



الأسئلة الشائعة



ما هو مشروع التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟ وكيف يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية؟

هو أحد المشاريع التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي يهدف إلى تعزيز فاعلية الحكومة ورفع أداء القطاع العام، وذلك كجزء من رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني، بالإضافة إلى تحسين أداء الجهات الحكومية، ورفع مستوى كفاءة التخطيط والإنفاق المالي.

ما الأهداف المتوقعة من مشروع التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

- موائمة متطلبات القوى العاملة مع استراتيجية القطاع العام في المملكة واستراتيجية الجهات المختلفة.
- تطبيق منهجية موحدة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الجهاز الحكومي بكافة مؤسساته.
- تحديد حجم القوى العاملة المناسب، وتحليل العرض المتوفر من القوى العاملة ومقارنته بالمتطلبات، وتحديد عبء العمل لكل وظيفة في الجهاز الحكومي.
- وضع خطط عمل لمعالجة الفجوات والتحديات الحالية لتخطيط القوى العاملة على مستوى الجهات الحكومية.
- رفع قدرات العاملين على عملية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة من خلال ورش التدريب ونقل المعرفة.
- رسم صورة أكثر وضوحاً تربط بين تخطيط القوى العاملة، والتخطيط المالي، والإنفاق العام.
- تحديد الوظائف المستقبلية للأجهزة الحكومية.
- تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة.



ما هي الجهات التي يستهدفها المشروع؟

يستهدف المشروع كافة الأجهزة الحكومية من الوزارات والجهات الحكومية وشبه الحكومية التابعة لها، والمستقلة والتي تمتلك لوائح إدارية وسلالم رواتب وأحكام تنظم البدلات والمكافآت والمزايا المالية خاصة بعاملها الخاضعين لنظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية.

ما هي المنهجية التي اعتمدها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

اعتمدت الوزارة المنهجية الموحدة للتخطيط الاستراتيجي القوى العاملة باستخدام منهجيتي (التقدير المستقبلي (النهج التنازلي) Top-Down، والتحليل التصاعدي Bottom-up) والتي تقوم على تحليل البيانات والربط بينها للوصول إلى الحجم الأنسب لكل جهاز حكومي بناءً على عدد من مصادر البيانات كتحليل عبء العمل، والعرض والطلب، ومنهجية التحليل التنازلي، وذلك وفقاً للممارسات الرائدة في مجال تخطيط القوى العاملة بهدف الوصول لأعلى مستوى من الدقة.

ما هي الأدوات المستخدمة لتطبيق المنهجية الموحدة للتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة؟

تقدم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مجموعة الأدوات المساعدة للتخطيط (Toolkit)، بالإضافة إلى مذكرة العرض التقديمي، وحقيبة المتدرب للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.



ما هو الدعم الذي تقدمه الوزارة للجهات الحكومية؟

تدعم الوزارة جميع الجهات الحكومية عن طريق تدريب مختصي الموارد البشرية على تطبيق المنهجية الموحدة، ومراجعة خطط الجهات الحكومية للحصول على الموافقة عليها، بالإضافة إلى تقديم الدعم للجهات والإجابة على كافة الاستفسارات المتعلقة بالمشروع وعملية التخطيط.

ما هي المدة الزمنية لتسليم التقرير النهائي لخطة القوى العاملة؟

تعتمد على حجم الجهة الحكومية بناءً على عدد الموظفين الحاليين ويتم تحديده بعد الإنتهاء من الورشة التدريبية.

ما هي المخرجات من التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

تحديد حجم القوى العاملة المناسب للسنة الحالية، تحديد حجم القوى العاملة للسنوات الثلاثة القادمة، خطة عمل لمعالجة الفجوات والتحديات لتخطيط القوى العاملة.

هل يتم احتساب عبء العمل لرؤساء الوحدات التنظيمية فما فوق، إضافة إلى عددهم؟

يتم احتساب عدد رؤساء الوحدات التنظيمية فما فوق، ولكن لا يتم احتساب عبء عملهم ضمن نموذج تحليل عبء العمل للنهج التصاعدي.

ما المقصود بالوظائف الداعمة؟

هي وظائف الأعمال المساندة (مثل اخصائي شؤون قانونية، اخصائي عمليات موارد بشرية، مراجع داخلي..الخ) والتي تيسر أداء أعمال الجهة في تحقيق غاياتها الاستراتيجية.

*النموذج قابل للتحديث بشكل مستمر.



هل من الضرورة موائمة خطة القوى العاملة مع استراتيجية الجهة؟

يتطلب مشروع التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة موائمة الخطط الاستراتيجية مع خطة القوى العاملة عند الانتهاء منها والموافقة عليها.

ما هو الفرق بين المعارف والمهارات ؟

المعارف: المعلومات والعلوم المكتسبة واللازمة لأداء مهمة معينة.

المهارات: هو ما يمارسه الموظف لأداء تلك المهمة والتي تعتمد على العلوم التي اكتسبها لتأديتها

ما هو الفرق بين الطلب والعرض وكيف يتم التعامل مع الفجوة بينهما ؟

الطلب: تحليل الحجم المناسب لأعداد الموظفين والكفاءات المطلوبة لأداء المهام الاستراتيجية للجهة.

العرض: تحليل أعداد الموظفين في الجهة بناء على التوزيع الديموغرافي للموظفين، الكفاءات التي يحملوها، المؤهلات العلمية، الجنس، سنوات الخبرة، مكان عمل الموظفين، وغيرها. يتم التعامل مع الفجوة بالعديد من الطرق المختلفة ومنها: التوظيف، النقل الداخلي، النقل الخارجي، الأتمتة، إعادة هيكلة الهيكل التنظيمي، إعادة هيكلة الوظائف، الدوام الجزئي، تغيير جداول العمل، إسناد الوظائف، وغيرها.

هل يعتبر التحليل الوظيفي جزء من النهج التصاعدي أم فائدة ناتجة من المشروع ؟

التحليل الوظيفي هو من النهج التصاعدي. كما يساهم في تحسين الأوصاف الوظيفية بناءً على ما يتم تحليله من مهام مختلفة للوحدات التنظيمية خلال مشروع.



هل يتم احتساب الموظفين الذين يعملون كمستشارين؟

يتم احتساب جميع الموظفين العاملين في الجهة طالما أن فاتورة أجورهم تصرف من قبل وزارة المالية أو من قبل الجهة نفسها.

هل يتم إضافة المهام بناءً على المهام الوظيفية الحالية الموجودة في الجهة أم وفق المهام المذكورة في دليل التصنيف السعودي للمهن؟
يتم اعتماد المهام الوظيفية الحالية الموجود في الجهة.

من المسؤول عن تعبئة البيانات بالاستبانة الخاصة بكل وحدة تنظيمية؟

تقع مسؤولية تعبئة البيانات بالاستبانة الخاصة بكل وحدة تنظيمية على مدير الوحدة التنظيمية ويجب الحرص عند إرسال النموذج أن يكون مختصرًا على الحقول التي تتطلب من مدير الإدارة تعبئتها وذلك نظرًا لسرية باقي الحقول الموجودة في النموذج.

هل يتم احتساب الموظفين المستخدمين ومن هم على بند الأجور؟

نعم يتم احتساب جميع الموظفين المستخدمين بالإضافة إلى من هم على بند الأجور.

هل من الضروري تطبيق المقارنات المعيارية لاستكمال عملية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

بشكل عام، المقارنات المعيارية ليست من متطلبات تطبيق منهجية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، إلا أنها تساهم في تحسين مخرجات التحليل التنافسي للجهات



هل يتم جمع بيانات تحليل عبء العمل من الوحدات التنظيمية المختلفة في ملف واحد؟

تقوم كل وحدة تنظيمية باستكمال البيانات الخاصة بعبء العمل، ثم يقوم مختصي الموارد البشرية بتجميعها بملف مستقل.

ما المقصود بالعائلة الوظيفية؟

مجموعة من المسميات الوظيفية المتشابهة والتي لها خصائص متقاربة من حيث مستويات المعرفة والمهارات والقدرات. بعض الأمثلة على العائلات الوظيفية والفرعية:

العائلة الوظيفية	العوائل الوظيفية الفرعية
الموارد البشرية	التدريب التوظيف تخطيط القوى العاملة
تقنية المعلومات	التطبيقات البرمجة الدعم الفني

كيف يتم التفريق بين الأدوار الوظيفية المختلفة (التشغيلية، التشريعية، الإدارية، الخ) عند تعبئة النماذج؟

تم إدراج الأدوار الوظيفية في أحد الأدوات المساندة، وهي (أداة ربط مشروع التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة بدليل التصنيف السعودي الموحد للمهن).

هل يتم احتساب الموظفين المعارين لجهات حكومية أخرى أو المبتعثين ضمن عدد الموظفين الحاليين؟

يتم احتسابهم ضمن نموذج تحليل الطلب (تقرير الموظفين) مع توضيح أعداد المعارين والمبتعثين.

*النموذج قابل للتحديث بشكل مستمر.



هل من الضروري توفير بيانات الموظفين (المؤهل ، التخصص، اسم الجامعة ، دولة الجامعة ،
سنة التخصص ... الخ)؟

بيانات الموظفين هي أحد متطلبات مشروع التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة لتوفير
قاعدة بيانات دقيقة ومحدثة لأصحاب المصلحة.

ما الفرق بين المسمى الوظيفي الحالي والمسمى الوظيفي الفعلي؟

المسمى الوظيفي الحالي: المسمى الوظيفي للموظف وفقا لبيانات أنظمة الموارد البشرية.
المسمى الوظيفي الفعلي: المسمى الوظيفي للموظف بناء على نتائج الاستبيان وبما يتوافق
مع التصنيف السعودي الموحد للمهن.

من المسؤول عن تسجيل المسمى الوظيفي الحالي والفعلي؟

تسجيل المسمى الوظيفي الحالي والفعلي هو أحد مسؤوليات رؤساء الوحدات التنظيمية ،
بحيث يعكس المسمى الوظيفي حسب البيانات الموجودة بأنظمة الموارد البشرية بالجهة،
بينما يكون المسمى الفعلي مطابق لما يسند للموظف من مهام.

كيف يتم التعامل مع الموظف الذي يحمل مسمى وظيفي لا يعكس مهامه الفعلية ؟

تم إدراج عمودين مختلفين في نموذج (تحليل الطلب) وهي "المسمى الوظيفي الحالي" وهو
المسمى الوظيفي المسجل لدى أنظمة الموارد البشرية للجهة. وعمود آخر "المسمى
الوظيفي الفعلي" وهي مهام الموظف الفعلية. وتكون جميع المسميات الوظيفية الفعلية
للموظفين متوافقة مع المسميات المعتمدة بدليل التصنيف السعودي الموحد للمهن.

كيف يتم احتساب عبء العمل لمهمة واحدة يقوم بها أكثر من موظف؟

يتم حصر المهام المرتبطة بالوحدة التنظيمية ولا يعتد بأعداد الموظفين.

*النموذج قابل للتحديث بشكل مستمر.



كيف يتم احتساب عبء العمل لمهام الموظفين التي تتقاطع أعمالهم مع إدارات أخرى؟

يتم احتساب جميع مهام الموظفين بشرط أن تكون ضمن مسؤوليات الوحدة التنظيمية وفي حال تقاطع أعمال الوحدات التنظيمية يتم دراسة المهام الموكلة للموظف لتحديد الوحدة المعنية بهذه المهمة.

هل يتم تحديد المهام بنموذج عبء العمل بناءً على المسميات الوظيفية أم بناءً على مهام الإدارة؟

يتم تحديد المهام الوظيفية من الوصف الوظيفي المعتمد للوظيفة.

هل من الممكن أن يتم مشاركة التقارير النهائية للجهات الحكومية المختلفة التي أنجزت هذه الدراسة للاطلاع على كيفية الخروج بالتقرير النهائي؟

تتضمن الأدوات المساندة نموذج للتقرير النهائي المتوقع تسليمه من قبل الجهات، والذي يعطي صورة واضحة للتقرير النهائي. ولا يمكن مشاركة تقارير الجهات للحفاظ على سرية البيانات.

كيف يتم ربط تحليل عبء العمل مع التحليل التنازلي؟

نتائج تحليل عبء العمل تمثل المدخل الرئيسي للتحليل التنازلي. هذا يعني ان إعداد الموظفين المطلوبة الناتجة عن التحليل التصاعدي تكون الأعداد التي يتم اعتمادها في التحليل التنازلي لتقدير الاحتياجات المستقبلية.

فعلى سبيل المثال، لو كانت نتائج التحليل التصاعدي تشير الى ان العدد المطلوب من الموظفين هو 10، فهذا يتطلب ان يكون العدد 10 هو عدد الموظفين الذي يتم البناء علي لاحتساب نسب التغيير للأعوام القادمة.

وفي حال وجود أي استفسار أو ملاحظة يسعدنا الرد عليكم خلال الاجتماعات الأسبوعية أو عن

طريق البريد الإلكتروني الرسمي للمشروع swp.t@hrsd.gov.sa

أو من خلال الموقع الرسمي للوزارة: www.hrsd.gov.sa

*النموذج قابل للتحديث بشكل مستمر.