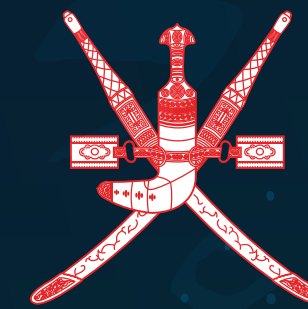




نتقدم بثقة
Moving Forward
with Confidence

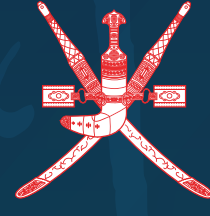


سُلْطَنَةُ عُومَانِ
وَدَارَةُ الْعَمَلِ



المؤتمر الصحفي السنوي لعام 2025م





المحتويات

أولاً: المقدمة

ثانياً: الأعمال المنجزة بشأن تطوير العمل الحكومي 2024

ثالثاً: التدريب المهني

رابعاً: مؤشرات سوق العمل والتشغيل حتى نهاية 2024م

خامساً: تنظيم سوق العمل 2024م

سادساً: البرنامج الوطني للتشغيل

سابعاً: التحول الرقمي للوزارة لعام 2024م

ثامناً: خطة الوزارة لعام 2025م ومستهدفاتها



أولاً: المقدمة ▶

- الشفافية والتواصل المستمر ركيزتان أساسيتان في مسيرة التطوير.
- المؤتمر منصة تستعرض جهود وزارة العمل في رسم مستقبل سوق العمل الوطني.
- تعزيز توظيف الكفاءات الوطنية وتمكين رأس المال البشري كمحرك رئيسي للنمو.
- أهمية تكامل أدوار القطاعين العام والخاص، فالشراكة الفاعلة بينهما ضرورة لتحقيق اقتصاد متين وفرص مستدامة.
- نفتح المجال في هذا المؤتمر للحوار لأن العمل المشترك هو السبيل لصياغة سياسات تنموية تلبى تطلعات الشباب.

رؤية ورسالة الوزارة



الرسالة

تفعيل الأطر التشريعية
والتنظيمية لخلق بيئة
عمل جاذبة واقتصاد
مستدام.



الرؤية

بيئة عمل لائقة
وكفاءات منتجة
ومتجددة.

ثانياً: الأعمال المنجزة بشأن تطوير العمل الحكومي 2024

التدريب والتأهيل الحكومي

- تنفيذ خطط تدريب لـ(36) جهة حكومية ، حيث شملت (51,819) موظفاً.
- إنجاز عدد (543) من المعاملات المتعلقة بالإجازات والمنح والبعثات الدراسية.
- (59) منحة تدريبية مقدمة من الدول الشقيقة والصديقة بواقع(139) مستفيد.
- (50) ورشة تدريب عملي بالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص إستفاد منها (6.814) موظف.
- (7) برامج تدريبية إستفاد منها (482) موظف بالتعاون مع مؤسسات القطاع العام.
- التدريب العملي لعدد (33) موظفاً في مؤسسات القطاع الخاص - برنامج "خبرة" بالتعاون مع PDO - برنامج التعاون مع (NAMA)

تنفيذ مشاريع ومبادرات لتنمية الموارد البشرية لموظفي القطاع الحكومي

- مبادرة " مسار" لدعم المؤهلات الاحترافية.
- مبادرة " خريج" لطلبة الكليات والجامعات.
- مبادرة " قادرون" لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مشروع إنشاء منصة إجابة لتنمية الموارد البشرية.
- مشروع تطوير حقائب تدريب إلكترونية.

ربط مسميات المهن بالدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني

- ربط عدد (3832) مسمى مهني
- تم ربط المهن حسب التالي:
 - التخصصات
 - المؤهلات التعليمية
 - الجدارات السلوكية والفنية
 - قاعدة بيانات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.

تنمية الموارد البشرية بالقطاع الخاص

- التعاون مع وحدة المهارات القطاعية للصناعة.
- التعاون مع وحدة المهارات القطاعية للوجستيات.
- مراجعة حزم المعايير المهنية الوطنية المطورة من مختلف وحدات المهارات القطاعية المرخصة لعدد (8) حزم.
- اعتماد حزم المعايير المهنية الوطنية المطورة من مختلف وحدات المهارات القطاعية المرخصة لعدد (9) حزم.
- القيام بالزيارات الميدانية لوحدات المهارات القطاعية المرخصة بعدد (62) زيارة.
- إعداد مسودة الاستراتيجية الوطنية للمعايير المهنية.
- إعداد مسودة الدليل العماني للتصنيف والتوصيف المهني.

منظومة الإجابة الفردية



منظومة الإجابة المؤسسية

زادت نسبة الوحدات المتفاعلة بمستوى عالٍ (الوحدات التي رُصد أكثر من 90% من مؤشراتها)

100%

63 وحدة حكومية

عام
2024م

97%

59 وحدة حكومية

عام
2023م

- تقييم مستوى القيادة والرضا الوظيفي من خلال تحليل استبانة أثر الممارسات الإدارية، حيث بلغ عدد المشاركين (194,728) ألف استجابة للنصف الأول و(195,162) ألف استجابة للنصف الثاني.
- تحليل أكثر من 7 آلاف نقطة بيانية من استجابات مسؤولي الوحدات على استبانة قياس مستوى التعاون بين الوحدات الحكومية (G2G).
- تنفيذ 152 ورشة ولقاء توعوي خلال عام 2024م، شملت زيارات لجميع المحافظات.

تم تقييم الوحدات الحكومية على جهودهم في تسريع تشغيل الباحثين عن عمل.

تدشين البرنامج الوطني لحوافز الإجابة وتوسعة نطاق جوائز المنظومة لعام 2024م.

استحداث مؤشر "نسبة تطبيق مشروع السجل الوطني للأصول الحكومية" بالتعاون مع وزارة المالية، وسيبدأ القياس من الربع الثاني لعام 2025م.

استحداث مؤشر "المحتوى المحلي" بالتعاون مع الأمانة العامة لمجلس المناقصات، وسيبدأ القياس من الربع الأول لعام 2025م.

جهود متواصلة لتطوير الأداء الحكومي



تقديم الدعم الفني لوحدات الجهاز الإداري للدولة لأكثر من 55 ألف معاملة

| التعاقد | تجديد التعاقد | التعيين | الندب/ الإعارة | تغيير المسمى الوظيفي |
|---------|---------------|---------|----------------|----------------------|
| 1,630 | 444 | 13,177 | 1,237 | 6,287 |

| نقل الخدمات | تجديد البراءة الأمنية | تسكين | تعديل وضع | موافقة نهائية |
|-------------|-----------------------|-------|-----------|---------------|
| 1,293 | 143 | 444 | 52 | 30,923 |

المجموع الكلي لسنة 2024م

55,904

ثالثاً: التدريب المهني

التخصصات المطروحة في الكليات المهنية (الدبلوم المهني)

الكليات المهنية

تقنيات الزراعة

- الإنتاج الزراعي

هندسة الإلكترونيات

- صيانة الأجهزة الإلكترونية
والميكاترونكس

هندسة البناء والإنشاءات

- التصميم الداخلي
- الرسم المعماري

هندسة الطاقة

- كهربائي مباني
- كهربائي صناعي

هندسة تقنية السيارات

- تقنية صيانة
السيارات

الدراسات التجارية

- البيع التخصصي
والتسويق

الهندسة البحرية

- ميكانيكا محركات
بحرية

تربية الأحياء المائية

- تربية الأحياء البحرية

سلامة وضبط جودة الأغذية البحرية

- سلامة الأغذية
وضبط الجودة

الهندسة الميكانيكية

- ميكانيكا التشغيل

تقنيات الملاحة البحرية والصيد

- ملاحة سفن
الصيد

كليات في مختلف محافظات السلطنة

8

إحصائية أعداد الطلبة خلال العامين 2023 - 2024

| المؤهل | 2024 - 2023 | 2025- 2024 الفصل الأول |
|-----------------------|-------------|---------------------------|
| الدبلوم المهني | 7,450 | 7,141 |
| الكفاءة المهنية (1-2) | 922 | 543 |
| المجموع الإجمالي | 8,372 | 7,684 |

المؤسسات التدريبية الخاصة

مسارات
التدريب

- الدورات التدريبية العامة
- البرامج المهنية والاحترافية (تفضي إلى مؤهل)
- التلمذة المهنية

الهيئة الإدارية
والتدريبية

- الهيئة التدريبية/ الفنية: 1797 مدرباً/ فنياً
- الهيئة الإدارية: 270 إدارياً

الطلبة
المتدربون

- الدبلوم المهني 486 طالباً / متدرباً
- الدورات التدريبية: 23061 طالباً / متدرباً

عدد 4
مجالات مهنية

- المجال الصناعي/ الفني
- المجال التجاري/ الإداري
- المجال الحرفي
- البرامج الخاصة

عدد 420
مؤسسة

- الفئة الأولى: 35 مؤسسة
- الفئة الثانية: 15 مؤسسة
- الفئة الثالثة: 13 مؤسسة
- غير مصنف: 357 مؤسسة

رابعاً: مؤشرات سوق العمل والتشغيل حتى نهاية 2024م

القطاع الخاص

إجمالي القوى العاملة

القوى العاملة غير العمانية

المجموع
2,035,529



278,482

إناث



1,757,047

ذكور

القوى العاملة العمانية

المجموع
265,467



74,706

إناث



190,761

ذكور

الإجمالي 2,300,996

القوى العاملة غير العمانية

فئة الأعمال الخاصة

المجموع
384,104



217,674

إناث



166,430

ذكور

فئة الأعمال التجارية

الإجمالي
1,651,425



60,808

إناث



1,590,617

ذكور

القطاع الحكومي

أعداد الموظفين بالوظائف الدائمة

العاملين غير العمانيين

المجموع
21,651



9,834

إناث



11,817

ذكور

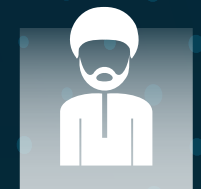
العاملين العمانيين

المجموع
166,392



85,612

إناث



80,780

ذكور

الإجمالي 188,043

أعداد الموظفين بالوظائف المؤقتة

العاملين غير العمانيين بالعقود المؤقتة

المجموع
3,516



149

إناث



3,367

ذكور

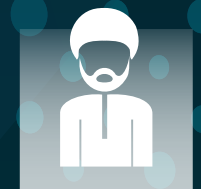
العاملين العمانيين بالعقود المؤقتة

المجموع
4,274



1,969

إناث



2,305

ذكور

الإجمالي 7,790

إجمالي العاملين بالوظائف الدائمة والمؤقتة

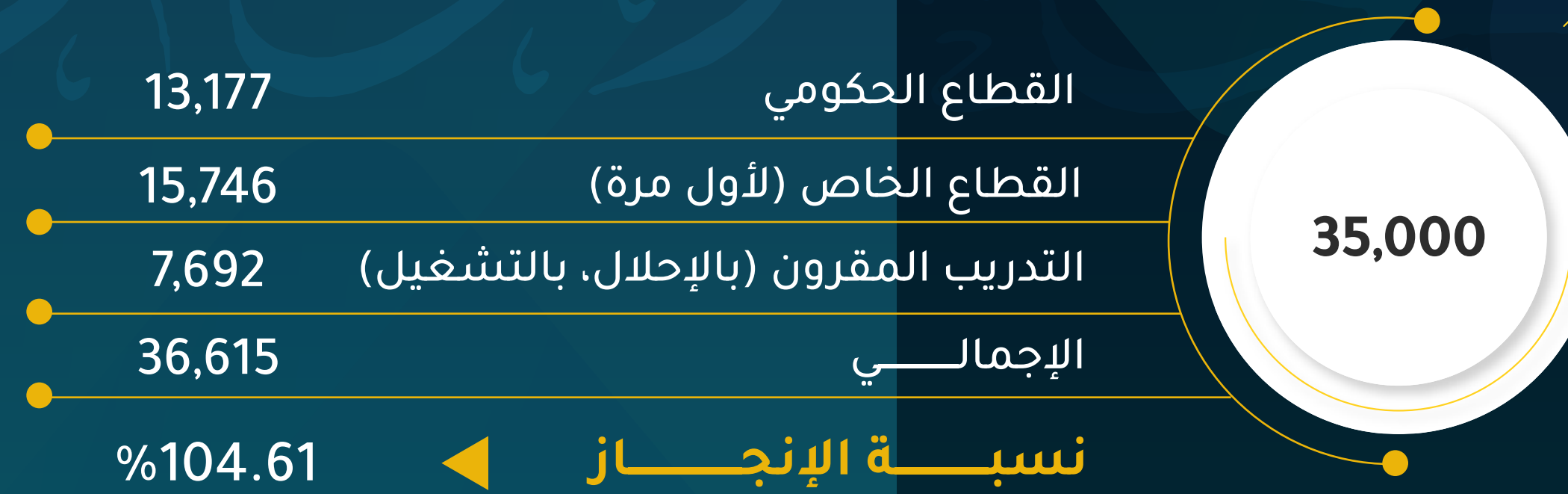
| | |
|---------|-------------------------|
| 170,666 | العاملين العمانيين |
| 25,167 | *العاملين غير العمانيين |
| 195,833 | الإجمالي |

*تتمركز في قطاعي الصحة والتعليم هي الوظائف الطبية والطبية المساعدة والتدريس.

مؤشرات التشغيل والتدريب

إجمالي التوظيف حتى نهاية
النصف الأول لعام 2024م

إجمالي المستهدف في خطة
التوظيف والإحلال لعام 2024م



| الإجمالي | ممن سبق لهم العمل* | فرص العمل | إجمالي التوظيف مع من سبق لهم العمل |
|----------|--------------------|-----------|------------------------------------|
| 72,967 | 36,352 | 36,615 | |

*تشمل حالات إنهاء الخدمة لمدة تتراوح ما بين شهر وسنتين

القوى العاملة الوطنية المنهية خدماتهم من القطاع الخاص ون نتائج إجراءات الوزارة لمعالجة أوضاع العمانيين حتى نهاية ديسمبر 2024م

عدد المستفيدين النشطون من منفعة الأمان الوظيفي

حتى نهاية ديسمبر 2024م



القوى العاملة غير العمانية المنهية خدماتهم (المغادرين) حتى نهاية ديسمبر 2024م

نوع المنشأة - خاص



نوع المنشأة - تجاري



خامساً: تنظيم سوق العمل 2024م

التشريعات والقوانين المنظمة للعمل في القطاعين الحكومي والخاص

- 1 - قرار وزاري رقم (501/2024) بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم 235/2022 بتنظيم مزاوله بعض المهن.
- 2 - قرار وزاري رقم (2024 /451) بشأن تحديد قواعد التصالح وعدم السير في إجراءات الدعوى في الجرائم المعاقب عليها في قانون العمل.
- 3 - قرار وزاري رقم (2024 / 450) بشأن تحديد إجراءات وضوابط التعامل مع منشآت القطاع الخاص المخالفة لأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له.
- 4 - قرار وزاري رقم (617 / 2024) في شأن نظام الشكاوى والتظلمات.
- 5 - قرار وزاري رقم (2024/618) بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها.
- 6 - قرار وزاري رقم (2024/619) بشأن إصدار النموذج الاسترشادي للائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص.
- 7 - قرار وزاري رقم 729/2024 بشأن نظام حماية الأجور.
- 8 - قرار وزاري رقم 730/2024 بشأن تنظيم الانتقال المؤقت للقوى العاملة غير العمانية بين منشآت القطاع الخاص.
- 9 - قرار وزاري رقم 718/2024 بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.

أعمال الرعاية العمالية



تصحيح أوضاع العاملين في القطاع الخاص

الإعلان عن فترة سماح مدة 6 أشهر ابتداء من 1 فبراير 2025م لتصحيح أوضاع العمال وأصحاب العمل وإعفاؤهم من الغرامات المرتبطة ببطاقات العمل، شرط تحقق الآتي:

- ◀ تجديد الترخيص (بطاقات العمل) ودفع مبلغ التجديد المدة القادمة (سنتان).
- ◀ إلغاء بلاغ ترك العمل.
- ◀ نقل خدمات العامل.
- ◀ دفع قيمة تذكرة السفر من قبل صاحب العمل أو العامل في أي حال.
- ◀ المغادرة النهائية.

بموافقة مجلس الوزراء
وزارة العمل تعلن حزمة إعفاءات وتسويات مالية
بأكثر من 60 مليون ريال عُماني

أولاً:

إسقاط جميع الغرامات والمستحقات المالية للوزارة عن بطاقات العمل التي مرت عليها 7 سنوات، وإعفاء الأفراد وأصحاب الأعمال من دفع الالتزامات المالية المسجلة (ثمن تذكرة ترحيل العامل) لعام 2017م وما قبله.

ثانياً

إلغاء بطاقات العمل التي مرت عليها 10 سنوات ولم يتقدم أصحابها بطلب أي خدمة تتصل بها، مع إمكانية تنشيطها.

ثانياً

إعفاء الالتزامات المالية المسجلة على الشركات المصفاة، شريطة ترحيل العمال أو نقل خدماتهم.

جهود الوزارة في المحافظة على القوى العاملة الوطنية

231

المجموع الكلي لعدد الطلبات المعروضة على المفاوضات العمالية واللجنة الاقتصادية ودائرة متابعة المنهية خدماتهم والمتعلقة بإنهاء خدمات القوى العاملة التي تعمل لدى شركات القطاع الخاص

4,892

القوى العاملة الوطنية

إجمالي عدد الذين تم
الإبقاء عليهم على
رأس العمل

423

القوى العاملة الوطنية

إجمالي عدد القوى العاملة
الوطنية التي لم تلتزم
عدد 9 شركات
بالإبقاء عليهم

87

القوى العاملة الوطنية

إجمالي عدد الموافقات
على إنهاء خدماتهم

5,402


القوى العاملة الوطنية

إجمالي عدد الذين تقدمت
به المنشآت لإنهاء خدماتهم

الشهادة الإلكترونية لاستيفاء التعمين

إطلاق الشهادة الإلكترونية لاستيفاء التعمين بتاريخ 7/أكتوبر/2024 والتي يمكن لمنشآت القطاع الخاص بمختلف قطاعاتها الاقتصادية الحصول على شهادة استيفاء التعمين من خلال خدمات أصحاب العمل الخاصة بتراخيص وتصاريح العمل بالموقع الإلكتروني لوزارة العمل، وتقديم تلك الشهادة ضمن إجراءات التناقص بمجلس المناقصات. يمكن لأصحاب العمل الدخول على بوابة أصحاب العمل بالموقع الإلكتروني للوزارة [/https://www.mol.gov.om](https://www.mol.gov.om) ، والدخول على رابط التقارير بخدمات تراخيص العمل والاطلاع على تقرير شهادة استيفاء التعمين كما هو موضح أدناه.

*نموذج الشهادة الإلكترونية
لاستيفاء التعمين

| شهادة استيفاء التعمين | | | | | |
|--|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------|
|  | | | | | |
| شهادة استيفاء التعمين | | | | | |
| تاريخ إصدار الشهادة | | | | | |
| رقم السجل التجاري | | | | | |
| المنشأة | | | | | |
| عمر المنشأة بالسنوات | | | | | |
| إجمالي القوى العاملة | | | | | |
| 30 | | | | | |
| 665 | | | | | |
| مؤشر العمل: | | | | | |
| م | القوى العاملة | القوى العاملة الوطنية | القوى العاملة الوافدة | بداية نسبة التعمين المطلوبة | النسبة المحققة |
| 1 | الفئة الأولى | 429 | 28 | 60% | 93.87% |
| 2 | الفئة الثانية | 102 | 2 | 45% | 98.08% |
| 3 | الفئة الثالثة | 103 | 1 | 20% | 99.04% |
| 4 | القوى العاملة الوطنية <= 50 | نعم | | | 95.34% |
| 5 | نسبة التعمين الإجمالي <= 20% | مستوفية | | | |
| استيفاء الحد الأدنى من اشتراطات مؤشر العمل (ثلاثة شروط على الأقل) | | | | | |
| مؤشر التزام المنشأة: | | | | | |
| نسبة العقود العمل المسجلة | | | | | |
| نسبة الالتزام بحماية الأجور | | | | | |
| توزيع القوى العاملة الوطنية حسب السنوات | | | | | |
| 87.1% | | | | | |
| 99.4% | | | | | |
| من سنة إلى سنتين | | | | | |
| من 3 إلى 5 سنوات | | | | | |
| 6 سنوات فأعلى | | | | | |
| 57 | | | | | |
| 64 | | | | | |
| 507 | | | | | |

*أعداد القوى العاملة الوافدة لا تشمل الطلبات المقدمة والتراخيص الشاغرة.

سادساً: البرنامج الوطني للتشغيل

حوكمة التشغيل في القطاعات الاقتصادية

مهام ومسؤوليات لجان حوكمة التشغيل

| | | |
|--|---|---|
| التطوير المستدام ومتابعة تنفيذ السياسات المنظمة للقطاع | تطوير مشاركة القوى العامة الوطنية لرفع نسب التعمين | متابعة تنفيذ الأهداف الاستراتيجية |
| تطوير مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي | تطوير خطة عمل وفق مؤشرات القياس الموضوعة لتدريب وتعيين المواطنين | تعزيز الشراكة والتكامل بين أصحاب المصلحة في القطاع |
| تعزيز ونشر ثقافة الابتكار وتوظيف التكنولوجيا لرفع إنتاجية وتنافسية القطاع | تقديم تقرير دوري عن أعمال اللجنة ومنجزاتها | الدفع بتحقيق القيمة المحلية المضافة من خلال تتبع سلاسل التوريد في القطاع |

ممثلين من الوزارة ومن الهيئة
التنظيمية في القطاع

الخبراء وكبار
الشركات المشغلة

ممثل
وزارة العمل

ممثل البرنامج
الوطني للتشغيل

غرفة تجارة وصناعة
عمان

الاتحاد العام لعمال
سلطنة عمان

رئيس الفريق - وكيل القطاع

إطلاق مبادرة حوكمة القطاعات الاقتصادية



منصة توظيف



إحصائيات منصة خطى للإرشاد المهني



يوليو ديسمبر

| | |
|--------|--|
| 79,000 | الزوار |
| 24,590 | المسجلين |
| 1,100 | المستفيدين من التدريب الافتراضي (ميترومايند) |
| 2,465 | المستفيدين من الدورات التدريبية (كورسيرا) |

تطوير حزمة دعم العمل الحر

- دليل استرشادي للعمل الحر.
- تسجيل تجاري (ترخيص العمل الحر).
- التسجيل في منصة إسناد .
- التسجيل في منصات المناقصات التابعة لقطاع الطاقة.
- المشاركة في عقود ومشتريات للشركات الحكومية.



- صندوق الحماية الاجتماعية.
- الحلول البنكية.
- منتج تمويلي عن طريق بنك التنمية .
- بطاقة ريادة .
- إعفاءات ضريبية .
- (1 - 10)% من المشاريع الحكومية.

- استخراج وثيقة الترخيص للعمل الحر.
- تفعيل منصة توطين - منتج العمل الحر.
- منصة مسيرة لتسويق العم الحر.

تطوير منظومة إدارة الموارد البشرية: شركات التوظيف المتخصصة

تعريفها

مبادرة الشركات المتخصصة تهدف إلى تأسيس شركات مختصة تعمل في قطاعات محددة لتوفير فرص عمل مستدامة للعُمانيين. تسعى هذه الشركات إلى نقل الموظفين من عقد لآخر دون الحاجة لإعادة توظيفهم بشكل متكرر، حيث تكون الشركة المتخصصة هي الجهة الموفرة للعمالة الماهرة وفق احتياجات القطاعات والمشاريع المختلفة.

المرحلة الأولى

تم البدء بتطبيق المبادرة على ثلاث قطاعات حيوية :
شركة شموخ << >> متخصصة في صيانة المنشآت الصناعية.
شركة طاقات << >> تعمل في قطاع التقنية لتوفير العمالة الماهرة.
شركة محترف << >> تختص في قطاع النفط والغاز لتلبية احتياجات المشاريع المتنوعة.

المرحلة الثانية

تصميم واعتماد نموذج عمل موحد ومستدام لهذه الشركات والشركات المستقبلية لتلبية احتياجات القطاعات عن طريق لجان الحوكمة.
تعزيز استدامة التوظيف وإعادة التشغيل وذلك يتم من خلال تخصيص العقود لهذه الشركات بناءً على احتياجات السوق.

سابعاً: التحول الرقمي خلال عام 2024م

نسبة الخدمات المرقمنة من إجمالي
الخدمات التي تقدمها الوزارة: 76%

مستفيد (7,778,482)

بلغ عدد المستفيدين من الخدمات
الإلكترونية خلال العام 2024م:

أبرز إنجازات التحول الرقمي للعام 2024:

3 الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي: إطلاق المساعد الذكي "نديم" وخدمة الدردشة الآلية "ماهر"، إلى جانب تفعيل منظومة العمل عن بعد، وإدارة التواصل الاجتماعي عبر نظام مركز الاتصال.

2 تطوير الخدمات الحكومية: إدخال بيانات الخدمات في منصة دليل الخدمات، وإطلاق النسخة الثانية من خدمة طلبات التوظيف، وتفعيل إغلاق فرص العمل وإرجاع العامل وتحديد تاريخ الإحلال.

5 التطوير والتدريب: تفعيل التدريب المقرون بالتشغيل من خلال مركز دعم التدريب، وإطلاق بوابة البيانات المفتوحة، وترقية الأنظمة إلى Office 365 Microsoft.

1 الربط والتكامل الرقمي: إطلاق نظام تزامن للجهات العسكرية والأمنية، وتوفير متطلبات الربط لمنصة توطين لتشمل بيانات الباحثين عن عمل وتصاريح العمل.

4 تعزيز الأمن الرقمي: بدء مشروع مركز التعافي من الكوارث (DR)، وإسناد مشروع مراقبة الشبكات والأنظمة، وطرح مناقصة مستودع البيانات.

هذه الإنجازات تعكس تحولاً رقمياً استراتيجياً يرفع من كفاءة الأداء الحكومي ويعزز الخدمات الذكية والتكامل التقني.

ثامناً: خطة وزارة العمل لعام 2025م ومستهدفاتها



الخطة التشغيلية للوارة لعام 2025م



المجموع

24

برامج ومشاريع الخطة التشغيلية لعام 2025

| الأولوية | البرنامج/المشروع | نسبة الإنجاز المحققة حتى نهاية الربع الرابع 2024 | المستهدف لعام 2025م |
|--|--|--|--|
| حوكمة الجهاز الإداري للدولة والموارد والمشاريع | استكمال التحول الإلكتروني للخدمات وتفعيل الربط مع الجهات الحكومية (متابعة تنفيذ خطة التحول الإلكتروني) (2025-2021) | %84 | استكمال تطوير عدد من الأنظمة والبرامج الإلكترونية والرقمية الشاملة في وزارة العمل، وتوفير قواعد بيانات دقيقة لقياس معدلات الإنتاجية، وتقييم الأداء للارتقاء بمستوى الخدمات العامة بنسبة 100%. |
| | مسح القوى العاملة (2025-2024) | %35 | تنفيذ مسح ميداني يستهدف القوى العاملة الوطنية بالتعاون مع المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. |
| سوق العمل والتشغيل | السياسة الوطنية للتشغيل (2025-2021) | %69 (2023) (نسبة رضا المستفيد عن خدمات الوزارة) | القيام بعدد من الزيارات الميدانية لرصد وتقييم رضا المستفيدين في كافة محافظات السلطنة، حيث سيتم تحليل نتائج المؤشر لمعرفة فرص التحسين. ويستهدف أن تصل نسبة رضا المستفيدين عن خدمات الوزارة إلى 40%. |
| | مشروع التدريب المقرون بالإحلال مطبق بكفاءة (2025-2021) | %100 تم تدريب عدد 7,962 متدرب حتى نهاية ديسمبر 2024م | مستهدف 11 ألف لعام 2025 |

برامج ومشاريع الخطة السنوية لعام 2025

| الأولوية | البرنامج/المشروع | نسبة الإنجاز المحققة حتى نهاية الربع الرابع 2024 | المستهدف لعام 2025م |
|--|--|---|--|
| حوكمة الجهاز الإداري للدولة والموارد والمشاريع | منظومة قياس الأداء الفردي والمؤسسي معتمدة ومطبقة (إطار الإجابة الوطني) (2021-2025) | 79% | أبرز ما سيتم إنجازه في عام 2025: - حصول الوحدات الحكومية على شهادات المطابقة في نظم إدارة الجودة الشاملة - تصفية الموارد البشرية والمالية للمشروع قبل الإغلاق |
| | مشروع الإطار الوطني للجدارات الوظيفي (2022-2025) | 81% إعتماد الإطار في نهاية ديسمبر 2024 | أبرز ما سيتم إنجازه في عام 2025: - نشر التوعية بشأن الإطار ومتابعة تطبيقه في الجهات الحكومية |
| | المنظومة الوطنية للابتكار المؤسسي وإدارة التغيير (2021-2025) | 70% | أبرز ما سيتم إنجازه في عام 2025: - عقد ورش تدريبية لبناء القدرات للموظفين المختصين بإدارة التغيير ولإعداد دليل حوكمة إدارة التغيير - عقد المتلقى الرابع للابتكار |
| | رحلة المستفيد (2023-2025) | 69% | أبرز ما سيتم إنجازه في عام 2025: - البدء في تنفيذ المرحلة الثانية لقياس رضا المستفيد عن شفافية إجراءات التشغيل للقطاعين العام والخاص. - تحليل نتائج التقييم للخروج بتوصيات تطويرية للوصول إلى نسبة 80% رضا عن شفافية إجراءات التوظيف |
| | تعزيز وتطوير رأس المال البشري في وحدات الجهاز الإداري للدولة (2021-2025) | 73% | أبرز ما سيتم إنجازه في عام 2025: - التحقق من موائمة مخرجات الإطار الوطني للجدارات الوظيفية وربطها بالاحتياجات التدريبية للوحدات الحكومية - توفير عدد من الدورات التدريبية الإشرافية والتخصصية والعامه لرفع كفاءة موظفي الجهاز الإداري للدولة |

برامج ومشاريع الخطة السنوية لعام 2025

| الأولوية | البرنامج/المشروع | نسبة الإنجاز المحققة حتى نهاية الربع الرابع 2024 | المستهدف لعام 2025م |
|--|--|---|---|
| التعليم والتعلم والبحث العلمي والقدرات الوطني | منظومة وطنية تكاملية لبناء القدرات الوطنية لكافة المراحل وإدارة المواهب (2021-2025) | 79% | إعتماد وثيقة الاستراتيجية الوطنية لبناء القدرات وإدارة المواهب - التدشين الرسمي وإطلاق المنصة الرقمية لبناء القدرات وإدارة المواهب |
| سوق العمل والتشغيل | الاستراتيجية الوطنية للمعايير المهنية (2021-2025) | 46% | الإشراف على تطبيق الاستراتيجية الوطنية للمعايير المهنية وتقديم المساندة لكافة القطاعات - الإشراف على اعتماد حزم المعايير المهنية واستحداث وحدات المهارات القطاعية |
| الحكومة والأداء المؤسسي | تطبيق الإدارة الذكية (2023-2025) | 38% | الإطلاع على تجارب استخدام الذكاء الاصطناعي والتقنيات الواعدة وعقد ملتقيات لتطوير وتفعيل الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي - حصر التحديات المؤسسية في تطبيق الذكاء الاصطناعي |
| سوق العمل والتشغيل | خطط وارتقي (2025) | مشروع جديد | - حوكمة مسار تحديد احتياجات وحدات الجهاز الإداري للدولة من الموارد البشرية والإعلان عنها، وذلك بهدف إرساء ونشر ثقافة تخطيط الموارد البشرية في الوحدات الحكومية، حتى تكون أعمال الموارد البشرية وفقا لأهداف وخطط مرسومة للاحتياجات الوظيفية الفعلية. |
| حوكمة الجهاز الإداري للدولة والموارد والمشاريع | تفعيل قاعدة بيانات لموازنة الوظائف الإلكترونية (2021-2025) | 55% | زيادة عدد الوحدات الحكومية المفعلة لقاعدة بيانات موازنة الوظائف الإلكترونية. |

برامج ومشاريع الخطة السنوية لعام 2025

| الأولوية | البرنامج/المشروع | نسبة الإنجاز المحققة حتى نهاية الربع الرابع 2024 | المستهدف لعام 2025م |
|-----------------------|---|---|--|
| سوق العمل والتشغيل | استدامة حوكمة التشغيل في القطاعات الإقتصادية (2025) | مشروع جديد | المستهدف (24,000) |
| | التعمين النوعي (2025) | مشروع جديد | التركيز على توظيف المواطنين العمانيين في وظائف محددة ضمن القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتوفير كفاءات عمالية مدربة ومتخصصة في وظائف نوعية تحتاج إلى مهارات معينة. |
| | القطاعات غير المحكومة (2025) | مشروع جديد | حصر وتحليل الأنشطة التي تشرف عليها وزارة العمل -حصر ودراسة الاحتياجات الوظيفية لمؤسسات القطاع الخاص. |

مشاريع ومبادرات الخطة التشغيلية لعام 2025

| الأولوية | البرنامج/المشروع | نسبة الإنجاز المحققة حتى نهاية الربع الرابع 2024 | المستهدف لعام 2025م |
|-----------------------|--|---|---|
| سوق العمل والتشغيل | تطوير وتعزيز سياسات سوق العمل (2025) | 66% | - رفع تقارير دورية عن الأعمال المنفذة بالبرنامج الوطني للعمل اللائق -إنجاز المشروع بنسبة 100% |
| | استدامة حزمة العمل الحر | مشروع جديد | - |
| | تفعيل منظومة توظيف | مشروع جديد | - |
| | تجويد التوظيف (القطاع الحكومي) | 63% | 142/169 يوم تجويد إجراءات التشغيل (الحكومي) بنسبة (16%) |
| | تجويد التوظيف (القطاع الخاص) | 66% | 40/60 يوم تجويد إجراءات التشغيل (الخاص) بنسبة (33.5%) |
| | الاحلال والتوظيف في القطاع الحكومي | تم توظيف عدد (13,177) من الباحثين عن عمل حتى نهاية ديسمبر 2024م في القطاع الحكومي | المستهدف (10,000) |
| | | | |

برامج ومشاريع الخطة التشغيلية لعام 2025



نوع فرص العمل

برامج وطنية لتدريب وتأهيل الباحثين عن عمل
بهدف تعزيز فرص تشغيلهم

المستهدف
11,000

المسار التدريبي

- 1 التدريب المقرون بالتشغيل
- 2 التدريب على رأس العمل (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحاملة لبطاقة ريادة)
- 3 دعم الأجور (الشركات المستوفية لشروط التعمين)
- 4 دعم الأجور (الشركات الكبرى - 150 موظف فأكثر)
- 5 دعم الأجور (الشركات الصغيرة والمتوسطة) السنة الاولى
- 6 دعم الأجور (الشركات الصغيرة والمتوسطة) السنة الثانية
- 7 التدريب المقرون بالعمل الحر
- 8 التدريب المقرون بإعداد رواد الأعمال (السنة الأولى)
- 9 التدريب المقرون بإعداد رواد الأعمال (السنة الثانية)
- 10 العقود المؤقتة في الشركات الحكومية بغرض الإحلال

شكرا لحسن الاستماع

