

ملخص لأهم نقاط الجلسة التدريبية التأهيل والتوظيف في القطاع غير الربحي		المكان	منصة دروب- عن بعد
م		اليوم	التاريخ: ١٤٤٥/٠٣/٠٤ هـ
الموضوعات		الوقت	الموافق: ٢٠٢٣/٠٩/١٩ م
المسؤول		الإجراء	
١	التأهيل والتوظيف في القطاع غير الربحي	د. صالح الشمrani-عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود	<p>المحور الاول /اهمية الموارد البشرية للقطاع غير الربحي:-</p> <p>الموارد البشرية هي الاساس في نجاح أي قطاع سواء كان القطاع(غير الربحي - العام - الخاص).</p> <p>يمكن التحدي في القطاع غير الربحي في اختيار المورد البشري الكفاء .</p> <p>كيفية استقطاب المورد البشري المناسب؟</p> <p>١ - اختيار من يتميز بالابداع والفكر والخروج عن المألوف والاتيان بشي جديد ومفيد.</p> <p>٢ - القيام باعمال لا يستطيع العاملون بالمعرفة في الخارج على فعلة بتكلفة اقل.</p> <p>٣ - ان نشبع بعملنا الاحتياجات الجمالية والعاطفية.</p> <p>يطرح بعض المتخصصين في مجال الموارد البشرية مراحل التخصص:-</p> <p>المحطة الاولى:التنفيذي.</p> <p>المحطة الثانية:الاخصائي.</p> <p>المحطة الثالثة:الخبير.</p> <p>المحطة الرابعة:الاستشاري.</p> <p>♦التخصصات السابقة من اهم التخصصات الوظيفية التي يحتاج لها القطاع غير الربحي.</p> <p>المحور الثاني /التوظيف في القطاع غير الربحي:-</p> <p>المهنة:- مجموعة اعمال وانشطة مدفوعة الاجر.</p> <p>الوظيفة:- القيام بمهام معينة وفي مقابلها يتم أخذ الاجر من صاحب العمل.</p> <p>أطلقت الوزارة برنامج المحفزات الوظيفية للقطاع غير الربحي:-</p>

<p>هو برنامج يحقق التكامل بين اهداف الموارد البشرية وأهداف التنمية الاجتماعية حيث يساهم في توليد الاف الوظائف النوعية الجاذبة التي تحافظ على استبقاء الكفاءات المتفوقة وتستقطب المزيد منها الى القطاع غير الربحي ومن ثم تساهم هذه الكفاءات في تمكين القطاع غير الربحي وتحسين بيئة العمل فيه ليصبح اكثر قدرة على توليد الوظائف.</p> <p>أبرز تحديات القطاع في الوظائف:-</p> <p>الكوادر المؤهلة.</p> <p>المحور الثالث / التاهيل والتطوير في القطاع غير الربحي:-</p> <p>♦ المهارات هي اساس التاهيل.</p> <p>انواع المهارات وقياسها:-</p> <p>- مهارة الاداء (تقاس في لحظتها): هي قدرة الفرد على توظيف ما لديه من خبرات في لحظة التقييم.</p> <p>مثال عليها :- استخدام برامج الاوفيس وغيرها.</p> <p>- مهارة الانتاج (تقاس ببطاقات تقييم وقوائم معايير): هي قيام الفرد بالعصف الذهني لإنتاج منتج وفق معايير معينة.</p> <p>نقاط مهمة لتطوير وتاهيل العاملين في القطاع:-</p> <p>تدريبهم على تعلم المهارات (أي مهارة ثلاث جوانب) وهي:-</p> <p>١- الاتجاه نحو هذه المهارة (الرغبة في تعلمها).</p> <p>٢- المعرفة اللازمة بها وهناك اربع نقاط لتعلم ومعرفة مهارة ما وهي:-</p> <p>١- تفكيك المهارة. ٢- تعلم مايكفي عن المهارة. ٣- ازالة الحواجز التي تعوق التدريب ٤- التدريب على المهارة.</p> <p>٣- الاداء والممارسة.</p> <p>♦ مبادرة (كفو) للتوظيف في القطاع:-</p> <p>هي مبادرة تتكون من ٦ خطوات تساعد على التوظيف.</p> <p>١ - تحديد الوظائف.</p> <p>٢ - التقييم للمواهب والمهارات.</p> <p>٣ - تحديد المستوى (مبتدىء- متوسط- متطابق).</p> <p>٤ - المطابقة (التخطيط لسد الفجوة).</p> <p>٥ - التطوير.</p>		
---	--	--

٦ - التوظيف أو الإحلال.			
<p>- القطاع غير الربحي الاصل فيه هو تحقيق الاثر وتنمية المجتمع.</p> <p>- فائدة التأهيل والتطوير لموظفين القطاع غير الربحي في أي مؤسسة او جمعية يعود اثرة الايجابي على الفئات المجتمعية التي تخدمها هذه المؤسسة او الجمعية.</p> <p>- المهارات اللازمة للتوظيف في الوقت الحالي هي مهارات المستقبل ومنها (المهارات الرقمية - مهارات الاتصال والتفكير - مهارات الحصول على المعرفة ودارة المعرفة).</p> <p>- يوجد شهادات مهنية في القطاع مثل شهادات (إدارة المشاريع التنموية).</p> <p>- لا بد من وجود علاوات وسلم وظيفي للموظفين في القطاع غير الربحي (يعامل الموظف في القطاع غير الربحي كما يعامل موظف القطاعات الاخرى).</p> <p>انتهت الورشة في تمام الساعة ٣:٠٣ مساءً والله الموفق.</p>	جميع الأعضاء	ما يستجد من أعمال (مناقشات واستفسارات الأعضاء)	٢