خاص البيان

«البيان» تفتـــح الملـــف بجـرأة رسالــة الموســــم الجديد 10

توطين القطاع المالي يلامس الطموح ويواجه تحدي التمكين

■ دبي – عمرو عادل

في الوقت الذي يأتي التوطين فيه ضمن أولويات المؤسسات المالية، باعتباره ركيزة أساسية في أهداف رؤية الإمارات 2021، لبناء اقتصاد تنافسي بقيادة إماراتيين يتميزون بالمعرفة والابتكار، تلامس أعداد المواطنين في هذا القطاع الطموح في كل المستويات الوظيفية لتحقيق ذلك الهدف وفقاً لرصد أجراه «البيان الاقتصادي» من واقع بيانات عدد من المراكز المالية في الدولة.

ويعتمد مفهوم توطين الوظائف في القطاع على خطط منهجية لا تستهدف فقط تسجيل زيادة كمية في أعداد المواطنين ونسبتهم إلى إجمالي العاملين، وإنما أيضاً زيادة نوعية تستهدف تحقيق معدلات توطين فعالة والمساهمة في إعداد الكفاءات الوطنية القادرة على قيادة القطاع وتعزيز قدرتها الوظيفية التنافسية لمواجهة تحدّيات تمكين الكادر الوطني من الإمساك بمفاصل القطاع.

ويقول خبراء في القطاع المالي، إنه بالرغم من التحديات التي تواجه استراتيجيات التوطين، وأبرزها المنافسة في سوق العمل الخاصة به، إلا أن المؤسسات والمراكز المالية في الدولة نجحت في التغلب على معظم هذه المشكلات عبر التأهيل والتدريب وفقاً المعايير العالمية.

وفيما أثبت المواطنون جدارة وكفاءة واضحة في وظائف القطاع المالي في الدولة، في ظل توافر بيئة عمل داعمة وتفاعلية أكثر قدرة على جذب المواهب والخبرات الوطنية، يستحوذ القطاع على اهتمام من جانب المواطنين، ويعزى ذلك إلى زيادة التحفيز المقدّم من المؤسسات المالية لجذب المواطن للعمل بالقطاع، فضلاً على برامج التدريب التي تقوم بها المؤسسات المالية لتأهيل الخريجين للقطاع.

تشجيع الابتكار

وقال عارف أميري، الرئيس التنفيذي لسلطة مركز دبي المالي العالمي، إن الدولة تعمل بشكل وثيق على تعزيز بيئة الأعمال عبر تشجيع الابتكار والبحث والتطوير، وتواصل جهودها في إطلاق إمكانات المواطنين ليقودوا عجلة التطوير الاقتصادي من خلال تشجيع المشاريع، وغرس ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات والمدارس، لافتاً إلى أن أهم ما تقوم به الحكومة هو تشجيع كل من القطاعين العام والخاص على تعزيز سياسات توطين الوظائف في كافة الجوانب من خلال تأسيس إدارة خاصة للتوطين وزيادة حصة نسبة المواطنين في قطاعات العمل المختلفة، فضلاً عن تقديم الحوافز لرفع معدّلات التوطين في القطاعات المختلفة.

وأضاف أن تعزيز نسبة التوطين في القطاع المالي يقوم بشكل أساسي على خلق منظومة توطين وتمكين متنوعة ومتكاملة تسمح باستقطاب وتوفير الكفاءات المهنية ودعمها، فضلاً عن تحفيز الابتكار في أساليب التوظيف عبر تجميع الكفاءات المالية، من خلال الدورات التدريبية المهنية ومساقات التعليم العالي عالمية المستوى التي من الضروري تقديمها للموظفين.

وأوضح عارف أميري، أن المركز يحرص على استقطاب المواطنين ودعم تطورهم المهني وتعزيز الكادر البشري الوطني، عبر مسارات التدريب والتعليم لإنشاء قاعدة موظفين مدربين ومؤهلين قادرين على الاضطلاع بمسؤولياتهم بكفاءة انسجاماً مع الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021 حول التوطين وانعكاسه المباشر على اقتصاد المعرفة، باعتباره واحدة من الركائز المهمة الخاصة لهذه الرؤية.

تعيينات وترقيات

وأوضح أنه في إطار تمكين الكوادر الوطنية قام المركز مؤخراً بإجراء عدة تعيينات وترقيات في مناصب استراتيجية ليشغلها مواطنون إماراتيون من ذوي الكفاءة لقيادة وتوجيه المبادرات الرئيسية التي تدعم رؤيته في تمكين التقنية المالية في المنطقة، وبما ينسجم مع خطط التوسع، وتأتي هذه التعيينات والترقيات الاستراتيجية في وقت يوجّه مساعيه نحو إرساء بيئة جاذبة تضمن للقوى العاملة في المركز، والبالغ عددها 24 ألف موظف، مواصلة مسيرة النمو.

وكشف المركز في وقت سابق من العام الحالي، عن قانون التوظيف الجديد، كما تم إطلاق خطة صناديق مدخرات الموظفين في مكان العمل، ومن شأن هذه المبادرات تعزيز التوظيف المبتكر في بيئة عمل تواكب التغييرات الحالية في أسواق العمل ومتطلبات الأعمال الجديدة كالتكنولوجيا المالية.

وأكد عارف أميري أن مسألة التوطين والابتكار والتنوع في بيئة العمل من شأنها أن تعزز الثقة بأهمية مكانة المركز بين أكبر المراكز المالية في العالم، حيث يبقى الوجهة الأفضل للعمل وممارسة الأعمال على حد سواء.

وقال إن المركز تمكن طوال السنوات الخمس عشرة الماضية من تعزيز مكانته بين أهم المراكز المالية حول العالم وأكثرها تطوراً، وهو أمرٌ ما كان ليتحقق ما لم نضمن له الأسبقية والريادة بالبيئة الداعمة الموجودة، والتي تمتاز بقدرتها على استقطاب الكفاءات رفيعة المستوى ومساعدتها على النمو ضمن المركز، والارتقاء لبلوغ الأدوار القيادية.

استقطاب المواهب

وأكد، الرئيس التنفيذي لسلطة مركز دبي المالي العالمي حرص المركز على استقطاب المواهب الإماراتية ذات الكفاءة والمبتكرة بشكل كبير، نظراً لارتباط التطور الحاصل به بتعيين الأشخاص المناسبين في المناصب المناسبة للمساعدة في تحقيق رؤية المركز، حيث إن نسبة الإماراتيين تقارب 40٪ من مجمل القوى العاملة في المركز والبالغة 198 موظفاً، ونسبة الإماراتيين في مناصب الإدارة العليا حوالي 75٪ ويسعى المركز دائماً في تحقيق كافة التزاماته تجاه التوطين وتعزيز دور الكوادر الإماراتية بما يحفظ التنوع والتوازن الوظيفي بين كافة المواهب المحلية والإقليمية والعالمية التي يحتضنها المركز.

التعاقب الوظيفي

ولفت إلى أن المركز يمتلك خطة واضحة وقوية للتعاقب الوظيفي في إطار دعم التوطين من خلال زيادة نسبة الإماراتيين في مناصب الإدارة العليا في المركز، وخلال السنوات القليلة الماضية، استطاع تمكين مجموعة مهمة من المواطنين في توليّهم لمناصب قيادية، حيث حرص المركز منذ انضمامهم للعمل لديه على تطويرهم المهني. فعلى سبيل المثال لا الحصر، نجحت نائب الرئيس التنفيذي لشؤون العمليات في المركز (حالياً) في تبوؤ هذا المنصب القيادي بعد أن شغلت منصب إدارة وسطى كمدير مسؤول لمكتب الخدمات الحكومية. كذلك تمكّنت نائب الرئيس التنفيذي لمسرّع التقنيات المالية «فينتك هايف» (حالياً) من تبوؤ هذا المنصب القيادي في المركز بعد أن شغلت منصب إدارة وسطى كرئيس قسم تكنولوجيا المعلومات. وتمكّن رئيس قطاع التقنية المالية (حالياً) من تبوؤ هذا المنصب القيادي بعد أن شغل منصب إدارة وسطى كمدير أول للشؤون المؤسسية ومزودي الخدمات.

استحداث الوظائف

ومن جهته قال وليد العوضي، الرئيس التنفيذي للعمليات لدى «سلطة دبي للخدمات المالية»، إن القطاع المالي في الدولة يعتبر من القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية والحيوية التي تتميز بقدرتها على استحداث الوظائف المتنوعة التي تلبي تطلعات الباحثين عن العمل من حيث الامتيازات والاستقرار الوظيفي.

وأضاف: بذلت السلطة جهوداً لتصبح جهة حكومية فعالة في تشجيع المواطنين على الالتحاق بالعمل لديها، ويأتي ذلك من خلال عدة برامج أطلقتها منذ تأسيسها حيث ركزت على إعداد الكوادر الوطنية ليصبحوا أعمدة أساسية في الحفاظ على مكانة السلطة عالمياً.

وأوضح وليد العوضي، أن البرنامج المؤسسي الذي وضعته السلطة لتمكين الشباب من مواطني الدولة تحت اسم «قادة الغد التنظيميون» حقق نجاحاً كبيراً منذ بدايته في عام 2006، وهو برنامج مصمم خصيصاً لتنمية الشباب من مواطني الدولة في مجال تنظيم الخدمات المالية ذات خاصية تقنية محددة في الإشراف والرقابة والتنفيذ على المؤسسات المالية ليجعل منهم قادة تنظيميين تماشياً مع أعلى المعايير الدولية.

وأفاد الرئيس التنفيذي للعمليات لدى «سلطة دبي للخدمات المالية»، بأن السلطة تعمل باستمرار على تطوير هذا البرنامج لجعله أكثر تركيزاً لمواكبة التطورات المستقبلية والاحتياجات المحلية، مؤكداً مواصلة السلطة إعطاء الأولية لعملية تطوير القدرات التنظيمية لمواطني الدولة.

وأضاف أن البرنامج حقق منذ تأسيسه مشاركة ما يقارب 55 شاباً وشابة من مواطني الدولة مؤهلين للعمل في الهيئات التنظيمية العالمية، فضلاً عن مجموعة كبيرة منهم وصلوا إلى مناصب قيادية.

ولفت العوضي، إلى أن السلطة أطلقت أيضاً برنامج «تقَدم» في عام 2017 والذي يهدف إلى تزويد مواطني الدولة بالخبرة وأحدث البرامج التدريبية لتعزيز مهاراتهم القيادية، وليساهموا في تطوير نمو السلطة، حيث أسهم البرنامج في إتاحة فرص إعارة للمواطنين في البنوك والمؤسسات الكبرى العالمية وتستمر الخطة في إعارة وانتداب المواطنين إلى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية لصقل مهاراتهم وتطوير خبراتهم، فيما ستعمل السلطة على الاستمرار في إعارة الكوادر الوطنية بشكل سنوي، كما تشجع موظفيها من مواطني الدولة على استكمال دراساتهم العليا من جامعات عالمية كجامعة هارفارد وغيرها.

تدريب صيفي

وتسعى السلطة لتمكين ودعم الطاقات الإماراتية الشابة، باعتبارهم المحور والركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال برنامج تدريبي صيفي يمنح الخريجين المواطنين فرصة العمل في السلطة لاكتساب الخبرة العملية والمهارات في المجالات التشغيلية، ومنها الشؤون المؤسسية والتمويل والشؤون الإدارية والموارد البشرية وتقنية المعلومات.

وبحسب التقرير السنوي للسلطة لعام 2018، يمثل مواطنو الإمارات 26٪ من فريق السلطة وعددهم 152 موظفاً بنهاية العام الماضي، ونحو 34٪ من الموظفين التنظيميين وعددهم 95 موظفاً.

■ عارف أميري

■ وليد العوضي

نسب مبشرة

	سوق أبوظبي (ADX)	سوق دبي	دبي المالي العالمي	الخدمات المالية (DFSA)
إجمالي الموظفين	130	164	198	152
معدل التوطين	87%	58%	40%	26%

6 خطوات للتمكين

01 الابتكار في أساليب التوظيف عبر تجميع الكفاءات المالية

02 الاستفادة من جدارة وكفاءة المواطنين في دعم تنافسية القطاع

03 زيادة التحفيز وبرامج التدريب عوامل جذب رئيسية

04 إعارة المواطنين في البنوك والمؤسسات الكبرى العالمية

05 حفظ التنوع والتوازن بين المواهب المحلية والإقليمية والعالمية

06 منظومة عمل متكاملة لاستقطاب الكوادر الوطنية المؤهلة

سوق دبي المالي.. مجال حيوي للكـــوادر المواطنة

■ دبي – عمرو عادل

يوفر سوق دبي المالي بيئة عمل جاذبة لمواطني الدولة من خلال الحرص على تطوير الكوادر البشرية وتوفير التدريب والتأهيل اللازمين، ويمثل مواطنو الإمارات 58٪ من قوة العمل في السوق والبالغة 164 موظفاً بنهاية العام الماضي، وهي من بين أعلى معدلات التوطين في القطاع المالي في الدولة.

ويشكل السوق نقطة مضيئة في مسيرة التوطين بالدولة كونه انطلق منذ مرحلة البدايات بسواعد إماراتية مثلت قوة الدفع الرئيسة له عبر السنوات الماضية واكتسب حضورها زخماً أكبر وأثبتت قدراته في قيادة مختلف قطاعات السوق على مدى السنوات الماضية بحسب جمال الخضر، نائب رئيس تنفيذي ورئيس قطاع الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في السوق.

وقال الخضر في تصريحات لـ«البيان»: «مثلما كان إنشاء سوق دبي بداية عصر جديد في قطاع الأسواق المالية في الإمارات والمنطقة بوجه عام، حيث حلت السوق النظامية الإلكترونية محل السوق غير النظامية، فقد مثل السوق مجالاً حيوياً أثبتت من خلاله الكوادر المواطنة قدرتها في هذا المجال الجديد تماماً آنذاك».

وأشار إلى أن السوق يستهدف زيادة نسبة التوطين خلال السنوات المقبلة، وقد بلغت نسبة العنصر النسائي المواطن 86٪ من نسبة المواطنين في السوق في حين بلغت نسبة القيادات المواطنة النسائية 23٪.

أولوية مطلقة

ورداً على سؤال حول أبرز ملامح استراتيجية التوطين في السوق، قال جمال الخضر، إن مجلس إدارة السوق ومنذ تأسيسه في 26 مارس 2000 حرص على أن يكون العنصر البشري المواطن صاحب الأولوية المطلقة، وأن يكون السوق الأول في التوطين على مستوى القطاع المالي، وتعززت جهوده في هذا المجال في إطار التزام السوق باستراتيجية دبي 2021 فيما يتعلق بعملية التوطين وتوفير فرص عمل للمواطنين.

■ جمال الخضر

وقال، إن السوق يسعى لتعزيز فريق العمل بالكوادر المواطنة المؤهلة بما يؤدي لدعم التنمية الاجتماعية بتهيئة فرص عمل لمواطني الدولة، بالإضافة إلى استمرارية تطويرهم ليمثلوا عنصراً مهماً يدعم جهود النجاح في السوق، وليكونوا بمثابة الرصيد الاستراتيجي الداعم لتطور القطاع المالي للدولة.

ويعزز السوق الكوادر الإماراتية المؤهلة التي تتولى إدارة دفته من خلال تطبيق استراتيجية التدريب والتطوير وتقديم الدعم للعنصر الوطني ليعززوا تنافسية السوق وتنافسيتهم الشخصية، ويسهموا بشكل إيجابي في نمو الدولة وتطورها.

أهداف التوطين

وأوضح نائب رئيس تنفيذي ورئيس قطاع الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في سوق دبي المالي أن أهداف التوطين في السوق تتمثل في توفير فرص عمل لمواطني الدولة من خلال الدعم المستمر والتأهيل والتطوير وبناء آليات نظامية للتوطين والتوظيف، وزيادة نسب التوطين من خلال وضع خطط مستقبلية لتوطين الوظائف والبرامج التأهيلية الداعمة لها، إلى جانب المحافظة على الموظفين المواطنين في السوق والحرص على تنمية خبراتهم عن طريق تصميم الوظائف والسلم الوظيفي بشكل طموح مما يحفز الموظفين المواطنين على اكتساب الكفاءات اللازمة (مهارات، معارف، سلوكيات) وبناء خطط وسياسات داعمة لتسهيل نقل هذه الخبرات التخصصية التي تمكن الموظفين المواطنين من التميز في مهامهم الوظيفية والمبادرات لتصل إلى مستوى عالٍ من الفعالية والكفاءة.

نقل الخبرات

وأضاف أن السوق يحرص أيضاً على التأكد من نقل الخبرات في السوق إلى الكفاءات المواطنة الجديدة، وفي ذات الوقت وضع سياسات للتعاقب الوظيفي ونقل المعرفة للحفاظ على الخبرات داخل السوق، وتسهيل عملية انتساب الموظفين الجدد في العمل وانخراطهم فيه وتنمية قدراتهم لتوائم طبيعة الأعمال التي يقومون بها.

ويعمل سوق دبي المالي على تحفيز الموظفين المواطنين المتميزين من خلال مساعدتهم في بناء مسيرتهم المهنية وتوفير برامج التدريب القيادية والإشرافية وبناء الكفاءات المطلوبة للعمل والأداء الفعال في القطاع المالي، علاوة على تأسيس نظام فعال لتوجيه المواطنين في حياتهم المهنية وتثقيفهم بما يخص فرص التعلم والتطوير الذاتي وطرق البحث عن العمل والمنافسة للحصول على الوظائف عن طريق التطوير العملي والمهني والأكاديمي، وكذلك إيجاد نقطة ربط بين المواطنين المؤهلين وفرص العمل المتوفرة في السوق.

استقرار وظيفي

ورداً على سؤال حول كيفية دعم السوق لتطور المواطنين مهنياً، قال جمال الخضر، إن سوق دبي المالي يوفر بيئة عمل مستقرة مقارنة بمثيلتها في القطاع المالي تضمن التنافسية في القطاع، ويقوم قطاع الموارد البشرية بوضع سياسات وحوافز من شأنها زيادة نسبة التوطين للسوق ومنها على سبيل المثال، مسار وظيفي واضح وشامل لجميع الموظفين من أجل تحفيز طموح الموظفين، جدول رواتب وحوافز تنافسي بالإضافة إلى علاوات وبدلات مخصصة لمواطني الدولة، مكافآت سنوية حسب الأداء الوظيفي، تخصيص النسبة الأعلى من المناصب القيادية والإشرافية للمواطنين، برامج تدريبية وتأهيل للتمكين في القطاع المالي، تطوير كافة الكفاءات الوظيفية لضمان تأهيلها للكادر الوظيفي، نظام تمكيني واضح ومحدد، والاهتمام بالجانب القيادي عن طريق برامج إعداد القادة.

«صندوق خليفة» يدعم مشروعين وطنيين في معرض الفنادق

■ دبي – وام

يستعرض صندوق خليفة لتطوير المشاريع مشروعين وطنيين في معرض الفنادق 2019، الذي تختتم فعالياته اليوم في مركز دبي التجاري العالمي على هامش معرض الشرق الأوسط للتصميم وأسبوع الضيافة، حيث يُعد «ناشيونال تريديرز للمرطبات» و«أوفر سيز للمياه»، مشروعين إماراتيين بارزين ضمن مجموعة المشاريع المحلية الصغيرة والمتوسطة المدعومة من الصندوق.

وتأتي المشاركة في المعرض بالتعاون مع مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، إحدى مؤسسات اقتصادية دبي، في إطار الجهود التي يبذلها الطرفان في سبيل تعزيز مكانة ريادة الأعمال داخل دولة الإمارات ودعم المشاريع الوطنية الناشئة والصغيرة والمتوسطة ضمن قطاع الضيافة والفنادق، بما يساهم في تحقيق مستهدفات سياسة التنويع الاقتصادي وازدهار القطاعات الحيوية داخل الدولة.

منصات مثالية

وقالت موزة عبيد الناصري، الرئيس التنفيذي بالإنابة في صندوق خليفة لتطوير المشاريع: تأتي مشاركة صندوق خليفة في المعرض الذي يعد أكبر حدث للضيافة من نوعه في منطقة الشرق الأوسط، في إطار السعي المتواصل لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تنضوي تحت مظلة الصندوق، من خلال توفير منصات عرض مثالية يقومون من خلالها بعرض أفكارهم ومشروعاتهم، بما يشكل فرصة حقيقية لتوسيع نطاق أعمالهم، ويفتح لهم آفاقاً جديدة نحو الأسواق المحليّة والإقليمية والعالمية.

ريادة الأعمال

وأشادت الناصري بأهمية المشاركة في هذا المعرض الذي يضم آلاف الزوار من أكثر من 80 دولة لتسليط الضوء على أهمية المشاريع الوطنية وقدرتها الحقيقية على المنافسة في السوق المحلي والخليجي والعالمي على حد سواء، مؤكدةً حرص الصندوق الدائم على مواصلة دعمه لريادة الأعمال والمشاريع المبتكرة والمتميزة في مختلف القطاعات الحيوية والاستراتيجية في دولة الإمارات، إيماناً منه بالدور الكبير الذي تلعبه ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية وزيادة الناتج المحلي الوطني للدولة.

ويُعدّ مشروع «ناشيونال تريديرز للمرطبات» لصاحبته ريم السعد مشروعاً إماراتياً خالصاً متخصص في تقديم المشروبات والمرطبات والمنتجات الصحية التي تهدف إلى تعزيز العادات الصحية في المجتمعات، دون الحاجة للتخلي عن المذاق والنكهة المتميزة.

أما شركة «أوفر سيز للمياه» فهي متخصصة في استيراد وتوزيع المواد الغذائية عالية الجودة بأسعار تنافسية، وتأسست في أكتوبر 2012 على يد رائدي الأعمال محمد سهيل المرر وسهيل محمد المرر. وتعد الشركة واحدة من الموزعين الرائدين لمنتجات المياه الصحية، قليلة الصوديم داخل دولة الإمارات ودول مجلس التعاون الخليجي، حيث توزّع منتجاتها في ما يقرب 426 منفذا للبيع في المنطقة من بينهم لولو هايبر ماركت وجمعية أبوظبي التعاونية ومحطات أدنوك وغيرها الكثير، كما تقوم الشركة بتوزيع بعض منتجات الأغذية والمشروبات الأخرى عالية الجودة والصحية مثل الشاي المثلج وغيره بما يخدم الصالح العام.

تشجيع الشركات على استقطاب المواهب

■ دبي – البيان

قال جمال الخضر، نائب رئيس تنفيذي ورئيس قطاع الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في سوق دبي ، أن جهود السوق لتعزيز حضور العنصر المواطن لا تقتصر فقط على قاعدة موظفيه بل يحرص أيضاً على تشجيع الشركات المدرجة وشركات الوساطة وغيرها من فئات المتعاملين على استقطاب العناصر المواطنة، وقد نفذ السوق العديد من المبادرات لتأهيل المواطنين للعمل في قطاع أسواق المال، ومن أبرزها إطلاقه البرنامج الأول من نوعه لتأهيل الخريجين المواطنين للعمل في مجال علاقات المستثمرين عبر التدريب العملي لدى عدد من أبرز الشركات المدرجة في الدولة بما يوفر لهم المهارات الأساسية لبدء مسيرتهم المهنية ضمن هذا الاختصاص الذي يعد حديثاً نسبياً في المنطقة.

حضور المواطنات

ويولي سوق دبي أهمية لجهود تعزيز حضور المواطنات في مجال إدارات الشركات المساهمة العامة المدرجة، وذلك بما يواكب الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين. وقد أطلق السوق لهذا الغرض منصة (eBoard) الإلكترونية كحلقة وصل بين الشركات المدرجة والكوادر النسائية المهتمة بالترشح لمجالس الإدارات» لتكون بمثابة حلقة الوصل بين الكوادر النسائية المتميزة من جهة والشركات المدرجة التي تفتح باب الترشيح لعضوية مجالس الإدارات من جهة أخرى، كما يتعاون السوق مع العديد من المؤسسات، ومنها مؤسسة دبي للمرأة ومعهد «حوكمة»، لتأهيل الكوادر النسائية المواطنة للانضمام لمجالس إدارات الشركات المدرجة.

وبحسب جمال الخضر، يسعى السوق من خلال علاقاته الوطيدة بالجامعات والكليات إلى جذب المواهب الوطنية، حيث يولي اهتماماً كبيراً بتوثيق علاقاته مع مؤسسات المجتمع المختلفة وفي مقدمتها المؤسسات التعليمية، ولعل المسابقة السنوية للأسهم المخصصة للطلاب، وهي المبادرة الأكثر شعبية في أوساط طلاب المدارس والجامعات المحلية، وكذلك قاعات التداول التعليمية التي افتتحها في عدد من المؤسسات التعليمية بالدولة من بين أبرز الأمثلة على ذلك.

114 موظفاً مواطناً في «سوق أبوظبي»

■ سوق أبوظبي يستقطب الخبرات المواطنة | البيان

■ أبوظبي – رامي سميح

ذكر سوق أبوظبي للأوراق المالية أن نسبة التوطين في السوق تصل إلى 87٪ بواقع 114 موظفاً مواطناً من إجمالي 130 موظفاً يعملون في السوق.

وأضاف سوق أبوظبي رداً على استفسارات «البيان الاقتصادي»، أن نسبة الموظفات المواطنات في السوق تبلغ 47٪ من إجمالي عدد الموظفين المواطنين وبواقع 54 موظفة مواطنة.

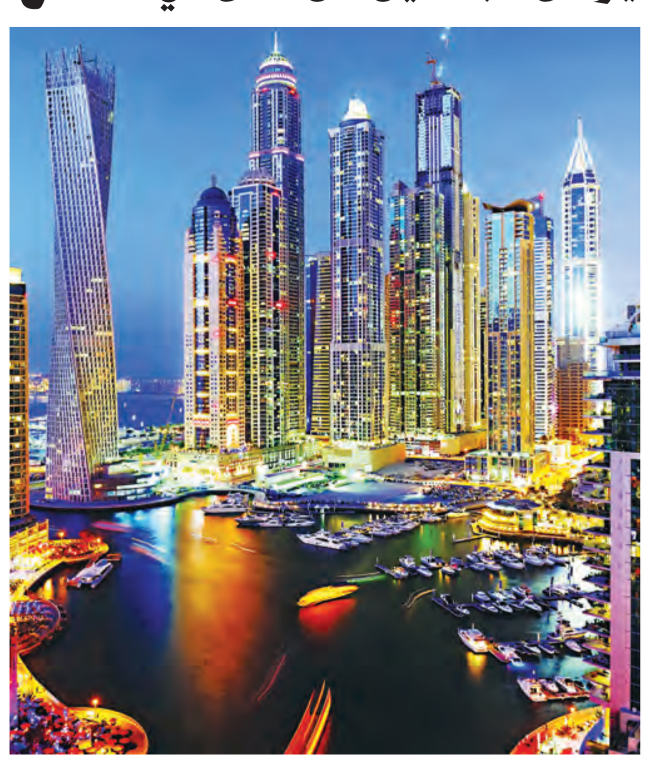
الوظائف الإشرافية

وأوضح السوق أن نسب التوطين في جميع الوظائف الإشرافية والتنفيذية والإدارية العليا بالسوق وصلت إلى 100٪.

يذكر أن عملية التوطين تصدرت قمة أولويات السوق منذ إنشائه في نوفمبر عام 2000، وضمن مبادراته الاستراتيجية فقد حافظ على نسب توطين مرتفعة، حيث بدأ سوق أبوظبي عمله بـ 61 موظفاً مواطناً من أصل 81 موظفاً، أي أن نسبة الموظفين المواطنين بلغت 75٪ في عام إنشائه.

ويحرص سوق أبوظبي منذ إنشائه على المشاركة في معارض التوظيف المحلية، ما أسهم في تجديد وتحديث قاعدة البيانات الخاصة بالوظائف المُتاحة لديه، وبما يوائم احتياجات مختلف إدارات وأقسام السوق.

«العقاري الإماراتي» يؤهل الباحثين عن عمل في القطاع



■ دبي - وام

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالتعاون مع معهد دبي العقاري مشروع «العقاري الإماراتي» الذي يهدف إلى توعية وتثقيف المواطنين والمواطنات الباحثين عن عمل بكل ما يتعلق بالقطاع والسوق العقاري سواء داخل أو خارج الدولة مما يؤهلهم لجعلهم خبراء في قطاع العقارات، الأمر الذي يسهم في خلق فرص مستدامة لهم في ريادة القطاع العقاري.

وقال أحمد آل ناصر الوكيل المساعد لتنمية الموارد البشرية الوطنية في وزارة الموارد البشرية والتوطين: «إن هذا البرنامج الأكاديمي يأتي ضمن حزمة المبادرات النوعية التي تطلقها الوزارة بالتعاون مع شركائها بهدف تنمية مهارات الكوادر الوطنية وتعزيز قدراتها المهنية في قطاعات اقتصادية مستهدفة ومن ضمنها القطاع العقاري».

دورات مكثفة

وأكد آل ناصر أن البرنامج من شأنه المساهمة في تأهيل المواطنين الباحثين عن عمل وتشجيعهم واستقطابهم لدخول السوق العقاري كرواد أعمال، بالإضافة إلى ممارسة النشاط من المنزل حيث سيتولى معهد دبي العقاري تدريبهم على ممارسة الأنشطة العقارية من خلال دورات مكثفة ترتكز على أساسيات ومبادئ علم العقار وتعزيز المعرفة الضمنية للمتدربين، بالإضافة إلى زيادة الوعي وتثقيفهم وترغيبهم في مزاولة النشاط العقاري».

وأوضح أن الوزارة تهدف من خلال هذا البرنامج الأكاديمي إلى تلبية الاحتياجات الوظيفية للسوق العقاري بالمواطنين المؤهلين على مستوى عال من الحرفية والمهنية، ورفع نسبة المواطنين الممارسين لمهنة الوساطة وزيادة تنافسية الأعمال والمؤهلين والخبراء المواطنين في شركات عقارية مختلفة وتخصصات متنوعة، إضافة إلى توفير قاعدة شركات عقارية وخبرات إماراتية في مجال الوساطة تخدم تنمية الأسواق العقارية.

ووقعت وزارة الموارد البشرية والتوطين مع معهد دبي العقاري في مارس الماضي مذكرة تفاهم للتعاون في تنفيذ برامج للتدريب المهني في القطاع العقاري للمواطنين والمواطنات الباحثين عن العمل، حيث يستهدف البرنامج تأهيل 50 مواطناً ومواطنة ممن تنطبق عليهم الشروط.

أهداف مهمة

من جهتها قالت هند المري المدير التنفيذي لمعهد دبي العقاري التابع لأراضي دبي:»يسعدنا التعاون مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، لتحقيق العديد من أهدافنا المهمة، وفي مقدمتها الإسهام في تأهيل الشباب المواطنين، ورفع نسب التوطين في القطاع الخاص، ونشر الوعي بينهم بشأن مختلف الأنشطة العقارية التي توفر لهم الكثير من فرص العمل «.

وأضافت:» أن المعهد ينظم العديد من الدورات طوال العام، ويكون الكثير منها موجهاً حصرياً للشباب المواطنين، لثقتنا التامة بضرورة مشاركتهم في النهضة العقارية التي تشهدها الدولة واستدامة تطورها، ولإيماننا الراسخ بقدراتهم على أداء الكثير من المهام بجدارة، وتساعد مثل هذه الدورات على ترجمة رؤى قيادتنا لدعم مبادرات التوطين، وإيجاد فرص العمل المناسبة لمواطني دولة الإمارات في كافة القطاعات».