

أفضل ممارسات الإرشاد الوظيفي في الأردن

الوظيفة

المهنة

العمل

الفرصة





فهرس

6	مقدمة
7	مشروع تعزيز قدرات الإرشاد الوظيفي للشباب
7	هدف المشروع
7	المؤسسات الشريكة للمشروع
7	ما هو الإرشاد الوظيفي/المهني؟
8	الحاجة المتزايدة للإرشاد الوظيفي/المهني في الأردن
8	الإرشاد الوظيفي/المهني للعاملين و الباحثين عن عمل
9	الإرشاد الوظيفي / المهني لأصحاب العمل
10	وزارة العمل
11	نبذة
11	رؤية الوزارة
11	رسالة الوزارة
11	مهام الوزارة
11	المستفيدون
12	ممثلو وزارة العمل لمشروع الإرشاد الوظيفي (2017-2020)
13	مديريات/أقسام التشغيل والإرشاد المهني و أهدافها
13	إنجازات مديريات/أقسام التشغيل والإرشاد المهني
13	الخدمات التي تقدمها مديريات / أقسام التشغيل والإرشاد المهني
14	مديريات التشغيل المستهدفة للمشروع
14	خطوات مطابقة الباحثين عن العمل مع أرباب العمل
15	صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية
16	نبذة عن الصندوق
16	رؤية الصندوق
16	رسالة الصندوق
16	أهداف الصندوق
17	المستفيدون
17	ممثلو صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية لمشروع الإرشاد الوظيفي
18	مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين
18	فكرة تأسيس مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين

فهرس

18	الأهداف
19	الخدمات التي توفرها مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين
19	إنجازات مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين
20	مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين المستهدفة للمشروع
20	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
20	جامعة البلقاء التطبيقية
21	جامعة البترا
21	الجامعة الألمانية الأردنية
21	جامعة الحسين بن طلال
21	كلية العقبة الجامعية
22	قصص نجاح وأفضل الممارسات للإرشاد الوظيفي / المهني
23	مديرية تشغيل عمان الأولى
23	الأكاديمية الأردنية للتوحد
24	مستودع أدوية الفيصل
25	مديرية تشغيل عمان الثانية/سحاب
25	مصنع جرش للألبسة والأزياء
26	مديرية تشغيل الزرقاء
26	مؤسسة صباح المبيضين للخدمات
27	مصنع السماح
28	مديرية تشغيل إربد
28	المستشفى الإسلامي
29	مدارس السرمد
30	مديرية تشغيل العقبة
30	مصنع كتاكيت

فهرس

- 32 ————— جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
- 34 ————— جامعة البلقاء التطبيقية
- 34 ————— ندوة الخريجين في جامعة البلقاء التطبيقية
- 35 ————— جامعة البترا
- 35 ————— ماسترز للدعاية والإعلان
- 35 ————— فندق فورسيزون - عمان
- 36 ————— الجامعة الألمانية الأردنية
- 36 ————— مجموعة SMT
- 37 ————— جامعة الحسين بن طلال
- 37 ————— جمعية سفراء البترا
- 37 ————— ندوة الخريجين
- 38 ————— كلية العقبة الجامعية
- 39 ————— آراء بعض المستفيدين من الإرشاد الوظيفي/المهني

المقدمة

يصنف الأردن من الدول ذات الدخل المتوسط في منطقة الشرق الأوسط. كما يعاني الأردن من ارتفاع معدلات فقد بلغ معدل البطالة (18.6%) في عام 2018، وبلغت نسبة المتعطلين من فئة الشباب² (5.34%)³ في نفس العام.. وقد بيّنت العديد من الدراسات التي درست وضع سوق العمل في الأردن أن أسباب ارتفاع معدلات البطالة تعود إلى عدم التوافق بين مخرجات قطاع التعليم و احتياجات سوق العمل. وقد تم التأكيد في الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020 على ضرورة استحداث فرص عمل بأعداد تتناسب مع عرض العمل في السوق الأردني من أجل تحسين مستويات التشغيل خاصة بين فئة الشباب و التي تشكل ما يقارب 70% من عدد السكان.

كما تعزى المعدلات المرتفعة للبطالة بين الشباب إلى قضايا ومشاكل تتعلق بكل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل. إن عدم قدرة الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة مناسبة تعود إلى عدم الفهم الكافي لطبيعة سوق العمل و متطلبات الفرصة و المهارات اللازمة إذ يفتقر الباحثون عن عمل إلى الوسائل التوجيهية اللازمة لمساعدتهم في الحصول على معلومات واضحة عن سوق العمل، و احتياجات فرص العمل، و طبيعة بيئة العمل، مما يؤدي إلى حدوث فجوة بين توقعاتهم و الواقع الوظيفي و الذي يعد سبباً رئيسياً لارتفاع معدلات الدوران الوظيفي. كما يفشل العديد من أصحاب العمل في توفير بيئة العمل الملائمة أو التدريب اللازم لشغل الفرصة خاصة للموظفين الجدد.

من هنا جاءت الحاجة إلى نشر مفهوم الإرشاد الوظيفي/المهني خاصة لفئة الشباب، وذلك للمساعدة في نشر المعلومات المتعلقة بطبيعة سوق العمل، و احتياجات الفرص، و زيادة الخيارات الوظيفية أمام الباحثين عن عمل، و ضرورة ايجاد و تطبيق آلية فعّالة للإرشاد الوظيفي تزيد من كفاءة المطابقة الوظيفية و العمل كوسيط بين الباحثين عن عمل و أرباب العمل. و تحديد احتياجات كل منهم.

و قد بادرت وزارة العمل من خلال مديريات و مكاتب الشغل، و صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية من خلال مكاتب الإرشاد الوظيفي بتطبيق أنشطة الإرشاد الوظيفي/المهني لفئة الشباب لحل جميع العوائق والمشكلات المتعلقة بالتشغيل، و المساهمة في خفض معدلات البطالة.

كما تعتبر هذه المجلة من أحد الجهود والمساهمات في نشر مفهوم الإرشاد الوظيفي/المهني وخطوات تطبيقه وفوائده لكل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل ومشاركة بعض قصص النجاح والممارسات الجيدة في المواقع التجريبية التي تم من خلالها تطبيق مفهوم الإرشاد الوظيفي/المهني.

1- المصدر: دائرة الإحصاءات العامة
2- فئة الشباب: الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 18-30 سنة
3- المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

مشروع تعزيز قدرات الإرشاد الوظيفي للشباب

يعد مشروع «تعزيز قدرات الإرشاد الوظيفي للشباب» جهد مشترك بين كل من وزارة العمل (MOL) و صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية (KAFD) و الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)، و قد تم تمويل المشروع من قبل الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)

المؤسسات الشريكة للمشروع

1. وزارة العمل و خمسة من مديريات التشغيل التي تعمل تحت مظلة وزارة العمل (مديرية تشغيل عمان الأولى، و مديرية تشغيل عمان الثانية/ سحاب، و مديرية تشغيل الزرقاء، و مديرية تشغيل إربد، و مديرية تشغيل العقبة).

2. صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية و مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في ستة جامعات (جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية، و جامعة البلقاء التطبيقية، و جامعة البترا، و الجامعة الألمانية الأردنية، و جامعة الحسين بن طلال، و كلية العقبة الجامعية (تحت مظلة جامعة البلقاء التطبيقية)).

هدف المشروع

يهدف المشروع إلى تحسين نوعية وكمية الإرشاد الوظيفي/ المهني للشباب والذي يتم تقديمه من خلال مديريات/ أقسام التشغيل (EOs) ومكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين (CGOs) المشاركة بالمشروع وذلك من خلال تسهيل التعاون بين مديريات/ أقسام التشغيل ومكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين، بالإضافة إلى المؤسسات الحكومية والأكاديمية و القطاع الصناعي و المجتمع المحلي من أجل تشجيع تشغيل الشباب من خلال الإرشاد الوظيفي/ المهني الذي توفره مديريات/ أقسام التشغيل ومكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين المشاركة في المشروع. كما يهدف المشروع أيضاً إلى تعزيز القدرات التسويقية لموظفي مديريات/ أقسام التشغيل ومكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين من أجل تطوير فرص وعروض العمل و تعزيز أنشطة الإرشاد الوظيفي/ المهني في المؤسسات التعليمية مثل الجامعات والمدارس الثانوية.

ما هو المقصود بالإرشاد الوظيفي/ المهني؟

يعرف الإرشاد الوظيفي/ المهني وفقاً للمبادئ التوجيهية للإرشاد الوظيفي/ المهني التي تم تطويرها من خلال المشروع بأنه دعم الباحثين عن عمل لتطوير الوعي الذاتي لديهم، وتطوير مهاراتهم وتعريفهم بالطرق المناسبة للقيام بأنشطة البحث عن فرص العمل لتمكينهم من اختيار الفرصة المناسبة مما يعني تعزيز احتمالية حصولهم على الفرصة المناسبة بأنفسهم، كما يقدم التوجيه والإرشاد الوظيفي/ المهني الدعم للباحثين عن عمل ليتمكنوا من حل المشكلات المتعلقة بأنشطة البحث عن فرص العمل بطريقة مناسبة بناء على وعيهم الذاتي.

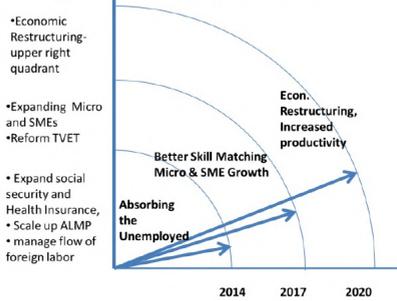
مطابقة المهارات واحدة من المجالات التي يمكن أن يساهم فيها المرشدون الوظيفيون بشكل كبير. حيث يتعين على المرشدين الوظيفيين العمل بجد للمساهمة في تحقيق نتائج أفضل لمطابقة المحصلة التعليمية مع متطلبات القطاعات الصناعية مثل برنامج « من المدرسة إلى العمل». باختصار، يساهم الإرشاد الوظيفي/المهني في زيادة إنتاجية القطاعات الصناعية والتنمية الوطنية من خلال توفير مطابقة فعالة بين العاملين والصناعات وكذلك زيادة سعادة الأشخاص العاملين من خلال دعم تحقيق الذات في الحياة المهنية.

الحاجة المتزايدة للإرشاد الوظيفي/ المهني في الأردن

تزداد أهمية الإرشاد الوظيفي/المهني يوماً بعد يوم ومن المتوقع أن يكون أداة استراتيجية في الأردن و دول العالم من أجل تسهيل التنمية الوطنية المستدامة.

من ناحية أخرى، تزداد أهمية الإرشاد الوظيفي/ المهني في دول العالم بين العاملين من أجل تحقيق حياة مهنية متكاملة وتحسين نوعية حياة الفرد من خلال التركيز على قدراته وشخصيته وقيمه واهتماماته.

Figure 58 Transition to productive horizon



المصدر: الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011 - 2020

تشمل بعض جوانب الإرشاد الوظيفي/المهني على خدمة التشغيل من خلال التركيز على آلية مطابقة الفرص كما ورد في «رؤية واستراتيجية الأردن الوطنية 2025»، حيث تشير الإستراتيجية إلى ضرورة تحديث ثقافة المؤسسات والممارسات المؤسسية في القطاعات الصناعية الأردنية لتشجيع الشباب على العمل وفقاً لمهاراتهم. ومن المتوقع أن يقدم المرشدون الوظيفيون خدماتهم في مطابقة فرص العمل لفئة لشباب في مختلف القطاعات. وتعتبر

الإرشاد الوظيفي/المهني للعاملين و الباحثين عن عمل

يتم تقديم خدمات الإرشاد الوظيفي/المهني للمسترشدين سواء كانوا أفراداً عاملين أو باحثين عن عمل من خلال جلسات فردية أو جماعية، إذ يساعد الإرشاد الوظيفي/المهني الأفراد على فهم ذاتهم ومعرفة قدراتهم ومهاراتهم، ومعرفة الفرص المناسبة لهم، وتحديد المهارات التي يحتاجونها للحصول على الفرصة المناسبة أو تحقيق التطور والإرتقاء في السلم الوظيفي، مما يساهم في رفع معدل الثبات والإستقرار وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

يتم تقديم الإرشاد الوظيفي/المهني للمسترشدين من خلال تطبيق ست خطوات قياسية موضحة في الجدول التالي:

خطوات قياسية لتقديم الإرشاد الوظيفي/المهني		
1	فهم الذات	دعم المسترشد لفهم ذاته والحصول على التطوير الوظيفي اللازم لمهنة المستقبل.
2	فهم الوظيفة	دعم المسترشد لفهم أنواع الدورات والمهن، والمسارات الوظيفية.
3	تجربة التنوير	دعم المسترشدون الذين ليس لديهم خبرات عملية سابقة/دعم المسترشد لتوعيته بسوق العمل.
4	اتخاذ قرار لتحديد هدف و خطة الحياة المستقبلية	دعم المسترشد لاختيار فرصة عمل من بين الخيارات المبنية على الإرشاد الوظيفي.
5	تنفيذ القرار، وتحديد الوظيفة، والبحث عن وظيفة، وتنمية القدرات	دعم المسترشد لتنفيذ قراره بالعمل، أو التدريب، أو الدراسة، أو المسار الوظيفي،.....الخ.
6	التأقلم مع الوظيفة الجديدة	دعم المسترشد لتقييم عملية الإرشاد الوظيفي والتكيف مع الوظيفة الجديدة.

الإرشاد الوظيفي/المهني لأصحاب العمل

يتمثل الإرشاد الوظيفي/المهني لأصحاب العمل في تقديم النصح و الإرشاد لأصحاب العمل لتحسين و تطوير بيئة العمل، و تحسين أداء الموظفين، و اقتراح الأساليب و المنهجيات التي يحتاجها أصحاب العمل لحل بعض العقبات التي تواجههم مع الموظفين و العاملين في بيئة العمل، كما أن للإرشاد الوظيفي/المهني نتائج تعود بالنفع على أصحاب العمل منها:

زيادة إنتاجية وأرباح الشركة من خلال

- 1- تقديم جلسات إرشاد وظيفي/مهني فردية أو جماعية للباحثين عن عمل الذين تم قبولهم من خلال مرشدين وظيفيين مدربين و معتمدين. مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي .
- 2- الحفاظ على الإستقرار والإستمرارية في العمل وتقليل معدل الدوران في الشركة.
- 3- تقديم المشورة والنصح لأصحاب العمل في أي مسألة تتعلق في بيئة العمل، الإستشارات القانونية التي تؤمن حقوق العامل من ناحية و حقوق صاحب العمل من ناحية اخرى .

تسهيل مطابقة فرص العمل من خلال

- 1- تقديم مرشحين ذوي مؤهلات أكاديمية وخبرات عملية مناسبة بناءً على طلب الشركات من خلال عقد جلسات إرشاد وظيفي/مهني للباحثين عن عمل.
- 2- توفير الوقت والجهد على أصحاب العمل من خلال العمل مساعدتهم في إجراء مقابلات فردية أو جماعية للباحثين ومساعدتهم في اختيار الباحثين عن عمل الأكثر ملائمة للفرصة.

وزارة العمل
و
مديريات التشغيل المستهدفة

نبذة

تأسست وزارة الشؤون الاجتماعية في عام 1951م والتي ضمت قسمًا خاصًا للعمال والتي ضمت قسمًا خاصًا ليقوم بالإشراف على التنظيم النقابي للعمال، وفي عام 1960م تأسست أول دائرة للعمل لتنفيذ أحكام قانون العمل رقم (21) لسنة 1960م حيث أضيفت تسمية العمل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتقديرًا من الحكومة للدور الكبير الذي تقوم به القوى العاملة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة في عام 1976م بموجب نظام تنظيمها رقم (40) لسنة 1976م.

وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، ولمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (38) لسنة 1994م وتعديلاته.

تعد وزارة العمل من الوزارات الخدمية التي تسعى إلى تقديم الخدمات للمواطنين، ومن أبرز الخدمات التي تقدمها الوزارة خدمات الإشراف على شؤون العمل والعمال، والمساهمة في تنظيم سوق العمل الأردني، و تشبيك الأردنيين بفرص العمل الأردنيين داخل المملكة وخارجها. كما تقدم وزارة العمل خدمات التشغيل والإرشاد الوظيفي / المهني لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل من خلال مديريات / أقسام التشغيل التابعة لها والممتشرة في جميع مناطق المملكة بهدف زيادة نسب تشغيل الأردنيين وخفض معدلات البطالة.

رؤية الوزارة

سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة في ظل بيئة عمل مستقرة وآمنة.

رسالة الوزارة

تنظيم سوق العمل وتطويره ضمن أفضل الممارسات وضمان تكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة وطنية مؤهلة ومنتجة وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية وفق نهج تشاركي مع المؤسسات الرسمية المعنية والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين.

مهام الوزارة

- 1- الإشراف على شؤون العمل والعمال وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الشؤون والمنصوص عليها في سائر التشريعات.
- 2- رعاية العمال الأردنيين خارج المملكة وتنمية علاقات العمل مع الدول المستقبلية لهم وتنظيم الشؤون المتعلقة بالعمال الأجانب داخل المملكة والإشراف عليهم وتحديد شروط عملهم.
- 3- تنظيم سوق العمل ووضع التعليمات اللازمة لتشبيك الباحثين عن عمل مع فرص العمل المتوفرة في القطاع الخاص داخل الأردن و خارجه.
- 4- تسجيل نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.
- 5- المساهمة والمشاركة في أعمال اللجنة الثلاثية وذلك لتمكين اللجنة من القيام بالمهام والصلاحيات المنبثقة بها والواردة في نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم (21) لسنة 2012م وقانون العمل.
- 6- تتولى الوزارة تشبيك الأردنيين بفرص العمل داخل المملكة وخارجها.
- 7- تنمية التعاون والتنسيق مع منظمات العمل العربية والدولية وبما يخدم قطاع العمل.

المستفيدون

تستهدف وزارة العمل جميع الأردنيين حيث يتم تقديم مجموعة متنوعة من خدمات التشغيل مثل التشبيك مع القطاع الخاص وفرص العمل والمطابقة الوظيفية وجلسات الإرشاد الوظيفي / المهني. كما يتم تشبيك وتوجيه الأردنيين الباحثين عن عمل مع الجهات التي تقدم خدمات عديدة مثل مؤسسة التدريب المهني و صندوق التنمية و التشغيل.

ممثلو وزارة العمل لمشروع الإرشاد الوظيفي (٢٠١٧ - ٢٠٢٠)

المسمى الوظيفي	الأسم
■ مساعد الأمين العام للعمليات ■ المدير العام للمشروع	السيد عبدالله الجبور
■ مدير مديرية التشغيل المركزية ■ مدير المشروع	الدكتور عون النهار
■ رئيس قسم التشغيل والإرشاد المهني - مديرية التشغيل المركزية. ■ المشرف العام / منسق المشروع	الآنسة دينا حماد

معلومات الإتصال

www.mol.gov.jo	وزارة العمل - شارع عيسى الناعوري بناية رقم 11
www.sajzil.gov.jo	المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني (سجل)
رئيس قسم التشغيل و الإرشاد المهني / مديرية التشغيل المركزية : هاتف رقم : 06-5602666 ext.233 بريد الكتروني : dina.hammad@mol.gov.jo	

مديريات / أقسام التشغيل والإرشاد المهني وأهدافها

تأسست مديريات التشغيل المستهدفة (مديرية تشغيل عمان الأولى، مديرية تشغيل عمان الثانية / لواء سحاب، مديرية تشغيل الزرقاء، مديرية تشغيل إربد، مديرية تشغيل العقبة) عام 2008 بهدف تقديم خدمات التشغيل والإرشاد الوظيفي / المهني للباحثين عن عمل وأصحاب العمل. حيث يوجد في كل مديرية قسمين: قسم التشغيل والإرشاد المهني وقسم العلاقات المحلية.

وقد جاء إنشاء مديريات / أقسام التشغيل لغايات تقديم خدمات التشغيل لجميع الأردنيين، كما يعد تشبيك الباحثين عن عمل بفرص العمل أحد أهم الأدوار لمديريات التشغيل، لذلك تم إنشاء مديريات / أقسام التشغيل في 12 محافظة من الشمال إلى الجنوب، لتسهيل وصول الخدمات للجميع.

إنجازات مديريات/ أقسام التشغيل والإرشاد المهني

تقوم مديريات / أقسام التشغيل والإرشاد المهني بالتشبيك مع القطاع الخاص لغايات توفير فرص عمل للأردنيين. كما قامت وزارة العمل بإطلاق المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني (سجل) حيث يتم تسجيل بيانات كل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل على المنصة لغايات الموائمة الوظيفية والبحث عن فرص العمل وتسجيل فرص العمل الشاغرة من أجل تسهيل المطابقة الوظيفية.

كما تقوم المديريات بتوجيه الباحثين عن عمل للخدمات المقدمة من الشركاء مثل خدمات التدريب المهني التي تقدمه مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل. كما تقدم خدمات الإرشاد المهني والتي تعقدتها بالتعاون مع الجامعات الأردنية والمدارس ومؤسسات المجتمع المحلي.

الخدمات التي تقدمها مديريات/ أقسام التشغيل والإرشاد المهني

خدمات مقدمة للباحثين عن عمل

- 1- جلسات إرشاد مهني/ وظيفي فردية وجماعية تهدف إلى تثقيف وتوعية وتوجيه الباحثين عن العمل وإرشادهم إلى اكتشاف مهاراتهم وميولهم، ومن ثم معرفة الفرص المناسبة لهم، وتزويدهم بالمعلومات المتعلقة بسوق العمل وآليات التخطيط الوظيفي.
- 2- رفع قدرات الباحثين عن العمل وتطوير مهاراتهم من أجل دمجهم في سوق العمل.
- 3- توجيه الباحثين عن عمل للحصول على الدورات التدريبية التي تناسب ميولهم وقدراتهم.
- 4- توجيه الباحثين عن عمل إلى الخدمات التي يقدمها الشركاء مثل مراكز الإقراض بهدف إنشاء مشاريعهم الريادية.
- 5- تشبيك الباحثين عن عمل وفرص العمل المتوفرة بين القطاع الخاص داخل وخارج الأردن.
- 6- توجيه الباحثين عن عمل للتسجيل على المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني (Sajzil) والتي ترفد الباحثين بالفرص المتوفرة في سوق العمل.

خدمات مقدمة لأصحاب العمل ومؤسسات المجتمع المحلي

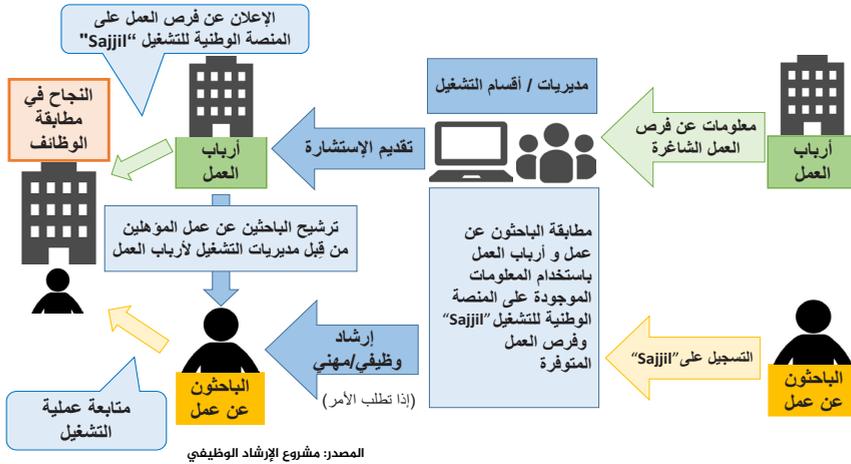
- 1- توفير خدمة الإعلان عن فرص العمل على المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني (Sajzil) مجاناً.
- 2- توفير قاعدة بيانات تتضمن الباحثين عن عمل والموائمة مع فرص العمل لدى أصحاب العمل من خلال تقديم جلسات الإرشاد المهني / الوظيفي للباحثين قبل ترشيحهم لفرص العمل.
- 3- تقديم جلسات إرشاد وظيفي / مهني للعاملين في مكان عملهم؛ مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية والاستقرار وخفض معدلات الدوران الوظيفي.
- 4- تقديم الاستشارات المجانية لأصحاب العمل في عدة مجالات منها تطوير بيئة العمل، وحقوق العاملين، وأصحاب العمل، والأنظمة الداخلية، وأنظمة الموارد البشري.
- 5- تقديم ندوات وزيارات وورشات عمل لشركات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المحلي.
- 6- المعارض والأيام الوظيفية والمقابلات الوظيفية.

مديريات التشغيل المستهدفة للمشروع

عدد المستفيدين	رقم الهاتف	العنوان	المديرية
5,177	06 - 5675791	العبدلي مقابل وزارة التربية والتعليم	مديرية تشغيل عمان الأولى
2,470	06 - 4024868	سحاب / مدينة الملك عبدالله الثاني الصناعية	مديرية تشغيل عمان الثانية / سحاب
2,777	05 - 3854085	الزرقاء الجديدة / شارع 36 عمارة رقم 81	مديرية تشغيل الزرقاء
3,686	02 - 7261529	إربد شارع السينما / بناية الأحوال المدنية و الجوازات / الطابق الثاني	مديرية تشغيل إربد
1,184	03 - 2030446	مديرية تشغيل العقبة / المنطقة السكنية الخامسة / مقابل محكمة بداية العقبة	مديرية تشغيل العقبة

(شباط ، 2020)

خطوات مطابقة الباحثين عن العمل مع أرباب العمل



صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية

و

مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين
المستهدفة

نبذة عن الصندوق

«فإننا نود إنشاء صندوق خاص يكون بمثابة مظلة مؤسسية يساهم بدعم الجهود التنموية والاجتماعية والتعليمية [...] بحيث يكون هذا الصندوق المبادر في تحفيز تنمية شاملة تعتمد على مشاريع تسخر طاقات المواطنين للإنتاج والإبداع وتقوم بمساعدة الفئات العاملة في إنجاح المشاريع» عبدالله الثاني ابن الحسين، 6 كانون الأول 2001.

ضمن توجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم، أسس صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية بموجب قانون رقم (13) لسنة 2001 (والذي أصبح فيما بعد قانون رقم (37) لسنة 2004) بهدف تعزيز التنمية المستدامة للبلاد. ويسعى الصندوق، بالشراكة مع القطاعين العام والخاص، إلى تنفيذ مشاريع وبؤر تنموية خصوصاً في المناطق التي تعاني من الفقر والبطالة.

وفي إطار جهوده الحثيثة لتسخير الطاقات البشرية بالشكل الأمثل، يوفر الصندوق فرص التدريب والدعم المهني للشباب الأردني ترجمة لتوجيهات جلالة الملك نحو تفعيل أسس المواطنة بحيث يتشارك أبناء الوطن في تعزيز أهداف التنمية المستدامة الشاملة في المملكة. وفي محاولة لتحويل التحديات إلى فرص، يسعى الصندوق إلى استقطاب الطاقات الشبابية من المبدعين وتنمية مواهبهم وتشجيعهم على الريادة والابتكار لإعدادهم لسوق العمل وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

رؤية الصندوق

يسعى صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية الى المبادرة بتحفيز التنمية الشاملة.

رسالة الصندوق

مؤسسة أهلية تسعى لتوزيع عادل لمكاسب التنمية بين المحافظات من خلال دعم جهود زيادة الإنتاجية وتأسيس مشاريع ريادية إنتاجية للمواطنين ودعم الجهود الرامية الى زيادة الوعي المجتمعي.

أهداف الصندوق

- دعم البرامج والأنشطة التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية الوطنية ورفع قابلية التشغيل.
- المساهمة في تأسيس مشاريع وشركات تنموية ريادية في مختلف محافظات المملكة وتوفير وسائل الدعم والاستشارات الفنية لتطويرها.
- المساهمة في بناء قدرات المواطنين بما يعزز مستوى كفاءتهم وقدراتهم الإنتاجية.
- دعم الأنشطة وتوفير البرامج التي تحفز طاقات الإبداع والتميز لدى الشباب الأردني وتنمي مواهبهم.
- تحفيز ريادة الأعمال من خلال دعم برامج الابتكار والبحث والتطوير.
- تفعيل أسس المواطنة بحيث يتشارك أبناء الوطن في تعزيز أهداف التنمية المستدامة الشاملة في المملكة.
- توفير فرص التدريب والدعم المهني للشباب الأردني.

المستفيدون:

تستهدف برامج ومشاريع صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية الأفراد والمجموعات والشركات والمؤسسات العامة والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني من خلال الاستثمار الأمثل لطاقات أبناء الوطن وإمكاناتهم الكامنة، وتعزيز إنتاجيتهم، بتدريبهم وتأهيلهم، ودعم أنشطة الإبداع والتميز بمختلف أشكالها، وصولاً إلى مستوى متميز في الموارد البشرية المؤهلة، ضمن إطار عمل يحقق مبادئ الصندوق المتمثلة في: الشفافية، الإنتاجية، التعلم، الاستفادة، روح الفريق والتمويل الفعّال.

ممثلو صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية لمشروع الإرشاد الوظيفي

القسم	الأسم	المسمى الوظيفي
صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية	الدكتور ليث العتوم	<ul style="list-style-type: none"> ■ مدير برنامج رفع قابلية التشغيل / صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية ■ مدير المشروع laith@kafd.jo 06-5822820 ext. 3495
	السيد خالد المناصير	<ul style="list-style-type: none"> ■ منسق مشروع / صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية ■ مشرف المشروع khaled.m@kafd.jo

مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين

ظهرت فكرة مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين كإحدى توصيات ملتقى شباب الأردن الذي عقد تحت رعاية جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم، حيث أكدت التوجيهات الملكية السامية على أهمية إيجاد حلقة للتواصل والشراكة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع المدني التي تساعد على دعم ورعاية التميز والإبداع، وإيجاد الآليات والبرامج في الجامعات لربط الخريجين بسوق العمل وتعريفهم به. تأسست مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين بتاريخ 15-10-2003، وتفضل صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم بافتتاحها رسمياً يوم الإثنين 29-3-2004.

فكرة تأسيس مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين

تدريب وتأهيل طلبة الجامعات لإكسابهم مهارات مهنية وشخصية بهدف العثور على وظيفة تتناسب مع ميولهم وكفاءاتهم، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات صحيحة بما يتعلق بحياتهم ومساراتهم الوظيفية من خلال تقديم خدمات تتعلق بالإرشاد المهني والتدريب والأنشطة اللامنهجية بما فيها الأعمال التطوعية لتطوير مهاراتهم وتهيئتهم للإنخراط في سوق العمل. وبالشراكة مع الجامعات الأردنية تم استحداث (27) مكتباً للإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين في مختلف الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة.

الأهداف

يتمحور الهدف الرئيسي لمكاتب الإرشاد بالمساهمة في توفير بيئة جامعية مناسبة للطلبة للتعليم واكتساب الخبرات والمهارات التي ترفع من قابليتهم للتشغيل. ويتفرع عنه جملة من الأهداف الفرعية التالية:

- عقد جلسات إرشاد وظيفي للطلبة لمساعدتهم على معرفة احتياجات سوق العمل والتخصصات المشبعة وكذلك الإحتياجات المتعلقة بمساراتهم الوظيفية وفق متطلبات سوق العمل الأردني.
- عقد دورات تدريبية لطلبة الجامعات والخريجين لبناء قدراتهم ومهاراتهم.
- تعزيز المواطنة الفاعلة عند طلبة الجامعات عبر مشاركتهم في برامج ومشاريع تطوعية ذات أثر إيجابي على مجتمعاتهم المحلية.
- تعزيز الشراكات بين القطاع العام والخاص والجامعات والمنظمات غير الحكومية والدولية.

الخدمات التي توفرها مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين

يحق لطلبة الجامعات الحكومية والخاصة الاستفادة من خدمات مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين والتي تشمل:

- حجز مواعيد محددة لطلبة الجامعات من أجل عقد جلسات إرشادية فردية لتحديد شخصياتهم ومهاراتهم وطموحاتهم واهتماماتهم.
- توفير مجموعة من الورش والبرامج التدريبية الحياتية والتقنية في عدة مجالات.
- عقد ندوات بحضور مجموعة من الشركات من مختلف القطاعات لتوعية وتمكين الطلبة من التخطيط لمساراتهم الوظيفية.
- توفير برامج التدريب العملي (internship) لطلبة الجامعات لتزويدهم بالخبرة العملية والمهارات المطلوبة في مختلف القطاعات المتوفرة في سوق العمل.
- تنظيم فعاليات اليوم الوظيفي في الجامعات لتشبيك الطلبة والخريجين مع مؤسسات القطاع العام والخاص.
- تشبيك طلبة الجامعات الحاليين مع الخريجين مما يحفز الطلبة على بناء مساراتهم الوظيفية بطريقة مناسبة.
- توفير فرص العمل التطوعي لطلبة الجامعات من خلال تشبيكهم مع مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الربحية.

إنجازات مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين

- إدراج مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين ضمن معايير هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
- دمج عمل متابعة الخريجين في الجامعات مع خدمات ونشاطات مكاتب الإرشاد الوظيفي لضمان متابعة وتطوير قاعدة البيانات الخاصة بهم.
- إعداد خطة لتطوير عمل مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين، حيث تم توقيع مذكرات تفاهم مع (27) جامعة حكومية و خاصة لتطوير وتوحيد عمل المكاتب من خلال تطوير النظام الإداري ونموذج الخدمات وتوحيد وتطوير مرافق وتجهيزات المكاتب.
- عدد الفرص التي وفرتها مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين لطلبة الجامعات (180000) فرصة ضمن الخدمات التي تقدمها مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين.

مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين المستهدفة للمشروع

رقم الهاتف	العنوان	مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين
027201000	إربد	جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية
053491111	السلط	جامعة البلقاء التطبيقية
065799555	عمان	جامعة البترا
064294444	مادبا	الجامعة الألمانية الأردنية
032179000	معان	جامعة الحسين بن طلال
032019625	العقبة	كلية العقبة الجامعية

جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية

تم إنشاء مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين / صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية في عام 2004، وكان يحمل اسم «مكتب صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية للإرشاد والتأهيل المهني»، وكان نشاطه مقتصر على تقديم بعض الخدمات لطلبة الجامعة. أما في العام 2015 فقد وقعت جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية مذكرة تفاهم مع صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية من أجل تطوير مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين، نتج عن هذه المذكرة وضع خطط اعمال لهذه المكاتب وفق أكثر معايير العمل في مجال الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين تطوراً في العالم.

حصل مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين / صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في عمادة شؤون الطلبة بجامعة العلوم والتكنولوجيا الاردنية على المرتبة الاولى بين جميع المكاتب في جميع الجامعات الاردنية وأعتبر قصة نجاح في عام 2017.

بلغ عدد الطلبة الذين يستخدمون خدمات مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين 5,170 طالباً و طالبة في العام 2019

جامعة البلقاء التطبيقية

تم تأسيس مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين و البدء بتطبيق أنشطة الإرشاد الوظيفي في جامعة البلقاء التطبيقية في العام (2017). يقدم المكتب خدماته للعديد من الطلاب في الجامعة لتطوير مهاراتهم و تأهيلهم للإنخراط في سوق العمل. وقد بلغ عدد الطلبة المستفيدين من خدمات المكتب 2,448 طالباً و طالبة في العام 2019.

جامعة البترا

تم انشاء مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة البترا في السنة الدراسية 2003-2004. يقدم المكتب العيديد من الخدمات، والدورات التدريبية وجلسات الإرشاد الوظيفي اللازمة للطلاب؛ من أجل رفع مستوى مهاراتهم وإعدادهم للانخراط في سوق العمل. بلغ عدد الطلبة الذين يستخدمون خدمات المكتب 1,735 طالباً وطالبة في العام 2019.

الجامعة الألمانية الأردنية

تم تأسيس مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في الجامعة الألمانية في العام 2009. يقدم المكتب العيديد من الخدمات و الدورات التدريبية للطلاب لتأهيلهم للإنخراط في سوق العمل. و قد بلغ عدد الطلاب الذين استفادوا من خدمات المكتب 894 طالباً و طالبة في العام 2019.

جامعة الحسين بن طلال

تم انشاء مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة الحسين بن طلال في العام 2004. يقدم المكتب العيديد من الأنشطة الإرشادية و الدورات التدريبية التي تهدف إلى تطوير مهارات الطلبة، وقد بلغ عدد الطلبة الذين استفادوا من الدورات التدريبية و أنشطة الإرشاد الوظيفي التي يقدمها المكتب 1,692 طالباً و طالبة في العام 2019.

كلية العقبة الجامعية

تم تأسيس مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في كلية العقبة الجامعية في العام 2017. كما تم البدء بتطبيق أنشطة الإرشاد الوظيفي في العام نفسه. يقدم المكتب خدماته لطلاب الكلية لرفع مستوى مهاراتهم و تهيئتهم للإنخراط في سوق العمل. وقد بلغ عدد الطلبة المستفيدين من خدمات المكتب 323 طالباً و طالبة في العام 2019.

قصص نجاح و أفضل الممارسات
للإرشاد الوظيفي/المهني من خلال
مديريات التشغيل ومكاتب الإرشاد
الوظيفي ومتابعة الخريجين

مديرية تشغيل عمان الأولى

الأكاديمية الأردنية للتوحد

لقد واجهنا صعوبات في العثور على موظفين جدد لديهم الخلفية التعليمية والمهارات المناسبة. لقد استخدمنا خدمات شركات التوظيف الخاصة من قبل ولكنها لم تكن فعالة على الإطلاق. لذلك نصحنا أحد أصدقائنا الذين استخدموا خدمات مديريات/ أقسام التشغيل بالإتصال بهم حتى قمنا بالإتصال بمديرية تشغيل عمان الأولى. استفسر موظفو مديرية تشغيل عمان الأولى بعناية حول متطلباتنا من الباحثين عن عمل وقد قاموا بإرسال 43 مرشحاً ممن تتوافق مؤهلاتهم مع متطلباتنا. في النهاية قررنا تشغيل 15 شخص منهم.

أستطيع القول بأن خدمات مديريات/ أقسام التشغيل ممتازة. حيث أن لديهم قاعدة بيانات ضخمة من الباحثين عن عمل وشبكات مع الجامعات. كما أننا تلقينا العديد من الإستفسارات عن الفرص الشاغرة من مديريات/ أقسام التشغيل الأخرى حيث تم تحميل البيانات الخاصة بالفرص الشاغرة على المنصة الوطنية للتشغيل مما يعني قدرة مديريات و أقسام التشغيل الأخرى على رؤيتها والعمل على توفير الباحثين عن عمل المناسبين. يعمل موظفو مديريات/ أقسام التشغيل على تزويدنا بأفضل المرشحين. مما يجعل شغل الفرص الشاغرة أمراً سهلاً. سوف نستخدم خدمات مديريات / أقسام التشغيل مرة أخرى كلما احتجنا إلى موظفين جدد.

لقد واجهنا العديد من الصعوبات في العثور على الباحثين عن عمل الذين يلبون متطلباتنا. كما أن الباحثين عن العمل لم يكن لديهم علم بأننا نبحث عن موظفين جدد. بعد أن تواصلنا مع مديرية تشغيل عمان الأولى، استغرق الأمر أربعة أيام فقط لإجراء مقابلات وظيفية مع الباحثين عن عمل المرشحين وتعيين موظفين جدد. كانت العملية سريعة جداً بسبب الخدمات التي تقدمها مديريات/ أقسام التشغيل. نأمل أن تستمر خدماتهم إلى الأبد.

لقد عثرت على معلومات عن الفرص الشاغرة في الأكاديمية الأردنية للتوحد على صفحة الفيسبوك الخاصة بمديرية تشغيل عمان الأولى، لذلك قمت بزيارتهم وقد كانت هذه هي المرة الأولى لي لاستخدام خدمات مديريات/ أقسام التشغيل. قدم لي أحد موظفي مديرية تشغيل عمان الأولى معلومات تفصيلية عن الفرصة الشاغرة وحدد لي موعداً للمقابلة الوظيفية.

اعتدت البحث عن وظيفة شاغرة بمفردي ولكنني أشعر بأنه من الأسهل العثور على فرصة من خلال مديريات/ أقسام التشغيل، حيث لديهم العديد من الخيارات حول فرص العمل الشاغرة وبذلك تتمكن من العثور على الفرصة الأنسب منهم. أنا أشعر بالرضا التام عن خدمات مديريات/ أقسام التشغيل.

لقد بحثت عن وظيفة لفترة طويلة. في بعض الأحيان كنت أقوم بزيارة الشركات شخصياً وأعطى بفرصة لمقابلة موظفي الموارد البشرية، لكنني لم أنجح في الحصول على وظيفة. عثرت على إعلان عن فرصة عمل على صفحة الفيسبوك الخاصة بمديرية تشغيل عمان الأولى. قدم لي موظفو المديرية معلومات تفصيلية عن هذه الفرصة بما في ذلك شرط الإقامة في السكن الداخلي.

أعمل حالياً كمقدم رعاية. درست في المرحلة الجامعية تخصصاً يختلف عن طبيعة وظيفتي الحالية، إنها وظيفة إنسانية فأنا لا احتاج إلى شهادة خاصة للقدرة على مساعدة الناس، حيث إن كان لديك شخص مريض في المنزل، فإنك تعتني به.

لقد كانت جهود موظفي مديرية تشغيل عمان الأولى كبيرة بالنسبة لي. فهي توفر الوقت وتقلل الجهود المبدولة وغير الضرورية للحصول على فرصة عمل إذ لديهم العديد من المعلومات عن فرص العمل الشاغرة.



السيد اسامة العززي
مدير الرقابة الداخلية



السيد صهيب جرادات
مدير السكن الداخلي



السيد عبدالله الجازي
بكالوريوس ارشاد
وصحة نفسية



السيد محمد الشلول
بكالوريوس صحافة وإعلام



د. رامي كمال
المدير العام

الدكتور كمال: في الحقيقة كان معرض التوظيف هذا هو أول تجربة لنا للعمل مع وزارة العمل و مديريات / أقسام التشغيل . لقد أجرينا مقابلات وظيفية مع أكثر من 50 باحث و باحثة عن عمل من المرشحين المؤهلين، وقد قمنا بتشغيل اثنين منهم، أحدهم صيدلي والآخر مندوب مبيعات.

مستودع أدوية الفيصل

سؤال: متى كانت المرة الأولى التي يتعامل فيها «مستودع أدوية الفيصل» مع مديرية تشغيل عمان الأولى؟
الدكتور كمال: لقد تواصل معنا أحد موظفي مديرية تشغيل عمان الأولى ودعانا لحضور المعرض الوظيفي في كانون الأول 2018 في فندق الفورسيزون - عمان. حيث أنه حصل على معلومات الإتصال الخاصة بنا من غرفة تجارة عمان.
سؤال: هل قمتم بالتعامل مع وزارة العمل أو أي من مديريات / أقسام التشغيل للحصول على مرشحين لفرص العمل الشاغرة لدى شركتكم قبل حضوركم المعرض الوظيفي في كانون الأول 2018 ؟



د. وليد ثلجي
ضابط ارتباط للمستشفيات

د. وليد ثلجي: نشعر أن الباحثين عن عمل في الوقت الحاضر لا يثقون في معلومات الفرص الشاغرة المنشورة على وسائل التواصل الإجتماعي، لذلك فهم يزورون مديريات / أقسام التشغيل لأنهم يشعرون أنهم يقدمون لهم خدمات التشغيل بطرق فعالة و آمنة لإيجاد فرص عمل حقيقية.

د. رامي كمال: أود أن أشير إلى نقطة أخرى، نحن سعداء بالخدمات التي تقدمها لنا مديريات / أقسام التشغيل. يتواصل موظفو مديريات / أقسام التشغيل عن كثب مع الشركات عن طريق الهاتف والزيارات الميدانية لتلبية احتياجاتهم. كما أن المعرض الوظيفي في كانون الأول كان دليلاً على ذلك، لقد تم تزويدنا بأكثر من 50 باحث عن عمل تتطابق مواصفاتهم مع متطلباتنا لفرص العمل، على الرغم من أننا نحتاج إلى موظفين اثنين فقط. سنستمر بالتواصل و التعامل مع مديريات / أقسام التشغيل للحصول على الباحثين عن عمل.

د. وليد ثلجي: لقد تلقينا دعماً كبيراً من وزارة العمل و مديرية تشغيل عمان الأولى في المعرض الوظيفي، لقد قدموا لنا مجموعة جيدة من الباحثين عن عمل من حيث مؤهلاتهم. لقد اعتدنا أن نعلن عن معلومات فرص العمل الشاغرة لدينا من خلال الصحف اليومية و صفحة الفيس بوك الخاصة بنا، إلا أننا كنا نواجه العديد من الصعوبات في العثور على موظفين مؤهلين. كانت فرصة جيدة أن نتلقى دعوة من وزارة العمل لحضور هذا المعرض الوظيفي.
سؤال: أما زال هؤلاء الموظفون على رأس عملهم حتى الآن؟
د. رامي كمال: نعم إنهم لا يزالون على رأس عملهم. أحدهم يزور الصيدليات و الأطباء في عياداتهم، والآخر يزور المستشفيات للترويج و بيع منتجاتنا الدوائية.

سؤال: كيف يمكنك تقييم الباحثين عن عمل المرشحين و المدعوبين للمعرض الوظيفي من حيث المؤهلات و المهارات و التحلي بأخلاقيات العمل؟

د. رامي كمال: نشعر أن الباحثين عن عمل الذين تقدمهم مديريات / أقسام التشغيل أكثر إرضاء لنا من أولئك الذين يأتون عبر وسائل التواصل الاجتماعي. نحن أيضاً قادرون على استقبال العديد من الباحثين عن عمل من مديريات / أقسام التشغيل. إذا أعلننا عن معلومات فرص العمل الشاغرة في الصحف ، فعادة ما نتلقى عددًا قليلاً جدًا من المرشحين لأن الباحثين عن عمل نادراً ما يقرؤون الصحيفة وإعلاننا في الصحيفة لا يستطيع الوصول إلى الباحثين عن عمل. في حين أن مديريات / أقسام التشغيل لديها كمية هائلة من المعلومات حول الباحثين عن عمل.

مديرية تشغيل عمان الثانية / سحاب



السيدة الاء العوايشة
مدير الموارد البشرية

مصنع جرش للألبسة والأزياء

يتميز موظفوا مديرية تشغيل عمان الثانية بالصدق والجدية مع أصحاب العمل والباحثين عن عمل.

تعد الخدمات التي تقدمها مديرية التشغيل ممتازة. كلما احتجنا إلى موظفين نتواصل مباشرة معهم. يتم تزودونا بالموظفين المرشحين المناسبين لمتطلبات فرص العمل الشاغرة في غضون بضعة أيام مما يسهم في تقليل جهودنا ووقتنا في إيجاد باحثين عن عمل.

كما يتابع موظفو مديريات / أقسام التشغيل عمل و تطور الموظفين الذين تم تعيينهم من خلال مديرية التشغيل. يقوم موظفو المديرية بالتواصل معنا بعد شهر واحد من تعيين الموظفين، للتحقق مما إذا كان الموظفون ما زالوا يعملون معنا. نشعر بالراحة لأن مديرية التشغيل دائماً معنا. في حالة حدوث أي مشاكل مع موظفينا ، يمكننا التواصل مع مديرية التشغيل للحصول على الحل الأنسب.

تزودنا مديرية التشغيل أيضاً بالإستشارات لتحسين بيئة العمل. اعتدنا أن نعاني من الغياب المتكرر للعاملين. لذلك ، طلبنا المساعدة من مديرية التشغيل لحل هذه المشكلة، و قد قاموا بعقد دورات داخل المصنع للموظفين حول أخلاقيات العمل ومهارات الاتصال. أما بالنسبة لزيادة عدد الموظفين ، فقد تمت تقديم النصيحة لنا بافتتاح حضانة في مصنعنا وقد عملنا بهذه النصيحة. مما أدى إلى تحسن بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين. لقد أصبحنا أحد المصانع الجاذبة للعاملات الإناث. لا يمكنك توقع مثل هذه الخدمات من المنظمات الأخرى المعنية.

كنت أعمل بوظيفة خياطة في مصنع في الرزقاء لكنني تركت العمل في المصنع بسبب عدم التزام الإدارة بدفع رواتب الموظفين. بعد ذلك زرت مديرية تشغيل عمان الثانية للبحث عن فرصة عمل. كان الموظفون لطفاء في تعاملهم معي. بعد عدة أيام تم التواصل معي لحضور مقابلة وظيفية ونجحت في الحصول على فرصة عمل في شركة جرش. كنت فرحة لأن موظفي مديرية التشغيل اهتموا بطبلي و تعاملوا معي بجدية.

أعمل الآن عاملة على خطوط التغليف. أحب عملي بسبب بيئة العمل الجيدة. تعتبرني مديرتي من أحد الموظفين الجيدين الذين يمتازون بعلاقاتهم الجيدة مع زملائهم الآخرين ومشرفيهم. أنا فخورة بنفسي.



السيدة عبير قنداح
موظفة تعبئة

خدمة الإستشارات لأصحاب العمل

تعتبر شركة جرش أحد المصانع النشطة التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة. يشترط القانون الأردني (المادة رقم 13) تشغيل ما بين 1 إلى 4% من إجمالي عدد الموظفين وفقاً لعدد الموظفين. عملت شركة جرش على تحسين بيئة العمل في المصنع مثل المداخل والمصاعد دورات المياه لتناسب الموظفين من ذوي الإعاقة.



حضانة تابعة للمصنع

درست وزارة العمل سبب تردد الإناث في العمل في المصنع. و تم التوصل أن أحد الأسباب هو عدم وجود حضانة في مكان العمل. و نظراً لرغبة شركة جرش بتعيين عدد من الموظفات الجدد. نصحناهم بإنشاء حضانة في المصنع.



مديرية تشغيل الزرقاء



السيد سراج جواودة
مشرف موقع

أخبرني أصدقائي أن مديرية تشغيل الزرقاء قد أعلنت عن معرض وظيفي على صفحة الفيسبوك الخاصة بهم . ذهبت إلى المعرض الوظيفي وتقدمت بطلب إلى مؤسسة صباح المبيضين للإلتحاق بوظيفة عامل بعد 3 أيام من المعرض الوظيفي طلبوا مني مباشرة العمل . بدأت العمل في وظيفة عامل. وقد تمت ترقيتي إلى مشرف موقع بعد فترة من بدء العمل. أعجب المدير بأدائي في العمل. وقد كنت سعيدا جدا بذلك. وفر لي موظفو مديرية تشغيل الزرقاء الدعم والمساعدة أثناء المعرض الوظيفي. استقبلوني ورحبوا بي عند المدخل وقدموا لي المساعدة في عملية التسجيل في المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني. سألوني عن نوعية فرص العمل التي أرغب في التقديم لها ووجهوني إلى الجناح الذي يضم شركات الخدمات نظراً لإهتمامي بهذا القطاع. كنت سعيداً بالمشاركة في هذا المعرض الوظيفي لأن الفرص الشاغرة كانت فرصاً حقيقية ، على عكس الكثير من المعارض الوظيفية الأخرى التي تم تنظيمها من قبل منظمات مختلفة.



السيدة هند المعاني
مشرقة موقع

لقد حصلت على وظيفة في مؤسسة صباح المبيضين من خلال المعرض الوظيفي الذي نظّمته مديرية تشغيل الزرقاء. قابلت المدير أثناء المعرض الوظيفي وتقدمت بطلب للحصول على فرصة شاغرة. بعد بضعة أيام من المعرض الوظيفي، تمت دعوتي لإجراء المقابلة الوظيفية .

قمت بإبلاغ مديرية تشغيل الزرقاء بأنني وجدت فرصة عمل في مؤسسة صباح المبيضين. تناقش موظفو مديرية تشغيل الزرقاء معي حول تفاصيل العقد الذي أبرمته مع المؤسسة مثل الراتب والضمان الاجتماعي وبيئة العمل. تقوم مديرية تشغيل الزرقاء بمتابعة الموظفين وأصحاب العمل بعناية.

مؤسسة صباح المبيضين للخدمات



الدكتور محمد مازن الشوابكة
المدير العام

كان أول تعامل لنا مع مديرية تشغيل الزرقاء من خلال المعرض الوظيفي الذي تم عقده في في غرفة تجارة الزرقاء. فقد تمت دعوتنا للمشاركة في هذا المعرض. بصراحة ، في ذلك الوقت كنت أخشى التعامل مع المؤسسات الحكومية لأنني لم أسمع أي تقييم إيجابي حول الخدمات المقدمة. كنا بحاجة إلى تعيين موظفين جدد في ذلك الوقت لذلك قررنا المشاركة في المعرض الوظيفي. لقد غيرت هذه التجربة وجهة نظري السلبية حول جودة الخدمات التي تقدمها مديريات/ أقسام التشغيل. قام موظفو مديرية تشغيل الزرقاء بتوفير الدعم لنا والمساعدة في تشغيل موظفين جدد. إذ أُرشدونا إلى كيفية الحديث عن المؤسسة وفرص العمل الشاغرة للباحثين عن عمل بشكل فعال في المعرض الوظيفي. إضافة إلى تقديم النصح والإرشاد حول قانون العمل وحقوق كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل عند توقيع العقود مع الموظفين الجدد.

نستخدم الآن خدمات مديرية تشغيل الزرقاء كلما احتجنا إلى موظفين جدد. فقد وجدنا أن عملة العثور على باحثين عن عمل جدد من خلال مديرية تشغيل الزرقاء أسرع بكثير من استخدام وسائل أخرى مثل موقع الشركة أو وسائل التواصل الاجتماعي أو أي مصادر أخرى. توفر لنا مديرية تشغيل الزرقاء باحثين عن عمل مؤهلين تتطابق مؤهلاتهم وخبراتهم مع متطلبات الفرص لدينا، ذلك لأن مديرية تشغيل الزرقاء توفر جلسات إرشاد وظيفي / مهني للباحثين عن عمل قبل ترشيحهم للمقابلة الوظيفية مع المؤسسة. كما أن الإستقرار الوظيفي للموظفين الذين تم تعيينهم من خلال مديرية تشغيل الزرقاء أعلى مقارنة بأولئك الذين تم تشغيلهم من خلال وسائل التشغيل الأخرى. في الواقع لم يترك العمل لدى مؤسستنا أي من الموظفين الجدد الذين تم تشغيلهم عن طريق مديرية تشغيل الزرقاء. نشعر بالرضا التام تجاه هذه الخدمات.

مصنع السماح



السيد نايف الطراونة
المدير العام

أدرك أن الأفراد في الأردن لديهم أفكار سلبية حول جودة الخدمات الحكومية. لكنني أود القول بإن هؤلاء الأشخاص لديهم تحيز فقط لأنهم لم يستخدموا أيًا من خدمات مديريات / أقسام التشغيل بعد. في الواقع ، لقد خدمت في مديرية عمل الزرقاء لمدة 17 عامًا. وأنا أعلم أن المسؤولين في مديريات/ أقسام التشغيل يقدمون العون لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. بعد تقاعدي ، عملت مديراً لمصنع السماح، و بصفتي المدير العام، فإن العثور على موظفين جدد يتوافقون مع متطلبات الفرص هو أحد المهام الموكلة إلي و هو في نفس الوقت من أحد الواجبات الصعبة للغاية، لذلك بدأت عندها في استخدام خدمات التشغيل التي تقدمها مديريات / أقسام التشغيل مثل تعيين موظفين جدد.

عندما نحتاج إلى موظفين جدد ، فإننا نستخدم عدة مصادر للإعلان عن الفرص الشاغرة لدينا مثل الموقع الإلكتروني الخاص بشركتنا و وسائل التواصل الاجتماعي و مديريات/ أقسام التشغيل. تساعدنا مديريات/ أقسام التشغيل كثيرًا في الحصول على موظفين جدد. إذ يتوفر لدى مديريات/ أقسام التشغيل قاعدة بيانات ضخمة من الباحثين عن عمل. عندما نتلقى مديريات/ أقسام التشغيل طلبات لتقديم باحثين عن عمل مؤهلين لأصحاب العمل ، فإنهم يلجأون على الفور الى المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني وتزويد أصحاب العمل بالباحثين المرشحين وفقا لطلباتهم. أما بالنسبة للإعلان عن الفرص الشاغرة على وسائل التواصل الاجتماعي ، فإننا نتلقى العديد من الإتصالات من الباحثين عن عمل داخل الأردن وخارجه ولن نتمكن من التعامل معهم.

كما أن هناك جانب إيجابي آخر لاستخدام خدمات مديريات/ أقسام التشغيل وهو الشعور بالأمان. لقد وظفنا في السابق العديد من العمال الذين يزورن المصنع للبحث عن وظيفة أو من خلال وسائل التواصل الاجتماعي. و لكنهم لم يحترموا قواعد المصنع، كما أنهم لم يتبعوا تعليمات مديريهم ومشرفيهم. وعندما تحدثنا إليهم لتحسين سلوكهم شعر ذويهم بالغضب. لم نواجه مثل هذه الحالات مع الموظفين الذين تم تشغيلهم من خلال مديريات/ أقسام التشغيل. إذا واجهنا أيًا من هذه القضايا ، فسوف نستشير موظفي مديرية التشغيل حيث سيقدمون لنا المشورة حول كيفية التعامل مع هذه الحالات.

درست نظم معلومات محاسبية واصلت العمل الآن في مصنع السماح مدير مراقبة الجودة. اعتقد ان هناك اختلاف كبير بين تخصصي والواجبات التي أؤديها في المصنع. بالرغم من ذلك أشعر بالراحة في العمل في هذا المصنع بسبب بيئة العمل الجيدة. يعاملنا صاحب المصنع والهيئة الإدارية بلطف. أدركت ان ميول الشخص يلعب دوراً هاماً في عملية اختيار الوظيفة.



السيدة كرام الدعجة
مديرة ضبط الجودة



السيدة وفاء يعقوب
مديرة الانتاج

بصفتي مديرة الانتاج تعد مراقبة بيئة العمل من أهم الواجبات الموكلة لي. أتحدث الى الموظفين عن قرب لمعرفة اي خلافات واضطرابات داخل المصنع. لقد قمنا بالتعديل في النظام الداخلي للمصنع لتحسين بيئة العمل. نحن نؤمن بأن بيئة العمل المريحة من شأنها أن تحفز العاملين وتزيد من انتاجهم وولائهم لصاحب العمل والشركة.

مديرية تشغيل إربد

المستشفى الإسلامي



السيدة ريم الشوحة
المدير الإداري

بدأنا بالتعاون مع مديرية تشغيل إربد منذ شباط (فبراير) 2019. عندما نحتاج إلى شغل بعض الفرص الشاغرة، فإننا نتواصل مع مديرية تشغيل إربد، التي تزودنا بدورها بقائمة من المرشحين الذين يتوافقون مع متطلباتنا. لقد وظفنا 15 مرشحاً حتى الآن بفرص مختلفة مثل الطب و التمريض والخدمات. قبل أن نقوم بالتعاون مع مديرية تشغيل إربد، اعتدنا أن نعلن عن الفرص الشاغرة لدينا من خلال الموقع الإلكتروني للمستشفى أو الفيسبوك أو من خلال بعض العلاقات الشخصية، ولذلك توجب علينا أن نستقبل جميع الباحثين عن عمل الذين تقدموا للفرصة مع العلم أنه يتم رفض البعض قبل وصوله إلى مرحلة المقابلات الوظيفية.

يتميز الباحثون عن عمل الذين ترشحهم مديرية تشغيل إربد بأنهم أكثر جدية والتزاماً وحماساً للعمل. تمتلك مديريات / أقسام التشغيل قاعدة بيانات ضخمة للباحثين عن عمل يمكن البحث فيها باستخدام المؤهلات وسنوات الخبرة حسب متطلبات أرباب العمل.

بدأت أعمل في المستشفى الإسلامي منذ أبريل 2019. تعرفت على خدمات مديرية تشغيل إربد عن طريق الفيسبوك وبعض الأصدقاء. زرت مكتب مديرية تشغيل إربد و قمت بتسجيل بياناتي وتقديم سيرتي الذاتية. بعد مرور شهرين تلقيت اتصالاً من مديرية تشغيل إربد للتقديم لفرصة شاغرة في المستشفى الإسلامي. تقدمت لهذه الفرصة، و تم قبولي. كانت عملية الحصول على فرصة عمل من خلال مديرية تشغيل إربد مرضية ومريحة.

أشعر بالفخر لاني أعمل في هذا المستشفى. يتعامل طاقم الإدارة بأسلوب مهذب مع الموظفين. لا نشعر أن هناك فجوة بالتواصل بين الهيئة الإدارية والموظفين، إن تبادل التحيات الصباحية يجعلني أشعر أننا جميعاً نعمل معاً كعائلة واحدة. هذه ليست قصة فريدة من نوعها، ولكن هذا التفاعل البسيط سيؤثر بشكل إيجابي على شعور و أداء الموظفين.



السيدة أسيل غرايبة
ممرضة



السيد أحمد الجراح
ممرض عمليات

بعد تخرجي في الجامعة نصحتني أحد أقرابي بزيارة مديرية تشغيل إربد للحصول على فرصة عمل. وعندما زرتهم تم تسجيل بياناتي، وفي غضون شهر تلقيت اتصالاً من مديرية تشغيل إربد، وأبلغوني بوجود فرصة شاغرة في المستشفى الإسلامي، فتقدمت للحصول على الفرصة الشاغرة، وبعد عدة أيام حصلت عليها. عندما زرت مديرية تشغيل إربد تحدثت معي الموظفون في المديرية حول خطتي المهنية المستقبلية، ونصحتني بتلقي بعض الدورات التدريبية لتطوير مهاراتي. شعرت في الفترة الأولى من بداية العمل بالقلق والتوتر؛ فقد كانت هذه أول تجربة لي للإلتحاق بسوق العمل بعد التخرج، إلا أن هذه المشاعر سرعان ما

اختفت، وأصبحت أستمع بتعلم المهارات العملية كل يوم نتيجة الدعم والإرشادات التي يقدمها لي رئيس القسم، إضافة إلى الدعم المعنوي الذي تقدمه لنا السيدة ريم الشوحة والطاقم الإداري في المستشفى.

إرشادات لتحسين بيئة العمل

يواجه المستشفى الإسلامي مشكلة مشتركة مع أصحاب العمل الآخرين؛ حيث يميل الموظفون إلى ترك العمل في المستشفى بسبب السعي للحصول على راتب أفضل. من ناحية أخرى، تساهم الأنشطة الفريدة التي يقوم بها المستشفى في جعل الموظفين يشعرون بالراحة للعمل لديهم وذلك من خلال العمل المستمر على تحسين بيئة العمل. بمجرد تطبيق هذه الأنشطة، عاد العديد من الأشخاص الذين تركوا العمل في المستشفى إلى العمل فيه مرة أخرى، لأنهم أدركوا أن بيئة العمل كانت جيدة في هذا المستشفى.

يوم التغيير العالمي

يتم تطبيق هذا النشاط على نطاق واسع في القطاع الصحي. إذ يغير الموظفون مناصبهم ووظائفهم لمدة يوم واحد من أجل معرفة واجبات زملاء الآخرين في المستشفى. يشجع هذا النشاط الموظفين على فهم كيفية ارتباط عملهم مع بعضهم البعض كفريق واحد في المستشفى.

الموظف المثالي للشهر

يعبىء المرضى المقيمون في المستشفى بتعيين تقييم للموظفين قبل مغادرة المستشفى. يعطى الموظفون نجوم مقابل التقييم الإيجابي. في نهاية الشهر، يتم حساب عدد «النجوم»، ويتم منح الموظف مكافأة وفقاً لعدد «النجوم». هذا النشاط يحفز الموظفين كثيراً على تطوير أنفسهم لتقديم خدمات أفضل للمرضى.

مدارس السرمد



لسيد فراس درويش
المدير العام لمدارس
السرمد

قدمت مديرية تشغيل إربد الدعم لنا في العديد من المجالات:

-الإعلان عن فرص العمل الشاغرة:

عند توفر فرص شاغرة لدينا نتواصل مع مديرية تشغيل إربد، ومن ثم يعلن موظفو المديرية عن الفرص الشاغرة لدينا على صفحة الفيسبوك الخاصة بهم على لوحة الإعلانات في المديرية. كما يفرز موظفو المديرية طلبات الباحثين عن عمل وفقاً لمتطلبات الفرص، ثم يزودونا بقائمة تحتوي على أسماء وبيانات الباحثين عن عمل الذين تتطابق مؤهلاتهم مع متطلبات الفرص لإجراء المقابلات الوظيفية. توفر هذه الخدمة وقتنا وجهودنا في عملية التوظيف.

- تقديم جلسات الإرشاد الوظيفي/ المهني للموظفين والطلاب

قدم المرشدون الوظيفيون في مديرية تشغيل إربد العديد من جلسات الإرشاد الوظيفي/ المهني لموظفينا بهدف زيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى ولائهم وثقتهم حول أخلاقيات العمل. ولم تقتصر هذه الجلسات على الموظفين بل شملت الطلاب وذلك بهدف توسيع رؤيتهم حول مستقبلهم الوظيفي وميولهم المهني وزيادة معرفتهم بمتطلبات سوق العمل.

إن الموظف الناجح هو أحد أسباب نجاح الأعمال. نحن نهتم بموظفينا ونستمع لإقتراحاتهم ومشكلاتهم، نريد أن يشعر موظفونا بالسعادة والراحة، لأن هذا سيزيد من ولائهم وإنتاجيتهم. نحن نعتقد أن الإستمرار في تطوير مهارات الموظفين سيزيد من إنتاجيتهم، لذلك وظفنا مدرباً مختصاً يتمثل دوره في توفير الدورات التدريبية اللازمة للموظفين لزيادة مهاراتهم ومعارفهم. كما أننا نعمل دائماً لتحسين بيئة العمل في مدرستنا وتحسين أوضاع الموظف مثل الرواتب والترقيات.

مديرية تشغيل العقبة

مصنع كتاكيت



السيد سامر حسب الله
مدير الصيانة والإنتاج

يوجد لدينا 75 موظفًا في المصنع، تم تشغيل الغالبية العظمى منهم عن طريق مديرية تشغيل العقبة. يهتم موظفو مديرية تشغيل العقبة بمعرفة متطلبات فرص العمل الشاغرة لدينا ثم يرسلوا لنا المرشحين المناسبين بعد تقديم الإرشاد الوظيفي / المهني لهم.

قبل أن نتعاون مع مديرية تشغيل العقبة وظفنا العديد من الموظفين باستخدام طرق متعددة مثل وسائل التواصل الاجتماعي. في الواقع، استطعنا تشغيلهم لكنهم كانوا يتركون العمل بعد بضعة أيام. عادةً ما نوفر تدريبًا للموظفين الجدد؛ لذا فإن استقالة الموظفين الجدد بعد انتهاء التدريب مباشرة ستمثل خسارة كبيرة لنا من حيث الوقت وتكاليف تنمية الموارد البشرية.

أما الموظفون الذين يتم تشغيلهم من خلال مديرية تشغيل العقبة فيستمرّون معنا فترة طويلة، علاوة على كونهم سريعين التعلم. نحن سعداء للغاية بكفاءة موظفينا، كما أننا راضون عن خدمات مديرية تشغيل العقبة. نحن نوصي بشدة أصحاب العمل الآخرين بالتواصل مع مديرية تشغيل العقبة والحصول على مشورتهم.



السيد أحمد المومني
بكالوريوس إدارة وتسويق
منسق موارد بشرية

أعمل منسقًا للموارد البشرية. بعد تخرّجي في الجامعة سجلت في مديرية تشغيل العقبة، ولكن لحسن الحظ وجدت فرصة عمل من خلال أقاربي في مدينة عمان في متجر للبيع بالتجزئة. عملت في المتجر مندوب مبيعات لمدة 3 أشهر ونصف، ولكنني تركت هذا العمل؛ لأنني لم أشعر بأنني أمتلك المهارات اللازمة لأدائه بشكل جيد. ثم قررت العودة إلى مدينة العقبة؛ لأن عائلتي تعيش هناك.

بدأت في البحث عن فرص عمل والتقدم لها، لكنني لم أحصل على أي فرصة. وفي غضون ذلك اتصل بي موظفو مديرية تشغيل العقبة وأبلغوني بتوفر فرصة شاغرة في مصنع كتاكيت. أرشدني المرشد الوظيفي في مديرية تشغيل العقبة إلى كيفية إعداد نفسي للمقابلة، كما قدم لي نصائح أخرى مفيدة. أقدر الجهود التي تبذلها مديرية تشغيل العقبة واحترمها؛ فهم يعرفون جيدًا احتياجات كل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل من أجل تقديم أفضل مطابقة وظيفية.

أعمل موظفة استقبال في مصنع كتاكيت، في الواقع، بدأت العمل كعاملة في خط الإنتاج. بعد فترة قيّمني المديرون بأنني من الموظفين النشطين، ثم تمت ترقيتي إلى موظفة استقبال، كما تم تكليفي ببعض مهام الموارد البشرية.

لقد وجدت هذه الفرصة الوظيفية من خلال مديرية تشغيل العقبة. قبل أن أזור مديرية تشغيل العقبة حاولت التقديم لفرص العمل بنفسني عدة مرات، لكنني لم أنجح على الإطلاق. عندما أخبرني بعض أصدقائي بأنهم عثروا على فرص عمل من خلال مديريات / أقسام التشغيل بادرت بزيارتهم والتسجيل في المنصة الوطنية للتشغيل الإلكتروني (SAJIL).

بعد مرور ثلاثة أشهر تلقيت اتصالاً من مديرية تشغيل العقبة، وأبلغوني بوجود فرصة شاغرة في مصنع كتاكيت، صراحةً، كنت أعتقد أن ظروف العمل في القطاع الخاص صعبة، ولكن بعد أن قدّم لي المرشد الوظيفي في مديرية تشغيل العقبة معلومات كافية عن طبيعة العمل، وأهميته، ومزايا العمل في القطاع الخاص اقتنعت وتشجعت للعمل في مصنع كتاكيت. أنصح جميع الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بزيارة مديريات / أقسام التشغيل.



الآنسة آلاء الشمايلة
دبلوم تكنولوجيا إدارة
مكتبات وتكنولوجيا التعليم
موظفة استقبال

نصائح لتطوير بيئة العمل

صندوق الاقتراحات

يضع مصنع كتاكيت صندوق اقتراحات في مكان لا توجد فيه كاميرات. إذا كان لدى الموظف اقتراحات أو رسالة يريد إيصالها إلى مديره أو زملائه فإنه يستخدم صندوق الاقتراحات. يشعر الموظفون بارتياح للعمل في مصنع كتاكيت؛ لأن الإدارة تهتم بأرائهم ومقترحاتهم. كما أن وجود صندوق الاقتراحات أدى إلى تقليل معدل ترك العمل وزيادة الإستقرار الوظيفي في مصنع كتاكيت.

جلسات الإرشاد الوظيفي/المهني

يوفر المرشدون الوظيفيون جلسات إرشاد وظيفي للباحثين عن عمل لإعداد أنفسهم لسوق العمل.

استشارات لأصحاب العمل

يعمل ضباط التسويق عن كثب مع أرباب العمل للتشاور معهم حول الوظائف الشاغرة وتحسين بيئة العمل.



جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

السيد عبد الرحمن الزرعيني

أنا بطبعي شخص نشيط جدا و أحب المشاركة في الأعمال التطوعية. بعد التحاقني بالجامعة سمعت عن مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين و قمت بزيارته، شعرت عندها أنه المكان الأفضل لإستثمار جهودي وطاقتي لخدمة المجتمع.

من خلال مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية استطعت أن أنشئ فريقا الخاص والذي تمت تسميته «فريق KAFD». بدأنا المشاركة في المهام التطوعية في مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعتنا. كانت مهمتنا الأولى هي تعريف و إبلاغ الطلاب الجدد بخدمات مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين وإرشادهم لزيارته. لقد قدم لنا موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين الكثير من الدعم .

بعد عملي مع مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين كمتطوع، اكتسبت العديد من المهارات و القدرات و المعارف الجديدة، مما جعلني باحثا عن عمل مميز و مناسب لشغل العديد من الوظائف، حتى لو لم تكن لها علاقة بمجال دراستي.

يعمل موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية بجد من أجل تطوير مهارات الطلاب و دعمهم و تأهيلهم للإلتحاق بسوق العمل.



من اليمين السيد رأفت سمارة / نظم إدارة أمن / معلومات
من اليسار السيد عبد الرحمن الزرعيني / هندسة جينات

السيد رأفت سمارة

يقدم مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية الدعم و التوجيه للعديد من الطلاب. خلال فترة دراستي في الجامعة حصلت على شهادة Microsoft (MCSA) في أمن المعلومات، وبعدها بدأت بمشاركة معرفتي مع زملائي من خلال العمل مدربا متطوعا و تقديم العديد من الدورات التدريبية في مجال أمن شبكات الإنترنت و تطوير الشبكات في مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين.

تخرجت في الجامعة عام 2018 بدرجة امتياز مع مرتبة الشرف، ثم بدأت في تأسيس عملي الخاص. قدم لي موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين الكثير من الدعم و التوجيه للبدء في مشروعي الخاص. الآن أملك شركة تدريب معتمدة لتقديم التدريب في جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية. قد دربنا طلاب الجامعة على مشاريع حقيقية للحصول على خبرة جيدة، كما أننا نوظف بعض الطلاب بعد الإنتهاء من فترة التدريب.

خلال فترة دراستي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، حصلت على جلسات الإرشاد الوظيفي مع السيدة فاتن المرشدة الوظيفية. ساعدتني هذه الجلسات كثيراً على فهم نفسي واكتشاف ميولي ومعرفة المجالات المناسبة للعمل بعد التخرج. حضرت العديد من الدورات التدريبية والأنشطة في مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين. بعد تخرجي قدم لي موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين الدعم والتوجيه اللازمين كما ساعدوني في العثور على وظيفة مناسبة. بدأت متدربة ثم تم تعييني كموظف رسمي في الشركة التي أعمل فيها الآن.

أنصح جميع الطلاب بالإهتمام بالبريد الإلكتروني أو الرسائل التي يتلقونها من مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين، إن الأنشطة والدورات التدريبية التي يعقدها المكتب تؤدي إلى رفع مستوى مهارات الطلاب ومعرفتهم، مما يمنحهم فرصاً جيدة للمنافسة في سوق العمل بعد التخرج.



الآنسة ياقوت العجلوني
إدارة سياسات صحية

عندما التحقت بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية قمت بزيارة مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين هناك، ساعدتني المرشدة الوظيفية في اكتشاف ميولي ونقاط القوة في شخصيتي. لقد شجعني حديثي معها بشدة وجعلني أشعر بالثقة.

لقد أنشأت فريقاً للعمل التطوعي ضم 200 متطوع. كان هدف فريقنا هو زيادة الوعي حول أهمية تخصصنا في المجتمع (الطب البيطري)، وكيف يمكننا المساهمة في حماية صحة البشر وكذلك الحيوانات. لقد قدم لنا فريق عمل مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية الدعم والإرشاد اللازمين لإنشاء الفريق وإدارته. بدأنا المشاركة في الأنشطة الجامعية كمتطوعين، كما بدأنا بتنظيم بفعاليات توعوية ودورية في المدارس والجامعات والمجتمع المحلي. كما قدمنا العديد من اللقاءات للحيوانات الضالة. لقد عملنا بجد لتوسعة نشاط فريقنا حتى أصبح يضم العديد من الأفراد في بعض الدول العربية مثل فلسطين (جامعة النجاح) ومصر (جامعة السادات) والعراق (جامعة بغداد) والمغرب (مركز الحسن). أود حقاً أن أشكر موظفي مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين على الدعم الذي قدموه، بفضلهم تطورت مهاراتي واكتشفت نفسي وميولي وحياتي المهنية. أنصح جميع الطلاب الجدد بزيارة مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين للحصول على المشورة والإرشاد.



الآنسة هديل صقر
طب بيطري

جامعة البلقاء التطبيقية

ندوة الخريجين في جامعة البلقاء التطبيقية

نظم موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة البلقاء التطبيقية بتنظيم ندوة للخريجين لطلاب جامعة البلقاء التطبيقية في ديسمبر 2019. كان الهدف الرئيسي من هذه الندوة هو تزويد الطلاب بالمعرفة اللازمة حول كيفية إعداد أنفسهم والاستعداد لسوق العمل. تمت دعوة 6 من خريجي جامعة البلقاء التطبيقية للتحدث إلى الطلاب وتقديم المشورة لهم حول كيفية تطوير أنفسهم من خلال الحديث عن تجربتهم الشخصية.

بعد تخرجه من الجامعة عملت في إحدى الشركات وحصلت على خبرة جيدة، إلا أنني انتقلت بعدها للعمل في شركة العلونة للصرافة والتي تنتمي لقطاع تجاري مختلف عن القطاع الذي اكتسبت فيه خبره عملية. بدأت العمل في شركة العلونة كموظف مبتدئ، واصلت العمل على تطوير مهاراتي حتى أصبحت الآن مشرف في قسم الموارد البشرية. لقد بذلت جهوداً كبيرة لتحسين مهاراتي من خلال تلقي العديد من الدورات التدريبية. بصفتي مشرف في قسم الموارد البشرية، أتلقى العديد من السير الذاتية من الباحثين عن عمل لوظيفة واحدة. على الرغم من أن هؤلاء الباحثين عن عمل لديهم العديد من سنوات الخبرة، إلا أنهم غير قادرين على التنافس مع أفراد آخرين لديهم سنوات خبرة أقل، ذلك لأنهم لا يستطيعون إظهار مهاراتهم وكفاءاتهم لهذا المنصب.

«من أجل أن تستطيع التنافس والتفوق على الآخرين، يجب عليك أن تعمل على تحسين مهارتك من خلال تلقي العديد من الدورات التدريبية اللازمة.»
كوني أحد خريجي جامعة البلقاء التطبيقية، أود أن أخبر طلاب جامعتي أنه يجب عليهم العمل في أي وظيفة لتحسين مهاراتهم من أجل القدرة على الفوز وتحقيق أهدافهم. لا تظل بدون وظيفة حتى تجد الوظيفة التي تطمح أن تعمل بها.
«أحب ما تفعل حتى تفعل ما تحب».



السيد محمد الكفراوي
مشرف قسم الموارد البشرية



السيد خالد لطفي
نادي السيارات الملكي

أدركت بعد ندوة اليوم أن العديد من الطلاب لا يدركون الأمور التي يجب عليهم فعلها بعد التخرج. هؤلاء الطلاب لم يكن لديهم الوعي لتحديد أهدافهم المستقبلية. لذلك، حاولت اليوم التحدث مع العديد من الطلاب لتغيير طريقة تفكيرهم وتشجيعهم على التفكير بالمستقبل بشكل أعمق.

يواجه الطلاب مشكلة أخرى فهم لا يعرفون كيف يعبرون عن أنفسهم بشكل صحيح. أثناء حديثي مع أحد الطلاب وجدت أنه يفتقد الحماس إلى الحديث لذلك بدأت بطرح بعض الأسئلة عليه حتى بدأ يشعر بالإرتياح والرغبة في التحدث والتعبير عن نفسه. في نهاية الحديث أعجبت بشخصيته وأسلوب تفكيره واعتماده على ذاته لتحقيق هدفه واستكمال دراسته الجامعية، فهو يدرس ويعمل في الوقت نفسه، لذلك شجعت على الإستمرار في هذا الطريق للوصول إلى غايته.

تحدثت إلى الطلاب حول أهمية تحسين المهارات العلمية والعملية المتعلقة في مجال الدراسة ومهارات اللغة الإنجليزية حيث أن معظم الفرص الشاغرة في سوق العمل تتطلب إجادة اللغة الإنجليزية.

أمل أن تستمر الجامعة بعقد هذا النوع من الندوات بشكل دوري من أجل العمل على تغيير عقلية الطلاب بشكل إيجابي. يجب على الطلاب إعداد أنفسهم بشكل جيد للحصول على فرص أفضل في الحياة. ومن أجل تحقيق ذلك فإن مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين هو المكان المناسب الذي يجب أن يزوروه الطلاب أثناء فترة دراستهم في الجامعة.

جامعة البترا

تعاني العديد من الشركات في القطاع الخاص من عدم التوافق بين متطلباتها لفرص العمل و مهارات طلبة الجامعات واستعدادهم للإنخراط في سوق العمل. لذلك قام مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة البترا بالعديد من الأنشطة التعاونية مع شركات القطاع الخاص لتوفير فرص التدريب لطلاب الجامعة من أجل تعزيز كفاءاتهم و رفع مستوى مهاراتهم. لذلك فإن «منسق الشراكات و الأنشطة» في جامعة البترا عادة ما يزور الشركات في القطاع الخاص لمعرفة المهارات و الإحتياجات الأساسية لفرص العمل في القطاع الخاص و يعمل على تصميم برامج و دورات تدريبية لتزويد الطلبة بهذه المهارات.

ماسترز للدعاية والإعلان



السيد نديم منصور (المالك)

يمكننا في شركة ماسترز للدعاية و الإعلان أن نقدم لخريجي جامعة البترا فرص تدريبية في مجال الوسائط الرقمية. وبعد انتهاء التدريب يمكننا اختيار أفضل المتدربين و توظيفهم في شركتنا. نحرس على استقرار و سعادة موظفينا و نستمر في تحسين مهاراتهم من خلال توفير العديد من الدورات التدريبية داخل أو خارج الأردن، كما أننا نوفر لهم بيئة عمل مريحة، و نظام ساعات العمل المرنة و العمل بشكل جزئي، كما أننا نعتمد نظام الرواتب الثابتة بالإضافة إلى العمولات لموظفي المبيعات. نفتخر في شركة ماسترز للدعاية و الإعلان بالمشاركة في المعارض الوظيفية التي تنظمها جامعة البترا للحصول على فرصة ايجاد أفضل الطلاب للعمل معنا.

فندق فورسيزون – عمان

السيدة رنيم عريضة (مساعد مدير الموارد البشرية)

انطلاقاً من توجهنا الدائم نحو دعم طلاب الجامعات فأنا نوفر بشكل مستمر العديد من فرص العمل بدوام جزئي. سيكون التعامل مع جامعة البترا فرصة ممتازة بالنسبة لنا، بمجرد حصولنا على قوائم الخريجين و بياناتهم يمكننا توظيف من تتوافق مؤهلاته و متطلبات الفرص لدينا. كما أنني اعتقد أن المشاركة في المعارض الوظيفية التي تقيمها جامعة البترا سيكون عمل تعاوني جيد بين فندقنا و الجامعة. نحن في فندق فورسيزون نهتم بتطوير موظفينا و رفع مستوى مهاراتهم لذلك نقدم العديد من فرص التدريب لجميع موظفينا بمجرد بدء العمل معنا.

تعاقدت جامعة البترا مع فندق فورسيزونز و شركة ماسترز للدعاية و الإعلان من أجل الإعداد لبرامج التدريب لطلابها وخريجها. بمجرد إنهاء فترة التدريب فإنه من المتوقع أن يحصل الطلاب و الخريجون على المهارات العملية و الكفاءات اللازمة للإنخراط في سوق العمل و الحصول على الوظيفة المناسبة في القطاع الخاص.

الجامعة الألمانية الأردنية

مجموعة SMT



السيد مالك الملاعبة
مدير تطوير الأعمال

يقدم مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في الجامعة الألمانية الأردنية العديد من الأنشطة الفعالة لدعم الطلاب. فقد أسس شبكة علاقات قوية جداً مع شركات القطاع الخاص، وهم بمثابة حلقة وصل بين طلاب الجامعة و أرباب العمل.

يحتاج أصحاب العمل إلى باحثين عن عمل مؤهلين تتطابق مؤهلاتهم مع متطلبات محددة لفرص العمل، لذلك تقوم الجامعة الألمانية الأردنية بتخريج العديد من الباحثين عن عمل المؤهلين تأهيلا عاليا لتلبية متطلبات أرباب العمل في القطاع الخاص.

يتواصل موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في الجامعة الألمانية مع الخريجين لمتابعة وضعهم الوظيفي و التحقق من بيئة العمل. تعتبر هذه الخدمة ممتازة، فهي تساعد الطلاب على البقاء على المسار الصحيح في عملية العثور على فرصة عمل.

يستخدم موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين قوائم الخريجين القدامي كمرجع للخريجين الجدد للإستفادة من تجاربهم و خبراتهم في سوق العمل، من خلال عقد الكثير من الفعاليات و الندوات التي اعتدت حضورها بصفتي خريج من الجامعة الألمانية الأردنية.

بصفتي ممثل لمجموعة SMT حضرت «ندوة الخريجين» التي عقدتها الجامعة في 21 أبريل 2019، قدمت فرصاً تدريبية بسعر خاص جداً لطلاب كلية التكنولوجيا و المعلومات، كما أننا على استعداد لتقديم التوجيه اللازم لخريجي هذه الكلية فيما يتعلق بحياتهم المهنية المستقبلية و تزويدهم بأي دورات تدريبية يحتاجون إليها لتحسين مهاراتهم أثناء فترة الدراسة.

« إن كونك خريجاً من الجامعة الألمانية الأردنية هي نقطة قوة تساعدك في الحصول على فرصة عمل»

جامعة الحسين بن طلال

جمعية سفراء البترا الثقافية



الآنسة غيداء السيدات
هندسة مدنية
مالكة «جمعية سفراء البترا
الثقافية»

اعتدت المشاركة في الأنشطة التطوعية أثناء فترة الدراسة في المدرسة. و كنت أطم بتوسيع مشاركتي و إنجازاتي في الأنشطة التطوعية أثناء دراستي في الجامعة لكنني واجهت العديد من التحديات في البداية. عندما تعرفت على الخدمات التي يقدمها مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين للطلاب قمت بزيارته، لقد ساعدني موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين على اكتشاف ميولي و تحديد أهدافي. بدأت المشاركة في الفعاليات التي يعقدها المكتب، مما أدى إلى تطور مهاراتي وقدراتي و ثقفتي بنفسي بسرعة كبيرة، كما أنني بدأت أجد التحدث في المناسبات العامة. بعدها أتحت لي الفرصة للمشاركة في الأنشطة التطوعية التي ينظمها المكتب داخل و خارج الحرم الجامعي. من خلال تجاربي مع مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين تغلبت على جميع التحديات التي واجهتها من قبل.

بعد تخرجي من جامعة الحسين بن طلال أنشأت جمعيتي الخاصة بهدف تقديم الدعم للشباب و قد سميتها «جمعية سفراء البترا الثقافية». أنا الآن أصغر مالكة جمعية ثقافية لدعم الشباب في منطقة معان و البترا. لقد تعلمت آداب التعامل مع الأشخاص المسؤولين في جامعتي و مجتمعي، و حصلت على كل المعارف و المهارات اللازمة لإنشاء جمعيتي من خلال انتسابي للأنشطة التي يعقدها مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة الحسين بن طلال. لقد حققت جمعيتي صدى واسع، و مشاركة فعالة في المجتمع، و قد استطعت تحقيق الأهداف التي أطمح إليها من خلال جمعيتي و المتمثلة في تطوير قدرات الشباب لخلق جيل مبدع. لقد حققت حلمي بفضل الدعم و التشجيع الذي حصلت عليه من مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين.

ندوة الخريجين



عقد مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في جامعة الحسين بن طلال ندوة للخريجين في 6 نوفمبر 2019. تمت دعوة 9 من خريجي الجامعة ممن يعملون في القطاع الخاص من أجل تبادل خبراتهم العملية مع طلاب الجامعة و توجيههم إلى ما يجب عليهم القيام به أثناء فترة الدراسة للقدرة على الإنخراط في سوق العمل بسهولة، و تطوير حياتهم المهنية في المستقبل. حضر الندوة ما يقارب 530 طالباً و طالبة من جامعة الحسين بن طلال، و قد أجرى الطلاب العديد من المناقشات الجيدة مع الخريجين و استفادوا من تجربتهم و خبرتهم العملية. و قد أوضحت مديرة مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين و المرشدة الوظيفية السيدة رابعة كريشان للطلاب الخدمات التي يقدمها لهم المكتب مثل كيفية إعداد أنفسهم للمشاركة في سوق العمل و العديد من الخدمات الأخرى.

في نهاية الجلسة ، عبأ طلاب جامعة الحسين بن طلال نموذج اختبار هولند، وضحت المرشدة الوظيفية النتائج، و كيفية استخدامها لتطوير مهاراتهم و خبراتهم ليكونوا مستعدين للإنخراط في سوق العمل.

كلية العقبة الجامعية

يزور موظفو مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في كلية العقبة الجامعية الشركات في القطاع الخاص لمعرفة متطلبات الفرص الشاغرة و العقبات التي تواجههم في عملية البحث عن الباحثين عن عمل المؤهلين، كما تهدف هذه الزيارات إلى توسيع شبكة علاقاتهم و الترويج إلى تشغيل خريجها المؤهلين.

زار السيد عامر الحرازنة المرشد الوظيفي في مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين في كلية العقبة الجامعية العديد من الشركات للترويج لخدمات مكاتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريبين و الإستماع لاحتياجاتهم. ترغب بعض الشركات في القطاع الخاص بزيادة نسبة تشغيل العمالة المحلية، لكنهم يواجهون بعض العقبات في العثور على موظفين مؤهلين في بعض المجالات، كما يعاني بعضهم من ارتفاع معدل الدوران الوظيفي. قام السيد عامر الحرازنة المرشد الوظيفي بتوضيح أهمية الإرشاد الوظيفي في إنتاج خريجين مؤهلين تأهيلاً جيداً لسوق العمل، و في خفض معدل الدوران في المؤسسات. كما قام السيد عامر بذكر التخصصات التي تقدمها كلية العقبة الجامعية.

وافتت العديد من الشركات على إمكانية توفير فرص التدريب لطلاب كلية العقبة الجامعية و توظيف أفضل الطلاب بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

تحدث مع المرشد الوظيفي



سوف نسمع لك!

الإرشاد الوظيفي

آراء بعض المستفيدين من الإرشاد الوظيفي/المهني



بلقيس هلايات
طالبة في جامعة الحسين

لقد تمكنت من التعرف على مهاراتي وقدراتي من خلال استماع المرشد الوظيفي لتفاصيل قصتي.

ساعدني بإتخاذ القرار بتغيير تخصصي في الجامعة لكي يتلائم مع المهنة المستقبلية التي اخترتها لنفسني.



سوار أبو دؤاس
باحثة عن عمل في مديرية
تشغيل عمان الأولى

شعرت بالإرتياح لأن المرشد الوظيفي استمع إلى قصتي بكل صدق واهتمام، وتقبل مشاعري وتفهمها أتاح ذلك لي فرصة جيدة للتفكير في طبيعة العمل الذي يناسبني.



أسامة عودة
باحث عن عمل في مديرية تشغيل
عمان الأولى

لم أكن أعلم ما هي الفرصة التي تناسبني ، حتى أنني لم أكن أدرك اهتمامي و ميولي. لكن المرشدون الوظيفيون ساعدوني في معرفة ذاتي ووجهوني إلى الفرصة الأكثر ملاءمة لي.

كانت زيارتي لوزارة العمل واحدة من أفضل التجارب في حياتي حيث أنها أفادتني في اتخاذ القرار المناسب للعثور على الفرصة المناسبة لي.

يساهم الإرشاد الوظيفي في تحفيزك و تشجيعك حتى تكون واثقا بنفسك.



روميساء أبو درويش
جامعة الحسين بن طلال

لم أكن أحب تخصصي ولم أستطع الإستمتاع بحياة الجامعة. أرشدتني المرشدة الوظيفية إلى الطريق للحياة السعيدة. تغيرت شخصيتي أصبحت اجتماعية و أكثر نشاطاً. كم أنني بدأت مشروعني الخاص من خلال الدعم الذي قدمته لي.

إذا كنت ترغب في اكتشاف نفسك و معرفة ذاتك توجه إلى مكتب الإرشاد الوظيفي و متابعة الخريجين.

تحدث مع المرشد الوظيفي

كيف أطور
مهاراتي؟

كيف
يمكنني
التطور
وظيفيا؟



ما هي
الشواغر
المتوفرة؟

كيفية التحضير
لمقابلة العمل؟

حدثنا عن نفسك! الإرشاد الوظيفي

تم إعداد محتوى و تصميم هذه المجلة من قبل
مشروع الوكالة اليابانية لتعزيز قدرات الإرشاد الوظيفي للشباب

وزارة العمل
www.mol.gov.jo

صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية
www.kafd.jo

الوكالة اليابانية للتعاون الدولي
www.jica.go.jp

