

# ورشة عمل "التكنولوجيا الرقمية والتوظيف" نظم معلومات سوق العمل

وزارة العمل، بيروت، 14-15-16 تشرين الأول/أكتوبر 2020



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة  
الاسكوا  
ESCWA

# مخطط العرض

• المفاهيم الأساسية

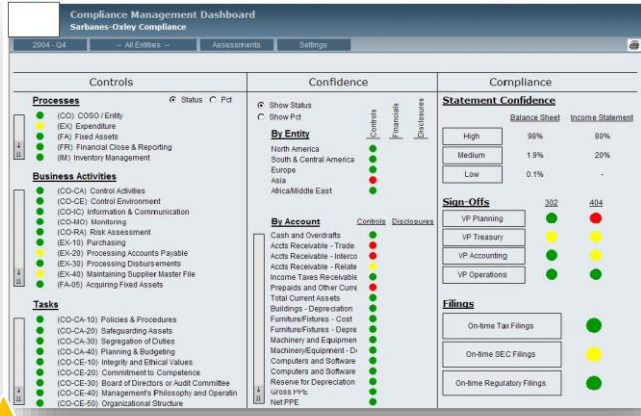
• أمثلة من المنطقة العربية وخارجها

• إطار عمل للتنفيذ في لبنان

• كلمة أخيرة



# نظم المعلومات: أداة تخطيط ورصد وتقييم



## الخطول

نظم سهلة الاستخدام

معلومات بالزمن الحقيقي وبالتمثيل البياني غالباً على صفحة واحدة

متابعة سريعة لمؤشرات الأداء الرئيسية KPI

تمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات المناسبة

رفع جودة القرار بالاعتماد على بيانات محددة

إمكانية توليد تقارير بحسب الطلب

دراسة التوجهات وتحليل البيانات السابقة

دمج تكنولوجيا المعلومات مع بحوث العمليات في إطار تفاعلي

نظم دعم  
القرار

الإدارة  
العليا

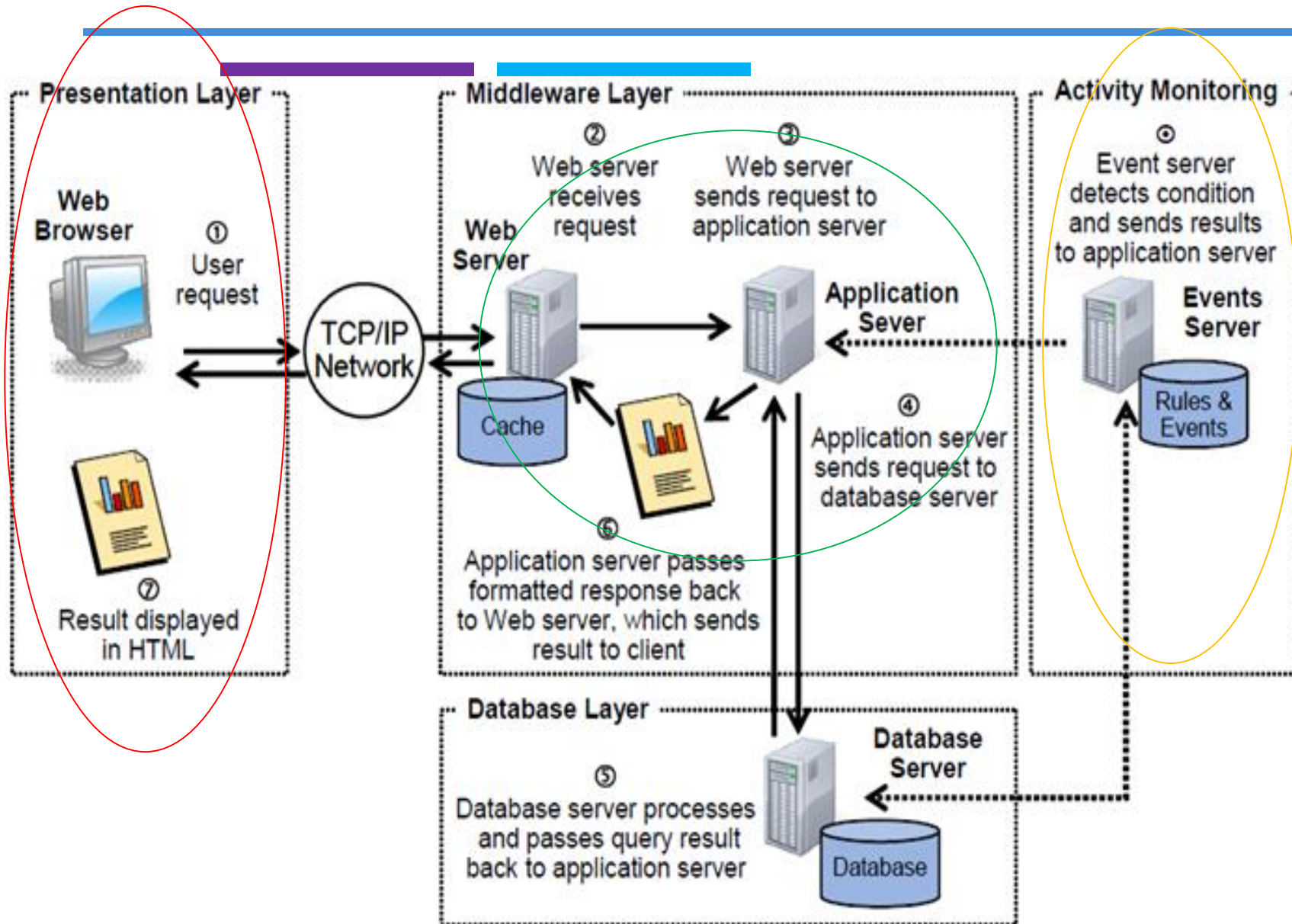
نظم المعلومات  
الوظيفية

الإدارة الوظيفية  
الوسطى

نظم معالجة العمليات  
نظم أتمتة المكاتب

الإدارة الوظيفية الدنيا

## البنية العامة لنظم المعلومات



### موارد المعلومات (قاعدة البيانات)

#### المحرك التحليلي

- إدارة قاعدة البيانات
- النظم الخبيرة
- أدوات دعم القرار

#### واجهة التواصل مع المستخدم

- تفاعلية
- بيانية
- قابلة للتخصيص



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة

الاستقرار  
ESCWA

# نظم معلومات سوق العمل

## البنية الأساسية لنظم معلومات سوق العمل (1/2)

ما هو؟

- إجراءات وآليات لجمع وتخزين وتحليل ونشر معلومات سوق العمل
- نافذة واحدة للوصول إلى كافة المعلومات المتعلقة بسوق العمل

### أهداف النظام

- دعم متخذي القرار ورسمي السياسات عن حاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية
- تعزيز الربط في سوق العمل بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل

### مكونات النظام LMIS

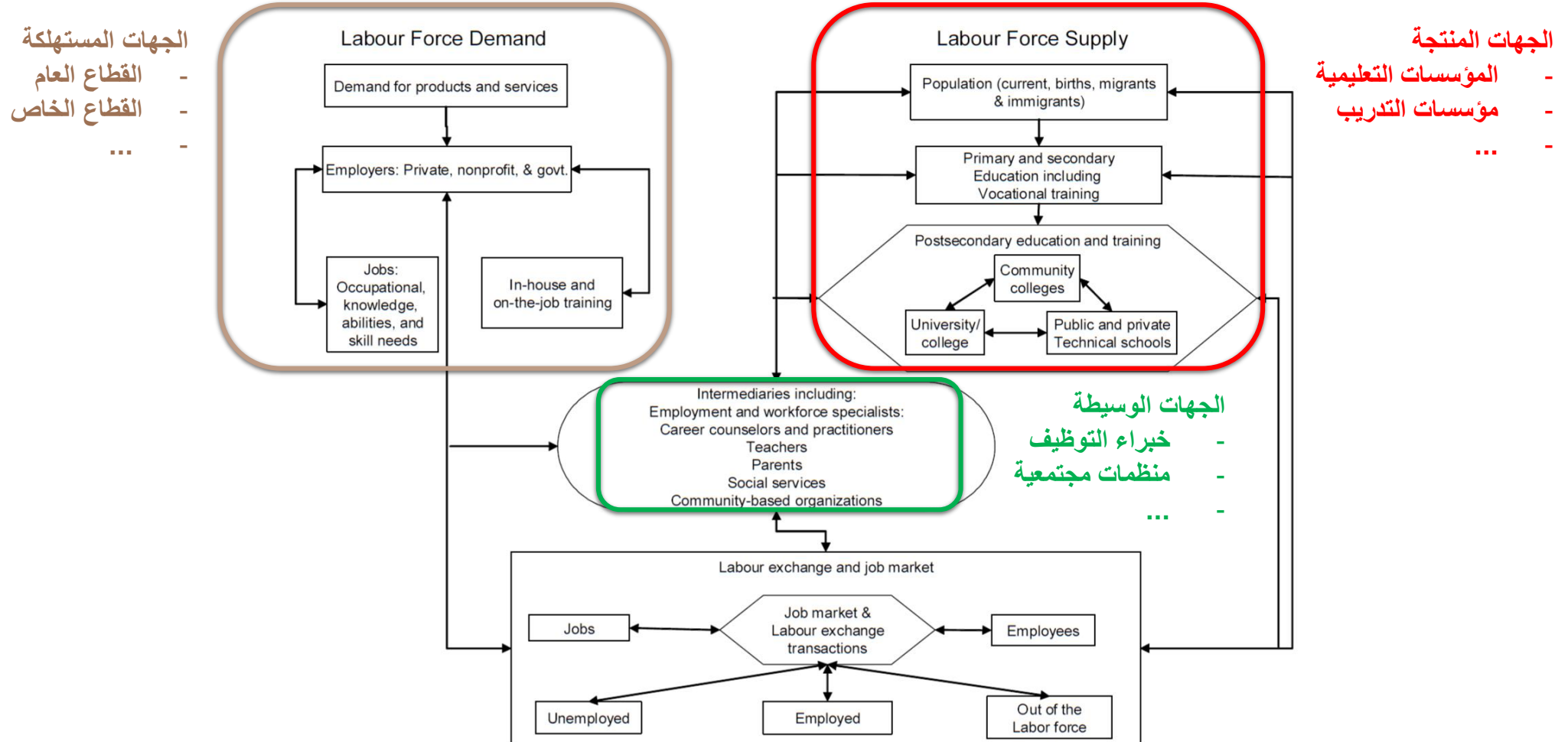
- أدوات جمع البيانات والمعلومات وإظهارها
- الإمكانيات والأدوات التحليلية
- الترتيبات المؤسسية
- الشبكات الحاسوبية اللازمة للربط والنفاد

### أنواع البيانات في النظام LMIS

- العرض والطلب في سوق العمل
- المهارات وفرص التعليم والتدريب للأفراد
- توجهات سوق العمل



## البنية الأساسية لنظم معلومات سوق العمل (2/2)



## مواصفات نظم معلومات سوق العمل

على النظام تقديم المعلومات التالية:

- معلومات لصياغة سياسات سوق العمل والتقييم (متابعة مؤشرات)
- تفسير وتحليل بيانات سوق العمل
- المقارنة بين القطاعات المختلفة في مجالات العمل والتوظيف والبطالة
- التوقعات المستقبلية للعرض والطلب
- التمثيل البياني للمعلومات

### راسمو السياسات

### فرص العمل

- فرص العمل المتاحة في سوق العمل
- معلومات المهن المختلفة (معلومات عن متطلبات العمل في وظيفة محددة، والأجور ...)

### فرص التدريب

- خدمات وموارد التعليم والتدريب والتأهيل (العمل من جديد)
- فرص التدريب على مهارات البحث عن العمل (مهارات الانترنت وكتابة السير الذاتية والمقابلات)





## تحديات نظم معلومات سوق العمل

### جمع البيانات

- جمع البيانات الواردة من مصادر مختلفة في نظام واحد
- حداثة المعلومات (توفر مسوحات دورية ومعيارية، بيانات إدارية، بيانات ضخمة، ...)

### توفر المتطلبات

- توفر البنية التحتية المناسبة للنفاز إلى النظام واستخدامه
- توفر المهارات اللازمة للاستفادة من المعلومات كوسيلة للتحليل (تحليل المعلومات)

### التمويل

- الاستثمارات المالية الكبيرة

مثال:

- الولايات المتحدة الأمريكية: الكلفة 1 مليار دولار سنوياً (جمع البيانات ونشرها)
- كندا: 14 مليون دولار سنوياً



## أثر نظم معلومات سوق العمل

8 DECENT WORK AND  
ECONOMIC GROWTH



سياسات أفضل

تنسيق متين

العثور على عمل

تعزيز المهارات

- تطوير سياسات مبنية على الأدلة لسوق العمل
- مراقبة تنفيذ سياسات سوق العمل وتقييمها من خلال متابعة عدد من المؤشرات
- الإسهام في تخفيف الفقر ودعم الحماية الاجتماعية ومواكبة متطلبات الأعمال (SDG8)

- التنسيق بين الجهات العامة والخاصة المشاركة في النظام LMIS

- تقليص كلفة البحث عن العمل

- النفاذ المتساوي إلى معلومات سوق العمل لكافة المستخدمين (ذكور/إناث)
- مساعدة العاملين على الانتقال بين وظائف مختلفة للحصول على فرص أفضل

- تعزيز الربط بين التعليم وسوق العمل بطريقة فعالة

- الإسهام في رفع مهارات الأفراد بإعلامهم عن فرص التدريب المتاحة





ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة

الاستقواء  
ESCWA

# مؤشرات سوق العمل

## مؤشرات الأداء الرئيسية (1/5)

- منظمة العمل الدولية : 17 مؤشر أساسي لسوق العمل KILM

الرقم	المؤشر	طريقة الحساب	مصدر البيانات
KILM1	المشاركة في القوة العاملة	(أعداد العاملين+أعداد المتعطلين) / عدد السكان في سن العمل	مسح الأسر – مسح المنشآت الاقتصادية – السجلات الإدارية
KILM2	نسبة العاملين إلى السكان	(عدد العاملين/عدد السكان من عمر 15 أو أكثر)	مسح الأسر – مسح المنشآت الاقتصادية – السجلات الإدارية – المسوح المتخصصة
KILM3	حالة العمل	- عدد العاملين بأجر - عدد أصحاب العمل - عدد الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص - عدد الأشخاص الذين يعملون لدى الأسرة بدون أجر	مسح الأسر – مسح المنشآت الاقتصادية – السجلات الإدارية – المسوح المتخصصة

## مؤشرات الأداء الرئيسية (2/5)

الرقم	المؤشر	طريقة الحساب	مصدر البيانات
KILM4	العمالة بحسب القطاع	- الزراعة - الصناعة - الخدمات - عدد العاملين في القطاع / إجمالي عدد العاملين	مسح المنشآت الاقتصادية - السجلات الإدارية
KILM5	العمالة بحسب المهنة	- وفق التصنيف ISCO - عدد العاملين في مهنة معينة/إجمالي العاملين	مسح الأسر - مسح المنشآت الاقتصادية - السجلات الإدارية
KILM6	العمالة بدوام جزئي	عدد العاملين بدوام جزئي/إجمالي عدد العاملين	مسح الأسر - مسح المنشآت الاقتصادية - السجلات الإدارية
KILM7	ساعات العمل	- نسبة العاملين لساعات أكثر من المعتاد/إجمالي عدد العاملين - عدد ساعات العمل السنوية للشخص الواحد: مجموع ساعات العمل السنوية للعاملين/إجمالي العاملين	مسح الأسر - مسح المنشآت الاقتصادية - السجلات الإدارية

## مؤشرات الأداء الرئيسية (3/5)

الرقم	المؤشر	آليات الحساب	مصدر البيانات
KILM8	العمالة في القطاع غير المنظم	نسبة العاملين في القطاع غير المنظم/إجمالي عدد العاملين	مسح الأسر - مسح المنشآت الاقتصادية - مسح متخصصة للقطاع غير المنظم
KILM9	البطالة	عدد الأشخاص المتعطلين/إجمالي عدد الأشخاص ضمن قوة العمل	مسح الأسر - السجلات الإدارية
KILM10	بطالة الشباب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- معدل بطالة الشباب بالنسبة إلى قوة عمل الشباب: عدد الشباب المتعطلين/إجمالي الشباب ضمن قوة العمل</li> <li>- معدل بطالة الشباب بالنسبة إلى معدل البطالة عند الناضجين: معدل بطالة الشباب/معدل بطالة الناضجين</li> <li>- نسبة بطالة الشباب من إجمالي البطالة: معدل بطالة الشباب/معدل البطالة الكلي</li> <li>- المتعطلين الشباب إلى إجمالي السكان الشباب</li> </ul>	مسح العمالة والبطالة - مسح الشباب

## مؤشرات الأداء الرئيسية (4/5)

الرقم	المؤشر	آلية الحساب	مصدر البيانات
KILM11	البطالة طويلة الأمد	- نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى قوة العمل - نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى إجمالي المتعطلين	مسح العمالة والبطالة – السجلات الادارية
KILM12	العمالة الجزئية المرتبطة بالزمن	نسبة العاملين بعدد ساعات أقل إلى إجمالي عدد العاملين	مسح الأسر – مسح المنشآت الاقتصادية - مسح العمالة والبطالة – السجلات الادارية
KILM13	الأشخاص خارج قوة العمل	نسبة الأشخاص الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل إلى إجمالي السكان (بحسب شريحة العمر)	مسح العمالة والبطالة – التعداد السكاني
KILM14	التحصيل التعليمي والأمية	- عدد الأفراد في مستوى تعليمي معين/إجمالي قوة العمل - نسبة المتعلمين إلى قوة العمل: عدد الأفراد المتعلمين ضمن قوة العمل/إجمالي قوة العمل - نسبة الأمية إلى قوة العمل	مسح الأسر – التعداد السكاني – المسوح المتخصصة

## مؤشرات الأداء الرئيسية (5/5)

الرقم	المؤشر	آليات الحساب	مصدر البيانات
KILM15	الأجور وكلفة التعويضات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الرقم القياسي للأجور الاسمية: متوسط أجر الساعة في فترة المقارنة/متوسط أجر الساعة في فترة الأساس</li> <li>- الرقم القياسي للأجور الحقيقية: الرقم القياسي للأجور الاسمية/الرقم القياسي لتكاليف المعيشة</li> </ul>	مسح الأسر – مسح المنشآت الاقتصادية – المسوح المتخصصة – السجلات الادارية
KILM16	إنتاجية العمل	الناتج المحلي الإجمالي/إجمالي عدد العاملين	المسوح الاقتصادية – مسوح الاستخدام - السجلات الادارية
KILM17	توزع الدخل – العمالة بحسب الفئة الاقتصادية - الفقر - فقر العمل	نسب الأفراد العاملين بحسب الفئة الاقتصادية	مسح الأسر - المسوح الاقتصادية - السجلات الادارية



## مؤشرات التنمية المستدامة (1/3)

### مؤشرات التنمية المستدامة

#### المؤشر 1.3.1

نسبة السكان الذين تشملهم الحدود الدنيا / نظم للحماية الاجتماعية، بحسب الجنس، وبحسب الفئات السكانية، كالأطفال، والعاطلين عن العمل، والمسنين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والأطفال حديثي الولادة، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء

1 NO POVERTY



#### المؤشر 8.2.1

معدل النمو السنوي في الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص عامل

#### المؤشر 8.3.1

نسبة العمالة غير الرسمية في غير العمالة الزراعية بحسب الجنس

#### المؤشر 8.5.1

متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال العاملين بحسب الوظيفة والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



## مؤشرات التنمية المستدامة (2/3)

### المؤشر 8.5.2

معدل البطالة بحسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة

### المؤشر 8.6.1

نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب

### المؤشر 8.7.1

نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات و17 سنة والمنخرطين في سوق عمل الأطفال وعددهم بحسب الجنس والعمر

### المؤشر 8.9.2

نسبة الوظائف في قطاعات السياحة المستدامة من مجموع الوظائف في قطاع السياحة

### المؤشر 9.2.2

العمالة في الصناعة التحويلية كنسبة من مجموع العمالة

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



## مؤشرات التنمية المستدامة (3/3)

المؤشر 1-2-10

نسبة السكان الذين يعيشون دون 50% من متوسط الدخل، بحسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة

المؤشر 1-7-10

تكاليف التوظيف التي يتحملها الموظف كنسبة من الإيرادات السنوية في بلد المقصد

10 REDUCED INEQUALITIES



المؤشر 1-7-16

نسبة الوظائف (بحسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في المؤسسات العامة (الهيئات التشريعية الوطنية والمحلية، والخدمة العامة، والسلطة القضائية) مقارنة بمستويات التوزيع على الصعيد الوطني

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



## بعض الأرقام

المجال	المؤشر	لبنان	المغرب	الكويت	الأردن
البطالة	Unemployment rate (%)	17.6	9.3	2.2	14.7
	Unemployment rate, men (%)	16.1	8.8	1.1	12.8
	Unemployment rate, women (%)	21.2	10.7	5.5	23.3
الشباب	Youth labour force participation rate (%)	29.7	28.7	26.1	22.9
	Youth labour force participation rate, men (%)	42	41.2	33.3	37
	Youth labour force participation rate, women (%)	17.5	15.7	17.3	8.5
	Youth unemployment rate (%)	17.6	22.2	15.8	35
	Youth unemployment rate, men (%)	16.1	22	10	30.3
	Youth unemployment rate, women (%)	21.2	22.8	29.4	56.1
القوة العاملة	Labor force participation rate (%)	47	45.5	73.5	39.3
	Labor force participation rate (men) (%)	71.4	NA	87.5	63.7
	Labor force participation rate (women) (%)	22.9	NA	49.7	14.4



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة

الاستقواء  
ESCWA

# أمثلة



## Topics

**LMI News**  
Follow labour market events found in the news

**Occupations**  
Learn more about an occupation based on the National Occupational Classification (NOC).

**Wages**  
Learn more about wages according to an occupation across Canada.

**Outlooks**  
Learn more about the employment prospects for an occupation across Canada.

**Job Postings**  
Search current job postings by occupation and geographic area.

- تم تطوير نظام وطني محوسب LMIS
- الجهة المسؤولة: وحدة تنمية الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية
- تعمل مع شبكة من 10 وحدات إقليمية وأكثر من 320 مكتب محلي للوصول إلى الخدمات

## الهدف

- تقديم المعلومات العامة والتفصيلية عن أسواق العمل في كندا
- تقديم معلومات عن المهن والقطاعات الصناعية والتوجهات المستقبلية لسوق العمل

## مصدر المعلومات

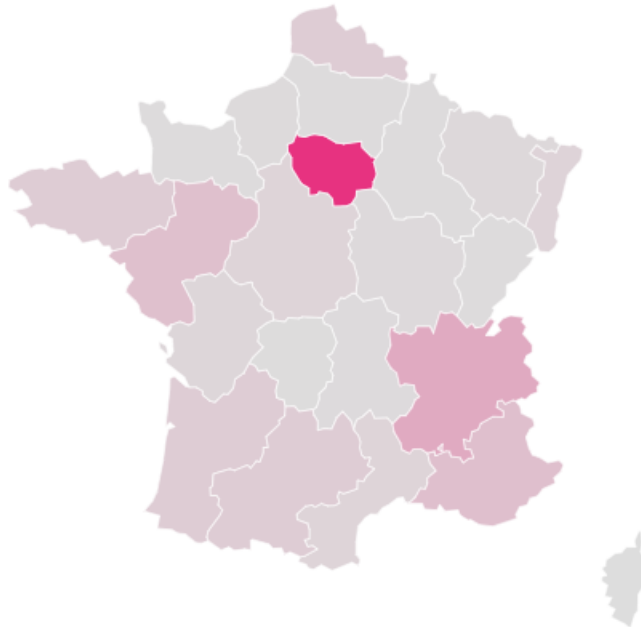
- مسح القوة العاملة
- التصنيف الوطني للمهن NOC
- تقرير: "مستقبل المهن" يصدر دورياً من وحدة تنمية الموارد البشرية

- "تجمع العمل" pole-emploi: متابعة ونشر إحصاءات العمل والباحثين عن العمل
- جهة حكومية جرى إحداثها في العام 2009 (دمج ANPE و UNEDIC)
- الخدمات المتاحة: تسجيل شركة – تسجيل باحث عن عمل – معلومات عن الوظائف – خدمات تدريب ...

The screenshot shows the homepage of the Pôle emploi website. At the top left is the logo 'pôle emploi'. To its right is a 'MENU' button. A central banner reads 'Le port du masque est obligatoire dans les agences Pôle emploi.' with icons for masks. On the top right is a 'CONNEXION' button. The main heading is '643 149 offres d'emploi disponibles'. Below this is a search bar with fields for 'Métier, compétence, mot-clé, n° d'offre' and 'Lieu de travail', and a search icon. A checkbox option says 'Inclure les offres de nos partenaires' and a link 'En savoir plus'. On the right side, there are two dropdown menus: 'Entreprise' and 'Employeur Particulier'. At the bottom, there are seven red circular icons representing services: 'Mactualiser' (with a refresh icon and dates '28.08.2020 > 15.09.2020'), 'ESPACE PERSONNEL', 'M'inscrire, me réinscrire (demandeur d'emploi)', 'Allocations et aides', 'Trouver ma formation', 'Emploi Store', and 'Plus de services'.

Filtrer parmi 110606 offres d'emploi

## Régions



Ile-de-France

Rhône-Alpes

## Web Developer H/F

CDI Alternance Fives Group Web

02 septembre - De formation Ingénieur avec une spécialisation en **informatique**, vous avez au minimum 3 ans d'expérience, idéalement dans le secteur du digital ...

Sponsorisé

Lire la suite



## Senior Ingénieur Etude &amp; Développement informatiques H/F

Vienne CDI Dekra Ingenieur d'étude et développement informatique

08 septembre - DEKRA est l'un des cinq premiers organismes d'inspection et de certification au monde et jouit d'une position de leader dans de nombreux segments clés : ...

Sponsorisé

Lire la suite



## Développeur Java JEE confirmé H/F

Paris CDI CAPFI Développeur Java

Il y a 14 h - CAPFI Technology est l'entité experte du groupe CAPFI dédiée à la Finance de Marché. Nos experts conjuguent leurs connaissances en IT, en maths et en finance ...

Lire la suite



## Ingénieur DevOps H/F

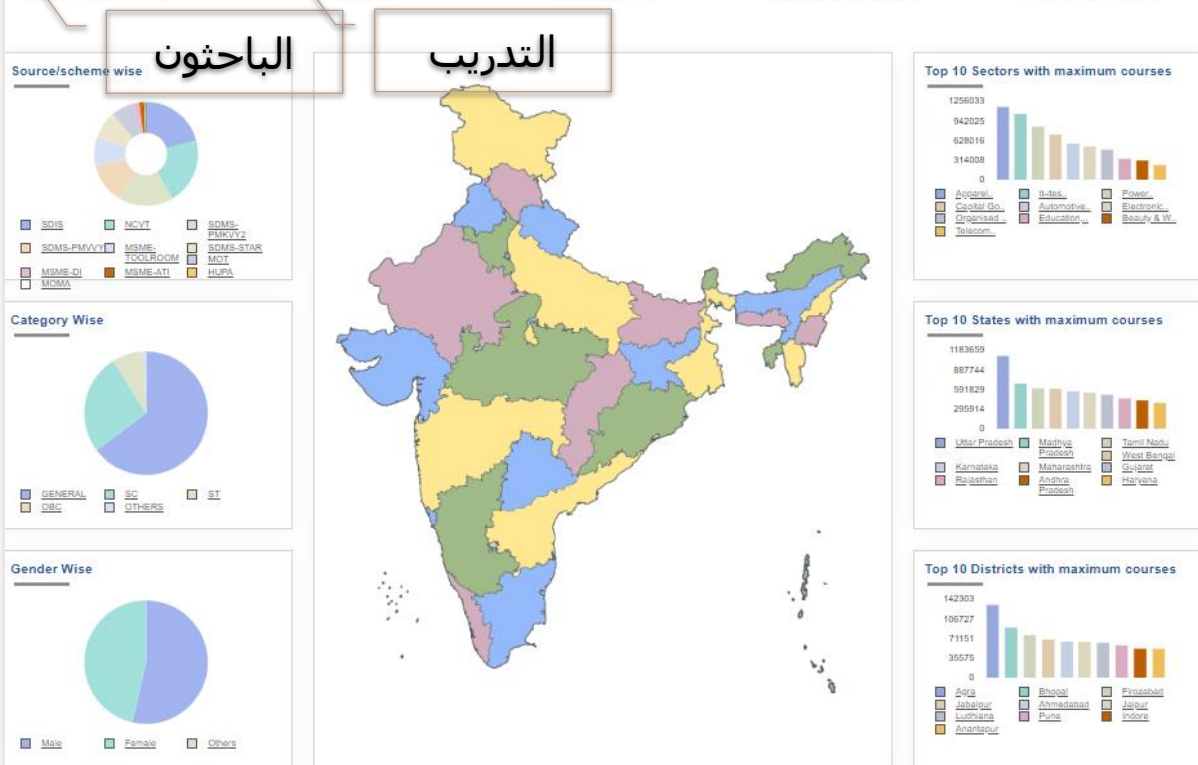
Paris CDI CAPFI Ingenieur devops

Il y a 14 h - CAPFI 6eme Sens est l'entité experte du groupe CAPFI spécialisée en Sécurité, Automatisation et Cloud. Nos 3 communautés d'experts interviennent chez nos ...

Lire la suite







الجهة المسؤولة: وكالة تطوير المهارات الوطنية التابعة لوزارة تطوير المهارات

الهدف:

- منصة ذات نافذة واحدة لإظهار التوجهات في العرض والطلب في تطور المهارات
- جمع معلومات إحصائية (كمية) وغير إحصائية (كيفية) حول سوق العمل
- توليد التقارير التحليلية الممكن استخدامها من قبل راسمي السياسات





- الجهة المسؤولة: الإدارة المركزية للإحصاء

## الأهداف:

- تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل
- توفير المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل
- رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق الغايات أو الأهداف التي حددتها الحكومة كأولويات وطنية

- متابعة مجموعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل

## أهم التحديات

- تركيز العمالة في القطاع العام
- تدني المستوى المهني والتعليمي للعمالة الوافدة
- ضعف تركيز العمالة الكويتية على المهن العلمية والفنية
- الافتقار إلى تشريعات تشجع العمالة الكويتية للعمل في القطاع الخاص
- الافتقار إلى تشريعات لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة



تم تطوير 12 مؤشر وطني

الإنتاجية	المساواة	المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم	تنمية المهارات	التكوير
الحصة النسبية للعاملين في القطاعات التي تتطلب عمالة مكثفة ورؤوس أموال كبيرة	نسبة السكان الذين يحصلون على الحد الأدنى من الأجور	التوظيف في المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم	نسبة القوى العاملة التي تحمل شهادات جامعية	حصة الكويتيين من مجموع الوظائف في القطاع الخاص
مستوى إنتاجية العمالة		عدد العاملين لحسابهم الخاص	نسبة القوى العاملة التي لم تحصل تقريباً على التعليم النظامي	حصة وظائف الكويتيين في القطاع الخاص
				معدل توظيف الكويتيين، الإجمالي والتفصيلي حسب النوع الاجتماعي
				نسبة الأجور المدفوعة للكويتيين في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام
				التعيينات الحكومية الجديدة للكويتيين

# الإمارات العربية المتحدة



- الجهة المسؤولة: وزارة الموارد البشرية والتوطين
- تطوير نظام معلومات LMIS (بوابة التوطين)
- التقارير المتعلقة بسوق العمل متاحة (سياسة البيانات المفتوحة)
- الهدف: تقديم معلومات لراسمي السياسات ورصد التقدم (الرصد والتقييم)



## الأهداف

- ربط جميع المؤسسات المتعلقة بسوق العمل في نظام حاسوبي واحد
- توفر بيانات ومعلومات دقيقة عن العرض والطلب لمتخذي القرار
- التعرف على اتجاهات سوق العمل داخلياً وخارجياً
- تيسير التنسيق والترابط بين الجهات المختلفة المختصة بالتعليم والتدريب والتشغيل
- مساعدة الأفراد على اختيار نوع التعليم والتدريب الملائم لقدرتهم ولاحتياجات سوق العمل
- إتاحة بيانات لاحتياجات سوق العمل من المهن المختلفة والموارد البشرية والمهارات التدريبية

## بنية النظام

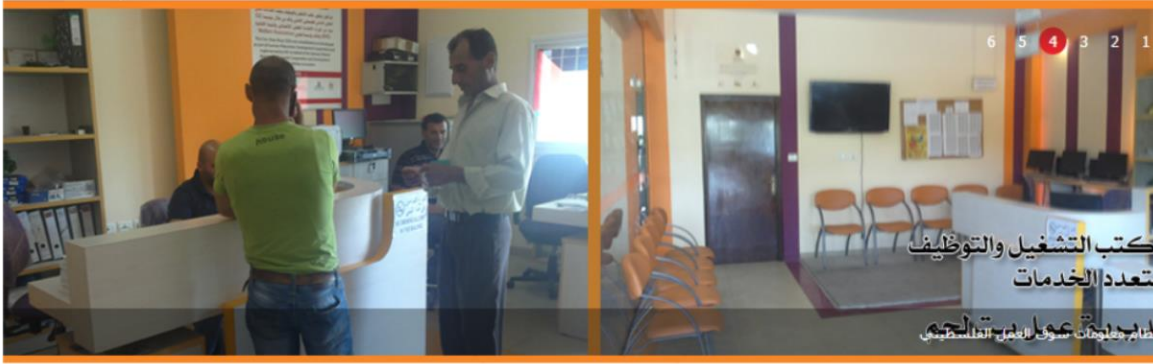
- النظام الفرعي للسكان (وزارة الداخلية والجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء)
- النظام الفرعي للتعليم (وزارة التربية والتعليم العالي والجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء)
- النظام الفرعي للمشغلين (وزارة الاقتصاد الوطني – الاتحاد الفلسطيني للغرف التجارية والصناعية والزراعية)
- النظام الفرعي لسوق العمل (وزارة العمل – مكاتب التشغيل)
- الربط مع أنظمة تقديم الخدمات الإلكترونية (تعديل بيانات شخصية – بيانات رواتب – خدمة متقاعدین)

## بعض الأرقام

- 2.5 مليون مسجل ضمن الأعمار القانونية المسموح بها
- 30500 منشأة منظمة وغير منظمة مسجلة
- 144 منشأة حكومية

## نظام العمل الفلسطيني

الرئيسية | إدارة مكاتب العمل | صاحب عمل | باحث عن عمل | إدارة النظام | الإتصال بنا



مكتب التشغيل والتوظيف  
تعدد الخدمات  
للمواطنين عبر تطبيق العمل الفلسطيني

أخبار عمالية | قوانين  
آخر الأخبار والمستجدات



- أخر الأخبار والمستجدات
- إعلان تقديم هيئات ريادة للشباب المتعطش عن العمل في محافظة رام الله والبيرة
- وظائف شاعرة - شركة رينش
- إعلان هام جدا للمواطنين عن عمل الإدارة العامة للتشغيل وبالتعاون مع منتدى شبابك الشباب
- لقاء فضايل في المحافظة-سياسات تشغيل ذوي الإعاقة
- بازوراما الساعفة والحدوث عن واقع العمالة والبطالة
- إعلان للشركات والجهات العاملة في مجال التشغيل والوظيفي
- المسابقات الشبابية للهيئات الريادية
- نموذج طلب الانخراط بالمسابقة الشبابية في المشاريع الريادية والإبداعية-محافظة الخليل

احصائيات | ومؤشرات  
احصائيات ومؤشرات عامة



- احصائيات عن التأمينات الصحية وتصاريف العمل
- التأمينات الصحية المسجلة
- التأمينات الصحية - وزارة الصحة
- احصائيات حول المسجلين في النظام
- تقرير للاختار للصفحة
- الأعضاء-مفتح القوى العاملة الربع الأول 2015
- المسجلين حسب الدرجة العلمية
- عدد المسجلين في النظام حسب التوزيع السكاني



نظام سوق العمل  
نظام معلومات سوق العمل



مفهوم نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني  
يتمحور نظام معلومات سوق العمل برابط جميع المؤسسات المتعلقة بسوق العمل في نظام حاسوبي.  
اهداف النظام  
أن تكون فلسطين من الدول الرائدة في مجال تنمية الموارد البشرية وتوفير العمالة المؤهلة  
الارد



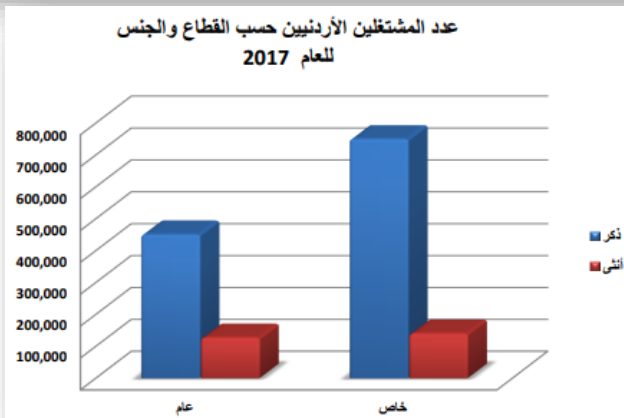
## نظام المعلومات (مشروع المنار)

- قواعد بيانات للموارد البشرية

- المدخلات: البيانات من جهات متعددة (دائرة الإحصاءات العامة، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ديوان الخدمة المدنية، وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، الجامعات الرسمية وغير الرسمية، كليات المجتمع الرسمية وغير الرسمية، مؤسسة التدريب المهني)

## المؤشرات

- النشرة السنوية لمؤشرات الموارد البشرية
- مؤشرات التعليم العالي
- مؤشرات سوق العمل





ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة

الاستقواء  
ESCWA

# إطار عمل للتففيذ



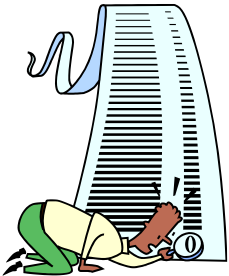
## المرحلة التمهيدية

- التوثق من توفر الشروط الأساسية لبناء نظام المعلومات
- التوثق من التزام الإدارة العليا بالتوجه نحو نظام المعلومات
- تفصيل الوظائف والخدمات المطلوب تنفيذها
- تحديد المؤشرات اللازمة لمتابعة سوق العمل
- توفر البنية التحتية التكنولوجية لدى الجهات
- التوثق من توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة

## المرحلة الرائدة (التجريبية)

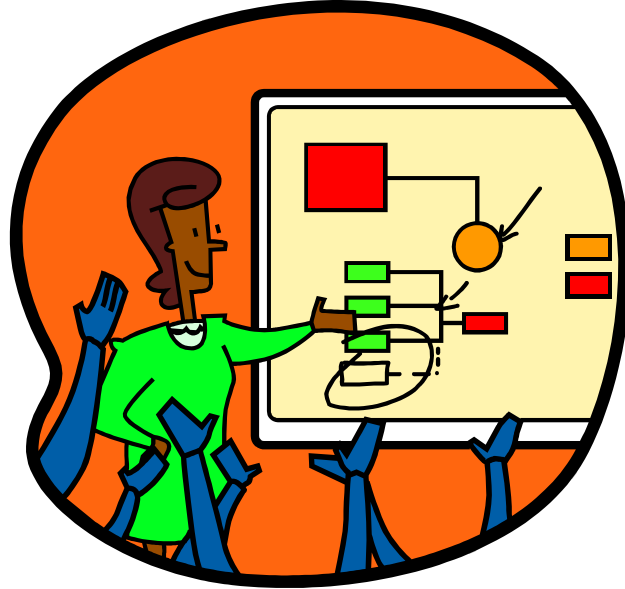
- البدء بمشروع تجريبي رائد محدود النطاق (بعض وظائف النظام فقط)
- تدريب الموارد البشرية على النظام
- توفير حملة توعية بالمشروع التجريبي الرائد
- توثيق الملاحظات من المستخدمين وفق آلية محددة
- ورشة عمل للمستخدمين لجمع ملاحظاتهم ومناقشة تحسين الأداء والاستخدام
- ورشة عمل مع الإدارة العليا وأصحاب المصلحة للتوثق من تقديم النظام

للمؤشرات المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة



## إطار عمل للتنفيذ (2/2)

### المرحلة التنفيذية



- استكمال الوظائف في النظام
- إبرام الاتفاقات اللازمة مع الجهات المعنية لتزويد النظام بالبيانات آلياً أو دورياً
- حملة توعية للجهات المشاركة للتشجيع على استخدام النظام والاستفادة من مخرجاته
- تدريب لمختلف الجهات المشاركة في التنفيذ
- المراجعة الدورية للنظام والمؤشرات
- عقد اجتماعات دورية وورش عمل مع المستخدمين والمستفيدين

## مقترح لهيكل الشروط المرجعية (1/2)

### الهدف من المشروع

#### نظرة إجمالية

- لمحة عن واقع سوق العمل في لبنان
- المؤشرات الأساسية للعمل في لبنان
- نطاق المشروع والجهات ذات الصلة

#### متطلبات المشروع

### EXPLOITATION متطلبات الاستخدام

#### REQUIREMENTS

- واجهات إدخال البيانات
- واجهات إظهار البيانات
- واجهات طلب التقارير والتحليلات

### FUNCTIONAL REQUIREMENTS المتطلبات الوظيفية

- جمع البيانات
- معالجة البيانات
- توليد التقارير والتحليلات
- إظهار البيانات

### NON FUNCTIONAL REQUIREMENTS المتطلبات غير الوظيفية

#### ROLE-BASED ACCESS النفاذ بحسب الأدوار

- أمن البيانات وأمن الشبكات الحاسوبية

#### RELIABILITY متطلبات الموثوقية

#### PERFORMANCE متطلبات الأداء

#### SCALABILITY قابلية التوسع



## مقترح لهيكل الشروط المرجعية (2/2)

### المتطلبات القانونية

- الترخيص LICENSE
- ملكية البيانات
- الرمز المصدري SOURCE CODE

### مواصفات الحل المقترح

- تصميم المشروع
- طريقة التنفيذ
- الإطار الزمني للتنفيذ

### المتطلبات التشغيلية OPERATIONAL REQUIREMENTS

- البنية التحتية المطلوبة
- التجهيزات الحاسوبية
- تجهيزات الحماية الشبكية (جدران نارية – منطقة معزولة DMZ...)

### متطلبات الاختبار والاستلام

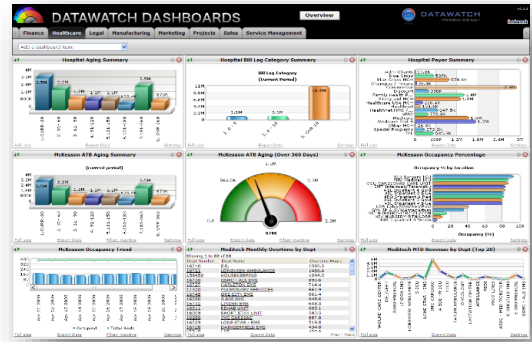
- الاختبار
- تهجير البيانات DATA MIGRATION
- طريقة الاستلام (بيئة الاختبار – مراحل الاستلام - ..)

### المتطلبات الإدارية لتركيب المشروع وإطلاقه

- البنية الإدارية
- توصيف مهمات الفريق الإداري



# البنية المقترحة



ذكاء  
الأعمال

لوحة القيادة ومؤشرات الأداء الرئيسية

بنك البيانات

قاعدة بيانات النماذج

نماذج إحصائية  
نماذج اقتصادية  
نماذج تكنولوجية  
الخ

بيانات وزارة #...

بيانات وزارة #3

بيانات وزارة #2

بيانات وزارة #1



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة

الاستقرار  
ESCWA

# كلمة أخيرة

## الأسئلة الأساسية قبل تطوير النظام LMIS



- كيف يمكن الحصول على معلومات الطلب في سوق العمل؟
- هل تتوفر المعلومات المتعلقة بالمهارات المطلوبة للمهن؟
- ما هي المجموعات المستهدفة من تطوير النظام LMIS؟
- ما هي البنية التنظيمية والترتيبات المؤسسية الممكن استخدامها للنظام LMIS؟
- هل تتوفر البنية التحتية المناسبة الممكن استخدامها؟
- ما هي الأطر التشريعية لحماية البيانات؟
- كيف يمكن للباحثين عن العمل ولأصحاب العمل استخدام النظام LMIS؟





### آلية التطوير

- تحديد مصادر البيانات والمؤشرات الأساسية المطلوب متابعتها
- توفير المتطلبات البشرية والمالية للنظام
- تعزيز الترتيبات المؤسسية وآلياتها



### التوجهات الحديثة

- التوجه نحو نظم المعلومات في الزمن الحقيقي (أو النظم المعتمدة على نشرات الأعمال Job posting analysis)
- الاعتماد على البيانات الضخمة، وعلى نظم الذكاء الاصطناعي لاستخراج المعلومات من النصوص المكتوبة في مختلف المواقع





ازدهار البلدان كرامة الإنسان



شكراً لكم !

د. نوار العوا  
المستشار الإقليمي  
التكنولوجيا من أجل التنمية  
alawa@un.org

