

«البيان» تفتح الملف بجـ 10 أسباب لإحباط

مختصون يسألون: هل التوطين ينحصر فـ



■ **التوطين لا ينحصر بالوظيفة التي لا بد أن تتناسب مع التخصص الذي أنفقت الدولة الكثير لإعداد المواطن له**

■ **حصر الكوادر الوطنية في منصة إلكترونية متاحة لجميع المؤسسات من الحلول التقنية السريعة**



عبد الله إبراهيم

والمواصفات، منوهاً بأن المنصة نافذة حيوية لدعم القطاعين الحكومي والخاص في سعيهما لعرض الوظائف الشاغرة واستقطاب المواطنين الباحثين عن العمل. وذكر السعودي أن الدائرة تعمل وفق توجيهات حكومة عجمان على وضع الآليات والاستراتيجيات الكفيلة لتعزيز وتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالكوادر الوطنية التي تعد من أهم المحاور الاستراتيجية في رؤية عجمان 2021، مؤكداً أن تنمية رأس المال البشري من أهم التوجهات الحكومية، إذ تم وضع عدد من المبادرات والمؤشرات التي تركز على تنمية قدرات الموظفين

والمواصفات، منوهاً بأن المنصة نافذة حيوية لدعم القطاعين الحكومي والخاص في سعيهما لعرض الوظائف الشاغرة واستقطاب المواطنين الباحثين عن العمل. وذكر السعودي أن الدائرة تعمل وفق توجيهات حكومة عجمان على وضع الآليات والاستراتيجيات الكفيلة لتعزيز وتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالكوادر الوطنية التي تعد من أهم المحاور الاستراتيجية في رؤية عجمان 2021، مؤكداً أن تنمية رأس المال البشري من أهم التوجهات الحكومية، إذ تم وضع عدد من المبادرات والمؤشرات التي تركز على تنمية قدرات الموظفين

يعد منهاج عمل لا يقدر بثمن للمرحلة المقبلة، مؤكداً حرص دائرة الموارد البشرية في عجمان على تنفيذ توجيهات القيادة الرشيدة لتحقيق المزيد من التطور والازدهار للدولة. كما تطرق المدير العام لدائرة الموارد البشرية إلى أهمية الدور الذي ستؤديه منصة عجمان للتوظيف، والذي سوف يتم إطلاقه بشكل يواكب التطلعات، إذ تهدف إلى إنشاء قاعدة بيانات للباحثين عن عمل، وتوفير فرص العمل للمواطنين في القطاع الحكومي والخاص، واستقطاب أفضل الكفاءات البشرية المواطنة وفق أرقى المعايير

وتسريع توظيفهم، وبما حيزاً أن ترتبط برامج التدريب العملي والصيفي وتوفرها ومتابعتها من خلال هذه المنصة».

وأكدت أن «مسألة التوطين لا تنحصر في توفير وظيفة لمواطن فقط، ولا بد أن تكون الوظيفة متناسبة مع التخصص الذي أنفقت الدولة الكثير لإعداد المواطن له وخدمة الوطن من خلاله، فمن العجيب أن نرى خريج بكالوريوس علاقات دولية بمعدل عالٍ يعمل في وظيفة لا تتطلب حتى شهادة دبلوم على سبيل المثال، فماذا عن سنوات الدراسة وبرامج التدريب العملي والنشاطات والمشاريع التي قام بها والمشاركات الدولية، هل تذهب مع مهب الريح؟».

وبيّنت النعيمي أنه «يجب النظر إلى مسألة التوطين بنظرة أوسع وأرحب، كما لا بد أن تحل الأفعال محل الكلام والمناظرات». وتابعت أن «سوق العمل عندما لا يستوعب الأعداد الهائلة من الخريجين، فهو دلالة على وجود خلل بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، فإن الإخفاق في تحقيق التوازن بين التعليم واحتياجات السوق الإماراتي يؤدي إلى عواقب وارتفاع في نسبة خريجي الجامعات والكليات دون حصولهم على وظائف وشواغر تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، لذلك يجب أن تكون هناك معاهد تعمل على تأهيل وتدريب وتطوير هذه الكوادر الوطنية في مختلف التخصصات، لينالوا فرصهم في الحصول على وظيفة يسهمون فيها في بناء وطنهم الإمارات».

من جانبه، أكد راشد عبد الرحمن بن جبران السويدي، المدير العام لدائرة الموارد البشرية بحكومة عجمان، أن ملف التوطين أولوية مهمة لحكومة عجمان، معتبراً أن تنسيق الجهود بين

القطاعات كقيل بتحقيق نقلة نوعية لأجل هذه الغاية، مشيراً إلى ضرورة تكريس هذا النهج لدى المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والقطاع الخاص، وأن إمارة عجمان تعمل على تحقيق مؤشرات التوطين للوصول إلى ما نسبته 80% في الجهات الحكومية بحلول 2021، كما أن حكومة عجمان حرصت على تنسيق الجهود وبحث التعاون مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، وكذلك التعاون مع القطاع الخاص بهدف تكامل الأدوار لتحقيق غايات العمل، ودعم المواطنين الباحثين عن العمل، لافتاً إلى أن خطة التوطين في الإمارة اعتمدت على 4 محاور رئيسية في بناء نظام التوطين، وذلك من خلال عمليات تخطيط التعاقب الوظيفي، والاستقطاب والاختيار، والتعاون مع الجهات الحكومية ذات العلاقة من أجل توحيد الجهود لتحقيق توجهات الدولة.

وثمن المدير العام لدائرة الموارد البشرية بحكومة عجمان الرسائل التي وجهها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، إلى المواطنين والمواطنات مع بداية موسم جديد للعمل والإنجاز في دولة الإمارات العربية المتحدة، مبيّناً أن ما تضمنته الرسائل

■ **متابعة: صبري صقر عصام الدين عوض، عائشة الكعبي**

أكد أكاديميون أن مسألة التوطين لا تقتصر على مسألة التوظيف المتناسب مع التخصص والمؤهلات فقط، بل تمتد إلى المحافظة على الكادر الوطني وصقل مهاراته وتنمية وتطوير قدراته ومعارفه.

وفصلاً 10 نقاط تسبب الإحباط للمواطنين وهم على رأس عملهم في وظيفتهم، هي: تقليص الصلاحيات، وحجب المهام، وعدم التحفيز، وتجميد الترقيات، وعدم منح الحوافز المادية وغيرها للمواطنين، والضغط المتواصل، وعدم صقل المهارات، والابتعاد عن تنمية وتطوير القدرات، واستسهال تشغيل الوافدين، والنظر إلى خبرة الوافد دون النظر لأهمية

تشغيل المواطن، حيث إن كلها ■ سميرة النعيمي أمور محبطة تسبب الضغط على الموظف المواطن الكفؤ وتدفعه إلى تقديم استقالته وإحلال الموظف الأجنبي محله.

وشددوا على ضرورة التوقف عن تنظيم معارض للتوظيف باعتبارها لم تعد الوسيلة الفضلى لاستقطاب المواطنين، فضلاً عن إهدارها للمال العام، علاوة على ضرورة عدم النظر إلى التوطين على أنه توظيف ومسألة اجتماعية اقتصادية فقط. وأشاروا إلى ضرورة معرفة الفجوة الوظيفية بين المؤهلات وسوق العمل، وتحديد قائمة بالتخصصات المطلوبة، وأن يكون الفاصل في التوظيف المهارات، وليس التخصص الجامعي.

■ **تنمية**

وقالت الدكتورة سميرة النعيمي، نائبة مدير جامعة محمد الخامس أبوظبي، إن بعض المؤسسات لا تهتم بمسألة التنمية المهنية للمواطنين، ولا تمنح فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والخارجية، وتقتصر على فئات دون أخرى. وتابعت النعيمي: «تحدث الكثير عن التوطين، وتم إصدار العديد من التوجيهات، ومنها الصارمة، ■ فاطمة الشامي وتم توفير العديد من الأنظمة الإلكترونية لحصر الكوادر الوطنية وتنسيق العمل معها، ولكن أين الخلل؟ وهل مسألة التوطين تنحصر في توفير وظائف للمواطنين؟ أم لها أبعاد أخرى؟».

وفصلت النعيمي أن «حصر الكوادر الوطنية مع تفاصيل مؤهلاتها وخبراتها وجمعها في منصة إلكترونية متاحة لجميع المؤسسات الخاصة والحكومية، وإتاحة الفرصة لهذه المؤسسات لتغذية المنصة باحتياجاتها الحالية والمستقبلية والتواصل المباشر مع المرشحين لوظائف هو من الحلول التقنية والسريعة وفي الوقت نفسه أداة لتتبع حركة سوق العمل وحركة التوظيف وحصر البطالة، ومنها نستخلص مؤشرات وقراءات عن الاحتياجات المستقبلية ومستقبل بعض المهن لتزويد مؤسسات التعليم العالي بها لمواءمة برامجها مع متطلبات العمل المستقبلية، كما لا بد أن لمؤسسات التعليم العالي تغذية المنصة بإحصائيات وتفاصيل طلبتها وخريجها لتسهيل

ابتعدوا عن 1 من

■ **النظر إلى التوطين على أنه توظيف ومسألة اجتماعية اقتصادية فقط**

■ **تنظيم معارض للتوظيف باعتبارها لم تعد الوسيلة الأفضل لاستقطاب المواطنين**

■ **إهمال الفجوة الوظيفية بين المؤهلات وسوق العمل وتحديد التخصصات المطلوبة**

■ **حصر فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية وأجنبية على فئات دون أخرى**

البنوك تسابق الزمن للوفاء برصيد التوطين 2019

تتعامل مع سياسة التوطين بجدية شديدة، وتبذل جهوداً حقيقية لبلوغ رصيد النقاط. وذكر التقرير أن المصرف المركزي اتخذ في أبريل الماضي قراراً يحدد رصيد 29,736 نقطة هدفاً يتعين على البنوك العاملة في الدولة بلوغه بحلول نهاية العام الجاري، في ما يتعلق بتشغيل المواطنين في البنوك.

■ **هدف**
وأكد التقرير أن غالبية البنوك في الإمارات تسعى جاهدة لتحقيق هذا الهدف، حيث حققت غالبيتها رصيد 28,050 نقطة بنهاية يونيو الماضي، فيما تعمد باقي البنوك التي ما زالت متأخرة في أرصدها إلى تعجيل مساعي التوطين لديها لبلوغ الرصيد، الذي حدده المصرف المركزي في الموعد المحدد.

«إيكونوميست»: جدية في الالتزام

أوضح تقرير «إيكونوميست» أنه خلال العام الماضي حققت غالبية البنوك في الإمارات رصيدها في التوطين يبلغ 26,806 نقطة، بل إن بعض البنوك تجاوزته، الأمر الذي يعكس مدى جديتها في الالتزام باستراتيجية التوطين. وأضاف أن اتحاد مصارف الإمارات أعلن في يوليو الماضي عن التعاون مع البنوك المحلية لتطوير مهارات المواطنين الإماراتيين، لتأهيلهم لشغل وظائف رئيسية في القطاع المصرفي بالدولة.

■ **أولوية**
ومع توجهات القيادة بإعطاء التوطين في كل القطاعات أولوية في العمل الحكومي نشرت أمس، صحيفة «إيكونوميست» البريطانية تقريراً أوضح أن سياسة التوطين في الوظائف الحكومية تحظى بأولوية قصوى على الصعيدين الاتحادي والمحلي. وأكدت في التقرير أن بنوك الإمارات

فعلياً من دون غرامات كونها مرحلة أولى عام 2017 ثم تطبيقه كاملاً عامي 2018 و2019. ويتضمن نظام التوطين بالنقاط في شكله الحالي 3 فئات هي الوظائف العليا من خلال منحها 5 نقاط، والوظائف المتوسطة 3 نقاط، والوظائف التنفيذية نقطة واحدة.

■ أبو ظبي. عبدالحى محمد

أكدت مصادر مصرفية أن البنوك العاملة في الدولة تسابق الزمن، لتحقيق نسبة التوطين التي حددها المصرف المركزي بنهاية العام الجاري طبقاً لنظام التوطين بالنقاط والوفاء بمستوى 29,736 نقطة بنهاية العام الجاري. وقالت إن تحقيق هذا الهدف ليس صعباً على القطاع المصرفي خصوصاً بعد أن حققت البنوك رصيد 28,050 نقطة حتى الشهر الماضي وفقاً ل«البيان المشترك»، الذي أصدره المصرف المركزي مع اتحاد المصارف الأسبوع الماضي.

وبموجب نظام النقاط فإن البنك الذي لا يفي بالنقاط سيتم مخالفة بواقع 20 ألف درهم عن كل نقطة مفقودة. وأقر مجلس الوزراء عام 2015 نظام التوطين بالنقاط في القطاع المصرفي، وبدأ المركزي تطبيقه

73% التوطين فـ



■ أحمد بن كتيبة

أعلى نسبة توطين في القطاع الخاص. وأشار إلى أن للتعاون إنجازات كبيرة على صعد الأداء المالي والمسؤولية المجتمعية والتوسع والانتشار إلا أن ذلك لن يكتمل دون التميز في عملية التوطين لتحقيق نموذج يحتذى به من باقي

■ دبي - رحاب حلوة

كشفت تعاونية الاتحاد الاستهلاكية أن نسبة التوطين في الوظائف بلغت 32% وفي الوظائف العليا 73%، حيث بلغ عدد الموظفين المواطنين نحو 360 مواطناً ومواطنة حتى بداية شهر سبتمبر الجاري من 2019.

وأكد أحمد بن كتيبة مدير إدارة الموارد البشرية والتوطين في التعاونية ل«البيان» أن مجلس الإدارة وإدارة التعاونية يوليان موضوع التوطين أهمية قصوى لكونه موضوعاً وطنياً تنموياً، مشيراً إلى التعاونية وجهت برقع نسبة التوطين في التعاونية لعام 2019 من 32% إلى 35% بعد استبعاد فئة العمالة، في إطار تنفيذ توجيهات القيادة الرشيدة بما يخص ملف التوطين والتغلب على التحديات التي تواجه التوطين في هذا القطاع، لتكون

رأية رسالة الموسم الجديد (7)

سائط المواطنين في الوظائف

في توفير وظائف للمواطنين



الاقتصاد بجامعة الإمارات سابقاً، أن معارض التوظيف لم تعد الوسيلة الفضلى لاستقطاب المواطنين وعرض فرص العمل المتاحة والواعدة. وأوضحت أن معارض التوظيف قد تكون نجحت في فترة سابقة، لأن إمكانية إيصال المعلومات والكشف عنها لم تكن متوافرة، كما أن هذه المعارض لم تنجح في زيادة نسب التوظيف واستقطاب خريجي الجامعات والمعاهد العلمية.

وأضافت أن المطلوب تغيير وسائل وطرق استقطاب المواطنين بحيث يتم أولاً إجراء مسح شامل لكل الوظائف المتاحة في كلا القطاعين وتحديد متطلباتها وامتيازاتها، وفي الوقت نفسه إجراء مسح آخر لخريجي الجامعات والمعاهد للوقوف على نوعية التخصصات وطبيعتها، ثم إجراء الموازنة بين متطلبات الوظائف المتاحة وطبيعة التخصصات المتوقع تخرجهم.

وأكد الشامسي أن مثل هذه العملية تتطلب تضافر الجهود من خلال لجان مشتركة بين المؤسسات التعليمية وإدارات الموارد البشرية الحكومية والخاصة، كما يجب أن يتزامن ذلك مع إجراء تقييم للمهارات التي قد تكون ضرورية لبعض الوظائف، خصوصاً في القطاع الخاص، التي قد تكون مبرراً لعزوف القطاع الخاص عن التوظيف، ومثل هذه المهارات يمكن تقديمها من خلال برامج تدريبية، وبالتعاون مع المؤسسات التعليمية والحكومية

التي يمكن أن تهين برامج تدريبية مؤقتة تعد الشباب لوظائف المستقبل من خلال برامج «on job training».

وذكر سليمان محمد الكعبي، الرئيس التنفيذي لمؤسسة استشراف المستقبل في أبوظبي: «لا بد لنا من النظر لملف التوظيف في دولة الإمارات من عدة جوانب، حتى نتضح لنا الصورة كاملة، ولن نستطيع ذلك إلا من خلال معرفة الوضع الحالي فعلياً وتقييمه بدقة».

وأشار إلى ضرورة معرفة الفجوة الوظيفية بين المؤهلات وسوق العمل، فمن غير المعقول أنه حتى الآن ليس لدينا قائمة بالتخصصات المطلوبة لسوق العمل، وعليه سوف يتجه الطلب لدراسه والتخصص فيه، وفي اللحظة نفسها تقوم مؤسساتنا التعليمية وجامعاتنا المحلية بتوفير تلك التخصصات في الدولة.

وأضاف الكعبي أنه «لا بد من عمل حملة وطنية كبرى لنشر ثقافة التخصص، وعدم الانقياد إلى «موضة» التخصص، فمثلاً هذا العام، نلاحظ عدداً كبير جداً من طلبتنا يطلبون التخصص في علوم الفضاء، وهو قطاع واعد ومهم في الدولة، ولكن أين التوازن مع بقية التخصصات، وكذلك العام المنصرم، توجه الطلبة للتخصص في مجال الذكاء الاصطناعي، وهذا ما أقصده بموضة التخصص».

وأكد ضرورة التوقف عن تنظيم معارض التوظيف، «فمن غير المعقول أننا ما زلنا ننظم معارض ونطلب من الجمهور التوجه للتسجيل للوظيفة، وفي الوقت نفسه نشترط على طالب الوظيفة أن يتقدم من خلال موقع المؤسسة الإلكتروني، فلماذا نطلب الحضور للمعرض؟ كما أنه إهدار للمال العام».

مطالبات بإجراء مسح لخريجي الجامعات والمعاهد للوقوف على نوعية التخصصات وطبيعتها

رسالة الموسم الجديد تؤشر إلى نظرة القيادة الثاقبة للأمور ورؤيتها البعيدة للمستقبل



■ راشد السويدي

برنامج عجمان لإعداد القادة الذي تشرف عليه دائرة الموارد البشرية جاء متوافقاً مع تطلعات الحكومة التي تسعى إلى تنمية رأس المال البشري وتأهيل القيادات الوطنية، وتطوير الموارد البشرية للارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم القيادية وفقاً لأفضل الممارسات في مختلف المجالات، إضافة إلى تطوير التنافسية المستدامة للإمارة بشكل بعيد المدى، وذلك عبر تأهيل قادة مستقبليين لحكومة عجمان.

معارض

وأكدت الدكتورة فاطمة الشامسي، أستاذة

عمل متكافئة من خلال خلق بيئة عمل محفزة ومشجعة على الإبداع والابتكار، ووضع جملة من المبادرات والمشاريع التي تدعم عملية التوظيف وحصر الوظائف القيادية والإشرافية على المواطنين، وتكثيف برامج التحفيز والدعم

وبيّن أن خطة التوظيف اعتمدت على 4 محاور رئيسة في بناء نظام التوظيف، وذلك من خلال عمليات تخطيط التعاقب الوظيفي، والاستقطاب والاختيار، والتعاون مع الجهات الحكومية ذات العلاقة من أجل توحيد الجهود لتحقيق توجهات الدولة، إلى جانب التدريب والتطوير، مبيّناً أن

التوظيف التي تركز على تنمية قدرات الموظفين المواطنين وإكسابهم المعرفة والخبرات اللازمة، وتمكينهم من أداء وظائفهم بكفاءة عالية والارتقاء بمهارات وكفاءات المواطنين وفق خطوات عمل موحدة ومنظمة على مستوى الحكومة، مؤكداً دعم سياسات التوظيف وإعداد الخطط اللازمة لاستقطاب المواطنين المتميزين، وتأهيل وتطوير الموارد البشرية في الإمارة.

وأوضح السويدي أنه تم تحديد قواعد عامة للعمل على تحقيق سياسة التوظيف من قبل الجهات الحكومية في الإمارة في إطار الالتزام بتوجهات القيادة العليا في دعم عملية التوظيف، وإيماناً بأهمية دعم مواطني الدولة في الحصول على فرص

وتابع: «لا بد للمؤسسات المعنية بالتوظيف الخروج من اشتراط التخصص الأكاديمي للتقدم للوظيفة، إلى المهارات المطلوبة لسوق العمل، فالمواطن الدارس للقانون مثلاً، قد يكون لديه مهارة البرمجة أفضل من شخص آخر تخصص جامعياً في تقنية المعلومات، فلا بد أن يكون الفاصل في التوظيف المهارات، وليس التخصص الجامعي».

من جانبه، تحدث الدكتور عبد الله الدرهمي عن أن رسالة الموسم الجديد لصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، رعاه الله، الخاصة بقضية التوظيف الملحة، تؤشر إلى أن القيادة تمتلك نظرة ثاقبة إلى الأمور ورؤية بعيدة للمستقبل، فلقد جاءت الرسالة من أجل حل مشكلة التوظيف التي يعانيها بعض المواطنين في الدولة لعدم حصولهم على فرص عمل تمكنهم من إثبات أنفسهم في سوق الدولة، والإسهام في عملية نمو وازدهار الوطن التي معها تحتاج إلى تضافر الجهود وتوحيد الهمم من أجل تحقيق رؤية القيادة الرشيدة، وأن يكون الحراك

جاداً من قبل مختلف الجهات والمسؤولين نحو ملف التوظيف.

وشدد الدرهمي على ضرورة إتاحة الفرصة لأبناء الدولة لإثبات قدراتهم من خلال العمل على تدريبهم وتأهيلهم، فالمواطن يمتلك الكفاءة ولديه الطموح الكافي للوصول إلى أعلى المناصب، ومن حقه الحصول على فرصة عمل ترتقي به ويسهم من خلالها في بناء وطنه، خاصة بفتح باب القطاع الخاص وإتاحة الفرصة لطالبي الوظائف بإثبات أنفسهم وقدراتهم العملية، باعتباره قطاعاً مهماً في الدولة.

وقال الدرهمي: «يجب اجتياز العوائق والاشتراطات التعجيزية لتعيين الخريجين للعدد من المواطنين، وأن تكون هناك جهود ملموسة بمنح فرص تطويرية لكل الكوادر الوطنية والرفع من كفاءتها، والأهم هو الإيمان بها، فالتحفيز والتشجيع يزيدان من الطاقات الإيجابية للقيام بدورها الفاعل في المجتمع، فالخريج الجديد إن وجد من هذه الجهات فرصة احتضان وعبارة تشجيع زاد من همته وأثبت حضوره وكفاءته».

وأوضح الدرهمي أن رسالة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم تنم عن ثقة سموه الكبيرة بخريجي الوطن، من يجد فيهم التميز والتفوق والإبداع والقدرة على القيادة، فقد حرص سموه دوماً على دعم مسيرة التعليم وإعداد قادة المستقبل من خلال تعزيز فرص حصولهم على الأفضل، وتشجيع سموه للكفاءات الوطنية الشابة لاعتلاء أهم المناصب وتحقيق الريادة فيها، وعليه يجب أن يبدأ السباق أولاً بين المؤسسات التعليمية باستحداث تخصصات لمهن حيوية يحتاج إليها سوق العمل، وثانياً بين صفوف أبناء الإمارات، ليدخلوا عالم الإبداع، ليكونوا على درجة عالية من العلوم المختلفة التي تتناسب مع رؤية واحتياجات السوق، وثالثاً يجد الدرهمي أن استحداث جائزة التوظيف في القطاع الخاص على أن تشمل برامج نوعية لتأهيل المواطنين وتمكينهم، سيسهم في تشجيع هذا القطاع في المشاركة بإيجابية وفاعلية في عملية التوظيف.



■ سليمان الكعبي



8

عدم التحفيز والتشجيع اللذين يزيدان من الطاقات الإيجابية للقيام بالدور الفاعل في المجتمع

7

وضع العوائق والاشتراطات التعجيزية لتعيين الخريجين الجدد من المواطنين

6

تجاهل الجامعات للتخصصات المطلوبة في السوق.. والانقياد إلى «موضة» التخصصات

5

تغيب المعاهد التي تعمل على تأهيل وتدريب الكوادر المواطنة في مختلف التخصصات

«كلية دبي للسياحة» تتعاون مع الشركاء لتوطين القطاع



■ مسؤولون من كلية دبي للسياحة ومنتجع ميلينيوم | من المصدر

ميليونيوم الشرق الأوسط وأفريقيا: «نحن فخورون للغاية ولنتون للدعم المقدم من قبل كلية دبي للسياحة بتسهيل مهمة تعيين الطلاب الإماراتيين المهووبين كجزء من برنامج «طموح»».

بشركائنا في القطاع السياحي بشكل عام وبنادق ومنتجعات ميلينيوم بصفة خاصة على ما يقدمونه لنا من دعم لمبادرة التوظيف. من جهته، قال علي الزعابي، رئيس فنادق ومنتجعات

دبي - البيان

أكدت كلية دبي للسياحة، التابعة لدائرة السياحة والتسويق التجاري بدبي «دبي للسياحة»، حرصها على توثيق تعاونها مع شركائها من أجل توظيف قطاع السياحة، مثمناً في الوقت ذاته الجهود التي تقوم بها المنشآت الفندقية لاحتضان المزيد من المواطنين الراغبين بالعمل في هذا المجال، وفي هذا الصدد أعربت الكلية عن شكرها لفنادق ومنتجعات ميلينيوم الشرق الأوسط وأفريقيا على تعاونها كشريك داعم لتوطين القطاع السياحي عبر برنامج مضياف. وقالت مريم العيني، مدير إدارة توظيف القطاع السياحي في كلية دبي للسياحة: «نحن فخورون

في الوظائف العليا ب «تعاونية الاتحاد»

كما استحدثت وحدة «إسعاد الموظفين» والتي تعنى بتنفيذ برامج وخطط وأنشطة تهدف لإسعاد أفراد أسرة تعاونية الاتحاد.

يوم التوظيف

ودعا الكوادر البشرية المواطنة بمختلف خبراتهم ومؤهلاتهم الدراسية الباحثين عن عمل زيارة الموقع الإلكتروني للتعاونية www.corporate.unioncoop.ae لتقديم طلبات التوظيف، مضيفاً أن التعاونية تنظم بشكل دوري يوم مفتوح للتوظيف بهدف استقطاب الكفاءات الإماراتية، مشيراً إلى أن التعاونية وبدعم من مجلس الإدارة مستمرة في نهج توظيف المواطنين وخلق فرص عمل لأنبائنا المواطنين بما يتواءم مع الأهداف الاستراتيجية لـ «خطة دبي 2021» الرامية لبناء جيل مبدع مبتكر قادر على مواصلة الإنجازات.

الإمكانيات كافة للموظفين بشكل عام للإبداع والتميز في مجال العمل، وتنظيم العديد من المبادرات والبرامج والأنشطة المتميزة التي تسهم في بلورة وغرس فكرة أن تعاونية الاتحاد ليست مجرد مؤسسة وإنما عائلة مترابطة، مضيفاً أن التعاونية عملت على تعديل السياسات والإجراءات الخاصة بالمواطنين بشكل دائم أسوة بالسياسات المعمول بها في الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية، وتقديم العديد من المميزات لموظفيها، مع التشجيع والتحفيز الدائم لمواصلة التحصيل الدراسي، وتوفير بيئة عمل مرنة من حيث السياسات والإجراءات مثل (توظيف الطلاب، وساعات الخروج المبكر، وساعات الدوام المرن)، إضافة إلى عملية التدريب المرتبطة بالمسار الوظيفي التي تؤهلهم للحصول على فرص التطور الوظيفي داخل المؤسسة،

مؤسسات القطاع الخاص، يأتي ذلك في إطار جهود التعاونية المبذولة في دعم وتعزيز تطلعات القيادة الحكيمه لدعم مسيرة النجاح والتميز في الدولة.

تحديات

وأوضح أنه على الرغم من حرص التعاونية بشكل مستمر على استقطاب الكوادر البشرية المواطنة والإبقاء عليها إلا أن هناك تحديات تواجه تعاونية الاتحاد وقطاع تجارة التجزئة بشكل خاص والقطاع الخاص بشكل عام والتي أبرزها نظام هيئة المعاشات المنفر للموظفين من القطاع الخاص، انخفاض جاذبية قطاع التجزئة بشكل عام للمواطنين بسبب الوظيفة ومتطلباتها وطول ساعات العمل. وأضاف بن كنيدي، أن تعاونية الاتحاد تعد من أفضل الجهات الخاصة في الدولة من حيث بيئة العمل وتقديم