تمكين
Tamkeen

قطاع الموارد البشرية

تقرير مهارات القطاع 2025

مهارات البحرين
Skills Bahrain

جـــدول المحتويات

الملخص التنفيذي 4

المقدمة والهدف 5

الهدف 5

الفئات المستهدفة 5

المنهجية 6

نظرة عامة على القطاع 7

الاتجاهات التي تشكل القطاع 8

الفرص الوظيفية 11

الوظائف المطلوبة 13

تسليط الضوء على أبرز المهن: مختص التدريب والتطوير 15

تسليط الضوء على أبرز المهن: مدير التعويضات والمزايا 16

تسليط الضوء على أبرز المهن: مساعد علاقات الموظفين 17

إعداد كوادر وطنية جاهزة للمستقبل في قطاع الموارد البشرية 18

إطار المهارات الأساسية 19

المهارات الأساسية اللازمة لتحقيق النجاح في هذا القطاع 21

المهارات الفنية المطلوبة لكوادر عاملة مرنة 22

البرامج والمبادرات التدريبية 23

صندوق العمل (تمكين): برامج دعم التوظيف 24

صندوق العمل (تمكين): برامج دعم التطور الوظيفي 25

الاستنتاجات الرئيسية 26

شكر وتقدير 27

مسرد مصطلحات 28

إخلاء مسؤولية بخصوص المحتوى

تم إعداد هذا التقرير في 2025 من قبل مهارات البحرين، مبادرة تحت مظلة صندوق العمل (تمكين)، والغرض منه هو تقديم معلومات عامة فقط. وقد تم إعداد المعلومات الواردة فيه باستخدام مصادر تعتقد "مهارات البحرين" أنها موثوقة ودقيقة. وال تقدم "مهارات البحرين" أي تعهدات أو ضمانات من أي نوع سواء صريحة أو ضمنية بشأن دقة أي معلومات أو بيانات واردة في هذا التقرير، أو استيفائها، أو صلاحيتها أو موثوقيتها أو توافرها أو اكتمالها. محتويات هذا التقرير ستظل دائماً ملكاً لـ"تمكين".

تمكين ومسؤولوها وأعضاء مجلس إدارتها وموظفوها ووكلاؤها وأي مساهمين آخرين في هذا التقرير، غير مسؤولين عن أي حالات عدم دقة أو أخطاء أو إغفال في محتويات هذا التقرير وال عن أي خسائر، أو أضرار أو تكاليف أو مصروفات سواء مباشرة أو غير مباشرة أو لاحقة أو خاصة يتم تكبدها جراء، أو ناجمة بسبب، استخدام أي شخص للمحتويات أو اعتماده عليها، سواء كان ذلك بسبب أي حالات عدم دقة أو أخطاء أو إغفال أو تحريف في المحتويات أو غير ذلك.

الملخص التنفيذي

يمر قطاع الموارد البشرية بتحولات جذرية على مستوى العالم، مدفوعًا بالابتكارات التكنولوجية، وتغير تطلعات الكوادر العاملة، وتصاعد أهمية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. فقد أسهم دمج التقنيات الحديثة وتحليل البيانات في تطوير عمليات التوظيف، وتعزيز تفاعل الموظفين، ورفع كفاءة إدارة الأداء، مما مكّن المؤسسات من اتخاذ قرارات تستند إلى بيانات دقيقة. ويتجلى هذا التحول بوضوح في مملكة البحرين، حيث يواكب توجهات المملكة نحو تنمية رأس المال البشري وتبني أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية.

ويُعزز هذا التحول العالمي التطور التدريجي الذي شهده دور الموارد البشرية على مر السنوات. في الماضي، كانت وظائف الموارد البشرية تقتصر على مهام إدارية بحتة مثل كشوفات الرواتب والتوظيف وتسجيل بيانات الموظفين. لكن مع مرور الوقت، توسع نطاق هذه الوظائف ليشمل أبعادًا استراتيجية، كالتخطيط للكوادر، وتطوير الهياكل المؤسسية، وتعزيز ثقافة المؤسسات. ويعكس هذا التغيير التوجّه العالمي نحو اعتبار الموارد البشرية شريكًا استراتيجيًا في نجاح الأعمال، وليس مجرد جهة تنفيذية للمهام الإدارية.

وفي البحرين، كان لهذا التوجه صدى واضح، حيث شهد قطاع الموارد البشرية تطورًا ملحوظًا خلال العقد الماضي، تمثل في التركيز على بناء الكفاءات الوطنية، وتوفير فرص التدريب والتطور المهني. وفي هذا الإطار، تقدم المؤسسات الرائدة برامج تعليمية وتدريبية متنوعة لتلبية الطلب المتزايد على المتخصصين في هذا القطاع، وتشمل هذه البرامج درجات البكالوريوس والدبلوما، بالإضافة إلى شهادات احترافية معترف بها دوليًا، مثل شهادة معهد تشارترد للأفراد والتنمية (CIPD). ومع اتساع نطاق اختصاصات الموارد البشرية، تزايدت متطلبات المهارات لدى العاملين في هذا المجال، فأصبح من الضروري أن يكون المتخصصون أكثر قدرة على لعب أدوار استراتيجية، تتعلق بصياغة ثقافة المؤسسة، ودعم قيمها، والمساهمة في تحقيق أهدافها. وللقيام بذلك بكفاءة، بات من المهم امتلاك مهارات شخصية ومهنية متعددة، مثل تعزيز الشمولية، والتعاطف، والمبادرة، والتواصل. تسهم هذه المهارات في بناء بيئة عمل إيجابية، تدعم نمو الأفراد، وتنعكس بشكل مباشر على أداء المؤسسة واستدامتها.

ونتيجة لهذا التحول، برزت الحاجة إلى استحداث وظائف جديدة تركز على التدريب والتطوير، وتقديم الدعم النفسي، وتعزيز التعلم المستمر بين الموظفين. كما ازداد الطلب على متخصصين في تصميم وتطوير المؤسسات، مما يمكنهم من تحسين الأداء المؤسسي ومواكبة التغيرات المستمرة في بيئة العمل.

وفي ضوء هذه المتغيرات، من المتوقع أن تتطلب وظائف الموارد البشرية مستقبلًا ممارسات مبتكرة تركز على التطوير المهني المستمر. ولتحقيق ذلك، ينبغي على قادة الموارد البشرية تبنّي نهج استباقي لسد الفجوات في المهارات، باستخدام أطر مهارات القطاع كأداة لتعزيز تنافسية القوى العاملة. ومع استمرار نمو الاقتصاد الوطني في البحرين، سيبقى قطاع الموارد البشرية ركيزة أساسية لضمان إعداد الكفاءات في القطاعين العام والخاص، وتمكينها من الإسهام في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام.

المقدمة والهدف

الهدف

يُعد هذا التقرير مرجعًا أساسيًا للأفراد والمؤسسات والمختصين الراغبين في الانخراط في قطاع الموارد البشرية أو تطوير مسيرتهم المهنية داخله. ويهدف إلى توفير رؤية واضحة وشاملة لمشهد المهارات الحالية والمستقبلية في القطاع، مستندًا إلى آراء ممثلي القطاع، ورؤاهم الاستراتيجية، بالإضافة إلى بحوث ثانوية معمقة. كما يرصد التقرير الاتجاهات الناشئة، ويسلط الضوء على التطور المستمر للوظائف والفرص المهنية، ويحدد المهارات الأساسية اللازمة لمواءمة الكوادر العاملة مع متطلبات السوق. فضلًا عن ذلك، يقدم نظرة متكاملة على المسارات التعليمية وبرامج التدريب التي تتيح الانطلاق أو التقدّم في مسيرة مهنية ناجحة في قطاع الموارد البشرية.

وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، يوجَّه التقرير إلى شرائح متعددة من المعنيين بالقطاع، كلٌّ بحسب احتياجاته ودوره في دعم منظومة الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة

أصحاب العمل

توفير رؤى حول اتجاهات القطاع، ومنظومة المهارات الحالية والناشئة، والدورات التدريبيّة ذات الصلة لتوفير التوجيه اللازم لتخطيط الكوادر العاملة.

الأفراد

توفير رؤى حول اتجاهات القطاع والوظائف والمهارات المطلوبة، بالإضافة إلى الدورات التدريبيّة والبرامج ذات الصلة، بما يساعد في تعزيز التخطيط المهني المدروس والمستنير.

القطاع الأكاديمي ومزودي خدمات التدريب

توفير رؤى لدعم تطوير المناهج والبرامج التدريبيّة بما يتماشى مع احتياجات القطاع.

المنهجية

منهجية البحث

تم اتباع أسلوب منهجي معزز بأنشطة وأساليب بحث مختلفة، حيث طبقت أنشطة تعتمد على المقاييس الدولية لتطبيق أفضل الممارسات في إعدادها لتقرير مهارات القطاع. كما استعانت بالدلائل الاسترشادية من منظمة العمل الدولية والتي ساهمت في إعداد منهجية المشاركة الموضحة في القسم التالي.

إن مشاركة ممثلي القطاع (انظر: منهجية المشاركة)، ساهمت في إعطاء رؤية أعمق حول ممارسات القطاع واحتياجاته التي وردت في هذا التقرير. ودمجت نتائج هذه المشاركات ضمن تقرير مهارات القطاع، الذي يعد مصدرا قيما للأفراد وأصحاب العمل والمؤسسات الأكاديمية ومقدمي خدمات التدريب.

منهجية المشاركة

لقد تم تشكيل فريق عمل القطاع، يعمل كمنصة تعاونية للمشاركة وتبادل المعرفة لجمع الرؤى المهمة. حيث يهدف فريق عمل القطاع إلى الكشف عن التوجهات والفرص والتحديات داخل قطاع الموارد البشرية وتحديد فجوات المهارات في الكوادر العاملة.

شملت هذه المجموعة مجموعة متنوعة من الشركاء والخبراء من السياقات المحلية والإقليمية، بما في ذلك ممثلين عن الشركات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى الشركات الكبيرة والمؤسسات الأكاديمية ومراكز التدريب المهني. يضمن هذا النهج أن يكون فريق عمل القطاع ممثلاً للقطاع، ويجمع رؤية شاملة لاحتياجاته من الكوادر العاملة.

عقدت سلسلة من ورش العمل، امتدت من شهر مايو إلى شهر يونيو 2024 بمشاركة فعالة لما يقارب 15 ممثلا من أصحاب المهن المتفاوتة في وظائف الموارد البشرية في البحرين وكان لهذه الجلسات التعاونية دور حاسم في التحقق من متطلبات العمل والمسارات المهنية في قطاع الموارد البشرية استنادا إلى الرؤى التي قدمها أعضاء فريق العمل. كذلك كان لإسهامات فريق عمل القطاع دور محوري في إعداد إطار المهارات الأساسية المصمم خصيصا لقطاع الموارد البشرية في البحرين. وقد تم دمج الرؤى والإستنتاجات التي تم التوصل إليها عبر إسهامات فريق العمل بشكل كامل في هذا التقرير ، والتي توفر توجيهات مفصلة وتوصيات استراتيجية لتنمية القطاع.

نظرة عامة على القطاع

يُعد رأس المال البشري محركًا أساسيًا لتعزيز كفاءة الدولة وإنتاجيتها ودفع عجلة تنميتها الشاملة. وغالبًا ما تمثل العمالة أكبر النفقات لدى المؤسسات، إلا أن الاستثمار الأمثل فيها كفيل بتحقيق أعلى عوائد ممكنة. تُشكّل قدرات الموارد البشرية عنصراً أساسياً في جميع القطاعات، العامة والخاصة ، نظرًا لكونها تدعم الكوادر العاملة وتساهم في دفع عجلة الاقتصاد. على المستوى العام، تتولى الموارد البشرية مسؤولية ضمان الالتزام بالتشريعات، والتوافق مع المبادرات الوطنية، وبناء الكفاءات والمهارات داخل سوق العمل. أما على المستوى الجزئي، فتُشرف الموارد البشرية على الإدارة الشاملة للموظفين، وتؤدي دور الوسيط الحيوي بين القيادات والكوادر العاملة. شهدت وظائف الموارد البشرية تطورات ملحوظة على مدى السنوات الماضية. ففي الماضي، اضطلعت هذه الوظائف داخل المؤسسات بمهام إدارية، مثل التوظيف وكشوف الرواتب وتطبيق سياسات المؤسسة، حيث كانت تتعامل مع التحديات لحظة وقوعها لضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل. أما اليوم، فقد تطورت هذه الوظائف لتصبح أكثر استراتيجية، مدفوعة بالتقدم التكنولوجي، إذ باتت أقسام الموارد البشرية تضطلع بأدوار استباقية في صياغة ثقافة المؤسسة، وتعزيز مشاركة الموظفين، والتخطيط للكوادر العاملة، ومواءمة رأس المال البشري مع الأهداف المؤسسية.

وتماشياً مع هذه التطورات، تتولى إدارات الموارد البشرية مسؤوليات متعددة تشمل إدارة عمليات التوظيف والاختيار، وعلاقات الموظفين، والتعويضات والمزايا، إضافة إلى ضمان الامتثال للقوانين واللوائح. ففي مجال التوظيف، يضع مديرو الموارد البشرية استراتيجيات تهدف إلى جذب المواهب بما يتماشى مع رؤية المؤسسة وثقافتها، وذلك من خلال إجراء المقابلات، والتنسيق مع الأقسام المختلفة، وعملية دمج الموظفين الجدد. وبعد التوظيف، تعمل إدارة الموارد البشرية على تطوير سياسات التعويضات وبرامج التدريب التي تضمن تمكين الكوادر العاملة من تحقيق أفضل أداء ممكن. ومن هنا، تبرز وظيفة الموارد البشرية كشريك استراتيجي يسهم في سد فجوات المهارات، وزيادة مرونة المؤسسات، و تعزيز استعدادها للنمو.

وقد يعزز هذا التوجه الاستراتيجي على المستوى العالمي بفعل التكامل التكنولوجي وتحليل البيانات، وهو ما بدأ ينعكس أيضًا في البحرين، حيث بدأت المؤسسات بتطبيق أنظمة متقدمة لإدارة الموارد البشرية واستخدام أدوات توظيف معتمدة على الذكاء الاصطناعي، وتبني آليات فعالة لإدارة الأداء. تساعد هذه التقنيات الحديثة مختصي الموارد البشرية على اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، مما يعزز من كفاءة التوظيف، ويزيد من تفاعل الموظفين، ويرفع من مستوى الأداء المؤسسي. وبذلك، لم تعد التكنولوجيا مجرد وسيلة لتبسيط الإجراءات، بل أصبحت ركيزة أساسية لتمكين الموارد البشرية من مواءمة استراتيجياتها مع متطلبات السوق، وبناء نماذج عمل مرنة، والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة ومبادراتها الوطنية.

الاتجاهات التي تشكل القطاع

تشهد وظيفة الموارد البشرية تطورًا متسارعًا، مدفوعًا باتجاهات رئيسية تعيد تشكيل مستقبل القطاع وديناميكيات الكوادر العاملة. و تشمل هذه الاتجاهات التقدم التكنولوجي، والتحول نحو كوادر أكثر مرونة، والتركيز المتزايد على سياسات شاملة تلبي احتياجات الموظفين. نتيجة لذلك، انتقلت وظائف الموارد البشرية من وظائف إدارية تقليدية إلى قوة استراتيجية تقود التغيير والابتكار داخل المؤسسات. وقد حدد فريق عمل القطاع الاتجاهات التالية بصفتها محركات رئيسية لهذا التحول:

تأثير التقدم التكنولوجي

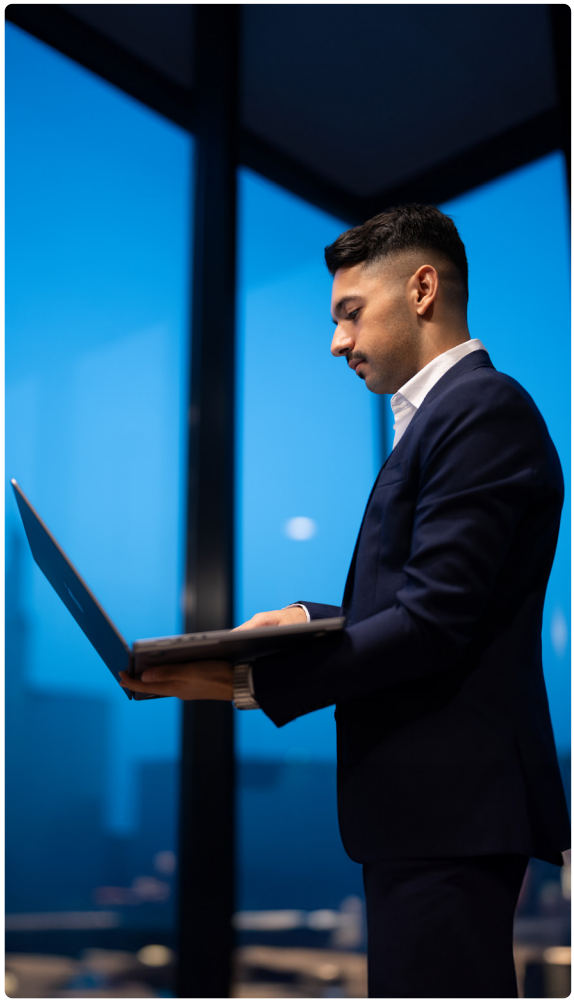
أحدثت التطورات التكنولوجية ثورة في قطاع الموارد البشرية، حيث مكّنت التقنيات الحديثة من تعزيز تجربة الموظف، وتبسيط العمليات، ودفع عجلة نمو الأعمال. وقد تسارع هذا التحول خلال جائحة كوفيد-19، التي دفعت المؤسسات للإسراع في تبني نماذج العمل عن بُعد والعمل المشترك، مما أعاد صياغة عمليات التوظيف والتأهيل والتطوير والتعويضات، و أبرز أهمية الحلول الرقمية.

في هذا السياق، أصبحت منصات البرمجيات مثل خدمة البرمجيات عند الطلب (SaaS) جزءًا أساسيًا من أنظمة الموارد البشرية الحديثة، نظرًا لقدرتها على تبسيط العمليات، ورفع الكفاءة، وتحسين تجربة الموظفين. وتدير هذه المنصات مجموعة متنوعة من وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف، وإدارة الأداء، وإدارة المزايا، وتعزيز مشاركة الموظفين. فعلى سبيل المثال، تعمل أنظمة تتبع المتقدمين للوظائف (ATS) على أتمتة نشر إعلانات الوظائف، واستخدام الذكاء الاصطناعي في تصفية السير الذاتية، بالإضافة إلى توليد مؤشرات أداء التوظيف. يساهم ذلك في تقليل الوقت المستهلك في المهام الإدارية الروتينية، مما يمنح مختصي الموارد البشرية فرصة أكبر للتركيز على تطوير وتنفيذ السياسات الاستراتيجية. ومع نجاح هذه المنصات في توفير البيانات الآنية، يصبح اتخاذ القرار أكثر دقة وارتباطًا بأهداف المؤسسة، مما يعزز من كفاءة الاستراتيجية العامة للموارد البشرية وتنفيذها.

ولا يقتصر دور هذه المنصات على الإدارة التشغيلية فقط، بل يمتد إلى تمكين الموظفين أنفسهم. حيث تتيح بوابات الخدمة الذاتية للموظفين إدارة معلوماتهم الشخصية، وطلب الإجازات، والاطلاع على تفاصيل المزايا، مما يعزز من رضاهم ومشاركتهم الفعّالة في بيئة العمل، ويقلل في المقابل من الأعباء الإدارية على الأقسام المعنية.

إلى جانب ذلك، توفر هذه المنصات أدوات تدريب وتطوير متقدمة، تسهّل إجراء التقييمات الدورية، وتتبع الأهداف، ومراقبة التقدم، بما يدعم بيئة تعليمية مرنة ويرسّخ ثقافة التطوير المستمر.

ومن خلال تبني هذه التقنيات المتقدمة، يتحول قطاع الموارد البشرية من وظيفة إدارية إلى ركيزة استراتيجية تركز على تعزيز النمو المستدام، وتطوير كوادر عاملة تنافسية، قادرة على مواجهة تحديات المستقبل بثقة وكفاءة.



غرس ثقافة التعلم مدى الحياة

يُعد التعلم مدى الحياة ركيزة أساسية لتطوير الكوادر العاملة، حيث يجمع بين التدريب والتنمية مما يسهم في تعزيز المهارات والتقدّم الوظيفي. فالتدريب يركز على صقل المهارات الوظيفية، فيزود الأفراد بالأدوات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة ويفتح آفاقًا أمامهم للتقدم الوظيفي، بينما تهدف مبادرات التنمية إلى تعزيز النمو الفردي طويل الأمد، من خلال تطوير المهارات الأساسية وبناء بيئة عمل شاملة تتماشى مع الأهداف المؤسسية. وبهذا، يشكل التعلم المستمر عنصرًا حيويًا في بناء كوادر عاملة مرنة وقادرة على التكيف مع متطلبات المستقبل.

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل، تسعى أقسام الموارد البشرية إلى غرس ثقافة التعلم مدى الحياة، وتشجيع الأفراد على اكتساب مهارات جديدة وتوسيع نطاق مسؤولياتهم. ومن خلال توفير الدعم اللازم لإعادة التأهيل المهني والتطوير المهاري، تُمكّن هذه الأقسام الموظفين من الاستعداد للفرص المستقبلية. وقد أسهم هذا النهج في توفير فرص وظيفية داخلية في العديد من المؤسسات، تتيح التنقل الداخلي، مما يعزز مرونة المؤسسة ويمكن الموظفين من تحقيق طموحاتهم المهنية.

على سبيل المثال، يوفر التعلم المصغر دورات قصيرة ومُركّزة تمكّن الموظفين من اكتساب المعرفة وتطوير المهارات بسرعة وفعالية. ومن خلال دمج هذا النهج في المهام اليومية، يمكن للمؤسسات تعزيز اكتساب المعرفة وتطبيقها عمليًا، مستفيدة من أدوات مثل الندوات عبر الإنترنت، وفرص الإرشاد، والمنصات التعليمية التفاعلية. وقد أكد فريق عمل القطاع على أهمية التعلم مدى الحياة بصفته عامل رئيسي لتمكين الموظفين من مواجهة تحديات المستقبل بمرونة ومهارة.

يتطلب تعزيز هذه الثقافة التحول من الأساليب التقليدية إلى نهج تعليمي مستمر يدمج بين التكنولوجيا والابتكار. فالمؤسسات التي تتبنى هذا النهج لا تحقق نجاحًا تنظيميًا مستدامًا فحسب، بل تضمن أيضًا رضا الموظفين من خلال توائم أهدافهم المهنية مع رؤية المؤسسة. وبهذا، تصبح هذه المؤسسات قادرة على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، مما يعزز قدرتها التنافسية ويرسخ مكانتها في سوق العمل الديناميكي.

ممارسات التنوع والإنصاف والشمولية

تكتسب ممارسات التنوع والإنصاف والشمولية (DEI) زخمًا متزايدًا في جميع أنحاء العالم، حيث أصبحت أولوية استراتيجية للمؤسسات نتيجة التغيرات في طبيعة العلاقة بين الموظفين وأصحاب العمل. فالجيل الجديد من العاملين يعطي أولوية للمؤسسات التي تتبنى استراتيجيات قوية للتنوع والإنصاف والشمولية، إلى جانب قضايا العدالة الاجتماعية، مما دفع العديد من المؤسسات إلى إعادة تحديد ثقافتها الداخلية ومواءمة قيمها لخلق بيئات عمل شاملة ومتكاملة. وغالبًا ما تعتمد هذه المؤسسات استراتيجيات مبادرة (التعليم من أجل التنمية) لتعزيز صورتها العامة وجذب المواهب المتميزة.

في هذا السياق، يشمل التنوع تمثيل هويات وخلفيات متنوعة، مثل العرق، الجنس، السن، الدين، والقدرات، حيث أكد فريق عمل القطاع على أهمية التوظيف الشامل لضمان تنوع المرشحين. أما الإنصاف فيعني توفير معاملة عادلة وفرص متساوية من خلال إزالة الحواجز، بما يشمل هياكل الأجور العادلة، الترقيات، وتسهيل الوصول إلى الموارد الازمة. وتكتمل هذه الرؤية بالشمولية، التي تهدف إلى خلق بيئة ترحيبية يشعر فيها الجميع بالتقدير والاحترام، مع توفير فرص متكافئة للنمو المهني والشخصي.

من خلال احتضان وجهات النظر المتنوعة، تُظهر المؤسسات التزامها بتهيئة بيئات عادلة وشاملة، مما يساعد في التخفيف من التحديات مثل التحيزات اللاواعية، والتحيزات في التوظيف والترقية، والصعوبات المرتبطة بصياغة وتنفيذ السياسات الشاملة. ولتعزيز هذه الثقافة، تلعب أقسام الموارد البشرية دورًا محوريًا من خلال تنظيم تدريبات دورية على مبادئ التنوع والإنصاف والشمولية، خاصة بين كبار الإداريين، لضمان تطبيق هذه المبادئ على جميع مستويات المؤسسة.

ومن خلال الجهود المستمرة والتعلم المستمر، إلى جانب الالتزام الحقيقي بالتغيير، تستطيع أقسام الموارد البشرية قيادة الطريق نحو تطوير ممارسات التنوع والإنصاف والشمولية (DEI). وبهذا، تسهم في تشكيل كوادر عاملة أكثر شمولًا، تعكس قيم العدالة والمساواة، وتعزز قدرة المؤسسات على الابتكار والنمو في بيئة أعمال ديناميكية ومتنوعة.

الانتقال إلى التركيز على الموظف في مكان العمل

على الصعيد العالمي، أدى التركيز المتزايد على الصحة النفسية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، ونماذج العمل القابلة للتكيف إلى تحول كبير نحو جعل رفاهية الموظفين محورًا رئيسيًا في استراتيجيات المؤسسات. فقد أدركت المنظمات التأثير العميق لخلق بيئة آمنة وشاملة وشفافة، مما دفعها إلى زيادة استثماراتها في بناء أماكن عمل تركز على رفاهية الموظف، بهدف تحقيق نمو مؤسسي مستدام على المدى الطويل. مما يعكس التزامًا بمواءمة بيئات العمل مع احتياجات الأفراد.

لعبت جائحة كوفيد-19 دورًا حاسمًا في تسريع هذا التحول، حيث عززت اعتماد نماذج العمل المرنة مثل العمل عن بُعد والعمل المشترك، التي أعادت صياغة سياسات المؤسسات لتلبية تطلعات الموظفين. توفر هذه النماذج توازنًا محسّنًا بين الحياة الشخصية والعمل، إذ تتيح للموظفين إدارة جداولهم الزمنية بمرونة، وتقلل من أوقات التنقل، وتمنحهم تحكمًا أكبر في بيئاتهم المهنية. ونتيجة لذلك، تمكّن هذه المرونة الأفراد من التوفيق بين التزاماتهم الشخصية والمهنية بسهولة، مما يعزز رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم، ويعكس تركيزًا متزايدًا على رفاهيتهم.

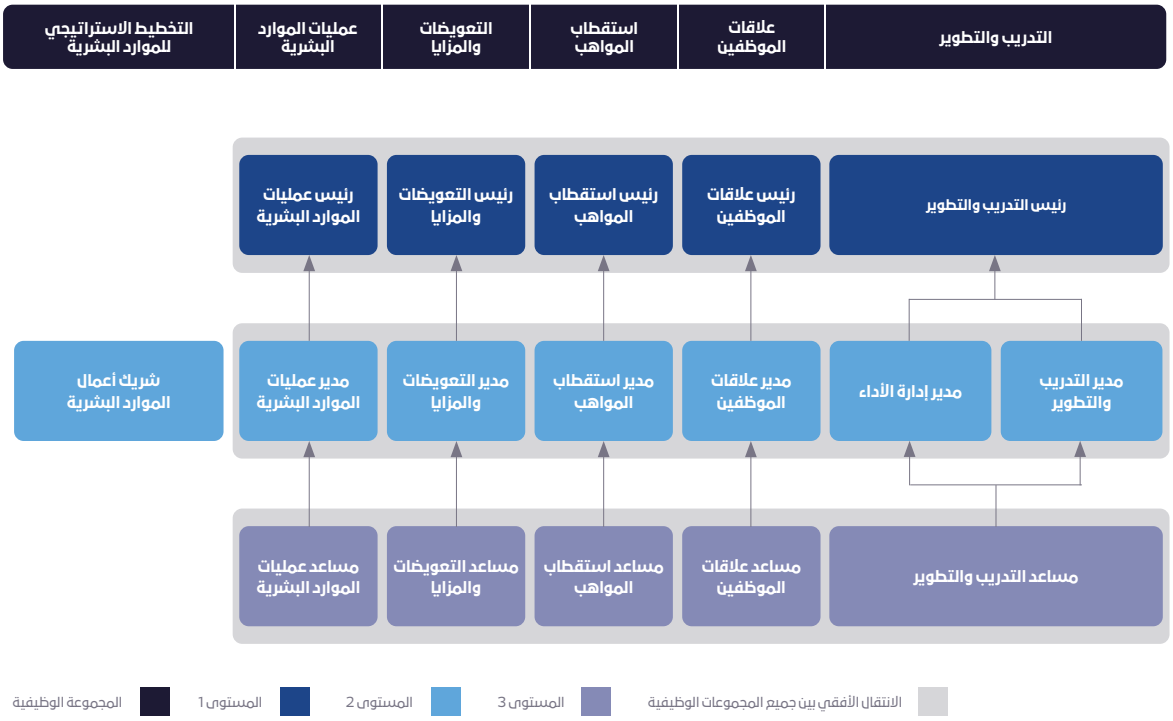
علاوة على ذلك، تساهم نماذج العمل المرنة في توسيع قاعدة المواهب، حيث تتيح للمنظمات توظيف الكفاءات من خارج حدودها الجغرافية. يؤدي هذا الوصول إلى بناء قاعدة مواهب أوسع في تعزيز التنوع داخل المؤسسة ، وتمكين المؤسسات من استقطاب موظفين ذوي مهارات متخصصة دون الحاجة إلى تكبد تكاليف النقل إلى المكاتب المركزية. وبهذا، لا تعزز هذه النماذج رفاهية الموظفين فحسب، بل تسهم أيضًا في بناء كوادر عاملة أكثر تنوعًا وكفاءة، مما يدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

لتعزيز هذا التوجه، اعتمدت المنظمات آليات مثل تعزيز التعاون الجماعي ، التي تساهم في تقوية الثقافة المؤسسية من خلال تعزيز الروابط بين الموظفين. فالأنشطة الاجتماعية والتجارب المشتركة تتيح للأفراد بناء علاقات حقيقية، مما يعزز شعورهم بالانتماء ويغرس هوية قوية داخل بيئة العمل. ويؤدي ذلك إلى تحسين التواصل بين أعضاء الفريق، وزيادة تفاعل الموظفين، وتعزيز الإحساس بالرضا الشخصي في العمل. في النهاية، يسهم بناء بيئة عمل تركز على الموظف في خلق جو يشعر فيه الأفراد بالتقدير والاحترام، مما يعزز ولاءهم للمؤسسة ويدعم استدامة نجاحها في بيئة عمل ديناميكية.

الفرص الوظيفية

يُسهم تكوين فرق عمل تضم مواهب محلية وعالمية في قطاع الموارد البشرية في تقديم رؤى مهنية شاملة وممارسات متعددة الثقافات. كما يشارك أعضاء هذه الفرق بفعالية في مبادرات مستمرة لتعزيز التنوع والإنصاف والشمولية داخل مؤسساتهم، من خلال برامج محددة تهدف إلى تطوير مهارات الأفراد، مما يعزز المرونة والتنقل الوظيفي.

الشكل 1: خريطة المسار الوظيفي للموارد البشرية



توفر الوظائف في المستويات الأولية والمتوسطة قدرًا كبيرًا من المرونة، مما يتيح للمهتمين استكشاف مسارات متنوعة داخل قطاع الموارد البشرية من خلال التقدم الوظيفي الأفقي. وتُعد هذه السمة مثالية للمختصين الطامحين لتطوير مسيرتهم المهنية، إذ تمكنهم من خوض تجارب في تخصصات متعددة مثل إدارة المواهب، التدريب، أو التوظيف، بما يوسع آفاقهم المهنية ويعزز مهاراتهم.

ومع تقدم الأفراد نحو المناصب العليا، تقل فرص التحول المهني تدريجيًا، لكنها تبقى قائمة، حيث يركّز الموظفون عادةً على صقل خبراتهم والتوجه نحو مناصب قيادية تتطلب مهارات متقدمة وتخصصًا أعمق. وفي هذا الإطار، يُشجع المختصون على الاستفادة من المعايير الوطنية للمهن لتحديد متطلبات تطوير المهارات، مما يدعم تقدمهم الوظيفي بشكل منهجي، ويعزز مكانتهم كمحترفين مؤهلين في القطاع.

حدد فريق عمل القطاع ست مجموعات وظيفية رئيسية تغطي معظم الوظائف في قطاع الموارد البشرية، وهي تُعد أساسية لتلبية احتياجات المؤسسات المتطورة:

يركز **التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية** على تطوير استراتيجيات طويلة الأمد تتماشى مع الأهداف المؤسسية. وقد سلط فريق العمل الضوء على الحاجة الملحة إلى مختصي التصميم والتطوير التنظيمي، الذين من اختصاصهم تخطيط الكوادر العاملة وإدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي، لضمان امتلاك المؤسسة للمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية.

تُشرف **عمليات الموارد البشرية** على الإدارة اليومية لوظائف الموارد البشرية، مثل كشوف الرواتب وإدارة المزايا وسجلات الموظفين. ويعمل مختصو عمليات الموارد البشرية على ضمان الامتثال لقوانين العمل وسياسات المؤسسة، مع الحفاظ على كفاءة العمليات وفعاليتها.

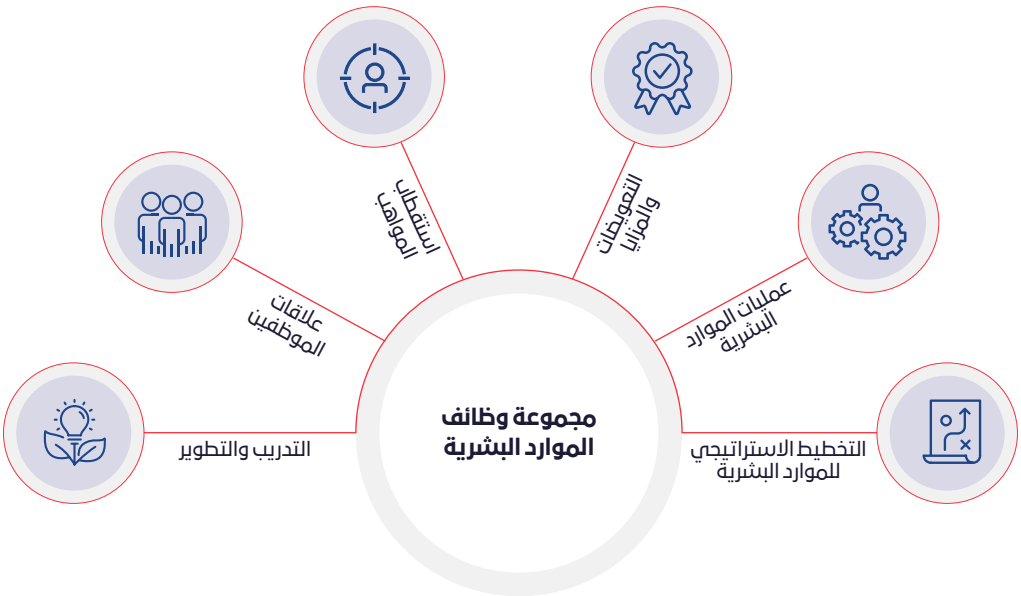
يتولى مختصون **التعويضات والمزايا** تصميم وإدارة برامج مكافآت شاملة تشمل الرواتب والمكافآت والمزايا. وأيضًا يحللون اتجاهات السوق لضمان تعويضات تنافسية وعادلة، مما يعزز رضا الموظفين ويساهم في بقائهم في المؤسسة. وفي هذا السياق، استخلص فريق عمل القطاع أن وظيفة مدير التعويضات والمزايا من أكثر الوظائف طلبًا في القطاع حاليًا.

يهدف **استقطاب المواهب** إلى جذب وتوظيف أفضل الكفاءات من خلال استراتيجيات فعّالة للاستعانة بالمصادر وإجراء المقابلات وإدارة عمليات التوظيف، لضمان تلبية احتياجات المؤسسة بأفضل المواهب.

تركز **علاقات الموظفين** على تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين وأصحاب العمل، من خلال حل النزاعات، والوساطة في التظلمات، وخلق بيئة عمل متناغمة تدعم التواصل الفعّال وتعزز الإنتاجية.

يتولى مختصون **التدريب والتطوير** مسؤولية تصميم وتنفيذ برامج التدريب بهدف تحسين مهارات الموظفين ومدى معرفتهم. يركز هؤلاء المختصون على تحديد احتياجات التدريب، وتطوير المبادرات التعليمية، وتقييم فعالية برامج التدريب لتعزيز التقدّم الوظيفي وتحسين الأداء. وقد واجه أصحاب العمل تحديات في توظيف مختصين ذوي خبرة عملية كافية، ومع ذلك، أشار فريق عمل القطاع للموارد البشرية إلى أن هذه الوظيفة تعد من بين أكثر الوظائف طلبًا في الوقت الحالي.

الشكل 2: مجموعة وظائف الموارد البشرية



الوظائف المطلوبة

سلط فريق عمل القطاع الضوء على مجموعة من الوظائف المطلوبة في قطاع الموارد البشرية، مع التركيز على الحاجة المتزايدة لمختصي التدريب والتطوير، مدفوعة بالاهتمام المتزايد بممارسات التنوع والإنصاف والشمولية (DEI)، فضلاً عن الوعي المتنامي بأهمية الصحة النفسية للموظفين ورفاهيتهم في بيئة العمل.

الشكل 3: الوظائف المطلوبة وفقاً لمرئيات فريق عمل قطاع الموارد البشرية

ملاحظة: الوظائف المدرجة أدناه تم تسليط الضوء عليها من قبل فريق عمل القطاع وليست مرتبة حسب مستوى الطلب عليها.

الوظائف المطلوبة	نبذة عن الوظيفة
مدير التعويضات والمزايا	يتولى مدير التعويضات والمزايا تطوير وإدارة استراتيجيات الأجور لضمان تحقيق هياكل رواتب تنافسية وعادلة، مما يعزز رضا الموظفين ويساهم في بقائهم في المؤسسة. يضع هؤلاء المختصون خطط تعويضات ومزايا وحوافز تتماشى مع أهداف المؤسسة وميزانيتها، مستفيدين من مهارات تواصل وتفاوض متميزة لمعالجة استفسارات الموظفين والتعاون بفعالية مع الأطراف المعنية.
مختص التدريب والتطوير	يعزز مختصو التدريب والتطوير مثل المدربين المحترفين، نمو الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي. إذ يقدم هؤلاء المختصون الدعم النفسي ويساعدون في تطوير المهارات، والإرشاد، مما يسهم في توجيه الموظفين خلال مراحل التحول المهني وتعزيز قدراتهم. من الضروري أن يكون مختصو التعلم والتطوير قادرين على تصميم وتنفيذ برامج تطوير فعالة، وإجراء التقييمات اللازمة، وتوفير الدعم المستمر وتقديم ملاحظات لضمان التحسين المستمر والتقدم الوظيفي.
مختص التصميم والتطوير التنظيمي	يُركز مختصو التصميم والتطوير التنظيمي على وضع وتنفيذ استراتيجيات تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة، ودفع عمليات إدارة التغيير، ورفع الكفاءة العامة، إذ يعملون على مواءمة الهياكل المؤسسية مع أهداف العمل، ويعززون الثقافة الإيجابية، ويضمنون نجاح تنفيذ المبادرات التنموية داخل المؤسسة.

تسليط الضوء على أبرز المهن

تسليط الضوء على أبرز المهن:
مختص التدريب والتطوير

نظرة عامة على الدور الوظيفي

يُعد مختص التدريب والتطوير محورًا أساسيًا في تعزيز نمو الموظفين وتطوير الأداء المؤسسي، حيث يجمع بين دور المدرب والمرشد ليكون قوة دافعة في بناء بيئة تعليمية ديناميكية. من اختصاصاته تصميم برامج تطويرية مبتكرة، إجراء تقييمات مهارية دقيقة، وتقديم دعم مستمر لضمان تقدم وظيفي مستدام. يتميز هؤلاء المختصون بمهارات تواصل وتفاعل استثنائية، إلى جانب خبرة عميقة في الإرشاد والتدريب، وفهم شامل لديناميكيات المؤسسات واتجاهات السوق، مما يمكّنهم من مواءمة جهودهم مع الأهداف الاستراتيجية.

في هذا السياق، يلعب مختصو التدريب والتطوير دورًا حيويًا في دعم الموظفين نفسيًا، حيث يرشدونهم خلال مراحل التحول المهني ويعززون قدراتهم من خلال خطط تدريب مخصصة تلبي احتياجات كل فرد. يتألقون في تحديد الفجوات في المهارات، تطوير برامج تدريبية فعالة، وتقديم ملاحظات مستمرة، مما يرسخ ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة. وبهذا، يسهمون في تعزيز الكفاءة الفردية والجماعية، مع ضمان تماشي هذه الجهود مع الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة، مما يعزز النمو المستدام والقدرة التنافسية في سوق العمل.

المسار المهني والتقدم الوظيفي

يبدأ مختصو التدريب والتطوير مسيرتهم المهنية غالبًا في أدوار أساسية، حيث يركزون على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين. مع اكتسابهم للخبرة العملية، يتقدمون تدريجيًا إلى وظائف إدارية تشرف على فرق عمل ومبادرات أوسع، مما يتيح لهم توسيع نطاق تأثيرهم داخل المؤسسة. ومع استمرار نموهم المهني، قد يتولون أدوارًا قيادية مثل رئيس التدريب والتطوير، حيث يقودون استراتيجيات تطوير مؤسسية شاملة تهدف إلى تعزيز الأداء العام. كما يتيح لهم هذا المسار الانتقال إلى أدوار استشارية متقدمة، حيث يقدمون رؤى متخصصة تدعم مختلف أقسام المؤسسة، مما يعزز قدرتهم على تقديم حلول مبتكرة.

في الوقت ذاته، يمتلك الأفراد الذين يصلون إلى أدوار عليا مرونة الانتقال أفقيًا إلى وظائف أخرى ضمن وظائف الموارد البشرية، مثل علاقات الموظفين واستقطاب المواهب وعمليات الموارد البشرية والتعويضات والمزايا. تتيح لهم خبرتهم الواسعة وفهمهم الشامل لديناميكيات الموارد البشرية إدارة وقيادة فرق متنوعة بفعالية، وتنفيذ مبادرات استراتيجية تدعم الأهداف المؤسسية. وبهذا، يسهمون بشكل مباشر في نجاح المؤسسة من خلال تعزيز الكفاءة التنظيمية، ودعم ثقافة التعلم المستمر، وتطوير بيئة عمل مرنة وشاملة تتماشى مع متطلبات سوق العمل المتطور.

تسليط الضوء على أبرز المهن:
مدير التعويضات والمزايا

نظرة عامة على الدور الوظيفي

يلعب مدير التعويضات والمزايا دورًا حيويًا في تعزيز رضا الموظفين وتعزيز استمرارية بقائهم في المؤسسة من خلال صياغة وإدارة استراتيجيات الأجور التي تضمن رواتب تنافسية وعادلة. ومن اختصاصه تصميم خطط تعويضات ومزايا وحوافز تتماشى مع أهداف المؤسسة وميزانيتها، مع تحليل اتجاهات السوق بدقة لضمان التوافق مع المعايير القانونية والحفاظ على مكانة تنافسية في سوق العمل. يتميز هؤلاء المختصون بمهارات تواصل وتفاوض استثنائية، تمكّنهم من التعاون بفعالية مع فرق الموارد البشرية، والإدارة، والبائعين الخارجيين. ومن خلال هذا التعاون، يعالجون مخاوف الموظفين المتعلقة بالتعويضات والمزايا، ويضمنون تقديم حزم أجور تعكس العدالة والشفافية، مما يساهم في بناء بيئة عمل محفزة تدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتعزز ولاء الموظفين.

المسار المهني والتقدم الوظيفي

الأفراد الذين يتطلعون إلى أن يصبحوا مديري التعويضات والمزايا غالبًا ما يبدأون مسيرتهم المهنية في وظائف المساعدين المبتدئين. ففي هذا الدور، يكون المساعد مسؤولًا عن تطوير برامج التعويضات والمزايا وإدارتها. ومع مرور الوقت واكتساب الخبرة، يمكنهم التقدم إلى وظيفة مدير التعويضات والمزايا، حيث يتحملون مسؤوليات أكبر تتعلق بوضع وإدارة هذه البرامج. أما الخطوة التالية في مسارهم المهني فقد يكون التطور الوظيفي إلى رئيس التعويضات والمزايا، يتطلب الإشراف على استراتيجية الأجور بأكملها ومواءمتها مع أهداف المؤسسة. في كل مرحلة من مراحل هذا المسار الوظيفي، تتاح للأفراد فرص الانتقال إلى وظائف أخرى ضمن مجال الموارد البشرية، وذلك بفضل التداخل الكبير في المهارات الأساسية والفنية المطلوبة لهذه الأدوار الوظيفية.

تسليط الضوء على أبرز المهن:
مساعد علاقات الموظفين

نظرة عامة على الدور الوظيفي

يلعب مساعد علاقات الموظفين دورًا محوريًا في تعزيز العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل، مما يعزز بيئة عمل إيجابية ومنتجة. من اختصاصاته أن يدعم حل التحديات في مكان العمل، ويسهّل التواصل بين الموظفين والإدارة، ويحرص على التزام قوانين العمل وسياسات المؤسسة. كما يضع برامج لرفع مستوى مشاركة الموظفين ورضاهم. يتميز هؤلاء المختصون بمهارات تواصل وتفاعل استثنائية، وقدرة فائقة على التوسط في حل النزاعات، وإرساء ثقافة مكان العمل التعاونية.

المسار المهني والتقدم الوظيفي

ينطلق مساعدو علاقات الموظفين عادة من خلال دعم مبادرات الموارد البشرية والمساعدة في حل مشكلات الموظفين اليومية. ومع اكتسابهم المزيد من الخبرة وإثبات كفاءتهم في إدارة شؤون علاقات الموظفين، يصبح بإمكانهم الانتقال إلى وظائف أكثر تقدمًا مثل أخصائي علاقات الموظفين أو أخصائي أول. في هذه المراحل، تتوسع مسؤولياتهم لتشمل قيادة التحقيقات الداخلية، وتقديم الاستشارات للإدارة حول استراتيجيات التعامل مع الموظفين، فضلًا عن تطوير برامج متكاملة لتعزيز التفاعل والمشاركة داخل المؤسسة.

ومع تراكم الخبرة وتطور القدرات القيادية، تزداد فرص التقدم إلى مناصب عليا مثل مدير علاقات الموظفين أو رئيس علاقات الموظفين. في هذه الأدوار المتقدمة، يتولى المختصون مسؤولية الإشراف العام على عمليات علاقات الموظفين، وتوجيه الكوادر الجديدة، وضمان توافق استراتيجيات العلاقات مع الأهداف العامة للمؤسسة. كما يصبح لهم دور فاعل في عملية اتخاذ القرار على مستوى الإدارة العليا، بما يساهم في رسم ملامح استراتيجية الموارد البشرية بشكل أوسع.

ومثلما هو الحال في الوظائف الأخرى داخل أقسام الموارد البشرية التي تم تناولها سابقًا، فإن المهارات التي يكتسبها مساعد علاقات الموظفين تُعد قابلة للتحويل بسهولة إلى مجالات وظيفية متنوعة داخل القسم. فعلى سبيل المثال، مهارات التواصل، وحل النزاعات، والتحليل، تُعد أدوات فعالة تؤهلهم للنجاح في وظائف أخرى كالتوظيف، وتنفيذ السياسات، وإدارة التعويضات. وتوفر هذه المرونة المهنية قاعدة قوية تتيح لمساعدي علاقات الموظفين استكشاف آفاق جديدة ضمن مسارات الموارد البشرية المتعددة.

إعداد كوادر وطنية جاهزة للمستقبل في قطاع الموارد البشرية

في عالم اليوم المتسارع، تشهد الصناعات تغيرات مستمرة تفرض تحديات متجددة على الأفراد والمؤسسات على حد سواء. هذا الواقع يتطلب تحولًا في التفكير لضمان قدرة المختصين على أداء مهامهم بكفاءة ومرونة. فلم يعد الاعتماد على الأقدمية أو المسميات الوظيفية كافيًا كما في السابق، بل حلّ مكانه نهج حديث يُعلي من شأن المهارات باعتبارها المعيار الأهم للنجاح المهني استجابةً لهذا التحول، أصبح من الضروري أن يتكيف الأفراد مع المشهد الوظيفي المتطور، من خلال العمل على تطوير مهاراتهم بشكل منتظم، وتبني مبدأ التعلم المستمر، كونه الطريق الأمثل لتحقيق نمو مهني مستدام في سوق عمل دائم التغير. وفي ضوء هذا الاحتياج الملح، جاء تعاون صندوق العمل (تمكين) مع فريق عمل القطاع كمبادرة استراتيجية تهدف إلى دعم وتوجيه الأفراد العاملين في قطاع الموارد البشرية. وقد ساهم هذا التعاون في تطوير معايير وطنية موحدة للمهن على مستوى المملكة، إلى جانب إعداد خرائط واضحة للمسارات الوظيفية داخل القطاع. وتُعد هذه الموارد أداة فعالة تُستخدم لتحديد المهارات المطلوبة، وتوضيح المسارات المهنية المتاحة، سواء في خط عمودي نحو وظائف أعلى، أو عبر التنقل الأفقي بين تخصصات مختلفة.

وتكمن أهمية هذه الأدوات في أنها تمنح الأفراد القدرة على استكشاف المسارات الوظيفية المتاحة أمامهم بشكل منهجي، مع تحديد المهارات والكفاءات اللازمة في كل دور ومجال.

وفي هذا الإطار، تُصنف المهارات إلى نوعين رئيسيين: المهارات الأساسية والمهارات الفنية، وكلاهما يشكل حجر الأساس لبناء كوادر عاملة قادرة على التميز.

فالمهارات الأساسية، تُعد ضرورية لتحقيق أداء متميز في مختلف بيئات العمل، وتزداد أهميتها يومًا بعد يوم في نظر أصحاب العمل. ولهذا السبب، تم إدراجها ضمن إطار شامل ينطبق على جميع القطاعات.

أما المهارات الفنية، فهي تتعلق بالمعرفة والخبرات العملية المطلوبة لأداء مهام محددة داخل الوظيفة، ويمكن اكتسابها من خلال برامج التدريب المهني، أو عبر التعليم الرسمي، أو من خلال الخبرة العملية المباشرة.

إطار المهارات الأساسيّة

كان لصندوق العمل (تمكين) الأسبقية في استحداث إطار للمهارات الأساسية وتطويره كجزء من جهود تصنيف المهارات الأوسع في المملكة. وقد تم تطوير هذا الإطار ومواءمته مع قائمة شاملة من المعايير وأفضل الممارسات الدولية، كما يعكس في الوقت نفسه الاحتياجات والتطلعات المحددة للبحرين كدولة ذات نهج تقدمي.

تساعد المهارات الأساسية على دعم عملية اكتساب مهارات التعلم والدراسة وتعزيزها ، كما توفر الأساس اللازم للمهارات المطلوبة للاضطلاع بأدوار ووظائف محددة. والتي عادة ما يتم اكتسابها من خلال الخبرة الحياتية والعمليّة أو من خلال برامج التعلم أو التدريب المنظمة. وتعتبر المهارات الأساسية ضرورية لأي وظيفة أو مهنة، إذ توفر قاعدة متينة للتعلم مدى الحياة وبناء القدرات والمهارات الفنية اللازمة لأداء أدوار وظيفية معينة.

ويتبلور إطار المهارات الأساسية حول ثلاث ركائز جوهرية، هي: الذكاء الاجتماعي، والإدارة الذاتيــة، ومهارات التحليل، والتي يســاهم كل منها بدور حيوي في تشكيل كوادر عاملة عالية الكفاءة تتميز بالبراعة والقدرة على التكيف. ويندرج تحت كل ركيزة من هذه الركائز أربع مهارات أساسية تشكل إطارا متكاملا مكونا من اثنتي عشرة مهارة أساسية.

إطار المهارات الأساسية

الذكاء الاجتماعي

القدرة على إدراك الذات والاحتواء، إضافة الى المقدرة على التواصل وبناء علاقات تمتاز بالتعاطف والمصداقية والاحساس بمشاعر الاخرين

التواصل

القدرة على الانصات والفهم بفاعلية، والتعبير عن الأفكار بشكل فعال، وتبادل المعلومات، وتوظيف مهارات التفاوض واستخدام المهارات الشفهية والكتابية والتواصل الغير لفظي عبر مجموعة من البيئات المختلفة.

تعزيز الشمولية

القدرة على خلق بيئة عمل وإدارة علاقات المجموعات المختلفة فيها، ضمن أطر مختلفة، من خلال السعي لإيجاد فهم مشترك بصرف النظر عن العرق، أو الدين، أو الجنس، أو العمر، أو الكفاءة، أو التعليم، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي.

التعاون والعمل الجماعي

القدرة على العمل بشكل جماعي وفعّال مع شخص أو أكثر من أجل تحقيق هدف مشترك، والجمع بين مجموعة من الخبرات والمهارات من خلال تبادل الأفكار ومشاركة الخبرات وطرح الحلول الإبداعيّة.

التعاطف

القدرة على إظهار الذكاء العاطفي من خلال إظهار الوعي بمشاعر وأحاسيس الآخرين والقدرة على التصرف وفقا للموقف.

إدارة الذات

القدرة على إدارة السلوكيات والأفكار، والمشاعر بطريقة، واعية، ومنتجة

المبادرة

القدرة على التفكير بشكل مستقل، وتحديد الفرص، والتفكير بشكل إبداعي، واتخاذ الإجراءات المناسبة عند الضرورة دون الحاجة الى توجيه.

التكيف

القدرة على التكيف بسهولة مع الاوضاع المستجدة والظروف المتغيرة في الحياة والعمل وتغيير الممارسات كلما تطلب ذلك.

إجادة القراءة والكتابة (المعرفة)

القدرة على الفهم والتحلي بالثقة والمهارات اللازمة للتعامل مع الآخرين باستخدام لغة صحيحة وسليمة لتحديد المطلوب وتفسيره والتواصل بشكل فعال شفهياً وكتابياً.

التخطيط والتنظيم

القدرة على تخطيط وتنظيم المهام من أجل تلبية المتطلبات في الوقت المحدد.

مهارات التحليل

القدرة على جمع البيانات وتنظيمها وعرضها بشكل مرئي وإستيعابها باستخدام مجموعة من الأدوات وتوظيف مجموعة من المهارات

التفكير الناقد

القدرة على التحليل والتفسير والتقييم والاستنتاج والشرح والتفكير الذاتي في إطار اتخاذ الاحكام المبنية على أدلة، وبناءاً على تفكير مستقل بتسلسل منطقي.

المعرفة الرقمية

القدرة على إيجاد، وتقييم، وتحليل، واستخدام، ومشاركة المحتوى، باستخدام الأجهزة الرقمية، وتطبيقات البرمجيات وإستكشاف المشاكل الشائعة وحلها.

الحساب

القدرة على فهم الارقام والتعامل معها بثقة ومهارة باستخدام المهارات الحسابية لمعالجة وتفسير ونقل المعلومات بهدف المساعدة في فهم وتنبؤ وحل المشكلات.

حل المشكلات

القدرة على تحديد وتقييم المشاكل والاستفادة من الموارد المتاحة لتقييم واستنتاج الحلول المحتملة في النواحي الشخصية والاجتماعية والعملية.

المهارات الأساسية اللازمة لتحقيق النجاح في هذا القطاع

تُشكل المهارات الأساسية دعامة للتعلم والتطوير المستمر، وتلعب دورًا رئيسيًا في تحقيق النجاح الوظيفي. مع تقدم المختصين في مسيرتهم المهنية، تزداد أهمية هذه المهارات بصفتها سمات أساسية للقائد الناجح. حدد فريق عمل القطاع ست مهارات أساسية رئيسية مطلوبة في معظم وظائف قطاع الموارد البشرية، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل 4: المهارات الأساسية المطلوبة التي حددها فريق عمل القطاع

ملاحظة: المهارات المدرجة أدناه تم تسليط الضوء عليها من قبل فريق عمل القطاع وليست مرتبة حسب مستوى الطلب عليها.

التكيف	القدرة على التكيف هي القدرة على التكيف مع الظروف والتحديات الجديدة بسرعة وكفاءة. في قطاع الموارد البشرية، تسمح هذه المهارة للأخصائيين بإدارة التغييرات المستمرة في ديناميكيات مكان العمل والمتطلبات المؤسسية والتقدم التكنولوجي. تضمن القدرة على التكيف تمكين فرق الموارد البشرية من تنفيذ سياسات وممارسات جديدة بشكل فعال ، مما يحافظ على مرونة المؤسسة واستجابتها.
تعزيز الشمولية	يتضمن تعزيز الشمولية خلق بيئة عمل يتم فيها تقييم وجهات النظر والخلفيات المتنوعة ودمجها في العمليات اليومية. في الموارد البشرية، تساعد هذه المهارة في تطوير وتنفيذ مبادرات التنوع والإنصاف والشمولية التي تعزز الشعور بالانتماء بين الموظفين. إن القدرة على تعزيز الشمولية مطلوبة للغاية في الموارد البشرية لأنها تتوافق مع القيم التنظيمية الحديثة وتعزز الأداء العام للشركة.
التواصل	التواصل هو القدرة على نقل المعلومات بوضوح والاستماع الفعال. في الموارد البشرية، هناك حاجة إلى مهارات تواصل قوية للتوسط في النزاعات وإجراء المقابلات وتقديم التدريب وضمان فهم سياسات الشركة واتباعها. يسهل التواصل الفعال التفاعلات السلسة عبر جميع مستويات المؤسسة ويعزز الشفافية والثقة وثقافة مكان العمل الإيجابية.
المعرفة الرقمية	تشير المعرفة الرقمية إلى الاستخدام المتقن للأدوات والمنصات الرقمية. في قطاع الموارد البشرية، تُعد المعرفة الرقمية مهمة لإدارة أنظمة معلومات الموارد البشرية واستخدام تحليلات البيانات وتنفيذ برامج التعلم والتطوير الرقمي. مع استمرار التكنولوجيا في تشكيل مشهد الموارد البشرية، يتم تقدير الأخصائيين ذوي المهارات الرقمية القوية بشكل متزايد لقدرتهم على تعزيز الكفاءة وتبسيط العمليات ودفع عجلة الابتكار.
التعاطف	في قطاع الموارد البشرية، التعاطف مطلوب لمعالجة مخاوف الموظفين وتعزيز بيئة عمل داعمة وحل النزاعات بشكل فعال. يمكن لأخصائي الموارد البشرية المتعاطفين بناء علاقات أقوى مع الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الثقة والولاء. وسلط فريق عمل القطاع الضوء على هذه المهارة باعتبارها مهمة في تعزيز جو إيجابي في مكان العمل وتحسين رفاهية الموظفين ومشاركتهم.
المبادرة	إن المبادرة هي مهارة تقييم المواقف واتخاذ إجراءات استباقية ومستقلة. في الموارد البشرية، يتضمن إظهار المبادرة تحديد فرص التحسين وقيادة مشاريع جديدة ومعالجة المشكلات قبل تصعيدها. تُظهر هذه المهارة إمكانات القيادة والابتكار والالتزام بالتحسين المستمر. يساعد محترفو الموارد البشرية الذين يأخذون زمام المبادرة مؤسساتهم على البقاء في صدارة التحديات والاستفادة من الفرص الجديدة والمساهمة في النجاح على المدى الطويل.

المهارات الفنية المطلوبة لكوادر عاملة مرنة

بناءا على الرؤى المستخلصة من الأقسام السابقة لهذا التقرير، يتضح أن هناك طلبًا على مهارات فنية محددة ضمن قطاع الموارد البشرية. فهم هذه المهارات يساعد المختصين في تطوير خبراتهم أو مواءمتها مع متطلبات القطاع، مما يعزز مساهمتهم في تطوره ككل.

فيما يلي المهارات الفنية الأكثر طلبًا في البحرين، وفق رؤى فريق عمل القطاع:

الشكل 5: المهارات الفنية المطلوبة كما حددها فريق عمل القطاع

ملاحظة: المهارات المدرجة أدناه تم تسليط الضوء عليها من قبل فريق عمل القطاع وليست مرتبة حسب مستوى الطلب عليها.

صياغة السياسات وتطويرها

يتضمن تطوير سياسات الموارد البشرية وصياغتها ومراجعتها، والتأكد من أنها شاملة ومتماشية مع المتطلبات القانونية، وفي الوقت نفسه ضمان التوافق مع الأهداف والثقافة التنظيمية. وهذا يتطلب مزيجًا من المهارات البحثية لجمع المعلومات المطلوبة وإتقان الكتابة لتطوير وثائق سياسة واضحة وموجزة ومنظمة جيدًا.

الامتثال للقانون وحوكمة الموارد البشرية

يضمن التزام ممارسات وسياسات الموارد البشرية بجميع المعايير القانونية وأطر الحوكمة والحد من المخاطر وتعزيز السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة. يعد تطبيق سياسات وإجراءات الموارد البشرية وإنفاذها باستمرار والاستعداد لعمليات تدقيق الامتثال الداخلية والخارجية وتثقيف موظفي الموارد البشرية والإدارة بشأن القضايا القانونية والحوكمة كلها مكونات حاسمة لهذه المهارة.

تحليل البيانات

إشراك تحليل وتفسير بيانات الموارد البشرية لدعم اتخاذ القرارات المستنيرة وتحسين عمليات الموارد البشرية وتعزيز الأداء التنظيمي العام. غالبًا ما تتطلب المهارة إتقانًا في استخدام الأدوات التحليلية مثل برنامج Excel أو SPSS أو HRIS، والقدرة على تطوير تقارير ولوحات معلومات واضحة وغنية بالمعلومات لعرضها على الشركاء.

التطوير التنظيمي

يركز على تصميم وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز الفعالية التنظيمية وتعزيز قدرات الكوادر العاملة وتعزيز بيئة عمل إيجابية تتوافق مع قيم الشركة. يشمل التطوير التنظيمي أيضًا صياغة استراتيجيات نمو طويلة الأجل وتصميم أنظمة لتقييم وتحسين أداء الموظفين وتنفيذ برامج التدريب والتطوير القيادي.

البرامج والمبادرات التدريبيّة

يتميّز قطاع التعليم والتدريب في البحرين بتوفيره أرضية شاملة تدعم احتياجات قطاع الموارد البشرية المتنامية، من خلال مجموعة واسعة من البرامج التعليمية والمهنية التي تشمل درجات البكالوريوس، والدراسات العليا، والدبلومات، إلى جانب التدريب المهني المتخصص. وتفتح هذه البرامج أبوابًا متعددة أمام الأفراد لبناء مسارات مهنية ناجحة، وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع احتياجات القطاع المتغيرة باستمرار.

وفي ظل هذا التنوع والتطور المتسارع في بيئة العمل، برزت أهمية مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات السوق، الأمر الذي جعل من الضروري تعزيز التنسيق بين المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب من جهة، وجهات العمل من جهة أخرى. إذ يسهم هذا التنسيق في تحقيق تكامل فعّال يضمن جاهزية الكوادر العاملة في قطاع الموارد البشرية لمواكبة المتغيرات المستقبلية، خاصة مع التوسع في التحول الرقمي وتنامي أهمية ممارسات التنوع والإنصاف والشمولية (DEI).

برامج الشهادات

يوفر التعليم العالي في البحرين فرصًا واعدة للراغبين في العمل في قطاع الموارد البشرية، حيث تتنوع الخيارات الأكاديمية بما يلبي مختلف مستويات التخصص والاهتمام. فعلى مستوى البكالوريوس، تُقدم برامج في إدارة الموارد البشرية، وإدارة الأعمال، والدراسات التجارية، وتتناول هذه البرامج الجوانب الأساسية للمهنة مثل تطوير الموارد البشرية، وقانون العمل، وإدارة المواهب، والتعويضات والمزايا، وغيرها من المواضيع التي تؤسس لمعرفة متكاملة وشاملة في هذا المجال الحيوي.

أما على مستوى الدراسات العليا، فتتوفر برامج ماجستير متخصصة، مثل ماجستير إدارة الموارد البشرية، والتي تركّز على تمكين الدارسين من التعمق في مجالات دقيقة، بما في ذلك الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، وعلاقات العمل وقانون العمل، وقياسات الموارد البشرية وتحليلاتها، ونظم معلومات الموارد البشرية. ومن خلال هذا التخصص الدقيق، يصبح الخريجون مؤهلين لتولي وظائف قيادية والمساهمة في صياغة السياسات والاستراتيجيات داخل هذا القطاع المتطور.

شهادات وبرامج التدريب المهني

يُعد التدريب المهني عنصرًا بالغ الأهمية في تزويد الأفراد بالمهارات المتخصصة والمطلوبة للتفوق في الوظائف المتنوعة داخل قطاع الموارد البشرية. وتتميز البحرين بكونها موطنًا لمجموعة واسعة من الدورات التدريبية عالية الجودة، التي صُممت لتلبية احتياجات السوق المتجددة.

في هذا السياق، سلط أعضاء فريق عمل القطاع الضوء على الفرص التدريبية المتاحة، مشيرين إلى إطلاق دورات جديدة تواكب الاتجاهات الناشئة ومتطلبات القطاع المتغيرة. ومن أبرز هذه المبادرات، برنامج تدريبي تجريبي متخصص يُركّز على دمج مبادئ قانون العمل في ممارسات الموارد البشرية، مما يُعزز الجاهزية المهنية للمشاركين.

وتُوفر العديد من المؤسسات التدريبية في المملكة دبلوم ودورات شهادات معتمدة تهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات العملية والمعرفة الدقيقة المرتبطة بالقطاع. تشمل هذه البرامج شهادات معترف بها مثل شهادة المحترف المعتمد (SHRM)، ومدير التعويضات والمزايا المعتمد (CCBM)، ومحلل التوظيف المعتمد (CRA)، مما يمنح الأفراد الأدوات اللازمة للتميز في مساراتهم المهنية.

كما أن بعض المؤسسات البحرينية تقدم برنامج معهد تشارترد للأفراد والتنمية (CIPD)، الذي يُعد من أبرز المؤهلات في المجال. ويتيح البرنامج دراسة المستويات 3 و5 و7، والتي تغطي مجموعة متنوعة من مجالات الموارد البشرية، مثل إدارة المواهب، وعلاقات الموظفين، واستراتيجيات الموارد البشرية، والتطوير المؤسسي. وقد شدد فريق عمل القطاع على الاعتراف الدولي الواسع لهذا المؤهل، وعلى القيمة المضافة الكبيرة التي يقدمها لحامليه في مساراتهم الوظيفية.

ويأتي هذا الزخم التدريبي متماشيًا مع جهود صندوق العمل (تمكين)، الذي يكرّس موارده لتعزيز مهارات الأفراد والمؤسسات من خلال برامج مصممة لسد فجوات المهارات، ودعم التعلم المستمر، ورفع القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، مع التركيز على تمكين الكفاءات البحرينية وتوظيفها ضمن القطاع.

١ صندوق العمل (تمكين): برامج دعم التوظيف

البرنامج الوطني للتوظيف	يقدم هذا البرنامج الفرصة للمؤسسات لتوظيف الكوادر البحرينية في القطاع الخاص من خلال دعم الأجور لمدة تصل إلى خمس سنوات. حيث يساهم ذلك في تسهيل دخول الخريجين والباحثين عن عمل البحرينيين إلى سوق العمل، بالإضافة لمساعدة المؤسسات في الحصول على الكفاءات التي تحتاجها لرفع إنتاجيتها وتحقيق النجاح.
برنامج تدريب الباحثين عن عمل	يقدم هذا البرنامج الفرصة للباحثين عن عمل الذين يتم ترشيحهم من قبل وزارة العمل الحصول على التدريب وبالتالي زيادة تنافسيتهم وتسهيل دخولهم لسوق العمل.
برنامج التدريب والتوظيف	يقدم هذا البرنامج الدعم التدريبي للباحثين عن عمل لاكتساب المهارات والمتطلبات الأساسية لسوق العمل وخلق فرص عمل مستدامة للكوادر البحرينية من خلال ربط متطلبات القطاع الخاص مع الكفاءات المتوفرة.
برنامج التدريب على رأس العمل	يقدم هذا البرنامج الفرصة للباحثين عن عمل لاكتساب الخبرة العملية وبناء المهارات المطلوبة لدخول سوق العمل، كما يتضمن البرنامج مسار مخصص للمحامين ممن تنطبق عليهم الشروط لتقديم دعم يتناسب مع احتياجات هذا المجال.
برنامج التلمذة المهنية	يقدم هذا البرنامج بالتعاون مع معاهد التدريب الأكاديمي والمهني، المساعدة للمؤسسات لتوظيف البحرينيين كمتدربين ومنحهم فرصة الحصول على المهارات المهنية المطلوبة في مجالات متعددة مثل الكهرباء، واللحام، والسباكة، بالإضافة إلى التخصص في مجالات تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني وغيرها من الوظائف المستقبلية.

صندوق العمل (تمكين):
برامج دعم التطوّر الوظيفي

برنامج زيادة الأجور	يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الكوادر البحرينية من التقدم مهنياً من خلال تقديم دعم الأجور أو زيادة الأجور للمؤسسات كحافز لتوظيف البحرينيين في وظائف تنفيذية في القطاع الخاص. بالاضافة إلى تشجيع المؤسسات على توظيف كفاءات جديدة بأجور أعلى من خلال الدعم الكامل للفرق بين أجورهم الجديدة وأجورهم السابقة.
برنامج توظيف القيادات	يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الكوادر البحرينية من التقدم مهنياً من خلال تقديم دعم الأجور أو زيادة الأجور للمؤسسات كحافز لتوظيف البحرينيين في وظائف تنفيذية في القطاع الخاص.
برنامج دعم التدريب للمؤسسات	يقدم هذا البرنامج الدعم للمؤسسات من خلال تغطية تكاليف التدريب لتطوير مهارات مواردها البشرية بهدف تحسين كفاءاتها وبالتالي يساعد المؤسسات في زيادة إنتاجيتها وتحقيق النمو وزيادة التنافسية والاحتفاظ بالموظفين من ذوي الكفاءة.
برنامج الشهادات الاحترافية	يقدم هذا البرنامج للأفراد الفرصة لصقل مهاراتهم وتعزيز كفاءاتهم من خلال الحصول على شهادات احترافية معتمدة دولياً ضمن مجال خبرتهم.
برنامج التدريب العملي العالمي	نهدف من خلال هذا البرنامج إلى توفير فرص لتعزيز مهارات الكوادر الوطنية وتسريع تطورهم المهني من خلال دعم التوظيف وفرص العمل العالمية وذلك عبر إقامة الروابط مع الشركات العالمية المرموقة.

الاستنتاجات الرئيسيّة

الموارد البشرية تتحول إلى وظيفة استراتيجية.

لقد تحوّلت الموارد البشرية من قسم إداري تقليدي إلى وظيفة إستراتيجية قادرة على إحداث التغيير والابتكار. ويرجع هذا التحول إلى التقدم التكنولوجي في القطاع. حيث أدى اعتماد أحدث التقنيات المتطورة إلى تبسيط عمليات التوظيف وتعزيز مشاركة الموظفين وإدارة الأداء، مما أتاح لوظائف الموارد البشرية اتخاذ قرارات قائمة على البيانات وتحسين الأداء المؤسسي.

أصبح التنوع والإنصاف والشمولية اعتبارًا رئيسيًا لأصحاب العمل.

أصبح التنوع والإنصاف والشمولية مواضيع أساسية في ممارسات الموارد البشرية في البحرين، أسوة بالتوجهات العالمية والمبادرات المحلية. يزداد الطلب على اخصائي التدريب والتطوير لمساعدة المؤسسات على تبني استراتيجيات التنوع والإنصاف والشمولية. تركز المؤسسات على إنشاء أماكن عمل تعزز الشعور بالانتماء و تكافؤ الفرص لدفع الابتكار وتحسين الأداء من خلال الاستفادة من وجهات النظر والمواهب المتنوعة.

هناك حاجة إلى التعلم مدى الحياة للحفاظ على كوادر عاملة تنافسية.

تستثمر البحرين في مبادرات لصقل المهارات وتطويرها لإعداد كوادر لمواجهة التحديات المستقبلية وجاهزة للمستقبل مع التركيز على المهارات الأساسية والفنية، وعلى التعلم مدى الحياة. تهدف البرامج والمبادرات التدريبية التي تدعمها المؤسسات والهيئات مثل تمكين إلى سد الفجوات في المهارات وتعزيز التطوير المهني المستمر، مما يضمن بقاء الكوادر العاملة قادرة على المنافسة ومتماشية مع احتياجات قطاع الموارد البشرية. كما يساهم التعلم مدى الحياة في تعزيز قدرة الموظفين على التكيف، وإنشاء سوق داخلي للمواهب، وزيادة المرونة في المؤسسات.

تستثمر المؤسسات في تجربة الموظف وتدعم بيئة العمل الشاملة.

لقد ساعدت جائحة كوفيد-19 في تسريع تبني العمل عن بُعد، مما استدعى تطوير استراتيجيات جديدة لإدارة الفرق الافتراضية وضمان راحة الموظفين. تركز الشركات الآن على خلق بيئات عمل شاملة ومرنة، مع إعطاء الأولوية للصحة النفسية، وتوازن العمل والحياة، ومشاركة الموظفين لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها.

شكر وتقدير

نود أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للمؤسسات والشركاء التالية أسماؤهم لدعمهم وإسهاماتهم القّيمة في إعداد تقرير مهارات قطاع الموارد البشرية:

- ألومنيوم البحرين (ألبا)
- إي بي إم تيرمينالز
- إيكيا - شركة غسان أحمد السليمان لتجارة الأثاث
- بابكو إنيرجيز
- بتلكو
- بنك البحرين الوطني
- جمعية البحرين للتدريب والتطوير
- مجموعة رايسينغ فورس
- مجموعة شلهوب
- مجموعة طيران الخليج
- مجموعة فنادق الخليج
- مجموعة مسار
- مدرسة بيان البحرين النموذجية
- معهد البحرين للدراسات المصرفيّة والمالية
- ناس التجاري
- ناس المؤسسة

مسرد المصطلحات

المصطلح	التعريف
المهارات الأساسيّة	مزيج من المهارات الأساسيّة المطلوبة ليكون الفرد على أهبة الاستعداد للحياة والعمل في سياق الاقتصاد العالمي
الرقمنة	استخدام التقنيات الرقميّة، والمعلومات والبيانات الرقميّة لإحداث تغيير في عمليات الأعمال وتعزيز الكفاءة والفاعلية وخلق فرص واغتنامها
الوظائف الناشئة	وظيفة أو مهنة يعمل فيها أعداد صغيرة حاليًا ولكن من المتوقع أن تشهد نموًا في المستقبل
الوظيفة	وظيفة مدفوعة الأجر يشغلها فرد ما
مجموعة الوظائف	مجموعة من الوظائف أو المناصب التي تنطوي على العمل في المهنة الوظيفيّة نفسها وتتشارك المعرفة الأساسيّة والمتطلبات ذات الصلة. ويقوم هيكل مجموعة الوظائف على الوظيفة بدلًا من الهيكل التنظيمي.
الدور الوظيفي	مجموعة محددة من المسؤوليات والواجبات المسندة إلى موظف داخل المؤسسة
المعايير المهنيّة الوطنيّة	مجموعة من المهارات والمعارف ومعايير الأداء المطلوبة لأدوار وظيفيّة رئيسيّة في القطاع. إذ توفر المعايير المهنيّة الوطنيّة إطارًا موحدًا لتعريف المهارات والقدرات، الأمر الذي يضمن أن جميع الأفراد العاملين في القطاع نفسه أو يمتهنون المهنة نفسها يستوفون الحد الأدنى من المعايير التي حددها القطاع.
تقرير مهارات القطاع	تقرير موجز يقدم لمحة عامة عن قطاع معين من خلال تحديد اتجاهاته، وتقديم بيانات حول الاقتصاد الكلي، وتحديد الأدوار الوظيفيّة الحالية والمستقبليّة وفجوات المهارات ذات الصلة وتقديم توصيات للمستقبل.
إطار المهارات	يوفر معلومات مثل معلومات القطاع الرئيسيّة والمهن والأدوار الوظيفيّة والمهارات الحالية والناشئة المطلوبة لتأدية الأدوار في القطاع المعني
فجوات المهارات	الفرق بين المهارات المحددة (الأساسيّة والفنيّة) التي تتوقع المؤسسات أن يتمتع بها العاملون لديها والمهارات الفعليّة التي يمتلكها أولئك العاملون.
عدم توافق المهارات	مصطلح شامل يستخدم لوصف مختلف حالات غياب التوازن في المهارات، مثل نقص المهارات: حيث يتجاوز الطلب على نوع معين من المهارات المعروض من هذه المهارات لدى الكوادر العاملة؛ وفائض المهارات: حيث يتجاوز المعروض من الكوادر العاملة التي تتمتع بنوع معين من المهارات الطلب في سوق العمل؛ وزيادة المهارات: عندما يكون لدى الكوادر العاملة مهارات أكثر مما هو مطلوب لأداء وظيفة على النحو المناسب؛ وعجز المهارات: عندما تتمتع الكوادر العاملة بمهارات أقل مما هو مطلوب لأداء وظيفة على نحو مناسب.
إشراك الأطراف المعنية	هي قيام المؤسسات بإشراك جهات أخرى قد تتأثر بالقرارات التي تتخذها أو يمكنها التأثير على قراراتها وعملية تنفيذها.
المهارات الفنيّة	المعرفة المتخصصة والخبرات المطلوبة لأداء مهام محددة واستخدام أدوات وبرامج محددة مرتبطة بدور وظيفي معين.