازمة لمعالجة حالات الفقر في المجتمع، وضمان حد أدنى من الدخل يلبي الاحتياجات الأساسية لكل مستفيد من خلال تقدير الحد الأدنى المحتسب للمعاش وتقديم الدعم المناسب وتقديم الدعم والحماية الاجتماعية للمستفيدين مع مراعاة الأكثر احتياجاً والأكثر استحقاقاً وتمكين المستفيد من تحقيق الاستقلال المالي والتحول إلى شخص منتج من خلال التأهيل والتدريب، ووضع الآليات التي تضمن مساعدة المستفيدين في حال الأزمات والكوارث.

- اللائحة التنفيذية لنظام الضمان الاجتماعي

اعتمدت اللائحة بموجب قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (192891) وتاريخ 25/10/1442هـ الموافق (6 يونيو 2021م)، وتهدف إلى تحقيق العدالة وشمول المستفيدين الأكثر احتياجاً، وتحث المستفيدين القادرين على العمل الالتزام بالبحث عن عمل والالتحاق بالفرص الوظيفية المقدمة له من صندوق تنمية الموارد البشرية وغيرها، كما حثت اللائحة المستفيدين الالتزام بالفحص الطبي السنوي والتحاق أطفالهم بالتعليم لغرض حمايتهم الاجتماعية



اجتماعات الدورة الـ (41) لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب ومنتدى إدارة التحولات الاجتماعية (MOST) لوزراء الشؤون الاجتماعية العرب:

استضافت المملكة العربية السعودية اجتماعات الدورة الحادية والأربعون لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب والمجالس الوزارية العربية المعنية بالقطاعات الاجتماعية يسبقه تنظيم المؤتمر والمنتدى الوزاري حول برنامج إدارة التحولات الاجتماعية (MOST) لوزراء الشؤون الاجتماعية العرب يومي الأربعاء والخميس الموافق 22 و23 ديسمبر في مدينة الرياض، تحت عنوان «الآثار المتباينة لجائحة كوفيد-19: رسم مسارات التعافي للمنطقة العربية ودعم الفئات الضعيفة والهشة في الأوبئة والأزمات». وترأس المجلس معالي وزير العمل والتنمية الاجتماعية وبمشاركة (18) وزير من وزراء الشؤون الاجتماعية العرب ورئيس المكتب التنفيذي في جمهورية مصر العربية وما يقارب (100) من الخبراء الممثلين للدول والمنظمات العربية والإقليمية والدولية.

كما ترأس معالي وزير العمل والتنمية الاجتماعية الوفد المشارك في المؤتمر والمنتدى الوزاري (MOST) وضم الوفد الرسمي إلى جانب معاليه كلاً من: معالي النائب لقطاع التنمية الاجتماعية وأصحاب السعادة من الوكلاء المعنيين في القطاع وكذلك الأمين العام لمجلس شؤون الأسرة والرئيس التنفيذي لهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

اصدار الدليل الاجرائي لنظام الضمان الاجتماعي

ويشمل على الاجراءات المفصلة لتنفيذ أحكام اللائحة التنفيذية لنظام الضمان الاجتماعي ، ويهدف الى دعم موظفي الوزارة المعنيين بتنفيذ النظام الى فهم الخطوات الرئيسية وفهم سير العمليات الرئيسية في رحلة مستفيد الضمان الاجتماعي بدءاً من مرحلة تقديم الطلب للحصول على معاش الضمان الاجتماعي وصولاً الى المتابعة المستمرة للمستفيد.

الاعتماد النهائي لللائحة التنفيذية لنظام الضمان الاجتماعي الجديد

ضمن جهود مبادرة «تعديل نظام ولائحة الضمان الاجتماعي وتطوير محفزات تمكن المستفيدين للاندماج في سوق العمل واستحداث لوائح تنظيمية تعنى بتحقيق التكامل بين الجهات المعنية بالتمكين» الاعتماد النهائي لللائحة التنفيذية لنظام الضمان الاجتماعي الجديد، وهي من المعالم الرئيسية للمبادرة التي تهدف إلى تفسير وتوضيح الأحكام والإجراءات التي أحالها النظام لللائحة، لضمان وصول الدعم للمستحقين وآلية استمراره بتحقيق الشروط والالتزامات على المستفيدين من النظام

64,635

أعداد من تم تمكينهم عبر التدريب

12,917

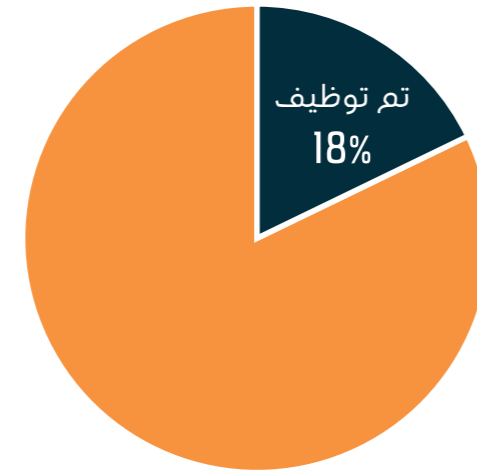
أعداد من تم تمكينهم عبر ريادة الأعمال

64,710

أعداد من تم تمكينهم عبر التوظيف

تم إطلاق خدمة التمكين عن بعد "تيلي تمكين" Tele Tamkeen في عام 2021 م .

والتي من خلالها تقدم الخدمة للمستفيدين عن طريق تقديم خدمات التمكين من توجيه و تدريب ومقابلات وظيفية من خلال منصات الاجتماعات الافتراضية والهاتف والبريد الالكتروني



تدريب 30939 مستفيد ضمان اجتماعي

تم تحقيق مستهدف عام 2021 من خلال تدريب عدد 30939 مستفيداً من الضمان الاجتماعي حول المملكة من أصل 21521 والتي تهدف إلى تطوير حلول وبرامج وادوات تخدم تحول المستفيدين من الاعتماد على الدعم المادي من الوزارة إلى مستفيدين قادرين على الإنتاج وتزويدهم بالممكنات التي تساعدهم في الاعتماد على الذات.



تنمية الجوانب الأخلاقية والسلوكية والمهنية وتعزيزها للقائمين على البحث الاجتماعي.

انشاء اكثر من 138 قسم للتمكين في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية وتكريس أكثر من 1638 أخصائي تمكين يقومون بعملهم لتمكين فئة مستفيدي الضمان وتوجيههم نحو مسار التمكين المناسب لهم

توقيع 10 اتفاقيات وشراكات مع القطاع الخاص والجمعيات لدعم مستفيدي الضمان الاجتماعي.

منصة الدعم والحماية الاجتماعية

أنشأت منصة الدعم والحماية الاجتماعية تحت مظلة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية بهدف تقديم طريقة موثوقة وسهلة تمكن المستفيدين من الوصول لبرامج الدعم الحكومية من خلال إضافة برامج متعددة داخل منصة موحدة باستخدام ملف تعريف وسجل اجتماعي موحد للمستفيد، ويستطيع المستفيد التقدم لأي برنامج دعم ثم يخضع كل مستفيد لإجراء التحقق من الاستحقاق لهذه البرامج وإجراءات أخرى مثل إجراء الدفع الآمن والتمكن من التعامل مع الاعتراضات والشكاوى عبر المنصة

دراسة وتحليل اثر برنامج دعم حليب الأطفال ومن ثم تحديد الية الاستحقاق وطريقة الدفع، حيث تم تحديد المسار المناسب لتفعيل القرار السامي الكريم وتحديد مقدار الدعم المناسب لتخفيف العبء المالي المترتب من رفع الدعم

حصر البيانات التفصيلية الخاصة بالبرامج التي تدرج تحت نطاق الدعم والاعانات الاجتماعية من اكثر من 20 جهة معينة وذلك من خلال تعبئة استبيان يحتوي على 40 سؤال لتشكيل صورة شاملة وتقييم كل برنامج

تصميم منصة الدعم والحماية الاجتماعية السعودية وربطها مع 13 جهة معينة واطلاق نظام الضمان الاجتماعي المطور من خلالها وذلك بالتزامن مع رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الرقمي الذي يهدف الى تطوير البنية التحتية الممكنة للقطاع العام بالتركيز على التميز في الأداء الحكومي وتعزيز التنمية المجتمعية

تقديم المسودة الأولى لاستراتيجية الدعم والاعانات الاجتماعية الى اللجنة الوزارية الاستراتيجية وجاري العمل على معالجة جميع ملاحظات اللجنة وتفصيل الاستراتيجية للتسليم

تنصيف ما يعرف بالدعم الاجتماعي وتطوير منهجية مراجعة الانفاق الاجتماعي بما يتضمن دراسة الميزانيات المتعلقة ببرامج الدعم والاعانات الاجتماعية والخروج بمبادرات لتحسين الانفاق الاجتماعي

اصدار دليل الزيارات المنزلية للبحث الاجتماعي

تم العمل عليه بالتعاون مع البنك الدولي ويشمل على ما يجب على الباحث الاجتماعي الالتزام به خلال القيام بالزيارة المنزلية للأسرة المستفيدة من الضمان الاجتماعي ويشمل على آليات تعبئة الاستمارة الخاصة بقياس القدرة المالية وكيفية تقصي الاحتياج الاجتماعي لتلك الأسرة

اصدار ميثاق آداب وسلوك الباحث الاجتماعي

ويشمل على القيم الأساسية لمهنة الباحث الاجتماعي والضوابط التي يجب على الباحث الالتزام بها تجاه الأسر التي يزورها والباحثين الاجتماعيين الآخرين و جهة العمل ويهدف الميثاق الى التالي:

- تنظيم الممارسة المهنية، وضبطها، وتقديم خدمة أفضل .
- ضمان حقوق المستفيدين .
- حماية حقوق الباحثين الاجتماعيين .
- الارتقاء بالمهنة والمنتسبين لها .

نظرة عامة على المشاريع

- مشروع الشراكة مع القطاع الثالث لزيادة التغطية الجغرافية لجهات الحماية الاجتماعية يهدف إلى توسيع خدمات الحماية الأسرية وتغطية جميع المناطق الجغرافية، مع مراعاة تخفيض تكاليف إنشاء مراكز الحماية ورفع كفاءة الخدمات، وبناءً عليه تهدف هذه المبادرة إلى بناء شراكات مع القطاع الثالث (11 مركز حماية، 7 دور إيواء) وذلك لإنشاء فروع لتقديم خدمات الحماية الأسرية في مناطق مختلفة من المملكة.
- مشروع تمكين الأيتام ذوي الظروف الخاصة من الاستقلال يهدف إلى تأهيل وتمكين عدد 500 يتيم من ذوي الظروف الخاصة وتقديم الدعم والمساندة لهم من (الذكور والإناث) الراغبين في الاستقلالية التامة عن الخدمات الرعوية، وذلك عن طريق التأهيل والتدريب لسوق العمل ورفع جودة الممكنات بدعم المشاريع والإلحاق بالوظائف الداعمة والممكنة لاستقلاليتهم بعمر التمكين والعمل على تملكهم مساكن لدمجهم في المجتمع تمهيداً لإغلاق البيوت الاجتماعية.
- مشروع قياس أثر وتحسين كفاءة الإنفاق على برامج الرعاية الاجتماعية يهدف إلى تطوير إمكانات الوزارة في قياس وتحليل أثر الإنفاق على البرامج الاجتماعية، لهدف ترشيد فعالية الإنفاق على الفئات المستحقة والتأكد من كفاءتها سوف تساهم المبادرة في تحقيق الهدف الاستراتيجي عن طريق قياس رضا المستفيدين من الخدمات الاجتماعية كذلك عن طريق قياس معدل الإنفاق على برامج الرعاية الاجتماعية
- مشروع تعديل نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية يهدف إلى تمكين الجمعيات والمؤسسات الأهلية من القيام بدورها التنموي، والمساهمة في تحقيق القطاع غير الربحي للمستهدفات الوطنية بالمملكة والذي يساهم في تحقيق المملكة لمراكز متقدمة في المؤشرات الدولية وبما يتماشى مع أسس ومعايير الحوكمة الحديثة، وذلك استرشاداً بأفضل الممارسات العالمية.
- مشروع بناء وتطوير وصيانة البوابة الوطنية للتطوع المشروع عبارة عن تصميم وبناء وتطوير بوابة وطنية للتطوع تقوم بتوفير عدة حسابات للجهات والمتطوعين يتم خلالها طرح فرص تطوعية واستقطاب المتطوعين واحتساب عدد ساعات التطوعية وتوثيقها ومنح المتطوع شهادة إلكترونية
- مشروع بناء منصة إلكترونية لتمكين مستخدمي الضمان من سوق العمل يهدف إلى بناء وتنفيذ نظام متكامل لتمكين وإدماج المستفيدين في سوق العمل، ويتضمن تطوير نظام الحاسب الآلي لأتمته نظام تمكين وإدماج المستفيدين بما فيها إيجاد منصة إلكترونية موحدة تقدم كافة خدمات التمكين للمستفيدين بالاستفادة من الأدوات والآليات اللازمة لفرز المستفيدين من حيث القدرة على العمل

الدروس المستفادة

- عدم وضوح نطاق المشاريع عند الطرح، لذا لابد من تحديد نطاق المشروع بشكل واضح ودقيق وأخذ الموافقات من أصحاب المصلحة قبل بدء طرح المشروع.
- تأثير جائحة كورونا على سير عمل المشاريع عند تنفيذ الدورات التدريبية الحضورية، ينصح بدراسة وإدراج خطط بديلة لتنفيذ الدورات التدريبية في حال وجود أي خطر قادم في جدول الكميات (مثال: دورات تدريبية ميدانية / أونلاين في حال وجود عائق) وتحديد عدد الدورات والورش لكل جزء
- تطبيق نظام الضمان المطور سيكون ملزم للمستفيدين بالتمكين مما يحتم زيادة الفرص المتاحة، وتظهر أهمية التنسيق مع شركاء التمكين والخروج بحلول ابتكارية تخدم المستفيدين
- عدم توفر /إدراج معايير مفصلة من أصحاب الاختصاص في مجال التواصل المؤسسي والوكالة لقبول المخرجات، لضمان اعتماد المخرجات في الوقت المحدد دون تأثير شخصي من أصحاب الاختصاص فلا بد من وضع معايير دقيقة وواضحة لقبول كل مخرج.
- عدم توفر قائمة توضح الجهات المعنية ببلاغات العنف الأسري وتوضيح نطاق عملها، لذا يجب حصر قائمة الجهات المنفذة فيما يخص بلاغات العنف الأسري والتأكد من نطاق عمل الجهات قبل طرح المنافسة.





قطاع الخدمة المدنية



وتم العمل على تحقيق المستهدفات من خلال وكالات القطاع:

1 - وكالة إدارة رأس المال البشري:

تعمل الوكالة على تطوير الجوانب التنظيمية التشريعية المتعلقة بالوظائف والموظفين الحكومية كمراجعة وتطوير الأنظمة والسياسات والتعويضات للموارد البشرية. كما تدعم العمليات التنفيذية للموارد البشرية الحكومية كإدارة الأداء وتصنيف وتقييم الوظائف وما يتعلق بالترقيات والتوظيف والاحلال وإعادة التوجيه والبيانات الوظيفية. وتحتوي الوكالة على 5 إدارات عامة وفق الهيكل التنظيمي تقوم بطوير وتنفيذ مبادراتها وهي: الإدارة العامة للأنظمة واللوائح الوظيفية، والإدارة العامة للرواتب والبدلات، والإدارة العامة لدعم إدارات الموارد البشرية، والإدارة العامة لإدارة الأداء والإدارة العامة لتصنيف وتقييم الوظائف.

2 - وكالة تطوير رأس المال البشري:

تقوم الوكالة بكل ما يتعلق من أعمال التي من شأنها تطوير رأس المال البشري في القطاع الحكومي كالتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، إدارة عملية تحول إدارات الموارد البشرية في الجهات الحكومية، تطوير بيئة العمل والارتباط الوظيفي في القطاع الحكومي، وتطوير وتدريب الموارد البشرية. ويتم تحقيق ذلك عبر عدد من المبادرات والمشاريع التي تشرف عليها الإدارات العامة ضمن الوكالة. وتتكون الوكالة من 5 إدارات عامة وفق الهيكل التنظيمي وهي: الإدارة العامة لاستراتيجية وتحول الموارد البشرية، الإدارة العامة لثقافة وبيئة العمل والارتباط الوظيفي، الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي للقوى البشرية، الإدارة العامة للتعليم المستمر، الإدارة العامة لتنمية وتطوير الكوادر البشرية.

نظرة عامة على معالم قطاع الخدمة المدنية

يعمل القطاع على الاشراف وتطوير وتنظيم كل ما يتعلق بوظائف الخدمة المدنية سواء من:

- جوانب تنظيمية مثل اعداد وتطوير ومراجعة الانظمة واللوائح وسلام الرواتب.
 - عمليات تنفيذية للموارد البشرية لموظفي الخدمة المدنية مثل إدارة الأداء والاشراف على عمليات التوظيف والتعاقد وغيرها.
 - عمليات تطويرية لرأس المال البشري وتشمل تطوير وتدريب الموظفين الحكوميين بالإضافة الى رفع مستوى بيئة العمل وقياس نضج الموارد البشرية لدى الجهات الحكومية.
- ويتم تحقيق ذلك عبر تنفيذ عدد من المبادرات والمشاريع التنظيمية والتطويرية التي من شأنها تحقيق المستهدفات الاستراتيجية.

احصائيات عامة عن موظفي القطاع العام:



520 ألف
41%



734 ألف
59%



1.254 مليون موظف*

* بناء على بيانات منصة الوظيفة العامة

بلغ عدد الموظفين على رأس العمل 1,254 مليون موظف لعام (2021)، حيث بلغ عدد الموظفين الذكور 734 ألف موظف بنسبة 59% من اجمالي الموظفين، كما بلغ عدد الموظفات 520 ألف موظفة بنسبة بلغت 41% من اجمالي الموظفين.

أبرز ما قام به قطاع الخدمة المدنية حيال التعامل مع مستجدات جائحة كورونا خلال عام 2021 م

أطلقت الوزارة عدد من الإجراءات للتعامل مع مستجدات جائحة كورونا فيما يتعلق بالعمل الحكومي، منها:

- تطبيق أسلوب العمل عن بعد في الجهات الحكومية، حيث اظهر فيها موظف القطاع العام خلال تطبيق هذا الأسلوب القدرة على التعامل مع التقنية وانماط العمل الجديدة.
- تطبيق التحصين كشرط لدخول المقرات الحكومية
- إقرار إجراءات للتعامل مع الموظفين غير المحصنين من فايروس كورونا في القطاع العام
- تطبيق التحصين بالجرعة التنشيطية كشرط لدخول المقرات الحكومية

أبرز إنجازات قطاع الخدمة المدنية

عمل القطاع على عدد كبير من المبادرات والمشاريع التحولية خلال عام 2021 والتي حقق من خلالها على عدد من الإنجازات ومن أبرزها ما يلي:

ارتفاع نسبة الارتباط الوظيفي لعام 2020

ارتفعت نسبة الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع العام من 68% لعام 2017 لتبلغ 74% لعام 2020 متجاوزة مستهدف الرؤية 73.5% لنفس العام. وتقوم الوزارة بقياس المؤشر واعداد التقارير الدورية لمستوى ارتباط الموظفين لدى الجهات الحكومية، حيث يسهم القياس الدوري للمؤشر في تطوير بيئة العمل وإيجاد بيئة عمل محفزة ورفع إنتاجية الموظفين. ويعتبر مستوى الارتباط الوظيفي من ضمن مستهدفات الرؤية على المستوى الثالث. كما قامت الوزارة بتكريم الجهات الحكومية الحاصلة على أعلى مؤشرات للارتباط الوظيفي لعام 2020.

إطلاق مشروع العلاقة التعاقدية عند التوظيف الجديد للجهات الحكومية

تم تطوير وإطلاق مشروع العلاقة التعاقدية عند التوظيف الجديد للجهات الحكومية وفق ما هو محدد في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية. حيث صدر التوجيه الكريم باعتماد تطبيق العلاقة التعاقدية وفق نظام العمل عند التوظيف الجديد. ويهدف هذا المشروع الى تغيير ثقافة طالبي العمل والوصول الى سوق عمل متوائم.

تطوير نظام الانضباط الوظيفي واللائحة التنفيذية

تم تطوير وتحديث نظام الانضباط الوظيفي لمواكبة التطوير الإداري الشامل في المملكة وأساليب العمل الحديثة، والذي يعمل على تعزيز المفهوم الشامل للانضباط الوظيفي. ويستهدف النظام المطور حفظ حقوق الجهات والموظفين وضمان تحقيق عدالة أكبر للجميع من خلال اجراءات واضحة وشفافة.

إطلاق البرنامج التدريبي لتأهيل وتطوير مختصي الموارد البشرية

يستهدف البرنامج تطوير وتأهيل مختصي الموارد البشرية في القطاع الحكومي لتمكينهم من الحصول على شهادات احترافية معتمدة في مجالات تطوير المواهب والموارد البشرية والمزايا والتعويضات وقيادة الموارد البشرية. حيث حصل أكثر من 450 مختص من مختصي الموارد البشرية على شهادات احترافية عالمية مثل World at Work, CIPD, ATD. ويهدف البرنامج لرفع مهارات وقدرات ممارسي الموارد البشرية والتي تؤدي إلى رفع كفاءة إدارات الموارد البشرية في القطاع العام.

تأهيل وتدريب شاغلي الوظائف الإشرافية

ضمن مبادرة تطوير كفاءات موظفي القطاع العام، تم اكمال تدريب أكثر من ألف موظف من العاملين على الوظائف الإشرافية عبر 10 برامج تدريبية متخصصة. حيث تهدف هذه البرامج الى رفع كفاءة شاغلي هذه الوظائف من خلال إكسابهم مجموعة من المعارف والقدرات القيادية والإدارية المتناسبة التي تسهم في تحسين إنتاجية موظفي الحكومة

الانتهاء من التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة لعدد من الجهات

تم الانتهاء من التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة لـ 6 وزارات، حيث تهدف المبادرة إلى تحديد الاحتياجات الفعلية للقوى العاملة في الأجهزة الحكومية من خلال تطبيق أفضل الاطر والممارسات المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة في القطاع الحكومي والإشراف على تنفيذها والتي من شأنها رفع كفاءة عمل الأجهزة الحكومية.

إطلاق مشروع تأهيل المتميزين

وهو أحد المبادرات الهادفة الى تمكين الجهات الحكومية من استقطاب الكفاءات المتميزة حديثي التخرج وتأهيلهم من خلال خطط التطوير الفردية ومجموعة البرامج التأهيلية والتي تساهم في اكساب المشاركين المهارات والمعارف النوعية وتساعدهم في انخراطهم في بيئة العمل الحكومي بكفاءة وفاعلية عالية. حيث تم تدريب وتوظيف أكثر من 100 خريج من خلال المشروع.

تحول 8 وزارات من قياس الأداء الى إدارة الأداء

تحولت 8 وزارات من قياس أداء الموظفين إلى إدارة أداء الموظفين. حيث ان الهدف من التحول الى إدارة الاداء هو تعزيز ثقافة الأداء في القطاع العام وربط قياس أداء الموظفين بأهداف ومستهدفات محددة. ويتم ذلك عبر ثلاث محاور: نشر التوعية عن ثقافة الأداء، وتدريب شاغلي الوظائف الاشرافية بطرق قياس الأداء، و أتمتة إجراءات القياس الوظيفي. وتساهم إدارة الأداء في رفع مستوى أداء الأجهزة الحكومية، ونشر ثقافة الأداء، وتحقيق العدالة بين الموظفين، بالإضافة الى تحفيز الموظفين ذوي الأداء العالي.

تنفيذ أكثر 880 ألف عملية على منصة مسار

بلغ عدد الجهات الحكومية المستفيدة من خدمات قطاع الخدمة المدنية عبر منصة مسار بشكل الكتروني بنهاية عام 2021 أكثر من 400 جهة حكومية، بعدد عمليات تجاوزت 880 ألف عملية. كما ارتفع عدد المستخدمين والمستفيدين من المنصة منذ الاطلاق الى نهاية 2021 ليبلغ أكثر من 2 مليون مستفيد، وتقدم المنصة 9 خدمات رئيسية. وتساهم المنصة في تحسين منظومة العمل الحكومي ورفع كفاءتها والارتقاء بمستوى الخدمات والشفافية عبر حوكمة الاجراءات والأنظمة بما يتوافق بما ورد في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

تحول 10 جهات ضمن مشروع دعم التحول الى الموارد البشرية في الجهات الحكومية

يهدف هذا المشروع الى إدارة عملية التحول من إدارات شؤون الموظفين لدى الجهات الحكومية الى إدارات للموارد البشرية وذلك عبر تبني منهجية موحدة للتحول يتم من خلالها تقييم الوضع الراهن وتحديد مستهدفات للتحول ورسم خارطة طريق لتحقيق مستهدفات للانتقال الى إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت عدد الجهات التي في مرحلة التحول الى الموارد البشرية الى 10 جهات حكومية.

استكمالاً لإنجازات القطاع والسعي الدؤوب الى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرجوة، يجري العمل على عدد من المبادرات

نظرة على أبرز المشاريع للقطاع

والمشاريع التي من شأنها تحقيق الأهداف المتعلقة بالقطاع، ومن أبرز هذه المبادرات والمشاريع القائمة ما يلي:

مشروع تطبيق التصنيف السعودي الموحد للمهن على وظائف قطاع الخدمة المدنية:

ويهدف هذا المشروع إلى تطبيق التصنيف السعودي الموحد للمهن على وظائف قطاع الخدمة المدنية وذلك عبر مواءمة دليل تصنيف الوظائف الحالي مع دليل تصنيف الوظائف المطور، والموائمة مع التصنيف السعودي الموحد للمستويات والتخصصات العلمية، بالإضافة الى تسكين جميع وظائف وموظفي الخدمة المدنية بناء على التصنيف الموحد للمهن، ودراسة الاثار المالية والاكتوارية والاجتماعية والاقتصادية بالإضافة الى الاثر على الأنظمة الالكترونية القائمة.

مراجعة وتطوير اللوائح والأنظمة:

ويهدف هذا المشروع الى مراجعة وتطوير عدد من اللوائح والأنظمة التي من شأنها المساهمة في رفع اداء الأجهزة الحكومية وتطوير الموارد البشرية في القطاع العام ومعالجة تحديات الوضع الراهن فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية

تطوير آليات التوظيف (جدارة +):

بهدف تحسين مدخلات التوظيف في القطاع العام ورفع كفاءة تحديد واختيار المرشحين للتوظيف بما يتناسب مع المتطلبات الوظيفية الحالية والمستقبلية، وإعطاء خيارات ومرونة إضافية لمختصي الموارد البشرية عند الإعلان عن وظائف الجهات الحكومية يتم العمل من خلال هذا المشروع على استحداث وإضافة معايير توظيف إضافية للمعايير الحالية لتحقيق الأهداف المرجوة.

قياس مؤشر الارتباط الوظيفي لعام 2021:

حيث تقوم الوزارة حاليًا بقياس المؤشر واعداد التقارير الدورية لمستوى ارتباط الموظفين لدى الجهات الحكومية للعام 2021 والذي يساهم في تطوير بيئة العمل وإيجاد بيئة عمل محفزة ورفع إنتاجية الموظفين، ويعتبر هذا مستوى الارتباط الوظيفي من ضمن مستهدفات الرؤية على المستوى الثالث. كما تم تكريم الجهات الحكومية الحاصلة على أعلى مؤشرات للارتباط الوظيفي



التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة:

حيث تقوم الوزارة باستكمال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة لبقية الجهات المستهدفة، حيث تهدف هذه إلى المبادرة تحديد الاحتياجات المتوقعة المستقبلية للقوى العاملة في الأجهزة الحكومية من خلال تطبيق أفضل الاطر والممارسات المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة في القطاع الحكومي والإشراف على تنفيذها والتي من شأنها رفع كفاءة عمل الأجهزة الحكومية.

إطلاق عدد من المبادرات التي تهدف الى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الارتباط:

حيث تستهدف الوزارة إطلاق عدد من المبادرات النوعية التي من شأنها رفع مستوى الارتباط الوظيفي وتحسين بيئة العمل والتي تسهم في رفع مستوى إنتاجية الموظف

مشروع النظام المركزي للمعلومات الوظيفية في القطاع العام:

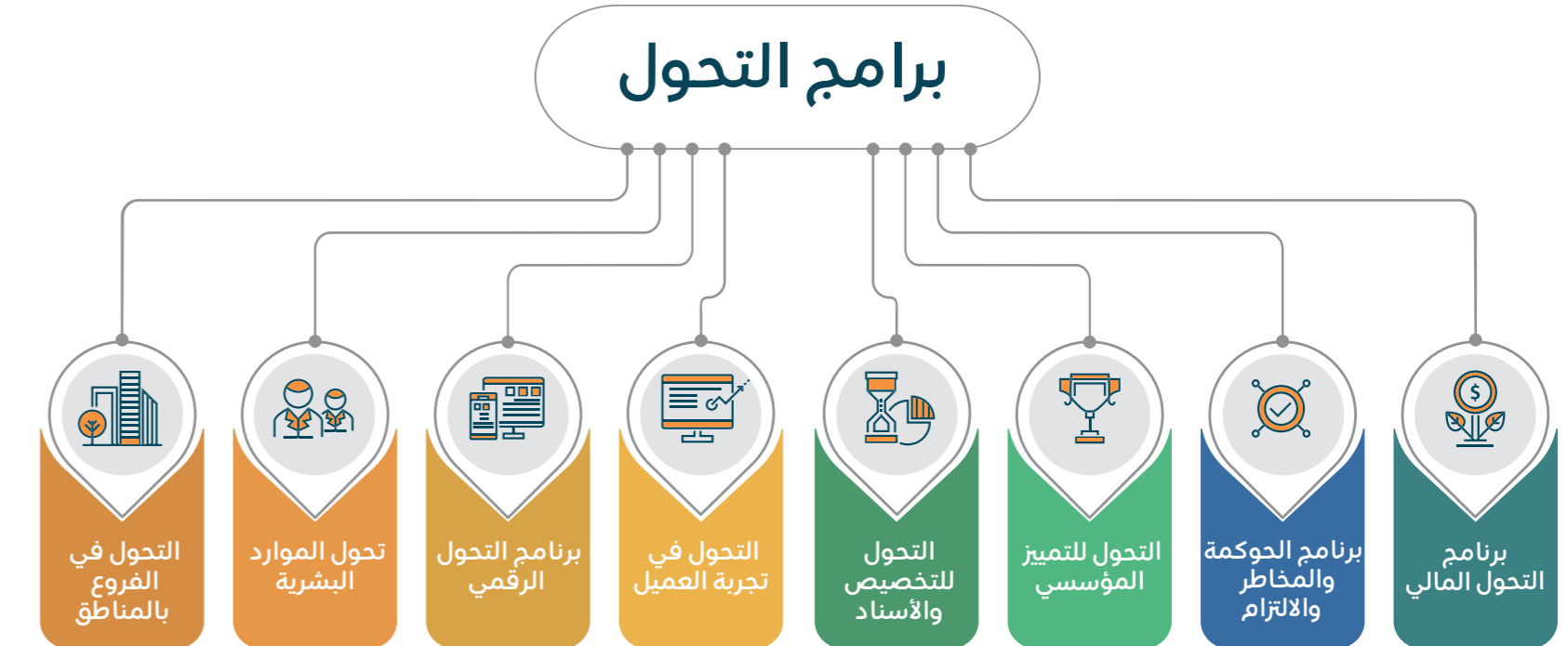
وهو نظام موحد يتيح للجهات الحكومية تحديث البيانات الوظيفية بشكل مباشر وإلكتروني، وذلك بهدف الحصول على بيانات دقيقة، ومحدثة، ومستدامة عن الموارد البشرية في الجهات الحكومية. كما يهدف هذا النظام الى دعم اتخاذ القرار والتنبؤ بالمتغيرات المستقبلية والمساهمة في رفع مستوى الشفافية فيما يتعلق بالبيانات الوظيفية.



قطاع الخدمات المشتركة

نظرة عامة على معالم قطاع الخدمات المشتركة

خلال عام 2021م استمر قطاع الخدمات المشتركة بالمساهمة في مسار التعافي من آثار الجائحة وتقديم الدعم والتمكين لقطاعات الوزارة لتحقيق مستهدفاتها الطموحة الواردة في استراتيجية الوزارة التي تم اعتمادها بنهاية 2020م. حيث تم العمل على تضمين برامج التحول ضمن استراتيجية وزارة الموارد البشرية ليستمر العمل على تحقيق مستهدفات هذه البرامج. مع مطلع العام تم إطلاق استراتيجية الوزارة وإطار الحوكمة الخاص بها لقياس أداء القطاعات وسير العمل نحو مستهدفاتها. حيث يشارك القطاع في الاستراتيجية الممتدة حتى عام 2025م بـ 4 أهداف رئيسية و11 هدف فرعي يتم تنفيذها من خلال 32 مبادرة و202 مشروعاً ويقاس الأداء بـ 56 مؤشراً أداءً بمستهدفات طموحة مسقطة على وكالات القطاع. يعمل القطاع خلال العام على مراجعة الأداء وتوثيق المنجزات حسب المنهجية الداخلية المعتمدة حيث يتم إصدار تقارير الأداء والمنجزات بشكل دوري تحت مظلة الأهداف المسندة للقطاع:



أبرز إنجازات قطاع الخدمات المشتركة

أ. تحسين إطار قياس الأداء وإدارة المشاريع

نحو تحقيق مستهدفات الخمس أعوام القادمة، تم اعتماد التقويم الاستراتيجي الذي يعمل على تحديد فترات دوريات قياس المؤشرات وجلسات مراجعة الأداء واجتماعات اللجان التنفيذية والتوجيهية لإصدار التقارير الربعية؛ حيث أطلق النظام التقني المرحلي لإدارة المؤشرات لتسهيل القياس وحفظ البيانات في الأنظمة التقنية واحتساب المعادلات ورفع الوثائق الداعمة عبر اللوحة المؤتمتة.

(أ) بلغت نسبة المؤشرات التي تم قياسها بمنتصف الربع الرابع إلى 74%.

(ب) صدرت 3 تقارير ربع سنوية تهدف إلى متابعة الأداء ودعم التحسين المستمر لاتخاذ القرارات والإجراءات التصحيحية.

ب. تخصيص وإسناد خدمات الوزارة

جرى العمل على حصر الخدمات المقدمة وإعداد ملفاتها؛

- خدمة البيوت الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة حسب أفضل الممارسات العالمية.
- خدمة مراكز كبار السن.
- خدمة إدارة الحالات الاجتماعية وتحتاج إلى شراكة مع القطاع الخاص.
- إصدار دليل يمثل الأسئلة والأجوبة المتوقعة حول التخصيص والإسناد وطرق التعامل مع الموظفين.

ت. تحسين رحلات الخدمات المقدمة للعملاء

من أبرز قصص النجاح خلال هذا العام التحول في مراكز الاتصال تحت إشراف قيادات القطاع وفرق عملهم:

- تأسيس وتشغيل 9 مراكز اتصال في جميع مناطق المملكة خلال 5 أشهر على، ووفق أفضل المعايير العالمية.
- تدريب أكثر من 290 موظف حكومي في الوزارة من المهتمين بمسار خدمة العملاء ومراكز الاتصال.
- البدء في دمج الأرقام التابعة في الرقم الموحد (19911) لتسهيل وصول العميل للخدمة المطلوبة
- تأسيس نظام إدارة العملاء الموحد بنسخته الأولى والثانية للتمكن من تحقيق المستوى الأمثل لخدمة العميل وحل الشكوى خلال 72 ساعة (قفزة في نسبة التعامل مع الشكاوى بنسبة %78 لعدد 81,225 شكوى وارده خلال 2021م)، كما تم إعادة بناء وتطوير هيكل نظام الرد الالي.
- تحسين الأداء العام بنسبة %75 عن السنة الماضية ما ساهم في سرعة حل الشكاوى وتقليص معدل انتظار العميل الى أقل من دقيقتين ورفع نسبة الرد إلى %95.
- تطبيق معيار COPC العالمي وتحسين الصورة الذهنية للعملاء وإنجاز %70 من مشروع ISO 10002 للحصول على شهادة ISO بالإضافة الى تطبيق مؤشرين عالمية لقياس الأداء: مؤشر CX Index ومؤشر رضا المستفيد CSAT وقياسها بشكل سنوي، وإطلاق نظام sprinkler لمنصات التواصل الاجتماعي.

ث. رفع مستوى الخدمات المقدمة في فروع الوزارة

بعد تطبيق الركن الرقمي داخل فروع الوزارة عملت وكالة الخدمات المساندة والفروع على خفض عدد العمليات المقدمة خلال الفروع والحرص على أتمته العملية عبر تدريب الموظفين على استخدام الركن الرقمي مما يساهم في تسريع تقديم الخدمة للعملاء. وانطلاقاً من هدف تحفيز الفروع ورفع روح المنافسة فيما بينها تم العمل على قياس أداء الفروع عبر بطاقات الأداء المتوازن وقياس الفروقات بين الفروع حيث حقق تراوح أداء الفروع لمستهدفاتها ما بين %119.2 - %95.9 بنهاية الربع الثالث.

ج. تطوير وتمكين القدرات البشرية

من أبرز منجزات الهدف اعتماد الهيكل التنظيمي للوزارة من قبل مجلس الوزراء حتى المستوى الثالث استناداً للأمر الملكي الكريم ذي الرقم (455/أ) والتاريخ 1/7/1441هـ القاضي بضم وزارة الخدمة المدنية الى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تحت مسمى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. حيث عملت الوزارة ممثلةً بوكالة الموارد البشرية على تصميم الهيكل والدليل التنظيمي للوزارة وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم 48983 تاريخ 27/9/1442هـ واستكمال تفصيل الهيكل التنظيمي المعتمد حتى المستوى الرابع والخامس واعتماده من قبل أصحاب الصلاحية. كذلك تم بناء الاوصاف الوظيفية للوظائف في المعتمدة بحسب الهيكل التنظيمي للوزارة عما يزيد عن 300 وصف وظيفي. بحسب الهيكل المعتمد، تم كذا اعتماد نتائج تخطيط القوى العاملة لعامي 2021 و2022م، واعداد نماذج التسكين الخاصة بكل وكالة حتى المستوى الخامس والتنسيق مع كافة الوكالات والإدارات

العامه لتسكين وتوزيع كافة الموظفين وفق الهيكل التنظيمي الجديد واعتمادها من قبل أصحاب المعالي والسعادة. كما تم البدء بالعمل على مشروع أتمته إجراءات طلبات التغيير على الهيكل التنظيمي للوزارة وفق الية وقواعد واشتراطات خاصة بذلك. وقامت الوكالة بالانتهاء من تحويل عدد (1200) وظيفة ونقل عدد (2249) وظيفة وتم العمل عليها في جميع الأنظمة المتعلقة بتدقيق متغيرات الوظائف وكذلك نظام وزارة المالية.

خلال العام تم اكتمال المرحلتين الثانية والثالثة من مشاريع تحول الموارد البشرية عبر مشروع بناء الضوابط المثالية لتخطيط احتياجات القوى العاملة ومشروع تقييم وتسكين الكوادر البشرية، بعدد من المخرجات المعتمدة مثل: إطار الجدارات، الهيكل التنظيمي المحدث للوزارة، خطة التعاقب الوظيفي، الهيكل التنظيمي والنموذج التشغيلي للفروع، خطة القوى العاملة، استراتيجية الموارد البشرية، إطار الجدارات السلوكية والفينة وغيرها من المحاور الهامة والأساسية للموارد البشرية والتي تخدم كافة قطاعات الوزارة.

انطلاقاً من أهمية رفع جودة الحياة الوظيفية لموظفين الوزارة وتمكينهم كونهم شركاء نجاح لتحقيق مستهدفات استراتيجية الوزارة عملت وكالة الموارد البشرية متمثلة بإداراتها العامة بالتعاون مع وكالات القطاعات على عدة برامج تطويرية وتحسينية من أبرزها:

- إطلاق منصة التدريب الالكتروني «تقدم»
- ربط خدمات التسجيل في برامج معهد الإدارة العامة مع نظام موارد بصورة الكترونية %100
- كما الانتهاء من تنفيذ البرامج التأهيلية للشهادات الاحترافية حسب حاجة الوزارة من أبرزها: الشهادة الاحترافية في إدارة المشاريع PMP، الشهادة المحترف المعتمد في مؤشرات الأداء الرئيسية KPIP، الشهادة الدولية لمحترفي التوريدات CIPP، شهادة الصحة والسلامة المهنية NEBOSH، الشهادة الاحترافية في الجودة والتميز المؤسسي EFQM، الشهادة الاحترافية في تحليل الاعمال PBA، الشهادة الاحترافية لخدمة العملاء CPP
- تم الانتهاء من تدريب %49 من منسوبي الوزارة ضمن خطة التدريب للبرامج الفنية والسلوكية للعام 2021
- ضمن جهود الإدارة لتحسين عمل نظام الأداء الوظيفي ولضمان حق الموظف في التظلم تم انشاء ايقونة تظلماتي التي تمكن الموظف من الاعتراض على النتيجة النهائية لتقييم أدائه وتوثيق أفادته وافادة المدير المباشر ثم الوصول الى مختص الأداء لدراسة التظلم كاملا التي بذلك ترفع الكفاءة الزمنية والنوعية لدراسة التظلم.
- ضمن جهود الوزارة لتحسين الانطباع الأولى للموظف الجديد تم وضع برنامج ترحيبي في الموظف الجديد لمساعدته على الاندماج بالعمل بشكل منظم وتقديم الممكنات التي تساعد في العمل
- خلق فرص للخريجين ومساعدتهم في الانخراط في سوق العمل تم الاتفاق مع برنامج تمهير لتدريب عدد من الخريجين على البرنامج وتأهيلهم لسوق العمل

- حرصاً على اتباع الأنظمة واللوائح تعمل الوكالة على مشروع الحضور الذكي عبر الجوال لضبط حضور وانصراف الموظفين والموظفات وتهدف هذه العملية لتمكين الموظف من تسجيل حضوره وانصرافه باستخدام تطبيق موارد موبايل وتطبيق مبادرة العمل عن بعد للعاملين بالوزارة وفق الضوابط المحددة لذلك
- بالتعاون مع وكالة التحول الرقمي والجهات الخارجية ذات العلاقة تم العمل على ربط نظام موارد مع منصة العمل التطوعي لاحتساب ساعات التطوع ضمن تقييم الأداء السنوي، الربط مع نظام أبشر لتحقيق من صحة البيانات الأساسية للموظف، ربط التقارير الطبية مع وزارة الصحة، الربط مع وزارة التعليم للتحقق من المؤهلات العلمية للموظف في منصة التعليم، الربط مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتسجيل وتصحيح بيانات موظفي بند الأجور في الموقع الخاص بها، حيث تم الانتهاء من (13691) طلب توثيق وتصحيح بيانات خاصة بالموظفين والوظائف خلال عام 2021م، أتمته نظام المسح الأمني لترقية شاغلي المراتب العليا للتحقق من سلامة سجلات الموظفين المستحقين للترقية من الملاحظات بشكل آلي
- كما تم تحويل الخدمات المقدمة للموظفين إلى خدمات الكترونية أو تطبيقات على الجوال لرفع كفاءة العمليات وتحسين تجربة الموظف (موارد موبايل -البريد الإلكتروني - المراسلات) .
- وحرصاً على التوعية الصحية للموظفين وسلامتهم أشرفت الوكالة على 20 برنامجاً تدعم صحة الموظفين ورفع السعادة المهنية من خلال إقامة حملات كشف للموظفين، تقديم لقاءات توعوية، توفير اللقاحات في مقر العمل، و14 برنامج لتوفير خصومات على بطاقات الرعاية الصحية، جلب عروض خاصة للاشتراك بالأندية الرياضية، وعروض للوجبات الصحية.
- برنامج تستاهل لتعزيز الولاء تتمثل من خلال تمييز الموظف بخصومات حصرية في العديد من الخدمات (صحة وعناية، مطاعم ومقاهي، سفر وسياحة، مركبات، خدمات عامة) بعدد 365 عرضاً
- برنامج العمل الخيري لتعزيز دور القيم الدينية والأخلاق الحميدة بين الموظفين وزيادة الإحساس بالمسؤولية اتجاه المجتمع ويتمثل ذلك بـ (حملات هدايا الأطفال المصابين بالسرطان، الإعلان عن الفرص التطوعية حملات التبرع بالدم)
- كذلك من ضمن الأعمال الخيرية كأحد مبادرات وكالة الموارد البشرية، تم بناء مسجد منسوبي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع جمعية العناية بمساجد الطرق وتمويله عبر مساهمة وتبرع منسوبي الوزارة لوقف المسجد بكافة مرافقه الواقع على طريق حفر الباطن - المجمعة.
- ولتحقيق مستهدفات البرامج تم تأسيس شبكة التواصل والتغيير عبر اختيار 204 سفير ورائد وراعي تغيير للمساهمة في نشر ثقافة التغيير ورفع الوعي بأهميتها، كما تم الانتهاء من صياغة استراتيجية الموارد البشرية واعتمادها وجاري العمل على دمجها مع استراتيجية الوزارة للمساهمة في تنفيذ المشاريع الخاصة بكل من: (إدارة الأداء - استقطاب الكفاءات - تقدير الموظفين - التميز والحوكمة) للوصول إلى النموذج المثالي للموارد البشرية.

ج. تعزيز التحول الرقمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

عملت وكالة التحول الرقمي خلال عام 2021م على استكمال برنامج التحول الخاص بها والذي يعنى بتطوير أعمال الوزارة نحو بيئة عمل رقمية ذكية وتقديم الحلول المتطورة لمعالجة البيانات ودعم اتخاذ القرار. تم إطلاق عدة استراتيجيات تخصصية من أهمها:

1. استراتيجية الأمن السيبراني على مستوى الوزارة:

- عملت الوكالة على تطوير استراتيجية تخص الامن السيبراني للوزارة والتي تهدف الى رفع مستوى الالتزام بالضوابط والمعايير الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني، وتسعى هذه الاستراتيجية ان تحقق ثلاثة أهداف رئيسية:
1. تمكين الامن السيبراني وحماية البيئة الرقمية للوزارة من اي تهديدات سيبرانية.
 2. التوافق الحكومي من خلال المواثمة مع التشريعات والضوابط مع الجهات التشريعية.
 3. رفع مستوى الثقافة والوعي الامني في الوزارة.

تعزيز قدرات الامن السيبراني

حرصت الوكالة على رفع مستوى قدرات الأمن السيبراني في الوزارة، حيث قامت بتطوير واعتماد نظام حوكمة الأمن السيبراني من خلال انشاء حوكمة متكاملة تتضمن مجموعة متكاملة من سياسات الأمن السيبراني تجاوزت 26 سياسة، ومجموعة من الاجراءات والمعايير تستهدف جميع منسوبي ومنسوبات الوزارة بالإضافة الى المستفيدين من أنظمتها وخدماتها وأصولها المعلوماتية والتقنية، والتي تمثل أداة لرفع مستوى حوكمة جميع الأعمال ذات العلاقة بالتحول الرقمي مما يساهم في رفع مستوى التزام الوزارة بالضوابط والتشريعات الوطنية ذات العلاقة. بالإضافة الى ذلك تم رفع كفاءة التقييمات الأمنية مما كان له الأثر الكبير على رفع مستوى القدرات الأمنية والحد من التهديدات الأمنية على المنصات الرقمية والبنية التحتية للوزارة.

إدارة المخاطر السيبرانية في الوزارة

من أجل تقليل المخاطر السيبرانية على الأصول المعلوماتية والتقنية، قامت الوكالة برفع مستوى كفاءة وفاعلية إدارة المخاطر السيبرانية في الوزارة، من خلال تطوير وتفعيل إطار عمل ادارة المخاطر السيبرانية، والذي يهدف الى التأكد من رصد المخاطر المحتملة وتقديم الحلول التي تدعم عمليات اتخاذ القرار التي تخص هذه المخاطر معززاً دور الأمن السيبراني في الوزارة.

مستوى نضج الأمن السيبراني في الوزارة

تم تقييم مستوى نضج الأمن السيبراني باستخدام أطر وأدوات عالمية بناء على نموذج CMMI، لقياس مستوى نضج الأمن السيبراني في الوزارة بما يشمل قياس الإجراءات والعمليات والمعايير المرتبطة بالأمن السيبراني، والذي يعتبر مدخل رئيسي لعملية تحديث الاستراتيجية الخاصة بالأمن السيبراني.

ومن ضمن الجهود المبذولة لرفع مستوى نضج الأمن السيبراني، قامت الوكالة برفع مستوى الوعي بالأمن السيبراني لدى منسوبي الوزارة، عبر عقد 10 ورش عمل توعية لموظفي الوزارة، وإطلاق حملة شهر التوعية بالأمن السيبراني «انت درعنا الرقمي»، وإنجاز فيديو افتتاحي للحملة، 12 لافتة مطبوعة، 4 شاشات توقف، محاضرة توعوية، مسابقة الأمن السيبراني والتي تم فيها توزيع أكثر من 100 جائزة، 4 نصائح توعوية عبر البوابة الداخلية، 4 نشرات بريدية توعوية، وحملة تهدف الى تعريف منسوبي الوزارة بأهمية الوعي بمخاطر الأمن السيبراني وكيفية التعامل مع التهديدات والاختراقات السيبرانية.

الالتزام بالتشريعات الوطنية وأفضل الممارسات العالمية

ضمن جهود الوكالة في رفع مستوى الامتثال بضوابط وتشريعات الجهات المشرعة المحلية والعالمية، حيث حققت الوزارة نسبة امتثال تعدت المستهدف السنوي لمؤشر مستوى الالتزام بضوابط الامن السيبراني الصادر من قبل الهيئة الوطنية للأمن السيبراني، وتلقت الوزارة الشكر على ذلك من معالي محافظ هيئة الأمن السيبراني.

كما حصلت الوكالة على شهادة الجودة في مجال الأمن السيبراني "ISO 27001"، مما يعزز كفاءة برامج الامن السيبراني في الوزارة باتباعها أفضل الممارسات والمعايير والمواصفات الدولية ذات العلاقة.

2. استراتيجية البيانات على مستوى الوزارة:

لخلق منظومة بيانات مستدامة ومجودة تسهم بفاعلية في صنع السياسات والقرارات، وتقديم تجربة متميزة للمستخدمين والمستخدمين، تم تطوير وإعداد استراتيجية البيانات على مستوى الوزارة، والتي يتم من خلالها تطبيق أفضل الممارسات في مجال إدارة البيانات وحوكمتها بالتوافق مع ضوابط وسياسات الجهات المشرعة داخليا وأفضل الممارسات عالمياً مما يشكل الأثر الكبير في رفع وتعظيم الاستفادة من البيانات. وخلال العام 2021 تم تأسيس واطلاق مكتب إدارة البيانات، ويعمل المكتب على بناء وتطوير معايير وسياسات حوكمة إدارة البيانات، ويستهدف وضع وتطبيق أطر إدارة وحوكمة البيانات لكافة قطاعات الوزارة وفقاً لأفضل الممارسات والمتطلبات الوطنية ذات العلاقة وتحديد المهام والادوار والمسؤوليات المطلوبة من مكتب إدارة البيانات في الوزارة، والتي نتج عن أعمالها اعتماد سياسة خاصة بإدارة وحوكمة البيانات بالوزارة من قبل معالي وزير الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية، وهي مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تساعد على ضمان إدارة أصول البيانات في الجهات، من خلال وضع وتطبيق الخطط المعنية بالبيانات وتطوير وتنفيذ السياسات والبرامج والممارسات والإشراف عليها من أجل تعزيز قيمة البيانات باعتبارها أحد الأصول القيمة والثمينة. وتساهم هذه السياسات في تحسين الأداء والإنتاجية والتميز التشغيلي وتقديم الخدمات العامة. كما تهدف هذه السياسات إلى تطبيق أفضل الممارسات العالمية لسياسات وضوابط إدارة البيانات الوطنية وحوكمتها وحماية البيانات الشخصية وتعزيز القيمة المستفادة منها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية واستشراف المستقبل وتحقيق أعلى مستويات المسؤولية والشفافية.

كذلك قامت وكالة التحول الرقمي بالعمل خلال العام 2021 على رفع مستوى توفر التقارير ولوحات المعلومات والمؤشرات وذلك لتقديم تحليلات إحصائية وتقارير متقدمة عن البيانات الخاصة بمختلف العمليات لمختلف القطاعات والأنظمة والخدمات لجميع قنوات الادخال بهدف تعزيز القدرة التحليلية. وتعتبر لوحات المؤشرات والبيانات اداة لتطوير الاستراتيجيات وتنظيم بيئة العمل وتقليل الفاقد من الوقت والجهد والتكاليف لتحقيق اقصى قيمة للمستخدمين وقياس مدى فعالية الأنظمة. وتساهم المؤشرات والتقارير التي تعرض في الوصول لأفضل أداء ممكن وتمكين صناع القرار من اتخاذ الإجراءات المناسبة بدقة وفعالية. وبلغت نسبة الوكالات المستفيدة من لوحات البيانات والمؤشرات 93%، وتم أتمتة أكثر من 2000 تقرير و 2200 مؤشر من خلالها، وإطلاق أكثر من 30 لوحة أداء لمختلف قطاعات ووكالات الوزارة، وتدريب أكثر من 83 متدرب على اللوحات والمؤشرات والتقارير، وما يزيد عن 40 ساعة تدريبية لموظفي الادارات المعنية. وفيما يتعلق بجودة البيانات للعاملين في القطاع العام فقد تم مطابقة أكثر من 128 ألف سجلاً وظيفياً، وعكس بيانات أكثر من 700 ألف سجلاً للموظفين والوظائف.

وفي مجال رفع أداء الجهات الحكومية فقد قدمت الوزارة كل الدعم للجهات الحكومية في مؤشر جودة البيانات الوظيفية، حيث ساهمت بشكل كبير في تكامل الجهات الحكومية مع الوزارة من 68% إلى نسبة 99% من الجهات المستهدفة والتي وصل عددها إلى 616 جهة، ونتاج ذلك رفع الأداء العام للجودة من 72% في بداية عام 2021م إلى نسبة أداء 85%.

أما في مجال تعزيز التعاون والتكامل مع الجهات الحكومية في مجال البيانات، فقد تم توقيع عدة اتفاقيات مع الجهات الحكومية من أهمها:

- عقد أربع اتفاقيات مع هيئة البيانات والذكاء الاصطناعي، تختص بإدارة البيانات وتجويدها والتدريب والاستثمار الأمثل في تقنيات الذكاء الاصطناعي
- اتفاقية تبادل البيانات مع وزارة السياحة من أجل تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للعاملين في النشاط السياحي (الشركات، المؤسسات، الافراد) وإنشاء علاقة تكاملية تسهل اتاحة ومشاركة البيانات بين الجهتين لتحسين الأداء وتعزيز

القيمة المستفادة منها في اتخاذ القرار.

- اتفاقية مع وزارة الصناعة والثروة المعدنية تهدف لمشاركة البيانات وفق ضوابط إدارة البيانات وحوكمتها
- اتفاقية مع الهيئة العامة للعقار بهدف مشاركة البيانات وفق ضوابط إدارة البيانات وحوكمتها ورفع مستوى الشفافية
- اتفاقية مع برنامج «طاقات»، تهدف الى تحفيز ودعم الباحثين عن العمل في التسجيل في برنامج طاقات من خلال الدعم بالاحتساب الفوري لهم في برنامج نطاقات، حيث سيسهم هذا المنجز في تحفيز عملية التوظيف من خلال البرنامج.

تطوير المنظومة الرقمية لقطاعات أعمال الوزارة:

على مستوى تطوير المنظومة الرقمية لقطاعات الاعمال بالوزارة (قطاع العمل، قطاع التنمية الاجتماعية، قطاع الخدمة المدنية)، قامت وكالة التحول الرقمي بإطلاق خدمات ومسارات ومنصات رقمية تساهم في رفع مستوى فاعلية وكفاءة الخدمات المقدمة للعملاء وتسريع وتيرة وإنجاز العمل بجودة عالية ووقت أقل من خلال أتمتة الخدمات ورفع مستوى النضج لها. ومن أبرز المنجزات على مستوى تطوير المنصات والتطبيقات وإطلاق الخدمات الرقمية، فقد تم إطلاق مجموعة من الخدمات الرئيسية والتي لها الأثر الكبير على المستفيدين خلال 2021، ومنها:

1. إطلاق برنامج نطاقات المطور، ويعمل البرنامج على ثلاث مزايا رئيسية (الأولى تضع خطة توطين واضحة الرؤى والشفافية لمدة ثلاث سنوات قادمة بهدف زيادة الاستقرار التنظيمي لدى منشآت القطاع الخاص، وفيما تعتمد الثانية العلاقة الطردية بين عدد العاملين ونسب التوطين المطلوبة لكل منشأة من خلال معادلة خطية ترتبط بشكل متناسب مع عدد العاملين لدى المنشأة بدلاً من نظام نسب التوطين الحالية المبنية على تصنيف المنشآت إلى أحجام محددة وثابتة، والثالثة تبسط تصميم البرنامج وتحسن تجربة العميل من خلال دمج تصنيفات الأنشطة ذات الصفات المشتركة لتكون بعدد 32 نشاطاً بدلاً من 85 نشاطاً في نطاقات)
2. إطلاق خدمة حصر وظائف التعاقد الجزئي للجهات الحكومية، ومن خلال هذه الخدمة يمكن للجهات الحكومية تزويد الوزارة بالمسميات الوظيفية التي ترغب بالتعاقد عليها جزئياً
3. إطلاق منصة الدعم والحماية الاجتماعية بهدف تقديم الدعم المطلوب للمستفيدين لبرامج الدعم الحكومي المقدمة في المملكة وتسهيل معالجة طلبات المواطنين والحفاظ على ملفهم الشخصي والتقييم العادل للأهلية والاستحقاق
4. إطلاق خدمة تأهيل المتميزين لإدارة وتطوير استقطاب خريجي الجامعات المتميزين واعداد برنامج تأهيلي لهم بحسب احتياج العمل، بدءاً من طرح الاحتياج الوظيفي والخطة التدريبية وانتهاءً بعملية التعاقد، مما يساهم في تعزيز جودة العمل في القطاع العام وزيادة الانتاجية

5. إطلاق خدمة المسابقات الوظيفية على المنصة الرقمية لإدارة وتطوير الموارد البشرية الحكومية «مسار» لتمكين الجهات الحكومية من طرح الوظائف الشاغرة وتمكين الباحثين عن العمل من التقدم على الوظائف التي يتم طرحها من قبل الجهات الحكومية وإدارة كافة عمليات الطرح والتقديم والترشيح بشكل الكتروني، مما يساهم بشكل ملحوظ في رفع جودة وكفاءة اجراءات التوظيف في الجهات الحكومية
6. إطلاق النظام الإلكتروني للتسوية الودية للعمالة المنزلية، وهي مجموعة خدمات الكترونية تتيح رفع دعوى عن بعد من قبل صاحب العمل أو العمالة المنزلية بالمطالبات المالية والحقوق والواجبات للنظر فيها من قبل لجان مختصة، مما يساهم في تحسين العلاقة التعاقدية وحماية حقوق الاطراف المتعاقدة
7. إطلاق خدمة التحقق من الفحص المهني للفئات المستهدفة (العاملين في المهن الحرفية والفنية)، والتي تهدف للتأكد من اجتياز العامل للفحص المهني للمساهمة في كفاءة وجودة العاملين في سوق العمل وبالتالي تعزز الاقتصاد والنمو الوطني.
8. إطلاق خدمات تسجيل وإدارة بيانات المستفيدين في منصة القطاع غير الربحي (نماء)، وتهدف هذه الخدمة إلى تمكين الجهات غير الربحية من ادخال بيانات الدعوم المقدمة للمستفيدين والاستعلام عنها، وذلك لتحقيق هدف تمكين دعم اتخاذ قرار الدعم لدى الجهات غير الربحية عبر معرفة الدعوم المقدمة للمستفيد، وتساهم الخدمة في تحسين وتطوير الإجراءات المتعلقة بالتحول الوطني والتي تستهدف بشكل أساسي البعد الرابع «تعزيز التنمية المجتمعية وتطوير القطاع غير الربحي»
1. لتعزيز وتمكين ودعم الكوادر السعودية للإنخراط في سوق العمل تم إطلاق خدمة «توطين المهن الصحية والمحاسبية»، وتهدف الخدمة الى توطين 40 ألف كادر سعودي في القطاع الصحي و 9800 كادر سعودي في القطاع المحاسبي باشتراط تسجيل عضويتهم في الهيئات ذات الاختصاص
2. إطلاق تطبيق متكامل للعمل التطوعي يعمل على تمكين المتطوعين من الوصول إلى خدمات المنصة الوطنية للعمل التطوعي بشكل أسرع وأسهل، ويساهم التطبيق في زيادة شريحة المتطوعين لتحقيق المستهدف المراد الوصول له في رؤية 2030 الى مليون متطوع
3. تحسين العلاقة التعاقدية بين العامل الوافد وصاحب العمل وذلك بتنفيذ بعض التعديلات في خدمات الخروج والعودة مما يمكن الوافد من الخروج والعودة بحرية ومرونة، وتمكين أيضاً من اصدار تأشيرة الخروج النهائي بحرية، إضافة إلى حرية التنقل بين منشآت القطاع الخاص، للمساهمة في استقرار سوق العمل وزيادة التنافسية فيه ورفع تصنيف المملكة في مؤشرات العمل الدولية.

واستكمالاً لمسيرة الوزارة في رفع نضج الخدمات الإلكترونية المقدمة للمستخدمين، تم التكامل مع عدة جهات حكومية بهدف تحسين تجربة العمل ورفع مستوى نضج وجودة الخدمات الإلكترونية، وأبرز هذه الإنجازات بهذا الصدد كما يلي:

1. اكتمال الربط مع بنك البيانات الوطني بما يخص بيانات نظام الرعاية امثالاً للأمر السامي رقم 59766 بتاريخ 20-11-1439 والذي يهدف إلى توحيد مصادر البيانات وفتحها على مستوى الدولة. ويهدف هذا الربط التقني الى رفع كفاءة جودة البيانات وتحسين فاعلية وكفاءة الخدمات المجتمعية
2. التكامل مع وزارة التجارة للحصول على بيانات السجلات التجارية للجهات الاعتبارية المتقدمة لتأسيس الجهات الاهلية
3. التكامل مع هيئة الزكاة والضريبة والجمارك للحصول على بيانات شهادة الزكاة والدخل للجهات الاعتبارية المتقدمة لتأسيس الجهات الاهلية
4. التكامل مع وزارة البلدية والشؤون القروية والإسكان للحصول على بيانات رخصة البلدية للمراكز الأهلية المتقدمة للحصول على التراخيص النهائية
5. التكامل مع وزارة التعليم للحصول على بيانات المؤهلات العلمية للمتقدمين على خدمات تأسيس الجهات الاهلية
6. اكتمال الربط بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة العدل بحيث يعمل الربط على تمكين القاضي من:
 - طلب زيارة تفتيشية جديدة على منشأة.
 - استعلام عن حالة زيارة تفتيشية على منشأة.

تطوير البنية التحتية الرقمية للوزارة :

على مستوى البنية التحتية الرقمية للوزارة، ولغايات رفع كفاءة وموثوقية الاعمال الرقمية، حققت الوكالة مجموعة من المنجزات تساهم بشكل مباشر في تحسين البنية التحتية الرقمي منها:

1. اكتمال الربط مع أنظمة أمن الدولة المعنية بالمسح الأمني الخاص باجراءات التوظيف لدى الجهات الحكومية، مما ساهم هذا المنجز في رفع كفاءة التوظيف وتقليل المدة الزمنية لإجراءات التوظيف بشكل ملحوظ، وتم تجهيز مباني الوزارة لمشروع المسح الأمني لتمكين موظفي الوزارة المعنيين للدخول الى أنظمة المسح الأمني.
2. تفعيل شاشات التدريب الذكية التفاعلية لجميع مراكز تدريب الوزارة وبالبالغ عددها أكثر من 15 مركز، والتي من شأنها تمكين نقل الدورات عبر برنامج الاجتماعات الافتراضية، وكذلك إمكانية الشرح على العروض التدريبية للمساهمة في رفع مستوى التفاعل بين الحضور

3. تمكين عقد المؤتمرات المقامة عن بعد من قبل وكالات الوزارة والتي تساهم في رفع مستوى الانتاجية، وأبرز هذه المؤتمرات: مؤتمرات التعريف بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي وأدواره، وقد حضر هذه المؤتمرات أكثر من 425 شخص، وآلية تنظيم عمل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية التشاركية ، بعدد حضور تجاوز 340 شخص.

وبنهاية العام المالي 2021م أصدرت وكالة التحول الرقمي بالوزارة تقريراً عن المنجزات والأرقام المهمة ومن أبرز ما جاء فيه:



إحصاءات عامة للتحول الرقمي

63,65 مليون سجل

قطاع العمل

٢١ مليون سجل للعمالة، ٢ مليون سجل منشأة

قطاع التنمية الاجتماعية

١,٨ مليون سجل في الضمان والتنمية الاجتماعية و ١٥ مليون سجل للأرشفة وغيرها

حساب المواطن

١٩ مليون سجل

قطاع الخدمة المدنية

١,٢ مليون سجل في الوظيفة العامة، ٢ مليون سجل باحث عن عمل ١,٦ مليون في التزام

كما تم عمل إحصاء وتحليل على الخدمات المقدمة من الوزارة، وتحديد وقت إنجازها ومعدل تقييم المستفيدين لها ومن أبرز هذه الخدمات ما يلي:

الخدمة	وقت إنجاز الخدمة	معدل التقييم
خدمة إصدار مشهد ضماني	لحظي	3.2
خدمة اعفاء رسوم التأشيرات لذوي الإعاقة	لحظي	3.1
طلب رصد تأسيس او توسيع بالنشاط	قوى فورا اما الخدمات الالكترونية لا يوجد لها مدة	3.3
خدمة العقود والتأيديات الحكومية	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.6
الاستعلام عن موظف وافد	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.5
نقل خدمات وافد بين فروع الرقم الموحد	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.5
إلغاء بلاغات التغيب عن العمل	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.4
خدمة مستشارك العمالي	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.4
نقل خدمات وافد برقم الحدود	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.4
إصدار رخص العمل بغرض الخروج النهائي	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.3
نقل خدمات وافد	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.2
إصدار / تجديد رخص العمل	فورياً عن طريق الخدمات الالكترونية	3.1
خدمة طلب خطاب توصية للأيتام	فوري	5
طلب صرف مؤقت مشروط للعقود الحكومية	فوري	5
خدمة الشهادات الرقمية لاضطراب التوحد	فوري	4.5
التوثيق الالكتروني	فوري	3.8

الخدمة	وقت إنجاز الخدمة	معدل التقييم
تقييم المنشأة في نطاقات	فوري	3.8
استعادة كلمة المرور	فوري	3.7
خدمة الاستعلام عن بيانات مستفيدي الضمان (جهات)	فوري	3.7
خدمة الاستعلام عن شمول المستفيد من الاعفاء من رسوم قياس	فوري	3.7
خدمة الاستعلام عن موظف سعودي	فوري	3.6
خدمة استعلام عن طلب تقديم اعانة للجهات الاهلية	فوري	3.5
خدمة الاستعلام عن البرامج المساندة	فوري	3.5
خدمة الاستعلام عن بيانات مستفيدي الضمان	فوري	3.5
خدمة حساب مكافأة نهاية الخدمة	فوري	3.5
خدمة الاستعلام عن الاعانة المالية (ذوي الإعاقة - كفالة أيتام)	فوري	3.4
خدمة الشهادات الرقمية للتسهيلات المرورية	فوري	3.4
الاستفسار عن وضع موظف	فوري	3.3
التفويض الالكتروني للصلاحيات	فوري	3.3
طلب اصدار التأشيرات	فوري	3.3
طلب الحصول على خدمة الاستعلام عن مستفيدي الضمان (جهات)	فوري	3.2
التسجيل في البوابة الإلكترونية	فوري	3
تعديل بيانات تعاقد عامل	فوري	3

الخدمة	وقت انجاز الخدمة	معدل التقييم
معا للرصد	فوري	3
الاستعلام عن بيانات موظف أو وظيفة	فوري	2.9
تغيير مهنة وافد	فوري	2.9
خدمة الموعد الإلكتروني	فوري	2.9
خدمة الحصول على التأشيرات البديلة عن الخروج النهائي (التأشيرات التعويضية)	فوري	2.8
خدمة تقديم بلاغ عن تغيب	فوري	2.8
طلب اصدار تأشيرات (مبادرة رواد الأعمال)	فوري	2.8
استعراض / تحديث بيانات عامل	فوري	2.7
الغاء التأشيرات	فوري	2.7
نقل خدمة التابعين الى منشأة	فوري	2.7
شهادة الالتزام بحماية الأجور	فوري	2.6
النطاقات و الاحتساب الفوري	فوري	2.6
الموافقة على عقد تأجير خدمات عمالة	فوري	2.5
خدمة اصدار مشهد الإعاقة	فوري	2.5
خدمة الشهادة الرقمية لتخفيض أجور الركاب للشخص ذوى الإعاقة و مرافقه	فوري	2.4
العمل المرن	فوري	2.3
بيان خدمات موظف	فوري	2.1

الخدمة	وقت انجاز الخدمة	معدل التقييم
اصدار شهادة السعودية	فوري	1.5
خدمة اشعارات أهلية القبول بمراكز الرعاية النهارية الاهلية	غير محدد	1.5
طلب تعاقد مع مكتب / شركة استقدام	غير محدد	5
إصدار شهادة الموائمة	غير محدد	3
منصة العمل الحر	غير محدد	2.6
طلب إصدار تأشيرة إلكترونية	دقيقة	3.6
منصة قيادات	خلال 24 ساعة	5
التوظيف الموازي	تحدد من قبل وكالة التوظيف	3.4
الاعتراض على مخالفات التفتيش	تحدد من قبل وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل	3.1
خدمة الاعتراضات و التسويات على مخالفات العمل	تحدد من قبل المفتش	2
طلب الغاء تأشيرة	تحدد من خلال مكتب العمل	3.5
خدمة طلب اثبات كيدية بلاغ	تحدد من الجهة المخولة	3.4
إعادة الحاسب	تحدد من الجهة المخولة	3.1
اشعارات خدمات العمل المؤقت	أقل من 24 ساعة	3.2
خدمة طلب تأييد منح رصيد تأشيرات لمكاتب الاستقدام	أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب	4.2
خدمة تأسيس مركز بحوث و دراسات أهلى	90 يوم	4.3
تأسيس جمعية تعاونية	90 يوم	3.8
نظام تحديث جمعية أهلية	90 يوم	3

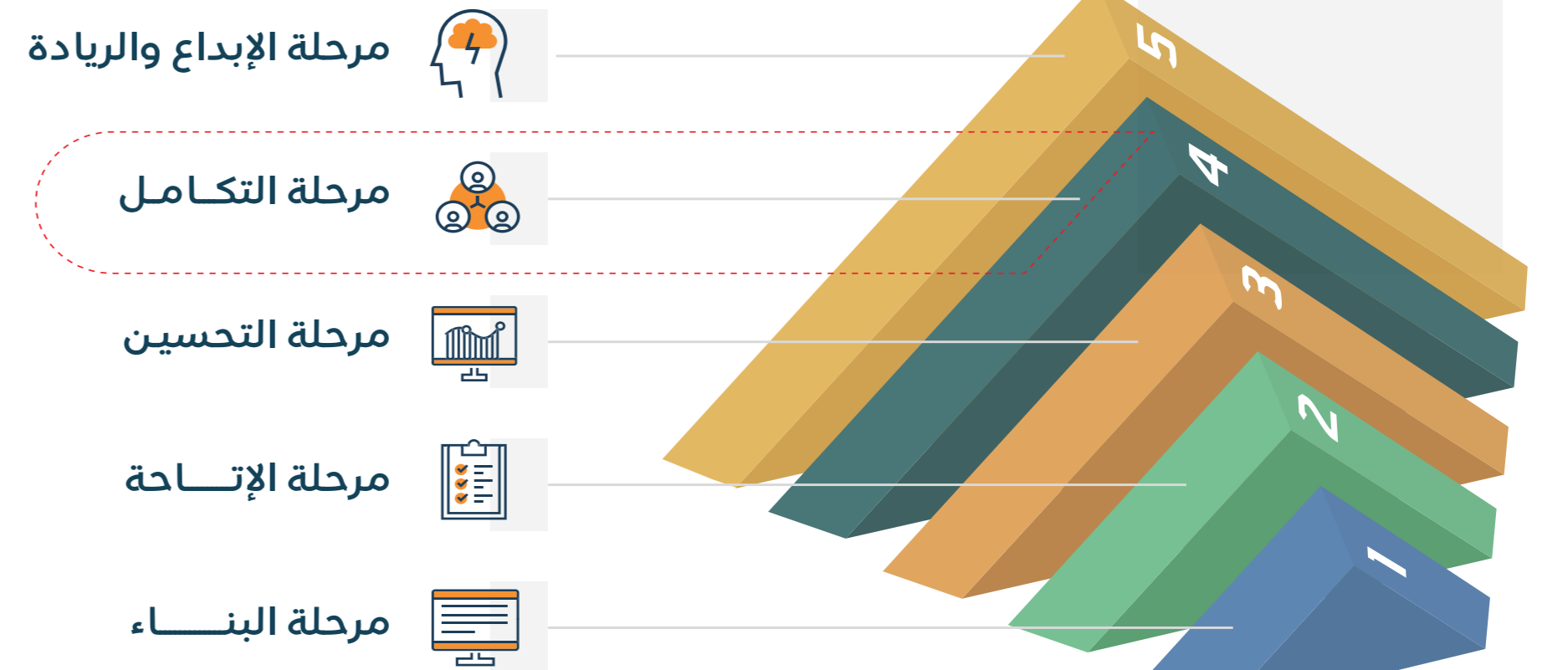
الخدمة	وقت انجاز الخدمة	معدل التقييم
خدمة تأسيس صندوق عائلي	90 يوم	2.6
خدمة التسجيل فى نظام ساعد للوظائف المساندة (ساعد)	7 أيام عمل	2.7
خدمة تدوير الموظفين الحكوميين من جهة الى أخرى (تدوير)	7 أيام	3.6
خدمة التقديم على الوظائف المساندة (ساعد تقديم)	7 أيام	2.7
منظومة التوظيف الإلكتروني (جدارة)	7 أيام	2.6
تأسيس مؤسسة أهلية	60 يوم	4.6
تأسيس جمعية أهلية	60 يوم	4.3
متابعة و توثيق الإجراءات و الوقوعات الوظيفية اليا (توثيق)	6 أيام عمل	3.9
بوابة التدريب و الابتعاث	6 أيام	2.9
وظائف و موظفي البنود	6 أيام	2.5
خدمة توفير السيرة الذاتية لتوظيف الكفاءات السعودية (كفاءات)	5 أيام	3
تأييد التعاقد	5 أيام	1.7
فتح ملف منشأة	3 أيام	3.3
خدمة تقييم الإعاقة	30 يوم	2.9
بياناتي الوظيفية	30 يوم عمل	3
الاستفسارات النظامية	3 يوم عمل	5
تسجيل احتياج الوظائف	3 يوم عمل	2.1
خدمة معاش الضمان	3 أيام	3.1

الخدمة	وقت انجاز الخدمة	معدل التقييم
نظام البدلات	3 أيام	2.8
خدمة طلب تجديد ترخيص شركة ومكتب استقدام	21 يوم	3.6
خدمة التسوية الودية	21 يوم	3.3
خدمة بيان	2 يوم	3.1
خدمة إعانة الزواج للأيتام	15 يوم عمل	3.1
خدمة مكافأة نهاية الحضنة للأسر الحاضرة	15 يوم	5
خدمة طلب إصدار تصريح السفر وجواز السفر وتجديده للأيتام	15 يوم	4.4
خدمة الاعتراضات	15 يوم	1.4
خدمة تأسيس مركز ضيافة أطفال أهلي	13 يوم	2.7
خدمة التقديم على برنامج الأسر الكافلة	10 أيام عمل	2.3
خدمة اعانة الدعم السنوي للجان التنمية الاجتماعية	10 أيام	4.7
خدمة الإعانة المالية التأسيسية للجان التنمية الاجتماعية	10 أيام	4
خدمة الإعانة المالية للأجهزة الطبية المعينة	10 أيام	3.1
منصة العمل عن بعد	10 أيام	2.8
خدمة الإعانة المالية للأشخاص ذوي الاعاقة	10 أيام	2.5
خدمة اعانة محاسب للجمعيات التعاونية	10 أيام	2
خدمة التظلمات	----	2.6
اللجان الحكومية المشتركة (لجان)	4 أيام	3.2
تدقيق بيانات ومتغيرات الوظائف	4 أيام	3.2
خدمة إشغال الوظائف بالترقيات	----	3.6
خدمة الاستعلام عن المساعدة المقطوعة	----	2.7

3. قياس التقدم في التحول للتعاملات الإلكترونية

نتيجة الوزارة في القياس التاسع

مراحل النضج



4. مشاركة البيانات مع الجهات الحكومية الأخرى

تقرير مشاركة البيانات مع الجهات الحكومية الأخرى

اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
خدمة بيانات الموظفين	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	سدايا	ارسال بيانات الموظفين الحكوميين الحالية والتاريخية الى تطبيق توكلنا	استعراض بيانات الموظفين الحكوميين عن طريق تطبيق توكلنا لغرض الاطلاع ورفع جودة بيانات الموظفين
خدمة بيان	سدايا	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	استقبال طلبات التصحيح	استقبال بيانات موظفي الدولة بشكل آلي من خلال تطبيق توكلنا وعكسها على قواعد بيانات النظام المركزي لوزارة الموارد البشرية بعد مراجعتها من مختصي الوزارة
خدمة شهادة الزكاة	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	الاستعلام عن شهادة الزكاة والتي تمثل الحالة الحالية	التحقق من وجود شهادة الزكاة صالحة بالمورد او الشركة التي قامت الوزارة بالتعاقد معها قبل صرف أي مستحقات مالية، بالإضافة الى للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة شهادة ضريبية القيمة المضافة	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	الاستعلام عن شهادة ضريبية القيمة المضافة	التحقق من وجود شهادة القيمة المضافة صالحة بالمورد او الشركة التي قامت الوزارة بالتعاقد معها قبل صرف أي مستحقات مالية
خدمة شهادة الالتزام الضريبي	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	الاستعلام عن شهادة الالتزام الضريبي	التحقق من وجود شهادة الالتزام الضريبي صالحة بالمورد او الشركة التي قامت الوزارة بالتعاقد معها قبل صرف أي مستحقات مالية
خدمة فتح ملف منشأة	المركز السعودي للأعمال	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	فتح ملف منشأة	إضافة قناة لفتح ملف منشأة عن طريق مركز الاعمال لتحسين تجربة العميل
خدمة بيانات ممارس صحي	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة التخصصات الصحية	الاستعلام عن ممارس صحي	الاستعلام عن وجود تصنيف طبي قبل اصدار رخصة عمل بالإضافة الى التحقق من وجود تصنيف للباحث عن عمل قبل التقديم على وظيفة طبية والتحقق من اشتراطات التوظيف
خدمة مخالفات المنشأة	صندوق الموارد البشرية (هدف)	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن وجود مخالفات على المنشآت	الاستعلام عن وجود مخالفات على المنشآت قبل صرف المستحقات
خدمة الاستعلام عن حافز	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	صندوق الموارد البشرية (هدف)	الاستعلام عن مبلغ حافز	الاستعلام عن مبلغ حافز للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم

اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
خدمة الاستعلام عن موظفي المساجد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الشؤون الإسلامية	استلام بيانات الخاصة بالعمالين السعوديين	الاستعلام عن موظفي المساجد للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات الباحثين عن عمل	صندوق الموارد البشرية (هدف)	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	استلام البيانات الخاصة بالعمالين السعوديين	استلام البيانات الخاصة بالعمالين السعوديين (الموظفين الذين تم تعيينهم من طاقات بحسب معيار " الباحثين عن العمل ") وعكسها بشكل مباشر في محرك نطاقات لغرض الاحتساب الفوري ورفع نطاق المنشأة في نسبة التوطين وتحفيز المنشآت في لتوظيف الباحثين عن عمل
خدمة رخص المحلات التجارية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	الاستعلام عن رخص المحلات	تمكين وزارة الموارد البشرية معرفة مواقع المنشأة المسجلة في رخصة البلدية
خدمة البيانات المؤجر	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	الاستعلام عن مؤجر العقار	الاستعلام من بيانات المؤجر للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات وسيط ايجار	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	الاستعلام عن الوسيط العقاري	الاستعلام من بيانات الوسيط للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات عقد الايجار	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	الاستعلام عن عقد الايجار	الاستعلام عن عقد الايجار للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة ملف تعريف الطالب	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التعليم	الاستعلام عن بيانات الملف التعريفي لدى وزارة التعليم للمستفيد	الاستعلام عن بيانات الملف التعريفي لدى وزارة التعليم للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات آخر شهادة دراسية للطالب	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التعليم	الاستعلام عن بيانات آخر شهادة دراسية للطالب	الاستعلام عن بيانات آخر شهادة دراسية للطالب للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات مؤهلات الدراسات العليا	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التعليم	الاستعلام عن مؤهلات الدراسات العليا	الاستعلام عن مؤهلات الدراسات العليا للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة الاستعلام عن البيانات الجامعية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة التعليم	الاستعلام عن البيانات الجامعية	الاستعلام عن البيانات الجامعية للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم

اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
خدمة الاستعلام عن النقل العام	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة النقل العام	الاستعلام عن النقل العام	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة الاستعلام عن منسوبي المساجد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الشؤون الإسلامية	الاستعلام عن منسوبي المساجد	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة الاستعلام عن صلة القرابة للمستفيد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	استرجاع بيانات صلة القرابة للمستفيد (الدرجة الأولى)	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة الاستعلام عن التابعين	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	الاستعلام عن التابعين	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
الاستعلام عن الأهلية للمستفيد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	الاستعلام عن شهادة أهلية المستفيد في منصة إحسان	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة مسيرات الرواتب	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة المالية	الاستعلام عن مسيرات الرواتب	للاستفادة منها في محرك الاهلية في منصة الدعم
خدمة الاسترجاع	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة المالية	خدمة استرجاع المبالغ المالية المدفوعة في المخالفات المدفوعة بعد الاعتراض	خدمة استرجاع المبالغ المالية المدفوعة في المخالفات المدفوعة بعد الاعتراض
خدمة استلام بيانات الموظفين	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	استبدال ملف التأمينات الاسبوعي بنطاقات بخدمات تكاملية مباشرة مع التأمينات	تحسين الخدمات التكاملية ومحرك نطاقات
الاستعلام عن بيانات المحاسبين القانونيين	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين	الاستعلام عن بيانات المحاسبين القانونيين	اتمته إجراءات العمل والتحقق من وجود عضوية في هيئة المحاسبين قبل اصدار رخصة عمل
خدمة الاستعلام عن مستفيدين الضمان الاجتماعي	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن مستفيدين الضمان الاجتماعي	الاستعلام عن مستفيدين الضمان الاجتماعي للإعفاء من رسوم الاختبارات

اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
استقبال بيانات المطالبات المالية	هيئة تقويم التعليم	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	استقبال بيانات المطالبات المالية للمعفيين من رسوم قياس	استلام المطالبات المالية للمعفيين من رسوم قياس
الاستعلام عن الرخص المهنية لمهن التعليم	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	هيئة تقويم التعليم	الاستعلام عن الرخص المهنية لمهن التعليم	للتأكد من فعالية التسجيل في هيئة التقويم والتعليم والتدريب عند طلب خدمة: اصدار أو تجديد رخص العمل تغيير المهنة نقل خدمة تابع.
خدمة الاستعلام عن مبالغ التأشيرات	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	الاستعلام عن مبالغ التأشيرات	التحقق من المبالغ التأشيرات ت
خدمة بيانات عن القروض	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	بنك التنمية الاجتماعي	الاستعلام عن القروض من بنك التنمية الاجتماعي	معرفة المبالغ المطالب بها الموظف الحكومي في مرحلة طلب التقاعد
خدمة بيانات القروض	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	صندوق التنمية العقاري	الاستعلام عن القروض من صندوق التنمية العقاري	معرفة المبالغ المطالب بها الموظف الحكومي في مرحلة طلب التقاعد
خدمة بيانات الحالة المالية للعميل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	صندوق التنمية الزراعي	خدمة الاستعلام الحالة المالية للعميل من صندوق التنمية الزراعي	معرفة المبالغ المطالب بها الموظف الحكومي في مرحلة طلب التقاعد
خدمة بيانات الغاء التأييد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	التحقق من وجود تأييد حكومي للتجديد والإصدار والنقل	اتمته إجراءات العمل والتحقق من وجود تأييد مسبق
خدمة طلب الغاء التأييد	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	الغاء تأييد حكومي للتجديد والإصدار والنقل	اتمته إجراءات العمل والغاء طلبات التأييد المنفذة بشكل خاطئ
خدمة بيانات الفحص المهني	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	منصة الفحص المهني	الاستعلام عن الفحص المهني	التحقق من وجود اختبار فحص مهني قبل اصدار رخصة عمل او تغيير المهنة
خدمة بيانات محاضر التسوية من نظام ودي	وزارة العدل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة العدل	اتمته إجراءات الحصول على البيانات

اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
خدمة بيانات منشأة	وزارة العدل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	تزويد وزارة العدل ببيانات المنشأة بغرض القضايا المتعلقة بها	اتمته إجراءات الحصول على البيانات
خدمة بيانات التفتيش عن منشأة	وزارة العدل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن محاضر التفتيش عن منشأة	الاستفادة من الخدمة في القضايا العمالية والقضايا المتعلقة بالمنشآت
خدمة بيانات الاشتراك	وزارة العدل	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن بيانات الاشتراك	الاستفادة من الخدمة في الحكم على قضايا النفقات
اصدار التأشيرات الموسمية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الخارجية	اصدار التأشيرات الموسمية	اصدار تأشيرات موسمية للعمالة للعمل في موسم الحج وغيرها
خدمة بيانات الجمعيات والقروية والإسكان	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن بيانات الجمعيات	خدمة تمكن وزارة الشؤون البلدية والقروية من الاستعلام عن بيانات الجمعيات واتخاذ قرارات ذات علاقة
خدمة بيانات العمالة	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	ارسال بيانات العمالة	معرفة بيانات العاملة الموجودة في المملكة لغرض الإسكان الجماعي
خدمة التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الهيئة العامة للإحصاء	الاستعلام عن التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية (تعديل / إضافة / الاستعلام)	استرجاع بيانات التصنيف الوطني والعمل بناء عليه في أنظمة الوزارة
خدمة تقييم وطني	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (أداء)	التكامل مع تقييم وطني لمنصات الوزارة المختلفة	اتاحة تقييم منصات الوزارة المختلفة عن طريق قناة أخرى
خدمة بيانات الايتام	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	خدمة ارسال بيانات الايتام	تقديم خدمات مختلفة للأيتام عن طريق توفير المعلومة في مركز المعلومات الوطني - اصدار تصاريح وجواز سفر وتجديده للأيتام
خدمة تحديث بيانات الايتام	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	خدمة تحديث بيانات الايتام	تقديم خدمات مختلفة للأيتام عن طريق توفير المعلومة في مركز المعلومات الوطني - اصدار تصاريح وجواز سفر وتجديده للأيتام



اسم الخدمة	الجهة المستفيدة من الخدمة	الجهة المزودة للخدمة	الغرض من الخدمة	مدى الاستفادة والتحديات التي تم معالجتها
خدمة التحقق من إمكانية إرسال بيانات الأيتام	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	خدمة التحقق من إمكانية إرسال بيانات الأيتام	تقديم خدمات مختلفة للأيتام عن طريق توفير المعلومة في مركز المعلومات الوطني - إصدار تصاريح وجواز سفر وتجديده للأيتام
خدمة التحقق من إمكانية تحديث بيانات الأيتام	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	خدمة التحقق من إمكانية تحديث بيانات الأيتام	تقديم خدمات مختلفة للأيتام عن طريق توفير المعلومة في مركز المعلومات الوطني - إصدار تصاريح وجواز سفر وتجديده للأيتام
خدمة بيانات الولاية	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة العدل	الاستعلام عن معلومات ولاية	للاستفادة منها في محرك الأهلية في منصة الدعم
خدمة احصائيات الملفات للمنشآت	المركز السعودي للأعمال	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن احصائيات الملفات للمنشآت	الاستعلام عن احصائيات الملفات للمنشآت
خدمة ملاحظات عدم اثبات السكن	وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	إيقاف رخصة العمل وتجديدها بسبب عدم اثبات السكن	حوكمة إجراءات الخدمة وضمان تحقيق جميع الشروط والضوابط
خدمة بيانات الصكوك	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وزارة العدل	الاستعلام عن الصكوك	للاستفادة منها في محرك الأهلية في منصة الدعم
خدمة بيانات المفوضين	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	مركز المعلومات الوطني	إرسال بيانات المفوضين الى مركز المعلومات الوطني للجهات الغير ربحية	تمكين المفوضين من بعض الصلاحيات الخاصة للاستفادة من الخدمات المقدمة من وزارة الداخلية
خدمة إلغاء عقد مرن	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	تكمال منصة العمل المرن مع التأمينات الاجتماعية لإلغاء عقد مرن	إلغاء اشتراك العقد المرن مع التأمينات الاجتماعية
خدمة بيانات خدمات استرداد المقابل المال	منشآت	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	الاستعلام عن بيانات خدمات استرداد المقابل المالي	السماح لمنشآت بالاستعلام عن بيانات خدمات استرداد المقابل المالي من وزارة الموارد البشرية عن طريق الرقم الوطني الموحد
خدمة بيانات المشتركين	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	الاستعلام عن بيانات المشتركين من التأمينات الاجتماعية	تمكين وزارة الموارد البشرية من التحقق من تسجيل المشتركين في التأمينات الاجتماعية وبيانات المنشأة المسجل عليها
خدمة بيانات العقود	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	الاستعلام عن بيانات العقود من التأمينات الاجتماعية	تمكين وزارة الموارد البشرية من التحقق من وجود عقد موثق في التأمينات الاجتماعية

5. رفع كفاءة الانفاق وقصص النجاح

قصص نجاح أثمرت بتنفيذ الأمر السامي الكريم رقم 16380؛ وبدأت بتشكيل فريقاً داخلياً لرفع كفاءة الإنفاق وتحقيق وفورات خلال 5 سنوات بمقدار 5% سنوياً لتصبح كامل الوفورات بانتهاء العام 2023 حوالي 2.3 مليار ريال، ووفق التوجيهات تم ربط استراتيجية كفاءة الانفاق في العام المالي 2020 ووضعت لها حوكمة خاصة بها من خلال 3 لجان، وبكفاءة واحترافية عالمية طبقت أفضل الممارسات حتى باتت تجربة رفع كفاءة الإنفاق مصدراً تُنثر منه المساعدات للجهات الحكومية، وقد كان من ثمار هذا النجاح ما يلي:

- جائزة التميز العملي والمؤسسي لتنفيذ برنامج الركائز وتسليم التقارير الشهرية من هيئة كفاءة الانفاق والمشروعات الحكومية.
- تخطي اجمالي الوفورات حتى نهاية العام المالي 2021، 4 مليار ريال، ومن المتوقع ان تتجاوز الوفورات في نهاية العام 2023 8 مليارات ريال وهو أكثر من 3 اضعاف المستهدف.
- المساعدة باقتراح دمج مشروع حصر وتقييم الاصول (فنيا) ومشروع حصر وتقييم الاصول (ماليا) وهو ما تم فعلياً ومن خلاله تم توفير مبالغ كبيرة جدا على خزينة الدولة.
- إيقاف صرف بعض أنواع البدلات لمنع ازدواجية الصرف حسب اللوائح والأنظمة..
- توحيد مراكز البيانات لمرحلة ما بعد الدمج وإيقاف المراكز السابقة مما ساهم بشكل كبير في تخفيض التكاليف التشغيلية.
- وفورات مالية من خلال مراقبة الدوائر غير المستخدمة بحصر عدد 78 دائرة بيانات رقمية غير مستخدمة لفروع قديمة أو مغلقة وتسجيل طلبات الغاء لها.

6. رفع الكفاءة التشغيلية لبرنامج حساب المواطن

حققت المملكة نجاحات عدة خلال العام عبر برنامج حساب المواطن، منها:

- بطولة مسار الحكومة الإلكترونية في مسابقة جائزة القمة العالمية لمجتمع المعلومات WSIS - الفئة السابعة - التابع للأمم المتحدة لعام 2021 م ، وشهادة التميز .
- تحقيق كافة المعايير العالمية التي وضعتها الأمم المتحدة لخدمة المجتمع.
- تطوير شراكات مع الجهات الحكومية فاقت معلوماتها المتبادلة مع تلك الجهات أكثر من 8.4 مليارات معلومة تبادلية منذ انطلاقة البرنامج.
- الحصول على شهادة الأيزو (ISO/IEC 27001:2013) لنظام إدارة حماية المعلومات المعتمد من قبل (LMS) المعتمدة من (IAS) - اعتماد دولي..

وحقق فريق عمل رفع الكفاءة التشغيلية مستهدفات برنامج حساب المواطن وهي كالتالي:

- تحقيق جميع المستهدفات الربعية لمؤشر رضا المواطنين عن الخدمات التشغيلية لعام 2021 م .
- استمرارية صرف الدعم للمستفيدين من خلال برنامج حساب المواطن لجميع دفعات عام 2021م بالوقت المحدد، ولم يتأخر .
- أكثر من 5 مليون خدمة تشغيلية خلال شهر يناير حتى شهر نوفمبر 2021م.
- تحقيق جميع المستهدفات الشهرية لمؤشر مدى الوصول على منصات التواصل لزيادة مستوى الوعي عن البرنامج لعام 2021م (يناير - نوفمبر).
- تحقيق جميع المستهدفات الشهرية لمؤشر الالتزام بتنفيذ نشر محتوى لكل عملية دفع شهرية. «يناير - نوفمبر 2021م).
- تحقيق جميع المستهدفات الشهرية لمؤشر التعامل مع اعتراضات الأهلية لعام 2021م (يناير - نوفمبر).
- تحقيق جميع المستهدفات الشهرية لمؤشر التعامل مع الشكاوى المالية لعام 2021م (يناير - نوفمبر).

7. تحقيق تميز مؤسسي مستدام بمعايير عالمية

سيراً على منهج التطوير وبناء ثقافة التميز ووفق التوجيهات، أنجز ويجري العمل على التالي:

- أطلقت جائزة التميز المؤسسي لتمكين القادة وفرق العمل والمنسويين من أدوات الجودة وصولاً لبيئة مؤسسية داعمة تكتشف القدرات وتحقق الريادة المحلية والعالمية.
- الانتهاء من إطلاق منهجية الابداع والابتكار، وهي منهجية تكاملية مستدامة تضمن المراجعة والتطوير المستمر.
- العمل على إطلاق منصة الكترونية في الموقع الداخلي بمسمى «فكر، أبداع، ابتكر» لاستقبال ودارسة ودعم الأفكار الإبداعية المؤسسية..
- تحليل متطلبات معايير تقييم نضج مركز أداء للأجهزة العامة والعمل على توفيرها ضمن المجالات المحددة.

نظرة على المشاريع المختارة

مشروع تحسين كفاءة الانفاق

يهدف الى تحقيق وفورات خلال 5 سنوات بمقدار 5% سنويا لكي تصبح كامل الوفورات بإنهاء العام 2023 حوالي 2.3 مليار ريال، وفيه اعتمدت 27 مبادرة ساهمت في تحقيق وفورات فاقت المستهدف؛ وسمحت بنقل الخبرات لجهات عدة كالهيئة الملكية بالجبل وينبع ووزارة الدفاع (مستشفى لقوات المسلحة) ووزارة الخارجية ، ومكنت من الحصول على شهادة شكر من قبل هيئة كفاءة الانفاق والمشروعات الحكومية.

مشروع تشغيل مركز الاتصال لحساب المواطن 2021.

يهدف الى توفير وتجهيز مركز اتصال متكامل وتوفير خدمات الاتصال الهاتفي وقنوات التواصل الاجتماعي وتوضيح ضوابط الدعم للمستفيدين وتسهيل الإجراءات.

مشروع دعم مركز العمليات التشغيلية والدعم التقني 2021.

مشروع الخدمات التسويقية لحساب المواطن 2021

يشمل الرصد الإعلامي وإدارة المحتوى والتقارير والبحوث الدورية وتسهيل متابعة الظهور الإعلامي الإلكتروني وزيادة مستوى الوعي عن برنامج حساب المواطن.

مشروع إدارة التحسين المستمر وتعزيز ثقافة وممارسات الجودة والتميز المؤسسي

يهدف الى توفير خدمات استشارية وتطويرية والحصول على شهادة المؤسسة الأوروبية للجودة، ومتابعة 25 مشروع للتحسين المستمر، واعداد خطة تواصل وتغيير محكمة.

مشروع تدريب القيادات

يهدف الى تطوير مهارات قيادات الوزارة في عدد من الجوانب القيادية مما ينعكس ايجابيا على اداء القيادات نحو تحقيق الوزارة لاهدافها بالكفاءة والفعالية المطلوبة ، حيث تم تصميم محتوى البرامج التدريبية وفق افضل الممارسات العالمية في تدريب القيادات لتلائم مع الاحتياج التدريبي لجميع المستويات القيادية بداية من اصحاب المعالي ومن ثم الوكلاء والوكلاء المساعدين وتنتهي الرحلة بمدراء العموم في الوزارة ، حيث تم تدريب عدد 9 من القيادات من اصل 20 وتحقيق فوق مستهدف سنة 2021.

برامج تحول الموارد البشرية

يضم البرنامج 3 مشاريع لتحول الموارد البشرية للوصول الى النموذج التشغيلي المستهدف. ابتدأت الرحلة ببناء الثقافة المؤسسية، استراتيجية الموارد البشرية وتصميم الهيكل التنظيمي للمستويات العليا للوزارة والنموذج التشغيلي بعد الدمج، تفصيل الهيكل التنظيمي وتخطيط القوى العاملة للوزارة والفروع وتطوير أدوات الموارد البشرية كذلك تقييم الموظفين وتسكينهم وفق الجدارات المطلوبة والقيم المؤسسية للوزارة بالهيكل التنظيمي والوظائف المعتمدة. حيث تم اكمال مبادرة التحول في الموارد البشرية واغلاقها بجميع مخرجات ومعالمتها.





أبرز الدروس المستفادة

- تقييم معظم الركائز لتحسين ممارسات كفاءة الانفاق.
- ترسيخ ثقافة الأداء المؤسسي لينعكس على نتائج قياس الأداء ونسب تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- تحسين جودة التوثيق لقيم المؤشرات يساعد في زيادة الموثوقية في نتائج قياس الأداء
- معالجة تحدي عدم وجود نظام الكتروني لإدارة مؤشرات الأداء بوضع نظام مرحلي وعدم الانتظار الى تطوير النظام بشكل كامل.
- توزيع مكافأة سنوية للمتميزين لتعزيز وتحفيز الموظفين المتميزين وتقدير الجهود والعمل الذي يقومون به في الوزارة
- حوكمة الشركات المشغلة لتنظيم العمل على إدارة الموظفين المتعاقدين على الشركات التشغيلية ومعرفة إجراءات الموارد البشرية من قبل المتعاقد على هذه الشركة.
- العمل على منصة مسار للترقيات لضمان ظهور نتائج الترقيات بشكل أكثر دقة
- كيفية عكس تقرير المؤهلين للترقية بنظام موارد حسب متطلبات اللائحة الجديدة والحصول على التقرير من نظام موارد بشكل الي من قبل الإدارة.
- دمج بعض البنوك والاستعداد الدائم من قبل المختصين لمواجهة التعثرات والأخطاء التي قد تتعرض لها عمليات الصرف "يوصى بدعم فني متواجد دوماً للحل"
- اعتماد مراحل المشروع وعقد اجتماعات وورش عمل مع كافة القطاعات الحكومية المعنية لخصر أصحاب المصلحة وتحديد الطلبات والإجراءات.



الجوائز والتكريمات لعام ٢٠٢١م

جوائز وتكريمات دولية

التاريخ	الوكالة	الجائزة
11 أبريل 2021م	وكالة الموارد البشرية	جائزة Validated by EFQM
مايو 2021م	وكالة تجربة العميل - برنامج حساب المواطن	جائزة القمة العالمية لمجتمع المعلومات WSIS - الفئة السابعة مسار الحكومة الإلكترونية - التابع للأمم المتحدة لعام 2021م
يونيو 2021م	وكالة التحول الرقمي	شهادة الأيزو (ISO/IEC 27001:2013) لنظام إدارة حماية المعلومات المعتمد من قبل حلول الإدارة الخطية (LMS) والمعتمدة من خدمات الاعتماد الدولي (IAS)
نوفمبر 2021	وكالة تجربة العميل - برنامج حساب المواطن	شهادة الجودة ISO9001
ديسمبر 2021	وكالة التحول الرقمي	شهادة الجودة في أمن المعلومات ISO27001
أكتوبر 2021	وكالة التحول الرقمي	جائزة IDC للتميز في الابتكار الرقمي
أبريل 2021م	وكالة التحول الرقمي	جائزة Validated by EFQM لمركز الاتصال الموحد
أكتوبر 2021	وكالة تجربة العميل والتواصل المؤسسي	شهادة كبير مدققي أمن المعلومات لـ 7 موظفين من وكالة التحول الرقمي
أكتوبر 2021	وكالة التحول الرقمي	شهادة كبير مدققي تقنية المعلومات لـ 5 موظفين من وكالة التحول الرقمي
نوفمبر 2021	وكالة التحول الرقمي	شهادة كبير مدققي الجودة لـ 10 موظفين من وكالة التحول الرقمي
ديسمبر 2021	وكالة التحول الرقمي	شهادة كبير مدققي حوكمة تقنية المعلومات لـ 8 موظفين من وكالة التحول
ديسمبر 2021	وكالة التحول الرقمي	شهادة كبير مدققي حوكمة تقنية المعلومات لـ 8 موظفين من وكالة التحول

جوائز وتكريمات محلية

التاريخ	الوكالة	الجائزة
مايو 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	شهادة شكر لتميز فريق عمل لجنة كفاءة الانفاق في نشر ثقافة كفاءة الانفاق للمنسويين
مايو 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	تكريم هيئة كفاءة الانفاق للوزارة لحصولها على جائزة التميز العملي في التقييم العام
مايو 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	تكريم هيئة كفاءة الانفاق للوزارة لحصولها على جائزة التميز المؤسسي
نوفمبر 2021	وكالة تجربة العميل - برنامج حساب المواطن	تكريم معالي محافظ الهيئة العامة لعقارات الدولة للمنجزات المحققة في التعامل مع عقارات الوزارة
ديسمبر 2021	أكتوبر 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع
أكتوبر 2021م	وكالة تجربة العميل	جائزة الاستراتيجية التواصلية
ديسمبر 2021م	وكالة الشؤون الاستراتيجية وتحقيق الرؤية	المستوى الخامس في تقييم النضج لعام 2021
7 يونيو 2021م	وكالة الموارد البشرية	تكريم الموظفة أمل الشالط لفوزها بالمركز الأول في برنامج الشهادة الاحترافية بإدارة وممارسات الموارد البشرية
أكتوبر 2021م	وكالة الشؤون الاستراتيجية وتحقيق الرؤية	جائزة التميز الداخلي الأولى
يونيو 2021م	وكالة الشؤون الاستراتيجية وتحقيق الرؤية	تكريم معالي المساعد لفرق العمل المشاركة في الحصول شهادة Validated by EFQM من المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة EFQM
يوليو 2021	وكالة الشؤون الاستراتيجية وتحقيق الرؤية	حفل تكريم الفائزين بالجائزة الداخلية الأولى للتميز المؤسسي
2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	حصول مركز الوثائق والمحفوظات على المركز الثاني في الفئات التنظيمية (الابداع والابتكار المؤسسي) في الجائزة الداخلية الأولى للتميز المؤسسي لعام 2021م
نوفمبر 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	تكريم معالي الوزير للمركز بعد حصوله على جائزة التميز المؤسسي
نوفمبر 2021م	وكالة الخدمات المساندة والفروع	جائزة التحول المؤسسي
سبتمبر 2021	وكالة الخدمات المساندة والفروع	جائزة القائد المتميز



تكريم الجهات المحققة لأعلى إنجاز في وحدات العمل التطوعي

تم إقامة برنامج لتكريم الجهات المحققة لأعلى إنجازات في وحدات العمل التطوعي وذلك تثمين لجهودهم في تفعيل التطوع وحرصهم على تفعيل الوحدات التطوعية التابعة لهم وحافز للجهات الأخرى وذلك لزيادة الفرص التطوعية وبالتالي زيادة أعداد المتطوعين وتحقيق رؤية المملكة 2030 للوصول إلى مليون متطوع

تدشين الجائزة الوطنية للعمل التطوعي

دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي بمقر الوزارة في الرياض، «الجائزة الوطنية للعمل التطوعي» و«تطبيق المنصة الوطنية للعمل التطوعي للمتطوعين»، وذلك بحضور عدد من قيادات ومنسوبي الوزارة، وأعضاء اللجنة الوطنية للعمل التطوعي من ممثلي الجهات الحكومية عملت الوزارة على إطلاق الجائزة الوطنية والتي تسعى لتحفيز ممارسات العمل التطوعي بطريقة مستدامة وكذلك إبراز وتكريم الممارسات التطوعية المتميزة والقائمين عليها للمساهمة في التنمية المستدامة لقطاع العمل التطوعي في المملكة وذلك لتحقيق مستهدفات تشجيع العمل التطوعي.

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



2021

التقرير السنوي

لوزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية