

تجارب دولية لبرامج سوق العمل وإستراتيجيات التوظيف

• تجربة التوظيف في ماليزيا

• تجربة بريطانيا

تجربة ماليزيا في التوظيف

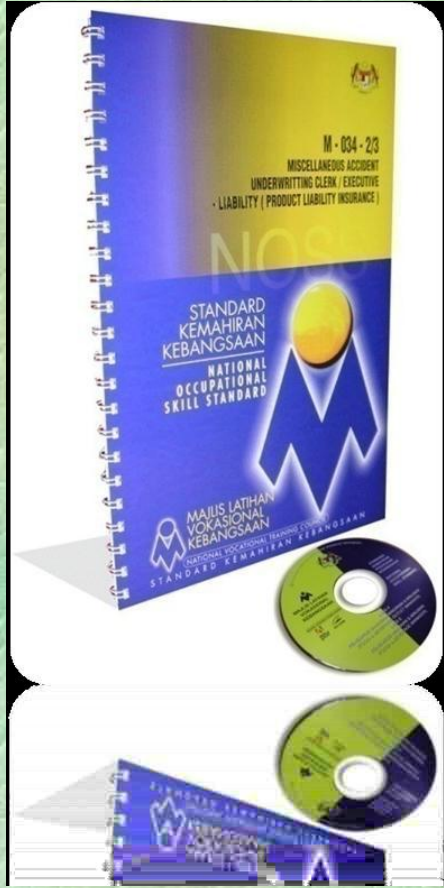
- في عام 2007 أشار تقرير البنك الدولي أنه في الدول الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي حدث التحول من نقص الوظائف إلى النقص في العمال المهرة (البنك 2007 الدولي).
- تأتي هنا مسألة برامج التدريب بالنسبة لأولئك الذين أنهوا بالفعل نظام التعليم الرسمي. هذه البرامج يمكن أن تلعب دورا هاما في مكافحة نقص المهارات في قطاعات ومهن محددة. وتهدف برامج التدريب هذه إلى تحسين مهارات الباحثين عن عمل بينما في نفس الوقت تلبى احتياجات الطلب على العمالة.

(NOSS) المهارات المهنية الوطنية الموحدة

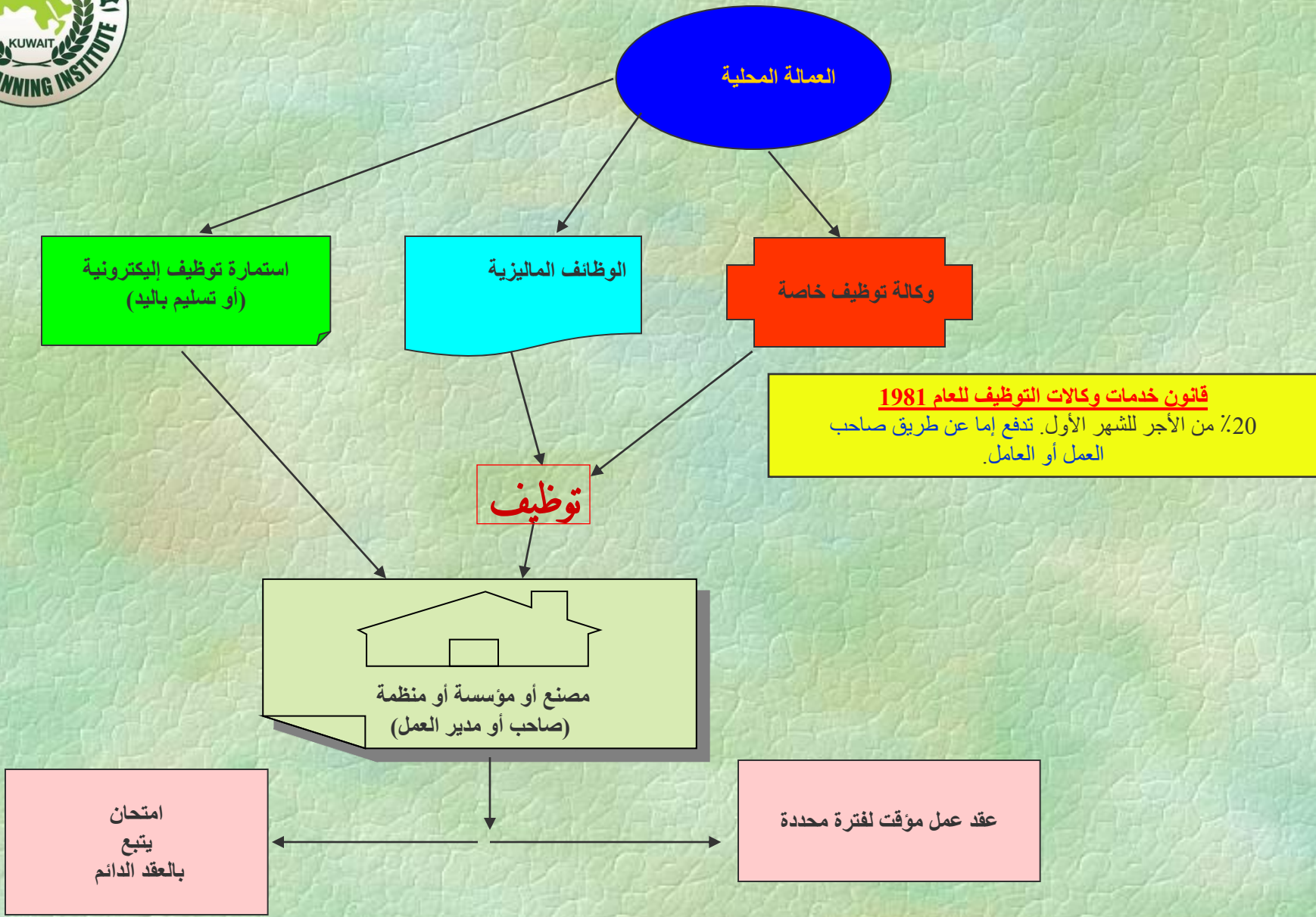
تحديد مواصفات للكفاءات المتوقعة من العمال المهرة الذين يعملون بأجر في ماليزيا في المجالات المهنية والوظيفة بمستوياتها، فضلا عن مسار لتحقيق الكفاءات.

ما هو NOSS؟
الخصائص الرئيسية:

1. التأهيل طبقا لمتطلبات سوق العمل والصناعة المحلية.
2. الارتباط المباشر بالهيكل الوظيفي المحلي.
3. تدعيم المهارات والقدرات المرتبطة بالمعايير الوطنية لسوق العمل.



الإستراتيجية المحلية للبحث عن عمل



العمالة الوافدة

العمال الوافدين

قانون خدمات وكالات التوظيف للعام 1981
لا يجوز تشغيل غير المواطنين ما لم يكن قد صدر صالح
تصريح العمل.

عقد التوظيف/
عقد مؤقت

مصنع أو مؤسسة أو منظمة
(صاحب أو مدير العمل)



- ماليزيا هي واحدة من البلدان الحديثة العهد بالتصنيع في آسيا .
- هناك حاجة من القوى العاملة من ذوي المهارات العالية لدعم نمو القطاع الصناعي لها .
- وضعت العديد من معاهد التدريب المهني والتقني في مجالات الهندسة، والأعمال التجارية والخدمات .
- حاليا هناك ما يقرب من 194 المؤسسات التقنية المهني وهناك خطط لزيادة هذا العدد خلال الخطة التالية .
- مجموع الملتحقين بالتعليم المهني حتى الآن هو أكثر من 100,000 فرد .



تجربة بريطانيا في التوظيف

التوظيف والاختيار في بريطانيا

وتتمثل الأساليب الرئيسية لجذب المتقدمين يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- الذهاب مباشرة إلى مؤسسة العمل

- إحالات الموظفين أو العاملين

- الإعلان

- المواقع الإلكترونية علي شبكة الإنترنت

- الجمعيات المهنية

- الجمعيات التعليمية

- وكالات التوظيف المهنية

- وكلاء التوظيف العام / مواقع الشركات الخاصة علي شبكة الإنترنت



لماذا يقبل البريطانيون علي الاتصال بوكالات التوظيف ؟

فوائد استخدام وكالة التوظيف

ماذا تفعل للبحث عن عمل ؟

ما يمكن توقعه ؟

التحضير للنهج الأمثل في البحث عن عمل مناسب

ما الذي نبحث عنه بالتحديد

لماذا استخدام وكالات التوظيف؟

- توفر الوقت والمال .
- حل سريع الأجل في الوصول للشواغر والمهن المناسبة .
- كسب المشورة بشأن السوق الحالية وتوافر المرشحين والرواتب مناسبة .
- إعداد قائمة مختصرة بالمرشحين الذين يستوفون معايير الوصف الوظيفي والمواصفات .
- اختيار السير الذاتية فقط ذات الصلة بمواصفات الوظيفة .
- الاتصالات والتفاوض بشأن الراتب . . .

- وكالات التوظيف تكتسب أهمية في معظم البلدان الصناعية. غير أن المعلومات حول هذا القطاع ما زالت محدودة.
- وكالات التوظيف هي جزء مهم وإستراتيجي للاقتصاد الخدمات الحديثة في بريطانيا. معلومات السوق حول هذه الصناعة يعطي تقديرات متباينة بشأن حجم القطاع.
- تؤكد المسح الذي أجري بواسطة مكتب الإحصاءات الوطني ONS هذا القطاع يتكون من عدد كبير من الشركات الصغيرة.
- معظم العمال المؤقتين الذين يعملون وتم توظيفهم عبر وكالات التوظيف هم من الذكور. هناك أيضا فرق واضح في الملف الشخصي المهني بين الرجال والنساء.

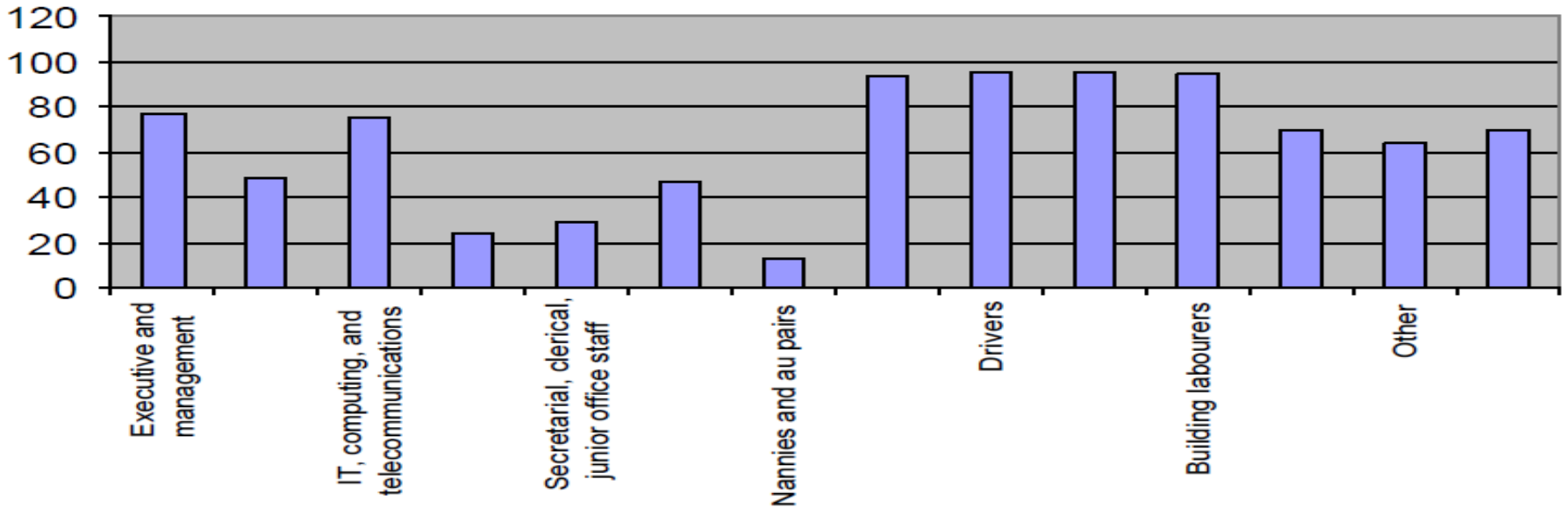
وكالات التوظيف البريطانية كقطاع عمل

- يعمل في هذا القطاع نفسه 78,000 من القوى العاملة . معظم الوكالات ، مع ذلك ، لديها أقل من 10 موظفين .
- حوالي 20 في المائة من العاملين مباشرة في هذه الوكالات يعملون في موقع واحد .
- نحو 63 في المائة من الوكالات تقدم الخدمات على حد سواء للعمالة المؤقتة والدائمة .
- في حين تخصص 23 في المائة في الخدمات الدائمة و 14 في المائة متخصصون في عمل مؤقتة .
- الداخلين الجدد للتوظيف ، نحو 29 في المائة منهم لقطاع الشركات في حين 41% في قطاع الفنادق والمطاعم ، 33% لقطاع المحاسبة والمالية .

معظم العمالة المؤقتة التي توفرها الوكالات هم من الذكور (70 في المائة من جميع العمال المؤقتين) ، وإن كانت هناك اختلافات كبيرة بين المهن .

وبين الشكل نسبة الرجال في المجموعات المهنية الرئيسية . في مهن عمال بناء وعمال البناء / الحرفيين ، والسائقين ، والهندسة والالكترونيات ، وأكثر من 90 في المائة من العمال المؤقتين هم من الرجال الذكور . من ناحية أخرى ، 17 في المائة من الذكور العمل في مجال الهندسة والالكترونيات و 16 في المائة كسائقين .

Men as % of all temporary workers supplied



توزيع نسبة العمالة المؤقتة المعينة عن طريق وكالات التوظيف وفقاً لأقسام المهنة

	MEN	WOMEN	MEN AND WOMEN
Executive and management	1	1	1
Accounting and finance	3	8	5
IT, computing, and telecommunications	21	16	22
Medical, nursing and healthcare	1	5	2
Secretarial, clerical, junior office staff	4	25	10
Hotel and catering	3	7	3
Nannies and au pairs	*	1	*
Engineering and electronics	17	3	12
Drivers	16	2	10
Building tradesmen/craftsmen	5	1	3
Building labourers	3	*	2
Other unskilled/semi skilled manual workers	12	13	12
Other	14	19	16

Source: BMG survey, * indicates less than 0.5%.

PERMANENT TEMPORARY

	PERMANENT	TEMPORARY
Executive and management	13	1
Accounting and finance	12	5
IT, computing, and telecommunications	20	22
Medical, nursing and healthcare	3	2
Secretarial, clerical, junior office staff	18	10
Hotel and catering	2	3
Nannies and au pairs	*	*
Engineering and electronics	8	12
Drivers	4	10
Building tradesmen/craftsmen	1	3
Building labourers	1	2
Other unskilled/semi skilled manual workers	5	12
Other	14	16

- معظم وكالات التوظيف البريطانية توفر العمال الدائمين والعمالة المؤقتة. الجدول التالي يشير إلى توزيع العمالة الدائمة طبقاً لأقسام المهن المختلفة.
- وظائف الإدارة والمديرين التنفيذيين تمثل الحصة الأكبر بكثير مقارنة بالمهن الأخرى مثل السائقين، هندسة الالكترونيات والحرفيين والعمال غير المهرة.
- تكنولوجيا المعلومات والحوسبة وقطاع الاتصالات هو الأكبر في أقسام المهن المؤقتة والدائمة، وهو ما يمثل 20 في المائة و 22 في المائة تليها على التوالي السكرتارية، موظفي المكاتب.

Source: BMG survey, * indicates less than 0.5%.