

تقرير لمخرجات الاجتماع الذي عقده اتحاد شركات الاستثمار لممثلي إدارة الموارد البشرية في الشركات الأعضاء بحضور ممثلي الهيئة العامة للقوى العاملة الموقرة بشأن أبرز التحديات التي تواجه شركات الاستثمار في استقطاب العمالة الوطنية والسبل المقترحة لتذليل هذه التحديات

٣٥	أبرز التحديات
1	<p><u>صناعة الاستثمار متخصصة للغاية، وتتطلب مهارات عالية ومحددة، لذا تواجه شركات الاستثمار:</u></p> <p>– متطلبات هيئة أسواق المال للوظائف واجبة التسجيل (الشهادات التخصصية/ سنوات الخبرة) لذا يصبح من الصعب على الشركات العثور على المرشدين المناسبين.</p> <p>– المؤهلات ذات الصلة مثل شهادة محلل مالي معتمد (Analyst CFA - Chartered Financial)، وشهادة مدير المخاطر المالية (FRM - Financial Risk Manager)، بالإضافة إلى الطلاقة في اللغة الإنجليزية نظراً للتعاملات مع الجهات الدولية.</p> <p>– التخصصات التي تواجه نقص في عدد الكوادر الوطنية مثل تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني.</p>
2	<p>* منافسة القطاع الحكومي من حيث الرواتب والمزايا، مما يعيق قدرة الشركات على جذب الخريجين الجدد، حيث لا تتمتع الشركات بمرونة مالية كبيرة تسمح لها بتقديم نفس مستوى الحوافز التي يقدمها القطاع الحكومي، في مقابل ضغوطات العمل في شركات الاستثمار، الأمر الذي يثني البعض خاصة حديثي التخرج، عن الانضمام إلى هذه الشركات، أو يؤدي إلى استقالة البعض بسبب الإرهاق الوظيفي* المنافسة الكبيرة بين شركات الاستثمار نظراً لوجود عدد غير كافي من العمالة الوطنية المؤهلة في مجال صناعة الاستثمار*التقدم الوظيفي محدود نسبياً في شركات الاستثمار مقارنة بقطاعات مثل الاتصالات والبنوك والتكتلات*تسرب الموارد البشرية بعد تلقي التدريب على نفقة الشركات وتوجههم للعمل في القطاع الحكومي بحثاً عن الأمان الوظيفي، الأمر الذي يشكل استنزافاً للموارد المالية للشركات، ويعيق قدرتها على الاستثمار في تنمية موظفيها.</p>

٣٥	الحلول المقترحة
1	<p>التنسيق مع هيئة أسواق المال لبحث إمكانية تعديل بعض المتطلبات مثل الاشتراطات المتعلقة بقبول مرشحي الوظائف واجبة التسجيل، مما يتيح مزيداً من المرونة، وتسهيل عملية اختيار مرشدين من الكوادر الوطنية لهذه الوظائف.</p>
2	<p>توسيع المسميات الوظيفية في قطاع الاستثمار، بما يتماشى مع المعايير الإقليمية والدولية، بهدف خلق المزيد من الفرص الوظيفية للعمالة الوطنية، ومراجعة الأكواد المعتمدة لدى الجهات الحكومية المعنية بعملية تصنيف أنشطة الأشخاص المرخص لهم والشركات المدرجة، وضمان توافقها مع النظام العالمي وطبيعة عمل الشركات، لضمان عدم التأثير سلباً على تصنيفها.</p>
3	<p>تشجيع الشركات التي تقوم بتوظيف وتدريب العمالة الوطنية وإعدادهم لأدوار وظيفية مختلفة، عبر تقديم المنح والحوافز والاستثناءات، منها على سبيل المثال تخفيض الرسوم على تلك الشركات.</p>
4	<p>تعزيز الاستثمارات من الجهات الحكومية في شركات الاستثمار المحلية بما يساهم بدعم تلك الشركات، وبالتالي زيادة الفرص الوظيفية للعمالة الوطنية.</p>

5	بحث إمكانية تقديم حوافز (مالية ومعنوية) لموظفي شركات الاستثمار الذين يشغلون مواقع عمل تواجه صعوبة في جذب العمالة الوطنية، بهدف تشجيع توظيف العمالة الوطنية في تلك المواقع الحيوية من خلال عدد من القنوات مثل: *رعاية تعليمهم الجامعي بما يدعم خبراتهم لتمكينهم من التطور الوظيفي وشغل مناصب قيادية في الشركات. * دراسة إمكانية إعطاء الأولوية للكفاءات من القطاع الخاص لتولي المناصب القيادية في القطاع الحكومي، كما هو معمول به في بعض دول مجلس التعاون الخليجي مثل دولة الإمارات العربية المتحدة.* استثمار مخصصاتهم الاجتماعية لتحقيق عوائد أعلى* تكريم الموظفين المتميزين في مجالاتهم في قطاع الاستثمار.* نشر قصص النجاح للمواطنين العاملين في هذا القطاع.
6	بحث إمكانية زيادة رواتب دعم العمالة لموظفي شركات الاستثمار الذين أمضوا سنين طويلة في مناصبهم، بما يشجعهم على الاستمرارية وعلاج التسرب الوظيفي.
7	تخفيض العمر المحدد للتقاعد، بهدف تعزيز فرص العمالة الوطنية وتمكين الخريجين الجدد من الانضمام إلى سوق العمل.
8	أهمية ربط مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وتوجيه الطلاب نحو التخصصات التي تعاني من نقص في الكوادر الوطنية، من خلال تنظيم فعاليات توعوية وتقديم استشارات مهنية.
9	دعم الهيئة العامة للقوى العاملة لشركات الاستثمار في تقديم برامج تدريبية دورية ومنتوعة للموظفين من الكوادر الوطنية؛ بهدف تنمية وتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم في مختلف المجالات، لمواكبة ما يشهده سوق العمل العالمي والإقليمي والمحلي من تطورات سريعة، حيث تتغير متطلباته من المهارات والكفاءات المطلوبة باستمرار، والاتحاد على استعداد للتعاون والمساهمة في تقديم برامج تدريبية متخصصة من خلال ذراعه التدريبي - مركز دراسات الاستثمار، مستفيداً من شراكاته الممتدة مع مؤسسات تعليمية محلية ودولية، وخبرته الواسعة ومعرفته الوثيقة بالاحتياجات التدريبية والشهادات التخصصية المطلوبة للموظفين في شركات الاستثمار بمختلف الأقسام.
10	دعم الهيئة العامة للقوى العاملة للخريجين الجدد لتسهيل انخراطهم في سوق العمل، عبر برامج تدريبية تلبى احتياجات قطاع الاستثمار، والتي تشمل على الشهادات التخصصية المطلوبة من هيئة أسواق المال CISI، وتزويدهم بالمؤهلات الضرورية مثل التحليل المالي وإدارة المخاطر، وإتقان اللغة الإنجليزية، ومهارات العرض والتقديم والتواصل، وغيرها من البرامج التدريبية، وتوفير فرص تدريب داخل شركات الاستثمار لتعريف الطلاب ببيئة العمل ومتطلباتها وتعزيز مهاراتهم وتجاربهم العملية، والاتحاد على استعداد للتعاون لتقديم هذه البرامج التدريبية من خلال ذراعه التدريبي - مركز دراسات الاستثمار، والتنسيق مع الشركات الأعضاء لتشجيعهم على استضافة عدد من الطلبة والخريجين لتدريبهم وتهيئتهم لسوق العمل.
11	تنظيم منديات وورش عمل دورية بالشراكة بين اتحاد شركات الاستثمار والهيئة العامة للقوى العاملة بحيث تتيح للباحثين عن عمل التواصل بشكل مباشر مع ممثلي شركات الاستثمار، وعرض مهاراتهم وخبراتهم، والتعرف على متطلبات التوظيف في مختلف القطاعات.
12	تعزيز وجود منصة إلكترونية مبتكرة وسهلة الاستخدام، بحيث تُقدم قائمة شاملة بالفرص الوظيفية المتاحة في شركات الاستثمار، مع إمكانية تصنيف الوظائف حسب المؤهلات والشهادات المطلوبة، وتتضمن قاعدة بيانات تضم معلومات عن الباحثين عن عمل من الكوادر الوطنية، منظمة حسب المهارات والخبرات، مما يُساعد الشركات على الوصول إلى المواهب المناسبة بشكل أسرع وأكثر دقة.
13	أهمية وضع خطة عمل وجدول زمني في حال إقرار زيادة نسبة العمالة الوطنية المحددة في قطاع الاستثمار حتى يتسنى للشركات تعديل أوضاعها والالتزام بالنسبة المطلوبة.