

مركز تنمية المهارات المهنية والتوظيف

نبذة

. مركز تنمية المهارات المهنية و التوظيف هو مركز التوظيف الرسمي بكلية الهندسة جامعة عين شمس

يهدف الى مد طلبة كلية هندسة بجامعة عين شمس بالادوات اللازمة الخاصة بالتخطيط المهني و التوظيف الناجح من خلال مجموعة من خدمات الاستشارات المهنية وبرامج خاصة بمهارات التوظيف لدعم التطوير الشخصي و الوظيفي للطلاب و الخريجين، وذلك بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل

بالإضافة إلى ذلك، يقوم ببناء شراكات مع الشركات والمؤسسات المختلفة للوصول لنجاح مزدوج بهدف استفادة كل من طلاب و خريجين الكلية للوصول لفرص عمل وأيضاً مساعدة الشركاء في جذب المواهب

الإرشاد الوظيفي

١. التدريب الوظيفي (Career Coaching)

- هي خدمة فردية تساعدك على الوصول لاعلى امكانياتك التي تؤهلك لاتخاذ أفضل الاختيارات في حياتك الوظيفية من خلال اكتشافك لذاتك والتعرف على الخيارات الوظيفية المتاحة ودراساتها لاتخاذ القرار المناسب.

٢. ورشة للتخطيط الوظيفي (Career Planning Workshop)

- ورشة عمل لمدة ثلاثة أيام تهدف لمساعدتك على القيام باختيار مستقبل وظيفي مجدي ومناسب لك من خلال زيادة وعيك بذاتك، اكتشاف الوظائف المختلفة ووضع خطة عمل للوصول الى الوظيفة التي تناسبك.

٣. يوم التأهيل الوظيفي (Career Day)

- ورشة عمل مدتها يوم واحد تغطي ثلاثة جوانب تساعدك فى الحصول على عمل، بدءا بكيفية كتابة سيرتك الذاتية ومن ثم التعرف على التقنيات والاستراتيجيات المختلفة في مقابلات التوظيف، وختاماً بالطرق الفعالة للبحث عن فرص العمل المناسبة.

٤. نقد وتقييم السيرة الذاتية (Resume Critique)

- خدمة فردية لمراجعة سيرتك الذاتية ومساعدتك في العمل على جعلها أكثر احترافية لكونها وسيلة جذب الانتباه للحصول على دعوة صاحب العمل لك لمقابلة التوظيف.

٥. مقابلة شخصية تجريبية (Mock Interviews)

- خدمة فردية هدفها تدريبك على المقابلات الشخصية الخاصة بالتوظيف و توجيهك الى الاستراتيجيات التي تساعد على اجادتك لها عن طريق عمل محاكاة للتجربة بشكل احترافي مع أحد من فريق عمل مركز تنمية المهارات المهنية والتوظيف.

٦.مراجعة ونقد خطابات الدوافع والتعريف (Motivation/Cover Letter Critique)

- هي خدمة فردية لمراجعه خطابات الدوافع والتعريف، وهي مخصصة لمن هم بصدد التقدم لبعض الوظائف التي تتطلبها بشكل خاص أو لمن هم يتقدمون للحصول على درجات علمية أعلى من البكالوريوس، وأيضا لمن يهدفون للحصول على المنح الدراسية المختلفة.

٧.محاكاة للعروض التقديمية (Presentation Simulation)

- هي خدمة تهدف لمذك بالمهارات اللازمة للعروض التقديمية من خلال التجربة. لذلك، ستقوم بإعداد عرض تقديمي حول أي موضوع وستشاركك ملاحظتنا لمساعدتك في تحسين مهاراتك واجادتك للتقنيات اللازمة، لتأهيلك للقيام بعرض جيد سواء كان على مسوي مشروع تخرجك أو مقابلة عمل.



تنمية المهارات

١. برنامج التدريب على مهارات التوظيف (Employability Skills Training)

- هو برنامج مكثف مدته ٤ أيام نقوم فيه باستخدام وسائل التعلم التجريبي التي تمكنك من اكتشاف ذاتك والحصول على فرصة لتطبيق مهارات التوظيف المختلفة، على سبيل المثال مهارات القيادة والعمل الجماعي والتواصل وإدارة الوقت ومهارات العرض، وينتهي البرنامج بيوم التأهيل الوظيفي

٢. برامج التدريب على مهارات العمل التجاري (Business Skills Training)

- هي عدد من ورش العمل القصيرة تعقد بشكل منفصل بهدف تعزيز مهارات الطلاب و الخريجين في مكان العمل، من ضمنها المهارات كتابة البريد الإلكتروني، أخلاقيات وأداب التعاملات المختلفة في مكان العمل، ... إلخ.

٣. محاضرات وورش عمل تقنية (Technical Training)

- يقوم شركائنا في العمل من مختلف الشركات و المؤسسات بإجراء تدريبات تفاعلية حول مواضيع مختلفة لتعزيز المعرفة والمهارات التقنية لدى الطلاب و الخريجين.



فرص التوظيف

١. بوابة توظيف جامعة عين شمس (ASU Career Portal)

- هي موقع خاصة بطلبة و خريجي جامعة عين شمس فقط، ينشر عليها شركاؤنا في العمل من مختلف الشركات والمؤسسات المختلفة فرص العمل، فرص التدريب، فرص لحضور ورش العمل بالإضافة إلى فرص الزيارات للمصانع والشركات بهدف المعرف واكتشاف طبيعة كل وظيفة من خلال مرافقة وتظليل الموظفين جميع هذه الفرص متاحة من خلال الرابط التالي .
- يمكنك التقدم للفرص المختلفة فقط من خلال إنشاء حساب على بوابة التوظيف. لمزيد من الإيضاح ستجد الخطوات التفصيلية على [الرابط الاتي](#) أو في هذا [الفيديو](#) .

٢. الملتقى التوظيفي السنوي الخاص بجامعة عين شمس (ASU Annual Employment Fair)

- يعقد الملتقى التوظيفي في الربع من كل عام (مارس-إبريل) و يستهدف كل طلبة وخريجي الكليات المختلفة في جامعة عين شمس. فيه نقوم باستضافة شركات من مختلف المجالات ممن هم مهتمين بتوظيف المهارات في مختلف المجالات من جامعة عين شمس.







ASU Career Center مركز التوظيف بجامعة عين شمس



لتقرير السنوي لمركز التوظيف

٢٠٢٠

Contents

٤	مقدمة
٥	نبذة عن مراكز التوظيف في الجامعات:
٨	تحليل لوضع المركز قبل استلامه من قبل الإدارة الجديدة ٢٠٢٠:
٨	أولا البنية الأساسية:
٨	١. اللوائح والإجراءات والماليات:
٩	٢. المكتب:
٩	٣. القوى العاملة:
٩	٤. المنصة الالكترونية CSM:
١٠	ثانيا أنشطة المركز:
١٠	٥. ورش العمل والتدريبات والخدمات الفردية:
١١	٦. الملتقى الوظيفي:
١٢	ثالثا الشراكات:
١٢	رابعا الانتشار والتسويق:
١٣	خامسا البيانات والاحصائيات:
١٥	بيان بما تم العمل عليه ما بعد استلام المركز من قبل الإدارة الجديدة:
١٥	رؤية المركز:
١٥	أهداف المركز:
١٦	أولا: الإنجازات على مستوى البنية الأساسية:
١٦	٧. اللوائح والإجراءات والماليات:
١٧	٨. الدراسة الاقتصادية لمنشآت المركز لتقديم للبنك المركزي:
١٨	٩. القوى العاملة:
١٩	١٠. المنصة الالكترونية:
٢٠	أولا: محليا:
٢٠	ثانيا: عالميا:
٢١	١١. أنشطة المركز:
٢٢	١٢. ورش العمل والمحاضرات والخدمات الفردية:
٢٣	١٣. برنامج الإعداد الوظيفي:
٢٣	١٤. برنامج الإسكان بكلية الهندسة:
٢٤	١٥. المؤتمرات:

٢٦	منتدى Qualiphi الوظيفي.....
٢٧	الملتقى التوظيفي.....
٢٨	ثالثا: الشراكات.....
٢٨	١٦. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وكل من شركة لوريال، يونيليفر، كونسنتركس.....
٢٨	١٧. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وشركة شلمبرجير.....
٢٩	١٨. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وشركة الفطيم (كارفور).....
٣٠	١٩. عرض شركة سيمبليستي لإنشاء مركز التميز الإقليمي في مصر وتقديم الخدمات الحصرية للمنصة الالكترونية لخدمة ٢٠,٠٠٠ طالب.....
٣١	٢٠. بيان بالشركات التي مازالت في البداية.....
٣٢	رابعا: الاتصالات والتسويق.....
٣٢	١. الدعاية داخل الجامعة.....
٣٣	٢. التسويق الالكتروني.....
٣٤	٣. نماذج من أنشطة المركز المختلفة.....
٣٨	خامسا: البيانات والاحصائيات.....
٤٣	الحلول التي تم العمل عليها
٤٣	أولا البنية الأساسية:.....
٤٣	٢١. اللوائح والإجراءات والماليات:.....
٤٣	٢٢. المكتب:.....
٤٣	٢٣. القوى العاملة:.....
٤٣	على مستوى الاستراتيجية التنفيذية.....
٤٤	على مستوى الهيكل الإداري والتنظيم والمرتبات.....
٤٧	٥. المنصة الالكترونية CSM:.....
٤٧	ثانيا: أنشطة المركز:.....
٤٧	ثالثا: الشراكات:.....
٤٧	رابعا: الاتصالات والتسويق:.....
٤٧	١. الدعاية داخل الجامعة:.....
٤٧	٢. التسويق:.....
٤٨	خامسا: البيانات والاحصائيات:.....

مقدمة

هذا هو التقرير السنوي الأول لمركز التوظيف بجامعة عين شمس بعد توجيهات سيادة رئيس الجامعة الأستاذ الدكتور/ محمود المتيني بعمل تطوير شامل للمركز طبقا للرؤية المقدمة والمعروضة على سيادته في مارس ٢٠٢٠ يقدم هذا التقرير دراسة لكل من:

١. تحليل لوضع المركز قبل تسليمه للإدارة الجديدة في يناير ٢٠٢٠
٢. بيان بما تم العمل عليه ما بعد استلام المركز من قبل الإدارة الجديدة
٣. تقييم للوضع الحالي والرؤية المستقبلية للمركز وتشمل:
 - تطوير أليات العمل ليوكب المستوى الدولي في تقديم الخدمات
 - وضع تصور للهيكل الإداري مبني على أساس علمي ومنهجي لاستيفاء الفجوات التي واجهها المركز

قريق عمل التقرير

١. د. أيمن فريد مدير المركز
٢. أ. سمر السعدني المدير التنفيذي للمركز
٣. أ. رنا صديق المدير التنفيذي الأسبق للمركز و
المستشار الفني لأعمال المركز
٤. أ. سلافة عبد الغفار نائب المدير التنفيذي
للعلاقات مع الشركات
٥. أ. محمد السيد – مسئول التسويق الإلكتروني

نبذة عن مراكز التوظيف في الجامعات:

تقوم فكرة مركز التوظيف على أساس سد الفجوة بين الحياة الجامعية والدراسة الأكاديمية مع سوق العمل. ويعتبر مركز التوظيف هو ذراع الجامعة في التعليم والتمكين المهني للطلبة والخريجين ويقوم المركز بتلك المهمة عن طريق مجموعة من الخدمات لمساعدة الطلاب في اتخاذ قرارات مدروسة فيما يخص حياتهم المهنية، ويقوم بإعدادهم وتأهيلهم بطريقة علمية لسوق العمل، ويساعدهم في إيجاد الوظائف المناسبة. بالإضافة الي ذلك يقوم المركز بتكوين شراكات مع الشركات والمؤسسات وغيرهم من الجهات الخارجية لتفعيل ومساندة دور المركز. ويصب كل هذا في تطور دور الجامعات إلي شريك أساسي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال انتاج قوى عاملة مؤهلة وعلى أعلى مستوى من المهارة والإحترافية. كما يساهم مركز التوظيف في رفع الترتيب العالمي للجامعة، جذب الطلاب المتميزين، فرص مختلفة من التمويل والدعم، والشراكات المحلية والدولية.

تأسس اول مركز توظيف في مصر في ١٩٩١ وهو مركز توظيف الجامعة الأمريكية وفي عام ٢٠١٣ تم تأسيس أول مركز توظيف في الجامعات الحكومية وكان بكلية الهندسة، جامعة عين شمس وتبعه فرع آخر وهو مركز الجامعة بالمدينة الطلابية تم انشاؤه في ٢٠١٥. ويتمحور دور مراكز التوظيف في الجامعات بشكل عام في الاختصاصات والمسئوليات الآتية ويكون المركز هو الجهة الوحيدة المنوطة بذلك، بهدف دعم أبناء الجامعة في الحصول على أفضل فرص توظيف تتناسب مع قدراتهم و مهاراتهم من خلال:

١. دعم مهارات التوظيف عن طريق:

- تقديم دورات تدريبية على المهارات الاساسية للتوظيف مثل كتابة السيرة الذاتية، طرق البحث عن وظائف والتدريب على المقابلة الشخصية ودورات تدريبية لتنمية المهارات الاساسية مثل التواصل، العمل في فريق، حسن إدارة الوقت، مهارات العرض والقيادة وغيرهم.
- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية خاصة بالمهارات المهنية والفنية الخاصة بمجال الدراسة للطلاب من خلال التعاون مع الشركات المتخصصة بالمجال.
- القيام بجلسات استشارات وظيفية متعلقة باختيار مجال الدراسة او العمل المناسبين والتعامل مع المشكلات الوظيفية التي قد تقابل الطلبة والخريجين وتصميم وتفعيل برامج الإرشاد الوظيفي.

٢. خلق فرص التوظيف والربط مع سوق العمل عن طريق:

- التنسيق ومتابعة فرص التعلم عبر التجربة لتوظيف خريجين الجامعة وتدريب الطلاب بالشركات والصناعة والمجتمع المدني وغيرهم وذلك من خلال النشر والإعلان ومن خلال فعاليات التوظيف والتدريب التي ينظمها المركز
- التواصل مع الشركات والمؤسسات بخصوص التطوير الوظيفي والتدريب والتوظيف وتقديم خدمات لهم مثل الإعلان عن وظائف وتدريب، القيام بمقابلات عمل للطلبة والخريجين من أجل توظيفهم بتلك الشركات والمؤسسات الإشراف الرئيسي والمسئولية المالية والإدارية على انعقاد فاعليات يوم سنوي أو أكثر يختص بالتدريب والتوظيف من ضمنها ملتقى التوظيف السنوي ودعوة الشركات والمؤسسات بمختلف التخصصات للحضور والمشاركة في فاعليات تلك الأيام.
- الإشراف الرئيسي والمسئولية المالية والإدارية على انعقاد فاعليات يوم سنوي أو أكثر يختص بالتدريب والتوظيف من ضمنها ملتقى التوظيف السنوي ودعوة الشركات والمؤسسات بمختلف التخصصات للحضور والمشاركة في فاعليات تلك الأيام.
- تنظيم ندوات تعريفية وتوظيفية لهم، المشاركة في الملتقى التوظيفي، وغيرها من الخدمات بمقابل مادي.

ويأتي ذلك من خلال توفر ٥ عناصر أساسية وهي:

١. رؤية واضحة
٢. لوائح وقوانين ضابطة
٣. ميزانية قوية ومستدامة
٤. هيكل إداري قوي يتميز بالمرونة ومواكبة احتياجات السوق
٥. منصة إدارة خدمات توظيف مربوطة بإدارات ونظم تشغيل الجامعة

تحليل لوضع المركز قبل استلامه من قبل الإدارة الجديدة ٢٠٢٠

تحليل لوضع المركز قبل استلامه من قبل الإدارة الجديدة: ٢٠٢٠

عند تسليم المركز للإدارة الجديدة رسميا في ٢٥ - ١٢ - ٢٠٢٠، قمنا بدراسة حالة المركز دراسة دقيقة من خلال خمس محاور أساسية وهي:

١. البنية الأساسية
 - اللوائح والإجراءات والماليات
 - المكتب
 - القوى العاملة
 - المنصة الالكترونية
٢. أنشطة المركز
 - الشراكات
 - الانتشار والتسويق
 - البيانات والاحصائيات

وكانت حالة المركز عند استلامه على النحو التالي:

أولا البنية الأساسية:

١. اللوائح والإجراءات والماليات:

- لم يكن للمركز رؤية أو خطة عمل ذات أهداف واضحة يعمل بها. و لم يكن للمركز لائحة مالية أو قانونية وكان المركز يستعين بقواعد اتفاقية الـ USAID والتي لم تكن مكتملة أو تابعة للمنظومة القانونية للجامعة.
- لم يكن في حساب المركز إلا ما يقارب الـ ٩٠ ألف جنيها، بينما كانت مرتبات الموظفين الشهرية تصل إلى ٤٠ ألف جنيها شهريا. وبذلك لم يكن المبلغ المتاح كافيا لأكثر من مرتبات شهرين أي حتى شهر فبراير ٢٠٢٠ بحد أقصى
- في الفترة ما بين ٢٠١٣ وحتى يناير ٢٠٢٠، كانت الموارد المالية للمركز معتمدة كلياً على الدخل الخاص بالملتقى التوظيفي والذي كان وقد انعقد في مارس ٢٠١٩ ودخله بالكاد يكفي.
- في نهاية ٢٠١٩، تم فرض ضريبة على المرتبات وقامت إدارة الحسابات بالجامعة من خلال كلية الهندسة والتي يتبعها حساب المركز كحق توقيع بتحصيلها بالكامل على الموظفين ووصل مرتبات بعض الموظفين الي ٢٥٠٠ بدلا من ٣٧٠٠ جنيها وهو ما كان بالأصل راتبا زهيدا
- لم يكن صرف المرتبات والمصاريف يتم بشكل متسق وكانت أحيانا تصرف المرتبات كل شهرين استنادا إلى عدم وجود دخل في حساب المركز

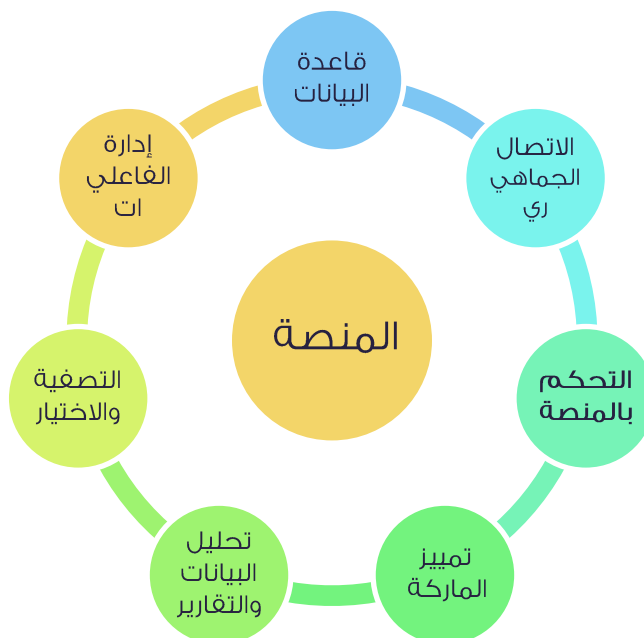
٢. المكتب:

- يدار المركز من خلال فرعين، مركز كامل بكلية الهندسة بمبنى البرامج البينية بالدور الثالث و يخدم طلبة كلية الهندسة فقط و مركز الجامعة الرئيسي في المبنى الفرعوني بالمدينة الجامعية ليخدم باقي الكليات.
- كل مكتب يعمل بشكل منفرد بتعاون محدود في امور معينة مثل الملتقى التوظيفي وتبادل الموارد
- مكتب هندسة يتم مشاركته مع مركز ريادة الاعمال (iHub) وذلك لعدم وجود مكان لهم في الجامعة. فقام مركز التوظيف باستضافتهم لمدة ٣ أعوام حتى الانتهاء من مقر ال (iHub) في المدينة الجامعية

٣. القوى العاملة:

- لم يكن بالمركز سوى ٤ موظفون في المكتبين (مكتب هندسة ومكتب الجامعة) منهم موظف تحت التدريب من أصل ١٠ موظفين بحسب الهيكل المصمم والأهداف من إتفاقية تأسيس مراكز التوظيف تحت إشراف الجامعة الامريكية برعاية المعونة الأمريكية USAID
- عند إستلام الإدارة الجديدة للمركز، تلقينا ٣ إستقالات بسبب التذبذب في المرتبات والأوضاع الغير مستقرة في المركز منذ انتهاء المشروع مع الجامعة الامريكية، استطاع المركز اقناع ٢ منهم بالعدول عن قرارهم.

٤. المنصة الالكترونية CSM :



رسم توضيحي يوضح دور منصة الألكترونية في مراكز التوظيف ودعم المسار المهني

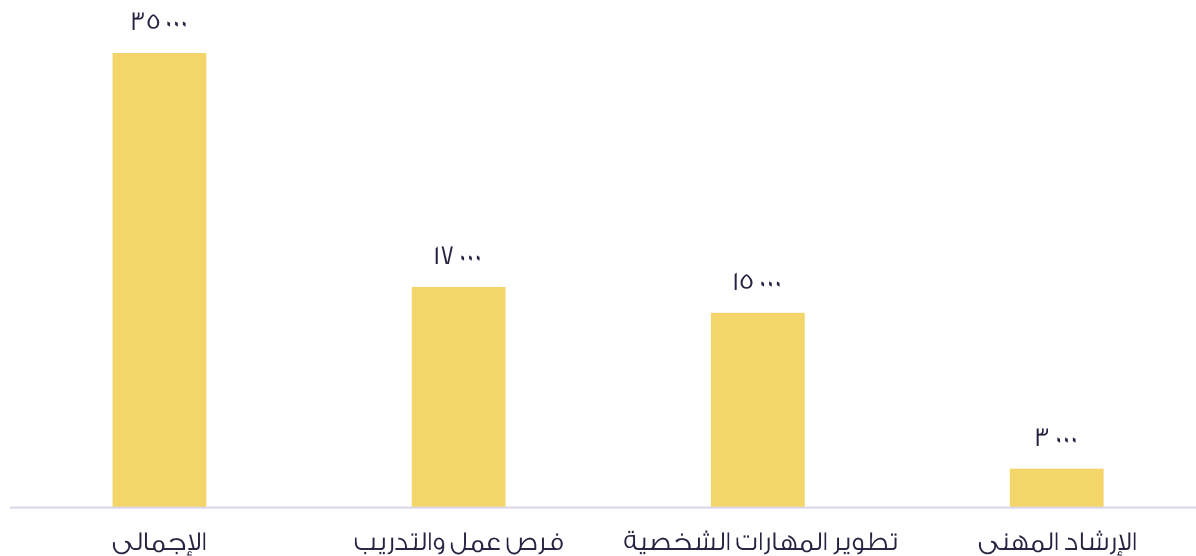
أصبحت الرخصة الخاصة بمنصة Symplicity CSM الخاصة بإدارة خدمات التطوير المهني والتوظيف التي اشترتها جامعة عين شمس بتوصية من الجامعة الأمريكية في ٢٠١٥ على وشك الانتهاء (انتهت يونيو ٢٠٢٠) والتي يعتمد عليها المركز اعتماد كبير في التشغيل. و اتسم استخدام المنصة بأنه محدود بسبب محدودية الرخصة التي اشترتها الجامعة في ٢٠١٥.

ثانيا أنشطة المركز:

٥. ورش العمل والتدريبات والخدمات الفردية:

- بحسب الهيكل المصمم والأهداف من اتفاقية تأسيس مراكز التوظيف تحت إشراف الجامعة الامريكية برعاية المعونة الأمريكية USAID، كان على المركز أن يخدم ٢٠٠٠ طالب في السنة فقط حتى ٢٠١٧
- بعد تسليم المركز للإدارة الجامعة، قام فريق العمل بمحاولات جاهدة لزيادة كفاءة المركز ونتاجيته مما نتج عن مضاعفة عدد الطلاب المستفيدين من خدمات المركز لتصل الي ٧٠٠٠ طالب
- وكانت في تلك الفترة خدمات المركز مقتصرة على توفير فرص عمل والتدريب، تطوير المهارات الشخصية والإرشاد المهني. ويوضح الرسم البياني ادناه أعداد التي استفادت من تلك الخدمات منذ انشاء المركز وحتى ٢٠١٩ قبل استلام المركز

٢٠١٩–٢٠١٣



٦. الملتقى الوظيفي:

- في الفترة ما بين ٢٠١٣ وحتى ٢٠١٩، قام مركز التوظيف بإقامة ٧ ملتقيات توظيف في كلية الهندسة والمدينة الجامعية والحررم الجامعي. استفاد أكثر من ١٥,٠٠٠ طالب وخريج بتلك الملتقيات وحضرها أكثر من ١٢٠ شركة في جميع المجالات
- وكان ملتقى ٢٠١٩ أكبر ملتقى توظيفي بالجامعة حيث حضر به ٥٠ شركة من مختلف المجالات وحضر ٣٥٠٠ طالب وخريج من معظم كليات الجامعة مثل الهندسة، الآداب، التجارة، الألسن، الصيدلة وغيرهم وتم تغطية فعالياته من أكبر وسائل الاعلام في مصر. كما تم الاستعانة بأكثر من ١٥٠ متطوع من طلبة الجامعة.
- من أحد المعوقات التي واجهها المركز في هذا الصدد هو إقامة الكليات وأنشطة طلابية لملتقيات توظيفية بالتوازي بدون تنسيق مع المركز مما يضع الجامعة في شكل غير لائق فنيا و يتسبب في تشتيت التواصل مع الشركات ومع الطلاب أيضا



- في الفترة بين ٢٠١٣

- في الفترة بين ٢٠١٣ الي ٢٠١٧ لم يكن يحق للمركز الاتفاق على شراكات طويلة وذات عائد مادي مع جهات خارجية وذلك بسبب ما كانت تفرضه الاتفاقية مع الـ **USAID** حيث اشترطت أن يكون الـ **USAID** الممول الوحيد للمركز
- في ٢٠١٨ بدأ المركز في التواصل مع الشركات المختلفة واستطاع لأول مرة إقامة حوالي ١٠ مشاريع خاصة بالتوظيف مع شركات عالمية واستطاع إقامة وتوسيع العلاقات مع أكثر من ١٠٠ شركة عالمية



- كان المركز يعتمد بشكل كبير على الدعاية الغير مدفوعة على صفحات التواصل الاجتماعي في الإعلان على خدماته وأنشطته المختلفة، ولم يكن ذلك فعالا بالدرجة الكافية حيث يوجد حوالي ٤,٠٠٠ مشارك على جميع صفحات المركز على المواقع المختلفة.
- لم يكن في المركز مسئولين بالتسويق لوضع وتنفيذ خطة تسويقية محترفة ذات فاعلية عالية ونتائج ملموسة
- لم يكن هناك أي وجود او انتشار فعلي للمركز في الكليات لقلة الموارد وعدم اتصاله علنيا بإدارات الجامعة فلم يكن هناك فرصة لإقامة الأنشطة الدعائية أو التنفيذية بمعظم الكليات.

- كان المركز يقوم ببعض الأنشطة الدعائية في الكليات على نطاق ضيق مثل كلية الهندسة والآداب والحقوق والالسن على نطاق ضيق وذلك لنفس السبب المذكور في النقطة السابقة.
- لم يستطع المركز الحصول على أي بيانات للطلاب للتواصل معهم من خلال الكليات المختلفة ومنهم أوائل الدفعات وكان ذلك عائقا كبيرا في انتشار خدمات المركز خاصة توصيل الوظائف الشاغرة التي كانت تعلن من خلال المركز للخريجين.

خامسا البيانات والاحصائيات:

- كان المركز يجمع مجموعة من البيانات عن سوق العمل والشركات والطلاب وأنشطتهم من خلال منصة Symplicity ومن خلال استبيانات مع الطلاب والشركات. من خلال لوحات معلومات ومنها يتم إعداد تقارير وإحصائيات المركز التي تستخدم فيما بعد في تحديث وإضافة الخدمات والبرامج على حسب احتياجات السوق. من ضمن تلك الاحصائيات:
- بيانات عن أعداد الطلاب المستفيدة من خدمات المركز
- إحصائيات عن أنواع البرامج والخدمات التي يحتاجها الطلاب
- إحصائيات عن أنواع الوظائف المطلوبة والمهارات الأكثر طلبا
- تقييمات على البرامج والخدمات التي يقدمها المركز
- إحصائيات على حضور الفاعليات التي يقدمها المركز مثل الملتقى التوظيفي

بيان بما تم العمل عليه ما بعد
استلام المركز من قبل الإدارة
الجديدة

بيان بما تم العمل عليه ما بعد استلام المركز من قبل الإدارة الجديدة:

وفي تلك الفترة قمت مع فريق عمل المركز برسم تصور مفصل ورؤية واضحة للمركز متفقة مع المعايير العالمية ورؤية مصر ٢٠٣٠ وواقع سوق العمل. وتم عرضها على سيادة الدكتور محمود المتيني رئيس الجامعة وسيادة الدكتور عبد الفتاح سعود نائب رئيس جامعة عين شمس وموافقة سيادتهما عليها في مارس ٢٠٢٠ إضافة ألي تخصيص مبلغ من مصروفات الطلاب لدعم مركز التوظيف سنويا.

رؤية المركز:

أن نكون نموذج رائد محليا وإقليميا كمركز للدعم الوظيفي من خلال تطوير وتنفيذ تجارب للتعليم والتمكين المهني وخدمات توظيفية بشكل مبتكر، حقيقي وشامل ووضعنا بعض الأهداف التي نعمل لتحقيقها حتى ٢٠٣٠ وهي:

أهداف المركز:

- زيادة فرص توظيف طلاب جامعة عين شمس ومعدلات توظيفهم مما سيؤدي إلى رفع الترتيب العالمي للجامعة
- حقن إدارة جامعة عين شمس برؤى سوق العمل مما يساعد على رفع قدرة الكليات لتخطيط واختيار البرامج
- رفع مستوى الوعي الوظيفي للطلاب وتقليص عدد التحويلات من كلية لأخرى مما سيقلل العبء على الدولة
- توسعة سوق العمل من خلال حث المستثمرين وأصحاب الأعمال على الدخول في قطاعات ذات ميزة تنافسية عالية (مثال: قطاع البرمجة)

ولتنفيذ تلك الرؤية، كان علينا العمل على الخمس محاور التي تم ذكرها سابقاً:

أولاً: الإنجازات على مستوى البنية الأساسية ٧. اللوائح والإجراءات والماليات:

- تم الموافقة من قبل سيادة رئيس الجامعة على تغيير اسم المركز من ECDC الي ASU Career Center وضم فرعي المركز تحت إدارة واحدة علي أن يتم ضم مركز التوظيف في كلية التجارة الي إدارة مركز التوظيف (ASU Career Center) بعد الانتهاء من تعاقد الجامعة مع الـ USAID والجامعة الأمريكية في مشروع مركز تجارة UCCD
- تم إعداد فريق من العاملين في الجامعة في المجال القانوني والمالي لتطوير اللائحة المالية والقانونية بالمركز وهم:

١. الأستاذة رانا عماد عبد اللطيف القائم بمهام مدير المركز التنفيذي لتقديم الدعم و المتابعة الفنية مع السادة مسئولو الخطة للتأكد أن اللائحة تتطابق مع ما تم الموافقة عليه من قبل سيادة رئيس الجامعة رئيس الجامعة



٢. السيد الأستاذ احمد السيد محمد الشماغ – مدير مكتب عميد كلية الهندسة

وأمين مجلس الكلية لإعداد اللائحة الإدارية للمركز لما له من خبرات سابقة في إعداد اللوائح الخاصة بالمكتب ECDC و مراجعتها في مكتب الهندسة

٣. السيد الأستاذ حمدي عبد اللطيف الزيني – مدير الإدارة القانونية بكلية

الهندسة والمحامي بالجامعة لمتابعة الشؤون القانونية الخاصة باللوائح

٤. الأستاذة سامية سعيد – مدير الحسابات الخاصة بكلية الهندسة لإعداد اللائحة

المالية للمركز حيث توليت سيادتها الملف المالي و حساب المركز ECDC منذ

تأسيسه مع USAID وهي علي دراية كاملة بجميع أنشطته مما ييسر وضع

اللائحة المالية التي تضمن سير العمل بصورة يسيرة

- تم الموافقة من مجلس الجامعة على اللائحة في يونيو ٢٠٢٠ وفي أغسطس ٢٠٢٠ بدأنا في العمل

على إعداد مسودة اللائحة الداخلية تنفيذية خاصة بالمركز سيتم الانتهاء منها في شهر أبريل ٢٠٢٠

- تم تخصيص مبلغ ١٠ جنيها من مصاريف الطلبة لتضم إلي حساب مركز التوظيف بقرار من سيادة

الأهداف المستقبلية:

تيسير الإجراءات الإدارية الخاصة بالصرف من خلال وضع بنود مسبقا لبعض الخدمات حتي يتسنى للمركز

التعامل الفعال مع التغيرات السريعة في سوق العمل و المتطلبات المفاجئة

على سبيل المثال: تطلب صرف مستحقات أحد العاملين على فيديو قسم الإسكان ٤ شهور كاملة ولم يتم

صرف مستحقاته حتى الآن. يؤثر ذلك في صورة المركز وفي الأطراف المتعاملة معه

رئيس الجامعة

٨. الدراسة الاقتصادية لمنشآت المركز لتقديم للبنك المركزي

- في سبتمبر ٢٠٢٠ تم تواصل سيادة الأستاذ الدكتور محمود المتيني مع محافظ البنك المركزي

لطلب دعم وتمويل مبني مركز الابتكار وريادة الأعمال ومركز التوظيف لجامعة عين شمس بقيمة

١٠ مليون جنية مصري وقام مركز التوظيف بتشكيل فريق عمل من أعضاؤه بالتعاون مع شركة E-

commercial لتقديم دراسة اقتصادية لتشغيل المبني وتحديد عوائد الاستثمار وشملت الدراسة

النقاط التالية:

- موقع المشروع الاستراتيجي

- محتويات المشروع الفراغية ومساحاتها
- دراسة سوقية تكلفة المشروع واقتصاديته
- دراسة سوقية لتشغيل الفراغات داخل المشروع بمفهوم ذو عائد اقتصادي على مدار ٥ سنوات من افتتاحه
- دراسة لخطوات الإنشاء والتمويل ومراحلها
- وقد حققت الدراسة الغرض المرجو وحصلت الجامعة على التمويل وجاري الآن تنفيذ الاتفاقية بين



الاهداف المستقبلية:

سرعة الانتقال إلى المبنى الجديد حتى يتسنى لنا خدمة الطلاب بشكل كامل ومستقر

الجامعة والبنك:

٩. القوي العاملة:

- بعد العرض على سيادة رئيس الجامعة تم الموافقة على تعديل مرتبات الموظفين بعد الخصومات التي أقرت لتعود إلي ما كانت عليه في ٢٠١٩
- ونظرا لتضارب الظروف وعدم وجود ميزانية بالمركز ونظرا لقلة القوي العاملة قام المركز و حتي يوليو ٢٠٢٠ بالعمل بثلاثة موظفين فقط لخدمة الجامعة و هو أمر شديد الصعوبة
- و في هذا السياق يذكر أن قيم المرتبات التي يعمل بها المركز ليست جاذبة للمواهب والخبرات المناسبة والمؤهلة لطبيعة عمل المركز النادرة في السوق المصري وخاصة أنهم لا يحظون بأي من

مميزات التعيين الحكومي، على سبيل المثال (الثبوت، المكافآت، التأمين الصحي، التنقل بين الإدارات وغيرها) على الرغم من تطبيق كل قواعد استقطاعات التعيين الحكومي.

- في يوليو ٢٠٢٠ وصل عدد الموظفين بالمركز إلي ٢ حيث استقال موظفا إضافيا وبعد موافقة سيادة نائب رئيس الجامعة الدكتور عبد الفتاح سعود بدعم المركز ماليا حتى يتم تفعيل قرار المصروفات قمنا بتعيين ٣ موظفين جدد لتسيير أعمال المركز بصورة مؤقتة، وتم زيادتهم إلى ٥ حتى تاريخ تقديم هذا التقرير
- كما قمنا بإعداد مقترح هيكل وظيفي جديد مع هيكل مرتبات بعد دراسة سوقية دقيقة لجذب المواهب المناسبة وبالتالي زيادة كفاءة المركز وهو ما سيتم عرضه بالتفصيل في الجزء الثالث من التقرير.

الاهداف المستقبلية:

مراجعة والموافقة على الهيكل الوظيفي الجديد حتى يتسنى لنا تعيين الطاقم الجديد لخدمة عدد أكبر من الطلاب خلال السنة الجديدة

١٠. المنصة الالكترونية:

حيث إن مراكز التوظيف هو أحد ركائز ربط الجامعة بسوق العمل فكان لابد له من وجود منظومة ذات معايير عالمية تخاطب مفاهيم سوق العمل بالطريقة اللائقة و تسمح بالتعامل معه كما ينبغي ولذلك فإن احد أهم أركان تسيير الأعمال بمراكز التوظيف في الجامعات حول العالم هو وجود منصة الكترونية خاصة بإدارة خدمات التطوير المهني والتوظيف وهي منصات متكاملة وليست مواقع توظيف وقد قدم تصورا تحت الدراسة لمعالي نائب رئيس الجامعة الأستاذ الدكتور عبد الفتاح سعود تشمل كل موقف المنصة الإلكترونية و فيما يلي بيانا مختصرا بالوضع الراهن:

- انتهت رخصة Symplicity CSM في منتصف شهر يونيو السابق ٢٠٢٠
- بعد انتهاء المنحة المقدمة لمنصة Symplicity CSM في منتصف شهر يونيو السابق ٢٠٢٠، تم التوجيه من سيادة رئيس الجامعة بدراسة إمكانية تأسيس منصة محلية من خلال كلية الحاسبات والمعلومات بالتعاون مع المركز و في خلال ٩ أشهر لم تنتهي إلا من ١٠% من تلك المنصة نظرا لصعوبة وتعقيد تلك المنصة فنيا.
- أبدى مركز التوظيف لشركة Symplicity صعوبة اتخاذ قرار تجديد التعاقد قبل العرض على سيادة رئيس الجامعة ودراسة ميزانية العام المالي الجديد نظرا لانشغال ادارة الجامعة بالتجهيز للعام

الدراسي الجديد والتدابير التعامل مع جائحة كورونا و استغل تلك الفرصة علي الجانب الأخر لمحاولة تقليدها محليا كما ذكر سلفا

- قامت شركة **Symplicity** بمد التعاقد دون مطالبة الجامعة بأي قيم إضافية تقديرا منها لقيمة جامعتنا العريقة ولللاقات الطيبة على مدار السنوات السابقة و مازالت المنصة مفتوحة بصورة ودية حتى تاريخه.
- قام المركز بعمل دراسة محلية وعالمية للمنصات التي يمكن لمراكز التوظيف بالجامعات الإستعانة بها علي النحو التالي:

أولا: محليا

أوضحت أنه في جميع مراكز التوظيف في جمهورية مصر العربية لم يقم أي مركز توظيف باستخدام أي منصة غير Symplicity وذلك لما تم ذكره سابقا كما تبين لنا عدم وجود منصات محلية مشابهة

ثانيا: عالميا

في يوليو ٢٠٢٠ تم التواصل مع مركز التوظيف بجامعة ولاية فلوريدا وهو أكبر مركز توظيف بجامعة في العالم وذلك للاستفادة من خبراتهم في تشغيل مركز التوظيف لديهم على أكثر من مستوي لتبادل الخبرات في إدارة المراكز وأوضح المركز أنه قد تعامل مع Handshake وانتقل للتعامل مع Symplicity لكونها منصة أكثر شمولية واحترافية

تحليل للجامعات التي تملك ومراكز توظيف وأي منصة تقوم بالتعامل معها

Tenlegs	Handshake	Symplicity	Grad Leaders
- Emily Carr University - Brandman University - New York University - National Institute of Design - Pacific Northwest College of Art	- Berkeley University - Oklahoma University - Colorado State University - Carnegie Mellon University - Stanford University - Michigan State University - Georgia State University	- Harvard Business School - London Business School - University of Pennsylvania - McGill University - University of Florida - Purdue University	- Benedictine University - Brandies International Business School - Columbia Business School - Georgia State University - HEC Paris - The Ohio State University

- وبدراسة الوضع السوقي لمنصات خدمات دعم التوظيف توصل المركز إلى البيانات التالية للعرض على إدارة الجامعة لاتخاذ ما يلزم:
 - Symplicity و Handshake هم أهم شركتين متخصصتين في مجال منصات إدارة خدمات التطوير المهني والتوظيف ولكن Handshake لا تقدم خدماتها خارج الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة
 - قام المركز بالتواصل مع أكثر من ٥ منصات أخرى لطلب عرض سعر منهم If twenty و Symplicity و Gradleaders و Tenlegs. الجدول ادناه يوضح الشركات التي قدمت لنا عرض سعر:

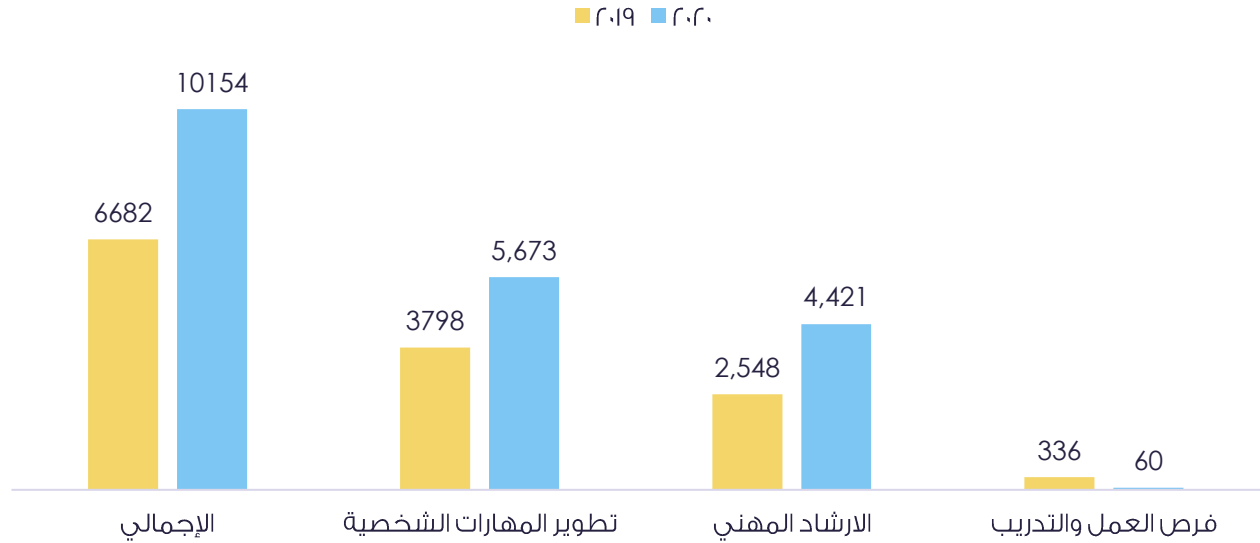
الاهداف المستقبلية:

تخصيص ميزانية لمنصة إدارة خدمات التطوير المهني أيا كانت

عدد الطلاب المستفيدين	السعر	مقدم الخدمة
٢٠٠k	٢٨٤K\$	Symplicity
٢٠K	٢٠K\$	
Unlimited	٣٧K\$	Gradleaders

١١. أنشطة المركز:

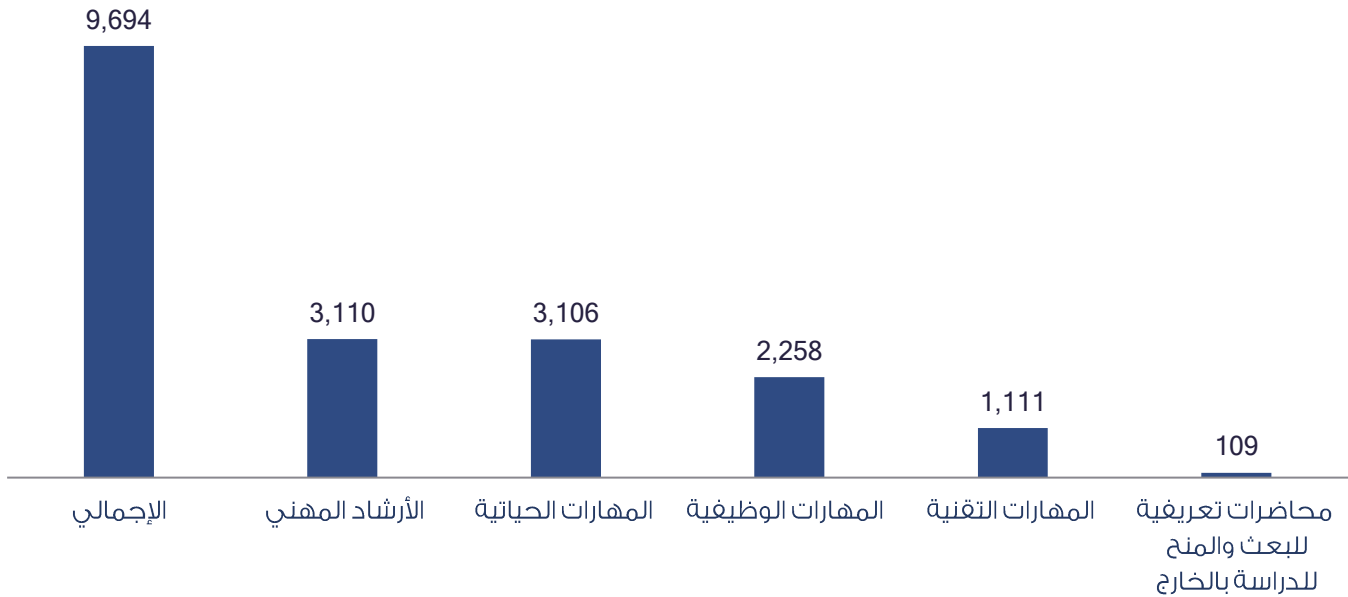
- استفاد أكثر من ١٠,٠٠٠ طالب وخريج من الأنشطة والبرامج المختلفة للمركز في ٢٠٢٠ مقارنة بحوالي ٧,٠٠٠ طالب في ٢٠١٩ وهو ما يعتبر إنجازا كبيرا في خلال فترة الجائحة والمعوقات التي تم ذكرها. ويوضح ذلك أهمية التحول الرقمي للمركز لإتاحة فرص خدمة أعداد أكثر من الطلاب.
- يوضح الرسم البياني الآتي مقارنة بين العاميين ولمقارنة عادلة لم يتم احتساب المستفيدين من الملتقى التوظيفي في ٢٠١٩ لعدم إقامة ملتقى توظيفي في ٢٠٢٠ لظروف الكورونا
- كما أثر على عدد الفرص التي قدمها المركز بسبب عدم إقامة الملتقى التوظيفي في ٢٠٢٠ والظروف التي مرت بها الشركات بسبب كورونا حيث كان انخفاض كبير في تلك الفرص و قد انقسمت أنشطة المركز في ٢٠٢٠ كالتالي:



١٢. ورش العمل والمحاضرات والخدمات الفردية:

- في الفترة من مارس ٢٠٢٠ حتى ديسمبر، قام المركز بتنفيذ أكثر من ٤٥ ورشة عمل ومحاضرة عبر الإنترنت من خلال أكثر من ١٥٠ ساعة تدريبية، وذلك بالتعاون مع الشركات الشريكة والخبراء بهدف تنمية وتطوير كفاءة الطلاب والخريجين من النواحي العلمية والعملية. تنقسم ورش العمل والمحاضرات إلى عدة أنواع كالآتي مع توضيح بعض الأمثلة لتلك المواضيع:

الإرشاد المهني	المهارات الوظيفية	المهارات التقنية	المهارات التقنية	محاضرات تعريفية للبعث المنح للدراسة بالخارج
• الصفات التي يبحث عنها أصحاب العمل • معرفة مجال البترول والتعدين من خلال خريجين جامعة عين شمس • استكشاف وظائف التسويق وتطوير الأعمال • كيف تستخدم شغفك في التخطيط لحياتك المهنية	• كتابة السيرة الذاتية • استراتيجيات مقابلة العمل • كيفية تصميم العلامة الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي	• وحدات الطاقة الآمنة • مقدمة للذكاء الصناعي • الحلول التكنولوجية للمؤسسات	• مهارات التواصل • دراسة قوة الشخصية من خلال التقييم العملي • كيفية التعامل مع الضغط • الطرق السليمة لتغيير التفكير • إدارة المشروعات	• منحة أنسي ساويرس للدراسة بالخارج • اجتياز اختبار IELTS • خطوات الالتحاق بالجامعات في الخارج والتقديم على المنح • تفاصيل عن منحة مركز التميز لطلبة الهندسة



- اما الخدمات العريديه مثل نعض السيرة الذاتية وجلسات الارشاد المهني فعد قام المركز بخدمه حوالي ١٠٠ طالب في هذا الصدد
- كما استطاع المركز توفير أكثر من ٦٠ وظيفة من خلال المنصة الالكترونية

١٣. برنامج الإعداد الوظيفي

- تم تنفيذ برنامج الإعداد الوظيفي في كلية الهندسة وتدرسه للطلاب كجزء من التدريب الصيفي المطلوب للتخرج.
- ويعتبر هذا البرنامج الأول من نوعه في الجامعة وفي مصر حيث يعمل على تعليم وتمكين الطلاب في حياتهم العملية من خلال التنمية البشرية وتطوير مهاراتهم الوظيفية والعملية
- وبدأنا بكلية الهندسة حتى يتسنى لنا تعديله وتطويره بناء على تلك التجربة قبل تعميمه على الكليات الأخرى
- تم إعداد وتنفيذ البرنامج في الفترة بين يونيو إلى أكتوبر ٢٠٢٠ وخدم البرنامج أكثر من ١٠٠ طالب من خلال ٦٠ ساعة تعليمية وتدريبية

١٤. برنامج الإسكان بكلية الهندسة:

قام المركز بعمل فيديو تعريفى للطلاب عن قسم الإسكان الجديد بكلية حيث تم عمل مقابلات مع:

١. د. عاصم الجزار – وزير الإسكان
٢. د. محمد أيمن عاشور – مستشار وزير التعليم العالي للبحث العلمي
٣. د. علاء والي – رئيس لجنة الإسكان بمجلس الشعب
٤. د. ضياء عبد المجيد خليل – الفائم بأعمال عميد كلية الهندسة

٥. د. عمر الحسيني – وكيل كلية الهندسة لشئون المجتمع والبيئة

٦. د. غادة فاروق – رئيس قسم التخطيط العمراني وبرنامج الإسكان

٧. د. أيمن فريد – منسق برنامج الإسكان

وتم نشر الفيديو على الصفحة الرسمية لكلية الهندسة وعلى صفحة مركز التوظيف بالجامعة

صور من فيديو الإسكان



١٥. المؤتمرات

معسكر قطاع التوظيف (الرحلة)

قام مركز التوظيف ببعث ممثل عنه لحضور معسكر قطاع التوظيف والذي تقوم بتنظيمه سنويا شركة الرحلة. المعسكر مدته ٣ أيام وتم بحضور أكثر من ٤٠ شريكا من العاملين في مجال تطوير قطاع التوظيف بمصر بما في ذلك:

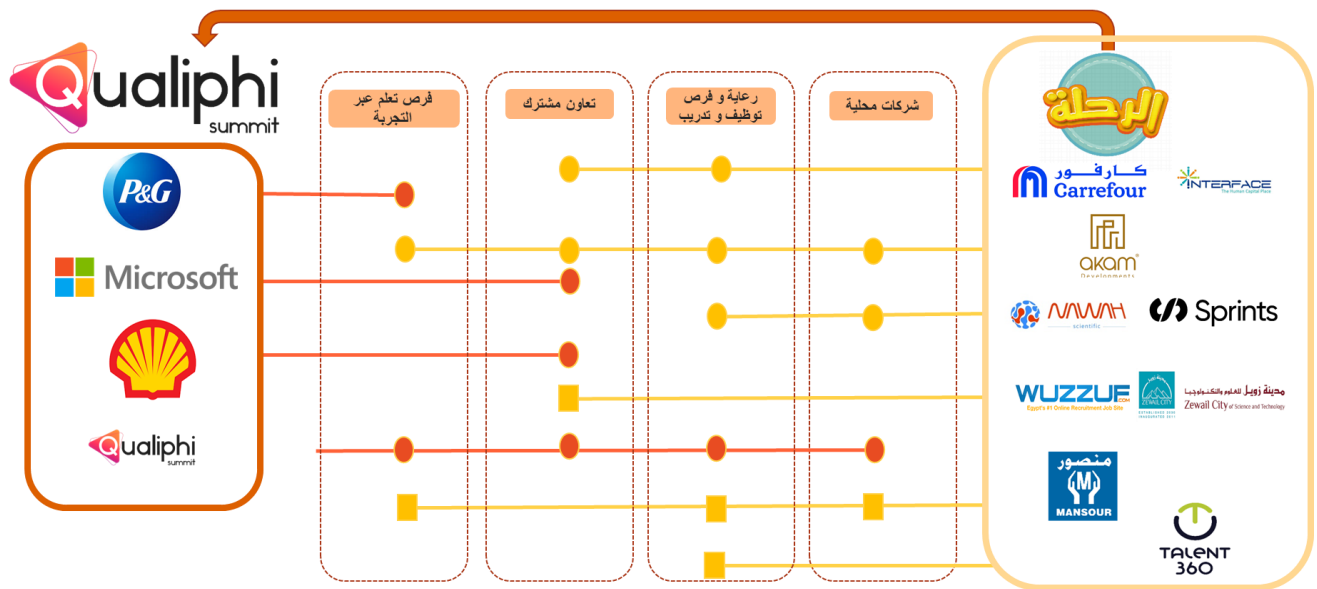
- شركات عالمية (مثال: شركة فودافون)
- مؤسسات دولية (مثال منظمة العمل الدولية ILO، هيئة GIZ)
- شركات محلية (مثال Robusta، Rashideen Mondelez، Sprints)
- شركات توظيف (مثال: وظيف، ٣٦٠ Talent، Interface)

- جامعات (مثال: جامعة زويل)

وذلك لمناقشة سبل التعاون لتحسين فرص العمل للخريجين من خلال

- مجموعات عمل مغلقة
- رسم خريطة الموارد والاحتياجات
- منتدى التعلم والأدوات
- مشاركة الأعلام والتحول والخبرات

وقد أدى ذلك إلى مشاركة المركز لاحقاً في منتدى Qualiphi الوظيفي وعمل مجموعة من الشركات الاستراتيجية مع عدة شركات



منتدى Qualiphi الوظيفي

شارك مركز التوظيف بالجامعة كشريك أكاديمي في منتدى Qualiphi للتوظيف وهو من أهم المنتديات الوظيفية في سنة ٢٠٢٠

شارك في منتدى Qualiphi ٩٤ مؤسسة و استفاد من خدمات المنتدى ٢٣٩٨ طالب من مختلف الجامعات، استطاع مركز التوظيف الحصول على خصم يصل إلى ٨٠% لطلاب الجامعة وهو أعلى نسبة خصم حصل عليها أي شريك واستطاع تأمين ٢٥ تذكرة مجانية للطلاب. استفاد الطلاب من ٢٣١ جلسة تدريبية في أكثر المجالات طلبا في السوق المصري كما وصل المنتدى إلى حوالي ٣ ملايين مشاهدة على مواقع التواصل الاجتماعي.

الخدمات التي استفاد منها طلاب الجامعة خلال المنتدى:

١. ٣ اختبارات شخصية لمساعدتهم على اختيار الوظائف المناسبة لهم بشكل أفضل

RIASEC, Career Values, motivated Skills

٢. مجموعات دعم مهني من مرشدين دعم مهني معتمدين دوليا وذوي خبرة في السوق المصري

٣. جلسات دعم مهني فردية

٤. محاضرات تأهيل وظيفي

٥. محاضرات مهنية متخصصة حسب المجال

كما قام مركز التوظيف بإدارة عدد من الفعاليات في المنتدى لمساعدة الطلاب على اختيار مسارهم المهني بشكل أفضل، على سبيل المثال:

١. العمل في الشركات متعددة الجنسيات مقابل العمل في شركات محلية

٢. المسارات المهنية المتعددة مقابل المسار المهني الواحد

٣. شهادة الماجستير مقابل الشهادات المهنية المتخصصة

٤. العمل في مصر مقابل العمل في الخارج

٥. تحسين اللغة الإنجليزية مقابل تحسين لغة ثانية

٦. الدوام الكامل مقابل العمل الحر

الدعم المطلوب:

الاهداف المستقبلية:

الاستمرار في دعم المركز لحضور الفعاليات الخاصة بالتوظيف داخل وخارج مصر

الملتقى التوظيفي

- وبالتزامن مع تلك العوائق المذكورة سابقا، بدأ المركز الإعداد لإقامة الملتقى التوظيفي الموحد للجامعة بعد أن أصدر سيادة رئيس الجامعة قرارا بتوحيد جميع الملتقيات التي تقيمها الجامعة تحت مظلة المركز وبإدارة مركزية من المركز
- وكان من المتوقع أن يكون الملتقى الأكبر في تاريخ المركز حجما وتجهيزا وقد بدأ المركز بالفعل التحضير الرسمي للملتقى وتم عرض التصور والتصميمات على سيادة رئيس الجامعة وتم اعتمادها
- كما قام المركز بمخاطبة الشركات واستطاع اقناع ٢٠ شركة بالاشتراك في أقل من شهر.
- ولكن لظروف انتشار فيروس كورونا تم إلغاء الملتقى وهو مصدر الدخل الأساسي ويكاد يكون الوحيد حينها للمركز كما ذكرنا سلفا، مما وضع المركز في موقف حرج بداية من شهر مارس ٢٠٢٠
- بعد ذلك حاول المركز أن يقيم ملتقى توظيف افتراضي ولكن لم تنجح بسبب قلة عدد الموظفين وعدم وجود الميزانية لذلك مع وجود أولويات أخرى للمركز.

الأهداف المستقبلية:

الموافقة على الهيكل الوظيفي المقترح ووضع ميزانية للمنصة الإلكترونية



ثالثا: الشراكات



- قام المركز في خلال العام السابق بعقد أكثر من ٥٠ اجتماع مع ٣٥ شركة عالمية ومحلية موضحة أدناه ومنها استطاع المركز إطلاق أنشطة وبرامج وتوفير فرص للطلاب والخريجين.
- نتج عن تلك الاجتماعات باشتراك تلك الشركات في الأنشطة التي قام بها المركز في ٢٠٢٠ والتي تم إيضاحها سابقا في التقرير. كما أسفرت تلك الاجتماعات عن مجموعة من الشراكات المفعلة ومقترح لشراكات جديدة كالآتي:

١٦. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وكل من شركة لوريال،

يونيليفير، كونسنتركس

- تم الاتفاق المبدئي مع الثلاث شركات على شراكة سنوية لرعاية المركز وأنشطته بمبلغ ٢٠,٠٠٠ جنيها في الربع الأول من العام الماضي ولكن بسبب جائحة الكورونا قامت تلك الشركات بتأجيل أي شراكات جديدة لمدة عام.
- يسعى المركز حاليا في إعادة المحادثات مع تلك الشركات لإتمام الشراكة في ٢٠٢١

١٧. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وشركة شلمبرجير

- فقد تم عقد الاتفاق المبرم بين جامعة عين شمس وشركة شلمبرجير في شهر يونيو الماضي وقد نتج عقب الاتفاق تنفيذ بعض من ورش العمل الفنية والتدريبية وعمل الزيارات التقنية والعملية من داخل موقع الشركة بمصر لتنمية مهارات طلاب الجامعة والتعرف على الأقسام بنظام المحاكاة عن بعد تحت إشراف من رؤساء الأقسام بالشركة.

- استفاد من برنامج الشراكة في أقل من ٦ أشهر حوالي ٢٠٠ طالب من كليات الهندسة والعلوم ونعرض ادناه الورش والزيارات تفصيلا:

التاريخ	عدد الحضور من الطلاب	اسم المحاضر ووظيفته	عنوان المحاضرة/الورشة
١٩/٧/٢٠٢٠	٣٢	يمني حمزة / مدير العلاقات الجامعية والتوظيف بالشرق الاوسط وشمال افريقيا	معرفة كيفية الالتحاق بوظائف شلمبرجير
٢٣/٧/٢٠٢٠	٣٧	مني كيوان / مخطط المنتجات والخدمات في مواقع الشركة في اوربا باهي محمد/ مدير تقييم خطوط المنتجات والتوصيل في عمان	معرفة مجال البترول والتعدين من خلال خريجي جامعة عين شمس العاملين بالشركة
٧/٩/٢٠٢٠	٧٠	ممثلين شركه شلمبرجير مصر من داخل موقع عملهم بمصنع ٦ اكتوبر	زيارة افتراضية من داخل مركز الكفاءة والأداء بشركة شلمبرجير مصر – مصنع ٦ اكتوبر
١٧/١١/٢٠٢٠	١٦	تامر الشريف / مهندس مراقبة جودة	مقدمة حول منهجية الروافع الاصطناعية
١٤/١٢/٢٠٢٠	٤٣	حماده فهمي / مدير صيانة خطوط الإنتاج والنقل	مقدمة حول استراتيجية وجودة إدارة منهجية التعامل مع الزائدات الصناعية

١٨. البرنامج المشترك بين جامعة عين شمس وشركة الفطيم (كارفور):

- وتم الاتفاق المبدئي على أن تقوم الشركة بدعم المركز كشريك خدمة مسؤولية مجتمعية لمدة سنة من أجل الخدمات الآتية:
 - الاشتراك في الملتقى التوظيفي
 - توفير زيارات عملية للشركة و محاكاة
 - اطلاق يوم اختبارات وظيفية لتعيين موظفين في الشركة
 - تقديم محاضرات مهنية لطلبة الجامعة
- حاليا يقوم المركز بالتعاون مع الشركة بصياغة مذكرة التفاهم لعرضها على سيادة رئيس الجامعة للموافقة وتحديد موعد لحفل توقيع الاتفاقية رسميا مع الشركة.

١٩. عرض شركة سيمبليستي لإنشاء مركز التميز الإقليمي في مصر وتقديم الخدمات الحصرية للمنصة الالكترونية لخدمة ٢٠,٠٠٠ طالب:

- في ٢٢-٩-٢٠٢٠ تم تواصل شركة Symplicity مع سيادة رئيس الجامعة في مقابلة عقدت عبر go meeting لطرح فكرة إنشاء مركز تميز في مجال التطوير الوظيفي والتحول الرقمي ليكون مقرا للشركة بجمهورية مصر العربية بشراكة استراتيجية مع جامعة عين شمس وجاء ذلك في إطار عزم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعمل تعاقد مع الشركة كخبير استراتيجي دولي في مجال التعليم العالي لعمل blue print لرؤية الوزارة ٢٠٣٠ و البدء في مشروعات ذات أولوية ضمن تلك الرؤية على أن تكون جامعة عين شمس هي أحد ال pilot projects لتلك الرؤية
- ولما رأت الشركة من قيمة محلية واقليمية لجامعة عين شمس بمختلف تخصصاتها وأساتذتها فقد بدأت في تقديم عرض الشراكة المشتركة بين الجهتين للعمل سويا في ذلك المشروع القومي من خلال مركز التميز اضافة الى تقديم الخدمات الخاصة بالتوظيف للجامعة بصورة تخدم ٢٠,٠٠٠ طالب من خلال Symplicity Enterprise وغيره من منصات دعم تجربة الطالب بالجامعة وذلك مقابل نسبة مالية في الشراكة بين الجهتين
- وعلى هذا الأساس قامت الإدارة العليا للجامعة بدراسة التقرير المفصل للوصول لأفضل الحلول المناسبة تجاه هذا الأمر تحت القيادة الرشيدة للأستاذ الدكتور عبد الفتاح سعود وبخيرة من الأساتذة الموقرين من كلية التجارة على رأسهم الأستاذة الدكتورة هيام وهبة وكيل كلية التجارة للدراسات العليا والبحوث والأستاذ الدكتور محمد شاهين أحد كبار اساتذة دراسة الجدوى الاقتصادية لتحقيق أعلى فائدة مرجوه للجامعة وللوقوف على الاختيار الأمثل حيال ذلك

وانتهي التقرير وقرار إدارة الجامعة إلى التالي:

١. لا تقوم جامعة عين شمس بالاستثمار في العرض المقدم من Symplicity في الوقت الراهن
٢. تقوم الشركة مقدمة العرض توفير نظام سيمبليستي لجامعة عين شمس لمدة عام بدون مقابل free trial وإتاحة جميع الخدمات عليه وعدم قصرها علي خدمات دون الأخرى بعد هذا العام تقوم جامعة عين شمس بتقييم كفاءة و فاعلية استخدام النظام المقترح و دراسة العائد و التكلفة بناءؤه علي بيانات فعلية تستطيع من خلالها الوصول إلى قرار أكثر رشدا نحو الإستمرار في التطبيق و اتخاذ الإجراءات نحو تفعيل الشراكة الرسمية و دفع التكاليف الإستثمارية التي سوف ينظر فيها حينئذ

- ومن هذا المنطلق وطبقا لتعليمات الإدارة العليا للجامعة قام المركز بتوجيه الخطاب إلى الشركة وأفادت الشركة من خلال مخاطبة رسمية للجامعة بأنها ستقوم بمراجعة طلب الجامعة وتقديم رد عليه.

٢٠. بيان بالشركات التي مازالت في البداية

- يوضح الجدول التالي الموقف الحالي في المحادثات مع باقي الشركات التي تم التواصل معها:

الجهة – الشركة	الوضع الحالي
IT Worx Education شركة	• قامت الشركة بعرض الوظائف الشاغرة من خلال career portal • تم عمل العرض بالفعل و تمت مناقشته مع المستشار الخاص بالمركز لعمل التعديلات المطلوبة
NOKIA شركة	• تم تحديد موعد شهري لوضع خطة عمل مشتركة
CIB بنك	• تم الإتفاق على مبادرة "طورني ١" و " طورني ٢" على أن يتم الإستكمال يومي ١٠ و ١٥ ديسمبر • جاري العمل علي تقديم عرض يشمل سبل التعاون بين الطرفين علي أن يتم التواصل لمناقشته المقترحات مع بداية الشهر القادم
شركة فودافون	• يتم عقد إجتماع مع فريق المركز لتحديد أوجه الدعم الممكنة و سبل تنفيذها • دعم الطلاب للتقديم لفرص العمل التقنية المتاحة في إطار مبادرة "عارفينك... و عايزينك معنا"
L'Oreal شركة	• تقوم الشركة بعمل مسابقة للطلاب و جوائزها المشاركة في تدريب بإحدى فروع الشركة بالخارج. المسابقة متاحة لمختلف الكليات و التخصصات • المسابقة مخصصة لإبتكار حلول ثورية لتجربة التسويق لمستحضرات التجميل
Schneider شركة	• تقوم بعمل مسابقة Go Green للطلاب • المسابقة عن التحول الرقمي في مجال الطاقة و الجائزة تكون سفر لإحدى مقرات الشركة بأوروبا، آسيا أو أمريكا الشمالية • تم تحديد إجتماع لشهر فبراير لوضع خطة كاملة للمبادرة
Schlumberger شركة	• تم عقد ملتقى تقني مع الشركة، تم فيها تقديم: • موضوعات ذات صلة بالتخصصات لطلبة كلية علوم
شركة الفطيم (كارفور)	• الإتفاق على وضع بروتوكول ثانوي تم عرضه على المستشار الخاص بالمركز و بإنتظار الموافقة النهائية

شركة راية	- تم إكمال العرض و تم عرضه و الموافقة عليه من قبل المستشار الخاص - تم التواصل مع الشركة لتحديد ميعاد للاجتماع و مناقشة العرض
شركة توبوتا	- تم إجراء محادثات مبدئية بشأن المشاركة في ملتقي التوظيف المخطط، مع الإعلان عن رصد ميزانية قدرها ١٥٠٠٠-٢٠٠٠٠ جنيه - تم الإتفاق علي طرح الشركة للوظائف المتاحة من خلال career portal
Henkel شركة	بعد العرض في إنتظار المادة العلمية الخاصة بموضوع التنوع للمراجعة و الموافقة عليها
Hive مركز	- تم الإتفاق مع فريق عمل المركز على التعاون المطلوب و تم تحديد تاريخ لاجتماع مشترك للمناقشة - تم الإتفاق على تقديم جولة من برنامج السيكلوجية الإيجابية و جاري تحديد الميعاد.
شركة اورانج	قدمت ٧ فرص للتدريب الشتوي للطلاب في مجالات مختلفة

الاهداف المستقبلية:

الموافقة على الهيكل التنظيمي للتوسع في عمل شراكات مع الشركات والمؤسسات المختلفة

رابعاً: الاتصالات والتسويق

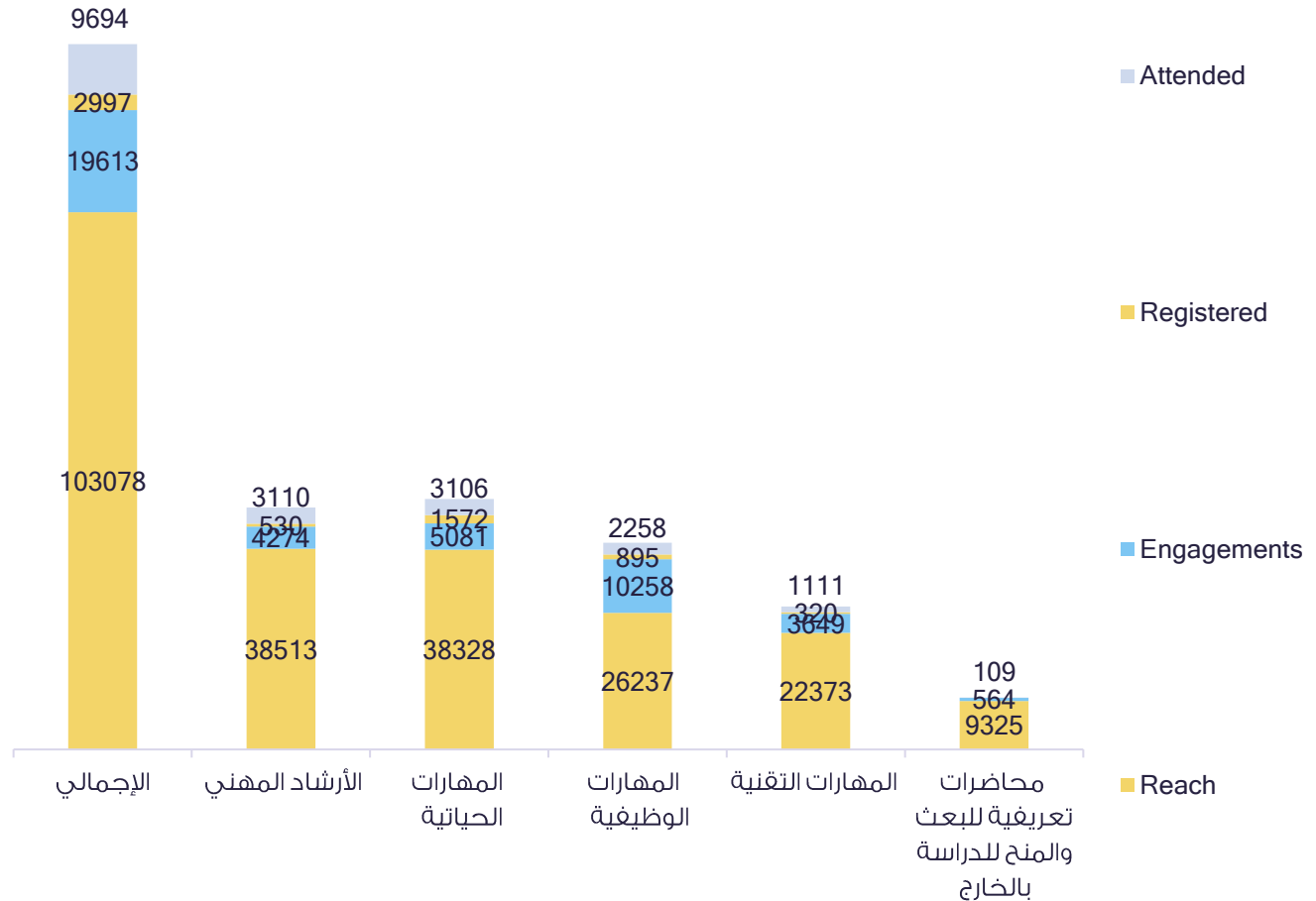
١. الدعاية داخل الجامعة

بدأ وضع منظوما للتواصل مع الكليات المختلفة من خلال **مخاطبة سيادة نائب رئيس الجامعة لشؤون التعليم و الطلاب لعمداء الكليات للتعريف بمركز التوظيف و قبل بداية جائحة كورونا تم انعقاد اجتماع بمكتب نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا و البحوث و السادة عمداء الكلية لدراسة عقد ملتقي توظيف الجامعة علي هامش مؤتمر الجامعة و من هذا المنطلق بدأت بعد أنشطة التعاون المشترك مع كل من الكليات الآتية في البرامج المذكورة سلفاً و هي**

- كلية الألسن
- كلية العلوم
- كلية الهندسة
- كلية الحاسبات والمعلومات
- كلية الزراعة
- كلية التربية

٢. التسويق الإلكتروني

استطاع المركز تقديم جميع أنشطته عن طريق الترويج واستخدام الإعلانات المدفوعة رغم محدودية الميزانية المتاحة على وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة الخاصة بالمركز والتي أدت إلى الوصول لأكثر من ١٠ ألف طالب وطالبة على النحو التالي:



الأهداف المستقبلية:

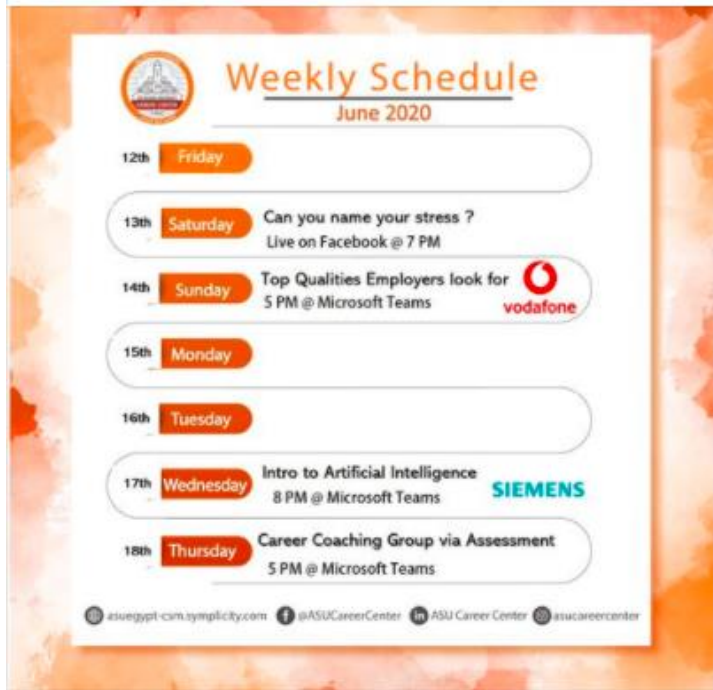
كما يتبين علي أنه رغم قلة موارد المركز في الدعاية الإعلامية و علي الرغم أن الوصول إلي عدد كبير من الطلاب إلا أن نسبة المشاركة إذا ما قورنت بنسبة وصول المعلومات للطلاب تعد ضعيفة لذلك يرغب المركز في:

١. وضع ميزانية للتسويق الإلكتروني حتي يكون نظام التسويق واضح و ممنهج
٢. دعم منصة إدارة الخدمات المهنية و ربطها ببيانات الطلاب و تسهيل التواصل معهم عبر MASS MAILING
٣. وجود جواب موجه لجميع الكليات للتعاون ومشاركة المعلومات مع مركز التوظيف

٣. نماذج من أنشطة المركز المختلفة

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · June 11, 2020 · 🌐

Checkout our calendar for the next week 😊👓
#ASUCareerCenter



Weekly Schedule
June 2020

- 12th Friday
- 13th Saturday: Can you name your stress? Live on Facebook @ 7 PM
- 14th Sunday: Top Qualities Employers look for 5 PM @ Microsoft Teams **vodafone**
- 15th Monday
- 16th Tuesday
- 17th Wednesday: Intro to Artificial Intelligence 8 PM @ Microsoft Teams **SIEMENS**
- 18th Thursday: Career Coaching Group via Assessment 5 PM @ Microsoft Teams

asuegypt-csm.symplicity.com @ASUCareerCenter ASU Career Center asucareercenter

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · November 5, 2020 · 🌐

Register Now to attend L'Oreal's next Career Talk !!

This talk will cover the following:

- Functions within sales/commercial?
- Is sales available across industries?
- What major is needed to work in sales?
- Can a girl work in sales?
- Can a General Manager be from sales team?
- What skills are needed to excel in sales?

Don't miss the chance!

Registration Link:
<https://asuegypt-csm.symplicity.com/students/index.php...> ✓



Career Talks
Chat with A- Professional Sales & Commercial

Wednesday 11th, at 3:00 PM
on Microsoft Teams

Mohamed Ali
Commercial Director — Consumer Products Division

L'ORÉAL EGYPT

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · November 4, 2020 · 🌐

Register Now to attend Nokia's upcoming Career Talk!!
"A-Technology for the next decade"

Brief about the topic:

A lot of terminologies are surrounding us nowadays, Digital Transformation, 5G, Cloud, AI/ML, Industry 4.0..
What's it about?
A simple evolution? or a revolution that would reshape our lives within the next decade?

Register Now !!
<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSc3RLyTE.../viewform>



NOKIA

Career talks
A 'Technology' for the next decade
8 November 2020 at 17:00 EET

Simon Amin
Chief Technology Officer for Africa Region

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · July 16, 2020 · 🌐

Few hours left 🔥👤

This session will give you overview about how to plan for your career and we will go through each step of the career development cycle. 📈

Register now !!
[ht](#) ✓... See More



Online Workshops
How to use your passion in planning your career

Friday, 17th, at 8 PM
on Microsoft Teams

Maryam Elgaby
Career Futurist/Certified Career Development Consultant

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu Eng · July 19, 2020 ·

1 hour left !!
Prepare your questions and join via :
https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_YTU3NGY0ZGQtMmQzNC00MjYtLWE1NGUtMjU1YzZmEwMmVl%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2281822958-2927-491f-85a7-edeb12c2df30%22%2c%22Oid%22%3a%221be5ea47-3985-4b2b-a1fa-c4841ae7d812%22%7d
... See More

Career Talks
Dare to Discover with Schlumberger Careers
Sunday, 19th at 7PM on
Microsoft Teams
Yomna Hamza
Northern Middle East Recruiting and University Relations Manager
Schlumberger

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · June 14, 2020 ·

Join now !!
https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_NDZkMTMwZDAyRjZC00MTMxLWFiOWUtZjhINGM4NDY5Y2U1%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22ad2a8324-bef7-46a8-adb4-fe51b6613b24%22%2c%22Oid%22%3a%22ea2d3948-0b6a-474d-9803-d5205560a02d%22%7d
#OnlineWorkshops
#TopQualitiesAndAttributes... See More

Online Workshops
Top qualities and attributes employers look for
Sunday 14th, at 5:00 PM on
Microsoft Teams
Register on Career Portal
Doaa Ali
HR Recruitment Supervisor
vodafone

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · December 10, 2020 ·

Register now for the upcoming session delivered by Schlumberger.
"Lean Strategy and Quality"
Date: Monday 14/ 12 @ 10:30 AM
Registration link:
<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSc3RLyTE.../viewform> McAfee SECURE

Schlumberger
Lean Strategy and Quality
Hamada Fahmy
14th December 2020
10:30 AM
Virtual Session

ASU Career Center
Education
Learn More

3,927 People Reached
130 Engagements
Boost Again

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu Eng · October 28, 2020 ·

To be more ready for Summit, this is the 4-day agenda
Register at Qualiphi Summit
<https://fb.me/e/3JFbc2YoW> ... See More
See original · Rate this translation

Qualiphi summit
GENERAL AGENDA

40,501 People Reached
3,685 Engagements
Boost Again

ASU Career Center
Published by Kirollus Nagah · September 12, 2020 ·

REMINDER: A TALK ON BUSINESS NETWORKING
For information in Arabic, see below — الترجمة العربية أدناه
Don't forget today's talk (at 8 pm) by the Career Coach Kareem AbdelRahim. ... See More

See Translation



ASU Career Talks
Networking
Saturday
12 September
@ 8 PM

By
Kareem Abdel Rahim
Partnerships Specialist
and Career Coach

Via **f LIVE** Hosted By 

ASU Career Center

Career Readiness

Online Summer training



i-Credit programs:
1.Environmental Architecture and Urbanism
2.Landscape Architecture
Architecture/landscape skills
Track 1: LEED Green Associate Exam Prep
For Pre-senior 1, Pre-senior 2

The LEED Green Associate credential is for professionals who want to have a foundation credential signifying core competency in green building principles. This credential develops basic knowledge of green design, construction, and operations. LEED Green Associate is the first requirement to gain building that you will find. It is high level and comprehensive. This course will walk you through fundamentals of the LEED rating system, including each prerequisite and credit. You will also learn how to be prepared for LEED Green Associate exam.

Facilitator : Amira Ayoub Hassan
Architect - Sustainability Consultant
USGBC LEED & WELL Faculty
Living Future Accredited

Register before 27-6-2020

Skills week is supported by 

Starts July 15th 2020
Register on Career Portal

 asuegypt-cm.simplicity.com  @ASUCareerCenter  ASU Career Center  asu.careercenter

ASU Career Center ▶ ICHEP Career Readiness Program (Architecture ONLY)
June 24, 2020 ·

For i-CHEP ENVR-LAAR programs 🇪🇬

Don't miss the chance to join our unique ASU Career Center "Career Readiness Program" online summer program 2020 for students ... See More

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · May 18, 2020 ·

فكرت قبل كده تاخد Master Degree من افضل الجامعات في USA ؟
بتدور علي Scholarship مموله في جامعات زي Harvard University و MIT ؟
لو انت طالب او خريج هندسه
او طالب او خريج من اي تخصص تاني ومهتم ب MBA
دلو... See More

See Translation



DRASCOM CONSTRUCTION

DREAMING OF STUDYING AT A TOP U.S. UNIVERSITY?
Come and Attend
AMIDEAST | اميد شرق
Online Session
ONSISAWIRIS SCHOLARSHIP PROGRAM
Wednesday, May 20, 2020
3:00 PM - 4:00 PM
Via **Microsoft Teams**

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu Eng · November 18, 2020 ·

Hassan Allam Holding is excited to announce that, after our remarkable developmental growth over the last years, we are launching Hassan Allam Graduate Program!

This program is an on the job training program where the talents who will apply on this program will go through different and unique learning experience either behavioral and technical developmental learning approaches, in addition to rotations in different departments across Hassan Allam to gain the required skills... See More

Graduate Program

This program is an on the job training program in which you will gain different and unique learning experiences either behavioral or technical through rotations in different departments across Hassan Allam Holding. This program is for those who have 0-1 years of experience. You can apply either in the Engineering Program or Non-Engineering Program

Deadline: 30 November 2020

HASSAN ALLAM ACADEMY



 WWW.ASU.EDU.EG/

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · July 11, 2020 ·

1 hr Left for our Career Inspired Story with Eng.Mennen Elkalyoubi

Career Inspired

Journey across different careers

Saturday 11th, at 8:00 PM

LIVE on facebook



Mennen Elkalyoubi
Career Coach & VP Business Development & Strategy at SIEMENS

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu Eng · October 29, 2020 ·

Our Debate Activity during The Amazing Qualiphi Summit moderated by our hero Mrs. Samar Saadany

Qualiphi

DEBATE ACTIVITY IS POWERED BY




SAMAR SAADANY
MODERATOR

Career Inspired

Ain Shams Alumni in O&G industry

Thursday, 23th at 7PM on

Microsoft Teams



Mona Kewan
Europe product planner for well services



ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · December 3, 2020 ·

Tomorrow, 10-12-2020 @12:00 PM VIA ZOOM

Don't Miss to attend the upcoming session Delivered by CIB.

Topics to be covered:

- The purpose of writing a professional resume.
- Resume Tips.
- Professional resume sample.

Session link :
<https://us02web.zoom.us/j/81387488871>



TAWARNY ONE
Resumes Writing Techniques
Nader Basha
10 December 2020
12:00 PM TILL 1:00 PM

14,318 People Reached 867 Engagements **Boost Again**

ASU Career Center
Published by Ecdc Asu · June 2, 2020 ·

Few Hours left for Schneider Workshop!

Don't miss this workshop as it will cover many important topics
And will be delivered by One of Schneider electric Icons

Mr Ziad Youssef
Vice President in Middle East & Africa

R... See More

Online Workshops

Secure Power Unit

Wednesday 3rd, at 3 PM on

Microsoft Teams

Register on Career Portal



Mr.Ziad Youssef
Vice President – Middle east & Africa



1,547 People Reached 63 Engagements **Boost Post**

خامساً: البيانات والإحصائيات

تعتبر البيانات جزء لا يتجزأ من قدرة المركز على خدمة الطلاب بشكل فعال. ويحتاج المركز في هذا الصدد إلى عدة أنواع من البيانات بالإضافة إلى جميع البيانات والاحصائيات التي كان يجمعها المركز في السابق، استطعنا جمع المزيد من البيانات الأخرى المهمة مثل:

- بيانات عالمية عن وضع التوظيف في العالم من منظمة العمل الدولية وعن التوظيف في مصر من خلال حضور المؤتمرات المختلفة منها قمة التوظيف برعاية شركة WUZZUF
- بيانات عن ممارسات مراكز التوظيف في مصر والشرق الأوسط وعن آخر احتياجات سوق العمل والتي جمعناها من خلال مؤتمرات أقامتها كلا من الجامعة الأمريكية في مصر والجامعة الألمانية
- بيانات عن ممارسات مراكز التوظيف في العالم من خلال التواصل مع جامعة ولاية فلوريدا وجامعة ولاية كولورادو وجامعة نيويورك أبو ظبي. بالإضافة الي تقارير منظمة NACE وهي اتحاد عالمي لمراكز التوظيف بالجامعات وللشركات التي تعمل نع مراكز التوظيف
- بيانات عن الوظائف الأكثر طلبا في السوق المصري حسب كل قطاع من خلال الوظائف التي تنشرها الشركات على المنصة الالكترونية للمركز، مختلف مؤسسات وشركات التوظيف ومن خلال حضور فريق العمل مؤتمرات التوظيف والتواصل مع الشركات
- بيانات عن متوسط المرتبات في السوق من خلال تقارير المرتبات من عدة شركات مثل WUZZUF و Job Master
- بيانات الطلبة الأوائل في الجامعة في التخصصات المختلفة من خلال الكليات بعد موافقة سيادة نائب رئيس الجامعة لطلبنا بمشاركة تلك البيانات
- وساعدت تلك البيانات المركز في. الاتي:
 - تحديد البرامج والخدمات الجديدة التي على المركز تصميمها لرفع كفاءة الطلاب في سوق العمل
 - تصميم مقترح الهيكل الإداري الجديد للمركز
 - الوصول وعرض فرص توظيف على شريحة جديدة من الخريجين لم يكن المركز على اتصال بهم من قبل
 - القدرة على الوصول وخدمة عدد أكبر من الطلاب بالمقارنة مع الأعوام السابقة
 - تحديد مقترح هيكل المرتبات الجديد للمركز

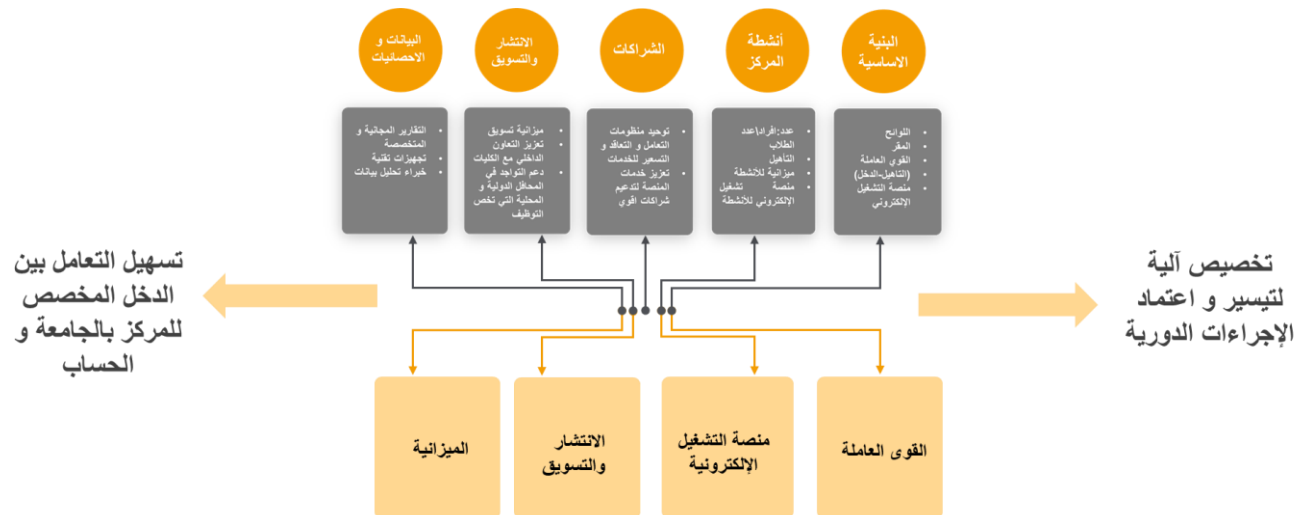
الأهداف المستقبلية

- تعيين محلي بيانات
- السماح بشراء تقارير عالمية ومحلية عن التوظيف
- وجود منصة إدارة خدمات الدعم المهني

الرؤية المستقبلية لسد الفجوة و خطط العمل بسنة ٢٠٢١

مقدمة

بناءً على ما سبق عرضه فحتي يتمكن المركز من عرض تصورا للرؤية المستقبلية تطلب ذلك



بالإضافة إلى تحديد الفجوات الأساسية التي واجهها المركز و عرض رؤية و اقتراحات المركز لسد تلك الفجوات تمهيدا لعرضها علي الإدارة العليا للجامعة لإتخاذ ما تراه مناسباً نحو ذلك ولعل أهم تلك الفجوات

المحور	الفجوة
اولا البنية الأساسية	
اللوائح والإجراءات والماليات	عدم وجود لائحة داخلية تنظيمية عدم وجود ميزانية لخدمة - المرتبات للقوى العاملة - أنشطة المركز - دعم الشراكات - التسويق والإتصال - العلاقات الداخلية - البيانات والإحصائيات
المكتب	عدم وجود مقر مناسب للممارسة العمل و التعامل من خلال مقرات مؤقتة
القوى العاملة	العمل بجهود الأفراد الذاتية لعدم وجود هيكل وظيفي معتمد بلائحة اجور معتمدة لجذب الكفاءات
المنصة الإلكترونية	الحاجة إلي ميزانية لمنصة إدارة خدمات التطوير المهني طبقا للمعايير العالمية و بقيمة سوقية مناسبة لخدمة أبناء الجامعة
ثانيا أنشطة المركز	

ورش العمل و التدريب الخدمات الفردية	قلة عدد العاملين للخدمات الفردية
برنامج الإعداد الوظيفي	قلة عدد العاملين المؤهلين مهنيا NCD and ICF Certified
الملتقى التوظيفي	عدم ثبات المنصة الإلكترونية لعمل ملتقى توظيفي
المؤتمرات	عدم ميزانية ثابتة لرفع كفاءة العاملين من خلال المؤتمرات ووجود مركز التوظيف كمشارك أساسي في جميع الفعاليات الهامة التي تخص التوظيف في السوق المصري
ثالثا الشراكات	
البرامج المشتركة	تعزيز مركز التوظيف كشريك أساسي ممثل للجامعة توفير منصة إلكترونية متقدمة لتيسير عمل المركز مع الشركات
رابعا التسويق والاتصالات	
التسويق والاتصالات	- عدم إتاحة صرف مبلغ مالي مسبق للاعلانات المدفوعة إلكترونيا من أجل هذه الأغراض . - تأخير ملحوظ مستمر ليتسنى لنا صرف المبالغ التي تم دفعها بالفعل على مسئولية موظفي المركز من أجل هذا الغرض
العلاقات الداخلية	تعزيز مركز التوظيف داخليا مع الكليات المختلفة
خامسا البيانات و الإحصاء	
البيانات والإحصائيات	- التقارير التي على مركز التوظيف إنتاجها بناء على البيانات الغير متوفرة للمركز الان والمذكورة في النقاط اللاحقة: - معدل التوظيف لطلبة الجامعة عند التخرج - البرامج الجديدة التي على المركز اضافاتها بناء على التخصصات الأربع الأساسية بالجامعة - تغذية الكليات باحتياجات السوق بناءا الوظائف الأكثر طلبا من الشركات (مثال: تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي) - بيانات عن وضع التوظيف في مصر (مثل: الجهاز المركزي للمحاسبات) - بيانات عن توزيع الطلبة على التخصصات المختلفة في الكليات المختلفة بما فيها الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة (من الجامعة نفسها)

الحلول التي تم العمل عليها أولا البنية الأساسية:

٢١. اللوائح والإجراءات والماليات:

عقب تفعيل اللائحة المالية والإدارية في منتصف ٢٠٢٠ جاري العمل على إعداد و اللائحة التنظيمية الداخلية لسير الأعمال على أن ترتبط بإنشاء ميزانية سنوية وهيكل إداري للتشغيل بالتوازي يقوم المركز بالعمل على وضع تصور لخطة استراتيجية وتنفيذية لرؤية المركز ٢٠٣٠ على أن تغطي مستقبلا جميع المناحي المنشودة لمركز التوظيف الذي يليق بجامعة عين شمس

٢٢. المكتب:

جاري متابعة سير العمل بالمبنى الخاص بمركز الإبداع و ريادة الأعمال و التوظيف و تجهيزه حتي يتناسب مع متطلبات سوق العمل و طبقا للمعايير الدولية

٢٣. القوى العاملة:

على مستوى الاستراتيجية التنفيذية

لوضع استراتيجية تليق بعراقة جامعة عين شمس، تم استكشاف وتحليل أفضل الجامعات في العالم في مجال مراكز التوظيف:

١. الجامعة الأمريكية (بوصفها الأقدم في السوق المصري)

٢. جامعة ولاية فلوريدا

٣. جامعة ولاية كارولينا الشمالية

٤. جامعة ولاية كولورادو

٥. جامعة جونز هوبكنز

ونم استخلاص الوظائف الأساسية التي على مركز التوظيف بالجامعة وعليه تم اقتراح وظائف أساسية:

١. التعلم عبر التجربة

٢. التعليم المهني والإرشاد

٣. الشراكات

كما يوجد وظائف داعمة تتمثل في الآتي:

١. التسويق والاتصالات

٢. البيانات والإحصائيات

٣. مراكز الحرم الجامعي

٤. الوظائف الدائمة

وذلك لتحقيق الأتي في السنة الأولى:

١. خدمة ٢٠ ألف طالب في السنة

٢. عقد ٢٠ شراكة استراتيجية

٣. تنفيذ ملتقيي (٢) توظيف على الأقل

٤. وضع نظام لجمع وإدارة البيانات

٥. التواجد الفعلي في اثنان من الأهرام الجامعية على الأقل

٦. بداية دمج خريجي المركز للاستفادة منهم



Career
Development
Center



The
Career Center



Colorado State University



THE AMERICAN
UNIVERSITY IN CAIRO
CAREERCENTER



JOHNS HOPKINS
UNIVERSITY

على مستوى الهيكل الإداري و التنظيم و المرتبات

توصلنا أيضا وفق تقرير من خلال تقرير الهيئة الأمريكية للجامعات والمُوظفين إلى أن العدد المثالي للموظفين مقابل الطلبة هو ١:١٥٨٠ تقريبا، مما يعني أن لكل ١٥٨٠ طالب، يوجد موظف لخدمته بالجامعة. إي أنه إذا كان لدينا ٢٠,٠٠٠ طالب في الجامعة فنحن نحتاج إلى ٢٦ موظف لخدمتهم تقريبا. ولوضع هيكل تنظيمي ملائم واستقطاب كفاءات عالية لخدمة رؤية المركز الاستراتيجية/ تم التواصل مع ٣ شركات من قطاعات مختلفة لمعرفة وقياس المستويات الوظيفية المختلفة ومرتباتها المتوسطة في السوق المصري.

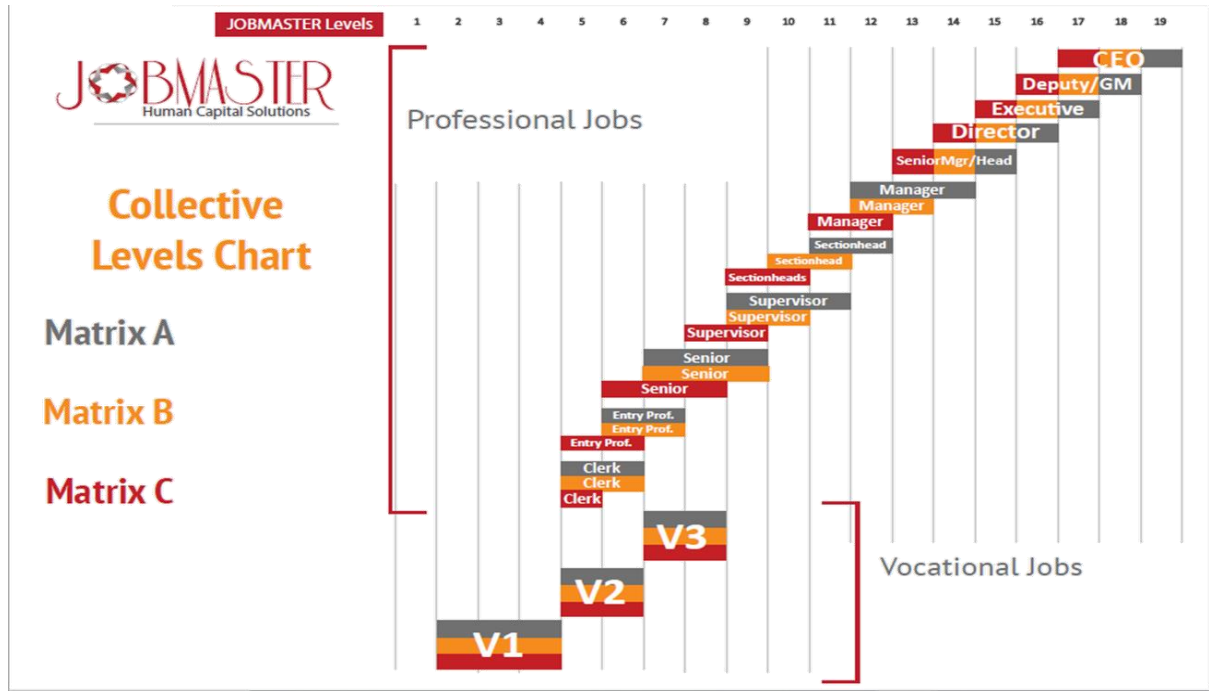
الشركات كانت كالتالي:

(١) Korren Ferry كانت تكلفة التقرير ١٠,٠٠٠ جنيها

(٢) Jobmaster وكانت تكلفة التقرير ٣٥٠٠٠ جنيها (وتفضل سيادة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة بالموافقة على شراؤه)

٣) Wuzzuf وتكرموا بمشاركة بعض المرتبات معنا بشكل ودي حيث لم يكن لديهم تقرير كامل للمرتبات بالسوق

وتتم استخلاص المستويات الوظيفية الآتية:



نموذج من تقرير المرتبات الخاص بشركة Jobmaster

JOBMASTER Standard Position	Position Level	Annual Total Actual Cash						Annual Total Target Cash					
		10th Percentile	1st Quartile	Median	Average	3rd Quartile	90th Percentile	10th Percentile	1st Quartile	Median	Average	3rd Quartile	90th Percentile
Treasury Accountant Senior	Level (08)	117,609	138,385	182,061	189,039	231,268	271,376	133,202	137,869	144,878	152,021	167,972	194,714
Treasury Accountant Specialist	Level (07)	69,241	75,298	90,340	92,443	106,241	114,877	69,241	77,429	93,240	94,483	106,549	116,131
Cashier	Level (05)	54,507	69,563	86,171	87,544	95,749	118,174	54,507	69,563	85,987	85,838	96,949	116,588
Cashier	Level (04)	32,150	36,640	38,093	40,801	43,836	55,465	32,150	36,640	38,093	40,863	43,836	53,789
HR													
HR Director	Level (16)	#####	#####	1,477,610	#####	1,874,612	#####	1,135,180	1,284,771	#####	#####	#####	1,966,921
HR Senior Manager	Level (15)	932,672	976,425	1,113,526	1,138,547	#####	#####	927,612	960,443	1,051,179	1,123,001	1,214,597	#####
HR Manager	Level (14)	639,382	715,937	819,866	835,885	898,936	#####	575,679	640,141	764,475	803,616	891,222	1,113,739
HR Section Head	Level (11)	253,052	287,713	331,475	347,996	390,237	425,729	253,052	272,545	331,475	338,361	357,999	414,265
HR Supervisor	Level (10)	212,716	219,809	248,764	247,549	272,374	287,805	201,342	212,436	227,641	245,493	271,220	290,661
HR Senior	Level (08)	129,516	140,786	171,046	172,193	199,353	212,242	127,902	140,327	170,489	170,032	195,430	211,055
HR Specialist	Level (06)	96,186	103,210	122,079	130,077	139,744	183,891	95,840	98,860	117,711	127,072	145,516	178,423
HR Junior	Level (05)	46,739	58,693	58,693	59,683	59,237	74,786	46,739	57,287	58,693	59,572	58,693	75,028
Compensation and Benefits Manager	Level (12)	372,254	413,973	495,310	574,441	735,576	897,304	372,254	419,603	489,631	526,283	560,603	748,944
HR Business Partner Manager	Level (13)	640,944	689,620	783,462	784,624	854,876	952,496	648,082	681,672	783,284	765,498	826,006	882,000
Pagroll Section Head	Level (11)	-	320,574	334,315	416,441	568,169	-	-	300,737	325,000	379,172	465,010	-
Pagroll Supervisor	Level (09)	-	176,674	240,178	228,968	272,954	-	-	176,674	224,458	219,467	263,760	-
Pagroll Senior	Level (08)	-	128,819	153,657	191,140	245,027	-	-	126,206	135,845	150,286	187,657	-
Personnel Manager	Level (12)	-	381,686	462,576	454,070	527,448	-	-	399,657	492,043	459,692	505,310	-
Personnel Supervisor	Level (09)	145,352	166,134	197,283	229,356	256,501	332,026	139,838	158,181	195,075	220,145	250,503	320,083
Personnel Senior	Level (08)	119,754	129,285	138,168	139,482	148,181	160,288	119,754	129,000	129,840	137,275	148,181	160,288
Personnel Specialist	Level (06)	102,051	109,402	121,343	124,438	130,602	154,685	103,730	115,685	121,343	127,552	130,072	158,705
Personnel Clerk	Level (05)	49,460	56,952	59,167	62,540	66,184	76,886	49,460	55,676	58,456	62,274	64,828	76,886
Recruitment Manager	Level (13)	408,138	423,194	486,305	527,827	606,976	833,638	420,586	425,473	486,930	535,471	622,530	833,965
Recruitment Supervisor	Level (10)	-	-	225,693	272,623	-	-	-	-	227,945	273,708	-	-
Recruitment Senior	Level (08)	-	113,829	175,606	167,424	203,215	-	-	112,389	203,215	165,761	206,472	-
Recruitment Specialist	Level (07)	66,406	67,259	79,589	97,782	105,949	157,203	66,406	67,259	79,589	97,782	105,949	157,203
Training & Development Senior	Level (15)	-	-	1,187,964	1,196,310	-	-	-	-	1,175,563	1,190,109	-	-
Training & Development Manager	Level (14)	-	629,141	807,374	775,099	939,489	-	-	632,973	819,523	783,055	939,489	-
Training & Development Senior	Level (08)	-	150,725	164,318	174,574	182,636	-	-	162,331	170,795	179,066	183,887	-
Training & Development Specialist	Level (06)	-	-	82,650	83,945	-	-	-	-	82,650	83,945	-	-

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

»

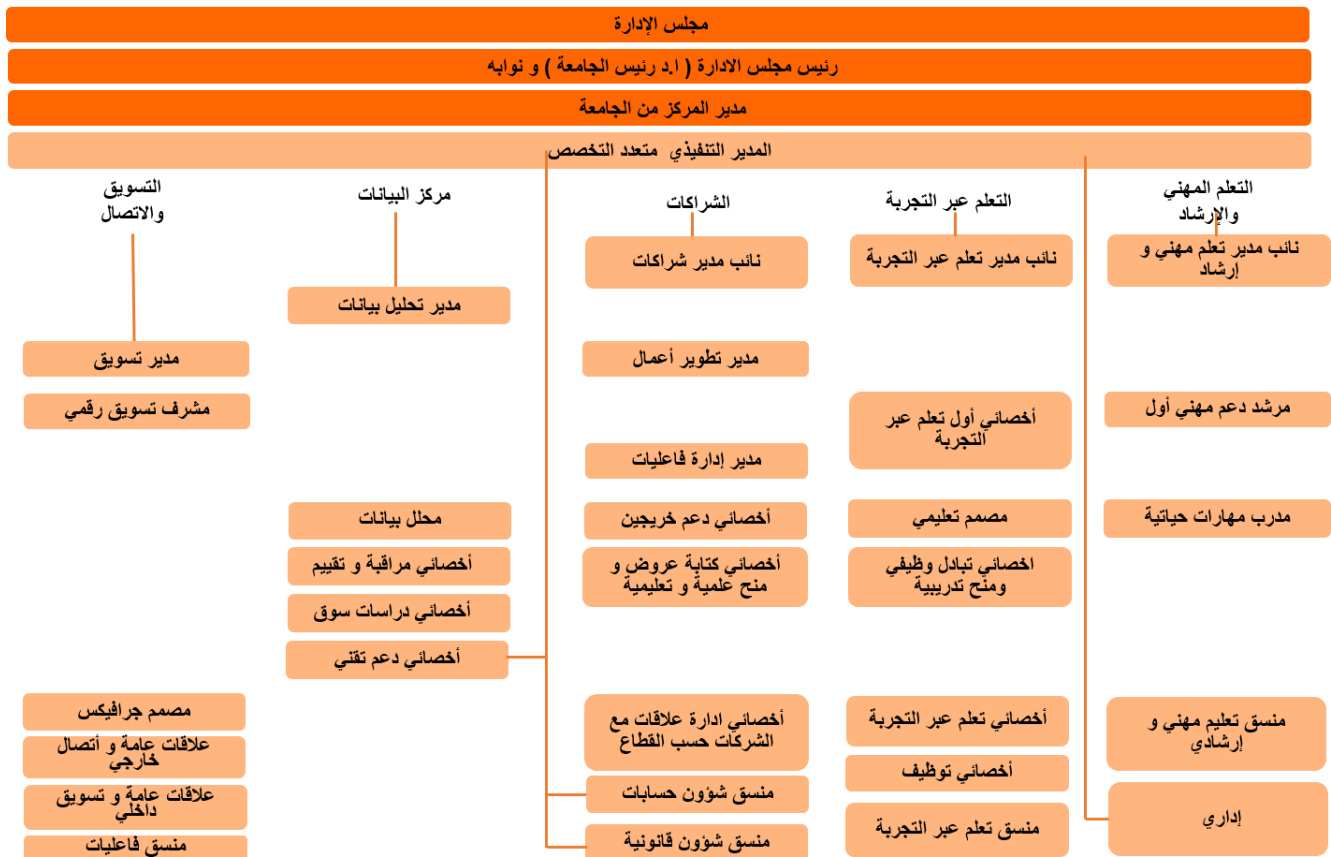
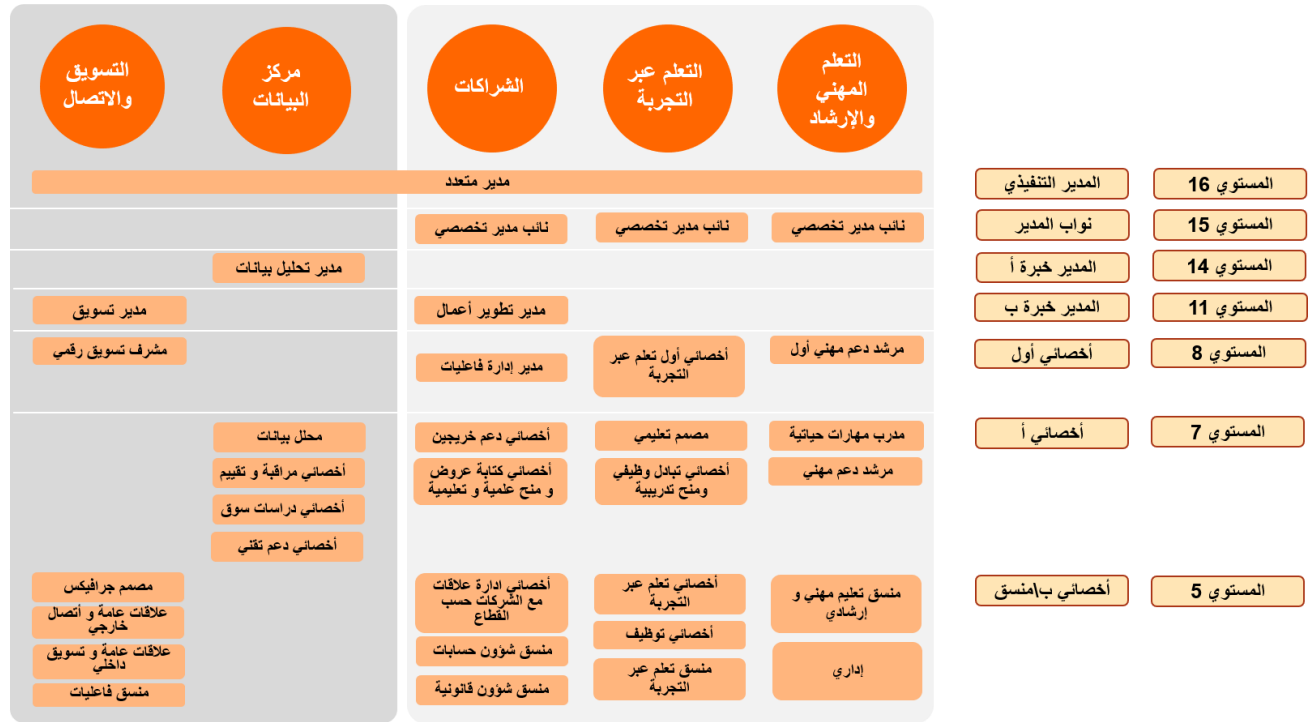
»

»

»

»

وعلى هذا الأساس، تم اقتراح المستويات الوظيفية وأيضاً الهيكل الإداري الموضح:



كما أرفقنا أيضا اقتراحا مفصلا بالمسميات الوظيفية والمرتبات المصاحبة لها

٥. المنصة الالكترونية CSM:

- تم التواصل مقدمين لخدمة المنصات الإلكترونية لأفضل الجامعات العالمية لعمل مقارنة بينهم والتوصل إلى أفضل اتفاق يفيد الجامعة
- يتم التفاوض حاليا مع منصة Symplicity حسب توصيات اللجنة المكونة من قبل سيادة نائب رئيس الجامعة لشئون الطلاب لإعطاء المركز فترة من ال free subscription

ثانيا: أنشطة المركز:

- تم التواصل مقدمين لخدمة المنصات الإلكترونية لأفضل الجامعات العالمية لعمل مقارنة بينهم والتوصل إلى أفضل اتفاق يفيد الجامعة
- يتم التفاوض حاليا مع منصة Symplicity حسب توصيات اللجنة المكونة من قبل سيادة نائب رئيس الجامعة لشئون الطلاب لإعطاء المركز فترة من ال free subscription

ثالثا: الشراكات:

- العمل بشكل مكثف على خلق شركات استراتيجية تمكن الجامعة من توفير أكبر عدد من فرص كريمة ومميزة للطلاب لرفع معدل التوظيف بالجامعة وبالتالي رفع الترتيب العالمي للجامعة

رابعا: الاتصالات والتسويق:

١. الدعاية داخل الجامعة:

- تنسيق اجتماعات مكثفة مع الكليات لفهم احتياجات الطلبة من مركز التوظيف
- تصميم برامج مختلفة للكليات المختلفة لتقليل الفجوات الوظيفية
- التعاون مع الكليات المختلفة لتقديم برامج مهنية متخصصة

٢. التسويق:

- وضع خطة تسويقية للمنصات الإلكترونية مع أهداف شهرية واضحة
- التواجد في الفعاليات المحلية والدولية

خامساً: البيانات والاحصائيات:

- العمل بشكل مكثف مع مختصين على خلق منظومة قرارات قائمة على البيانات Data Driven Decision Making System .
- وضع قسم خاص بتحليل البيانات وتعيين محلل بيانات ومسئول أبحاث ومسئول تقييم ومتابعة



جميع الحقوق محفوظة لجامعة

عين شمس - مركز التوظيف ©