



صندوق تنمية الموارد البشرية التقرير السنوي لعام 2019م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



تواصل الدولة بذل الجهود لإيجاد فرص عمل للمواطنين
والمواطنات وخفض معدل البطالة، وقد قطعنا خطوات
كبيرة في تطوير القدرات البشرية وتهيئة شباب الوطن
ذكوراً وإناثاً لسوق العمل

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله



معاً، بعون الله، نواصل الارتقاء بالمملكة العربية السعودية
وتحقيق تطلعاتنا بالرخاء واستثمار طاقات ومواهب
وطموحات شبّاننا وشاباتنا.

ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع
رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية

صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
حفظه الله



المحتويات

07

نبذة عن هذا التقرير

08

رسالة رئيس مجلس إدارة صندوق
تنمية الموارد البشرية

10

الملاخص التنفيذي

11

صندوق تنمية الموارد البشرية

12	الهدف العام
12	الرؤية
12	الرسالة
12	القيم
13	القوى العاملة في المملكة العربية السعودية
14	قبواتنا
16	مسيرة التطوير
18	هيكل الصندوق
22	إنجازات برامج وخدمات الصندوق المحققة خلال عام 2019م

83

الملاحق

83	فهرس الجداول
84	فهرس الرسوم البيانية

34

الارتباط والأثر

36	دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص
37	قنوات دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص
44	برامج دعم التوظيف
52	برامج دعم التدريب
59	برامج قطاع التمكين والإبداع
63	تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء
64	التميز في خدمة العملاء
66	المرصد الوطني للعمل
69	التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية
70	الحوكمة في الصندوق
72	الإدارة العامة للمشاريع
73	خطة الموارد البشرية بالصندوق
77	الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة
82	الأوامر السامية وقرارات مجلس الوزراء لعام 2019م

24

النهج الذي نتبعه لتحقيق القيمة

24	نموذجنا الخاص بتحقيق القيمة
26	الجهات المعنية
28	الخطة الاستراتيجية للصندوق
33	التحديات والحلول المقترحة

نبذة عن هذا التقرير

يقدم التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية نظرة شاملة على الدور الكبير الذي يتطلع به للمساهمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية من خلال تسليط الضوء على أهدافه والمهام والبرامج والخدمات التي يقدمها للمستفيدين في القطاع الخاص.



إطار التقرير

تم إعداد هذا التقرير إنفاذاً لما قضت به الفقرة الثانية من المادة (29) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (1/13) وتاريخ 1414/03/03هـ.

نطاق التقرير والفترة المشمولة

يغطي هذا التقرير أعمال وخدمات وإنجازات الصندوق للعام 1441/1440 هـ الموافق للعام المالي 2019م.

قنوات الاطلاع على التقرير

التقرير متاح وفقاً لسياسة الخصوصية في صندوق تنمية الموارد البشرية في نسخ مطبوعة ونسخ إلكترونية متاحة على الإنترنت.



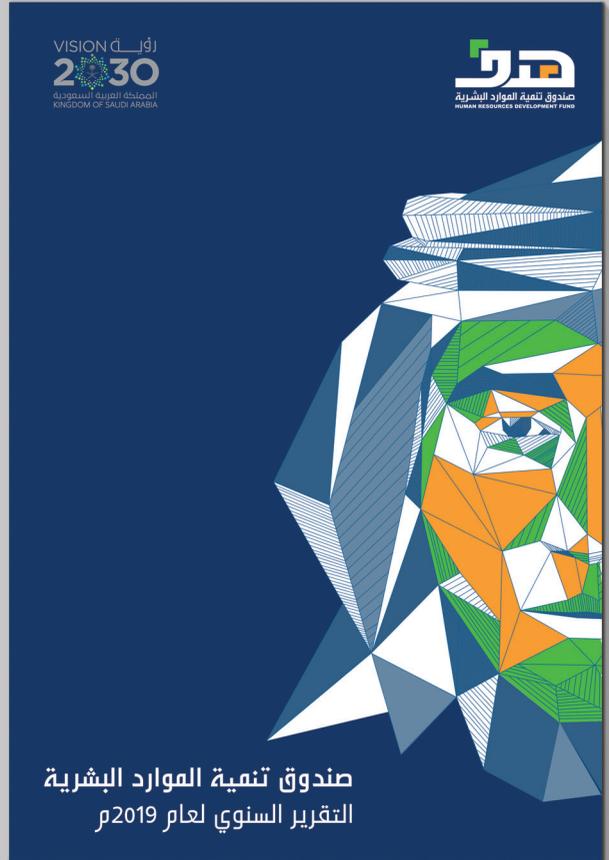
امسح الكود للاطلاع على النسخة الإلكترونية من التقرير السنوي
تنشر النسخ المخصصة من هذا التقرير للتصفح عبر الويب والأجهزة الذكية
على الإنترنت في نفس تاريخ إصداره على الموقع التالي:

NLO.sa

الأسئلة والاستفسارات

للملاحظات والاستفسارات حول هذا التقرير التواصل على البريد الإلكتروني:

NLO@hrdf.org.sa



رسالة رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية





يسعدني في البداية، أن أرفع الشكر والتقدير باسمي ونيابة عن زملائي أعضاء مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، لخدام الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود - حفظه الله-، ولصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع - حفظه الله-، على ما يوليانه من اهتمام بالغ ودعم لا محدود لأبناء وبنات الوطن في شتى المجالات وكافة الأصعدة الوطنية الاقتصادية، وتوجيهاتهم المستمرة بأهمية الاستثمار في الموارد البشرية باعتباره الاستثمار التنموي المستدام.

لقد جاءت موافقة مجلس الإدارة على الاستراتيجية الجديدة للصندوق، لمواكبة المتغيرات المتلاحقة في سوق العمل، وتوجيه الدعم بشكل فعلي للفئات المستفيدة من برامج ومبادرات الصندوق، تحقيقاً لتوجهات القيادة الحكيمة، في تأهيل وتدريب القوى الوطنية وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، وتماشياً مع رؤية المملكة 2030 الطموحة نحو تحقيق التنمية البشرية في مختلف قطاعات وأنشطة سوق العمل.

تستدعي المرحلة الراهنة لواقع سوق العمل، إلى تضافر جميع الجهود، وتوحيد العمل المشترك، من خلال موائمة مخرجات التعليم لمتطلبات السوق، والدفع بعملية التوطين إلى مراحل متقدمة، تعكس المشاركة الفاعلة للقوى الوطنية في مختلف الأنشطة والمهن، وتعزز من تنافسية أبناء وبنات الوطن، وتدعم تطوير المهارات المعرفية والمهنية للباحثين والباحثات عن عمل.

يلعب صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، دوراً حيوياً وبارزاً لتمكين القوى الوطنية البشرية في سوق العمل ورفع كفاءتها، بما يلبي احتياجات منشآت القطاع الخاص، وذلك بالتعاون الاستراتيجي والتكامل البناء مع قطاعات الأعمال المختلفة، عبر برامج ومبادرات مباشرة وموجهة للمنشآت تسهم في رفع نسبة مشاركة أبناء وبنات الوطن وسط بيئات محفزة ومنتجة.

يضع صندوق تنمية الموارد البشرية، بدور بارز وهام في توطين الأنشطة والمهن، كونه من أطراف منظومة العمل والتنمية الاجتماعية، التي تتشارك مع الجهات والأطراف الأخرى من أجل تحقيق التوطين المنتج ورفع تنافسية وكفاءة القوى الوطنية من خلال إمكانات ومقومات تتجسد في برامج تدريب وتأهيل وتوظيف متخصصة ومتميزة تلي احتياجات المستفيدين.

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة الصندوق
م. أحمد بن سليمان الراجحي



الملخص التنفيذي

يقدم التقرير ملخصاً لدور صندوق تنمية الموارد البشرية في تعزيز ومساندة سياسات سوق العمل وزيادة عدد الملتحقين الجدد من المواطنين والمواطنات في السوق من خلال الدعم والتمكين المتخصص والاحترافي، حيث يستعرض الخدمات والبرامج التي تخدم سوق العمل في المملكة العربية السعودية وذلك بالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية والجهات ذات العلاقة. وتم تصميم وإخراج هذا التقرير لسنة 1440/1441 هـ الموافق للعام المالي 2019م في ثلاثة فصول رئيسية.



حيث يرصد التقرير الوضع الراهن للصندوق ونظرة عامة عن القوى العاملة في المملكة العربية السعودية خلال هذا العام، وتوزيع فروع والمراكز والمكاتب التابعة له المنتشرة في مناطق المملكة، ومسيرة التطوير في الصندوق منذ إنشائه، واستعراض أعضاء مجلس إدارته واللجان المرتبطة به والإدارة العليا للصندوق والهيكل التنظيمي، والتوجه الاستراتيجي للصندوق ومؤشرات قياس الأداء الرئيسية للخطة التنفيذية، كما يستعرض التحديات التي تواجه عمل الصندوق والحلول المقترحة.

ويستعرض التقرير في فصوله الخدمات والأنشطة المقدمة للباحثين عن العمل والتي تشمل كافة أنواع الدعم سواء بتقديم إعانات للباحثين عن عمل أو المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها للعمل في القطاع الخاص، كما أنه يستعرض قدرة الصندوق على التميز المؤسسي في تقديم خدماته تجاه المستفيدين وذلك من خلال استقطاب أفضل الكفاءات البشرية للعمل فيه وباستخدام أفضل التقنيات الحديثة، ويستعرض كذلك الدعم المقدم للبرامج الميدانية والمشاريع والخطط والدراسات والبحوث التي تهدف إلى توظيف السعوديين وتساعد متخذي القرار بمنظومة سوق العمل.

وأخيراً، يبرز التقرير الوضع المالي للصندوق، وكذلك الأوامر السامية وقرارات مجلس الوزراء والقرارات الوزارية المتعلقة بأعماله ونشاطاته، والاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة، والمباني المملوكة والمستأجرة للصندوق.

صندوق تنمية الموارد البشرية

أنشئ صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (107) وتاريخ 1421/04/29 هـ بهدف دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص.



وله في سبيل تحقيق أهدافه، القيام بما يلي:

1. تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.
2. المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص ويحدد مجلس إدارة الصندوق نسبة هذه المشاركة وتدفع النسبة المتبقية من قبل صاحب العمل المستفيد من تأهيل المتدرب.
3. تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع الصندوق ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب، ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرها.
4. دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
5. تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.
6. القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.

دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص.

القيم

- ◀ التركيز على العميل
- ◀ التميز
- ◀ العدل
- ◀ التعلم
- ◀ روح الفريق الواحد
- ◀ الولاء
- ◀ مصدر الإلهام

الرسالة

تنمية القوى العاملة الوطنية ورفع قدرتها التنافسية عبر دعم برامج تدريب وتأهيل وتوظيف متخصصة ومتميزة تلبي إحتياجات المستفيدين من خلال كوادر بشرية مؤهلة ونظم معلومات متطورة ومنهجية معرفية وبحثية متكاملة.

الرؤية

قوى عاملة وطنية
منتجة ومستقرة



القوى العاملة في المملكة العربية السعودية

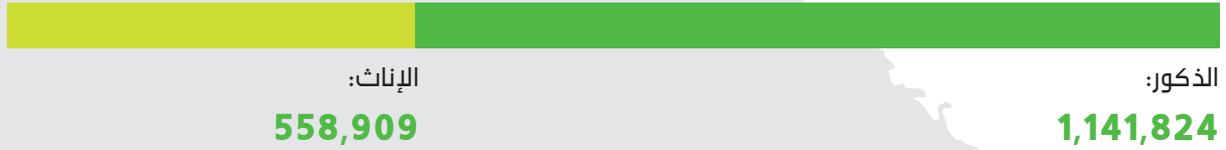
* يبلغ إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص

8.1 مليون

منها

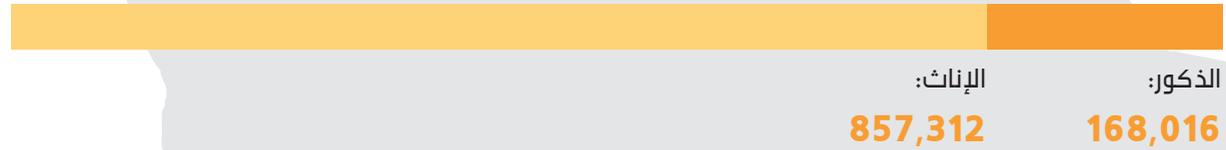
1.7 مليون

من السعوديين والسعوديات



** يبلغ إجمالي عدد السعوديين الباحثين عن عمل

1.0 مليون



** معدل البطالة للسعوديين

12%



5.8%

30.8%



* نسبة التوطين

20.90%

* فيما أنظر عدد

* خلال عام 2019م، غادر عدد

مواطن ومواطنة للقوى العاملة 217,638

457,609 من الوافدين من القطاع الخاص

قنواتنا

9

مكاتب
التوظيف
بالجامعات

7

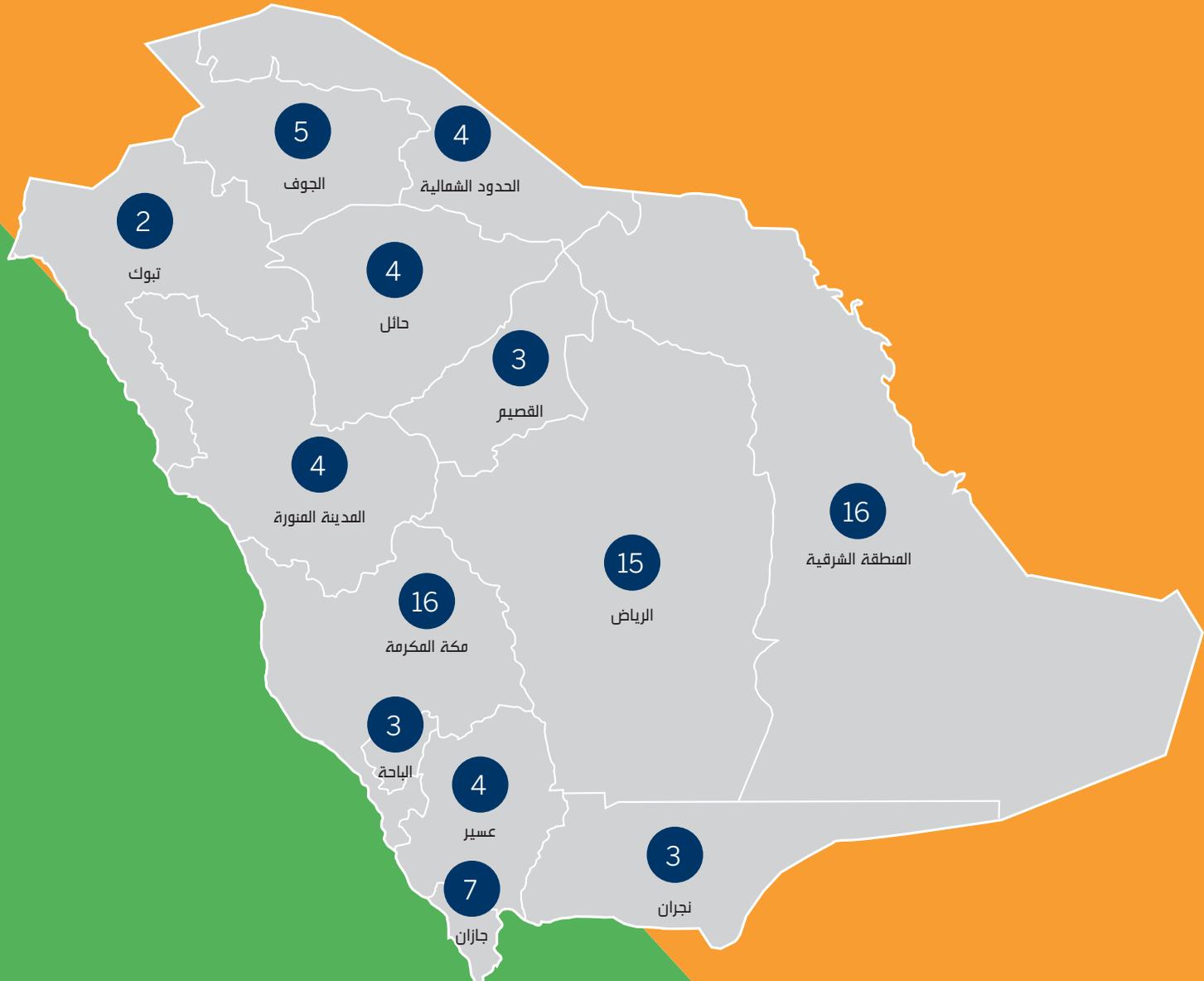
مراكز التأهيل
والتوظيف
عن بُعد

40

مراكز التأهيل
والتوظيف

22

الفروع



8

معارض التوظيف (لقاءات)

حرصاً من صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم مختلف خدماته لدعم التدريب والتوظيف والتمكين للعملاء في القطاع الخاص من خلال فروع ومراكز التأهيل والتوظيف والمكاتب المنتشرة في كافة مناطق المملكة



معارض
التوظيف
(لقاءات)



مكاتب التوظيف
بالجامعات



مراكز التأهيل
والتوظيف
عن بُعد



مراكز التأهيل
والتوظيف



الفروع

المنطقة		إناث		ذكور		إناث		ذكور		إناث		ذكور	
الرياض	1	2	1	–	4	3	2	1	1	1	–	–	
مكة المكرمة	1	–	–	–	5	5	3	1	–	–	–	–	
المدينة المنورة	–	–	–	–	1	1	2	–	–	–	–	–	
المنطقة الشرقية	1	1	1	–	5	4	3	–	–	–	–	–	
القصيم	–	–	–	1	–	1	1	–	–	–	–	–	
حائل	–	1	1	–	–	1	1	–	–	–	–	–	
تبوك	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	
الجوف	–	–	–	2	–	2	1	–	–	–	–	–	
الحدود الشمالية	–	–	–	1	–	2	–	1	–	–	–	–	
عسير	–	–	–	–	1	1	–	2	–	–	–	–	
جازان	1	1	1	1	–	1	1	–	–	–	–	–	
نجران	–	–	–	1	–	1	–	1	–	–	–	–	
الباحة	–	–	–	1	–	1	–	1	–	–	–	–	
الإجمالي	4	5	4	7	16	24	15	7	–	–	–	–	

مسيرة التطوير

2014

2013

2012

2011

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ (دروب) منصة وطنية للتدريب الإلكتروني.
- ◀ برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق).
- ◀ برنامج جائزة الإصرار (في البحث عن وظيفة) - المرحلة الأولى.
- ◀ مبادرة "عقبالك".

المنتدى الافتتاحي لملتقى التخصصات العالمية (CYM).

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج تشغيل وتقدير خدمات التدريب في كليات التميز.
- ◀ حافز صعوبة الحصول على عمل.
- ◀ برنامج الدعم الإضافي للأجور.

الفوز بجائزة القمة العالمية لأفضل المبادرات والمبتكرات الرقمية المحلية.

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية.
- ◀ برنامج التدريب الصيفي (صيفي).

تأسيس برنامج مراكز التأهيل والتوظيف.

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج حافز البحث عن عمل.
- ◀ برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية.

2006

2004

2002

2000

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج دعم التدريب والتعليم لحملة الدبلومات والبكالوريوس.

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج دعم التدريب والتوظيف.
- ◀ برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة.

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف خارج المنشأة.
- ◀ برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك.

تأسيس صندوق تنمية الموارد البشرية.

المركز التخصصي الطبي
SPECIALIZED MEDICAL CENTER

2015

تدشين أول فرع متنقل.
الحصول على شهادة الأيزو.
إطلاق مشروع
"شبابنا مستقبنا".

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج دعم أجر أيام
غسيل الكلى.
- ◀ برنامج جائزة الإصرار
(في البحث عن
وظيفة) - المرحلة
الثانية.

2016

تدشين الفرع رقم 100
للصندوق في المملكة
إطلاق البوابة الوطنية
للعمل (طاقات) - Taqat.sa.

تدشين موقع صندوق
تنمية الموارد البشرية
والبوابة السعودية للموارد
البشرية.

الفوز بجائزة ستيفي
العالمية للفئات (الذهبية،
الفضية، والبرونزية) لعدة
مجالات في خدمة العملاء.

الفوز بالجائزة الذهبية ك
"أفضل مركز اتصال" خلال
حفل توزيع جوائز مركز
اتصال الشرق الأوسط.

2017

الفوز بالجائزة الذهبية ك
"أفضل مركز اتصال" خلال
حفل توزيع جوائز مركز اتصال
الشرق الأوسط.

الفوز بالميدالية الذهبية ك
"أفضل مركز اتصال" و "أفضل
استخدام لقنوات التواصل
الاجتماعي" خلال حفل توزيع
جوائز مركز الاتصال العالمية.

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج سبل.
- ◀ برنامج تمهير.
- ◀ برنامج إعادة تأهيل
خريجات كليات العلوم في
القطاع الصحي.
- ◀ برنامج توطين العولت.

2018

إنشاء مجلس المهارات القطاعية.
إنشاء مجلس التطوير والتحول.
إطلاق خدمة بوصلة هدف على
الموقع الإلكتروني الخاص
بالصندوق.

الانتفاء من تحديث
الاستراتيجية.

إطلاق فروع متنقلة جديدة
في عام 2018.

الانتفاء من مراجعة جميع
برامج الدعم.

إطلاق برامج جديدة:

- ◀ برنامج تأهيل خريجي
الدبلومات الصحية لهيئة
الهلل الأحمر.
- ◀ برنامج دعم التوظيف لرفع
المهارات.
- ◀ برنامج أكاديمية هدف
للقيادة.

2007

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ دعم تأهيل أخصائي
الموارد البشرية.

2008

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ برنامج ماهر
لتأهيل الكوادر
المتخصصة.
- ◀ برنامج التدريب
في المعاهد غير
الربحية.

2009

برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ حوافز الاستقرار
الوظيفي للموظفين
المدعومين.

هيكل الصندوق

مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2019م



**سعادة الدكتور/
راشد بن محمد الزهراني**
نائب المحافظ للتدريب
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
عضواً



**معالي الدكتور/
فهد بن عبدالله تونسي**
مستشار بالديوان الملكي
مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية
عضواً



**معالي المهندس/
أحمد بن سليمان الراجحي**
وزير الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية
رئيساً



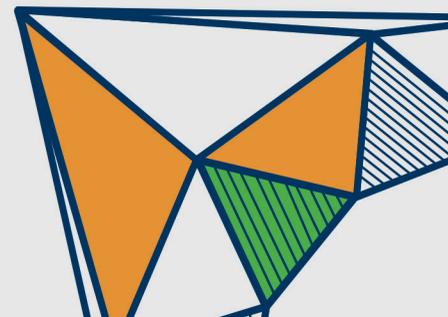
**سعادة المهندس/
ريان بن محمد فايز**
الرئيس التنفيذي للبنك السعودي الفرنسي
ممثل القطاع الخاص
عضواً



**سعادة الأستاذ/
يوسف بن عبدالله البنيان**
الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)
ممثل القطاع الخاص
عضواً



**سعادة الأستاذ/
فيصل بن أحمد قطان**
اقتصادي أول
وزارة الاقتصاد والتخطيط
عضواً





**سعادة الأستاذ/
محمد بن سليمان الملا**
الوكيل المساعد لمراقبة الإيرادات
وزارة المالية
عضواً



**سعادة الدكتور/
بدر بن شجاع الحربي**
نائب المدير العام لشؤون التدريب
معهد الإدارة العامة
عضواً



**سعادة المهندس/
صالح بن إبراهيم الرشيد**
محافظ الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة
وزارة التجارة والاستثمار
عضواً



**سعادة الأستاذ/
تركي بن عبدالله الجعويني**
مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية
مقررأ



**سعادة الأستاذ/
سattام بن عبدالعزيز الزامل**
نائب الرئيس للشؤون المالية بشركة
مجموعة الزامل الفايزة
ممثل القطاع الخاص
عضواً

لجان مجلس الإدارة

اللجنة التنفيذية

معالي المهندس/
أحمد بن سليمان الراجحي
رئيساً

معالي الدكتور/
فهد بن عبدالله تونسي
عضواً

سعادة الأستاذ/
يوسف بن عبدالله البنيان
عضواً

سعادة المهندس/
ريان بن محمد فايز
عضواً

سعادة الأستاذ/
تركي بن عبدالله الجعوي
عضواً

لجنة المراجعة

سعادة الدكتور/
بدر بن شجاع الحربي
رئيساً

سعادة الأستاذ/
أحمد بن محمد الشنبر
من خارج المجلس
عضواً

سعادة الأستاذ/
عبدالله بن سعود العريفي
من خارج المجلس
عضواً

سعادة الأستاذ/
طلال بن محمد العنزي
سكرتيراً

لجنة استثمار موارد الصندوق العالية

سعادة المهندس/
ريان بن محمد فايز
رئيساً

سعادة الدكتور/
سليمان بن عبدالله السكران
عضواً

سعادة الأستاذ/
تركي بن عبدالله الجعوي
عضواً

الهيكل التنظيمي للصندوق



إنجازات برامج وخدمات الصندوق المحققة خلال عام 2019م

ونستعرض فيما يلي مجموعة من أبرز الإنجازات التي حققتها صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال برامجها وخدماتها ومبادراته الرئيسية، والتي يقدمها لعملائه، وذلك وفقاً لأهدافه العامة.

قنوات دعم التوظيف

عدد (43,706) من تم توظيفهم بالقطاع الخاص عن طريق مراكز التأهيل والتوظيف

عدد (52,918) من تم توظيفهم من خلال فروع الصندوق الثابتة

عدد (7,237) حالات التوظيف المستفيدة من البوابة الوطنية للعمل (طاقات)

برامج دعم التوظيف

عدد (9,174) المستفيدين من برنامج دعم التوظيف المباشر

عدد (64,582) المستفيدين من برنامج دعم نمو التوظيف بالعثات

عدد (3,380) المستفيدين من برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات

برامج دعم التدريب

عدد (34,758) المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

عدد (12,453) المستفيدين من برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهير)

عدد (784,706) من أكملوا الدورات التدريبية لبرنامج التدريب الإلكتروني (دروب)

برامج دعم التمكين والإبداع

عدد (157) المستفيدين من برنامج أكاديمية هدف للقيادة

عدد (44,987) المستفيدين من برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)

عدد (1,755) المستفيدين من برنامج ضيافات الأطفال (قرّة)

التميز في خدمة العملاء

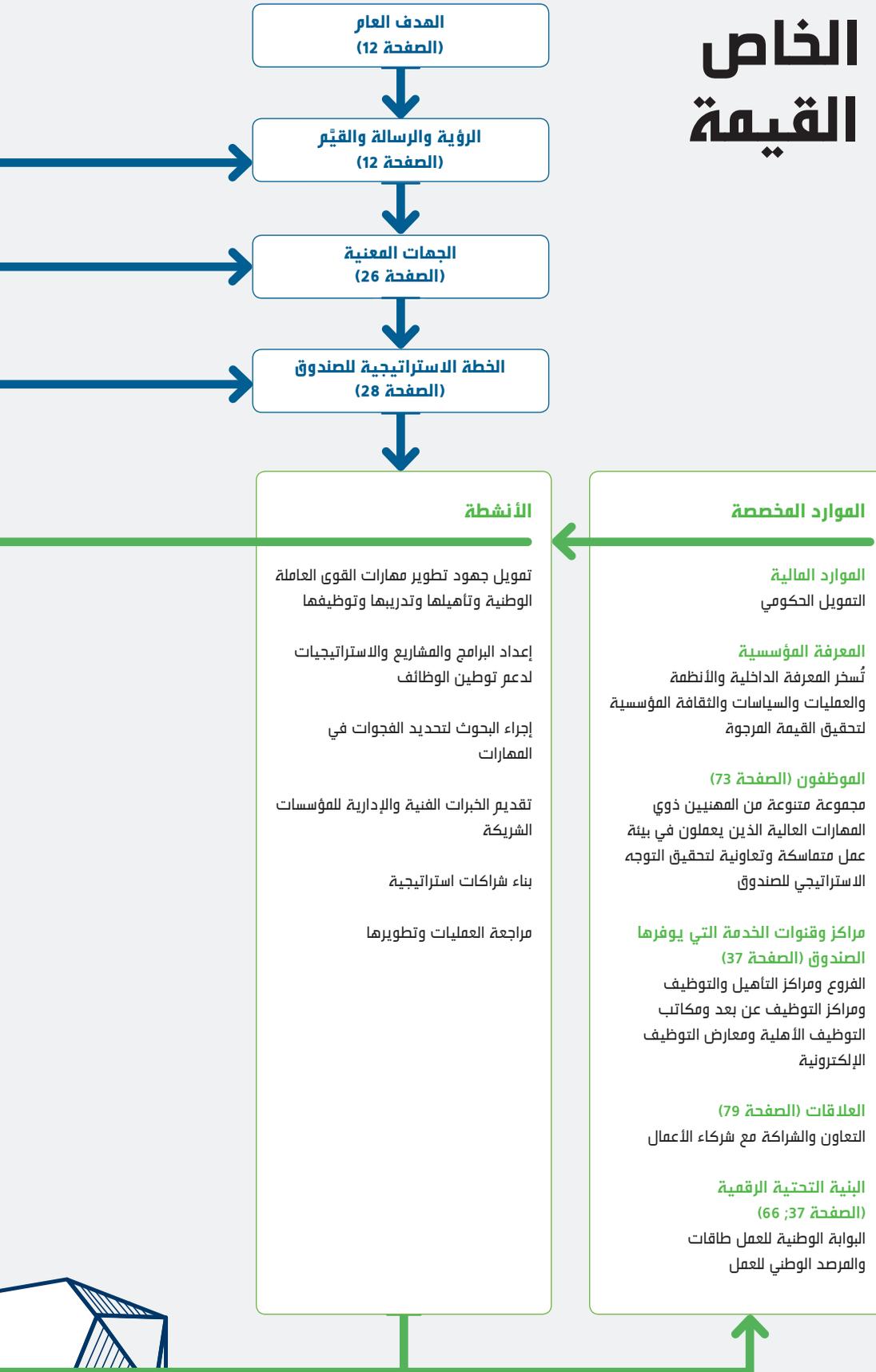
بلغ معدل مستوى الجودة لمراكز الاتصال (91%)

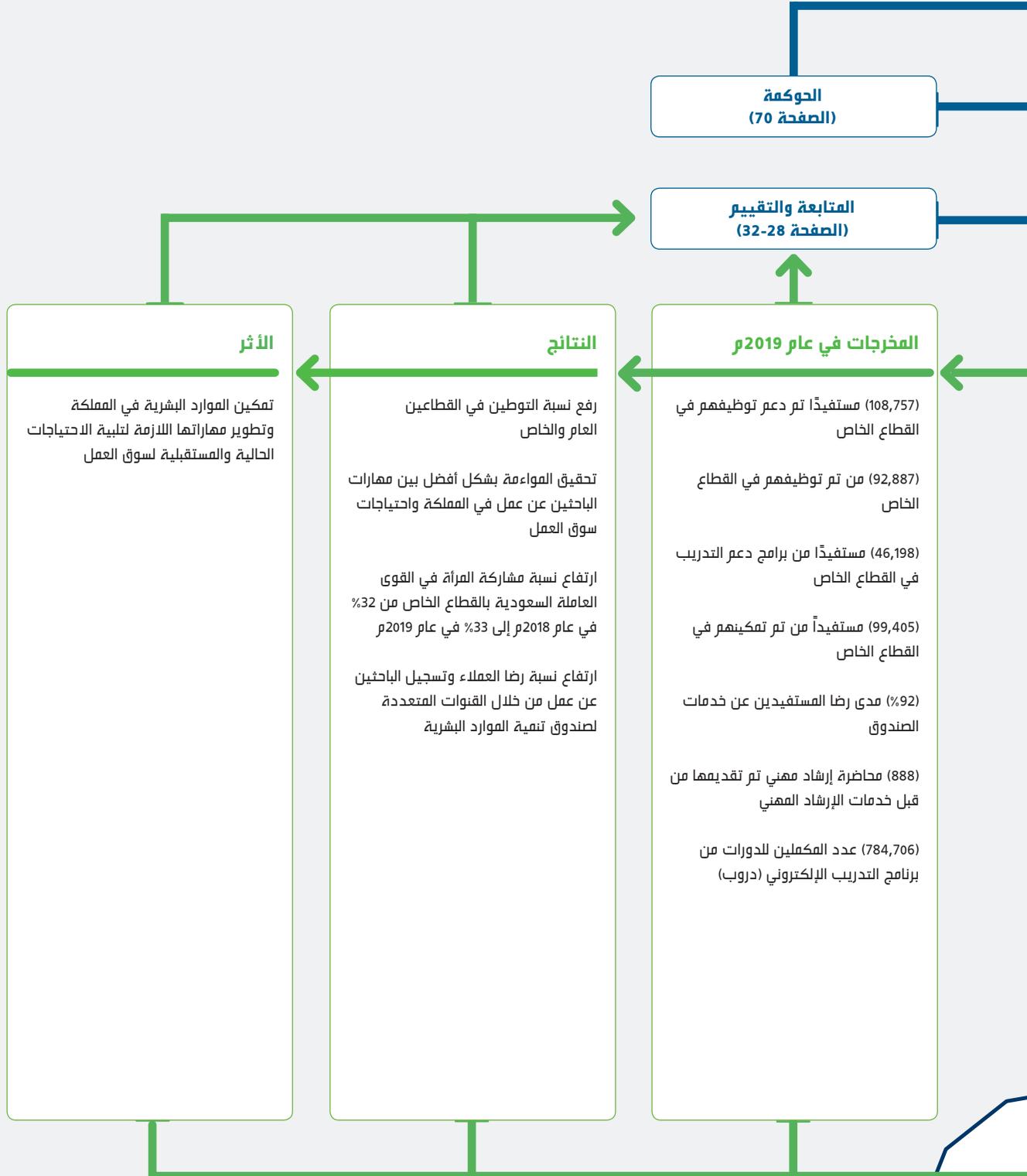
بلغ عدد (7,196,273) للمشاهدات على موقع الصندوق الإلكتروني

بلغ عدد (877,838) لإجمالي المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها من قبل مراكز الاتصال

النهج الذي نتبعه لتحقيق القيمة

نموذجنا الخاص بتحقيق القيمة





الجهات المعنية

نُشارك مع مجموعات عدّة من الجهات المعنية في تنفيذ توجّهنا الاستراتيجي وأنشطتنا الرئيسية. وتُمثل الجهات المعنية أفراداً أو مجموعات من المهتمين بخدمات صندوق تنمية الموارد البشرية ويمكن أن يكون لها أثر كبير على خدماتنا ونشاطاتنا.

تُعَدّ التعاونات الفعالة مع الجهات المعنية الداخلية والخارجية أمراً أساسياً لتحقيق الهدف.

ويوفر المرصد الوطني للعمل التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية بيانات دقيقة وموثوقة لجميع الجهات المعنية، ويقدم التحليلات والتنبؤات لشركائنا، ويبني شبكة من الخبراء والمتخصصين من أجل التغلب على تحديات العمل وإدارة المعرفة.

الجهات المعنية بالصندوق

المستفيدون من أنشطة الصندوق

يشكل المستفيدون من خدماتنا ونشاطاتنا، أفراداً ومجموعات، مجموعة الجهات المعنية الأساسية، وتشمل الباحثين عن عمل والموظفين وأصحاب العمل والطلاب وأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتقدّم بدورنا الدعم لهم بشكل أساسي من خلال برامجنا المتعلقة بالتوظيف والتدريب والفعاليات وورش العمل والمؤتمرات وذلك عن طريق قنواتنا.

طرق المشاركة

الباحثون عن عمل



نُقدّم التوجيه والتدريب اللازم للباحثين عن عمل حول كيفية إنشاء سيرتهم الذاتية وعلاماتهم التجارية الشخصية، واكتشاف شفهم الوظيفي، والتحضير لمقابلات العمل، والبحث عن الوظائف، وتقديم الوظائف التي تتناسب مع مهاراتهم.

الموظفون وأصحاب العمل



نُقدّم العديد من برامج الدعم لأصحاب العمل لمساعدتهم على توظيف المواطنين السعوديين.

كما نعقد ورش عمل ومؤتمرات لأصحاب العمل لتزويدهم بمهارات التعامل مع الآخرين والقيادة، وتعريفهم بحقوق وواجبات العمالة وتوجهات سوق العمل، بالإضافة إلى آلية مواجهة التحديات الناشئة عن ظروف العمل. وإلى جانب تقديم برامج الدعم للموظفين، نُقدّم أيضاً تدريبات على الذكاء العاطفي ومعايير الشمولية والمساواة في فرص العمل وحل المشكلات وصنع القرار والتواصل الفعال في مكان العمل والتطوع والابتكار والإبداع، ونُقدّم المشورة بشأن الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة اليومية.

الطلاب



نُقدّم برامج عدّة تهدف إلى تأهيل الشباب والطلاب (طلاب المدارس الثانوية والدبلوم والكليات) لدخول سوق العمل السعودي. وبالإضافة إلى تقديم برامج الدعم والتدريب المهني، نقوم بتوجيه الطلاب حول كيفية استكشاف وظائف الغد واختيار المسار التعليمي من أجل سد الفجوات في سوق العمل السعودي، واختيار المسار الوظيفي ومهارات الاتصال وحل المشكلات والتخطيط على المستوى الشخصي.

رواد الأعمال



نقوم بتثقيف وتعليم رواد الأعمال من خلال ما نُقدّمه من برامج ومنصات إلكترونية ومنتديات وورش عمل، وغيرها من الوسائل التي تتناول توجهات سوق العمل والتميز المؤسسي والحصول على الامتيازات التجارية وبناء العلامة التجارية وإعداد خطط الأعمال والخطط المالية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وغير ذلك. كما نُقدّم فرص العمل والتدريب والحلول التمويلية لرواد الأعمال.

الحكومة والسلطة التنظيمية

إن مسؤولياتنا التي تتولى قيادتنا الموقرة إدارتها منصوص عليها في قرار مجلس الوزراء رقم (107) تاريخ يوليو 2000 وفي المرسوم الملكي رقم (م/18). على الرغم من وجود صندوق تنمية الموارد البشرية كجهة قانونية تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، إلا أن الصندوق يقع ضمن اختصاص حكومة المملكة العربية السعودية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وصندوق التنمية الوطنية. ويتمثل هدفنا في دعم توطين القوى العاملة في المملكة، ونقوم من خلال التمويل الحكومي بتنفيذ أنشطتنا بطريقة شفافة تلتزم بجميع المتطلبات التنظيمية.

طرق المشاركة

التقارير السنوية
والربعية

منسوبي صندوق تنمية الموارد البشرية

يتكون فريقنا من مجموعة من المهنيين ذوي المهارة العالية الذين يعملون في بيئة عمل متماسكة وتعاونية لتحقيق التوجه الاستراتيجي للصندوق. كما توجد خطة لتنمية الموارد البشرية تتضمن عرس ثقافة التعلم. ويعمل الصندوق على إعطاء الأولوية لتعزيز مهارات فريقنا من خلال برامج التدريب المختلفة التي تُعقد على مدار العام، إذ يتم تطوير برامج التدريب عن طريق إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية بهدف تقديم التوصيات للموظفين للالتحاق ببرامج الشهادات المعنية والاحترافية والبرامج المتخصصة وبرامج التدريب الأخرى التي تتوافق مع احتياجات الموظفين.

طرق المشاركة

الاجتماعات وورش العمل

التواصل عن طريق البريد
الإلكترونيالموقع الإلكتروني
للصندوق

إدارة الأداء



الجهات ذات العلاقة

نفذ صندوق تنمية الموارد البشرية شراكات مع عدد من الهيئات، بما فيها المؤسسات الأكاديمية والبحثية والوزارات والهيئات واللجان الحكومية وأصحاب العمل في القطاع الخاص وحكومات المناطق والمؤسسات الأخرى، وتهدف هذه الشراكات إلى تحقيق تنفيذ توجّهنا الاستراتيجي وأنشطتنا الرئيسية. كما تم توقيع عدة اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع مختلف الوزارات والهيئات والجهات ذات العلاقة مما يعزز من العروض التي تقدّمها. علاوة على ذلك، نتعاون مع عدد من شركاء الأعمال بغية الاستعانة بمصادر خارجية وتحسين كفاءتنا الداخلية.

طرق المشاركة

اجتماعات وورش
عمل وندواتتبادل معلومات
وبياناتعمل تقارير
مشتركة لصالح
العملعمل دراسات
تحليلية مساندةتبادل خبرات
بشريةتجارب تقنية
حديثهإجتماعات اللجنة
التوجيهية لجميع
الجهات بشكل ربعي

الخطة الاستراتيجية للصندوق

حسب الأمر الملكي رقم (13/إ) بتاريخ 13 محرم 1439هـ الموافق 4 أكتوبر 2017م، أنشئ صندوق التنمية الوطني والذي يتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، ويرتبط تنظيمياً برئيس مجلس الوزراء ويرتبط به العديد من الصناديق والبنوك التنموية أحدها صندوق تنمية الموارد البشرية، حيث تم خلال عام 2019م العمل بشكل مكثف سعياً لهوامة وتوحيد التوجه الاستراتيجي بين صندوق التنمية الوطني وصندوق تنمية الموارد البشرية.

كما تم خلال عام 2019م العمل على مشروع مراجعة وتطوير استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية، ممثلاً بمجلس الإدارة واللجنة التنفيذية -المالكة للمشروع- وجميع قياداته ومنسوبيه وذلك بالتعاون مع أفضل الكوادر من المستشارين في التخطيط الاستراتيجي على المستوى المحلي والعالمي من أجل تطوير الاستراتيجية وفق أفضل الممارسات العالمية وبطرق علمية ومنهجية مدروسة وتم بناء الاستراتيجية على أساس بيانات سوق منظومة العمل وليس على الفرضيات الفكرية.

ونظراً للعمل على المشروع، قام الصندوق خلال عام 2019م بالإعتماد على خطة تنفيذية مبنية على مستهدفات لحين الإنتهاء من مشروع تطوير ومراجعة استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية.



صندوق التنمية الوطني

4. مراجعة اختصاصات واستراتيجيات وتنظيمات وهيكل الصناديق والبنوك التنموية وخططها التنفيذية، وآليات التمويل والإقراض المعمول بها في تلك الصناديق والبنوك، وتحديثها بما يلبي متطلبات أولويات التنمية، وذلك دون إخلال باختصاصات الجهات الرقابية، والرفع عما يستلزم استكمال إجراءات في شأنها.

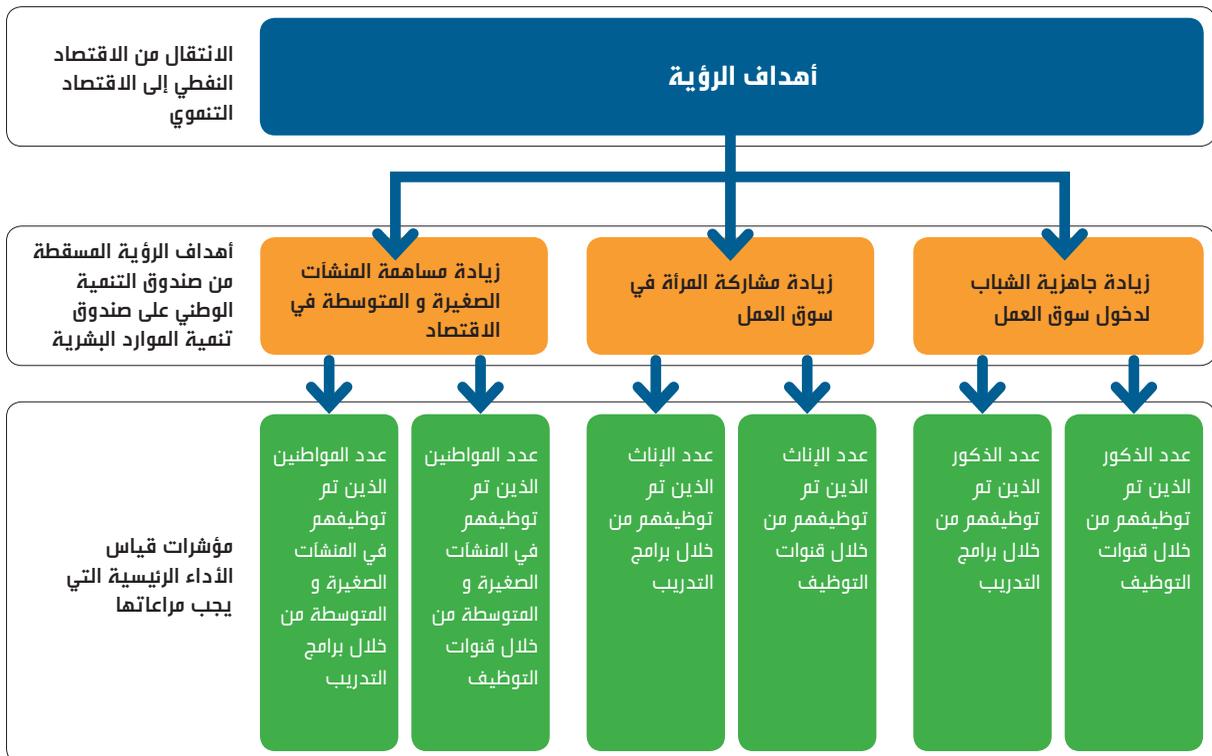
5. المشاركة في تمثيل المملكة في المنظمات والهيئات والمجالس والمؤتمرات الإقليمية والدولية ذات الصلة باختصاصات الصندوق.

وممارسة تلك الصلاحيات، قام صندوق التنمية الوطني منذ بداية عام 2019م بهدف معرفة أعداد من تم توظيفهم وتدريبهم في القطاع الخاص بشكل عام وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، بإسقاط (6) مؤشرات قياس أداء رئيسية على صندوق تنمية الموارد البشرية مرتبطة بأهداف رؤية المملكة 2030 كما هي موضحة في الشكل رقم (1) أدناه، والتي سيتم ربطها مستقبلاً -إن شاء الله- بالأهداف الاستراتيجية لصندوق تنمية الموارد البشرية بعد الانتهاء من اعتماد استراتيجيته من قبل مجلس إدارة صندوق التنمية الوطني.

يهدف صندوق التنمية الوطني إلى رفع مستوى أداء الصناديق والبنوك التنموية لتكون محققة للغايات المنشودة من إنشائها ومواكبة لما يخدم أولويات التنمية والاحتياجات الاقتصادية في ضوء أهداف ومركزات رؤية المملكة 2030 وله -في سبيل تحقيق ذلك- ممارسة أوسع الصلاحيات، وعلى وجه خاص ما يأتي:

1. الإشراف العام تنظيمياً ورقابياً و تنفيذياً على الصناديق والبنوك التنموية.
2. اتخاذ ما يلزم لتحقيق التكامل والتنسيق بين الصناديق والبنوك التنموية بما يسهم في تحقيقها لأهدافها.
3. اتخاذ ما يلزم لرفع كفاية التمويل والإقراض التنموي وتعزيز استدامتها في الصناديق والبنوك التنموية.

مؤشرات قياس الأداء الرئيسية لصندوق التنمية الوطني



شكل رقم (1): مؤشرات قياس الأداء الرئيسية المسقطة من صندوق التنمية الوطني

مشروع مراجعة وتطوير استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية

تم بدء العمل على مراجعة وتطوير استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية خلال نهاية منتصف شهر مايو من العام 2019م وذلك حسب خطة المشروع ومراحل العمل وألية تنفيذها والتي تشمل ما يلي:

1. مرحلة تقييم الوضع الراهن

1.1 **جمع البيانات ومراجعتها:** تم خلال هذه المرحلة جمع العديد من البيانات من مصادر متعددة وعمل مقارنات مرجعية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، وكان من أبرز البيانات التي تم مراجعتها والاستفادة منها هي بيانات ودراسات المرصد الوطني للعمل في صندوق تنمية الموارد البشرية.

1.2 **التقييم الداخلي:** من خلال منجية من الأسفل إلى الأعلى أي من الصف الثاني إلى الصف التنفيذي حيث تم خلال هذه المرحلة لتقييم الوضع داخلياً مع جميع أصحاب المصلحة الداخليين عقد عدة اجتماعات فردية مع بعض أصحاب المعالي والسعادة أعضاء مجلس الإدارة ونواب المدير العام، كما تم عقد عدة ورش عمل لجميع قيادات الصندوق متمثلة بسعادة نواب القطاعات ومدراء العموم، كما تم إجراء استبيان إلكتروني لمشاركة منسوبي الصندوق.

1.3 **التقييم الخارجي:** تم خلال هذه المرحلة لتقييم الوضع خارجياً وتحديد احتياجات جميع أصحاب المصلحة الخارجيين عقد عدة اجتماعات فردية مع أصحاب المعالي الوزراء وأصحاب السعادة محافظي الصناديق والهيئات والرؤساء التنفيذيين لبرامج رؤية 2030 والمؤسسات الشقيقة والخاصة التي لها علاقة في مراحل العرض إلى الطلب.

كما تم عقد ورشة عمل للرؤساء التنفيذيين ومدراء الموارد البشرية في القطاع الخاص من قطاعات مختلفة منها قطاع التقنية والاتصالات، وقطاع السياحة والفندقة، وقطاع الخدمات المالية، وقطاع التجزئة والتجارة والخدمات الشخصية، وقطاع الرعاية الصحية، وقطاع الصناعات الغذائية والزراعية، وقطاع النقل والخدمات اللوجستية، وقطاع المقاولات والعقارات.

كما تم إجراء استبيان إلكتروني لمشاركة الباحثين عن العمل عبر البوابة الوطنية للعمل (طاقات) من الطلاب، وحديثي التخرج، حيث تم مشاركة ما يزيد عن (40,000) مستفيد في الاستبيان.

1.4 **تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT Analysis):** تم الاستفادة من مخرجات مرحلة التقييم الداخلي كمدخلات لبناء مكونات استراتيجية الصندوق لهذه المرحلة والوصول إلى نتيجة التحليل النهائية لتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

1.5 **تحليل العوامل المؤثرة الخارجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية والتشريعية (PESTLE Analysis):** تم الاستفادة من مخرجات مرحلة التقييم الخارجي كمدخلات لهذه المرحلة والوصول إلى نتيجة التحليل النهائية لتحليل العوامل المؤثرة الخارجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية والتشريعية وإعادة تشكيل الأدوات والمستهدفين من الصندوق، حيث تشمل أدوات الصندوق الأصول المالية، ورفع المهارات، والبيانات الضخمة. أما المستهدفين من الصندوق تشمل من جانب الطلب الشركات المتوسطة والصغيرة ومن جانب العرض المهارات المتوسطة والعالية.

2. مرحلة إعادة تصميم الاستراتيجية

2.1 **مراجعة استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية:** تم خلال هذه المرحلة مراجعة استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية السابقة ومراحل الخطط التنفيذية السنوية التي انبثقت منها، واكتشاف فرص التحسين فيها لتطويرها في المرحلة التالية لها.

2.2 **الاستراتيجية العليا لندوق تنمية الموارد البشرية:** تم خلال هذه المرحلة العمل على صياغة وتحديد الرؤية، والرسالة، والأهداف الاستراتيجية، والمؤشرات الرئيسية، والمبادرات، والقيم، وسلسلة القيمة لدور الصندوق، والنموذج التشغيلي لتفعيل الاستراتيجية مع المستوى الأول للهيكل الإداري.

الخطة التنفيذية 2019م

سير عمل الخطة التنفيذية على مرحلتين:

أولاً/مرحلة التخطيط

تم في بداية عام 2019م تحديداً في شهر فبراير عقد عدة اجتماعات لمراجعة المؤشرات الرئيسية والتشغيلية السابقة واستحداث مؤشرات تشغيلية بما تتناسب مع الخطط التطويرية وذلك للتناغم والفهم المشترك مع جميع القطاعات والإدارات العامة. كما تم بناء خط أساس لجميع المؤشرات الرئيسية والتشغيلية والوصول إلى الخطة التنفيذية لعام 2019م المكونة من (7) مستهدفات، ومعرفه بـ (6) مؤشرات قياس أداء رئيسية -حسب ما هو موضح في الشكل رقم (2) أدناه-، بالإضافة إلى (42) مؤشر تشغيلي تم اعتمادها وآلية تنفيذها بنماذجها لمراقبة التنفيذ من قبل سعادة مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية.

ومن أجل إدارة وضمان تنفيذ الخطة التنفيذية تم في شهر مارس عقد تسعة ورش عمل لمناقشة الخطة التنفيذية المعتمدة من سعادة المدير العام لجميع القطاعات والإدارات العامة بحضور نواب القطاعات ومدراء العموم ومن تم ترشيحهم من قبل القطاع للحضور، وممثلي مدراء المحافظ لكل قطاع من الإدارة العامة للمشاريع وفريق عمل الإدارة العامة للتطوير والتخطيط الاستراتيجي. حيث تم خلال ورش العمل استعراض ومناقشة المستهدفات المطلوبة ومؤشرات قياس الأداء الرئيسية والتشغيلية الخاصة بكل قطاع، وعرض نماذج مرحلة التنفيذ الخاصة بالمبادرات والمشاريع. كما تم حصر خدمات القطاعات والإدارات العامة الخدمية والتي تشمل (قطاع الخدمات المشتركة، قطاع العمليات التشغيلية، الإدارة العامة للشئون القانونية الإدارية العامة للإعلام، إدارة الجودة والتميز المؤسسي)، وعلى ضوء نتائج ورش العمل تم البدء بتعبئة النماذج والمواثيق وخطط العمل ومراجعتها مع نواب القطاعات ومدراء العموم.

وتم خلال شهر أبريل انتهاء جميع القطاعات والإدارات العامة من تعبئة النماذج والمواثيق وخطط العمل واعتمادها من قبل نواب القطاعات كمواثيق (نطاق) ومدراء العموم كخطة التنفيذ (بعد زمني)، حيث تم إسقاط المستهدفات في نظام إدارة الأداء وربط النتائج مع المكافأة السنوية لعام 2019 وذلك بالتنسيق مع الإدارة العامة للموارد البشرية.

ثانياً/مرحلة التنفيذ

بدأت مرحلة التنفيذ للخطة التنفيذية لعام 2019 منذ بداية شهر مايو، ويتم مراقبتها بشكل أسبوعي من خلال تقرير الاستجابة الذي يوضح حالة استجابة الوحدات الإدارية من حيث تسليم البيانات في موعدها المحدد بداية كل شهر والمتأخرة في التسليم ومن لم تستجب واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشكل مباشر وسريع. كما يتم بعد استلام البيانات مراجعتها والتحقق منها ورصد ما تم تحقيقه مقابل المستهدف لمعرفة مستوى أداء الوحدات الإدارية ومتابعة تحقيق القطاعات والإدارات العامة لمستهدفاتها الشهرية.

3. مرحلة وضع خطة استراتيجية مُحدثة (نعمل هنا حالياً)

3.1 الاستراتيجية التشغيلية لصندوق تنمية الموارد البشرية: حيث

يتم تحويل الأهداف مع المؤشرات الرئيسية ببعده ومدى وربطها من خلال المبادرات المسندة على الوحدة الإدارية للمستوى الأول ومؤشرات قياس الأداء التشغيلية بنموذج جدوى مالية خلال الثلاث سنوات لبناء ميزانية على أساس الأهداف والمشاريع السنوية بنموذج النطاق وخطة المشروع المعتمدة لهذه المبادرات وميزانياتها المطلوبة والتي يتم التحديتات الربعي كقياس للإنجاز وسنوي لمشاريع جديدة من منطلقات مبادرات وأهداف ومؤشرات استراتيجية.

3.2 وضع خطة التنفيذ الرئيسية السنوية: بناء الخطة التنفيذية

السنوية 2020م على أساس الجدوى المالية للمبادرات وآلية مراقبة سير العمل وقياس نسبة تحقق الإنجاز والأثر.

3.3 مرحلة التنفيذ: يتم خلال هذه المرحلة المراقبة للوضع الحالي، وإدارة

التغير، وإدارة الاتصال، وكيف تحقق الإنجاز، وقياس نبض المستفيد، وماذا تم خلال السنة الحالية من حيث:

◀ الوفاء بمجال ونطاق العمل (المخرجات).

◀ تحقيق وتلبية المنافع المرجوة من التنفيذ (تحقيق الأثر كرقم للقياس).

◀ المتبقي من الاستراتيجية.

◀ مدخلات للتخطيط للسنة القادمة.

◀ التسلسل التاريخي لسجل التغيرات.

مؤشرات قياس الأداء الرئيسية للخطة التنفيذية

المستهدف	المحقق	مؤشرات قياس الأداء الاستراتيجية
155,755	108,757	عدد من يتم دعم توظيفهم في القطاع الخاص
85,000	92,887	عدد من يتم توظيفهم في القطاع الخاص
61,969	46,198	عدد من يتم دعم تدريبهم في القطاع الخاص
90,000	99,405	عدد من يتم تمكينهم في القطاع الخاص
88%	92%	مدى رضا المستفيدين عن خدمات الصندوق
50%	33%	نسبة تحقيق التميز المؤسسي

شكل رقم (2): مؤشرات قياس الأداء الرئيسية للخطة التنفيذية

التحديات والحلول المقترحة

يواجه الصندوق العديد من التحديات والصعوبات في سوق العمل، والتي يعمل على مواجهتها بتقديم برامج وخدمات لعملائه من خلال تحديث وتطوير آليات الدعم في مختلف برامجها بما يتوافق مع المستجدات في سوق العمل تلبيةً وتماشياً مع رؤية المملكة 2030.

ونسعرض فيما يلي أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه الصندوق والحلول المقترحة.

التحديات والصعوبات	الحلول المقترحة
ضعف جاذبية العمل في القطاع الخاص وخاصة العنصر النسائي بالرغم من توفر كواردها البشرية.	استحداث آليات جديدة لتحفيز القطاع الخاص في توظيف بعض الوظائف بما يتوافق مع توجهات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وتسهيل آلية واشتراطات عمل المرأة في القطاع الخاص وتوفير البيئة الجاذبة لها.
عدم مواءمة المخرجات التعليمية مع متطلبات سوق العمل.	العمل مع الجهات ذات العلاقة لتوفير دراسات وبحوث تحدد احتياجات سوق العمل المستقبلية. الحاجة لمراجعة شاملة لكافة البرامج والتخصصات التعليمية بموجب خطة شاملة وبمشاركة جميع الجهات المعنية بذلك، بقيادة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة التعليم.
عدم توافق أعداد الباحثين عن عمل مع أعداد الفرص الوظيفية في المناطق الغير رئيسية.	توعية أصحاب الأعمال و الباحثين عن عمل بخيارات العمل عن بُعد والعمل من المنزل، وتكثيف وتشجيع العمل الحر كأحد الخيارات لتوليد المزيد من فرص العمل في هذه المناطق النائية.
ضعف النشاط التجاري وصغر حجم المنشآت في المناطق الغير رئيسية.	التوسع في النشاطات الاقتصادية والتجارية في المناطق الغير رئيسية لخلق فرص وظائف جاذبة لسوق العمل في تلك المناطق.
ضعف كفاءة أداء المعاهد الأهلية في تأهيل خريجين بجودة ملائمة تلبى احتياجات المنشآت الموظفة.	قيام المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضبط جودة التدريب وأداء تلك المعاهد التدريبية وتقييمها وفقاً لمعايير وأسس عالية الجودة، وذلك لتحقيق تطلعات الجهات المستفيدة في سوق العمل.
عدم تفاعل منشآت القطاع الخاص مع استراتيجيات التوظيف، والتي تؤثر سلباً على فرص الاستقطاب للعمالة الوطنية.	تحفيز القطاع الخاص بتغيير النظرة السلبية تجاه الاستثمار في العنصر البشري، واعتبار التوظيف مسؤولية مشتركة على الجميع من خلال طرح برامج ومبادرات توعوية في هذا المجال.
عدم معرفة الكثير من طالبي العمل المتقدمين على سوق العمل عن ميولهم وقدراتهم عند تحديد واختيار الوظائف المرشحين عليها، مما يؤدي إلى عدم استمرارهم فيها.	إيجاد برنامج للإرشاد والتثقيف المهني بشكل منهجي وشامل يستفيد منه جميع المتقدمين على سوق العمل سواء أصحاب عمل أو طالبي عمل لتحقيق الاستقرار الوظيفي.
تدني مستويات الأجور في وظائف القطاع الخاص، مقارنة بالقطاع العام	تطوير برنامج حماية الأجور للتحقق من مناسبتها وملائمتها لوظائف القطاع الخاص. إصدار تشريعات تساهم في رفع أجور السعوديين بالقطاع الخاص، وتقليل ساعات العمل بما يتوافق مع نظام العمل السعودي .
ضعف اقبال بعض المنشآت في طرح فرص تدريبية للباحثين عن عمل عبر بعض البرامج التدريبية لطالبي العمل.	بناء خطط تحفيزية لتشجيع المنشآت لطرح فرص تدريبية، تلبى الاحتياجات الوظيفية في تلك المنشآت.
سيطرة بعض الجنسيات على مهن معينة، والتي تؤدي إلى الانكشاف المهني في سوق العمل بالمملكة	إيجاد برامج تدريبية مهنية متخصصة لإشغال هذه المهن.

الارتباط والأثر

نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق

رؤية صندوق تنمية الموارد البشرية (قوى عاملة وطنية منتجة ومستقرة) تعتبر عاملاً أساسياً في النهوض بسوق العمل الوطني وتعزيز اقتصاد المملكة. وتحقيقاً لهذه الرؤية، يقدم الصندوق حزمة متكاملة من البرامج والخدمات المقسمة على النحو التالي:

دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

برامج دعم التوظيف		قنوات دعم التوظيف	
1	برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات	2	من توظف من خلال الفروع
2	برنامج دعم الباحثين عن عمل - حافز	2	مراكز التأهيل والتوظيف
3	برنامج مكافأة الجدية للعمل	2	مراكز التوظيف عن بعد
4	برنامج دعم نمو التوطين بالمنشآت - دوام كامل	2	مكاتب التوظيف الأهلية
5	برنامج دعم العمل الجزئي	2	معارض التوظيف الإلكترونية
6	برنامج العمل الحر	2	مكاتب التوظيف بالجامعات
7	برنامج العمل عن بعد	2	معارض التوظيف لقاءات
8	برنامج دعم التوظيف المباشر		
9	الدعم الإضافي للأجور		
10	برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)		
11	برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية		
12	دعم أجر أيام غسل الكلى		
13	برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المطبات والمصانع)		
14	برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة		

1 رواد الأعمال

ش الشباب

ب الباحثين عن عمل

ث إناث

م الموظفون

ع الأشخاص ذوي الإعاقة

2 الجميع

ص أصحاب العمل

برامج دعم التمكين والإبداع	برامج دعم التدريب
1. قررة	1. برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية
2. وصول	2. مشروع سايبك الوطني لسعودة وظائف المقاولين
3. تسعة أعشار	3. برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمتبعين على رأس العمل (تمهير)
4. سبل	4. برنامج تأهيل خريجي الدبلومات الصحية لهيئة الهلال الأحمر السعودي
5. أكاديمية القيادة	5. برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية-وزارة الصحة
	6. برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي
	7. برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)
	8. برنامج الشهادات المهنية الاحترافية
	9. برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة
	10. برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز
	11. برنامج رفع مهارات الباحثين عن عمل (توطين منافذ البيع في 12 نشاط)
	12. برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة
	13. برنامج التدريب الصيفي

تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء

1. قياس مستوى رضا العملاء.
2. العميل السري.
3. مراكز الاتصال.
4. الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية.
5. المرصد الوطني للعمل.

التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

1. التطوير والمراجعة الداخلية.
2. الإدارة العامة للمشاريع.
3. خطة الموارد البشرية بالصندوق.
4. التميز المؤسسي للبيئة التقنية في الصندوق.

دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

يركز هذا الفصل على تقديم الدعم للباحثين عن عمل ويشمل كافة أنواع الدعم، سواء تقديم إعانات للباحثين عن عمل أو المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص أو تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه.

حيث تعمل قنوات دعم التوظيف (البوابة الوطنية للعمل) (طاقات) وفروع الصندوق ومراكز التأهيل والتوظيف ومراكز التوظيف عن بُعد ومكاتب التوظيف الأهلية ومعارض التوظيف الإلكترونية) على توفير مجموعة متنوعة من الخدمات في مجالات التوظيف في القطاع الخاص والمساعدة في البحث عن الوظائف لطالبي العمل، وكذلك تقديم خدمات التوظيف لأصحاب العمل الذين لديهم وظائف شاغرة.

كما نحرص على تقديم الخدمات لمختلف شرائح المجتمع مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين يعانون من أمراض الكلى وغيرها. ويستعرض الفصل التالي البرامج والإنجازات التي قدمها الصندوق خلال عام 2019م.

من أجل تحقيق هدفنا المتمثل في توطيد القوى العاملة يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية العديد من برامج دعم التوظيف والتدريب التي تخدم طالبي العمل وأصحاب العمل في القطاع الخاص. وسعيًا لتمكين المرأة والتركيز على خلق الفرص لها تم تخصيص برامج لدعم المرأة العاملة مثل برنامج ضيافة الأطفال (قرة) وبرنامج نقل المرأة العاملة (وصول)، لخدمتهن في سوق العمل.

قنوات دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

يقدم الصندوق باقة من القنوات تستهدف أصحاب العمل والباحثين عن عمل لدعم خدمة التوظيف والتدريب لزيادة الاستقرار وتطوير القوى العاملة.

البوابة الوطنية للعمل (طاقات)

- ◀ الحد من الاعتماد على العمالة الوافدة.
- ◀ تعزيز تنافسية القوى العاملة السعودية.
- ◀ دعم توجيه تنمية الموارد البشرية بحسب احتياجات سوق العمل الفعلية.
- ◀ تقديم خدمات التوظيف.
- ◀ تقديم خدمات التدريب.

منصة متكاملة تعمل على ترجمة سياسات ورؤى تنمية الموارد البشرية في المملكة إلى برامج فاعلة تكون رافداً للاقتصاد الوطني بقوى عاملة مؤهلة. وتهدف إلى خلق سوق عمل رقمي عالي الجودة لتطوير القدرة التنافسية لقوة العمل السعودية وتمكين الباحثين عن عمل وتعزيز نسبة التوظيف بين القوى العاملة. وتكمن أهم المنافع المتحققة من البوابة:

- ◀ توفير منصة موحدة ومتكاملة لجميع أطراف سوق العمل.
- ◀ تعزيز شفافية سوق العمل وتوفير بياناته لدعم صناعة القرار.
- ◀ توفير أدوات لإدارة سوق العمل وتفعيل برامجه وسياساته.

البوابة الوطنية للعمل - هيكلية الأنظمة



نظام دخول موحد



تطبيق الجوال



بوابة الرسائل القصيرة والبريد الإلكتروني



نظام المواءمة (بين الباحثين عن عمل والشواغر)



قاعدة البيانات



نظام ذكاء الأعمال



نظام إدارة خدمة العملاء



المنصة الإلكترونية



نظام المدفوعات



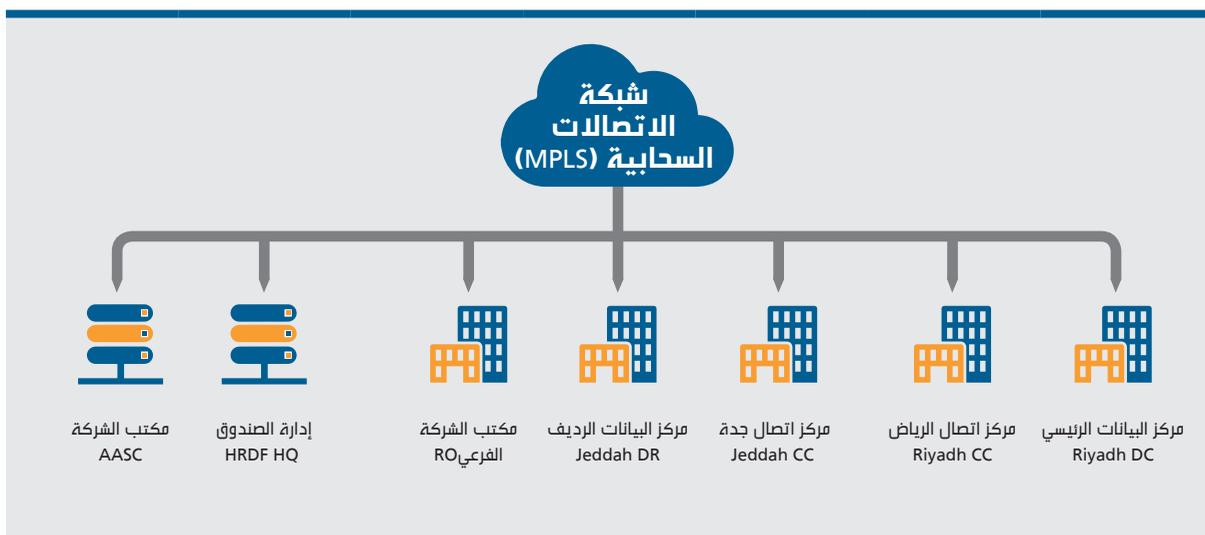
محرك الأهلية



نظام التدريب الإلكتروني

البوابة الوطنية للعمل - البنية التحتية

مراكز البيانات	المواقع	بيئات الأنظمة	الخوادم الافتراضية	الخوادم التقليدية	سعة تخزين البوابة	مراقبة الأنظمة
2	7	13	+900	+200	7/24 TB660 تيرا بايت	



خدمات ومنصات البوابة الوطنية للعمل

تصفح وابحث عن وظيفة المستقبل

البحث عن عمل

المواقع

عنوان الوظيفة، المهارات، الشركة الخ

مقارنة العرض مع سوق العمل	بناء السيرة الذاتية وتوثيقها	استعراض الإعلانات الوظيفية والتقديم عليها	إمكانية جدولة المقابلات والعروض الوظيفية	مشاركة الرابط للوظائف	تلقي الرسائل والتنبيهات والإشعارات	إنشاء خطة للتطوير المهني	الإستفادة من التصنيف المهني المعياري (ASOC)
---------------------------	------------------------------	---	--	-----------------------	------------------------------------	--------------------------	---

منصات التوظيف

خدمات الأفراد

- بناء وتحديث السيرة الذاتية.
- تحديد الرغبات الوظيفية.
- استعراض وظائف الموائمة المقترحة.
- البحث في جميع الوظائف المعروضة.
- التقديم على الوظائف.
- استقبال دعوات التقديم والمقابلات والعروض الوظيفية.
- إحالات الباحثين عن العمل لقنوات التوظيف.
- توثيق السيرة الذاتية.

خدمات المنشآت

- إنشاء حساب وتسجيل الدخول.
- البحث عن السير الذاتية.
- نشر إعلانات وظيفية.
- استعراض المرشحين المقترحين.
- إرسال دعوات التقديم والمقابلات والعروض الوظيفية.
- رفع طلبات الاستقدام.

خدمات قنوات التوظيف

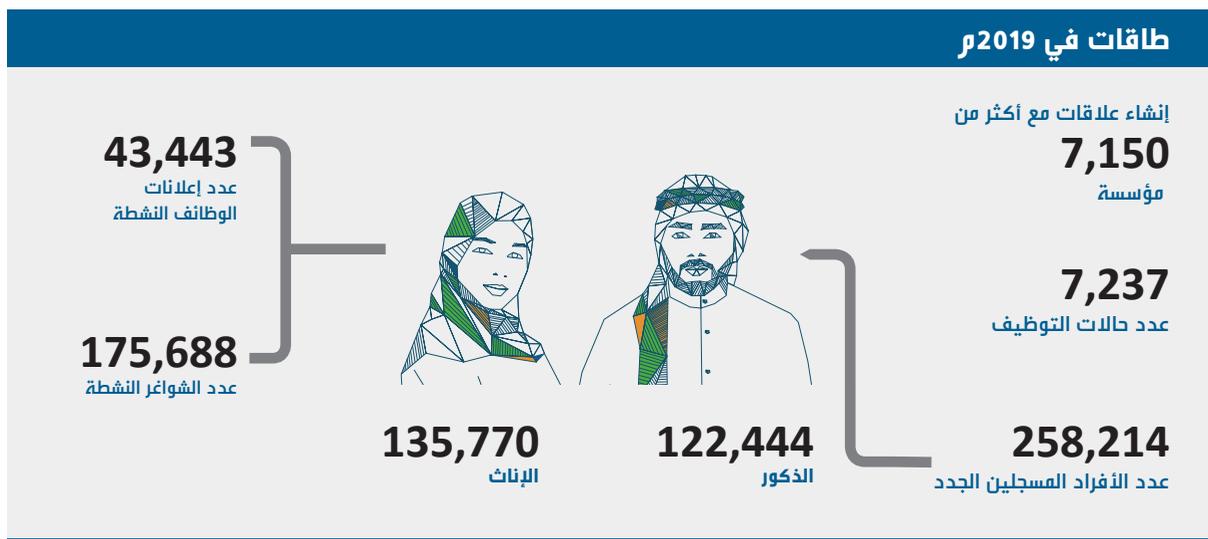
- خدمات مراكز طاقات للتأهيل والتوظيف.
- خدمات مكاتب التوظيف الأهلية.
- خدمات فروع هدف للتوظيف.
- خدمات معارض التوظيف.

منصة التدريب

- إدارة برامج دعم التدريب.
- إدارة الجهات التدريبية.
- إدارة الدورات التدريبية.
- إدارة محتوى المناهج التدريبية.
- إدارة جداول الدورات التدريبية.
- التسجيل في الدورات التدريبية.
- إدارة الحضور في الدورة التدريبية.
- إحالة الباحثين عن العمل للدورات.

منصة البرامج

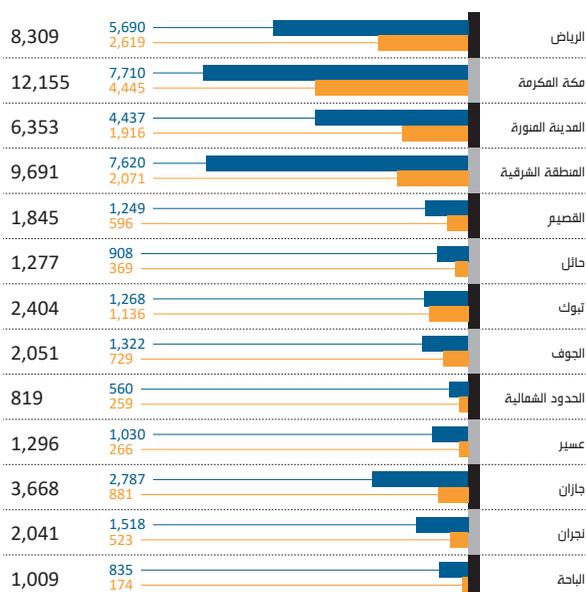
- برنامج حافز البحث عن عمل.
- برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل.
- برنامج خدمات التوظيف.
- برنامج مكافأة الجدية للعمل.
- برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهيري).
- برنامج نقل المرأة العاملة (وصول).
- برنامج ضيافات الأطفال (قرة).
- برنامج الشهادات المهنية الاحترافية.
- برنامج دعم العمل الحر.
- برنامج دعم العمل الجزئي.
- برنامج دعم التوطين الموجة "حوافز".
- برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف.
- برنامج دعم نمو التوطين بالمنشآت.
- برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات.
- برنامج التدريب الصيفي (صيفي).



نسبة الشواغر الوظيفية التي لا يقل الراتب فيها عن 3,000 ريال هي **100%**

النسبة المئوية للإعلانات الوظيفية التي لا يقل الراتب فيها عن 3,000 ريال سعودي بلغت **100%**

احتل الموقع المرتبة 42 في المملكة العربية السعودية، والمرتبة الثالثة بين المواقع الحكومية

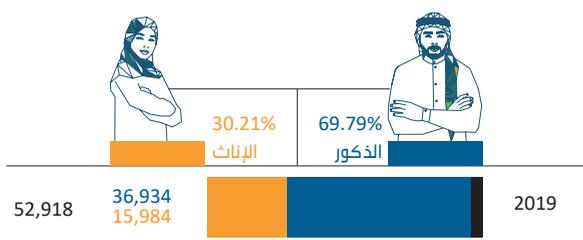


وسائل تقديم خدماتنا

تشمل وسائل تقديم الخدمات في فروع الصندوق الثابتة والمتنقلة، ومراكز التوظيف، ومكاتب التوظيف المنتشرة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.

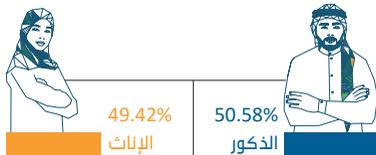
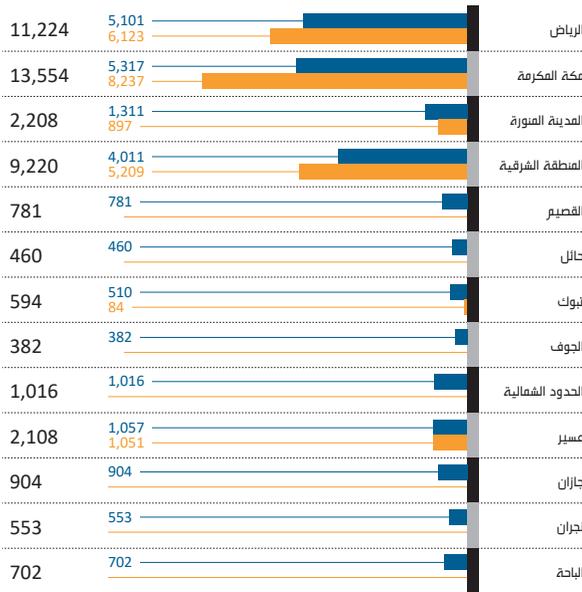
الفروع الثابتة

شبكة من الفروع التي يشغلها الصندوق في مختلف مناطق المملكة بلغ عددها (22) خلال عام 2019م، وتقدم مختلف خدمات دعم التدريب والتوظيف للعاملين، مثل استقطاب أصحاب الأعمال وتحليل احتياجاتهم ومتطلباتهم والعمل على تلبيةها عبر تنظيم اللقاءات الوظيفية وورش العمل، وتجهيز طلاب العمل المتوافقين مع المتطلبات بعد تقديم خدمات الإرشاد المهني واستشارات الموارد البشرية.



مراكز التأهيل والتوظيف

تهدف هذه المراكز إلى تعزيز التوظيف المنتج والمستمر من خلال تطوير استراتيجيات تأهيل وتوظيف شاملة للجنسين ولذوي الإعاقة وتمكن صاحب العمل من مواكبة متغيرات سوق العمل وتطبيق السياسات مما له أثر على النمو الاقتصادي والاستثماري. وقد بلغ عدد مراكز التوظيف طاقات (47) مركزاً منها (24) للذكور و (16) للإناث و (7) مراكز عن بعد.

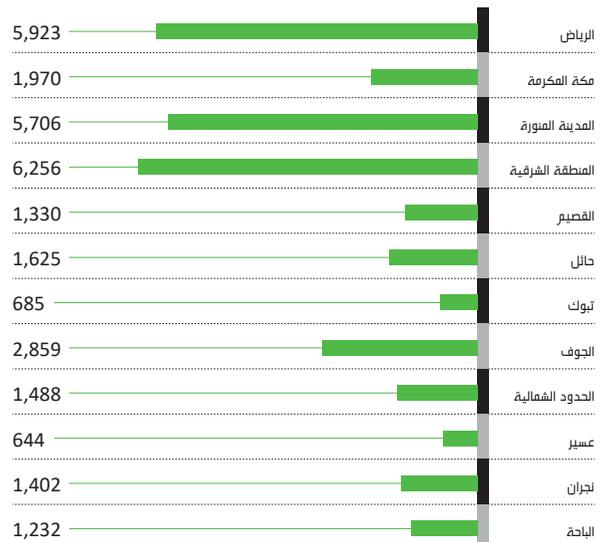


2019 43,706 22,105 21,601

فروع الصندوق المتنقلة

مجموعة فروع متنقلة (حافلات) تستهدف الوصول إلى أماكن تجمع العملاء لتقديم الخدمات ومنها:

- تعريف العملاء ببرامج وخدمات الصندوق.
- الرد على استفسارات العملاء حول دعم خدمات التدريب والتوظيف المقدمة من الصندوق.
- حل الصعوبات التي تحول دون استفادتهم من خدمات الصندوق.
- عرض الفرص الوظيفية المتاحة للباحثين عن عمل.
- تغطية المحافظات والقرى التي لا يوجد فيها فروع ثابتة.
- خدمة أصحاب المشاريع القائمة من خلال الزيارات الميدانية.



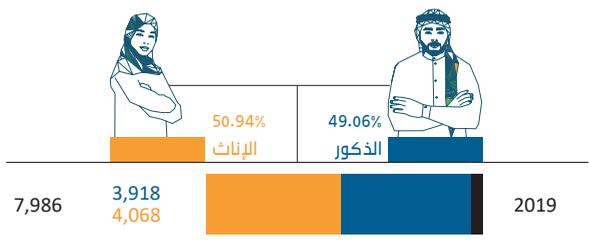
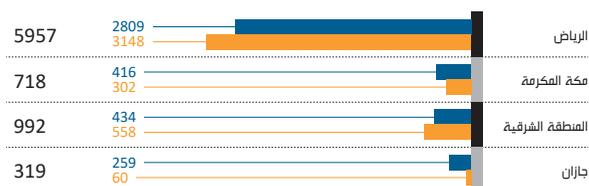
2019 31,120

مكاتب التوظيف الأهلية

هي مكاتب تضمن الوصول إلى أكبر عدد من المنشآت الخاصة والباحثين عن عمل، فقد بلغ عدد مكاتب التوظيف عدد (16) في منطقة الرياض.

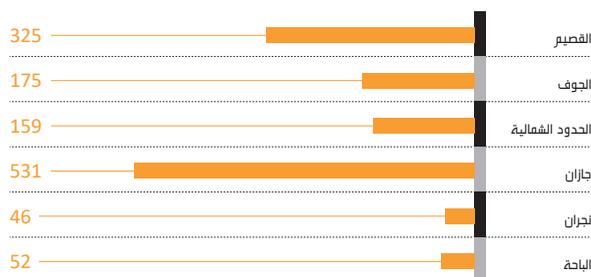
معارض التوظيف (الرياض، جدة، الدمام، جازان)

"لقاءات"، لقاء يجمع في مكان واحد الباحثون والباحثات عن عمل والقائمين على منشآت القطاع الخاص والطلاب (في المرحلة الثانوية وما فوق) وموظفي وموظفات القطاع الخاص ورواد ورائدات الأعمال، والأشخاص ذوي الإعاقة من منسوبي القطاع الخاص والباحثين والباحثات عن عمل، وذلك توفيراً لجهدهم وتحفيزاً وتيسيراً لهم لاستعراض الوظائف الشاغرة والتقدم إلى وظيفة مناسبة بدون أي مقابل مادي.



مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد

تهدف مراكز التوظيف عن بُعد إلى تقديم خدمات التأهيل ودعم التوظيف وإرشاد وتدريب الباحثين عن عمل وفق أحدث المعايير المتبعة كما تقدم هذه المراكز خدمات ما بعد التوظيف والتي تساعد الباحث في الاستقرار الوظيفي والتطوير. وقد بلغ عدد مراكز التوظيف عن بُعد عدد (7) مراكز موزعين على مناطق المملكة.



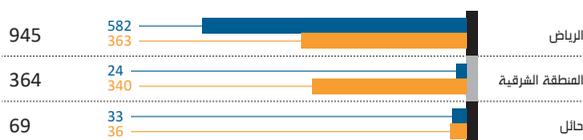
100%
الإناث

1,288

2019

مكاتب التوظيف بالجامعات

تهدف المكاتب لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والمتثلة في توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين السعوديين والباحثين عن العمل، بما يرفع مستوى مشاركة واستقرار القوى الوطنية في سوق العمل.



53.63%
الإناث

46.37%
الذكور

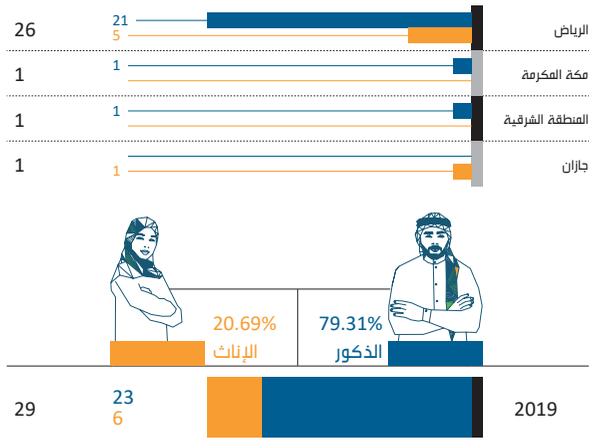
1,378

639
739

2019

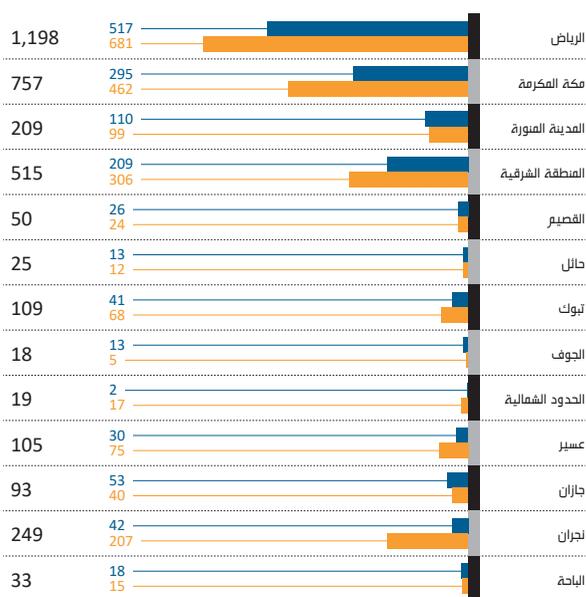
معارض التوظيف الإلكترونية

يتم من خلالها توظيف القوى العاملة الوطنية، بحيث تجمع طالبي العمل بأصحاب الأعمال في منصة افتراضية واحدة توفر العديد من أدوات التواصل الإلكتروني بين الطرفين. حيث بلغ عدد المنشآت المشاركة عدد (42) منشأة، توظف من خلالها عدد (29) مستفيد.



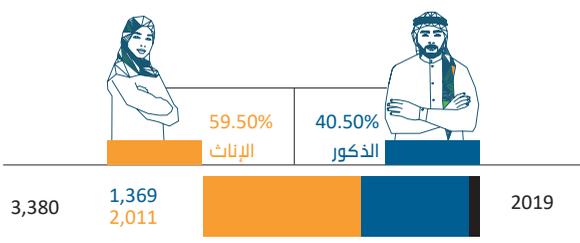
برامج دعم التوظيف

تهدف إلى زيادة الفرص الوظيفية للأفراد حسب احتياج سوق العمل، وزيادة نسب التوظيف في المنشآت بالقوى العاملة المؤهلة، ودعم استمرارهم على رأس العمل.



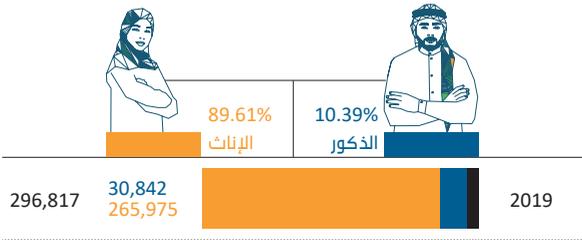
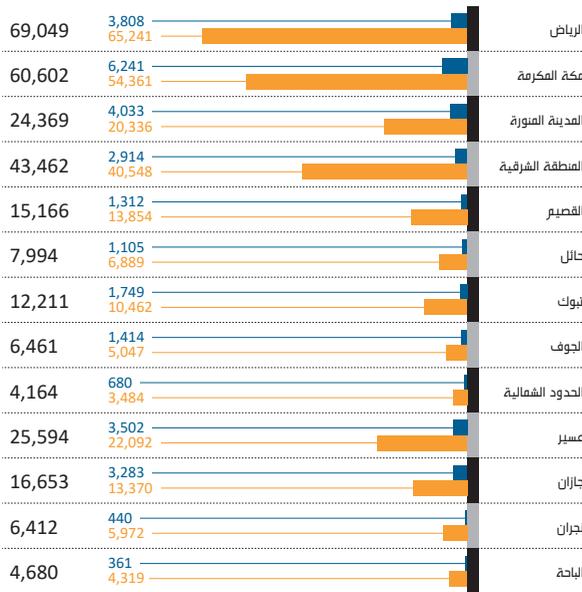
برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات

يهدف البرنامج إلى دعم توظيف الباحثين والباحثات عن عمل في القطاع الخاص والرفع من مهاراتهم وهم على رأس العمل. ويركز البرنامج في توظيف الباحثين والباحثات عن عمل على المسجلين في البوابة الوطنية للعمل والتوظيف في مختلف المهن في القطاع الخاص، وعلى التوظيف في المدن والقرى، وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة، ويكون الدعم في هذا البرنامج من خلال تحفيز منشآت القطاع الخاص على التوظيف والتدريب أثناء العمل بمساهمة من الصندوق، تتمثل في تحمل الصندوق نسبة من أجر الموظف الشهري وخدمات تدريبية وفق آلية لدعم التدريب، حيث يقدم الصندوق في برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات دعماً للتوظيف يبدأ بنسبة (30%) من الأجر الشهري للموظف المدعوم للسنة الأولى، ونسبة (20%) للسنة الثانية، و(10%) للسنة الثالثة، والحد الأدنى من الأجر المستحق للدعم هو (4,000) ريال، والحد الأعلى من الأجر (15,000) ريال، بحيث تتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب.



برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل

يقدم برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل مخصصاً مالياً يبدأ بـ (1,500) ريال شهرياً للأشهر الأربعة الأولى، ثم (1,250) ريالاً للأشهر الأربعة الثانية، ثم (1,000) ريالاً للأشهر الأربعة الأخيرة ويستهدف البرنامج طالبي العمل الذين تتجاوز أعمارهم الـ (35) عاماً أو من أكمل برنامج حافز البحث عن عمل دون أن يجد عملاً مناسباً لغاية (60) عام.

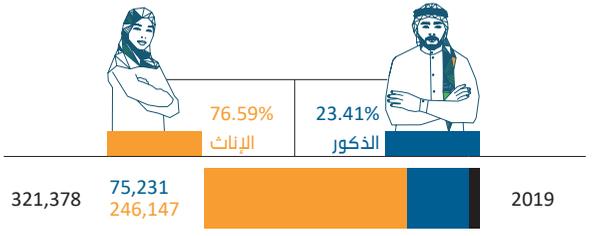
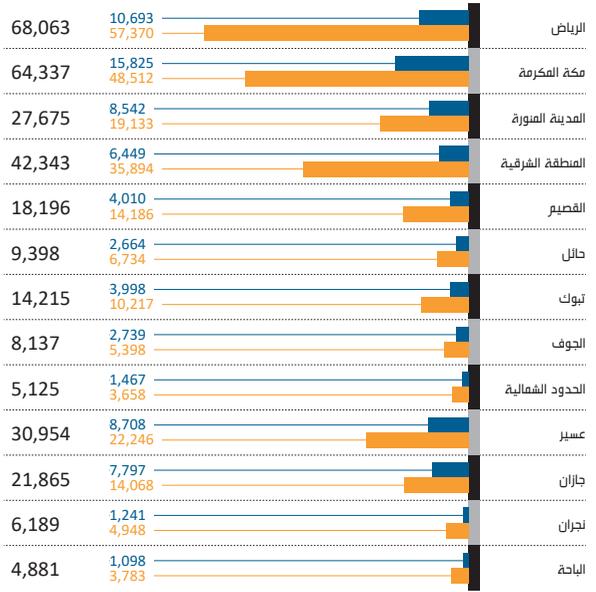


البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)

يدعم البرنامج المواطنين الباحثين عن عمل من أجل الحصول على وظائف مستدامة ومناسبة، وتزويدهم بالمهارات والموارد اللازمة للانضمام إلى سوق العمل. ويتكون من برنامج حافز البحث عن عمل وحافز صعوبة الحصول على عمل، حيث أن كل برنامج يستهدف فئة معينة من الباحثين عن العمل ضمن ضوابط استحقاق محددة. وينقسم البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز) إلى قسمين:

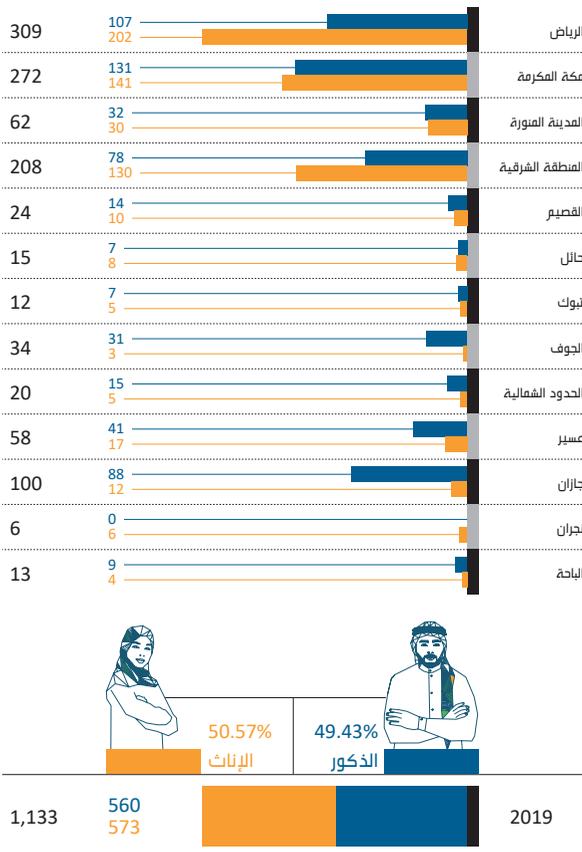
برنامج حافز البحث عن عمل

يقدم البرنامج مخصصاً مالياً قدره (2,000) ريال كل شهر لمدة (12) شهراً ويستهدف فئة الشباب من طالبي العمل الذين تتراوح أعمارهم من (20-35) عاماً وتطبق عليهم ضوابط استحقاق البرنامج.

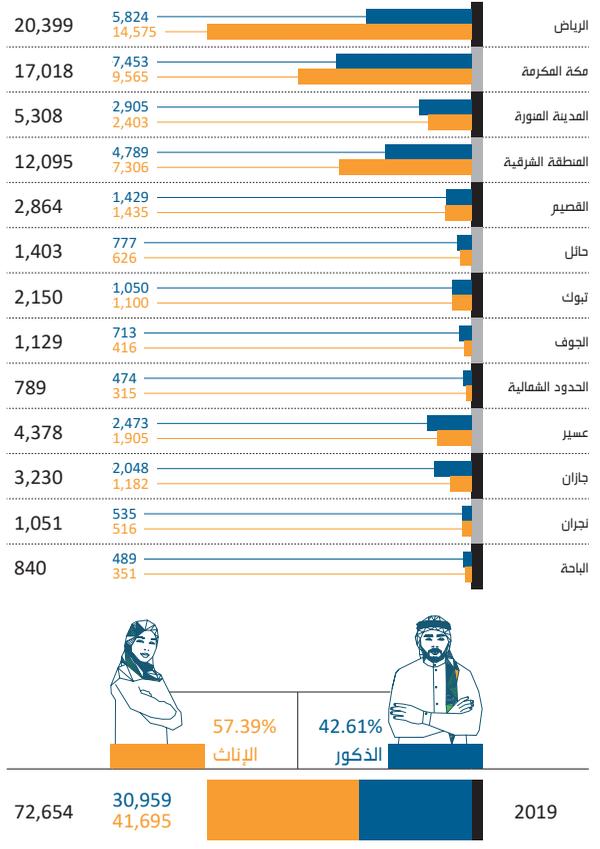


برنامج مكافأة الجدية للعمل

يهدف البرنامج إلى تقديم مكافآت مالية تستهدف الباحثين عن عمل المسجلين في برنامج حافز، وذلك لتحفيزهم للمساعدة بالحصول على وظيفة، والاستقرار فيها. يقدم البرنامج مكافآت مالية تصل إلى (24) ألف ريال مقسمة على (3) أو (4) دفعات خلال (24) شهر منذ تاريخ بداية العمل في نفس المنشأة. وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج من شهر يناير عام 2018م.

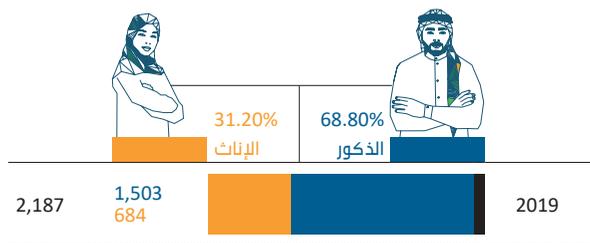
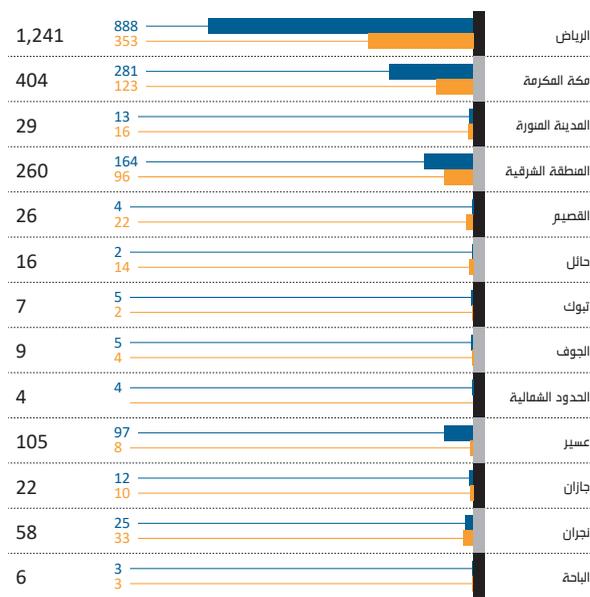


من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز



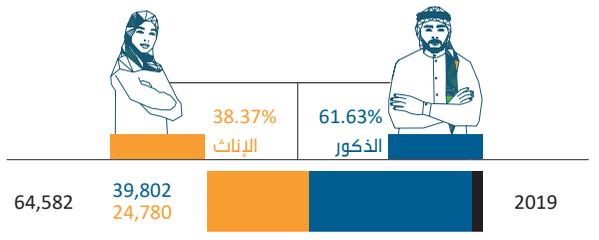
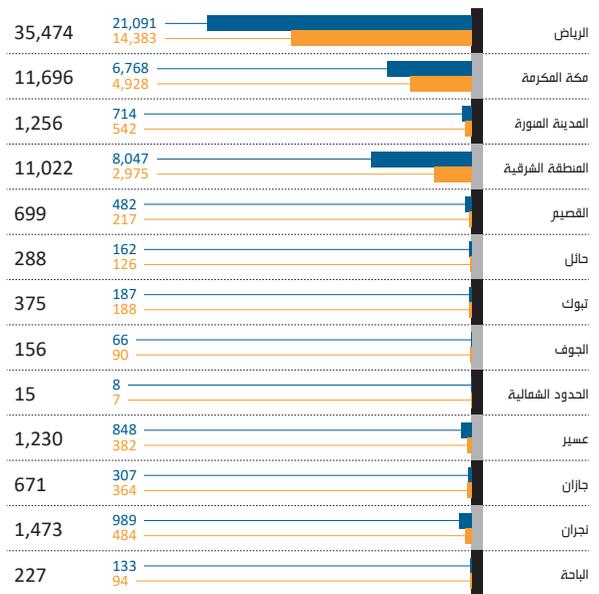
برنامج دعم العمل الجزئي

يهدف هذا البرنامج إلى دعم نمو التوظيف في منشآت القطاع الخاص وتفعيل آلية العمل الجزئي حيث يساهم الصندوق بدعم منشآت القطاع الخاص بدفع مبلغ (300) ريال، ويمثل نسبة من حصة اشتراك التأمينات الاجتماعية لشريحة (1,500) للموظفين المستجدين، تدفع مباشرة لحساب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشكل شهري. وقد انتهت مدة البرنامج في شهر سبتمبر من عام 2019م.



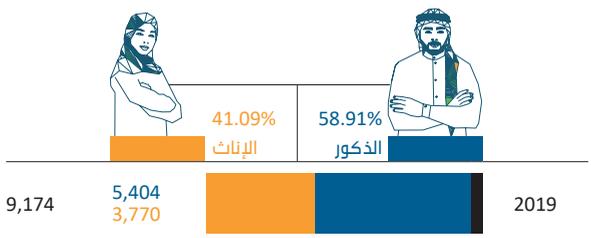
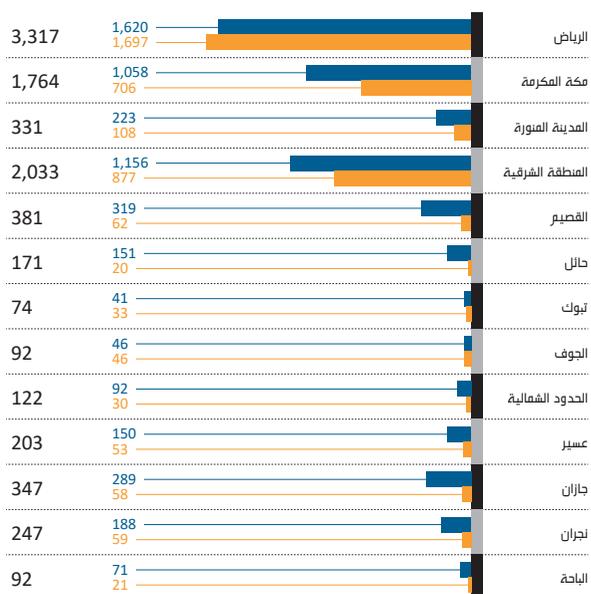
برنامج دعم نمو التوظيف بالمنشآت

يهدف هذا البرنامج إلى دعم نمو التوظيف في منشآت القطاع الخاص خلال دفع نسبة (20%) من الأجر الشهري للموظفات الجدد المحتسبات ضمن أعداد نمو التوظيف ونسبة (15%) من الأجر الشهري للموظفين الجدد المحتسبين ضمن أعداد نمو التوظيف، وقد انتهت مدة البرنامج في شهر سبتمبر من عام 2019م.



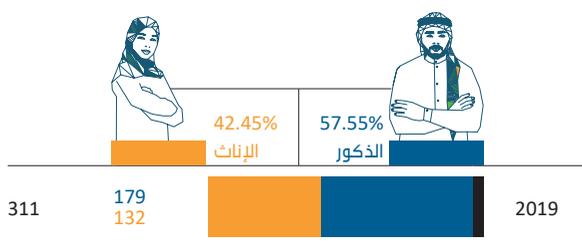
برنامج دعم التوظيف المباشر

يهدف هذا البرنامج إلى توظيف الباحثين عن عمل في منشآت القطاع الخاص الراغبة في توظيف الباحثين عن العمل من الجنسين من خلال دعم راتب التوظيف بنسبة (50%) وبما لا يتجاوز (2,000) ريال شهرياً - مدة الدعم (24) شهراً. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017م.



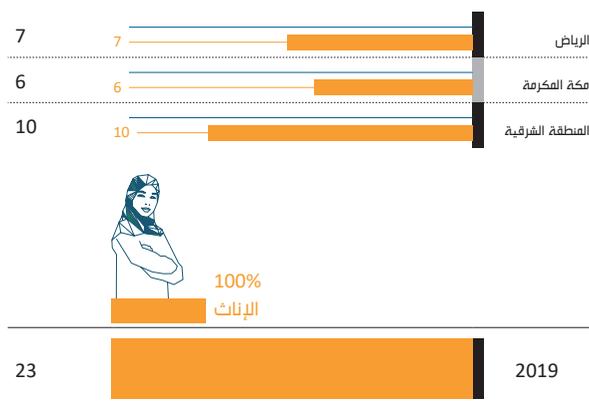
برنامج دعم العمل الحر

يهدف برنامج دعم العمل الحر المقدم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية إلى توفير الحماية الاجتماعية لممارسي العمل الحر وفي تشجيع امتهان العمل الحر كأحد أساليب العمل الغير تقليدية الداعمة للتوظيف. اجمالي عدد المستفيدين من البرنامج لعام 2019م (179) من الذكور و(132) اناث، علما انه تم إيقاف البرنامج إعتباراً من شهر مايو 2018م مع استمرار صرف الدعم للمستفيدين.



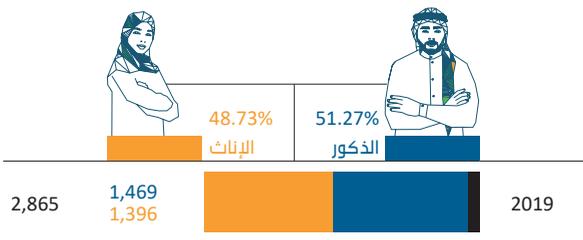
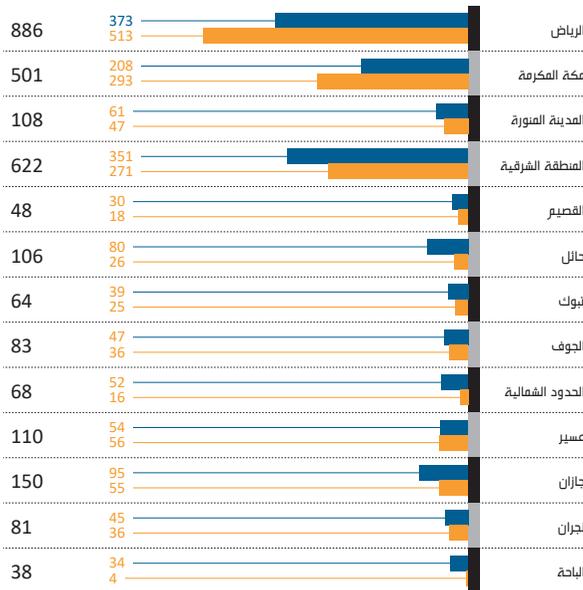
برنامج دعم العمل عن بُعد

يهدف هذا البرنامج إلى توفير فرص عمل للباحثين عن عمل وبالأخص الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة دون الحاجة إلى التواجد في مكان العمل. ويوفر ثلاثة خيارات للعمل إما من المنزل أو مراكز العمل عن بُعد أو مراكز تأهيل الأعمال. وجميعهم من الإناث. وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م.



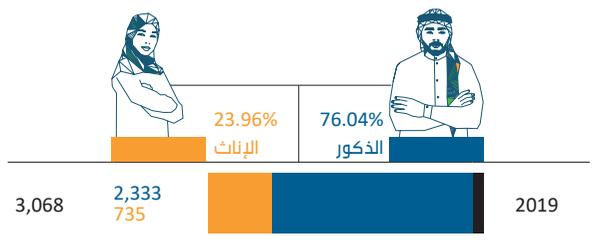
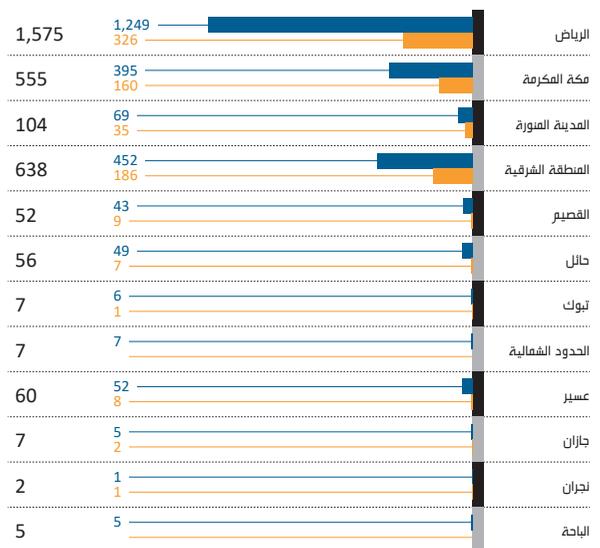
برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)

يهدف إلى دعم وتمكين القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص، من خلال تطبيق مبادئ توافق (الحقوق- الشمل- المهارات- البيئة المواتمة- الخدمات). وهذه المبادئ مطبقة عن طريق اعتماد معايير لتحقيق الشمولية (متوافق مع توافق) ووضع السياسات والإجراءات وتطوير الأدوات التطبيقية للتنفيذ على أرض الواقع وتدريب القائمين على العمل عليها ورصد وتوثيق المعلومات الخاصة بعمل الأشخاص.



الدعم الإضافي للأجور

يهدف هذا البرنامج إلى تحفيز المنشآت على توظيف الموظفين لتمكين طالبي العمل السعوديين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، إذ يقدم البرنامج مزايا مالية وزمنية إضافية لتوظيف السعوديين في المنشآت المصنفة في النطاقين البلايني والأخضر في برنامج نطاقات، يستطيع الكيان ربط (20%) في حال النطاق البلايني و (15%) في حال النطاق الأخضر من إجمالي أعداد موظفيه السعوديين كحد أقصى على برنامج الدعم الإضافي على أن يكون المستفيدون مؤهلين بحسب شروط الأهلية للمرشح. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م.

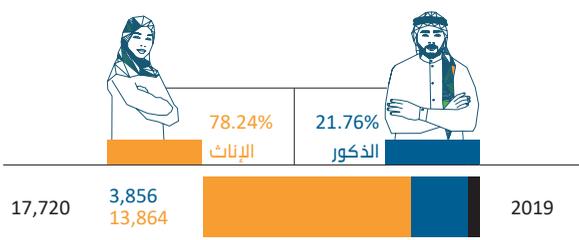
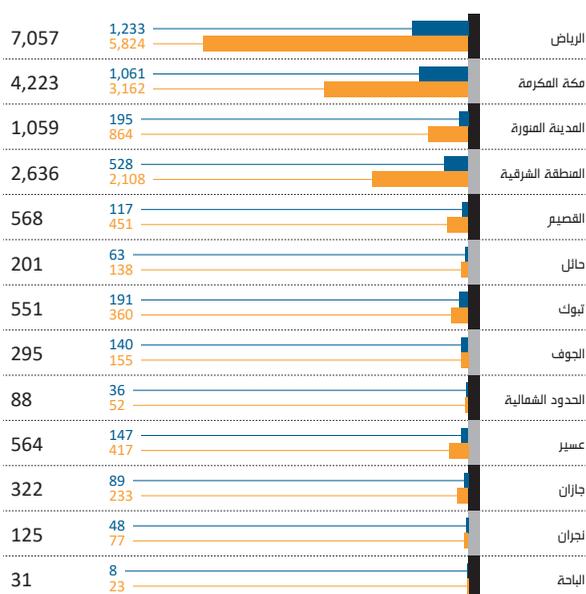


برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية

يهدف هذا البرنامج إلى زيادة الاستقرار الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأهلية والأجنبية من خلال دعم رواتبهم ووضع حد أدنى للراتب بحيث يبدأ من (5,000) ريال مع بدل نقل (600) ريال. وإنفاذاً لما قضى به الأمر السامي رقم (47632) وتاريخ 1437/10/04 هـ المتضمن الاكتفاء بالمدّة النظامية لبرنامج الدعم المقرر بخمس سنوات، وعليه تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017م، ومازال هناك مستفيدين خلال عام 2019م.

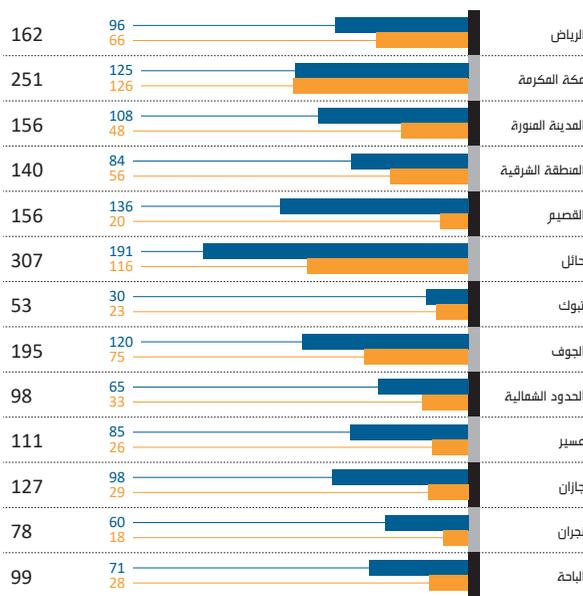
برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص على توظيف مرضى الفشل الكلوي واستمرارهم في الأعمال التي التحقوا بها بما يحقق الاستقرار الوظيفي لهم على أن يعوّض الصندوق منشآت القطاع الخاص عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفون للقيام بغسيل الكلى للتنقية الدموية. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (6) مستفيد.



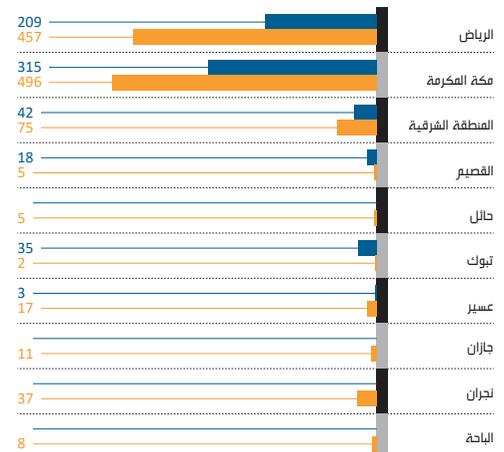
برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

يهدف البرنامج إلى دعم وتشجيع المواطنين والمواطنات على تشغيل منشآتهم الصغيرة واستراتيجياتهم في إدارة هذه المنشآت من خلال توفير دعم مادي لتلبية احتياجاتهم الضرورية والأسرية خلال مرحلة تشغيل المنشأة، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر يوليو 2018م.



برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع)

يهدف البرنامج إلى زيادة فرص توظيف المرأة بالعمل في منشآت القطاع الخاص بما يتماشى مع مؤهلاتهن حسب احتياج سوق العمل وفق القرارات المنظمة لعمل المرأة والصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال آلية دعم توظيف وتدريب موحدة تصل إلى ثلاث سنوات وفق الضوابط المحددة ويشمل البرامج التالية: (محلات بيع المستلزمات النسائية، عمل المرأة في المصانع) بحيث تعمل الموظفة لصالح منشأة محددة، وبأسلوب الدوام الكلي، وتعد الموظفة أحد منسوبي المنشأة المستفيدة. ويستهدف البرنامج جميع الباحثات عن العمل الراغبات بالعمل في منشآت القطاع الخاص وقد بلغ عدد المستفيدات من برنامج تأنيث المحلات النسائية عدد (1,113) مستفيدة، كما أنه بلغ عدد المستفيدات من برنامج تأنيث المصانع عدد (622) مستفيدة، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م.



برامج دعم التدريب

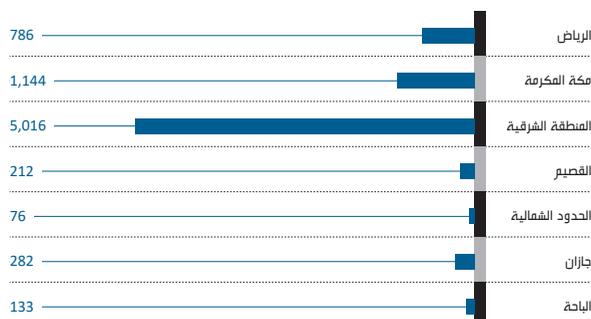
يُدرِك صندوق تنمية الموارد البشرية أن تدريب القوى العاملة الوطنية السعودية وتنميتها يمثل محوراً أساسياً في جهود دعم عملية التوظيف، وبناءً عليه، يُقدِّم الصندوق العديد من البرامج التدريبية لتأهيل القوى العاملة الوطنية وتطويرها بهدف تعزيز فرص توظيفهم ودعم استقرارهم في القطاع الخاص.

مشروع سابك الوطني لسعودة وظائف المقاولين

يهدف البرنامج إلى تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية في الوظائف الفنية المتاحة لدى المقاولين العاملين لدى شركة سابك من خلال برامج تدريبية مرتبطة بالتوظيف وتنفيذ برامج التدريب في معاهد الهيئة الملكية بالجبيل وينبع. وقد تم إيقاف البرنامج بنهاية عام 2016م، ولا زال هناك أعداد مستفيدين على رأس التدريب خلال عام 2019م وعددهم (100) مستفيد في المنطقة الشرقية.

برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية

يهدف البرنامج إلى تدريب وتوظيف الباحثين عن عمل على تخصصات نادرة ومتاحة لدى منشآت القطاع الخاص، في أحد الجهات التدريبية المرخصة من إدارة الشراكات الاستراتيجية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني كجهات تدريب غير ربحية، من خلال آليات دعم التدريب المرتبط بالتوظيف في عدد من التخصصات المطلوبة في سوق العمل وذلك لتغطية الطلب العالي للتوظيف في القطاعات المستهدفة مثل: النفط، الإنشاءات، الحفر، خدمات الكهرباء، الصناعة، الألبان والأغذية، الإلكترونيات وغيرها. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (7,647) مستفيد موزعين على مناطق المملكة .



100%
الذكور

7,647

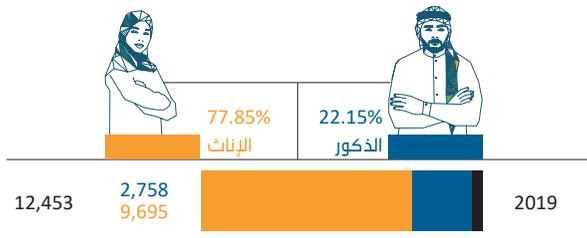
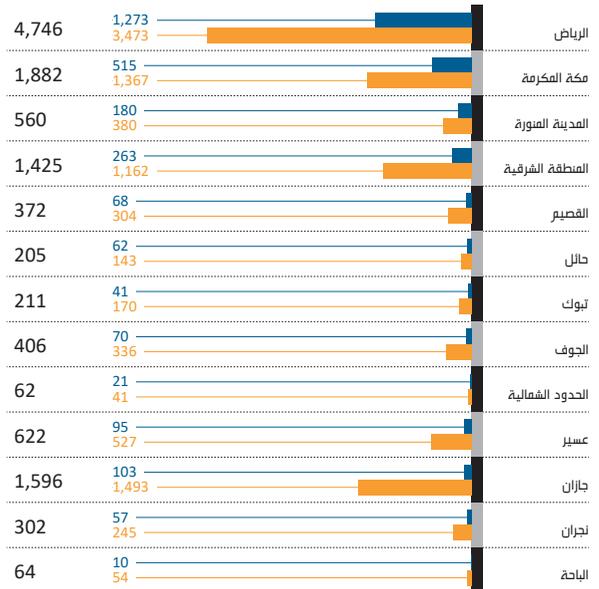
2019

برنامج تأهيل خريجي الدبلومات الصحية لهيئة الهلال الأحمر السعودي

دعم تنفيذ برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلوم طب طوارئ لعدد (400) فني طب طوارئ من خلال برنامج تدريبي نظري مدته أربعة أشهر يتم داخل مركز الأمير سلطان للدراسات الصحية، وتدريب عملي مدته أربعة أشهر داخل المراكز التابعة لهيئة الهلال الأحمر، وتوظيف مجتازي فترة التدريب في أحد المراكز التابعة لهيئة الهلال الأحمر على وظيفة (فني خدمات طبية طارئة)، ويستهدف الباحثين عن عمل من خريجي الدبلومات الصحية الحكومية والأهلية للتخصصات المطلوبة بهيئة الهلال الأحمر حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (112) مستفيد في منطقة الرياض.

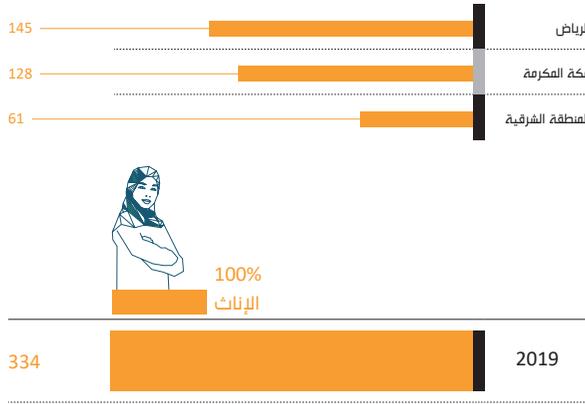
برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهير)

برنامج تدريب على رأس العمل موجه للخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية، ويهدف إلى تدريبهم في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتمهيتهم للمشاركة في سوق العمل. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (12,453) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



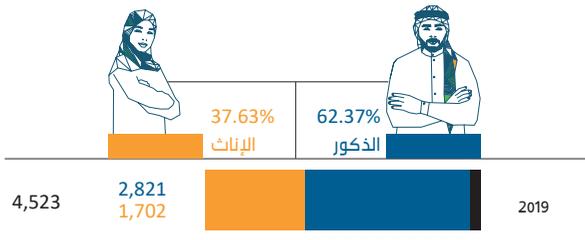
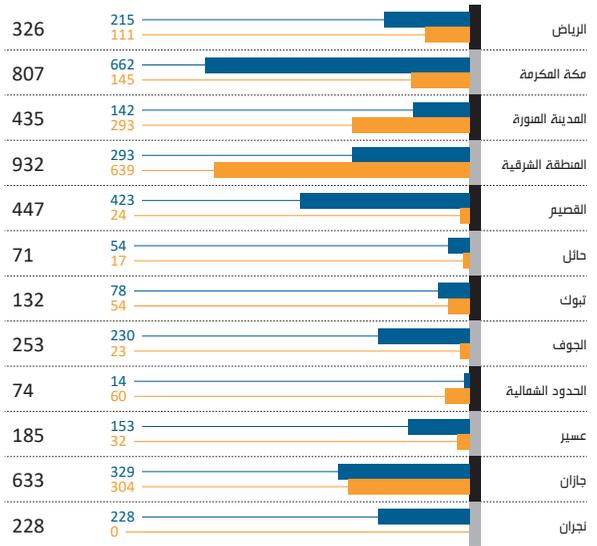
برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي

برنامج يهدف إلى إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم في بعض المجالات الصحية أو الصحية المساعدة، ويهدف في مرحلته الأولى إلى طرح برامج تأهيلية في تخصص (سحب الدم، ومكافحة العدوى) لخريجات كليات العلوم في تخصصات (الأحياء، والأحياء الدقيقة، والكيمياء، والكيمياء الحيوية)، حيث بلغ عدد المستفيدات من البرنامج خلال عام 2019م عدد (334) موزعين على مناطق المملكة.

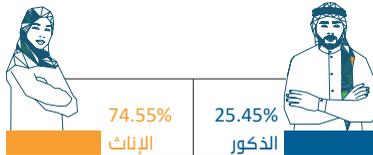
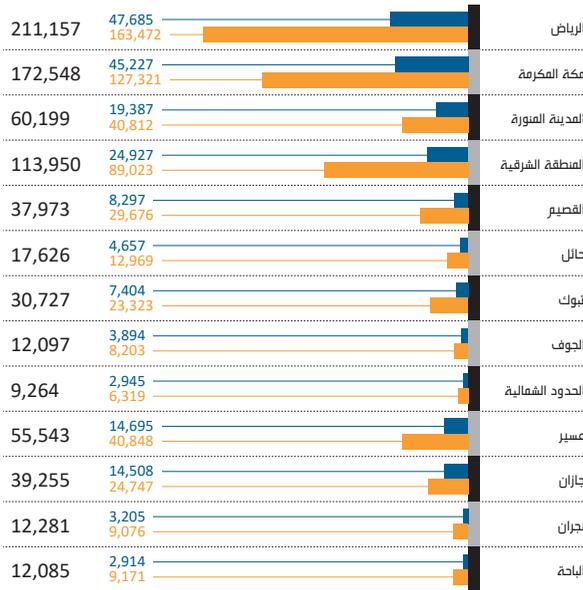


برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية - وزارة الصحة

يهدف البرنامج إلى إعادة تأهيل حملة الدبلوم الصحي لمدة عام كامل من خلال الاتفاقية التشاركية بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة الصحة ويتضمن البرنامج تدريب نظري تنفذه كليات التميز لمدة ستة أشهر تدريبية، ويتبعه تدريب عملي بنفس العدة داخل المستشفيات والمراكز التابعة لوزارة الصحة. ويتبع ذلك توظيف مجازي فترة التدريب في أحد المستشفيات والمراكز التابعة لوزارة الصحة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (4,523) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



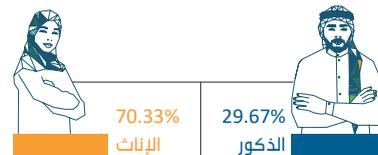
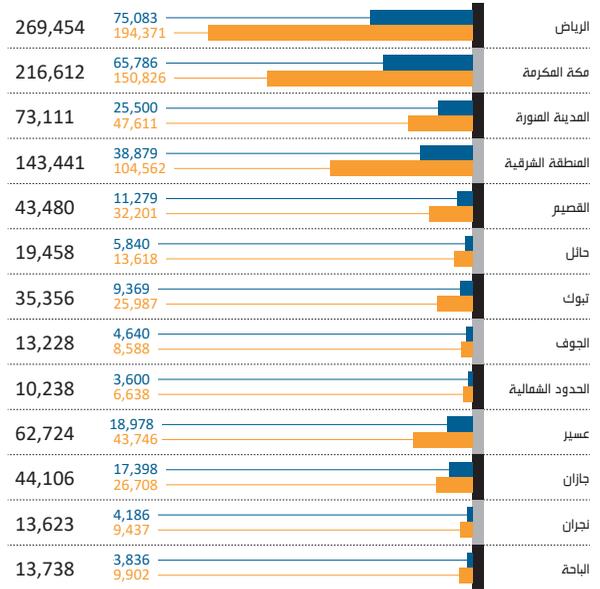
عدد المكملين لدورات دروب لعام 2019م



برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)

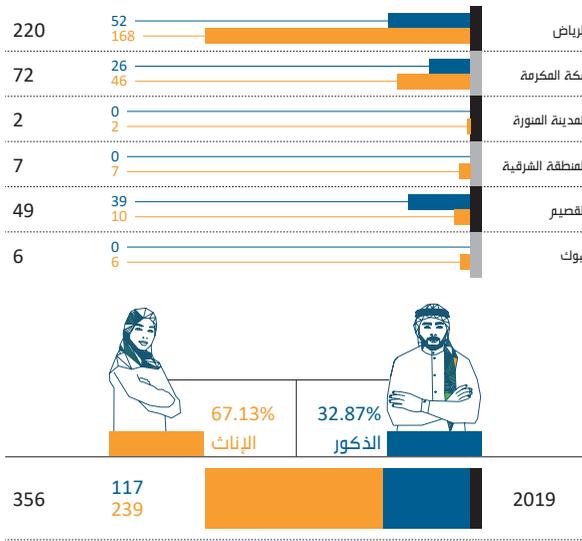
هي منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وتعتبر إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية التي تسعى إلى تطوير قدرات ومهارات القوى الوطنية (باحثين عن عمل-من هم على رأس العمل-الطلاب)، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي. تحتوي منصة "دروب" على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلبى الاحتياجات الوظيفية، ويمكن الوصول لها في أي وقت ومن أي مكان. وقد بلغ عدد المسجلين في البرنامج خلال عام 2019م (958,567) متدرب، فيما شكل عدد من أكملوا الدورات التدريبية (784,706) متدرب.

عدد المسجلين في منصة دروب لعام 2019م



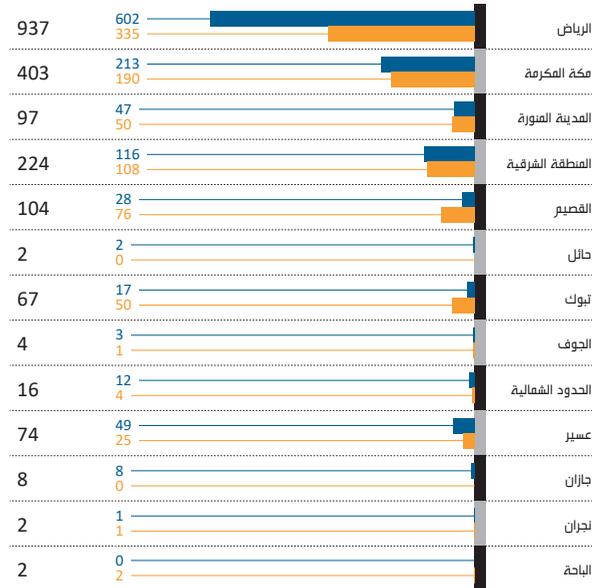
برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة

برنامج تدريبي للباحثين عن عمل يهدف إلى التدريب والتأهيل في العديد من المهن التي يتطلبها سوق العمل وزيادة المعروض من المتخصصين المؤهلين. وقد تم إيقاف البرنامج في عام 2012م، ولا يزال هناك أعداد من متدربين مستمرين على مقاعد الدراسة ولم تنتهي فترة تدريبهم وعددهم (356) مستفيد خلال عام 2019م، موزعين على مناطق المملكة.



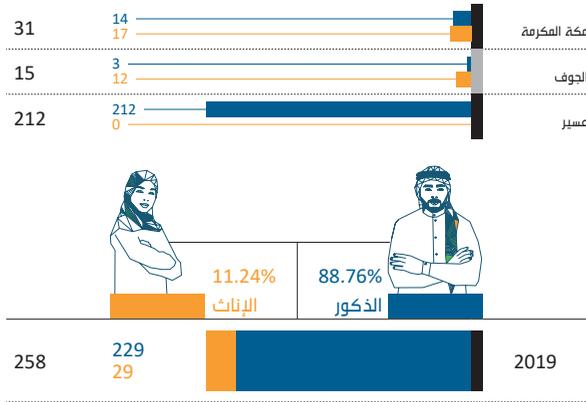
برنامج الشهادات المهنية الاحترافية

يهدف البرنامج إلى تشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص، إضافةً إلى الباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة في المجالات المطلوبة في سوق العمل، بالتعويض ماديًا عن تكاليف الحصول على الشهادة المهنية بعد التحقق من صحة الشهادة، وبلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (1,940) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



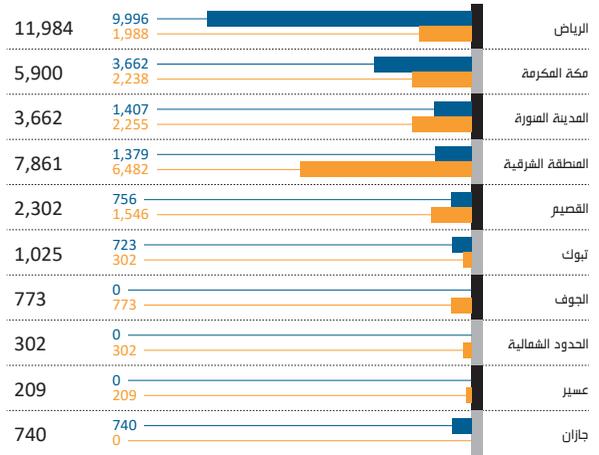
برنامج توظيف منافذ البيع في 12 نشاط تجاري

برنامج يهدف إلى رفع مهارات الباحثين عن عمل وإتاحة الفرصة لمشاركة الغرف التجارية والجهات التدريبية المعتمدة لتحقيق الهدف من القرار المشار إليه في توظيف النشاطات المستهدفة وذلك وفق معايير محددة تضمن تحقيق التوظيف والاستقرار بكفاءة وجودة عالية، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (258) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



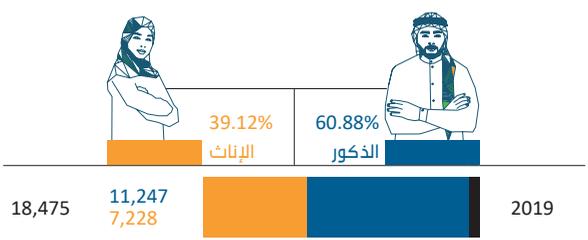
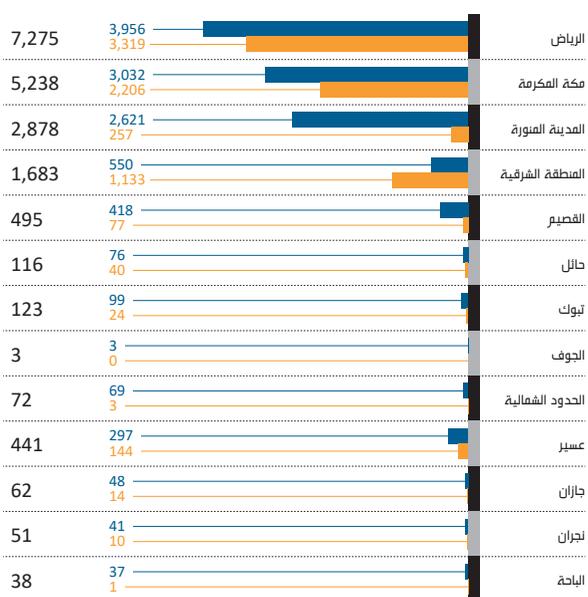
برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

يهدف المشروع إلى زيادة مقدرة وجودة التعليم والتدريب المهني والتقني في المملكة العربية السعودية لتلبية متطلبات السوق المحلية بالتعاون مع أفضل منظمات التدريب التطبيقي دولياً وبالاعتماد على كوادرها العالمية وتقدم كليات التميز شهادات ودبلومات في مجالات تطبيقية متخصصة لخريجي الثانوية العامة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (34,758) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



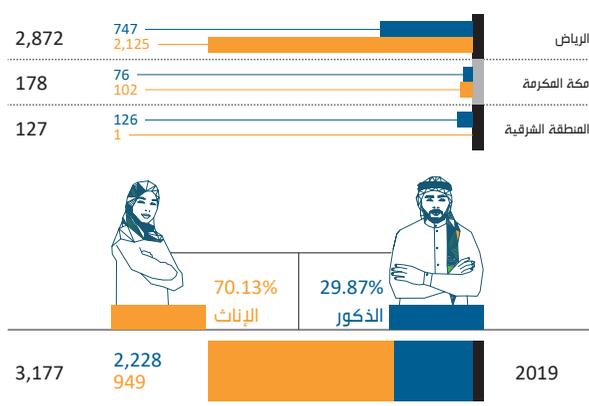
برنامج التدريب الصيفي (صيفي)

يهدف البرنامج إلى تدريب الطلاب والطالبات بموجب القرار الوزاري رقم (1047/1) تاريخ 1429/03/08هـ وإكسابهم مهارات وخبرات عملية خلال فترة الصيف، والذي يلزم منشآت القطاع الخاص التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر بقبول نسبة من الطلاب والطالبات بهدف التدريب وإكسابهم مهارات وخبرة عملية خلال فترة الصيف. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2019م عدد (18,475) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



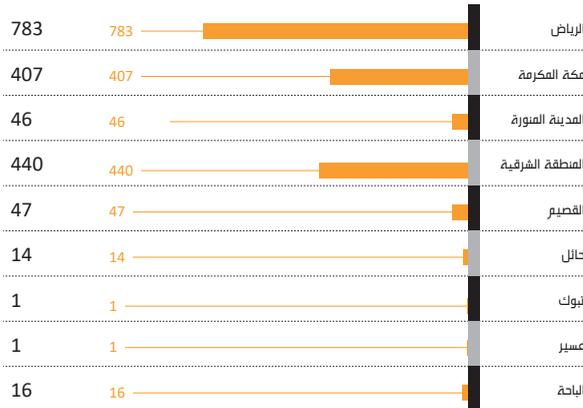
برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص لتوظيف طالبي العمل غير المؤهلين، وتدريبهم من خلال برنامج تدريبي مرتبط بالتوظيف ينفذ في جهات تدريبية مرخصة خارج المنشأة لمدة تصل إلى (24) شهراً وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم الجديدة بنهاية عام 2016م، وقد استفاد من البرنامج في عام 2019م عدد (3,177) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.



برامج قطاع التمكين والإبداع

يسعى صندوق تنمية الموارد البشرية تقديم خدمات وبرامج لفئات مختلفة في المجتمع لتمكينهم الدخول في سوق العمل بالقطاع الخاص.



100%
الإناث

1,755

2019

برنامج ضيافات الأطفال (قرّة)

تحسين نظام ضيافة الأطفال لتلبية الحاجة لمراكز ذات جودة عالية بتكلفة معقولة وذلك لتحسين بيئة عمل مراكز ضيافات الأطفال وتحسين فرص العمل للموظفات والباحثات عن الوظائف في سوق العمل السعودي كنتيجة لذلك. يدعم هذا البرنامج زيادة نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص والتشجيع على استقرارهم الوظيفي من خلال دعمهم بجزء من تكلفة رسوم مراكز ضيافات الأطفال عن المرأة العاملة. حيث بلغ عدد المستفيدات خلال عام 2019م عدد (1,755) مستفيدة، وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكبر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

ويستمر الدعم لمدة أربع سنوات حتى يصل عمر الطفل إلى (6) سنوات:

- ◀ في السنة الأولى يكون مقدار الدعم (800) ريال
- ◀ في السنة الثانية يكون مقدار الدعم (600) ريال
- ◀ في السنة الثالثة يكون مقدار الدعم (500) ريال
- ◀ في السنة الرابعة يكون مقدار الدعم (400) ريال

برنامج تسعة أعشار

هي مبادرة وطنية رائدة، أطلقها صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وتعمل تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. تهدف هذه المبادرة إلى تغيير ثقافة العمل لدى الفرد والمجتمع وذلك عن طريق تشجيع ودعم ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وتمكين الأفراد من خلق وظائف جديدة بطرق مبتكرة. حيث بلغ عدد المسجلين في البرنامج خلال عام 2019م (63,887) مسجلاً. برنامج تسعة أعشار يوفر باقعة من الحلول المبتكرة التي صممت خصيصاً لدعم وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جميع مراحلها، ومنها:

الوصول إلى المنافسات (فرصة)

خدمة إلكترونية توفر لمنشآت الأعمال إمكانية المنافسة على أوامر الشراء المباشر والمنافسات التي تطرحها الجهات الكبرى في القطاع الخاص؛ حيث بلغ عدد المسجلين من المنشآت الصغيرة والمتوسطة (2,012) منشأة، وبعدها فرص مطروحة تتجاوز (3,332) فرصة خلال عام 2019م.

مسرعة الأعمال الناشئة (كنف)

خدمة تمكن أصحاب الأفكار من تطوير أفكارهم إلى منتجات تجارية من خلال العمل في بيئة مميّزة وتوفير جميع العوامل اللازمة لتطوير للإبداع؛ كما تمكن الفرق المحتضنة من الحصول على تمويل محلي، إقليمي ودولي، بالإضافة إلى تحقيق المراكز الأولى في مسابقات عالمية.

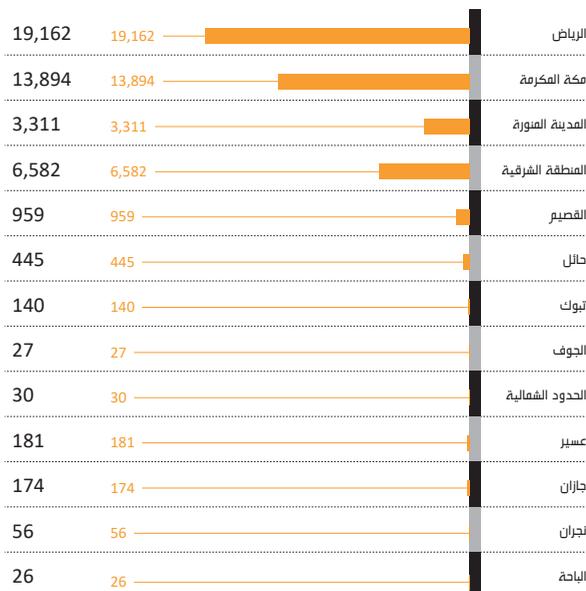
برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)

تمكين المرأة من العمل ودعم استدامة عملها، وذلك من خلال تأمين وسائل نقل من وإلى مقر العمل ذات تكلفة مناسبة وذات مستوى سلامة عالية متوفرة ومناحة في معظم المدن والأحياء وذات جودة واعتمادية عالية. ويدعم هذا البرنامج زيادة مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص، وذلك بتحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة وتحمل نسبة (80%) من تكلفة نقل المرأة. وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكبر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص حيث بلغ عدد المستفيدات من البرنامج خلال عام 2019م (44,987) مستفيدة، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

◀ تغطية ثابتة ب (80%) من تكلفة النقل

◀ بحد أقصى (800) ريال شهرياً

◀ مدة الدعم: (12) شهراً



100%
الإناث

44,987

2019

صنع في السعودية (تجار)

منصة تجارة إلكترونية تمكن الحرفيين من فتح متاجر إلكترونية خاصة بهم وتقوم تسعة أعشار بتوفير خدمات إضافية كتسويق عمليات البيع، والدفع، والتوصيل وغيرها من خلال المنصة. كما تسمح للأسر المنتجة بتسويق وبيع منتجاتهم من خلال تخصيص مساحات لهم في أماكن حيوية، حيث تم إنشاء (20) كُشك خلال عام 2019م.

العمل الحر (بحر)

منصة تقنية متكاملة تعمل على الربط بين أصحاب الأعمال والمستقلين المحترفين لخلق تأثير اقتصادي واجتماعي بشكل سهل وسريع وآمن، حيث بلغ عدد المشاريع المطروحة خلال عام 2019م (7,107) مشروع، وعدد المسجلين من المستقلين (12,502) مستقل.

رحلة رواد الأعمال (أطوار)

منصة معلوماتية تلخص المحطات التي يمر بها رواد الأعمال بخطوات مبسطة مع حلول مقترحة لتجاوز التحديات حتى تنمو أعمالهم بطريقة صحية ومستدامة وقابلة للتوسع.

الوصول إلى المعلومات (زاد)

منصة إلكترونية تفاعلية توفر بيانات وإحصاءات لرواد الأعمال وأصحاب الشركات الصغيرة عن طريق إنتاج تقارير متخصصة وتطوير تقنيات جيوميكانية متكاملة. هذه الخدمة تساعد بشكل مباشر على تطوير عملية اتخاذ القرارات لدى رواد الأعمال وأصحاب المنشآت لتكون مبنية على أساس صحيح وبيانات موثوقة. تم تطوير أكثر من (80) تقرير تفاعلي على المنصة خلال عام 2019م، بالإضافة إلى إطلاق الخارطة الاقتصادية.

برنامج التثقيف والإرشاد المهني (سُبل)

منصة إلكترونية للتثقيف والإرشاد المهني على شبكة الإنترنت تركز عليها أنشطة التثقيف والإرشاد المهني لجميع الشرائح المستهدفة، بالإضافة إلى أنها توفر معلومات ومحتوى تفاعلي ومحتوى مرئي عن سوق العمل مدعمة باختبارات قياس الميول الوظيفي. حيث تهدف إلى توفير بيئة إلكترونية تفاعلية تهتم بالتثقيف والإرشاد المهني مع الشرائح المستهدفة وتمكين الفئات المستهدفة من الاختيار الفعال لمسارات التعليم والعمل، وتطوير أدوات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات الوظيفية، حيث بلغ عدد زوار المنصة خلال عام 2019م (56,320) زائر لمنصة التثقيف والإرشاد المهني (سُبل).

برنامج أكاديمية هدف للقيادة

يهدف صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) من إنشاء الأكاديمية إلى تطوير قيادات المستقبل من منسوبي منشآت القطاع الخاص بالمملكة دعماً وتأكيداً لتحقيق رؤية المملكة 2030 والتوطين النوعي المتميز لقيادات لها القدرة على التخطيط الإبداع والابتكار.

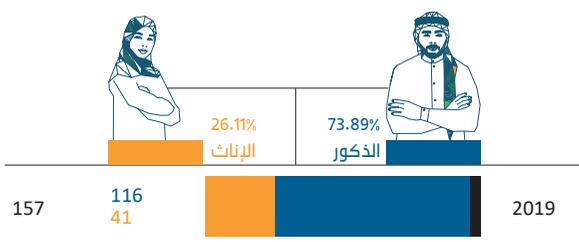
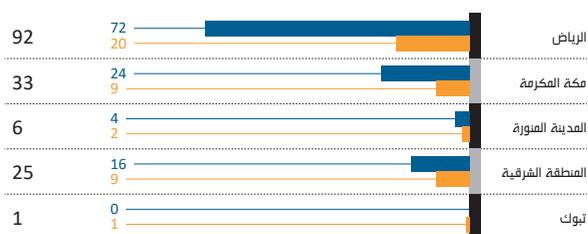
كما تهدف الأكاديمية إلى إكساب المشاركين بالعديد من المعلومات والتقنيات والكفايات اللازمة لمتطلبات القرن الحادي والعشرين وتحقيق الاستثمار البشري الأمثل للمؤسسات الوطنية، كما تعتمد الأكاديمية على نقل الخبرات العالمية وتفعيل مبادئ القيادة الفاعلة والمؤثرة من خلال العديد من الحالات والمشروعات العملية ونقل الممارسات المثلى عالمياً والتوجيه والمتابعة والمحاكاة المباشرة أو عبر القاعات الافتراضية مع خبراء متميزين عالمياً.

الهدف الاستراتيجي لإنشاء الاكاديمية

- ◀ مساعدة منشآت القطاع الخاص على بناء الكفاءات القيادية واختيار الأنسب للمناصب القيادية.
- ◀ إكساب المتدربين جدارات قيادة فريق العمل وقيادة الأعمال.
- ◀ الاستفادة من النماذج العالمية في تطوير القيادات.
- ◀ إكساب المتدربين مهارات قراءة ودراسة المستقبل ومهارات التعلم الذاتي.
- ◀ دعم منشآت القطاع الخاص نحو الاستمرارية من خلال تطوير المهارات القيادية لقياداتها المستقبلية.

الضوابط العامة للبرنامج

- ◀ أن يكون سعودي الجنسية.
- ◀ أن يكون على رأس العمل في إحدى منشآت القطاع الخاص.
- ◀ حاصل على درجة البكالوريوس على الأقل.
- ◀ ان يكون لديه (5) سنوات خبرة عملية على الأقل.
- ◀ خبرة في الاشراف او الادارة لا تقل عن سنتين.
- ◀ اتقان اللغة الإنجليزية.



تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء

يركز هذا الفصل على دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين، والقيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بمجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها، تحقيق فهم عميق لمتطلبات العملاء للوصول لخدمات ذات جودة عالية.

يناقش هذا القسم دور وتأثير المرصد الوطني للعمل التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية، والذي يساهم في دعم اتخاذ القرارات وتطوير البرامج من خلال البيانات الدقيقة، والمؤشرات، والتقارير، والدراسات البحثية والتحليلية، واتخاذ قرارات مبنية على البراهين تعكس واقع سوق العمل.

يتم قياس تأثير برامج وخدمات صندوق تنمية الموارد البشرية عن طريق تحليل البيانات المتاحة، وإجراء استطلاعات دورية، وقياس مدى رضا العملاء باستخدام أحدث التقنيات والتحليلات لقياس فعالية الخدمات المقدمة. كما يتم استقبال الشكاوى والاعتراضات من العملاء والرد عليها بمهنية عالية.

التميز في خدمة العملاء

يولي صندوق تنمية الموارد البشرية أهمية عالية لرضا العملاء حيث يلتزم بقياس مدى رضاهم عن الخدمات والبرامج المقدمة من خلال معايير تم وضعها لقياس مدى الأثر على عملائه بالإضافة إلى الرد على الاستفسارات والشكاوى المقدمة.

الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية

الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية (www.hrdf.org.sa) هو أحد الوسائل الرئيسية للتواصل مع عملائه وعرض خدماته وبرامجه. كما يعرض الموقع مختصر عن "هدف" وعن أبرز الخدمات المقدمة والأنشطة والفعاليات وقنوات التواصل المباشرة مع العميل.

قياس مستوى رضا العملاء

هو عبارة عن قياس مستوى الرضا عن طريق الاستبيانات الشهرية والربعية ودراساتها وتصعيد المقترحات والشكاوى لاتخاذ خطط وإجراءات تصحيحية لتحسين مستوى الخدمة ورفع مستوى الرضا العام.

مركز اتصال صندوق تنمية الموارد البشرية

يوفر الصندوق مركز اتصال موحد (920020301) وذلك للرد على استفسارات ومتطلبات العملاء المتعلقة بكافة برامج الصندوق واتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل فوري ومباشر على متطلباتهم سعياً للرفي بمستوى الخدمة. وفي عام 2019م استقبل مركز الاتصال لصندوق تنمية الموارد البشرية عدد (877,838) إتصلاً، وعدد (704,657) محادثة إلكترونية.

قياس مدى الرضا بحسب تصنيف العملاء

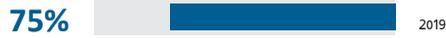
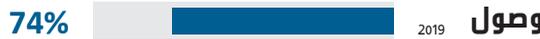
الباحثون عن عمل



أصحاب العمل



من تم توظيفهم

قياس مدى الرضا
برامج الصندوق

قياس مدى الرضا لقنوات الصندوق

التميز في خدمة العملاء
للعام 2019م

مركز اتصال صندوق تنمية
الموارد البشرية في 2019م

877,838

عدد المكالمات الهاتفية
التي تم الرد عليها

704,657

عدد المحادثات
الإلكترونية

91%

معدل مستوى الجودة لمراكز الإتصال

موقع الصندوق

7,196,273

عدد المشاهدات

2,044,936

عدد الزوار

المرصد الوطني للعمل

يهدف المرصد الوطني للعمل إلى المساهمة في دعم اتخاذ القرارات وتطوير البرامج من خلال البيانات الدقيقة، والمؤشرات، والتقارير، والدراسات، واتخاذ قرارات مبنية على البراهين تعكس واقع سوق العمل.

مؤشرات سوق العمل السعودي

قام المرصد الوطني للعمل ببناء عدة مؤشرات تعكس حال سوق العمل السعودي بعد دراستها وصياغة معادلاتها والتأكد من جودة بياناتها. وتم وضع هوية لكل مؤشر يشمل التعريف ومصدر البيانات والصيغ الرياضية ودورية الإصدار. وبالتعاون مع الهيئة العامة للإحصاء تم الاتفاق على اعتماد نشر عدد من المؤشرات لسوق العمل السعودي والتي سيتم مشاركتها مع متخذي القرار في منظومة العمل ونشرها على بوابة المرصد، وتنقسم المؤشرات إلى ست مجموعات رئيسية تضم (34) مؤشر فرعي:

1. مؤشرات المشتركين في التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص.
2. مؤشرات الحراك و الاستقرار الوظيفي في التأمينات الاجتماعية.
3. مؤشرات الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب.
4. مؤشرات المنشآت الخاضعة لبرنامج نطاقات.
5. مؤشرات القوى العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة.
6. مؤشرات توظيف الخريجين.

الأهداف الاستراتيجية

- ◀ معالجة البيانات وإصدار التقارير: لتوفير بيانات دقيقة وموثوقة لجميع العملاء.
- ◀ تحليلات متقدمة: تقديم التحليلات والمترينات لشركاء العمل.
- ◀ إدارة بحوث سوق العمل وبناء شبكة عمل من الخبراء والمتخصصين لمواجهة تحديات سوق العمل.
- ◀ المعرفة والتعليم: لإدارة ونشر المعرفة.

الأهداف التشغيلية

- ◀ تخطيط البيانات.
- ◀ ضمان جودة البيانات.
- ◀ تطوير التقارير ولوحة معلومات سوق العمل.
- ◀ تحديث مقاييس سوق العمل.
- ◀ توفير التحليلات لأصحاب المصلحة .
- ◀ تقديم خدمات التطوير للشركاء المحليين.
- ◀ إدارة المشاريع البحثية.
- ◀ بناء شبكة عمل احترافية.
- ◀ مستودع بيانات المرصد الوطني للعمل.
- ◀ تبادل المحتوى مع الشركاء.

لوحات معلومات

بناء لوحات معلومات تتضمن معلومات عن سوق العمل وعرض المؤشرات التي تم بناؤها على لوحات معلومات تحدث بشكل آلي.

1. لوحة مؤشرات برامج دعم التدريب.
2. لوحة مؤشرات برامج دعم التوظيف.
3. لوحة مؤشرات برامج قنوات دعم التوظيف وتأهيل القوى العاملة.
4. لوحة مؤشرات برامج دعم التمكين والإبداع.
5. لوحة مؤشرات نطاقات.
6. لوحة مؤشرات توظيف الخريجين.
7. لوحة مؤشرات الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب.
8. لوحة مؤشرات خريجين الجامعات والمؤسسات التعليمية بالمملكة.

تصاميم الأنفوجرافيك

الانفوجرافيك هو فن تحويل البيانات والمعلومات الى صور ورسوم يسهل فهمها توضح فيها مؤشرات لسوق العمل، وخلال العام 2019م تم اصدار (5) انفوجرافيك تعنى بسوق العمل كالتالي:

1. المنشآت الخاضعة لبرنامج نطاقات في القطاع الخاص.
2. المهن الأعلى طلبا في وظائف السعوديين في القطاع الخاص.
3. مؤشرات القوى العاملة من الاشخاص ذوي الاعاقة في القطاع الخاص.
4. المستبعدة غير السعوديين مقابل الموظف السعودي الجديد.
5. المهن عالية الأجر لا تتطلب شهادة جامعية في القطاع الخاص.

التقارير والبيانات

تقارير دورية تعكس متغيرات سوق العمل وتفصيلية على مستوى القطاعات والمناطق، بالإضافة إلى تقارير إحصائية حسب الطلب لمتخذي القرار في منظومة العمل منها تقرير الوضع الراهن للقطاع الخاص (نصف سنوي)، وتقرير التوظيف المقدم الى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (ربعي). وتقرير ملخص مؤشرات سوق العمل (ربعي).

التعاون والشراكة البحثية

العمل على برنامج بحثي مع كلية كينيدي للإدارة الحكومية في جامعة هارفارد، ويهدف هذا التعاون إلى تعزيز العمل البحثي التطبيقي في بناء برامج وسياسات سوق العمل القائمة على البراهين وتحديد آليات التدخل المناسبة لتطوير هذه البرامج والسياسات.

دراسات بالشراكة مع الجامعات السعودية

يهدف هذا التعاون إلى طرح عدد من الأبحاث والدراسات للباحثين المحليين من خلال الجامعات السعودية تتعلق بسوق العمل السعودي لمناقشة التوظيف ومعالجة قضايا سوق العمل، ويهدف هذا التعاون إلى ربط صانعي سياسات سوق العمل بالباحثين المحليين وإيجاد الحلول والأفكار البناءة لأبرز القضايا في سوق العمل مثل التوظيف وبرامج التدريب والتأهيل المختلفة.

- ◀ مشروع تقييم المعاهد غير الربحية وبرامج إعادة التأهيل الحالية - برامجها ومخرجاتها.
- ◀ مشروع تحديد احتياجات سوق العمل السعودي من المهارات والجدارات.
- ◀ مشروع النموذج التنموي السعودي وامكانيات التوظيف في القطاع الخاص.

بوابة المرصد الوطني للعمل: NLO.sa

تطوير بوابة المرصد الوطني للعمل بحيث تعكس دور المرصد وتمكن المستخدمين من الوصول إلى أبرز الخدمات والمنتجات التي يقدمها المرصد الوطني من لوحات ومؤشرات تفاعلية خاصة بسوق العمل، باقة متنوعة من الدراسات المتخصصة ذات الابعاد المختلفة بالإضافة إلى تقارير تحليلية في مواضيع ذات ارتباط مباشر بسوق العمل.

المبادرات المعرفية

تهدف الإدارة العامة للمعرفة الى بذل الجهود التي ترفع من مستوى المشاركة المعرفية والتبادل المعرفي من خلال رصد ونشر المعارف الضمنية والصريحة عبر مجموعة من المبادرات المعرفية حيث عملت الإدارة على خلق وتشغيل مجموعة من المبادرات على النحو التالي:

ساعة المعرفة

تهدف المبادرة إلى نقل المعرفة الضمنية والصريحة بين الموظفين في الصندوق وإلى رفع مستوى مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات بهدف تعزيز قيمة التعلم، حيث بلغ عدد الساعات المعقودة خلال عام 2019 م (359) ساعة معرفة.

المحتوى الأسبوعي المقروء والمسموع

هو محتوى نوعي مصدر من بيوت خبرة متخصصة يتضمن مجموعة من خلاصات الكتب والمقالات المقروءة والمسموعة والتي تعنى بالتنمية البشرية والإدارة والمال والأعمال حيث يتم مشاركتها عبر عدة قنوات للتواصل الداخلي بشكل اسبوعي بهدف نشر ثقافة القراءة والتعلم وزيادة المخزون الثقافي لدى الموظفين.

ندوة مع خبير

مبادرة تهدف للاستفادة من المصادر المعرفية الخارجية واتاحتها لموظفي الصندوق عبر دعوة خبراء ذوو اختصاص في مجالات متعددة منها سوق العمل والاقتصاد بالإضافة الى التنمية البشرية وغيرها حيث تم إقامة عدد (8) ندوات.

مكتبة هدف

مبادرة تهدف الى التشجيع على القراءة وكسب المعارف الجديدة عبر الاطلاع على الكتب المميزة والاكثر مبيعاً والمتاحة في المكتبة الرقمية للإدارة العامة للمعرفة والتي يمكن للموظف زيارتها والاطلاع على محتواها والاستعارة منها، حيث تضم المكتبة بين طياتها أكثر من (100) كتاب.

مجلة ومقالات هارفرد بزنس ريفيو العربية

تهدف المبادرة الى إتاحة مخزون معرفي يضم أكثر من (5,000) مقال إلكتروني يمكن الوصول لها عبر قنوات الكترونية مختلفة بالإضافة الى إتاحة النسخة المطبوعة من المجلة والتي تضم بين طياتها مجموعة من الآراء والمقالات والنقاشات لمواضيع متعددة ذات علاقة باستراتيجية الأعمال، والتواصل، وتنمية الموارد البشرية، وفنون التسويق، وإدارة الأزمات، وإدارة الذات، وغيرها حيث سيساعد هذا المخزون موظفي هدف على الاطلاع على أفضل الممارسات وكل جديد في مجال الأعمال.

توثيق المبادرات المعرفية

تمكن هذه المبادرة منسوبي هدف من الاطلاع على الفعاليات المعرفية التي تم توثيقها بالصوت والصورة والتي تم اقامتها في هدف وفروعه من ساعات معرفة وندوات وورش عمل وغيرها من خلال نظام مركز المعرفة الإلكتروني حيث يمكن الوصول لها من أي مكان وزمان.

بوابة مركز المعرفة

مبادرة تهدف الى بناء محتوى إلكتروني يتيح لموظفي الصندوق رفع المحتوى المعرفي ومشاركة المعارف من دراسات وتقارير واحصائيات وأدلة وغيرها، حيث تتيح البوابة محرك بحث متطور يمكنك من الوصول الى المحتوى الإلكتروني والذي يضم أكثر (3,400) ملف تم رفعه على البوابة.

التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والعالية والتقنية

يركز هذا الفصل على قدرة الصندوق لتقديم خدمات متميزة من خلال ترسيخ التميز المؤسسي مما يؤدي الى تحسن الأداء، واستقطاب أفضل الكفاءات للعمل لدى الصندوق وتطويرها والحفاظة عليها، وإدارتها بشكل مستمر وإدارة المخاطر المحتملة المتعلقة بها، وتحديد وتطبيق أدوات تقنية، لتلبية متطلبات الصندوق ودعم إجراءاته وعملياته والحفاظ على بيئة تقنية ملائمة ومناسبة لدعم تنفيذ عمليات الصندوق وأتمتة العمليات من خلال الاستفادة من تقنية المعلومات.

ويناقد هذا القسم التزام الصندوق بتعزيز التميز المؤسسي من خلال تطوير عمل مختلف الإدارات، فهو يحدد خطة الصندوق للموارد البشرية لعام 2019م، والإنجازات، وقسم إدارة المشاريع، والأهداف التي تحققت خلال هذا العام.

حيث يركز هذا الهدف من منظور التعليم والتطوير للقوى البشرية الداخلية للصندوق وعلى البناء الداخلي الفكري والمعرفي والسلوكي غير الملموس للقوى البشرية. مما يوفر بيئة عمل صحية تؤدي إلى تأسيس ثقافة عمل مميز تؤثر بشكل مباشر في جميع العمليات الداخلية.

الحوكمة في الصندوق

حرص الصندوق على تفعيل وتطبيق مبادئ الحوكمة، وتحقيق الرقابة الفعالة على جميع عمليات وأنشطة الصندوق، وذلك من خلال تفعيل دور الإدارة العامة للمراجعة الداخلية بإداراتها المالية والتشغيلية وتقنية المعلومات، وكذلك تفعيل إدارة المخاطر والالتزام لتقييم المخاطر التي تواجه الصندوق ومدى التزامه بالأنظمة والتشريعات.

الإدارة العامة للمراجعة الداخلية

ترتبط الإدارة العامة للمراجعة الداخلية فنياً بلجنة المراجعة المنبثقة من مجلس الإدارة وإدارياً بمدير عام الصندوق، ولا تخضع لأي تأثير من قبل الإدارة التنفيذية، وذلك تعزيراً لمبدأ الاستقلالية الذي يمكن الإدارة من القيام بمهامها ومسؤولياتها بموضوعية وحيادية، وهو ما نص عليه ميثاق عمل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية، وميثاق لجنة المراجعة.

وتعمل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية وفق خطة سنوية مبنية على تقييم المخاطر تعدد من قبل الإدارة ويتم إطلاع مدير عام الصندوق عليها واعتمادها من لجنة المراجعة، ويتم ترجمة نتائج هذه الخطة بتقارير ترفع للجهات المعنية بالصندوق من أجل تصحيح وتلافي المخاطر المترتبة على ما تضمنته هذه التقارير من ملاحظات وتوصيات وهو ما يحقق إضافة قيمة لتحقيق الصندوق لأهدافه.

وحرصاً على أداء عمل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية في مجال تطبيق مبادئ الحوكمة، ركز الصندوق على تعزيز مهارات موظفي فريق الإدارة من خلال إلحاقهم ببرامج تدريبية مكثفة تحت إشراف الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بما يتماشى مع تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية IIA. وسعيًا من الصندوق في رفع كفاءة الإنفاق الحكومي وإدارة المخاطر المصاحبة لذلك لتتواءم مع مستهدفات وبرامج رؤية المملكة 2030، أطلق الصندوق مشروعاً لتطوير هيكل الحوكمة الخاص به. وسيشمل هيكل الحوكمة المؤسسات ذات الصلة بصندوق تنمية الموارد البشرية بهدف تبسيط عمليات التواصل بين الجهات المختلفة والمساهمة في تفعيل إدارات المراجعة الداخلية لديها، إضافة لمساعدتها في إعداد الوثائق المتعلقة بإنشاء وحدات المراجعة الداخلية في المؤسسات ذات الصلة بالصندوق.

إدارة المخاطر والالتزام

تأسست إدارة المخاطر والالتزام لدى الصندوق عام 2019 بهدف قياس وتقييم المخاطر المختلفة في الصندوق والعمل على إدارتها وتطوير الاستراتيجيات اللازمة لمعالجتها والعمل على متابعة تطبيق هذه الاستراتيجيات بالتنسيق مع مختلف الوحدات الإدارية في الصندوق. كما تعنى الإدارة بالتأكد على توافق كافة عمليات وإجراءات الصندوق مع الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات التشريعية وإجراء عمليات الفحص الدورية وتقديم التوصيات والمقترحات، والمشاركة في تطوير سياسات وإجراءات الصندوق.

ومن أبرز أعمال إدارة المخاطر والالتزام خلال عام 2019م تعثلت بالآتي

- ◀ وضع قاعدة بيانات للأنظمة والأوامر السامية والقرارات الوزارية ذات العلاقة بأعمال الصندوق.
- ◀ وضع قنوات الاتصال المناسبة للتعامل مع متطلبات الجهات التشريعية، والرقابية، والإشرافية.
- ◀ حصر الإجراءات الداخلية في الصندوق بغرض تقييم مدى توافقها مع الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات المعنية.
- ◀ تقييم مخاطر (11) برنامج للصندوق وفق الخطة المقررة وتم رصد إجمالي (161) خطر وعدد خطط العمل اللازمة لمعالجة هذه المخاطر هو (381) خطة عمل.
- ◀ مراجعة السياسات والإجراءات والوثائق الصادرة حديثاً أو ما قد تم التعديل عليها مؤخراً ومعالجة عدد من الطلبات والبلاغات المرفوعة من القطاعات والإدارات وتقديم المشورة بشأنها.
- ◀ المشاركة في مشروع تطوير الاستراتيجية للصندوق.

المتابعة التشغيلية

يقوم الصندوق خلال عملية التعاقد وبعد تفعيل الاتفاقيات الموقعة بتحقيق الرقابة الفعالة على جميع البرامج والاتفاقيات التي يقدمها الصندوق وفق الآليات المعتمدة سواء كانت برامج مباشرة أو برامج مشتركة، وذلك من خلال الزيارات الميدانية أو من خلال حصر تقارير الإنجازات المحققة.

زيارات التفتيش في عام 2019م

نوع الزيارة	عدد الزيارات
دورية	11,121
ملاك منشآت صغيرة	8
الزيارات التحقيقية	109
الاجمالي	11,238

حيث أنها تهدف إلى:

- التأكد من تطبيق اتفاقية الدعم المعتمدة الموقعة مع المستفيدين من برامج الصندوق المختلفة.
- تذليل العقبات التي قد تواجه المستفيدين من برامج الصندوق.

ويوضح الجدولين التاليين الزيارات التفتيش التي قام بها الصندوق في كافة مناطق المملكة العربية السعودية خلال عام 2019م والملاحظات الناتجة عنها.

إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2019م

نوع البرنامج	إجمالي الملاحظات والمخالفات المرصودة	عدد المخالفات	عدد الملاحظات
برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف	58	57	1
التوظيف المباشر	699	674	25
الإجمالي	757	731	26

الإدارة العامة للمشاريع

تعمل الإدارة العامة للمشاريع جنباً إلى جنب مع مختلف القطاعات التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسات الشقيقة بهدف إدارة جميع المحافظ والمشاريع التابعة للصندوق.

الأهداف الرئيسية لقسم إدارة المشاريع

تطبيق أفضل الممارسات في إدارة مشاريع الصندوق

العمل كجهة مركزية لضبط جودة وكفاءة تنفيذ المشاريع وإدارة المحافظ والبرامج والمشاريع في الصندوق وتقديم الدعم اللازم لضمان فعاليتها والتغلب على المخاطر والمعوقات والتأكد من كفاءة عمليات إدارة المشاريع من خلال وجود موائمة في مختلف العمليات والإجراءات والتعاقدات والتمهجات والوثائق والنماذج المتضمنة في منهجية إدارة المشاريع.

تطوير وتأهيل الكوادر البشرية الوطنية

نقل وتبادل الخبرات والتدريب على رأس العمل وعقد الدورات التدريبية المتخصصة في إدارة المشاريع وورش العمل المختلفة.

رفع مستوى الوعي بأليات عمل الإدارة العامة للمشاريع

رفع كافة استثمار الموارد البشرية وعقد ورش عمل توعوية توضح منهجية الإدارة العامة للمشاريع ونشر الوعي فيما يتعلق بدور ومهام عمل الإدارة. وإعداد منهجية لإدارة المشاريع وحوكمة توضح الأدوار والمسؤوليات بين الأطراف ذات العلاقة المشاركة في المشاريع.

احصائيات عن عدد المشاريع القائمة والمكتملة في 2019م

28	عدد المشاريع القائمة حالياً
8	عدد المشاريع المكتملة
23	المستلم من المشاريع القائمة

مختلف القطاعات التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ومشاريع الصندوق المشتركة مع المؤسسات الشقيقة وتحديد المسؤوليات المتعددة المتعلقة بالإدارة المركزية والمتناسقة للمشاريع في النطاق الخاص بها. تتفاوت المسؤوليات بدءاً من دعم إدارة المشروع حتى تحمل المسؤولية الفعلية لإدارة المشاريع مباشرة، مع العلم بأن المشاريع التي يتم دعمها أو إدارتها من قبل الإدارة العامة للمشاريع قد لا تكون مترابطة ولكن تتم إدارتها مع بعضها البعض.

تتمثل الوظيفة الرئيسية للإدارة العامة للمشاريع في التالي:

- ◀ إدارة تنفيذ المحافظ، البرامج والمشاريع.
- ◀ مراقبة وضع منهجية إدارة المشاريع بناء على المتغيرات التي يشهدها الصندوق.
- ◀ تحديد الأطراف والمسؤوليات في إدارة تنفيذ المشروع.
- ◀ المساهمة الفاعلة في تذليل الصعوبات التي تعترض تنفيذ المشاريع.
- ◀ تقديم التقارير الدورية عن حالة المشاريع وتقديمها وسير العمل والوضع الحالي لها.
- ◀ تقديم التدريب، الدعم، فيما يخص إدارة المشاريع.
- ◀ مراقبة التوافق مع معايير، سياسات، إجراءات ونماذج إدارة المشاريع من خلال تقارير الالتزام.

خطة الموارد البشرية بالصندوق

يتألف فريق الصندوق من مجموعة متنوعة من المهنيين ذوي المهارات العالية والذين يعملون في بيئة عمل متماسكة وتعاونية لتحقيق التوجه الاستراتيجي للصندوق.

إجراءات التوظيف

تقوم إدارة التوظيف بعملية الاستقطاب والاختيار وتعيين أفضل الموظفين للصندوق وفقاً للمعايير والشروط الأساسية على الوظائف الشاغرة حسب بطاقة الوصف الوظيفي المعتمدة من خلال تحديد الجوانب والقدرات المطلوب قياسها وأدوات ووسائل التقييم التي يجب استخدامها عبر الوسائل المعتمدة بالصندوق من خلال تحديد الشواغر حسب طلبات الإدارات المعنية على عدة مراحل كالإعلان عن الشاغر الوظيفي داخلياً من خلال إجراءات النقل أو ترقية بنقل وفي حال عدم توفر كفاءة داخلية يتم البحث عن مصادر الاستقطاب الخارجية (موقع الصندوق - مكاتب التوظيف الإلكترونية) بما يرفع من مستوى الأداء العام وبيئة العمل في الاستقطاب والتعيين.

استكمالاً للجهود التي قامت بها الإدارة العامة للموارد البشرية في الأعوام السابقة من أتمته لإجراءات التوظيف ونظام إدارة أداء الموظفين ونظام التعاقب الوظيفي، فقد أكملت الموارد البشرية أتمته نظام الحضور والانصراف للموظفين، والتعاون مع الإدارة المالية لتطوير موازنة الموارد البشرية على نظام الهايبرين.

كما قامت الإدارة العامة للموارد البشرية بتحديث وتطوير قاموس الكفاءات الفنية وتطوير وتحديث العوائل الوظيفية بناءً على التطورات التي حدثت على الهيكل التنظيمي للقطاعات والوحدات التنظيمية بما يتلاءم مع المهام الوظيفية، بالإضافة إلى تحديث وتطوير قاموس الكفاءات السلوكية بحيث يتناسب مع المستويات الوظيفية ضمن الهيكل التنظيمي.

خطة تنفيذ احتياجات القوى العاملة داخل الصندوق

الموظفون في نهاية السنة المالية 2019م حسب الجنس		الوظائف المشغولة (بداية 2019م)		القطاعات
إناث	ذكور			
21	72	87		قطاع الخدمات المشتركة
42	18	56		قطاع خدمة العملاء
80	353	415		قطاع دعم التوظيف
6	23	22		قطاع دعم التدريب
10	12	17		قطاع المرصد الوطني للعمل
9	10	11		قطاع التمكين والإبداع
0	13	10		قطاع العمليات التشغيلية المساندة
78	113	148		الإدارات التابعة للمدير العام
246	614	766		الإجمالي

إجراءات التدريب

- ◀ كما تم عقد برنامج تدريبي متخصص للنظام المناقسات والمشتريات الحكومية الجديد يستهدف أعضاء اللجان والإدارات الداعمة لها لعدد (54) موظف/ة لتنمية مهاراتهم وتعريفهم بأهم القواعد الفنية والموضوعية والقانونية التي تحكم العقود الإدارية بتنظيم الإجراءات ذات الصلة بالأعمال والمشتريات، ومنع استغلال النفوذ وتأثير المصالح الشخصية فيها وذلك حماية للمال العام، إضافة إلى تحقيق أفضل قيمة للمال العام عند التعاقد في الأعمال والمشتريات وتنفيذها بأسعار تنافسية عادلة، وتعزيز النزاهة والمنافسة، وتحقيق المساواة، وتوفير معاملة عادلة للمنافسين تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص، كما أنه يحقق ضمان الشفافية في جميع إجراءات الأعمال والمشتريات، ويعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية.
- ◀ ومن ضمن برامج التطوير فقد تم تأهيل عدد (11) من موظفي الإدارة العامة للموارد البشرية وتأهيلهم كمقيمين داخليين.
- ◀ كما تم ترشيح عدد (7) من منسوبي الصندوق لبرنامج أكاديمية هدف للقيادة.
- ◀ وكذلك تم المشاركة بعدة مؤتمرات ومنها مؤتمر السعودي للقانون، وهو أحد مبادرات برنامج تطوير القطاع المالي حيث تساهم هذه التطورات القانونية إلى آفاق التحسين التشريعي في رؤية السعودية 2030 لتسهيل بيئة أعمال صحية بالرياض.
- ◀ المشاركة في منتدى التعويضات والفوائد في المملكة العربية السعودية الذي يناقش اتجاهات التعويضات والمزايا الربحية في دول مجلس التعاون الخليجي، مع نظرة خاصة للمملكة العربية السعودية بالرياض.
- ◀ ومنتدى المحاسبين السعودي (SAF) الذي شارك فيه نخبة من المختصين والمهتمين على الصعيد المحلي والدولي لمواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة لتعزيز مقومات الاقتصاد الوطني وزيادة فرص الاستثمار في المملكة بالرياض.
- ◀ كما تم مشاركة عدد (11) موظف في تطوير سياسات وبرامج سوق العمل المبنية على الأدلة والبراهين مع جامعة هارفرد بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية.
- ◀ ملتقى زيادة النمو بتطبيق الحكومة الرشيدة بما يتوافق مع رؤية 2030.
- ◀ القمة السنوية الخليجية السابعة بأبوظبي.
- ◀ مؤتمر (التحول نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS) بالأردن.

بناءً على تطوير قاموس الكفاءات الفنية الذي قامت به الإدارة العامة للموارد البشرية فقد تم تطوير خطط التدريب الموجهة للموظفين بما يتلاءم مع تلك التطورات حيث تم التركيز على إكساب الموظفين بعض المهارات والقدرات لتطوير الكفاءات السلوكية والفنية المحددة في وظائفهم الحالية أو من أجل إعداده لتولي مسؤوليات أخرى جديدة والتي تساهم في نجاح الموظفين لأداء الواجبات والمسؤوليات المطلوبة ملاحظتها مباشرة وقياسها وتقييمها بناءً على نتائج تقييم الأداء السنوي للموظف.

وذلك من خلال إلحاقهم ببعض البرامج والشهادات المهنية والاحترافية المتخصصة والمصممة بما يتوافق مع الإحتياجات ومن تلك البرامج:

- ◀ شهادة إعداد لاختبار إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) وفق المنهجية العالمية للمعهد العالمي (PMI) لعدد (15).
- ◀ منهجية التحسين السريع لإجراءات العمل (SPRINT-PIP) وهي منهجية لإدارة وتنفيذ مشاريع وتحسين إجراءات العمل وتسريع الإنتاجية ورفع الجودة والكفاءة وتحفيز فرق العمل من خلال رؤية النتائج والرغبة في المزيد من الإنجاز بالصندوق لعدد (6).
- ◀ شهادة الاحتراف في إدارة إجراءات العمل من BP TRENDS حيث يقدم في هذه البرنامج التقنيات والوسائل اللازمة لتحسين الأداء من تحليل الإجراءات وتصميمها إعداد النماذج والذي استهدف عدد (41).
- ◀ كما تم إطلاق برنامج تنمية المهارات الذاتية وتفعيل القدرات الكامنة لموظفي الفروع بقطاع خدمة العملاء لعدد (55) موظف وموظفة وتم إقامته في ثلاث مدن الرياض، جدة، الخبر. وبرنامج تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى فرق العمل لمدراء المناطق والمشرقيين بالقطاع استهدف (44)، بالإضافة إلى برنامج تطوير مهارات الإرشاد المهني لدى مدراء الفروع وتعزيز فعاليتهم لتحفيز وقيادة الفرق في الفروع.
- ◀ كما تم تنفيذ برنامج متخصص للإدارة العامة للشؤون القانونية والإدارات الأخرى ذات العلاقة لصياغة العقود لعدد (22).
- ◀ ولمواكبة التطورات لمشروع التحول التي تنتهجها المملكة العربية السعودية نحو تطبيق أساس الاستحقاق في مؤسسات القطاع العام، وضرورة معرفتهم بمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSAS) وتعريفهم بالمعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSASB) وإكسابهم المهارة في تطبيقها فقد تم عقد ورشة عمل استهدفه عدد (30) موظف من الإدارة المالية والإدارات ذات العلاقة.
- ◀ كما تم عقد ورشة عمل تعريفية بالتعاون مع وزارة المالية لتقديم عن منصة اعتماد الإلكترونية والتي تعتبر نقلة نوعية في مسار تحقيق التحول الرقمي لكل المعاملات الحكومية الخاصة بوزارة المالية للقطاعين العام والخاص.

كما قامت الموارد البشرية ومن باب المسؤولية الاجتماعية بقبول (19) طالب وطالبة من طلاب وطالبات التدريب التعاوني من جامعات وكليات المملكة العربية السعودية للمساهمة في نقل مهاراتهم وإكسابهم الخبرة العملية التي ستساعدهم في حياتهم العملية بعد التخرج.

ويوضح الجدول أدناه نتائج خطة التدريب السنوية للصندوق لعام 2019م

المجموع	الدورات الفنية/ الإدارية		القطاعات
	إناث	ذكور	
71	18	53	قطاع الخدمات المشتركة
58	37	21	قطاع خدمة العملاء
35	9	26	قطاع دعم التوظيف
14	0	14	قطاع دعم التدريب
11	3	8	قطاع المرصد الوطني للعمل
6	2	4	قطاع التمكين والإبداع
9	0	9	قطاع العمليات التشغيلية المساندة
297	70	227	الإدارة التابعة للمدير العام
501	139	362	الإجمالي

ومن أشهر طرق المراجعة طريقة "Kirkpatrick" التي تعتمد معايير أربع وهي:

1. **ردود أفعال المشاركين:** تقييم متلقي البرنامج وملاحظاتهم.
2. **التعلم:** مقدار الزيادة في مستوى المعارف والقدرات.
3. **السلوك:** ويعكس مستوى تطبيق التعلم في مكان العمل.
4. **الانعكاس على الإنتاجية العامة:** مقدار انعكاس التحسن في أداء المتدرب على الأداء المؤسسي.

وحرصاً من الموارد البشرية على استمرار وتعزيز المشاركة المجتمعية ودعم وتأهيل القوى العاملة وتدريبها فقد تم تفعيل برنامج تمهيد للاستفادة منه في الصندوق والذي يتيح فرصة تدريب الخريجين والخريجات السعوديين الحاصلين على درجة البكالوريوس وأعلى والذين لم يعملوا بأي وظيفة خلال الأشهر الستة الأخيرة من الجامعات المحلية والخارجية ولم يستفيدوا من برنامج تمهيد سابقاً، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتميئتهم للمشاركة في سوق العمل.

تحديد الاحتياجات ومراجعة فاعلية التدريب

يقوم الرئيس المباشر بتحليل وتحديد احتياجات التدريب والتطوير لجميع الموظفين التابعين له عن طريق نظام الاوراكل الكترونياً بالمشاركة معهم لاختيار البرامج التدريبية التي تؤدي إلى تقليص الفجوة بين الأداء الحالي والمستهدف للموظف واقتراح معايير محددة لقياس التقدم نحو تحقيق هذه الأهداف وتنسيق الجدول الزمني للتنفيذ مع الإدارة العامة للموارد البشرية، كما تقوم إدارة تطوير الموارد البشرية بمراجعة الدورية لخطة التدريب والتطوير للتأكد من التنفيذ السليم لها.

طريقة قياس فاعلية التدريب للصندوق



نظام إدارة الأداء للموظفين

يعنى نظام إدارة الأداء للموظفين بتنظيم عملية تحديد أهداف الأداء والمعايير التي سيتم قياس أداء الموظف على أساسها ومن ثم تحديد العمليات والإجراءات المتعاقبة التي تعنى بمراقبة ومراجعة مسار الأداء بشكل مستمر ومن ثم قياس وتقييم نتائج الأداء إلى جانب الربط مع أنظمة الموارد البشرية الأخرى.

كما أنه يوضح آليات ومنهجيات متابعة مسار الأداء بشكل مستمر ومن ثم قياس وتقييم نتائج الأداء كما توفر نتائج تقييم الأداء أساساً لعمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بالمكافآت والترقيات إلى جانب الربط مع أنظمة الموارد البشرية الأخرى كالتدريب والتطوير وغيرها.

ويسعى هذا النظام تحقيق الأهداف التالية:

- ◀ ترسيخ الفهم الشامل للتوجيه الاستراتيجي للصندوق والتواصل مع كافة الموظفين بشأنها.
- ◀ ضمان وجود ربط واضح وفعال بين الأهداف الفردية للموظف والأهداف العامة للصندوق.
- ◀ وضع منهجية علمية ومنطقية لربط التعويضات والمكافآت بنتيجة الأداء.
- ◀ توفير معلومات مهمة تساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية والتدريب والفصل وغيرها.

ويتكون من ركيزتين أساسيتين

- ◀ الأهداف: يمثل هذا المحور ما يتوقع من الموظف إنجازه خلال السنة حيث أن هذه الأهداف تساعد على ضمان التركيز على النواحي الرئيسية الهامة في العمل مما يساعد في تحقيق التوجه الاستراتيجي للصندوق.
- ◀ الكفاءات السلوكية والفنية: عبارة عن إطار عام يتضمن بعض المعارف والمهارات والقدرات الخاضعة للقياس والتي يتعين توافرها لدى موظفي الصندوق مما يساعد الموظف في إنجاز المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه وبأفضل جودة.

الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة

مذكرة تعاون مع وزارة المالية في مجالات التأهيل وتدريب الكوادر البشرية

أبرم الصندوق مع وزارة المالية مذكرة تعاون تهدف إلى دعم تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية في القطاع المالي وإعدادها لسوق العمل من خلال إقامة برامج تدريبية إلكترونية في ذات القطاع على منصة "دروب" باعتبارها منصة التدريب الإلكترونية الوطنية، والتي تساهم في تحقيق أحد أهداف الوزارة المتمثل في تطوير الكوادر البشرية ضمن بيئة عمل منتجة، وبموجب المذكرة يتيح الصندوق صفحة خاصة بالبرامج التدريبية الإلكترونية على منصة "دروب"، كما سيتولى تقديم برامج تدريبية إلكترونية يتم عرضها مباشرة على المنصة، وكذلك تطبيق المعايير في جودة البرامج التدريبية الإلكترونية.



اتفاقية مع شركة تطوير التعليم القابضة في برنامج دعم التدريب والتوطين في مدارس تعليم قيادة المركبات

أبرم الصندوق اتفاقية مع شركة تطوير التعليم القابضة لدعم "برنامج التدريب والتوطين في مدارس تعليم قيادة المركبات" والتي تنص على تقديم خدمات التوظيف والتدريب والتمكين للكوادر البشرية السعودية بما يكفل رفع مستوى تأهيل العاملين في نشاط تعليم قيادة المركبات، حيث يهدف البرنامج تدريب وتأهيل الباحثين عن العمل لممارسة مهنة تدريب القيادة لشغل 8 آلاف وظيفة متوقعة في مدارس تعليم قيادة المركبات، وتأتي هذه الاتفاقية تجسيدا لمبدأ الشراكة المستدامة القائمة على تحقيق تطلعات القيادة الرشيدة في تعاون الجهات الحكومية ومشاركتها في التنمية وتحقيق أهداف برنامج التحول الوطني 2020 ووصولاً لأهداف رؤية المملكة 2030، وتعزيزاً لمساعي الطرفين في تطبيق غاياتهما الاستراتيجية المستهدفة لإحداث الأثر في المجتمع من خلال توطين مهنة تعليم قيادة المركبات ولتعزيز السلامة المرورية وجودة الحياة والمساهمة في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

مذكرة تعاون مع برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر" لتدريب وتطوير الكوادر الوطنية على رأس العمل ضمن برنامج تمهير

أبرم الصندوق مع برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر"، مذكرة تعاون لتدريب ألف باحث عن عمل من حملة البكالوريوس فأعلى على رأس العمل في عدد من الوزارات والجهات الحكومية، ضمن برنامج التدريب على رأس العمل (تمهير)، حيث تقتضي المذكرة المبرمة بين الطرفين إيجاد تعاون استراتيجي لتدريب وتطوير الكوادر الوطنية على رأس العمل، وتهدف إلى تدريب ألف مستفيد في الوزارات والجهات الحكومية، كما سيتعين على برنامج "يسر" حصر احتياج الفرص التدريبية في الجهات الحكومية المشاركة وتوفير الفرص التدريبية، وتصميم المسارات التدريبية للجهات الحكومية، كما سيتولى الإشراف على المتدربين والعملية التدريبية، ومراقبة جودة التدريب وتصميم خطة تدريبية للمتدربين وتزويد الصندوق بالتقارير الدورية عن أعداد المتدربين في ذلك.



مذكرة تعاون مع وزارة النقل لتدريب 500 باحث عن عمل عبر برنامج تمهير

أبرم الصندوق مع وزارة النقل، مذكرة تعاون لدعم تدريب 500 باحث عن عمل من حملة البكالوريوس فأعلى على رأس العمل في وزارة النقل وفروعها ضمن برنامج التدريب على رأس العمل (تمهير)، حيث ستولى الوزارة مسؤولية الإشراف على المتدربين والعملية التدريبية ومراقبة جودة التدريب وتصميم خطة تدريبية للمتدربين وتزويد الصندوق بالتقارير الدورية عن المتدربين، كما ستساهم وزارة النقل في تصميم محتوى دورات إلكترونية في مجالات النقل المختلفة (البري - الجوي - البحري - النقل العام، والسلامة والصحة المهنية).



اتفاقية تعاون مع شركة "كريم"، لزيادة عدد موظفات القطاع الخاص للمستفيدات من برنامج (وصول)

أبرم الصندوق اتفاقية مع شركة "كريم" لزيادة عدد موظفات القطاع الخاص المستفيدات من برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)، وتوسيع تغطية البرنامج ليشمل مناطق ومحافظات جديدة، حيث يغطي البرنامج جزء من تكاليف نقل المرأة العاملة من وإلى مقر العمل، بهدف تمكين المرأة ودعم استقرارها الوظيفي، ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل. وبموجب هذه الاتفاقية ستقوم شركة كريم بتأمين خدمة المواصلات بشكل آمن وذو جودة وسلامة عالية للعاملات في القطاع الخاص، من وإلى مقر العمل، بأسعار مدعومة من صندوق تنمية الموارد البشرية وفق ضوابط برنامج دعم نقل المرأة العاملة "وصول"، حيث يقدم الصندوق دعم مالي شهري بواقع (80%) من تكلفة النقل، وبتكلفة أقصى (800) ريال شهرياً، وتمتد فترة الدعم إلى (12) شهراً.



مذكرة تفاهم مشتركة بين خمس جهات لتوطين 36 ألف فرصة وظيفة في القطاع الصناعي

تم توقيع مذكرة تفاهم خماسية مع عدة جهات هي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية، ووزارة الصناعة والثروة المعدنية، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومجلس الغرف السعودية، حيث وتقضي هذه المذكرة تأسيس شراكة تهدف لرفع نسب التوطين وتحفيز القطاع الصناعي الخاص للنمو من خلال العمل على تحقيق مستهدفات التوطين كمستهدف أساسي يصل إلى (35,982) (مهنة / وظيفة) مستهدفة بالتوطين في القطاع الصناعي حتى 2021م، بعد تفعيل امکانات من الحوافز والبرامج التي تدعم التوظيف والتدريب ومتابعة ورصد أثر التوطين في القطاع الصناعي وتطوير التشريعات والأنظمة والإجراءات حسب الاختصاص لدعم تحقيق المستهدفات وزيادة معدلات التوظيف باستخدام الآليات المناسبة (نطاقات - توطين المهمن) ومراقبة تنفيذها وإصدار تقارير إحصائية شهرية عن نسب التوطين الخاصة بالقطاع الصناعي وكذلك تقارير ربع سنوية بالمنجزات التي تم تحقيقها والتحديات التي تواجه فريق العمل وتحديد الأسباب المباشرة لذلك.



اتفاقية تعاون مع المجلس الصحي السعودي لدعم تنفيذ برنامج الترميز الطبي لـ 500 فني

أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع المجلس الصحي السعودي لدعم تنفيذ برنامج الترميز الطبي لـ (500) فني ترميز طبي من الحاصلين على مؤهلات في تخصصات (العلوم الطبيعية، والأشعة والتمريض، والأطباء الغير ممارسين) وذلك بهدف تأهيلهم وتوظيفهم لدى منشآت القطاع الخاص على مهنة فني ترميز طبي، في خطوة تستهدف دعم خطط وبرامج التوطين في القطاع الصحي، حيث تهدف الاتفاقية في المرحلة الأولى إلى دعم تدريب وتوظيف (500) باحث عن عمل في مهنة فني ترميز طبي، وذلك من خلال مسارين الأول: دعم تنفيذ برنامج تدريبي لـ (400) من الباحثين عن عمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات العلوم الطبيعية (فيزياء، كيمياء، أحياء)، وذلك من خلال برنامج تدريبي نظري مدته تسعة أشهر ويتم لدى أحد الجهات التدريبية المؤهلة، وآخر عملي مدته ثلاث أشهر ويتم ذلك داخل أحد المستشفيات المؤهلة لذلك أو كما يعتمده الطرف الثاني ويتبع ذلك توظيف مجتازي فترة التدريب لدى القطاع الصحي الخاص على وظيفة فني ترميز طبي، في حين يدعم المسار الثاني: تنفيذ برنامج تدريبي لـ (100) من الباحثين عن عمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات الأشعة والتمريض والأطباء غير الممارسين، وذلك من خلال برنامج تدريبي نظري مدته أربعة أشهر ويتم لدى أحد الجهات التدريبية المؤهلة لإعدادهم للعمل لدى شركات التأمين وإدارة المطالبات.



توقيع مذكرة تعاون بين الصندوق والتجمع الصحي الثاني بالمنطقة الوسطى لدعم مرضى الفشل الكلوي

إيماناً من الصندوق بأهمية تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المنشآت في القطاعات المختلفة مما ينعكس على أدائها، تم توقيع مذكرة تعاون بين الصندوق والتجمع الصحي الثاني، لدعم توظيف مرضى الفشل الكلوي العاملين في القطاع الخاص بما يضمن استقرارهم الوظيفي. وبموجب هذه المذكرة سيعمل الصندوق بتقديم الدعم لمنشآت القطاع الخاص للمساعدة في توظيف مرضى الفشل الكلوي واستمرارهم في الأعمال من خلال "برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى" والموجه لمنشآت القطاع الخاص للمساعدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من مرضى الفشل الكلوي واستمراريتهم في وظائفهم التي التحقوا بها بما يحقق الاستقرار الوظيفي من خلال تعويض منشآتهم الموظفة عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفون للقيام بغسيل الكلى للتنقية الدموية وباعتبارها إجازة مدفوعة الأجر، كما سيعمل على تقديم الدعم في البحث عن وظائف مناسبة للباحثين عن عمل منهم، والتنسيق مع منشآت القطاع الخاص الموظفة لهم لتقديم على برنامج الدعم، كما سيعمل التجمع الصحي الثاني على تزويد الصندوق ببيانات الباحثين عن عمل والعاملين في القطاع الخاص من الأشخاص ذوي الإعاقة من مرضى الفشل الكلوي والتعريف ببرنامج الدعم للمستفيدين من خدماته الصحية من مرضى الفشل الكلوي من موظفي القطاع الخاص.



مذكرة تعاون مع هيئة الترفيه لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية عبر منصة دروب

أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع الهيئة العامة للترفيه، لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية في قطاع الترفيه، وإعدادها لسوق العمل، من خلال إقامة برامج تدريبية إلكترونية في ذات القطاع على منصة "دروب" باعتبارها منصة التدريب الإلكترونية الوطنية، حيث تهدف إلى دعم تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية في قطاع الترفيه، وتزويدها بالمهارات المطلوبة، من خلال برنامج التدريب الإلكتروني "دروب"، بما يحقق التنمية المستدامة لقطاع الترفيه ويرفع مساهمته في الناتج المحلي وتطوير رأس المال البشري، وبموجب هذه المذكرة سيتيح الصندوق صفحة خاصة بالبرامج التدريبية الإلكترونية على منصة "دروب"، لمساعدة هيئة الترفيه من تقديم برامج تدريب إلكترونية وعرضها مباشرة على المنصة، على أن تتولى تقديم وصف كامل عن البرنامج التدريبي متضمناً الأهداف والمستوى التعليمي، وعدد الساعات، والمهارات المكتسبة من البرنامج.



توقيع اتفاقية مع جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لتطوير مهارات الخريجين وزيادة نسب توظيفهم

وقع الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مقر الجامعة بمدينة الدمام، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات، حيث تؤسس هذه الاتفاقية لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والمتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها الخبرة والمهارات الفردية والأساسية، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة 2030.



توقيع اتفاقية مع جامعة كرانفيلد البريطانية

وقع الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة كرانفيلد البريطانية لتنفيذ وتصميم برنامج تدريب أكاديمية "هدف" للقيادة، الهادف لتطوير مهارات قيادات المستقبل من منسوبي ومنسوبات القطاع الخاص، وتأتي هذه الاتفاقية في إطار جهود الصندوق في المساهمة على رفع معدلات التوظيف النوعي والتميز من خلال تأهيل وتدريب الموظفين والموظفات السعوديين في القطاع الخاص لإدارة وقيادة المنشآت بما ينعكس على الأداء والإنتاجية، وتطوير المهارات والقدرات.

وتعتمد الأكاديمية على نقل الخبرات العالمية وتفعيل مبادئ القيادة الفاعلة والمؤثرة من خلال العديد من الحالات والمشروعات العملية ونقل الممارسات المثلى عالمياً والتوجيه والمتابعة والمحاكاة المباشرة أو عبر القاعات الافتراضية مع خبراء متميزين عالمياً، وتم تصميم البرنامج التدريبي ليكون رحلة تطوير متكاملة لمدة 12 أسبوعاً تشمل على خمس مراحل تبدأ من عملية الترشيح والتسجيل وتقييم المتقدمين واختيارهم لحضور البرنامج بينما في المرحلة التالية، يقدم للمرشح تدريب مباشر لمدة خمسة أيام وتوزيع مشروعات تطبيق التعلم، في حين تتضمن المرحلة الثالثة من البرنامج عودة المتدرب إلى جهة عمله لمدة ستة أسابيع لتطبيق ما تعلمه في البرنامج، فيما يتم خلال المرحلتين الرابعة والخامسة، التدريب المباشر لمدة خمسة أيام وتقدير ومناقشة المشروعات وحفل التخرج.

توقيع مذكرة تعاون مشتركة تستهدف 32,500 فرصة عمل للسعوديين في القطاع الزراعي

بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة البيئة والمياه والزراعة ومجلس الجمعيات التعاونية، ومجلس الغرف السعودية، وكذلك الجمعية السعودية للاستزراع المائي، وشركة المياه الوطنية، لتوطين القطاع الزراعي وقطاع المياه، تم توقيع مذكرة تعاون مشتركة تستهدف (32,500) فرصة عمل للسعوديين في القطاع الزراعي، وذلك في سبيل رفع مساهمة الكوادر الوطنية في سوق العمل، وتحقيقاً لأهداف رؤية المملكة 2030 ودعماً لمستهدفات برنامج التحول الوطني.

وتهدف هذه المذكرة إلى تعزيز العمل المشترك بين الجهات المعنية، وتحفيز القطاع الخاص على التوطين بإطلاق مبادرات توطين للأنشطة والمهن الزراعية المناسبة في المنشآت، وتقديم برامج الدعم والتوظيف لتوفير فرص العمل للشباب السعودي في المنشآت التي تمارس أنشطة زراعية حيث تستهدف توطين عدد من المهن والأنشطة المناسبة بالمنشآت العاملة بالقطاعات الزراعية المختلفة بـ (6,000) وظيفة، و(6,500) وظيفة في المنشآت المتعاقدة مع قطاع المياه منها: (2,500) وظيفة في منشآت الصيانة والتشغيل، و(4,000) وظيفة في منشآت الاستشارات. كما أنها تهدف إلى إدراج الأنشطة والمهن الزراعية المناسبة في برنامج التنمية الريفيّة المستدامة، وبرنامج إعادة توجيه الإعانات الزراعية ضمن أنشطة مشروع العمل الحر حيث تستهدف توطين (20) ألف مهنة عمل حر.



توقيع اتفاقية مع هيئة الهلال الأحمر السعودي لدعم تدريب 400 فني

أبرم الصندوق مذكرة تفاهم مع هيئة الهلال الأحمر السعودي لدعم تنفيذ برنامج إعادة تأهيل حملة دبلوم طب الطوارئ لعدد (400) فني سعودي، بهدف تمكينهم وإلحاقهم في سوق العمل بالقطاع الصحي على مهنة "فني خدمات طبية طارئة"، وبموجب هذه الاتفاقية سيتم تنفيذ برنامج تدريبي نظري مدته أربعة أشهر داخل مركز الأمير سلطان للدراسات الصحية، وكذلك تنفيذ برنامج تدريبي عملي مدته أربعة أشهر داخل المراكز التابعة لهيئة الهلال الأحمر، والقيام بالتوظيف للمجتازين من البرنامج لدى هيئة الهلال الأحمر في أحد المراكز التابعة لهيئة على هذه المهنة.

توقيع مذكرة تفاهم لتوطين 20 ألف وظيفة في قطاع المحاسبة

وقع كلاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والصندوق والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين مذكرة تعاون تهدف إلى توطين (20) ألف مهنة محاسبة في القطاع الخاص بنهاية عام 2022م، لرفع معدل التوطين وتحفيز قطاع المحاسبة للنمو، تماشياً مع مستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030.

ومن أبرز ما تضمنته المذكرة قيام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برصد مؤشرات الانكشاف المهني لهذه الوظائف، وإصدار التشريعات والأنظمة التي تسهم في تحقيق المستهدفات وزيادة معدلات التوظيف باستخدام الآليات المناسبة ومراقبة تنفيذها، فيما تقوم هيئة المحاسبين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لوضع القوانين والأنظمة المتعلقة بإصدار التراخيص للمحاسبين واستحداث المناهج التعليمية والتدريبية في الجهات التعليمية بالمحتوى المعتمد من الهيئة، والعمل على تحقيق مستهدفات التوطين المتفق عليها بالمذكرة من خلال إعداد برامج ومبادرات لتأهيل الباحثين على العمل في ذات القطاع، وتولي الوزارة والهيئة دراسة وتحليل الوضع الراهن للمهن المحاسبية والمراجعة في سوق العمل.

وسيتولى الصندوق تقديم برامج التدريب على رأس العمل (تمهيرا)، ودعم التوظيف للمهن المستهدفة، إضافة إلى دعم برامج التدريب والتأهيل المقدمة من هيئة المحاسبين، لتمكين القطاع المحاسبي من تحقيق مستهدفات التوطين، وذلك وفقاً لبنود مذكرة التفاهم.



توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة تقويم التعليم والتدريب

أبرم الصندوق مذكرة تفاهم مع هيئة تقويم التعليم والتدريب والتي تهدف إلى تطوير آليات الصندوق في جودة التدريب والتقييم، وكذلك في دعم جهوده في تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال برامج مختلفة تحقق أعلى درجات الكفاءة لخدمات وبرامج دعم التدريب والتوظيف وقياسها وتقويمها، وتنص المذكرة على اعتماد وتقويم الجهات التدريبية المشاركة في تنفيذ برامج الدعم (الاعتماد المؤسسي، والاعتماد البرامجي)، وتقويم وقياس مخرجات البرامج التدريبية ومدى أثر التدريب على المتدربين، وتقويم وقياس البرامج التدريبية الإلكترونية ومدى أثرها على المتدربين، وتصميم نموذج عمل لقياس العائد من الاستثمار في التدريب، وإعداد وتأهيل منسوبي الصندوق ومنحهم اعتماد المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني (مقيم معتمد)، كما تضمنت تقديم دورات تدريبية في مجال التقويم والجودة لمنسوبي الصندوق، والاستفادة من خبرات وتجربة المركز في تقديم خدمات تقويم برامج التدريب التي يقدمها الصندوق، وعقد شراكة مع المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني لتقديم خدمات التقويم وفق خطة يتفق عليها الطرفان.



الأوامر السامية وقرارات مجلس الوزراء لعام 2019م

النوع	الرقم	التاريخ	الموضوع	حالة التنفيذ
أمر سامي	20223	1440/4/13	مبادرة آلية تقديم الجهات الحكومية لخدماتها، والمتضمن التوصية بقيام الجهات الحكومية بما يلي: أولاً: وضع مدة محددة للزمن المستغرق لإنجاز وتنفيذ كل خدمة تقدمها. ثانياً: وضع آلية على الموقع الإلكتروني أو قنوات التواصل الإلكترونية الأخرى للتصعيد والتواصل في حال عدم إنجاز الخدمة في الوقت المحدد لها. ثالثاً : تضمين تقاريرها السنوية الإحصائية المتعلقة بالخدمات المقدمة، والوقت المستغرق لإنجاز الخدمة، ومدى رضا المستفيدين عن ذلك.	تم التنفيذ
أمر ملكي	20642	1441/3/28	تطبيق برنامج تمهير لخريجي المعاهد والكليات من حملة الدبلومات الفنية و الصحية.	تحت الإجراء
تعميم	21836	1441/4/3	تعميم صادر من الديوان الملكي بشأن الدراسة التحليلية لأوضاع سوق العمل وواقع العمالة في القطاع الخاص.	تحت الإجراء

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	العنوان	الرقم
14-15	توزيع قنوات الصندوق في المملكة العربية السعودية	1
71	الزيارات التفتيشية والمخالفات على منشآت القطاع الخاص	2
71	إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2019م	3
72	إحصائيات عن عدد المشاريع القائمة والمكتملة في عام 2019م	4
73	خطة تنفيذ احتياجات القوى العاملة داخل الصندوق	5
75	خطة الاحتياجات التدريبية السنوية داخل الصندوق	6
82	قائمة بالأوامر السامية وقرارات مجلس الوزراء والمتعلقة بأعمال الصندوق لعام 2019م	7

فهرس الرسوم البيانية

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الميكمل التنظيمي للصندوق	21
2	عدد من تم توظيفهم من خلال فروع الصندوق الثابتة	40
3	عدد من تم توظيفهم من خلال فروع الصندوق المتنقلة	41
4	عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التأهيل والتوظيف	41
5	عدد من تم توظيفهم من خلال عن طريق مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد	42
6	عدد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات	42
7	عدد من تم توظيفهم من خلال معارض التوظيف (لقاءات)	42
8	عدد من تم توظيفهم من خلال معارض التوظيف الإلكترونية	43
9	أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات حسب المنطقة والجنس	44
10	أعداد المستفيدين من برنامج حافز البحث عن عمل حسب المنطقة والجنس	45
11	أعداد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل حسب المنطقة والجنس	45
12	عدد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز حسب المنطقة والجنس	46
13	أعداد المستفيدين من برنامج مكافأة الجدية للعمل حسب المنطقة والجنس	46
14	أعداد المستفيدين من برنامج دعم نمو التوطين بالمنشآت حسب المنطقة والجنس	47
15	أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الجزئي حسب المنطقة والجنس	47
16	أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الحر حسب الجنس	48
17	أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل عن بُعد حسب المنطقة	48
18	أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف المباشر حسب المنطقة والجنس	48
19	أعداد المستفيدين من برنامج الدعم الإضافي للأجور حسب المنطقة والجنس	49
20	أعداد المستفيدين من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق) حسب المنطقة والجنس	49
21	أعداد المستفيدين من برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية حسب المنطقة والجنس	50
22	أعداد المستفيدات من برنامج دعم عمل المرأة (تأثيث المحلات والمصانع) حسب المنطقة	51
23	أعداد المستفيدين من برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة حسب المنطقة والجنس	51
24	أعداد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية حسب المنطقة	52
25	أعداد المستفيدين من برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهيز) حسب المنطقة والجنس	53
26	أعداد المستفيدين من برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلوماسية الصحية -وزارة الصحة حسب المنطقة والجنس	54
27	أعداد المستفيدات من برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي حسب المنطقة	54
28	عدد المسجلين في منصة برنامج دروب حسب المنطقة والجنس	55
29	عدد المكملين لدورات برنامج دروب حسب المنطقة والجنس	55
30	أعداد المستفيدين من برنامج الشهادات المهنية الاحترافية حسب المنطقة والجنس	56
31	أعداد المستفيدين من برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة حسب المنطقة والجنس	56
32	أعداد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز حسب المنطقة والجنس	57
33	أعداد المستفيدين من برنامج توظيف منافذ البيع في 12 نشاط تجاري حسب المنطقة والجنس	57
34	أعداد المستفيدين من برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة حسب المنطقة والجنس	58
35	أعداد المستفيدين من برنامج التدريب الصيفي حسب المنطقة والجنس	58
36	أعداد المستفيدات من برنامج ضيافات الاطفال (قرّة) حسب المنطقة	59
37	أعداد المستفيدات برنامج نقل المرأة العاملة (وصول) حسب المنطقة	60
38	أعداد المستفيدين من برنامج أكاديمية هدف للقيادة حسب المنطقة والجنس	62



هذا التقرير السنوي لا يساهم في ارتفاع انبعاثات الكربون

تم إنتاجه من قبل شركة سمارة ميديا المحدودة (شركة خاصة)، وهي شركة تعمل على تحييد انبعاثات الكربون من خلال تعويض انبعاث غازات الدفيئة المباشرة وغير المباشرة عبر مصادر تم التحقق من فعاليتها.



www.carbonfund.org



www.SmartAnnualReport.com



Global Standard Annual Report Number®
SAU8700HRDFX0190000A106



امسح الكود للاطلاع على
النسخة الإلكترونية من
التقرير السنوي

