



التقرير السنوي

للعام المالي 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



"نسعى إلى أن نتطور بناءً على ما لدينا من مقومات اقتصادية وثقافية وقبل ذلك الشعب السعودي وتاريخنا"

صاحب السمو الملكي الأمير
محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
ولي العهد رئيس مجلس الوزراء
حفظه الله

"إن النهج التنموي في المملكة يستهدف صنع نهضة شاملة مستدامة، محورها وهدفها الإنسان الذي سيدبر تنمية الحاضر، ويصنع تنمية المستقبل بالمعرفة"

خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
حفظه الله



أولاً: القسم التمهيدي

1.1 التقديم

2.1 المصطلحات والتعريفات

3.1 جدول المحتويات

4.1 الملخص التنفيذي



كلمة رئيس مجلس الإدارة



م. أحمد بن سليمان الراجحي

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية

يسرني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير بالأصالة عن نفسي ونيابةً عن زملائي أعضاء مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية إلى مقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، وصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود ولي العهد رئيس مجلس الوزراء -حفظهما الله-؛ على توجيهاتهم الكريمة في تمكين الكوادر الوطنية من المشاركة الفعالة في التنمية المستدامة، مما أسهم بدوره في رفع مستوى مشاركة السعوديين في سوق العمل خلال عام 2023م.

ولمواكبة التطورات التنموية التي تعيشها بلادنا، وتعزيزاً لتنمية رأس المال البشري الوطني، واستدامة التوظيف في سوق العمل؛ فقد عمل الصندوق على إطلاق استراتيجيته الشاملة للفترة 2022-2024م، والتي تم تصميمها وتطويرها بالتنسيق مع أصحاب العلاقة، بما يتواءم مع استراتيجية سوق العمل، وتحقيق (3) غايات رئيسة تتمثل في تعزيز تنمية رأس المال البشري الوطني لتلبية متطلبات سوق العمل المتطورة، وتحسين العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل، وتعزيز التوظيف المستدام في القطاع الخاص للشرائح المستهدفة.

وكجزء من التزام الصندوق الاستراتيجي في تلبية احتياجات سوق العمل؛ فقد مضى في تنفيذ مشروعاً محورياً لإعادة تصميم برامجه، وتطوير منتجات نوعية لخدمة احتياجات المستفيدين من المنشآت والأفراد بشكل كفؤ وفعال، إلى جانب مواكبة المتغيرات المتسارعة في سوق العمل، كما تم تعزيز محتوى هذه البرامج وتطوير تقنياتها وتجويد عملياتها الداخلية، من خلال تطبيق التقنيات والأدوات الحديثة، ومبادرات التحول الرقمي، بالإضافة إلى تغطيتها لكافة مساهمات الصندوق في سوق العمل من تقديم الإرشاد المهني، والتدريب، والتمكين.

ونتيجة لتلك الجهود فقد ساهم صندوق تنمية الموارد البشرية خلال العام 2023 في دعم توظيف نحو 374 ألف مواطن ومواطنة عبر برامج الصندوق، كما تجاوز عدد المستفيدين والمستفيدات من خدمات وبرامج التدريب والتمكين والإرشاد التي قدمها الصندوق 1.9 مليون مستفيد ومستفيدة، ووصل عدد المنشآت المستفيدة من خدمات الصندوق بشكل مباشر وغير مباشر 120 ألف منشأة في مختلف قطاعات سوق العمل ومن مختلف مناطق المملكة، ومعظمها من المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة 89%، كما بلغت مصروفات برامج الصندوق حوالي 9 مليارات ريال.

لقد ساهم العمل الدؤوب والمتواصل لمنظومة الموارد البشرية، وفي مقدمتها صندوق تنمية الموارد البشرية من تضافر الجهود وتكاملها نحو الاستثمار في رأس المال البشري الوطني، ورفع معدلات التوظيف، وتحقيق الاستقرار الوظيفي للكوادر الوطنية، وذلك بالتعاون المستمر والوثيق مع الجهات الشريكة ذات العلاقة، إلى جانب القطاع الخاص، وبناء الشراكات والاتفاقيات مع القطاعات الواعدة وتطوير برامج التدريب والتأهيل والتمكين.

وختاماً؛ نسأل الله تعالى التوفيق والسداد لتحقيق تطلعات قيادتنا الحكيمة في تمكين وتطوير قدرات أبناء وبنات الوطن، واستمرار مشاركتهم الفعالة في التنمية المستدامة لوطننا الغالي، والله ولي التوفيق.



كلمة المدير العام للندوق



أ. تركي بن عبدالله الجعوي

المدير العام لندوق تنمية الموارد البشرية

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،
يطيب لي من خلال التقرير السنوي لندوق تنمية الموارد البشرية، أن استعرض ملخصاً تنفيذياً نسلط من خلاله الضوء على أبرز جهود الندوق خلال عام 2023م، والذي شهد خلال ربه الأول؛ إطلاق استراتيجية الندوق وهويته الجديدة، والتي تأتي في إطار الجهود الداعمة لبناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية، وتطوير برامج التدريب والتمكين والإرشاد المهني؛ بما يساهم في تنمية القدرات البشرية الوطنية وتمكينها من الدخول والاستدامة في سوق العمل؛ وكذلك في مواكبة رؤية المملكة 2030 واستراتيجية سوق العمل وتحقيق مستهدفاتها؛ وتحفيز القطاع الخاص على المساهمة في التوظيف.

وقد جاءت استراتيجية الندوق نتاجاً للعديد من الجهود المشتركة مع الجهات الحكومية ضمن منظومة الموارد البشرية والقطاع الخاص؛ لتحديد توجه الندوق ودوره المحوري في دعم تنمية رأس المال البشري الوطني وبالاستناد إلى أفضل الممارسات على المستويين الإقليمي والعالمي وبالإضافة إلى التكامل والتعاون مع أصحاب المصلحة والشركاء من أصحاب العمل بالقطاع الخاص والاستفادة من مرئياتهم ومقترحاتهم. لقد حرصنا في صندوق تنمية الموارد البشرية على مواكبة استراتيجيتنا الجديدة لمتغيرات سوق العمل والمساهمة في معالجة التحديات بالإضافة إلى سعيها لتحقيق ثلاث غايات رئيسة تتمثل في: دعم تطوير الموارد البشرية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، والرفع من كفاءة الموازنة بين العرض والطلب، وتمكين التوظيف المستدام للفئات المستهدفة. وقد أسفرت مخرجات الاستراتيجية عن (22) مبادرة استراتيجية، من أهمها: إعادة تصميم برامج الندوق لتضم حزمة من (8) برامج مركزية، تشمل على منتجات وخدمات متنوعة وتغطي كافة محاور تدخلات الندوق في تقديم الإرشاد المهني، والتدريب، والتمكين؛ وتستند إلى أفضل الممارسات العالمية الحديثة في هذا المجال، لمواكبة التطور النوعي في المملكة، والاستجابة لمتغيرات سوق العمل وتحسين تجربة المستفيد.

ومع نهاية العام الأول من انطلاق الاستراتيجية؛ بدأنا في صندوق تنمية الموارد البشرية بلمس تلك التغييرات الإيجابية التي أحدثتها الاستراتيجية وجني ثمارها؛ حيث تمكن الندوق خلال 2023م من الإسهام في دعم توظيف نحو (374) ألف مستفيداً ومستفيدة في منشآت القطاع الخاص، في جميع مناطق المملكة، كما وصل إلى ما يزيد

عن (1.9) مليون مستفيداً من خدمات الندوق، متجاوزين بذلك المستهدفات السنوية للعام 2023م، كما بلغت مصروفات برامج الدعم الموجهة إلى الإرشاد المهني والتدريب والتمكين نحو (9) مليار ريال، واستفاد من الدعم ما يقارب (120) ألف منشأة تعمل في القطاعات الاقتصادية الحيوية في المملكة، كما ركزت خدمات الندوق على خدمة الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر التي تمثل (89.5%) من إجمالي إسهامه في التوظيف من خلال برامج الدعم المختلفة.

واستمراراً لجهود الندوق في تعزيز تنمية رأس المال البشري الوطني وبناء قدراتهم وتمكينهم في سوق العمل، وتمكين القطاعات الواعدة في السوق؛ فقد أبرم الندوق خلال عام 2023م ما يزيد عن (49) اتفاقية ومذكرة تفاهم لدعم التدريب المرتبط بالتوظيف في العديد من القطاعات الواعدة وذات النمو المرتفع؛ وبإجمالي مبالغ تتجاوز (1.5) مليار ريالاً.

وفي رحلته نحو التحول والتمكين الرقمي؛ فقد نجح الندوق في تحسين التقييم العام لخدماته الإلكترونية الحكومية ليرتفع من 84.4% إلى 89.8% وذلك وفقاً للتقييم الذي تشرف عليه هيئة الحكومة الرقمية، بناءً على معايير مؤشر الأمم المتحدة لتطوير الحكومة الإلكترونية، كما تم إطلاق (3) إصدارات للمنصة الوطنية الموحدة للتوظيف (جدارات)، يحتوي كل إصدار منها على عددٍ من الخدمات الإلكترونية الحديثة والمطورة في مجالات التوظيف والموازنة الوظيفية. ختاماً؛ أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان للقيادة الرشيدة -حفظها الله- على ما يجده الندوق من دعم وتمكين في سبيل إنجاز أهدافه التنموية، ومواصلة دوره الحيوي في بناء قوى عاملة وطنية مستدامة، والارتقاء بمنظومة الموارد البشرية في المملكة.

والشكر موصول لمعالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة الندوق، وأعضاء المجلس الموقرين لدعمهم المستمر لأعمال الندوق المختلفة، كما أتقدم بالشكر لندوق التنمية الوطني ومجلس إدارته الموقرة لدعمهم للندوق في شتى النواحي والمجالات، وأخيراً وليس آخراً أشكر زملائي وزميلاتي منسوبي الندوق على جهودهم الطيبة والمتواصلة، والتي أسهمت في تمكين الندوق من تحقيق هذه المنجزات الرائدة وتحقيق المستهدفات، والحرص على تقديم خدمات متميزة لجميع المستفيدين من خدماته وبرامجه. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،





حيثما وردت المصطلحات أدناه في الدليل أو ملحقاته فإنها تعني المعنى المبين إلى جانبها، ما لم يقتض السياق خلافه:

المصطلح	الوصف
التقرير	التقرير السنوي لل صندوق، تنفيذاً للمادة 29 من نظام مجلس الوزراء.
الأداء	المدى الذي استطاع الصندوق أن يحقق أهدافه الاستراتيجية، وينفذ الأعمال والمسؤوليات المكلف بها خلال فترة التقرير.
الصندوق	يقصد به صندوق تنمية الموارد البشرية.
التوجه الاستراتيجي	خطط رئيسية وشاملة، وعادة ما تكون طويلة الأجل للتحقق من أن الأهداف الرئيسة للصندوق قد انجزت، وهي الرسالة الرئيسة لها.
الهدف الاستراتيجي	نتيجة نهائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق القيام بمهام معينة خلال فترة زمنية محددة طويلة المدى.
مؤشر الأداء الرئيسي	مؤشر يساعد صندوق تنمية الموارد البشرية على تحديد وقياس أدائه بالنسبة لأهدافه.
المستهدفات	قيمة كمية مرتبطة بمؤشر الأداء تمثل النتيجة المراد الوصول إليها في وقت محدد لتحقيق الهدف الاستراتيجي.
الفرص	الفرص المتوقعة التي من الممكن أن تؤثر إيجاباً على أهداف الصندوق على المدى القصير والمتوسط والطويل.
المبادرات	هي مجموعة من المشروعات والنشاطات المترابطة ذات الطبيعة الواحدة التي يعمل عليها صندوق تنمية الموارد البشرية لإحداث تحول أو لتحقيق هدف استراتيجي.
المشروع	نشاط تُستخدم فيه موارد معينة للحصول على منافع متوقعة خلال فترة زمنية محددة.
المخرجات	النتائج المباشرة للمبادرات والمشاريع في شكل إنجازات أو قدرات تجارية أو خدمات.
البرامج	عبارة عن مجموعة من الآليات والمنتجات التي يسعى الصندوق من خلالها لتحقيق النتائج بطريقة منظمة.
المنتجات	هي مجموعة فرعية تمكن البرنامج من التركيز على تحقيق النتائج على نشاط أو قطاعات أو فئات مستهدفة.



أولاً: القسم التمهيدي

08	1.1 التقديم
12	2.1 المصطلحات والتعريفات
14	3.1 جدول المحتويات والملاحق
16	4.1 الملخص التنفيذي

ثانياً: التقرير التفصيلي

20	1.2 المقدمة
23	2.2 التوجه الاستراتيجي للصندوق
66	3.2 موجز الأداء
66	• التقييم السنوي لمؤشرات الأداء الرئيسة للصندوق
67	• حالة المبادرات المعتمدة وفق الإجراءات الرسمية
72	• المؤشرات الدولية
72	• رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة
76	4.2 أبرز الأعمال والمنجزات
76	• التوجيهات والتكليفات
76	• الأعمال والمنجزات التشغيلية
119	• النشاطات الاجتماعية والمؤتمرات والجوائز العالمية والمحلية
121	• أبرز أعمال صندوق تنمية الموارد البشرية المرتبطة ببرامج الرؤية

ثالثاً: نظرة عامة على الوضع الراهن

124	1.3 الهيكل التنظيمي
-----	---------------------

126	الخاتمة
-----	---------



انطلاقاً من سعيها نحو بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية، تمكّن صندوق تنمية الموارد البشرية بفضل الله تعالى من تحقيق العديد من الإنجازات خلال عام 2023م، حيث أسهم الصندوق في دعم توظيف **374 ألف مستفيداً** للعمل في منشآت القطاع الخاص، منهم **200 ألف موظفةً** سعوديةً في مختلف مناطق المملكة، وبنسبة استدامة في عمليات التوظيف بلغت **51%**.

وتمكّن الصندوق من الوصول إلى ما يقارب **1.9 مليون مستفيداً** من خدماته وبرامجه، متجاوزاً بذلك المستهدف السنوي للعام 2023م، كما بلغت مصروفات برامج الدعم الموجهة إلى الإرشاد والتدريب والتمكين نحو **9 مليار ريالاً**.

ومن خلال تقديم برامج صندوق تنمية الموارد البشرية في عام 2023م، فقد تمكّن الصندوق من دعم ما يقارب **120 ألف منشأة** بشكل مباشر وغير مباشر، تعمل في كافة القطاعات الحيوية في المملكة، مثل: قطاع التجزئة، السياحة، الصناعة، التعليم، الصحة، وغيرها من القطاعات. كما ركزت خدمات الصندوق على خدمة الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر التي مثلت **89.5%** من إجمالي المساهمة في التوظيف من خلال برامج الصندوق.

كما قام الصندوق بتوقيع **(49) اتفاقية** ومذكرة تعاون مع القطاعين العام والخاص، بهدف تعزيز عمليات التدريب والتوظيف للكوادر الوطنية، علاوةً على مساهمته في تطوير الجدارات والمهارات لديها وتمكينها من مواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة من خلال دعم تكاليف التدريب لما يقارب **47 ألف مستفيداً**، وتوفير محتوى تدريبي لأكثر من **936 ألف مستفيداً** من خلال التدريب الإلكتروني، كما بلغ عدد أصحاب العمل المشمولين في برنامج التدريب على رأس العمل ما يقارب من **15 ألف صاحب عمل** مع عدد مستفيدين تجاوز **74 ألف مستفيداً**. وواصل الصندوق تميزه في دعم المستفيدين لدخول سوق العمل وإيجاد الفرص الوظيفية المناسبة لهم، كما وصل عدد المستفيدين من برنامج المواهبة الوظيفية **789 ألف مستفيداً**، وساهم برنامج التمكين في دعم **142 ألف مستفيداً**.

وفي سياق رضا المستفيدين، فقد حقق صندوق تنمية الموارد البشرية بحمد الله تميزاً ملحوظاً حيث بلغت نسبة رضا المستفيدين من الأفراد **93%**، كما بلغت نسبة رضا المستفيدين من أصحاب العمل **91%**.

كما شهد العام المنصرم، إطلاق الاستراتيجية والهوية الجديدة للصندوق، والتي تأتي لمواكبة التغيرات الجديدة في سوق العمل، وترتكز على ثلاث غايات رئيسة: دعم تنمية الموارد البشرية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، والرفع من كفاءة المواهبة بين العرض والطلب، وتمكين التوظيف المستدام.

وتتبعاً للتميز على الصعيد الرقمي، فقد حقّق الصندوق المركز الرابع على مستوى المالية والصناديق في قياس التحول الرقمي 2023 الصادر من هيئة الحكومة الرقمية، بعد أن نجح في تحقيق قفزة نوعية في نتيجة المؤشر ليصعد من المركز **41** في القياس العاشر إلى المركز **17** من بين **226** جهة في القياس الحادي عشر وبنسبة **89.82%**، مما يؤكد حرص الصندوق على تعزيز أدائه الرقمي وتطوير خدماته الإلكترونية والرفع من جودتها من أجل تحسين تجربة المستفيدين وسهولة الوصول لخدمات عصرية ومتطورة، بما يتواءم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

وسعيّاً من الصندوق لمواكبة التطورات في سوق العمل وفقاً لأفضل الممارسات، فقد واصل المرصد الوطني عمله للمساهمة في صنع القرارات المدروسة ضمن عملية التحول الشاملة في المملكة من خلال استخدام البيانات لتقديم مرئيات بحثية وتوصيات على سياسات سوق العمل الحالية واستشراف المستقبل، والتي جاءت ثمرتها إطلاق وحدة استشراف العرض والطلب، لتقديم توقعات مبنية على بيانات واقعية ومحللة، إضافةً لمواصلته في إعداد ونشر التقارير التي تقدّم رؤى قيّمة حول سوق العمل للمساهمة في تطوير السياسات والبرامج الوطنية، كما أطلق المرصد البوابة الإلكترونية الجديدة بمرطبتها التجريبية، لتكون نقطة تواصل حيوية مع جميع الأطراف المعنية.



ثانيًا: التقرير التفصيلي

1.2 المقدمة

2.2 التوجه الاستراتيجي للصندوق

3.2 موجز الأداء

4.2 أبرز الأعمال والمنجزات



لمحة عامة عن الصندوق

النشأة والارتباط التنظيمي

انشئ 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، ويرتبط تنظيمياً بصندوق التنمية الوطني، وعلى الصندوق في سبيل تحقيق أهدافه القيام بما يلي:



تأهيل وتوظيف

تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية، وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.



شراكة تدريبية

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.



دعم الرواتب

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 على سنتين، ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصفها.



دعم التمويل

دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف المواطنين وإدخالهم محل العمالة الوافدة.



قروض تأهيلية

تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة، والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها، أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.



بحوث واستشارات

القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية، وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.





الغرض من التقرير وأهميته

يقدم التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية نظرةً شاملةً على الدور الكبير الذي يضطلع به، للمساهمة في تطوير وتنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية من خلال تسليط الضوء على أهدافه ومبادراته الاستراتيجية وعلى أبرز المهام والبرامج والخدمات التي يقدمها للمستفيدين من القطاع الخاص والأفراد. تم إعداد هذا التقرير إنفاذاً لما قضت به الفقرة الثانية من المادة (29) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/13) وتاريخ 1414هـ.



المنهجية

تم إعداد التقرير وفق منهجية المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (أداء) بالاستناد على "دليل إعداد التقارير السنوية للأجهزة العامة"، وذلك بناءً على الأمر السامي رقم (22364) وتاريخ 1438/5/13هـ.



قائمة بالأجزاء التي يشتمل عليها متن التقرير بالإضافة إلى الملاحق

يحتوي التقرير على العديد من الفصول، ويستعرض الآتي:

- التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية.
- مؤشرات الأداء الرئيسة لصندوق تنمية الموارد البشرية.
- أبرز الأعمال والإنجازات المحققة خلال 2023م.
- الفرص وعوامل النجاح.
- التحديات الداخلية والخارجية التي يواجهها صندوق تنمية الموارد البشرية.



2.2 التوجه الاستراتيجي



لمحة عامة عن توجهاتنا الاستراتيجية

بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية.

الرؤية



يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تركيز الجهود لرفع مهارات الكوادر البشرية الوطنية وتزويدها بالمعرفة والتأهيل ومواءمتها مع احتياجات سوق العمل والوظائف، مع تبني نهج يضع النتائج المتحققة للمستفيد كمحور في تصميم وتقديم الأعمال والخدمات، والسعي للارتقاء بمنظومة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال توظيف الرؤى ورسم التوجهات المستقبلية لسوق العمل، وتقديم الخدمات للمستفيدين ضمن حزمة برامج مركزة تراعي احتياجات المستفيد وتلبي متطلباته.

الرسالة



ولأن رؤيتنا هي بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية، فقد عملنا على تجذير مجموعة من القيم لتمكنا من تحقيق أهدافنا الاستراتيجية وتُحقق تطلعات القيادة في الصندوق.

القيم



سرعة الإنجاز



التركيز على النتائج



الشفافية



التميز



التركيز على العمل



روح الفريق





نبذة عن الخطة الاستراتيجية للصندوق

ترتكز الخطة الاستراتيجية لصندوق تنمية الموارد البشرية على المهام المناطة به، حيث تم تصميم الخطة الاستراتيجية بشكلٍ مرّن يستجيب للتحديات الاستراتيجية المدرجة في استراتيجية سوق العمل، وتتواءم مع توجّهات صندوق التنمية الوطني ومع رؤية المملكة 2030 والبرامج التنفيذية المنبثقة عنها، والتي تركّز على زيادة معدلات توظيف الكوادر الوطنية، وكذلك تمكين القطاع الخاص وبتركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تبني الصندوق بناء وتوفير الشراكات الاستراتيجية الفاعلة والمستدامة مع جميع القطاعات الاقتصادية في المملكة.

بدأ صندوق تنمية الموارد البشرية رحلته في تطوير وتحديث الاستراتيجية استناداً على تحليلات توجّهات سوق العمل والتغيّرات في بيئته، والعمل على مراجعة تحديات سوق العمل الحالية، واحتياجات المستفيدين، بالإضافة إلى توظيف المقارنات المعيارية لأفضل الممارسات في هذه المضمار على المستويين الإقليمي والعالمي، وأخيراً الجهود المستمرة التي تبذلها الجهات المعنية في المنظومة لمواجهة تلك التحديات.

حيث قام صندوق تنمية الموارد البشرية بإطلاق وتدشين الاستراتيجية الجديدة خلال عام 2023، والعمل على تفعيل حوكمتها والبدء بطرح المشاريع التابعة للمشاريع الاستراتيجية، جنباً إلى جنب مع تفعيل مؤشرات الأداء الاستراتيجية والتشغيلي للصندوق وقطاعاته.

ويسعى صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال استراتيجيته إلى معالجة الفجوة الحالية وضمان تحقيق أثر مستدام من خلال دعم تنمية رأس المال البشري الوطني في المملكة وبما يتناسب ويتواءم مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، مع التركيز على الفئات المستهدفة من خلال المساهمة في تمكين توظيف المواطنين في القطاع الخاص بالمملكة.

ويتمثل دور الصندوق ضمن منظومة الموارد البشرية في المملكة من خلال بلورة وتشكيل العرض والمواءمة بين العرض مع الطلب وتمكين/سد الفجوة بما يتماشى مع احتياجات السوق من خلال استجابة برامجه وخدماته المقدمة.



طموحات الصندوق وغاياته

يواصل الصندوق تركيزه على دعم تنمية رأس المال البشري، وذلك سعياً لرفع مهارات الكوادر البشرية الوطنية وتزويدها بالمعرفة والتأهيل وموائمتها مع احتياجات سوق العمل وتحقيقاً لذلك، فقد تم تحديد عدد من الغايات التي تمكّن الصندوق من تحقيق ذلك وهي:

دعم تنمية رأس المال البشري في المملكة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل



تحسين مواءمة العرض والطلب على القوى العاملة



تمكين استدامة التوظيف في القطاع الخاص لفئات المستفيدين عالية المخاطر





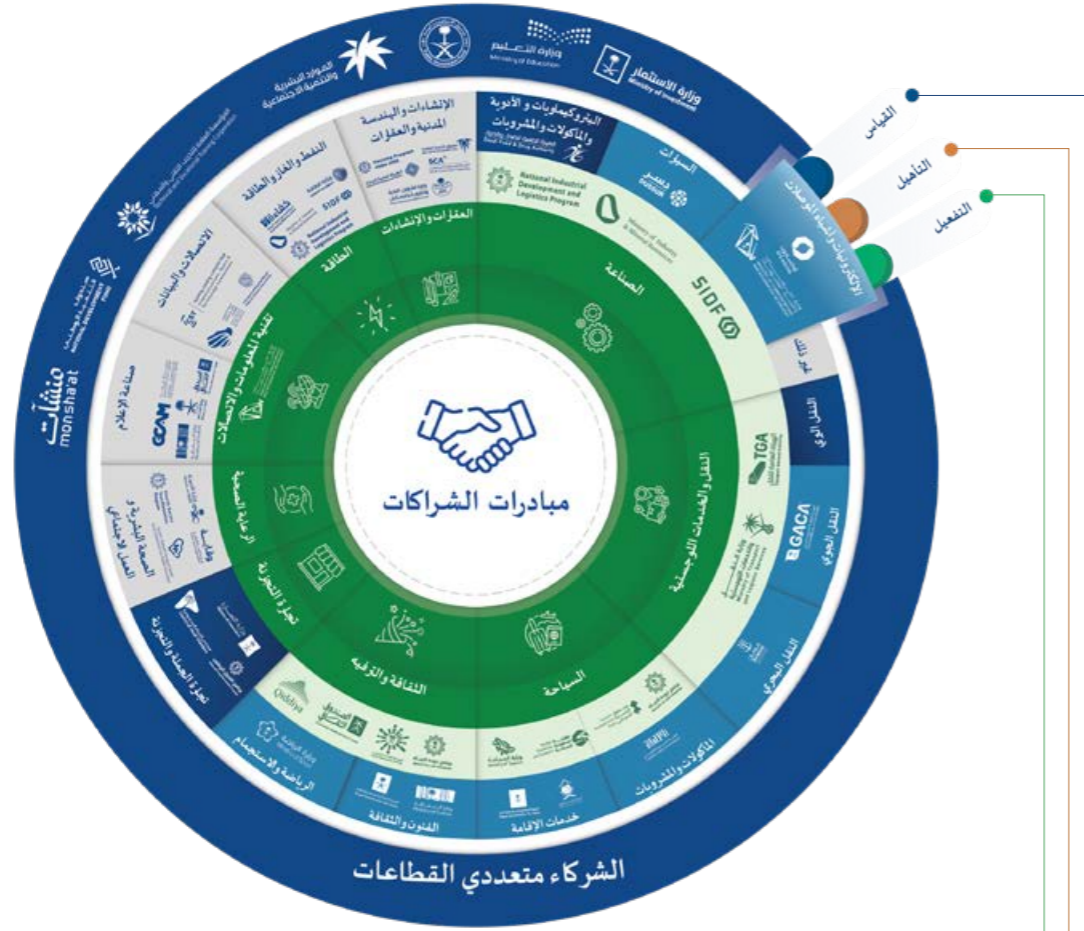
نظرة عامة على الاستراتيجية القطاعية للصندوق



الاستراتيجية القطاعية

يتمثل دور الصندوق وتأثيره بشكل أساسي في جانب العرض والمواءمة بين العرض والطلب، حيث يعمل بشكل تنسيقي وتشاركي مع القطاع الخاص من أجل تحقيق الأهداف والمستهدفات الاستراتيجية وبالتالي تحقيق الأثر المنشود. وعليه، فقد تم العمل على تحديد الممكّنات الاستراتيجية استناداً إلى طبيعة كل قطاع واحتياجاته، وكذلك العمل على ترتيب أولويات الجهود عبر مختلف القطاعات في المملكة لضمان مواءمتها مع الأولويات الوطنية، بما في ذلك متطلبات رؤية المملكة 2030 والبرامج التنفيذية المنبثقة عنها كبرنامج تنمية القدرات البشرية، وبرنامج التحول الوطني. حيث بدء الصندوق بتفعيل تصنيف القطاعات وفقاً لمجموعة من الأبعاد الهامة لتحقيق الأهداف التالية:

- تمكين تحقيق استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية
- تعزيز الأثر المحقق من البرامج
- توسيع نطاق البرامج
- ضمان التوازن والفعالية في التركيز على القطاعات
- الاستفادة من الشراكات لدعم احتياجات القطاعات



القطاعات الفرعية

- القطاعات الفرعية الناشئة
- القطاعات الفرعية الناضجة

تم وضع استراتيجية قطاعية شاملة تنقسم لثلاث فئات

محفظة القطاعات الخدمية

القطاعات الخدمية الأساسية لنمو ورفاه الاقتصاد والتي تتميز بوجود جهات ناضجة وراسخة.

محفظة القطاعات الناشئة

القطاعات الناشئة بالمملكة مثل السياحة والترفيه والإعلام والتي تتميز بنمو متوقع عالي في الفترة القادمة.

محفظة الصناعة والنقل

قطاعات الصناعة والنقل والتي تتميز بالجاذبية ومن المتوقع أن تساهم في استحداث نسبة كبيرة من الوظائف المستدامة.

- الصحة
- التعليم
- الاتصالات وتقنية المعلومات
- العقارات والإنشاءات
- الأنشطة المالية والتأمين
- التجزئة

- السياحة وخدمات الطعام
- الترفيه والثقافة
- الاتصالات وتقنية المعلومات (الإعلام)

- الصناعة
- النقل والخدمات اللوجستية
- التعدين واستغلال المحاجر
- الطاقة



الخارطة الاستراتيجية للندوق

اعتمدت الاستراتيجية على 3 ركائز رئيسية (سوق عمل مزدهر، تميّز مؤسسي، شركات فعّالة) وذلك استناداً على عمليات تصميم الصندوق لمساهمته في سوق العمل، بالإضافة إلى ترسيخ التميز المؤسسي في كافة الإجراءات والعمليات، مع التركيز على إبرام وتفعيل الشراكات الاستراتيجية مع الجهات في منظومة الموارد البشرية الوطنية. كما تم تحديد وتوجيه مسار تنفيذ الاستراتيجية على مدى ثلاث سنوات، عبر إعداد خارطة طريق تضمن تنفيذ الاستراتيجية.

الرؤية

بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية.

الرسالة

يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تركيز الجهود لرفع مهارات الكوادر البشرية الوطنية وتزويدها بالمعرفة والتأهل ومواءمتها مع احتياجات سوق العمل والوظائف، مع تبني نهج يضع النتائج المتحققة للمستفيد كمحور في تصميم وتقديم الأعمال والخدمات، والسعي للارتقاء بمنظومة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال توظيف الرؤى ورسم التوجهات المستقبلية لسوق العمل، وتقديم الخدمات للمستفيدين ضمن حزمة برامج مركزة تراعي احتياجات المستفيد وتلبي متطلباته.

غايات الصندوق

03

تمكين استدامة التوظيف في القطاع الخاص لفئات المستفيدين عالية المخاطر.

02

تحسين مواءمة العرض والطلب على القوى العاملة.

01

دعم تنمية رأس المال البشري في المملكة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

شركات فعّالة

7. تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة.
8. تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق.

تميز مؤسسي

4. بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر.
5. تطوير منظومة ذات كفاءة وفاعلية تساعد في تحقيق أهداف الصندوق.
6. موازنة موازنة الصندوق لترتكز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة.

سوق عمل مزدهر

1. تبني برامج وقائية ومتفاعلة، ممكّنة بتجربة مستفيد متحولة.
2. الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات.
3. التطور كرائد فكري في مجال رؤى سوق العمل.

9. بناء صندوق ممكن رقمياً



الركائز الاستراتيجية للصندوق



شركات
فعّالة



تميّز
مؤسسي



سوق عمل
مزدهر



الأهداف الاستراتيجية

01

تبني برامج وقائية ومتفاعلة، ممكّنة بتجربة مستفيد متحولة

02

الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات

03

التطور كرائد فكري في مجال رؤى سوق العمل

04

بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر

05

تطوير منظومة ذات كفاءة وفاعلية تساعد في تحقيق أهداف الصندوق

06

موازنة موازنة الصندوق لترتكز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة

07

تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة

08

تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق

09

بناء صندوق ممكّن رقمياً



مبادرات تنفيذ الاستراتيجية

لقد حدد صندوق تنمية الموارد البشرية 22 مبادرة لتنفيذ الاستراتيجية من شأنها دعم رحلة الصندوق لتحقيق النتائج المرجوة.

الهدف الاستراتيجي الأول

سوق عمل مزدهر

تبني برامج وقائية ومتفاعلة، ممكنة بتجربة مستفيد متحولة

توجيه البرامج نحو تحقيق الأثر الذي يطمح إليه صندوق تنمية الموارد البشرية لمواجهة ومعالجة تحديات سوق العمل، مع توفير تجارب فعّالة ومخصّصة تتمحور حول المستفيدين.



المبادرة 1.1 إعادة تصميم البرامج لمواجهة تحديات سوق العمل

تهدف المبادرة إلى إعادة تصميم البرامج لمعالجة التحديات الرئيسية التي تواجهها محافظة البرامج الحالية لصندوق تنمية الموارد البشرية، والتغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال تحليل الوضع الراهن للبرامج والتغذية الراجعة من قبل أصحاب العلاقة والاطلاع على أبرز المقارنات المرجعية العالمية ذات العلاقة، حيث تستهدف المبادرة معالجة وجود العديد من التعقيدات في محافظة البرامج المقدمة من الصندوق، قلة الاعتماد على تحليلات البيانات الضخمة، عدم تمحور فلسفة تصميم البرامج حول المستفيدين، غياب الأطر لقياس أثر البرامج، وغياب المرونة اللازمة للتكيف مع احتياجات سوق العمل والمتغيرات التي تطرأ عليه.

المبادرة 1.2 تفعيل البرامج المعاد تصميمها

تهدف المبادرة إلى تمكين الصندوق من تقديم البرامج المعاد تصميمها من خلال تطوير وثيقة متطلبات أعمال مفصلة للبرامج الثمانية وتنفيذها لبناء منصة إلكترونية موحدة، وإعداد وتصميم الأدلة والنماذج التفصيلية لدعم تنفيذ منتجات البرامج لتوائم متطلبات واحتياجات المستفيدين.

المبادرة 1.3 إعادة تصميم رحلات المستفيدين المتكاملة وإطلاقها لتمكين تجربة متحولة

تقديم برنامج ينطوي على تغييرات من شأنها تعزيز تجربة المستفيدين وتجربة أصحاب العمل على حد سواء، وذلك أثناء وصولهم إلى الخدمات التي يقدمها الصندوق عبر مختلف القنوات. والتغييرات التي يحدثها هذا البرنامج تطال جميع القنوات (عبر الجهات التابعة وعبر القنوات الرقمية)، بدءًا من تحديث الواجهة الأمامية للموقع الإلكتروني ولمنصات التواصل الاجتماعي وصولًا إلى تصميم الرحلات الرقمية التي تحسّن التجربة. بالإضافة إلى ذلك، يضمن البرنامج تجربة منسقة عبر قنوات متعدّدة، ويمكّنها نظام متطور لإدارة علاقات العملاء يميّز في ما بين المستفيدين بحسب القطاع.

الهدف الاستراتيجي الثاني

سوق عمل مزدهر

الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات



إعداد مجموعة من الممكنات الأساسية التي تهدف إلى تعزيز الأثر الذي تحقّقه البرامج الرئيسة، وذلك من خلال التقنيات والتدخلات السلوكية والأساليب ذات الصلة بالتنفيذ والرؤى المرتبطة بالسياسات.

المبادرة

2.1 بناء وحدة التأثير السلوكي للاستفادة من العلوم السلوكية في معالجة تحديات سوق العمل

تهدف المبادرة لإنشاء وإطلاق وحدة التأثير والتنفيذ (إدارة العلوم السلوكية) للاستفادة من العلوم السلوكية والتأثير على عملية اتخاذ المواطنين والمواطنات الباحثين عن عمل لقراراتهم من خلال اقتراح الوظائف التي توفر عائداً مهنيًا و/ أو تطويرًا للمسار الوظيفي. سوف تعمل المبادرة على تطوير وتفعيل قائمة مستهدفة من تجارب التأثير والتنفيذ لتوسيع نطاقها بناءً على معايير النجاح المتفق عليها.

المبادرة

2.2 تطوير القيمة المقدمة لكسب تأييد السياسات للتأثير على موضوعات تشكيل العرض

تهدف المبادرة إلى تطوير وإعداد اقتراح لتبني سياسات العمل لمساعدة صندوق تنمية الموارد البشرية على تحقيق أهدافه وأهداف المملكة والأثر المرغوب فيه على سوق العمل من خلال التأثير على العرض. وسوف تعتمد هذه المبادرة على مرنّيات البيانات للمشاركة في التدخلات السياسية على مستوى المملكة بالتعاون مع شركاء الصندوق والجهات الحكومية القطاعية ذات الصلة.

الهدف الاستراتيجي الثالث

سوق عمل مزدهر

التطور كرائد فكري في مجال رؤى سوق العمل



تعزيز قدرات صندوق تنمية الموارد البشرية من حيث تحليل البيانات (إعادة تحديد مكانة المرصد الوطني للعمل) ليصبح رائدًا فكريًا في الرؤى ذات الصلة بسوق العمل.

المبادرة

3.1 تعزيز قدرات المرصد الوطني للعمل ليكون رائدًا فكريًا في مرنّيات سوق العمل

تهدف المبادرة إلى إعادة تموضع دور المرصد الوطني للعمل وتحويله إلى مصدر موثوق لجميع البيانات والمرنّيات المتعلقة بسوق العمل. وتطوير استراتيجية منتجات وخدمات تتماشى مع احتياجات وتوقعات المستفيدين من خلال تصميم وتفعيل نموذج تشغيل يدعم عملية تحول المرصد الوطني للعمل بدوره الجديد.



بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر

هقل إدارة الأداء المؤسسي وتطوير مؤشرات الأداء الرئيسة ذات الصلة لتعظيم الأثر من خلال إمكانية الوصول والاستدامة والكفاءة ومستوى الرضا.

المبادرة

4.1 تطوير وتفعيل مؤشرات الأداء الرئيسة على المستوى الاستراتيجي والبرامج

تهدف المبادرة إلى تحديد مجالات الأداء الرئيسة لصندوق تنمية الموارد البشرية من خلال مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسة الاستراتيجية وأخرى على مستوى البرامج تكون ذات صلة بمهمة الصندوق المحددة، بالإضافة إلى امتلاك نظرة مستقبلية على الأداء الحالي لصندوق تنمية الموارد البشرية وتحديد الأداء المتوقع / المطلوب، وتحديد المتطلبات التنظيمية الرئيسة لضمان تحسن أداء عملية تتبع أنظمة جمع الملاحظات والإبلاغ، وأخيراً تسعى المبادرة إلى تطبيق لوحة تحكم تنفيذية / منصات إلكترونية؛ لتمكين عملية القياس المؤتمنة وتتبع المقاييس الرئيسة.

المبادرة

4.2 إسقاط مؤشرات الأداء الرئيسة على جميع أعضاء الصندوق

تهدف المبادرة إلى تطوير وإسقاط مؤشرات الأداء الرئيسة على جميع أعضاء الصندوق، لضمان التوافق بشأن نتائج الصندوق وأهدافه وغاياته، وتعتبر المبادرة أساسية لتقديم استراتيجية محدثة عبر الصندوق، بالإضافة لقياس الأثر الذي تحدثه كل من إدارات الصندوق وموظفيها بشكل فعال، وسيكون لكل إدارة مجموعتها الخاصة من مؤشرات الأداء الرئيسة التشغيلية (المرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسة الاستراتيجية) التي يتم إسقاطها بعد ذلك إلى المستوى الفردي.



تطوير منظمة ذات كفاءة وفاعلية تساعد في تحقيق أهداف الصندوق

تعزيز القدرات التنظيمية لصندوق تنمية الموارد البشرية من خلال تحسين ركيزتي الأفراد والعمليات ومراجعة النموذج التشغيلي.

المبادرة

5.1 تطوير رأس المال البشري للصندوق للارتقاء بمواهبه وقدراته

تهدف المبادرة إلى تطوير الهيكل التنظيمي للصندوق ليكون أكثر كفاءة وفعالية عند تنفيذ الاستراتيجية الجديدة، وسينصب التركيز الرئيسي على بناء منظمة متوائمة وممكنة تتضمن هيكلًا تنظيمياً محدثاً ومجموعة محدثة من متطلبات القوى العاملة القادرة على تنفيذ الاستراتيجية، ويشمل ذلك أيضاً الاستراتيجية المتطورة للاحتفاظ بالموظفين، والتي ستضمن برنامج قادة المستقبل واستراتيجية محدثة لتدريب الموظفين.

المبادرة

5.2 تحديث عمليات وإجراءات صندوق تنمية الموارد البشرية

تهدف المبادرة إلى الارتقاء بنضج العمليات والإجراءات في الصندوق من أجل تعزيز الكفاءة والإنتاجية وتبسيط العمليات، إضافةً إلى تغيير تفويض الصلاحيات، بهدف توفير الوقت والجهد وتعزيز عملية المراقبة عند الاقتضاء، كذلك ستقوم المبادرة بتوحيد عملية إدارة الجودة وإضفاء الطابع المؤسسي عليها على مستوى الصندوق، وذلك من خلال تطوير نظام لإدارة الجودة يلتزم بالمعايير الدولية.

المبادرة

5.3 تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحسين النموذج التشغيلي للصندوق

تهدف المبادرة إلى تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحديد الأنشطة الأساسية والثانوية التي يجب إسنادها إلى جهات خارجية (والنماذج التي يجب اتباعها في هذا الإطار)، وتعتبر المبادرة أساسية للمراقبة المتينة وإدارة المخاطر التي ترتبط بتحديد الموردين وتحسين جودة عملية التنفيذ وتقليل النفقات العامة المترتبة على إدارة مجموعة من الموردين لدى الصندوق، فضلاً عن تقليل التكاليف التشغيلية، كما ستتابع المبادرة عملية التنفيذ مع طرح طلب العروض وترسية العقود ونقل الأنشطة إلى الموردين.



تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة

التعاون مع الشركاء وأصحاب المصلحة في منظومة الموارد البشرية وسوق العمل من أجل تحقيق النتائج المستهدفة والفعّالة والمرتبطة بالمحاور والقطاعات.



المبادرة 7.1 تحديد وتنفيذ استراتيجيات قطاعية متكاملة بالتعاون مع شركاء المعنيين

تهدف المبادرة إلى تحديد الاستراتيجيات القطاعية ذات الأولوية، من خلال التواصل مع صناديق أخرى وجهات شريكة، لتنسيق الجهود على مستوى إعداد استراتيجيات للقطاعات المستهدفة، وسيساهم ذلك في إيجاد حلقة تغذية راجعة للبرامج، بغية تضمينها في الخطط الحالية، كذلك سيتم تشكيل فريق من الشركاء / أصحاب المصلحة لكل قطاع من القطاعات، بهدف التقدم على مستوى صياغة الاستراتيجية.

المبادرة 7.2 إعداد وتفعيل التدخلات المستهدفة لصالح المستفيدين الأكثر عرضة للمخاطر

تهدف المبادرة إلى إعداد وتفعيل التدخلات المستهدفة لصالح المستفيدين الأكثر عرضة للمخاطر من خلال تحديد التحديات التي يواجهونها والعمل على دمجهم في برامج صندوق تنمية الموارد البشرية الحالية وإعداد خارطة طريق مفصلة تشمل جهوداً إضافية لإشراكهم بشكل فعال في سوق العمل مع تعزيز التعاون مع الجهات المنظمة والمُشرفة والمُمكنة.



الهدف الاستراتيجي السادس

تميز مؤسسي

مواءمة موازنة الصندوق لتركز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة

مراجعة الاحتياجات المالية لصندوق تنمية الموارد البشرية لمواءمتها مع الأثر والتحوّل اللذين يطمح إليهما الصندوق، وذلك من خلال ترشيد التكاليف والنفقات وتوفير مصادر تمويل بديلة ودور الشركات التابعة للصندوق.



المبادرة 6.1 ترشيد النفقات العمومية الحالية وإعادة مواءمة ميزانية الأعوام الثلاثة القادمة

تهدف المبادرة إلى إعادة تقييم الإنفاق الحالي والتمويل الإضافي اللازم لإعادة مواءمة ميزانية الأعوام الثلاثة القادمة للصندوق، من خلال تحسين التكاليف الحالية وإعادة تنظيم الميزانية، بناءً على الإنفاق الإضافي اللازم لتحقيق الأهداف الجديدة.

1. تحديد الفرص التي تتيح تحسين التكاليف في الميزانية الحالية للصندوق، ما يؤدي إلى تحسين كفاءة الإنفاق بما يتماشى مع المقارنات المعيارية.
2. تجميع الطلب على الاستراتيجية الجديدة وإعادة تنظيم ميزانية الأعوام الثلاث القادمة على أساس الاستراتيجية الجديدة وطموح الصندوق.

المبادرة 6.2 تحديد وتفعيل المصادر المحتملة للتمويل البديل

تهدف المبادرة إلى مساعدة الصندوق على تحقيق استدامة مالية أفضل من خلال تحديد المصادر المحتملة للتمويل البديل، وستتم عملية التحديد هذه من خلال مدخلات متعددة، بما في ذلك دراسات المقارنة المعيارية الإقليمية / الدولية وكذلك المشاركة مع الخبراء العالميين. وستستدعي قائمة الاقتراحات إلى تقييم للمخاطر والفوائد قبل تقديمها إلى صندوق التنمية الوطني، للحصول على موافقته على الاتجاه طويل المدى الذي يضمن تحقيق المزيد من الاستدامة المالية على مستوى صندوق تنمية الموارد البشرية.

المبادرة 6.3 تطوير استراتيجية الشركات التابعة لضمان المواءمة مع استراتيجية الصندوق

تهدف المبادرة إلى فحص الوضع الراهن لكافة الشركات التابعة بهدف فهم عملياتها الحالية وبياناتها المالية، بالإضافة إلى تكوين فهم قوي للروابط (أو غيابها) مع صندوق تنمية الموارد البشرية واستراتيجيته.

الهدف الاستراتيجي التاسع

بناء صندوق ممكن رقمياً

تحسين الخدمات التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال توفير رحلات ممكنة رقمياً تدعمها القرارات المستندة إلى البيانات والبنية التحتية الرشيقة والمرنة.



المبادرة 9.1 تطوير تجربة مستفيد استثنائية

تهدف المبادرة إلى توفير رحلات مستفيد موحدة واستثنائية عبر جميع القنوات، من خلال تحسين التجربة الرقمية وتقديم طول ممكنة بالذكاء الاصطناعي لأدوات العملاء (المواءمة الوظيفية، التدريب، الدعم وما إلى ذلك)، وتعتبر المبادرة عامل تمكين رئيسي لإعادة تصميم رحلة المستفيد وتفعيل البرامج الرئيسة، لا سيما المواءمة الوظيفية والتدريب والإرشاد الوظيفي، وكذلك ستحسّن تجربة المستفيد على الإنترنت من خلال تحسين المواءمة الوظيفية ومحركات التدريب، فضلاً عن توفير تجربة دعم أمامية أفضل.

المبادرة 9.2 تمكين اتخاذ القرارات المستندة على البيانات

تهدف المبادرة إلى وضع أسس البيانات بما في ذلك المعايير والأدوات التي تمكّن اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات على مستوى كل جانب من جوانب صندوق تنمية الموارد البشرية، وتهدف المبادرة إلى ربط الصندوق بالجهات الحكومية الشريكة بهدف جمع البيانات الرئيسة المتعلقة بسوق العمل، وبالتالي تمكين الصندوق من أن يصبح الجهة الرائدة المسؤولة عن تقديم المرئيات المتعلقة بسوق العمل في المملكة من خلال بياناته الموسّعة التي تغطي كافة القطاعات لا سيما القطاعات التي يستهدفها الصندوق.

المبادرة 9.3 بناء منظمة مرنة ومتجاوبة

تهدف المبادرة إلى الاستجابة بشكل فعال لاحتياجات سوق العمل الديناميكية، من خلال التقنيات القابلة للتكيف، والقدرات الرقمية المحسّنة على مستوى الصندوق، وتعتبر المبادرة أساسية لضمان حوكمة ورقابة وإدارة متينة للمخاطر على مستوى تدخلات الصندوق، سواءً كانت متعلقة بالبرنامج أو بالمبادرات، وتشمل المشاريع الرئيسة تحديات للتطبيق الأساسي ولمكونات البنية التحتية لتحسين الإعدادات التقنية الحالية (بما في ذلك السحابة) والاستجابة لطلب الأعمال وتعزيز التوافق (بما في ذلك الاستراتيجية السيبرانية).

المبادرة 9.4 تطوير قدرات الصندوق الخاصة بتحليلات البيانات

تهدف المبادرة إلى الارتقاء بقدرات تحليلات البيانات الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية من خلال إنشاء مكتب مركزي لإدارة البيانات بما في ذلك الهيكلية التنظيمية والقوى العاملة والنموذج التشغيلي وتطوير حالات استخدام البيانات المستهدفة في المجالات التي تعتبر أولوية مع خارطة طريق كاملة، وإنشاء مركز تميز لنشر حالات الاستخدام، وتنفيذ / نشر حالات الاستخدام وفقاً لخارطة الطريق المحددة.



الهدف الاستراتيجي الثامن

شراكات فعالة

تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق

ضمان التواصل الهادف بين مختلف أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين من أجل رفع مستوى الوعي بصورة الصندوق وتحسين تبني الخدمات وتعزيز المواءمة بين الموظفين.



المبادرة 8.1 تصميم وتنفيذ استراتيجية إدارة التغيير وتجديد ثقافة المنظمة

تهدف المبادرة إلى تطوير برنامج أنشطة لتعميم قصة التحول على موظفي صندوق تنمية الموارد البشرية بما في ذلك مساهماتهم الفردية للحصول على تأييدهم طوال الرحلة. وفي هذا السياق، تم اعتبار مواءمة الموظفين بمثابة فرصة تحسين أساسية من شأنها أن تمكّن بشكل رئيسي عملية التنفيذ الناجحة لاستراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، سيشرع الصندوق في مجموعة من أنشطة التغيير لتجديد ثقافة العمل والتشجيع على المزيد من التعاون والانفتاح والمساءلة.

المبادرة 8.2 إطلاق خطة التواصل الخارجية للصندوق لزيادة الوعي بين أصحاب العلاقة

تهدف المبادرة إلى تحسين صورة العلامة التجارية الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية والوعي في السوق من خلال سلسلة من الأنشطة: 1. تحديث العلامة المؤسسية وإطلاق خطة اتصالات خارجية لرفع الوعي بالعلامة المؤسسية الجديدة واستراتيجية الهوية. 2. تطوير وإطلاق جائزة خاصة لأصحاب العمل لتشجيعهم على المشاركة في برامج صندوق تنمية الموارد البشرية. 3. توظيف منصات استماع رقمية ومنصات لإدارة وسائل التواصل الاجتماعي بهدف إدارة الحملات بشكل فعال والاستجابة بشكل أفضل للمستفيدين وأصحاب العمل. 4. تطوير أداة تراقب سلامة العلامة التجارية لإدارة الوعي وصورة العلامة بشكل فعال.



أهداف على مستوى الاستراتيجيات الوطنية

يساهم صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال المبادرات المُسندة إليه في استراتيجية سوق العمل في تحقيق الأهداف التالية:

تطوير عملية التوفيق بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل



تيسير مشاركة المواطنين بجميع فئاتهم



تأسيس نظام حوكمة شامل والبنية التحتية لمتابعة مؤشرات الأداء (البنية التحتية والمعلوماتية)



مواءمة المهارات والقيم مع احتياجات السوق الحالية والمستقبلية



أهداف على مستوى الرؤية الحالية للمملكة أو الرؤى المستقبلية

يساهم صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال المبادرات المُسندة إليه من برامج رؤية المملكة 2030 وهي برنامج تنمية القدرات البشرية وبرنامج التحول الرقمي في تحقيق الأهداف التالية:

برنامج تنمية القدرات البشرية
Human Capaility Development Program



ضمان المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل



بناء رحلة تعليمية متكاملة (مثل: مسارات واضحة وشاملة، والتوافق متعدد المستويات)



تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل



تعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد والتميز

برنامج التحول الوطني
National Transformation Program



زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل

برنامج التوجيه والإرشاد المهني

ركيزة
الإرشاد



برنامج دعم التدريب
برنامج التدريب الإلكتروني
برنامج التدريب على رأس العمل

ركيزة
التدريب



برنامج دعم الدخل
برنامج التمكين

ركيزة
التمكين



برنامج إعانة البحث عن عمل
برنامج المواطنة الوظيفية

البرامج
الداعمة



ركيزة الإرشاد

1- برنامج التوجيه والإرشاد المهني

برنامج يهدف إلى تمكين جميع المواطنين من اتخاذ خيارات تعليمية وخيارات وظيفية أفضل عن طريق بناء منظومة متكاملة من خدمات التوجيه والإرشاد المهني لكل من الطلاب والباحثين عن عمل والموظفين.



أهداف البرنامج:

ربط المستفيد من البرنامج ببرامج صندوق تنمية الموارد البشرية ذات العلاقة



رفع مستوى المعرفة للميول والقدرات الذاتية للمستفيدين



تأهيل مرشدين مهنيين لمساعدة الأفراد لوضع خطط وأهداف تعليمية ومهنية



رفع مستوى الخدمات المقدمة في التوجيه والإرشاد المهني



ربط المرشدين المهنيين بقطاع التعليم ليكونوا حلقة الربط بين الصندوق والمستفيدين



تطوير مهارات التخطيط المهني ومساعدتهم باتخاذ القرارات التعليمية والمهنية



المساهمة في تطوير قدرات القوى العاملة الوطنية لتكون أكثر مهارة وإنتاجية



رفع الوعي حول أهمية جميع المهن وتحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهميته



الفئات المستهدفة:

الباحثين عن العمل		طلاب المدارس	
الموظفين		طلاب الجامعات والمعاهد والكليات	

المنتجات:



البرنامج في أرقام:

نسبة رضا المستفيدين %92



عدد المستفيدين 196,809



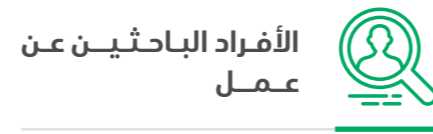
ركيزة التدريب

2- برنامج دعم التدريب

برنامج يهدف إلى تمكين القوى الوطنية في القطاع الخاص من المهارات التي تعزز من فرص حصولهم على الوظائف والتقدم في مسيرتهم المهنية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل المحلي ويواكب متغيرات السوق العالمي.



الفئات المستهدفة:



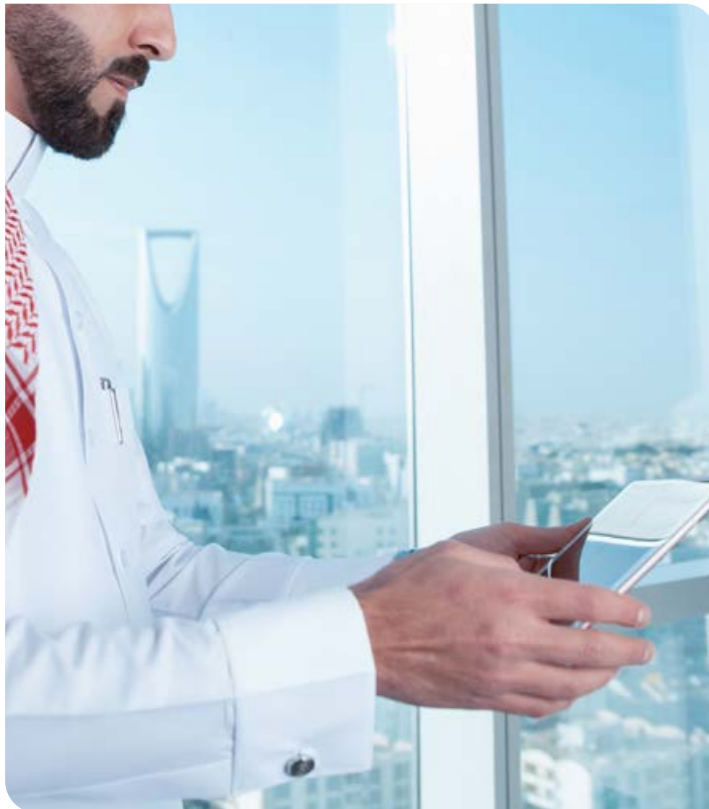
المنتجات:

1 دعم الشهادات المهنية الاحترافية

2 مهارات

3 الشراكات الاستراتيجية

4 أكاديمية القيادة



البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين الذين تم المساهمة في توظيفهم
6,234



نسبة الاستقرار للمستفيدين الذين تم توظيفهم
90%



عدد المستفيدين
46,661



نسبة الباحثين عن العمل
36%



نسبة رضا المستفيدين
94%



عدد أصحاب العمل
324



أهداف البرنامج:

تطوير مهارات الموظفين للرفع من كفاءتهم وتعزيز استقرارهم وتطورهم المهني



إكساب الباحثين عن عمل بالمعارف والمهارات اللازمة للحصول على الوظيفة



مواكبة متطلبات سوق العمل المحلي ومستجدات سوق العمل العالمي



تلبية احتياجات أصحاب العمل من القوى الوطنية المؤهلة



ركيزة التدريب

3- برنامج التدريب الإلكتروني

برنامج التدريب الإلكتروني يهدف إلى تطوير المعارف والمهارات لدى الكوادر الوطنية وفق احتياجات سوق العمل، من خلال تقديم تدريب إلكتروني وفق أحدث الأساليب العالمية وذلك لدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها.



أهداف البرنامج:

مواكبة التجدد والتسارع العالمي في تنمية رأس المال البشري



تحقيق تطلعات رؤية المملكة 2030 وبرنامج تنمية القدرات البشرية



المساهمة في تأهيل الكوادر الوطنية بما يدعم توظيفهم واستقرارهم



تطوير المعارف والمهارات للكوادر الوطنية وفق احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية



الفئات المستهدفة:

موظفي القطاع الخاص



المواطنين من الباحثين عن عمل



التركيز على الشرائح ذات الأولوية من الموظفين الجدد في سوق العمل والإناث اللواتي لم يعملن من قبل وسكان المناطق غير الرئيسة والأشخاص من ذوي الإعاقة.

المنتجات:

منصة دروب

1

البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين

936,792



نسبة رضا

المستفيدين

%95



ركيزة التدريب

4- برنامج التدريب على رأس العمل



يهدف البرنامج إلى تزويد المواطنين والمواطنات بالتجربة المهنية والخبرة العملية من خلال التدريب على رأس العمل، لإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لتهيئتهم وزيادة فرص توظيفهم في سوق العمل.



أهداف البرنامج:

تقليص الفجوة بين مؤهلات الفرد والمهارات المطلوبة لسوق العمل



تهيئة وتطوير المتدربين بالخبرة العملية والمهنية وفق احتياج سوق العمل



تأهيل وإعادة تأهيل الباحثين عن عمل بإكسابهم المعرفة والمهارة والخبرة العملية لمهن محددة تفي باحتياجات سوق العمل واحتياجات القطاعات المستهدفة ضمن رؤية المملكة 2030



الفئات المستهدفة:

الباحثين عن العمل

الطلبة في مرحلة الثانوية،
الدبلوم، البكالوريوس

المنتجات:

تطوير الخريجين
"تمهير"

1

البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين

74,917

نسبة الاستقرار
للمستفيدين الذين
تم توظيفهم

%78

عدد المستفيدين
الذين تم المساهمة
في توظيفهم

26,197

عدد أصحاب
العمل

14,634

نسبة رضا
المستفيدين

%90



ركيزة التمكين

5- برنامج دعم الدخل

برنامج يهدف إلى تمكين وتأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص والتوسع في استهداف انماط العمل الحديثة في مجالات عمل غير تقليدية تهدف إلى استقرار العاملين في القطاع الخاص.



أهداف البرنامج:

المساهمة في خفض معدلات البطالة وتحفيز القطاع الخاص على توظيف المواطنين



التوسع في التوظيف من خلال تبني أساليب وانماط عمل مختلفة



الفئات المستهدفة:

العاملين في مسارات العمل الحر



منشآت القطاع الخاص



المنتجات:

دعم التوظيف

1

دعم أجور
غسيل الكلى

2

منتج العمل الحر، ويندرج تحته مسارات:

مسار دعم توصيل الطلبات

مسار النقل الموجه

3

البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين الذين تم المساهمة في توظيفهم
195,126



نسبة الاستقرار للمستفيدين الذين تم توظيفهم
%45



عدد المستفيدين
368,611



نسبة رضا المستفيدين
%89



عدد أصحاب العمل
43,582



ركيزة التمكين

6- برنامج التمكين

برنامج يهدف إلى توفير الدعم اللازم لتمكين العاملين في القطاع الخاص لزيادة استقرارهم الوظيفي واستدامته، وهو موجه لفئات محددة تحتاج دعماً مساعداً.

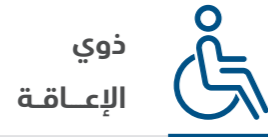


تقديم دعم مالي لضمان الاستقرار الوظيفي وإيجاد حلول تخفف من عبء وتكاليف تمنع الاستمرار أو الاستدامة في العمل



أهداف البرنامج:

الفئات المستهدفة:



ذوي
الإعاقة

المرأة العاملة بأجر أقل
من 8 آلاف ريال سعودي



سكان المناطق حيث
فرص العمل محدودة



المنتجات:

منتج دعم ضيافة
الأطفال "قرة"

1

منتج دعم النقل
"وصول"

2

البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين
الذين تم المساهمة
في توظيفهم
39,171



نسبة الاستقرار
للمستفيدين الذين
تم توظيفهم
%59



عدد المستفيدين
142,850



نسبة رضا
المستفيدين
%93



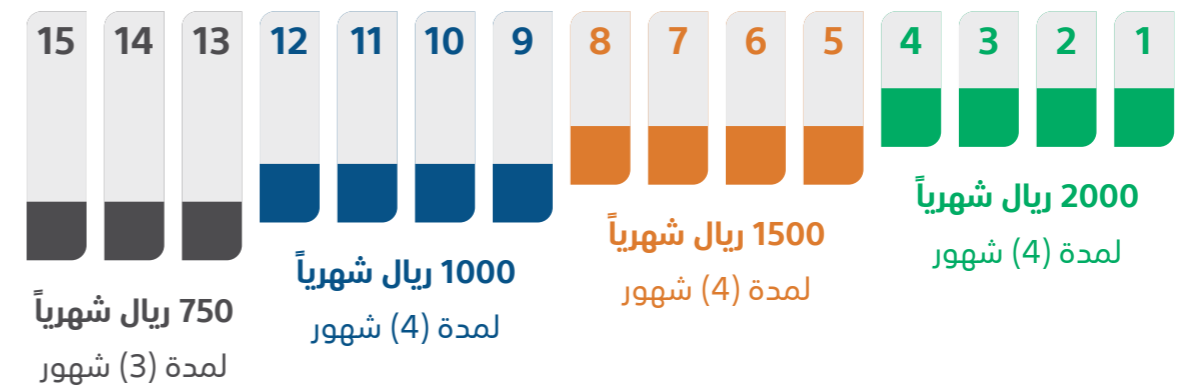
عدد أصحاب
العمل
52,986



البرامج الداعمة

7- برنامج إعانة البحث عن عمل

صمم برنامج إعانة البحث عن عمل الصادر بقرار مجلس الوزراء بتاريخ 1442/09/22هـ لدعم الباحثين عن عمل وتقييم جديتهم وتحفيزهم على دخول سوق العمل عبر توجيه إعانة مالية متناقصة تبدأ من 2000 ريال لمدة 15 شهراً على النحو التالي:



أهداف البرنامج:

تمكين الباحثين عن عمل عبر تقديم خدمات التدريب والإرشاد لمستفيدي البرنامج



تحفيز الباحثين عن عمل لدخول سوق العمل عن طريق تقديم إعانة مالية



الفئات المستهدفة:

الباحثين والباحثات عن عمل من الفئة العمرية 20-40 سنة:



المنقطعون عن سوق العمل لأكثر من سنتين



الداخليين لسوق العمل خلال أول سنتين من انتهاء التعليم أو التدريب

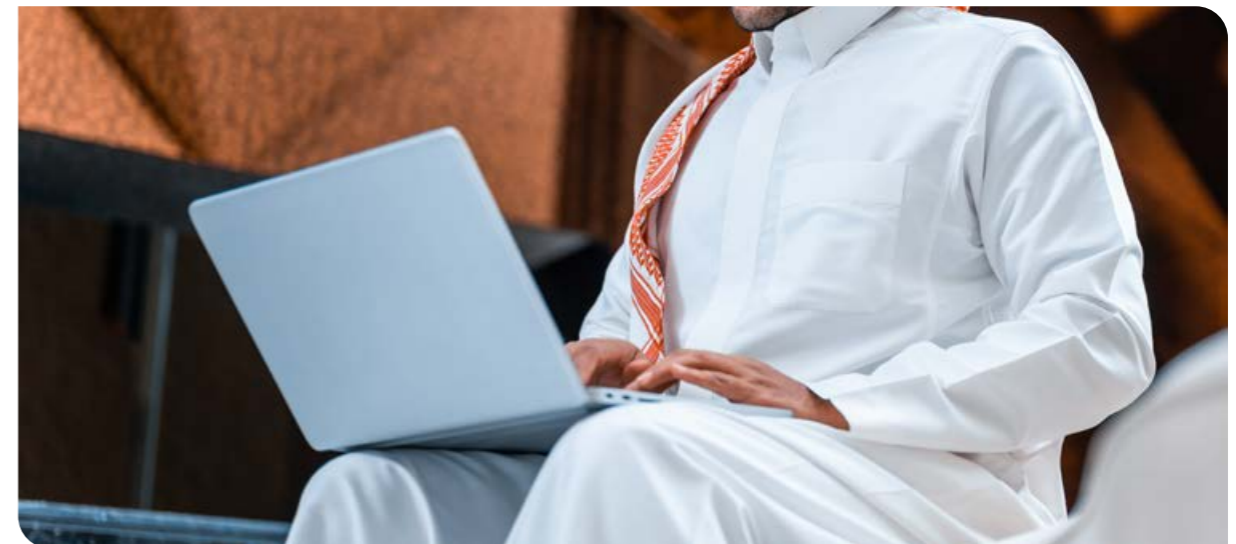


البرنامج في أرقام:

نسبة رضا المستفيدين
%91



عدد المستفيدين
46,886



البرامج الداعمة

8- برنامج المواطنة الوظيفية



برنامج يهدف إلى تسهيل عملية المواطنة الوظيفية للمواطنين وأصحاب العمل من خلال التركيز على زيادة قابلية التوظيف والاستدامة الوظيفية، بالإضافة إلى تحقيق المصالح المشتركة بمواطنة الباحثين عن عمل ودعم الفئات الأكثر صعوبة في التوظيف وربطهم بالوظائف المناسبة للوصول إلى إنتاجية عالية واستدامة وظيفية تحقق الرضا وتخفف معدلات البطالة لجميع فئات المجتمع.

أهداف البرنامج:

توفير تجربة شاملة وقيمة
مقترحة محسنة لأصحاب
العمل والباحثين عن عمل



تمكين التوظيف للباحثين عن
عمل الجادين والواردين في
قاعدة البيانات



إعداد ملفات دقيقة
للمسجلين الذين
يبحثون عن فرص عمل



تحسين عملية التوظيف
من خلال إعداد تحليلات
متقدمة



القنوات:



منصة
جدارات



مكاتب التوظيف
الجامعية



مراكز التأهيل
والتوظيف



فروع
الصندوق

الفئات المستهدفة:

أصحاب العمل



الباحثين عن عمل من
مختلف فئات المجتمع



منصة جدارات:



هي المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف (جدارات)، التي تخدم الباحثين عن عمل للوصول إلى الوظائف الشاغرة المقدمة من أصحاب العمل، وكذلك تساعد أصحاب العمل للحصول على المرشحين المناسبين على الوظائف المطروحة في المنصة.

خدمات برنامج المواطنة الوظيفية:

تحليل بيانات المؤهلين للعمل
وحصر الجادين منهم بشكل
مستمر

2

تحليل الشواغر الوظيفية بالمنصة
لتحقيق المواطنة الوظيفية ورفع
كفاءة التوظيف

1

مشاركة بيانات المؤهلين مع إدارة
البرامج في الصندوق للاستفادة
من البرامج ذات العلاقة

4

مشاركة بيانات المرشحين
المؤهلين مع إدارة فروع الصندوق
لتحقيق المواطنة الوظيفية

3

البرنامج في أرقام:

عدد المستفيدين
الذين تم المساهمة
في توظيفهم
189,768



نسبة الاستقرار
للمستفيدين الذين
تم توظيفهم
%47



عدد المستفيدين
789,220



نسبة رضا
المستفيدين
%85



عدد أصحاب
العمل
63,242





جهود صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم وتمكين القوى العاملة الوطنية لذوي الإعاقة

دأب صندوق تنمية الموارد البشرية على إطلاق العديد من الخدمات والممكنات الخاصة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال ما يلي:

- أتيح للعاملين من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة مؤخرًا الاستفادة من خدمة منتج دعم النقل وصول لتغطية (80%) من تكلفة النقل لكل رحلة بين العمل والمنزل من خلال تطبيقات النقل الموجه.
- يعمل الصندوق حالياً على تطوير مسار للإرشاد المهني مخصص لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة لرفع المستوى المهني لهذه الفئة لمواكبة الفرص الوظيفية التي يمكنهم العمل بها.
- يعمل الصندوق على تعريف ذوي الإعاقة بالخدمات والبرامج المقدمة لهم من صندوق تنمية الموارد البشرية والجهات الشريكة الأخرى لرفع مهاراتهم واندماجهم الاجتماعي والمهني.
- تبنى الصندوق من خلال برنامج المواءمة إتاحة المزيد من الفرص التدريبية والوظيفية لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع المنشآت الموظفة وبما يتناسب مع نوع الإعاقة وكذلك في التمكين للاستفادة من برنامج التدريب الإلكتروني.
- زيادة نسب الدعم المقدم للمنشآت الموظفة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم برنامج لدعم المنشآت الموظفة لمرضى الفشل الكلوي وتغطية أيام الغياب.
- وبشكل عام يولي الصندوق اهتماماً بالغاً لهذه الفئة الغالية من المجتمع ويحرص على تمكينها من الاستفادة من كافة الخدمات والبرامج لتعزيز دورها المجتمعي والوظيفي.

كما أن الصندوق قام بالعمل على إعادة تصميم برامجه لضمان موائمتها مع سوق العمل واستفادة الشرائح المستهدفة للدعم حسب استراتيجية الصندوق وذلك لتمكينهم من دخول سوق العمل، ومن هذه الشرائح الأشخاص من ذوي الإعاقة. ونتج عن إعادة التصميم إتاحة الفرصة للأشخاص من ذوي الإعاقة في التسجيل في جميع برامج الصندوق.

ويقوم الصندوق بدراسة دورية على آليات البرامج للتأكد من تحقيقها لمستهدفات الصندوق في هذا الشأن ومعالجة التحديات التي قد تحد من استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من البرامج.



إحصائيات متعلقة باستفادة ذوي الإعاقة من برامج الصندوق

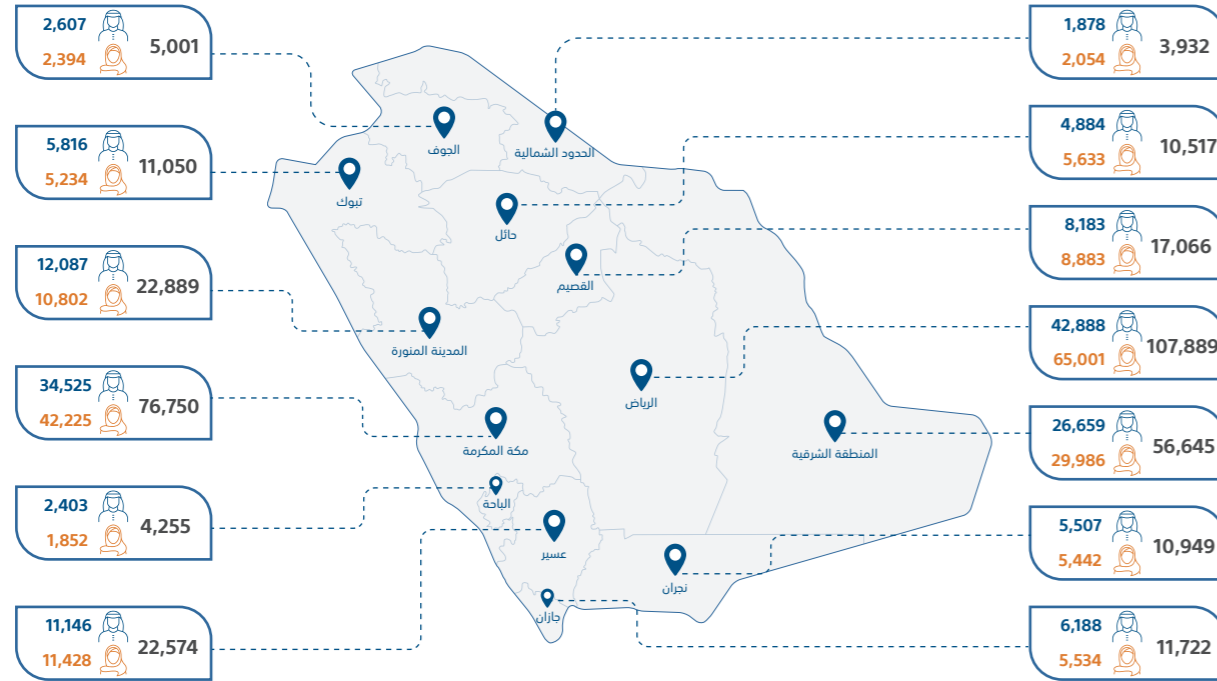
المساهمة في التوظيف	المستفيدين النشيطين	البرامج
32	4,513	الإرشاد المهني
734	2,637	التمكين
-	20,456	التدريب الإلكتروني
5,216	10,073	دعم الدخل
4,741	20,578	المواءمة الوظيفية
46	621	إعانة البحث عن العمل
399	1,371	التدريب على رأس العمل
105	1,022	دعم التدريب
9,473	47,454	الإجمالي بدون تكرار
11,273	61,271	الإجمالي مع تكرار*

(* مجموع المستفيدين من برامج وخدمات الصندوق شاملاً الذين تلقوا أكثر من خدمة من مختلف البرامج بدون إزالة التكرار (على سبيل المثال: مستفيد تلقى خدمات التمكين ودعم التدريب، يتم احتسابه مرتين).



الموظفون في سوق العمل من شهر يناير وحتى ديسمبر من عام 2023م واستفادوا من برامج وخدمات الصندوق

بلغ عدد من توظف من مستفيدي خدمات وبرامج الصندوق **373,763** مستفيد



%46.26

الذكور 172,893



%2.54 ذوي الإعاقة 9,473



%53.74

الإناث 200,862



المستفيدون من برامج وخدمات الصندوق من شهر يناير وحتى ديسمبر من عام 2023م

بلغ عدد المستفيدين من خدمات وبرامج الصندوق **1,944,098** مستفيد



%40.7

الذكور 791,078



%2.44 ذوي الإعاقة 47,454



%59.3

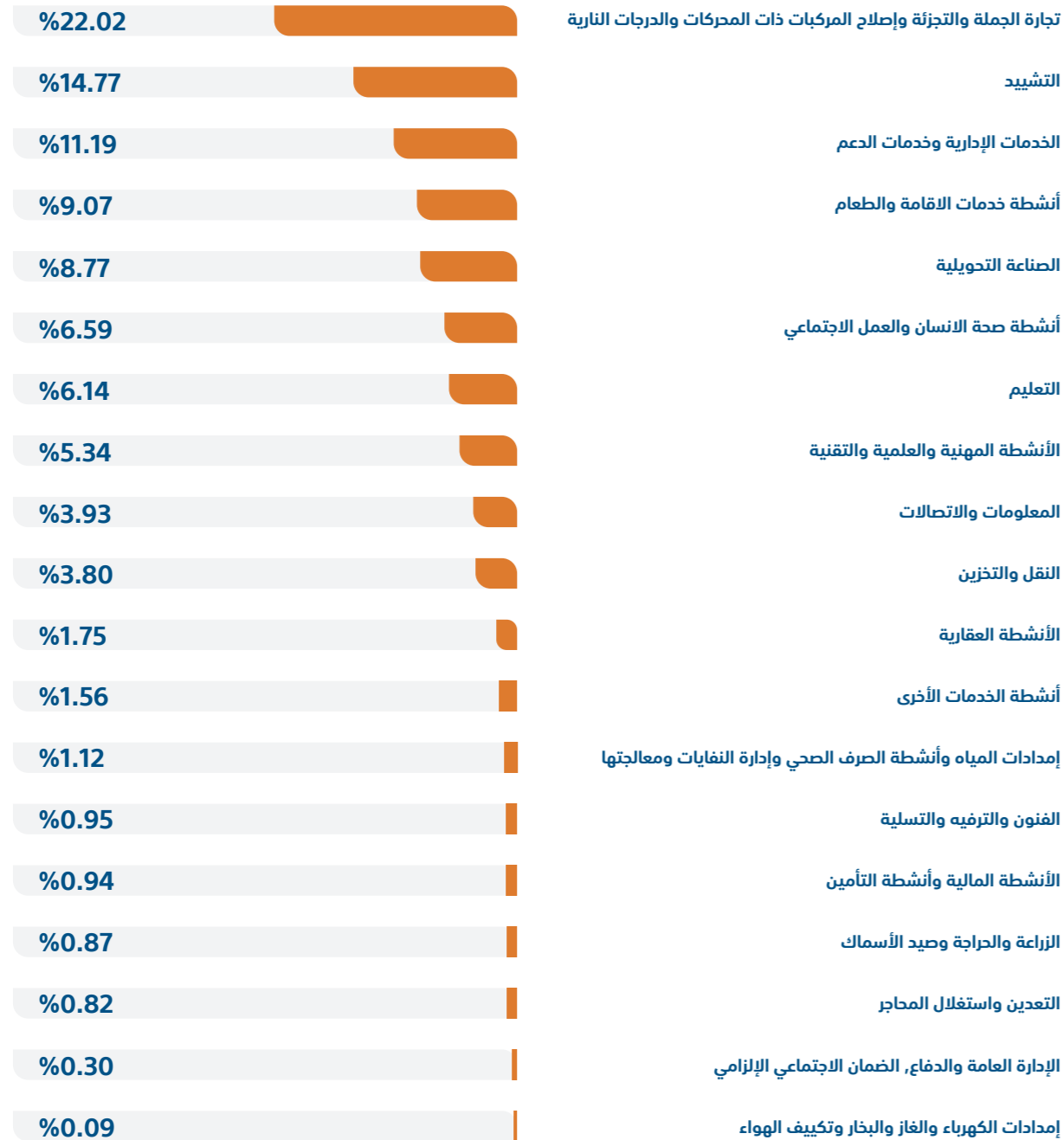
الإناث 1,152,342



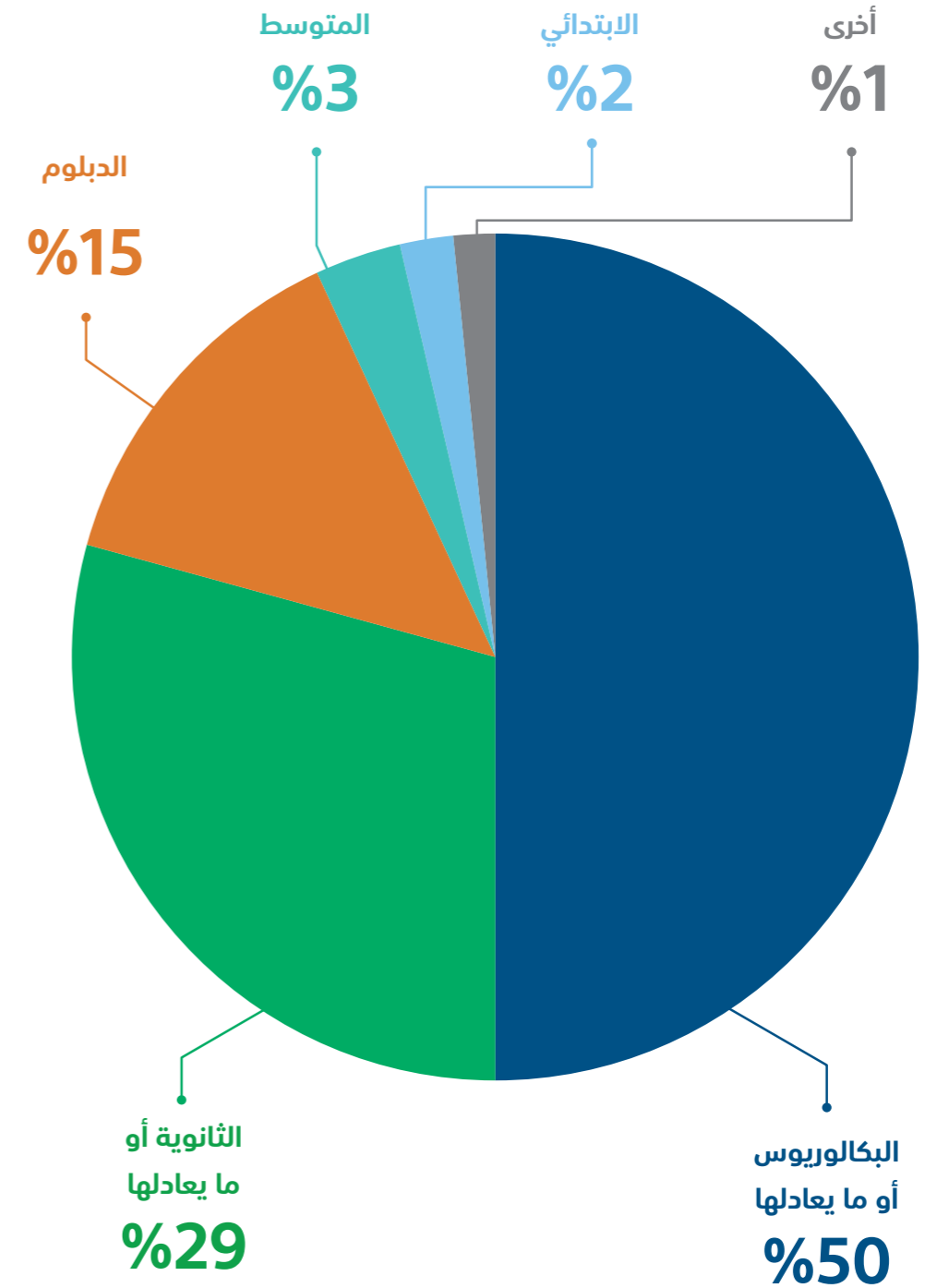


تصنيف المستفيدين الذين ساهم الصندوق في توظيفهم، حسب الأنشطة الاقتصادية للمنشآت (أصحاب العمل)

تجارة الجملة والتجزئة هو النشاط الاقتصادي الأعلى تمثيلاً بنسبة **22%**
ونشاط الكهرباء والغاز والتكييف الأقل بنسبة **0.09%**



تصنيف المستفيدين ممن ساهم الصندوق في توظيفهم، حسب مؤهلاتهم التعليمية





الأثر الاقتصادي والاجتماعي لبرامج صندوق تنمية الموارد البشرية

قام صندوق تنمية الموارد البشرية بعمل تحليل للأثر الاقتصادي والاجتماعي التاريخي لجميع برامج الصندوق للسنوات من 2020 إلى 2023. تم استخدام عدة منهجيات علمية اقتصادية واقتصادية قياسية لتقدير أثر الصندوق على عدة متغيرات اقتصادية كلية واجتماعية منها: نمذجة التوازن العام الحسابي، الفرق بين الفروقات، التداخل الاقتصادي الكلي القياسي.

أظهرت التقديرات أن أثر برامج صندوق تنمية الموارد البشرية في عام 2023 كان حوالي 7.6 مليار ريال سعودي على الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للمملكة العربية السعودية وتم تقدير أثر برامج صندوق تنمية الموارد البشرية في تخفيض نسبة بطالة السعوديين في عام 2023 والتي تم تقديرها بنسبة 0.34%. يجب التنويه بأن صندوق تنمية الموارد البشرية قدم دعماً لمستفيديه من خلال برامجه يقدر بحوالي 8.7 مليار ريال سعودي في عام 2023.

عمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توفير تقديرات للأثر الاقتصادي لبرامج الصندوق لتمكين متخذي القرار في معرفة أثر الصندوق على اقتصاد المملكة بشكل عام وأثره على أهداف رؤية 2030 بشكل خاص حيث أن أحد أهداف رؤية 2030 هي خفض نسبة بطالة السعوديين والذي يسعى الصندوق إلى المشاركة في تحقيقه عبر برامجه.





2- حالة المبادرات المعتمدة وفق الإجراءات الرسمية

نموذج رقم (2): مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية للعام المالي: 2023

مبادرات برامج تحقيق رؤية المملكة 2030

برنامج تحقيق الرؤية (إن وجد)	تاريخ الانتهاء المحدد	نسبة الاكتمال المخططة	نسبة الاكتمال الفعلية	موجز سير العمل (وصف)	تاريخ المبادرة (1) والابتداء (2)	حالة المبادرة
الهدف: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل						
وصف الهدف: رفع نسبة النساء في المناصب القيادية المتوسطة والعليا تحقيقاً لأهداف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق تدريب الكوادر النسائية في مختلف القطاعات سواء في القطاع العام أو الخاص.						
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية مرتبطة بالرؤية.						
دعم تسهيل ونقل المرأة (وصول)	الربع الأول 2023	%100	%100	تم اكمال جميع المعالم والمخرجات في بطاقة المبادرة	الربع الرابع 2017	●
توفير خدمات رعاية الأطفال للنساء (قرة) العاملات	الربع الأول 2023	%100	%100	تم اكمال جميع المعالم والمخرجات في بطاقة المبادرة	الربع الرابع 2017	●
الهدف: تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل						
وصف الهدف: تحسين جاهزية الشباب السعودي للدخول والانخراط في سوق العمل من خلال تطوير قدراتهم ومهاراتهم ومواكبتها للمتغيرات.						
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية مرتبطة بالرؤية.						
الخدمة الإلزامية للباحثين عن عمل	الربع الأول 2023	%100	%100	تم اكمال جميع المعالم والمخرجات في بطاقة المبادرة	الربع الثاني 2021	●
الهدف: تعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد						
وصف الهدف: تعزيز القيم المتأصلة في نفوس الشعب السعودي، كالعزيمة والجدية، وتعزيزها في نفوس الشباب بالإضافة إلى تفعيل المشاركة المجتمعية والمساهمة في الأعمال التطوعية.						
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية مرتبطة بالرؤية.						
العمل المبكر	الربع الرابع 2025	%83	%80	جاري العمل على المشاريع التنفيذية للمبادرة	الربع الثالث 2021	●
الهدف: بناء رحلة تعليمية متكاملة (مثل: مسارات واضحة وشاملة، والتوافق متعدد المستويات)						
وصف الهدف: بناء رحلة تعليمية متكاملة مدى الحياة، من خلال ضمان حصول كل طفل على التعليم في رياض الأطفال، وتشجيعه على تحقيق مستوى مرتفع من التعليم وتوفير فرص مواصلة التعليم والتدريب بعد التخرج بشكل يلبي احتياجات سوق العمل.						
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية مرتبطة بالرؤية.						
الإرشاد المهني الشامل	الربع الرابع 2025	%55	%55	جاري العمل على المشاريع التنفيذية للمبادرة	الربع الأول 2021	●
الإرشاد ونقل الخبرات	الربع الرابع 2025	%40	%35	جاري العمل على المشاريع التنفيذية للمبادرة	الربع الأول 2021	●

- (1) ألوان مؤشر الحالة
- المبادرة مكتملة
 - على المسار، الاختلاف 5% وما دون
 - متأخر عن المسار، أكثر 5% إلى 15%
 - متأخر جداً عن المسار، أكثر من 15%
- (2) إذا بدأت يتم تحديد التاريخ، إذا لم تبدأ بعد يكتب ذلك
- (3) تحديد نوع الهدف الأساسي، ويكون ضمن الخيارات التالية:
- استراتيجية الجهاز الأساسية.
 - استراتيجية مرتبطة بالرؤية.
 - استراتيجية وطنية.
 - استراتيجية قطاعية.

1- التقييم السنوي لمؤشرات الأداء الرئيسة للصندوق

نموذج رقم (1): مؤشرات الأداء الرئيسة للعام المالي: 2023

اسم مؤشر الأداء	المستهدف لعام 2023	حالة المؤشر (1)	القيمة الفعلية	القيمة المستهدفة	فترة القياس	برنامج تحقيق الرؤية المرتبط
الهدف: تبني برامج وقائية وتفاعلية، ممكّنة من خلال تجربة المستفيد المطورة						
وصف الهدف: تجهيز برامج صندوق تنمية الموارد البشرية لإحداث التأثير في مواجهة تحديات سوق العمل مع ضمان تقديم تجربة مخصصة وفعالة وتركز على المستفيدين.						
تحديد نوع الهدف: (2) استراتيجية الجهاز الأساسية.						
عدد المستفيدين النشطين (عدد المستفيدين غير المكررين الذين تم خدمتهم خلال فترة القياس سواء كانوا جديداً أو من فترات سابقة)	2023	●	1,944,098	1,172,615	سنوي	لا ينطبق
عدد أصحاب العمل (عدد أصحاب العمل غير المكررين للمستفيدين النشطين الذين تم توظيفهم أو تلقوا خدمة خلال الفترة)	2023	●	119,881	72,037	سنوي	لا ينطبق
عدد المستفيدين الذين تم توظيفهم (عدد المستفيدين غير مكررين الذين تم توظيفهم في فترة القياس بعد تلقي الدعم من / أو خلال رحلتهم مع الصندوق)	2023	●	373,763	332,601	سنوي	لا ينطبق
نسبة الاستقرار للمستفيدين الذين تم توظيفهم (نسبة المستفيدين الغير مكررين الذين حافظوا على وظائفهم لمدة عام واحد بعد التوظيف أو انتهاء دعم الصندوق)	2023	●	%51.07	%40	سنوي	لا ينطبق
متوسط وقت التوظيف للمستفيدين (بالأيام) (متوسط الوقت الذي يتطلبه صندوق تنمية الموارد البشرية لتوظيف المستفيد)	2023	●	71.17	92	سنوي	لا ينطبق
القيمة المالية للمنصرف لكل مستفيد متوظف (الاستثمار اللازم (بالريال السعودي) لتوظيف شخص واحد في وظيفة معينة (إنفاق البرنامج خلال عام محدد مقسوم على عدد المستفيدين الذين تم توظيفهم خلال العام نفسه)	2023	●	23,375	28,734	سنوي	لا ينطبق
رضا المستفيدين (قياس مستوى رضا المستفيدين من خلال مقياس رضا العملاء)	2023	●	%93	%87	سنوي	لا ينطبق
رضا أصحاب العمل (قياس مستوى رضا أصحاب العمل من خلال مقياس رضا العملاء)	2023	●	%91	%82	سنوي	لا ينطبق
الهدف: بناء صندوق ممكّن رقمياً						
وصف الهدف: تحسين خدمات صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال تقديم رحلات ممكّنة رقمياً، يتم تمكينها من خلال اتخاذ القرارات القائمة على البيانات والبنية التحتية المرنة.						
تحديد نوع الهدف: (2) استراتيجية الجهاز الأساسية.						
مؤشر هيئة الحكومة الرقمية (مؤشر هيئة الحكومة الرقمية لقياس التحول الرقمي على مستوى المؤسسات الحكومية)	2023	●	%89.82	%72	سنوي	لا ينطبق

- (1) ألوان مؤشر الحالة
- محقق كلياً (99% فأكثر)
 - محقق جزئياً (85% - 99%)
 - لم يُحقق (دون 85%)
- (2) تحديد نوع الهدف الأساسي، ويكون ضمن الخيارات التالية:
- استراتيجية الجهاز الأساسية.
 - استراتيجية مرتبطة بالرؤية.
 - استراتيجية وطنية.
 - استراتيجية قطاعية.

مبادرات الاستراتيجية القطاعية (استراتيجية سوق العمل)

المبادرة	حالة المبادرة (1)	تاريخ الابتداء (2)	موجز سير العمل (وصف)	نسبة الاكتمال الفعلية	نسبة الاكتمال المخططة	تاريخ الانتهاء المحدد	برنامج تحقيق الرؤية (إن وجد)
الهدف الأول: تمكين المواطنين من خلال منظومة الخدمات الاجتماعية							
الهدف الثاني: تحسين فعالية وكفاءة منظومة الخدمات الاجتماعية							
الهدف الثالث: تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل							
وصف الهدف: تزويد المواطنين المحتاجين بالأدوات اللازمة لتمكينهم من الاعتماد على أنفسهم بدلاً من اعتمادهم على الدعم الحكومي وغيره من أوجه الدعم.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية سوق العمل (استراتيجية وطنية).							
إعادة تصميم برامج الدعم الوظيفي	●	الربع الأول 2020	تم اكتمال جميع المعامل والمخرجات في بطاقة المبادرة	%100	%100	الربع الثالث 2022	لا ينطبق
الهدف: تطوير عملية التوفيق بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل							
وصف الهدف: تطوير عملية التوفيق بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، وتعزيز جودة خدمات التوظيف المخصصة لمن يصعب توظيفهم، وإعادة تصميم برامج الدعم الوظيفي.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية سوق العمل (استراتيجية وطنية).							
تعزيز منصات التوظيف الإلكترونية	●	الربع الرابع 2021	تم اكتمال جميع المعامل والمخرجات في بطاقة المبادرة	%100	%100	الربع الرابع 2022	لا ينطبق
تعزيز جودة خدمات التوظيف المخصصة لمن يصعب توظيفهم	●	الربع الأول 2021	تم اكتمال جميع المعامل والمخرجات في بطاقة المبادرة	%100	%100	الربع الرابع 2023	لا ينطبق
تحسين نموذج العلاقة مع المستفيدين	●	الربع الأول 2021	تم اكتمال جميع المعامل والمخرجات في بطاقة المبادرة	%100	%100	الربع الرابع 2023	لا ينطبق
الهدف: مواءمة المهارات والقيم مع احتياجات السوق الحالية والمستقبلية							
وصف الهدف: مواءمة مخرجات التعليم مع المتطلبات المتغيرة والمتجددة مع سوق العمل، وكذلك مواكبتها مستقبلاً.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية سوق العمل (استراتيجية وطنية).							
تطوير برامج التدريب للقوى الوطنية العاملة بالقطاع الخاص والقطاع غير الربحي	●	الربع الأول 2021	جاري العمل على المشاريع التنفيذية للمبادرة	%60	%60	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
الهدف: تأسيس نظام حوكمة شامل والبنية التحتية لمتابعة مؤشرات الأداء							
وصف الهدف: تطبيق وتفعيل البنية المؤسسية في الجهات الحكومية والاستفادة القصوى من القدرات والإمكانات التي توفرها البنية المؤسسية للمساهمة في بناء خطط التحول الرقمي لدعم الرؤية والأهداف الاستراتيجية والمبادرات بشكل فعال.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية سوق العمل (استراتيجية وطنية).							
تعزيز دور وفعالية المرصد الوطني للعمل	●	الربع الرابع 2021	تم اكتمال جميع المعامل والمخرجات في بطاقة المبادرة	%100	%100	الربع الرابع 2022	لا ينطبق
تطوير القدرات في تحليل البيانات وتقييم وتطوير السياسات	●	الربع الثاني 2022	جاري العمل على المشاريع التنفيذية للمبادرة	%27	%32	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

مبادرات استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية

المبادرة	حالة المبادرة (1)	تاريخ الابتداء (2)	موجز سير العمل (وصف)	نسبة الاكتمال الفعلية	نسبة الاكتمال المخططة	تاريخ الانتهاء المحدد	برنامج تحقيق الرؤية (إن وجد)
الهدف الأول: تبني برامج وقائية ومتفاعلة، ممكّنة بتجربة مستفيد متحولة							
وصف الهدف: توجيه البرامج نحو تحقيق الأثر الذي يطمح إليه صندوق تنمية الموارد البشرية لمواجهة ومعالجة تحديات سوق العمل، مع توفير تجارب فعّالة ومخصّصة تتمحور حول المستفيدين.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.							
إعادة تصميم البرامج لمواجهة تحديات سوق العمل	●	الربع الثاني 2021	تم الانتهاء من المبادرة	%100	%100	الربع الرابع 2022	لا ينطبق
تفعيل البرامج المعاد تصميمها	●	الربع الرابع 2021	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%76	%76	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
إعادة تصميم رحلات المستفيدين المتكاملة وإطلاقها لتمكين تجربة متحولة	●	الربع الثاني 2021	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%38	%38	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
الهدف الثاني: الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات							
وصف الهدف: إعداد مجموعة من الممكّنات الأساسية التي تهدف إلى تعزيز الأثر الذي تحقّقه البرامج الرئيسية، وذلك من خلال التقنيات والتدخلات السلوكية والأساليب ذات الصلة بالتحفيز والرؤى المرتبطة بالسياسات.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.							
بناء وحدة التأثير السلوكي للاستفادة من العلوم السلوكية في معالجة تحديات سوق العمل	●	الربع الثالث 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%100	%93	الربع الأول 2024	لا ينطبق
تطوير القيمة المقدمة لكسب تأييد السياسات للتأثير على موضوعات تشكيل العرض	●	الربع الأول 2024	جاري العمل على التحضيرات الخاصة بالمبادرة كون إطلاقها ضمن الربع الأول من العام 2024	%0	%0	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
الهدف الثالث: التطور كرائد فكري في مجال رؤى سوق العمل							
وصف الهدف: تعزيز قدرات صندوق تنمية الموارد البشرية من حيث تحليل البيانات (إعادة تحديد مكانة المرصد الوطني للعمل) ليصبح رائدًا فكريًا في الرؤى ذات الصلة بسوق العمل.							
تحديد نوع الهدف: (3) استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.							
تعزيز قدرات المرصد الوطني للعمل ليكون رائدًا فكريًا في مرنّيات سوق العمل	●	الربع الرابع 2021	جاري العمل على تنفيذ المشاريع المنبثقة من الاستراتيجية الخاصة بالمرصد الوطني للعمل	%34	%33	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

المبادرة	حالة المبادرة (1)	تاريخ الإبتداء (2)	موجز سير العمل (وصف)	نسبة الاكتمال الفعلية	نسبة الاكتمال المخططة	تاريخ الانتهاء المحدد	برنامج تحقيق الرؤية (إن وجد)
----------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------

الهدف السابع: تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة

وصف الهدف: التعاون مع الشركاء وأصحاب المصلحة في منظومة الموارد البشرية وسوق العمل من أجل تحقيق النتائج المستهدفة والفعّالة والمربطة بالماور والقطاعات.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

تطوير وتفعيل مؤشرات الأداء الرئيسية على المستوى الاستراتيجي والبرامج	●	الربع الرابع 2021	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%75	%85	الربع الثالث 2024	لا ينطبق
إسقاط مؤشرات الأداء الرئيسة لجميع منسوبي الصندوق لضمان المواءمة	●	الربع الأول 2023	جاري العمل على بدء تنفيذ المبادرة والمشاريع المنبثقة منها	%0	%0	الربع الثالث 2024	لا ينطبق

الهدف الثامن: تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق

وصف الهدف: ضمان التواصل الهادف بين مختلف أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين من أجل رفع مستوى الوعي بصورة الصندوق وتحسين تبني الخدمات وتعزيز المواءمة بين الموظفين.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

تطوير رأس المال البشري للصندوق للارتقاء بمواهبه وقدراته	●	الربع الرابع 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%39	%46	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تحديث عمليات وإجراءات صندوق تنمية الموارد البشرية	●	الربع الأول 2021	تم الانتهاء من المرحلة الأولى من توثيق إجراءات الصندوق ويجري العمل على المرحلة الثانية	%77	%77	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحسين النموذج التشغيلي للصندوق	●	الربع الأول 2022	تم الانتهاء من تطوير النموذج ويجري العمل حالياً من أجل تفعيله وتطبيقه حسب ما يتوافق والتوجهات الاستراتيجية للصندوق	%52	%56	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

الهدف التاسع: بناء صندوق مكمّن رقمياً

وصف الهدف: تحسين الخدمات التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية من خلال توفير رحلات ممكّنة رقمياً تدعمها القرارات المستندة إلى البيانات والبنية التحتية الرشيفة والمرنة.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

تطوير تجربة مستفيد استثنائية	●	الربع الرابع 2021	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%78	%80	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تمكين صندوق تنمية الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات	●	الربع الأول 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%21	%23	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
بناء منظمة مرنة ومتجاوبة	●	الربع الرابع 2020	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%81	%82	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تطوير قدرات الصندوق الخاصة بتحليلات البيانات	●	الربع الثالث 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%68	%67	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

(1) ألوان مؤشر الحالة

- المبادرة مكتملة
- على المسار، الاختلاف 5% وما دون
- متأخر عن المسار، أكثر 5% إلى 15%
- متأخر جداً عن المسار، أكثر من 15%

(2) إذا بدأت يتم تحديد التاريخ، إذا لم تبدأ بعد يكتب ذلك

(3) تحديد نوع الهدف الأساسي، ويكون ضمن الخيارات التالية:

- استراتيجية الجهاز الأساسية.
- استراتيجية مرتبطة بالرؤية.
- استراتيجية وطنية.
- استراتيجية قطاعية.

المبادرة	حالة المبادرة (1)	تاريخ الإبتداء (2)	موجز سير العمل (وصف)	نسبة الاكتمال الفعلية	نسبة الاكتمال المخططة	تاريخ الانتهاء المحدد	برنامج تحقيق الرؤية (إن وجد)
----------	-------------------	--------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------

الهدف الرابع: بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر

وصف الهدف: صقل إدارة الأداء المؤسسي وتطوير مؤشرات الأداء الرئيسة ذات الصلة لتعظيم الأثر من خلال إمكانية الوصول والاستدامة والكفاءة ومستوى الرضا.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

تطوير رأس المال البشري للصندوق للارتقاء بمواهبه وقدراته	●	الربع الرابع 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%39	%46	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تحديث عمليات وإجراءات صندوق تنمية الموارد البشرية	●	الربع الأول 2021	تم الانتهاء من المرحلة الأولى من توثيق إجراءات الصندوق ويجري العمل على المرحلة الثانية	%77	%77	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحسين النموذج التشغيلي للصندوق	●	الربع الأول 2022	تم الانتهاء من تطوير النموذج ويجري العمل حالياً من أجل تفعيله وتطبيقه حسب ما يتوافق والتوجهات الاستراتيجية للصندوق	%52	%56	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

الهدف الخامس: تطوير منظمة ذات كفاءة وفاعلية تساعد في تحقيق أهداف الصندوق

وصف الهدف: تعزيز القدرات التنظيمية لصندوق تنمية الموارد البشرية من خلال تحسين ركيزتي الأفراد والعمليات ومراجعة النموذج التشغيلي.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

تطوير رأس المال البشري للصندوق للارتقاء بمواهبه وقدراته	●	الربع الرابع 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%39	%46	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تحديث عمليات وإجراءات صندوق تنمية الموارد البشرية	●	الربع الأول 2021	تم الانتهاء من المرحلة الأولى من توثيق إجراءات الصندوق ويجري العمل على المرحلة الثانية	%77	%77	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحسين النموذج التشغيلي للصندوق	●	الربع الأول 2022	تم الانتهاء من تطوير النموذج ويجري العمل حالياً من أجل تفعيله وتطبيقه حسب ما يتوافق والتوجهات الاستراتيجية للصندوق	%52	%56	الربع الرابع 2024	لا ينطبق

الهدف السادس: موائمة موازنة الصندوق لتركز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة

وصف الهدف: مراجعة الاحتياجات المالية لصندوق تنمية الموارد البشرية لمواءمتها مع الأثر والتحوّل اللذين يطمح إليهما الصندوق، وذلك من خلال ترشيد التكاليف والنفقات وتوفير مصادر تمويل بديلة ودور الشركات التابعة للصندوق.

تحديد نوع الهدف⁽³⁾: استراتيجية الصندوق تنمية الموارد البشرية الأساسية.

ترشيد النفقات العمومية الحالية وإعادة مواءمة ميزانية الأعوام الثلاثة القادمة	●	الربع الرابع 2022	جاري العمل على المكونات التنفيذية للمبادرة والمشاريع المكونة لها	%94	%94	الربع الأول 2024	لا ينطبق
تحديد وتفعيل المصادر المحتملة للتمويل البديل	●	الربع الأول 2024	جاري العمل على التحضيرات الخاصة بالمبادرة كون إطلاقها ضمن الربع الأول من العام 2024	%0	%0	الربع الرابع 2024	لا ينطبق
تطوير استراتيجية الشركات التابعة لضمان المواءمة مع استراتيجية الصندوق	●	الربع الأول 2023	تم الانتهاء من المبادرة	%100	%100	الربع الثاني 2023	لا ينطبق



معايير القياس المستخدمة لتقييم مستوى رضا المستخدمين



منهجية الاستبيان

تم بناء الاستبيان على 3 مستويات رئيسة بالتوافق مع المنهجية المعتمدة في مركز "أداء" لقياس الجهات الحكومية

مستويات التقييم

الرضا عن الخدمة
1 تعني غير راضٍ على الإطلاق
5 تعني راضٍ تماماً

المستوى الأول
تقديم الخدمات بشكل عام

في حال الإجابة 3 أو أقل يتم الانتقال للمستوى الثاني

الرضا عن الإجراءات
الرضا عن السرعة
الرضا عن النظام الإلكتروني
الرضا عن المخرجات

المستوى الثاني
المعايير الأساسية

في حال الإجابة 3 أو أقل يتم الانتقال للمستوى الثالث
يتم فقط تقييم المعايير التي يكون تقييمها 3 أو أقل في المستوى الثاني

تم تطوير أسئلة المعايير الفرعية لكل معيار أساسي لكل منتج

المستوى الثالث
المعايير الفرعية

3 - المؤشرات الدولية المرتبطة بالصندوق تنمية الموارد البشرية وترتيب المملكة وفقاً للمؤشر الدولي:
لا يوجد لا ينطبق

4 - مدى رضا المستخدمين عن الخدمات المقدمة من الصندوق

نمو ملحوظ في رضا المستخدمين

في ظلّ تزايد الخدمات المقدمة من الجهات والمؤسسات الحكومية للمستخدمين، وتنوع أساليب تقديمها نلاحظ أن أهم ميزة من بين تلك الخدمات هو أسلوب وطريقة تقديمها، وانطلاقاً من ذلك، عمل الصندوق على تطوير آليات التواصل وتعزيزها بشكل يسهّل على المستخدمين التواصل معنا.



الآلية والمنهجية المتبعة

يتم استخدام الاستبيانات المتنوعة وكذلك وسائل التواصل المتاحة، مثل: الاتصال الهاتفي، البريد الإلكتروني، الرسائل النصية، وذلك للتواصل مع المستخدمين ومعرفة مدى الرضا عن تجربتهم للخدمات والمنتجات المقدمة من الصندوق، ويتم الحصول على بيانات المستخدمين عن طريق نظام ذكاء الأعمال، كما يتم استخدام مؤشر رضا المستخدم (CSAT) وهو مؤشر عالمي يقيس رضا المستخدم.





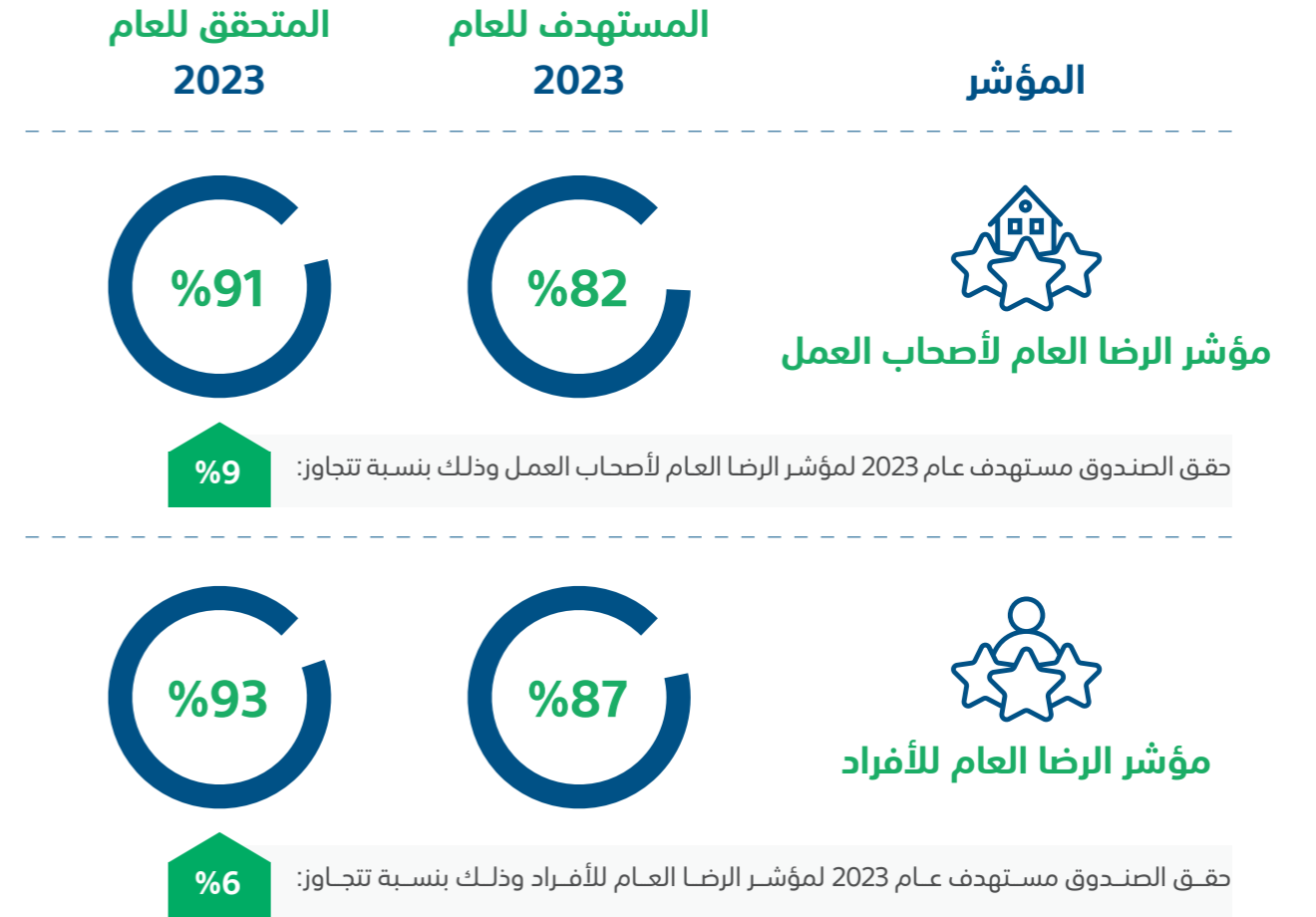
توضيح التفاصيل التالية نسب الرضا لكل برنامج من برامج الصندوق



مؤشر الرضا العام لسنة 2023م



توضيح الأشكال البيانية التالية تفاصيل التطور الذي تم تحقيقه





منجزات برامج الصندوق

تعد الإدارة التنفيذية للبرامج مسؤولة عن تحقيق التميز في تقديم البرامج والخدمات للمستفيدين. وتتضمن إنجازاتنا في هذا المجال تنفيذ وتطوير برامج تدريبية متنوعة، مراجعة فواتير بأعداد ضخمة، وتحقيق نسب عالية من رضا المستفيدين. كما نفخر بمشاركتنا الفعّالة في تحسين خدمات الإرشاد المهني، وتطوير منتجات تدريبية، وإطلاق مبادرات تعزز من قدرات الأفراد في سوق العمل، مما يؤكد التزامنا الراسخ بتقديم خدمات ذات جودة عالية وتأثير ملموس. وعلى نفس النهج الذي تشهده بلادنا من عمل دؤوب واستحقاق وإنجازات، نفخر جميعاً بتسجيل علامات فارقة في مجالات متعددة.



أبرز أدوار الإدارة التنفيذية للبرامج:

- وضع وتحديد أولويات سوق العمل والمستفيدين من برامج الصندوق.
- وضع أفضل استراتيجية لزيادة عدد المستفيدين من برامج الصندوق.
- وضع خطط متوسطة وطويلة المدى لزيادة كفاءة برامج الصندوق.
- وضع خطط استراتيجية للإرشاد والتوجيه المهني لكافة الفئات المعنية.
- الإشراف على برامج الدعم الثمانية (الإرشاد المهني، دعم التدريب، التدريب الإلكتروني، التدريب على رأس العمل، دعم الدخل، التمكين، المواءمة، إعانة البحث عن عمل).
- الإشراف على ضمان شفافية وفعالية وعدالة برامج دعم الصندوق وقدرتها على تحقيق الأهداف العامة التي وضعت من أجلها.
- الإشراف على تشغيل وتطوير برامج الدعم المالي وبرامج الدعم بشكل مستمر للتأكد من فعاليتها وقدرتها على تحقيق العائد الأمثل من الاستثمار.

1-التوجيهات والتكليفات

نموذج رقم (4): بيان التكليفات والتوجيهات للصندوق وماذا تم بشأنها خلال العام المالي 2023

م	الأدوات النظامية				
	نوع الأداة	الرقم	التاريخ	موضوع الأداة	الأعمال التي تمت في شأنه
1	قرار مجلس الوزراء	65897	1444/9/23 هـ	القاضي باعتماد الحساب الختامي لصندوق تنمية الموارد البشرية للعام المالي (1437/1438 هـ) (2016م)	-
2	قرار مجلس الوزراء	76176	1444/11/5 هـ	بشأن قرار مجلس الوزراء رقم (755) القاضي باعتماد الحساب الختامي لصندوق تنمية الموارد البشرية للعام المالي (1442/1441 هـ) (2020م)	-
3	قرار مجلس الوزراء	76106	1444/11/5 هـ	بشأن الاختلاف بين وزارة المالية وصندوق تنمية الموارد البشرية حيال أحقية الصندوق للمبالغ المستقطعة من تأشيرات الدخول من أجل العمل المقررة على الشركات والمؤسسات الخاصة السعودية وغير السعودية والأفراد، وحيث تمت الموافقة الكريمة على ما انتهى إليه	-

2- الأعمال والمنجزات التشغيلية

خلال عام 2023م، شهد صندوق تنمية الموارد البشرية عدداً من التغيرات والتطورات على مستوى القطاع والمنظومة، إلا أن فريق العمل المميز في الصندوق واصل العطاء والتميز في تقديم الخدمات مما انعكس على تحسّن كبير في تقديم الخدمة، وتحقيق نجاحات على مختلف الأصعدة، سعياً لبناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة، ونستعرض معاً أبرز المنجزات المتحققة مع إيضاح للجهود التي تمّت.



9 مليار ريال للبرامج، لدعم توظيف 374 ألف خلال عام 2023م

انطلاقاً من دورنا في المساهمة في دعم وتوظيف الكوادر الوطنية في القطاع الخاص، عمل الصندوق خلال العام الماضي على دعم توظيف 374 ألف مواطن ومواطنة، للعمل في منشآت القطاع الخاص خلال عام 2023م، عبر برامج ومبادرات ومنتجاته المختلفة وذلك بنسبة بلغت 112% للمستهدف السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية، كما بلغت مصروفات برامج الدعم الموجهة إلى الإرشاد المهني والتدريب والتمكين نحو (9) مليار ريالاً.

ويسعى الصندوق لمواصلة استمرار الجهود بالتكامل مع منظومة الموارد البشرية من أجل مواكبة متغيرات سوق العمل، وتلبية متطلباته ومراعاة الاحتياجات والأولويات المتعلقة بالقطاعات، إضافة إلى العمل على تطوير برامج دعم التدريب والتمكين والإرشاد الموجهة للكوادر الوطنية بما يسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تنمية القدرات البشرية واستراتيجية سوق العمل، لدعم أبناء وبنات الوطن وتمكينهم من الفرص الوظيفية في سوق العمل، بما ينعكس على تحفيز القطاعات والأنشطة المختلفة للمشاركة في التنمية الوطنية الراهنة، واستقطاب مزيدٍ من الاستثمارات المؤلدة للوظائف النوعية.



إطلاق برنامج "هدف للقيادة" لتمكين الكوادر الوطنية

نهدف من خلال برنامج "هدف للقيادة" إلى إعداد وتطوير قيادات المستقبل الوطنية، من منسوبي القطاع الخاص للجنسين، وتمكينهم من تولي قيادة المنشآت في المملكة، وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة 2030.

يتضمن 6 مراحل



945 خريج في عام 2023



8 أسابيع مدة البرنامج



ينتمون لـ 400 منشأة



2000+ إجمالي خريجي البرنامج



منجزات في مجال تطوير الأعمال

أبرز أدوار الإدارة التنفيذية لتطوير الأعمال:

- ◆ قيادة أنشطة التواصل مع الجهات الحكومية المسؤولة عن قطاعات الأعمال والمشاريع الوطنية ذات الأولوية بما يدعم فرص تنمية رأس المال البشري من خلال برامج وخدمات الصندوق.
- ◆ تطوير الشراكات واتفاقيات العمل مع الجهات في مختلف القطاعات ومتابعتها ووضع الشروط والأهداف لها بالتعاون مع وحدات قطاع الأعمال.
- ◆ إجراء أنشطة تحليل وتقييم الأداء للشراكات وتحقيقها للمستهدفات.
- ◆ المساهمة في أنشطة تحليل مرئيات الأعمال وإنشاء التقارير الخاصة بالأعمال وتقديم التوصيات لدعم اتخاذ القرار.

تسهم الشراكات الفاعلة في تحقيق قفزات على مستوى التكامل مع مختلف الجهات ذات العلاقة، ومن هنا يأتي دور الإدارة التنفيذية لتطوير الأعمال التي تقوم بدور حيوي في تعزيز وتنمية الأعمال، عبر مجموعة متنوعة من الشراكات والاتفاقيات التي تركز على التدريب، التنمية المهنية، وتعزيز المهارات. تتمثل استراتيجية الشراكات في بناء علاقات متينة وفعّالة مع القطاعين العام والخاص، وذلك لتحقيق تطور مستمر في مختلف المجالات. نجحنا في هذا السياق تشمل إقامة اتفاقيات تدريب مع شركات رائدة، مذكرات تعاون مع مؤسسات حكومية وخاصة، وإطلاق مبادرات تنموية متعددة تهدف إلى تعزيز القدرات والمهارات لدى الأفراد والمنشآت.



بالتكامل مع إدارات التعليم بمناطق المملكة



إطلاق مبادرة الإرشاد المهني في المدارس

يسعى صندوق تنمية الموارد البشرية إلى الإسهام في تعزيز مفهوم الإرشاد المهني، لذا فقد دُشن خلال العام الماضي مبادرة الإرشاد المهني في المدارس الحكومية والأهلية على مستوى كافة مناطق المملكة، بحضور أصحاب المعالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، ومعالي وزير التعليم يوسف بن عبدالله بنبيان، بهدف مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وتمكين الطلاب والطالبات من التعرّف على المهارات الحالية والمستقبلية واحتياجاتها.



إطلاق مبادرة الإرشاد المهني في المدارس:
جهود مشتركة لتحقيق التوازن بين التعليم وسوق العمل

شراكات قطاعية

تحقيقاً لأهداف الصندوق في دعم التوظيف، عملت الإدارة التنفيذية لتطوير الأعمال على بناء العلاقة مع القطاعات ذات الأولوية، وذلك بالشراكة مع جميع وحدات قطاع الأعمال وبدعم من إدارات الصندوق، حيث حققنا خلال عام 2023م المنجزات التالية:

في استفادة 11,878
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة السياحة



في استفادة 27,633
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة الثقافة



في استفادة 22,918
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة الصناعة
والتجارة المعدنية



في استفادة 16,791
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة الصحة



في استفادة 13,331
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من خلال
شراكتنا مع وزارة الاتصالات



في استفادة 7,464
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة النقل



في استفادة 1,458
من برامج وخدمات الصندوق
ممن تم توظيفهم

في عام 2023 ساهمنا من
خلال شراكتنا مع وزارة الترفيه



أبرز الجهات الشريكة خلال عام 2023



55 ورشة عمل



16 مذكرة تعاون



33 اتفاقية تعاون

وذلك سعياً لتدريب وتطوير الكوادر البشرية الوطنية

اتفاقية دعم تدريبية مع "سعودي فاكس"، تستهدف تحفيز الابتكار في التصنيع الحيوي.



اتفاقية تعاون مع "معهد البيت الموسيقي العالي للتدريب"، مما يشكل قفزة نوعية في تعزيز المهارات الوطنية.



توقيع اتفاقية مع "شركة بنيان" تهدف إلى بناء أسس قوية للتطوير المهني.



توقيع شراكة مع "أكاديمية طويق" لتحقيق أعلى معايير الجودة في التدريب.



توقيع شراكة مع "شركة طيران الرياض"، نمضي قدماً نحو تطوير قدرات الشباب في مجال الطيران.





تدريب 1000 شاب وشابة في الولايات المتحدة الأمريكية.. لتنمية المواهب الشابة

وقع صندوق تنمية الموارد البشرية مذكرة تفاهم مع شركة "لوسيد" لتوفير فرص تدريبية لـ 80 باحثاً وباحثة عن العمل، مما يسלט الضوء على دورنا في تنمية المواهب الشابة.

كما أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع شركة لوسيد المحدودة لتنمية رأس المال البشري الوطني في صناعة السيارات الكهربائية، بهدف تدريب وتأهيل 1000 مواطن ومواطنة للعمل في وظائف تخصصية ومهنية بالشركة، مع تدريبهم في الولايات المتحدة الأمريكية استعداداً لانطلاق المصنع في مدينة الملك عبدالله الاقتصادية، دعماً لرؤية المملكة 2030.

يتضمن التعاون تعزيز فرص التوظيف والتدريب من خلال إمكانات الدعم والتأهيل لدى الصندوق، بما في ذلك عقد لقاءات وظيفية دورية لتعزيز التوظيف بالقطاعات التي تخدمها شركة لوسيد.

كما يتضمن دراسة المهن والاحتياجات التدريبية وتقديم طول دعم مناسبة، إضافة إلى تعزيز فرص التدريب على رأس العمل لرفع المهارات التنافسية للكوادر الوطنية.



سعيًا لتمكين المنظمات غير الربحية، وتعزيز نمو القطاع غير الربحي، عمل صندوق تنمية الموارد البشرية على توقيع مذكرة تفاهم استراتيجية مع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، وهو إنجاز ويعكس التزام الصندوق بالنمو المجتمعي، ولتحقيق تعاون استراتيجي يهدف إلى تمكين المنظمات غير الربحية من استقطاب واستبقاء الكفاءات الوظيفية.

المذكرة سعت إلى رفع كفاءة الأعمال والعاملين بالقطاع غير الربحي، تحقيق الأمن المجتمعي، تحسين جودة الحياة، وتوطين الوظائف، حيث سيقوم المركز بالعمل على توطين الوظائف ورفع نسبة العاملين في القطاع غير الربحي، بينما سيدعم الصندوق مبادرات التأهيل والتدريب والتوظيف وفقاً لآلياته المعتمدة. وتتمحور مذكرة التفاهم حول ثلاثة محاور رئيسية:

إطلاق مبادرات مشتركة لدعم تنمية الكوادر الوطنية

رفع الوعي بمهن القطاع غير الربحي

وضع خطة تسويقية مشتركة لتعزيز مهن القطاع

كما شملت عقد لقاءات وظيفية دورية لتعزيز التوظيف، تطوير برامج وخدمات لجذب وتنمية الكوادر الوطنية، والتنسيق المشترك لإطلاق برامج ومبادرات تدعم بناء المهارات للباحثين عن عمل في القطاع.



توقيع مذكرة تعاون لدعم وتدريب 1000 متدرب ومتدربة في أنشطة الترفيه



تم الاحتفال بتخريج 430 مواطن ومواطنة في تخصصات الطاقة المتجددة وخدمات المطار والتقنية والتحاقهم بسوق العمل



شراكة نوعية لتنمية رأس المال البشري في مجال الثقافة والفنون

استمراراً في الجهود المبذولة لرفع كفاءة الكوادر البشرية الوطنية، وقع الصندوق اتفاقية تعاون مع وزارة الثقافة، تهدف إلى تنمية رأس المال البشري في مجالات الثقافة والفنون، وتعزيز التعاون في دعم التدريب والتوظيف في القطاع الثقافي.

شملت المبادرات إطلاق مشاريع لدعم الكوادر الوطنية وتحفيز تبني انماط العمل الحديثة، وتنظيم ورش عمل ولقاءات وظيفية لتوطين قطاعات الثقافة والفنون، وتأتي الاتفاقية ضمن جهود وزارة الثقافة لتعزيز الشراكات الحكومية والخاصة لتطوير القطاع الثقافي وتوطين الوظائف بمشاركة الكوادر الوطنية.



لتحقيق رؤية طموحة.. وتمكين العاملين في قطاع الصناعات العسكرية

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية مذكرة تعاون لدعم وتمكين المنشآت العاملة في قطاع الصناعات العسكرية، حيث تهدف المذكرة إلى تنمية الموارد البشرية وتعزيز التعاون لتطوير مهارات الكوادر الوطنية وتوظيفها في القطاع، مما يتماشى مع استراتيجيات سوق العمل ورؤية المملكة 2030.

وتعكس المذكرة التزام الصندوق والهيئة بتعزيز التوظيف وتأهيل الكوادر الوطنية للعمل في القطاع الخاص العامل بالصناعات العسكرية، كجزء من جهودهما لدعم تنمية رأس المال البشري.

وتهدف هذه الشراكة، إلى تعزيز مسيرة التوظيف في القطاع عبر تحقيق مستهدفات رؤية المملكة، وتمكين الجهود لدعم توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وبناء قوى عاملة وطنية مستدامة.



تهدف إلى تعزيز وتوطين مهن قطاع السياحة ودعم وتنمية الكوادر الوطنية ورفع جاهزية الباحثين عن العمل في قطاع السياحة

مجالات التعاون



دعم الاستدامة المهنية للممارسين والهواة ورواد الأعمال



إطلاق مبادرات تدعم الكوادر الوطنية في قطاع السياحة



تعزيز توظيف مهن قطاع السياحة ودعم تنمية الكوادر الوطنية بما يحقق الأهداف المشتركة



دعم وتحفيز القوى العاملة في تبني أنماط العمل الحديثة بقطاع السياحة



رفع جاهزية الباحثين عن عمل في قطاع السياحة للالتحاق بسوق العمل



تأهيل وتطوير ودعم العاملين في قطاع السياحة



دعم تدريب وتوظيف 150 شابًا للقطاع العقاري، لتعزيز الاقتصاد المحلي

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية في الرياض اتفاقية مع مجموعة "روشـن" لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف الكوادر الوطنية للعمل في القطاع العقاري. وتهدف الاتفاقية إلى المساهمة في إيجاد المزيد من الفرص الوظيفية وتأهيل الشباب السعودي من خلال تصميم برامج تدريبية تمكنهم من الانخراط في الوظائف والمساهمة في نهضة القطاع العقاري. وتقتضي اتفاقية الدعم مشاركة الصندوق في تكاليف التدريب في برامج تدريبية محددة لتنمية مهارات وقدرات الكوادر الوطنية للعمل في قطاع التشغيل والصيانة باعتباره من القطاعات الهامة التي تسهم في تنمية الاقتصاد الوطني وتعزيز المكتسبات والمقدرات المحلية. وتنص الاتفاقية المبرمة بين الطرفين على دعم تنفيذ برامج تدريبية مرتبطة بالتوظيف في مجال التشغيل والصيانة لمدة 12 شهراً لعدد 150 مستفيداً ومستفيدة وتوظيفهم في القطاع الخاص وضمان استقرارهم وظيفياً بعد إتمام فترة التدريب. وتتضمن البرامج التدريبية تقنيات الصحة والسلامة البيئية وتركيب الأنابيب وتقنية اللحام وتوزيع وصيانة الشبكات الكهربائية وأنظمة التهوية والتكييف وتقنيات الطاقة المتجددة والشبكات الذكية وصيانة المرافق.



"مسك" وصندوق تنمية الموارد البشرية يدعمان الكوادر الوطنية في عدد من المهن المطلوبة

أبرمت مؤسسة محمد بن سلمان "مسك" مذكرة تعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية، تهدف لدعم تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية من الجنسين؛ للعمل في منشآت القطاع الخاص، بالإضافة إلى توحيد الجهود وإطلاق مبادرات مشتركة تستهدف تطوير المهارات المهنية للشباب السعودي.

وتهدف المذكرة إلى حوكمة التعاون وتأطيره بما يحقق تنمية رأس المال البشري وفقاً لاختصاصات الجهتين؛ وذلك من أجل الإسهام في دعم مشاركة أبناء وبنات الوطن في سوق العمل وضمان الاستدامة وانعكاسها على الاقتصاد الوطني.

وتتماشى المذكرة مع الجهود والمبادرات الداعمة للتوطين من خلال برامج ومنتجات التدريب والتأهيل الموجهة للشباب والشابات، وذلك انطلاقاً من ركائز رؤية المملكة في تمكين القوى الوطنية من الالتحاق بمجالات وتخصصات السوق المطلوبة.

إبرام مذكرة تعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية والهيئة العامة للمعارض والمؤتمرات



تمكين 11 ألف شاب وشابة لتحفيز الكوادر في قطاع المعارض والمؤتمرات

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية والهيئة العامة للمعارض والمؤتمرات، مذكرة تعاون تستهدف دعم تدريب وتمكين 11 ألف مواطن ومواطنة في قطاع المعارض والمؤتمرات.

وتؤسس المذكرة للتعاون الاستراتيجي بين الصندوق والهيئة من أجل تحفيز وتطوير وتنمية مهارات الكوادر الوطنية للعمل في قطاع المعارض والمؤتمرات، ورفع وعي المنشآت العاملة في القطاع ببرامج وخدمات الصندوق وآلية الاستفادة منها.

وسيعمل الطرفان على عقد ورش عمل بمشاركة منشآت القطاع للتعريف بالبرامج والمبادرات الداعمة لتوطين قطاع المعارض والمؤتمرات، وعقد اللقاءات الوظيفية الدورية من أجل تعزيز التوطين وتعزيز الاستدامة، كما تشمل مجالات التعاون، الاستفادة الكوادر الوطنية من برامج الصندوق المقدمة في مجالات دعم التدريب والتدريب على رأس العمل، والتدريب الإلكتروني لمهن القطاع بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ودعم عمليات التوظيف في المهن والأنشطة ذات العلاقة، وتنمية وتطوير المهارات القيادية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بقطاع المعارض والمؤتمرات.

المرصد الوطني للعمل

National المرصد
Labor الوطني
Observatory للعمل

الرؤية

المصدر الرئيسي والموثوق لبيانات ومرئيات سوق العمل، والمعترف به دولياً لدعم المملكة في عالم الأعمال المتحوّل.

الرسالة

المساهمة في صنع القرارات المدروسة ضمن عملية التحول الشاملة في المملكة من خلال استخدام البيانات لتقديم مرئيات بحثية وتوصيات على سياسات سوق العمل الحالي والمستقبلي.

قيم المرصد

مصدر إلهام التميز الجودة التركيز على العميل



03

توقيع عدد من اتفاقيات تبادل البيانات مع الجهات الحكومية والجامعات الحكومية الخاصة

02

إطلاق وحدة استشراف العرض الطلب ومؤشر خلق الوظائف حيث تم تشغيل هذه الوحدة ضمن فريق المرصد، لتقديم توقعات مبنية على بيانات واقعية ومطلقة.

01

الشراكات الاستراتيجية مع مراصد عالمية في شرق آسيا زيارة المراصد العالمية الرائدة في مجال سوق العمل للاستفادة من أفضل التجارب الناجحة.

04

إصدار عدة تقارير متعلقة بسوق العمل:

04

تقارير اتجاهات سوق العمل عالمياً

03

تقرير المقارنة المعيارية لسوق العمل

02

تقرير التوظيف

01

تقرير نظرة عامة عن سوق العمل

07

التقرير الموجز للمرصد الوطني للعمل

06

تقرير تحليل الفجوة بين الجنسين في سوق العمل

05

تقرير مراجعة المهن في المملكة

11

تقرير لمحة عن سوق العمل في المملكة

10

تقرير مؤشر عدم التمييز، تقرير ساعات العمل

09

تقرير استشراف التوظيف في المملكة

08

تقرير توظيف الخريجين في المملكة

بوابة المرصد الوطني للعمل

دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي ضمن النسخة الأولى من المؤتمر الدولي لسوق العمل (GLMC 2023) منصة المرصد الوطني للعمل الجديدة (www.nlo.gov.sa) بمراحلها الأولى بهدف إتاحة الوصول للتقارير والبيانات الدقيقة والشاملة عن سوق العمل وأبرز المؤشرات والإحصائيات ونتائج الأبحاث والدراسات من قبل العملاء من الطلاب والباحثين عن العمل والشركات والمعاهد البحثية والجهات التعليمية وواضعي السياسات بما يعزز من مستوى الثقة والشفافية ودعم اتخاذ القرار.

أهداف البوابة



مصدر رئيس وموثوق لبيانات
ومرئيات سوق العمل



قناة تواصل مع عملاء المرصد
بالخدمات والمنتجات



تعزيز المشاركة للتفاعل مع
العملاء عبر البوابة

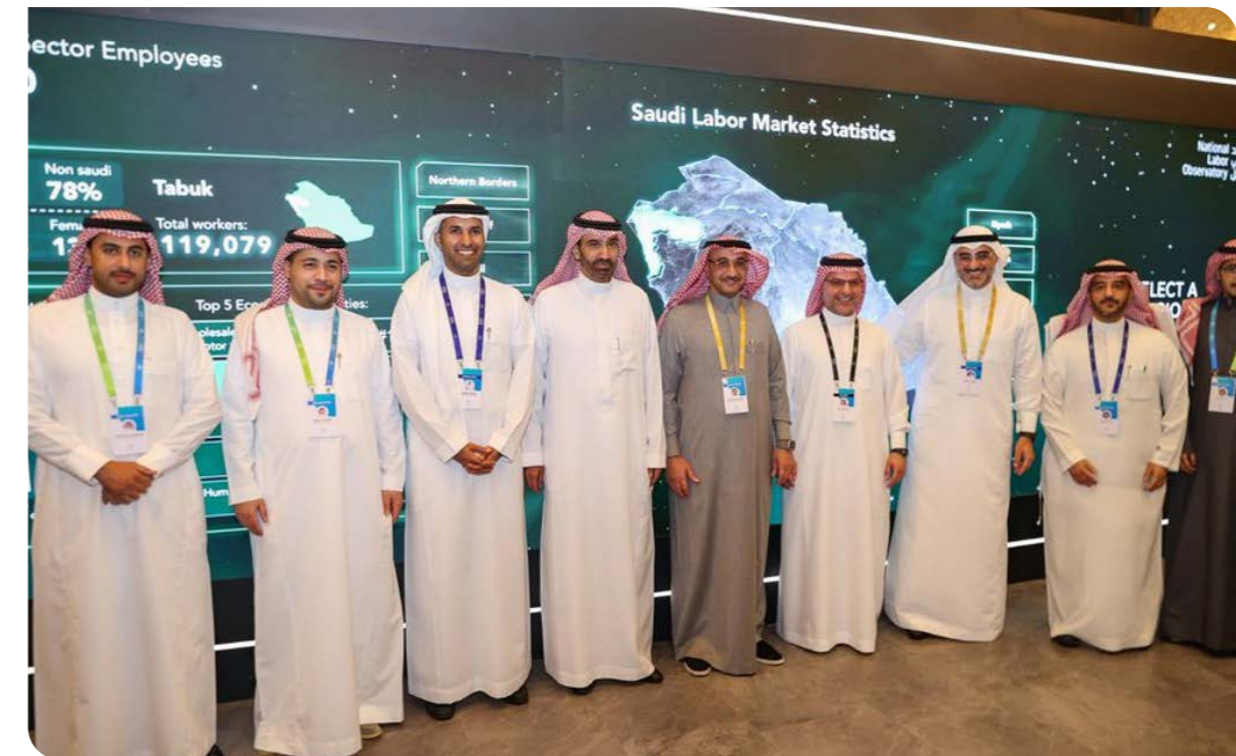


مرجع للمهتمين والمتخصصين
بشؤون سوق العمل



ورشة عمل حول أفضل الممارسات الدولية بالتعاون مع البنك الدولي

نظم المرصد الوطني للعمل (NLO) بالتعاون مع البنك الدولي في الرياض ورشة عمل بعنوان "استكشاف أفضل الممارسات لدى مرصدي سوق العمل"، بحضور مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية وعددٍ من قيادات الصندوق وممثلي الجهات الحكومية، وخبراء ومختصين من البنك الدولي، ومشاركة أكثر من 10 خبراء ومختصين دوليين في مختلف المجالات الاقتصادية والمعنية بسوق العمل.



منجزات على المستوى التقني

تقوم الإدارات التقنية بدور مهم في صندوق تنمية الموارد البشرية، إذ تُعدّ المسؤولة عن توفير البنية التحتية والخدمات التقنية التي تدعم استراتيجية الصندوق وتحقيق أهدافه، مثل تطوير المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف "جدارات". كما تساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية للصندوق من خلال توفير الحلول التقنية التي تسهل عمليات الصندوق وتجعلها أكثر كفاءة. بالإضافة إلى ذلك، إدارة محتوى الحلول الرقمية من المعلومات والبرامج لضمان فعالية وظائف وتطبيقات البرامج الموجودة على البوابة وترابطها وتكاملها. إضافة إلى دورها في تعزيز الأمن السيبراني للصندوق من خلال تنفيذ سياسات وإجراءات الأمن السيبراني وإجراء عمليات التدقيق الدورية لأمن المعلومات.

أبرز أدوار الإدارات التقنية:

تقوم المسؤوليات الرئيسة لهذه الإدارات بقيادة تطوير استراتيجية العمليات وحوكمتها وسياساتها ومعاييرها ومؤشرات أدائها، مع الإشراف على تطوير استراتيجية الإدارات التقنية وضمان تكاملها مع الاستراتيجية العامة للصندوق. وتوفير دعم فعال للمستخدمين النهائيين، بما في ذلك تطوير العمليات الإدارية وتوفير خدمات عامة وأنشطة التواصل. بالإضافة إلى ذلك، يشمل الدور قيادة تطوير استراتيجية الحوكمة والأمن السيبراني وتصميم حوكمة العمليات وتحديث سياسات وأنظمة إدارة الوثائق والمحفوفات، مع التركيز على اعتماد التبادل الإلكتروني وتحسين هيكليات المعلومات والتكنولوجيا في الصندوق ومتابعة تطوير المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف.



التعاون مع المرصد العالمية

عمل المرصد الوطني للعمل خلال العام 2023 على مد جسور التعاون مع المرصد العالمية المماثلة وتبادل التجارب والخبرات عبر مجموعة من اللقاءات مع نخبة مختارة من المرصد العالمية الرائدة في كوريا الجنوبية وماليزيا وسنغافورة والتي تؤكد على أن المرصد يعمل وفق منهجية تتيح له الاستفادة من الخبرات والتجارب المماثلة والمتراكمة لدى بيوت الخبرة الدولية والاطلاع عليها ومواءمة نجاحاتها بما يتناسب مع سوق العمل المحلي بالإضافة إلى أن المرصد يولي اهتماماً عالياً بجميع الممكّنات التي ترفع من مستوى وجودة الخدمات والمنتجات التي يقدمها إلى عملائه.

المرصد التي تمت زيارتها

وكالة الضمان الاجتماعي الماليزية ومركز قيادة البيانات التابع لها Perkeso



معهد العمل الكوري KLI



المكتب الماليزي لإحصاءات العمل MBSL



هيئة معلومات التوظيف الكورية السنغافورية KEIS



معهد معلومات وتحليلات سوق العمل الماليزي ILMIA



جهاز بحث وإحصاءات القوى العاملة MRSD



تحقيق المركز الرابع في قياس التحول الرقمي على مستوى المالية والصناديق في عام 2023

حقق صندوق تنمية الموارد البشرية، المركز الرابع على مستوى المالية والصناديق في قياس التحول الرقمي 2023 الصادر من هيئة الحكومة الرقمية، بعد أن نجح في تحقيق قفزة في نتيجة المؤشر ليصعد من المركز 41 في القياس العاشر إلى المركز 17 من بين 226 جهة في القياس الحادي عشر وبنسبة 89.82%.

ويأتي تحقيق الصندوق لهذا المنجز، في إطار حرصه على تعزيز أدائه الرقمي وتطوير خدماته الإلكترونية والرفع من جودتها من أجل تحسين تجربة العملاء وسهولة الوصول للخدمات والاستفادة منها، بما يتواءم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في إطار تطوير الحكومة الرقمية.

ويعدّ هذا النجاح تأكيداً للاستمرار في مسيرة التحول الرقمي ومواكبة التطورات التقنية، والاستفادة من النماذج والحلول الرقمية الإبداعية، ومواصلة العمل على تطوير وتحسين الأداء الرقمي والخدمات الإلكترونية.



منجزات إدارة تقنية المعلومات:

▶ **إطلاق خدمات مشتركة مع البنك المركزي:** وهي خدمات تهدف للتحقق من صحة الآيبان مع البنك المركزي.

▶ **إطلاق خدمات مشتركة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الخاصة بمعلومات المفوضين:** عبر إتمام الربط المباشر مع الوزارة لكافة الخدمات، حيث سيسهم هذا الربط في تحسين ورفع جودة الخدمات وتشغيلها.

▶ **إتمام عملية التكامل مع نظام وزارة المالية:** من خلال استكمال أتمتة وإطلاق خدمات نظام تحصيل المبالغ من الأفراد والمنشآت عبر الربط مع نظام تحصيل وزارة المالية.

▶ **إطلاق خدمة البيانات المفتوحة لمستفيدي وصول:** وذلك عبر إتاحة بيانات مستفيدي برنامج دعم النقل (وصول) للاستخدام العام.

▶ **شهادة الآيزو IEC 2000/ISO:** وذلك من خلال تطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة خدمات تقنية المعلومات.

تحقيق 91.6%
معدل رضا استثنائي



تنفيذ 12,151
طلب خدمة بنجاح



منجزات إدارة التخطيط التقني والبنية المؤسسية:

- عمل رؤية مستقبلية للمنصة الوطنية الموحدة للتوظيف "جدارات"، من خلال تقرير يشمل دراسة الوضع الحالي للمنصة، وأهم النماذج المحلية والعالمية المشابهة، واتجاهات سوق العمل العالمية، إضافةً لأهم منصات التوظيف العالمية، ورسم الوضع المستهدف وتحليل الفجوات.
- دراسة التقنيات الخاصة بالمواءمة الوظيفية، من خلال عمل دراسة تبين أفضل الأنظمة المتاحة في سوق العمل لأتمتة عملية الموازنة الوظيفية.
- قياس التحول الرقمي الحكومي، والعمل على نشر الوعي من خلال الحملات التوعوية، وعقد ورش العمل والاجتماعات، وكذلك متابعة متطلبات قياس مع الإدارات المعنية والتحقق من تنفيذها وفقاً لمتطلبات الحكومة الرقمية، بالإضافة إلى متابعة العمل على إنشاء النماذج الإبداعية في توظيف التقنيات الناشئة وتقييم الاقتراحات في النموذج الإبداعي، وكذلك رفع مستندات الإثبات على منصة الحكومة الرقمية، وأخيراً العمل على تعزيز مستندات الإثبات.
- مؤشر الأمم المتحدة لتطوير الحكومة الإلكترونية بهيئة الحكومة الرقمية، وذلك من خلال متابعة تقييم مؤشر الخدمات الإلكترونية (ISO)، ومتابعة العمل على تحقيق معايير الهيئة في تطوير الخدمات الإلكترونية، وكذلك متابعة تحقيق المهام والأنشطة في كل مرحلة، بالإضافة إلى العمل على عكس بطاقات الخدمات في المنصة الوطنية الموحدة، ومتابعة نشر الاستطلاعات والاستشارات في منصة استطلاع، ومنصة تفاعل، كما تم العمل على حلّ التحديات ورفع جاهزية الصندوق في مؤشر الخدمات الإلكترونية وذلك بنسبة 100%.
- حصل (الصندوق) على شهادة الاعتماد للمنهجية الوطنية للبنية المؤسسية من هيئة الحكومة الرقمية ضمن 22 جهة حكومية من أصل 226، حيث ان تطبيق مفهوم البنية المؤسسية الوطنية يساهم في تمكين الجهات الحكومية في المملكة من تحقيق التكامل، والمواءمة بين قطاع الأعمال، وتقنية المعلومات.
- تطوير وبناء المنهجية العامة لقياس الأداء الرقمي والخدمات الرقمية، حيث تم بناء وتطوير مؤشرات الأداء عدد 150+ مؤشر على مستوى الإدارات الرقمية وذلك لقياس تحقيق المستهدفات الاستراتيجية والتشغيلية للصندوق.
- حوكمة التحول الرقمي، العمل على تحديث واعتماد الهيكل التنظيمي للإدارات الرقمية من قبل لجنة التحول الرقمي وكذلك تحديث النموذج التشغيلي للتحول الرقمي وتفعيل إطار التواصل مع الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجية والإدارة العامة للمشاريع.

منجزات إدارة الحلول الرقمية:

- التكامل مع البنك المركزي لخدمة التحقق من الحسابات البنكية للأفراد المستخدمين من برامج الصندوق: تطوير خدمة الربط الإلكتروني مع البنك المركزي للتحقق من حالة الأيوان للأفراد المستخدمين من برامج الصندوق بشكل لحظي.
- إنهاء تصميم تجربة واجهة المستخدم لخدمات المستفيد مبادرة إعادة تصميم البرامج: الإنتهاء من تصميم تجربة وواجهة المستخدم لكل ما يتعلق بخدمات المستفيد والمعلومات الخاصة به وذلك حسب المتطلبات من برنامج إعادة تصميم برامج الصندوق.
- إطلاق منتج تطوير الخريجين: تم تحسين آلية التسجيل وطرح الفرص التدريبية ونظام الفوترة لبرنامج التدريب على رأس العمل وكذلك إطلاق منتج تطوير الخريجين (تمهير سابقاً) والذي يعتبر أحد منتجات برنامج التدريب على رأس العمل.
- إطلاق منتج التدريب التعاوني: تم إطلاق منتج التدريب التعاوني أحد منتجات برنامج التدريب على رأس العمل للفئة المستهدفة (طلاب الدبلوم والبيكالوريوس لمن هم على مقاعد الدراسة ويتطلب منهم التدريب التعاوني). وإضافة خاصية إلغاء طلبات الدعم للمنشآت وخاصية الاعتراضات على الأهلية للمنشآت.
- إطلاق منتج التجربة المهنية: تم إطلاق منتج التجربة المهنية أحد منتجات برنامج التدريب على رأس العمل للفئة المستهدفة (طلاب المرحلة الثانوية والدبلوم والبيكالوريوس لمن هم على مقاعد الدراسة على ألا يكون المستفيد مسجلاً حالياً في منتج التدريب التعاوني).
- إطلاق منتج التلمذة المهنية: تم إطلاق منتج التلمذة المهنية أحد البرامج المستهدفة لبرنامج التدريب على رأس العمل للفئة المستهدفة (خريجي المرحلة الثانوية والدبلوم والبيكالوريوس لمن تجاوز تاريخ حصولهم على المؤهل التعليمي 4 سنوات).
- إطلاق التحسينات على برنامج دعم النقل (وصول): تم تطوير التعديل الخاص باستثناء المستخدمين من فئة ذوي الإعاقة من الذكور والإناث من شرط (أن لا يزيد عدد الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية عن 36 شهر خلال الخمس سنوات الأخيرة) للاستفادة من برنامج دعم النقل (وصول).



منجزات في مجال البيانات

أبرز أحوار مكتب إدارة البيانات:

تطوير استراتيجية البيانات على مستوى الصندوق وحماية وحوكمة البيانات الشخصية والامتثال للمتطلبات التشريعية والضوابط الداخلية. المساهمة في تطوير وتنفيذ المبادرات الاستراتيجية والتقنية لمكتب إدارة البيانات، وتصميم إطار الحوكمة من خلال تصميم الإجراءات والسياسات اللازمة ودعم تطبيقها والعمل بها، وإدارة البيانات وتحليلات ذكاء الأعمال والذكاء الاصطناعي من خلال تبني أفضل التقنيات.



تعزيز الاستفادة من بيانات الصندوق المفتوحة من خلال نشرها لتعزيز الاستفادة من استخدامها للمستفيدين من باحثين كما يتم على إثره في جائزة الحكومة الرقمية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بأفضل مبادرة للبيانات المفتوحة



حصول مكتب إدارة البيانات في الصندوق على المستوى الرابع في النضج من أصل 5 مستويات من خلال الامتثال بنسبة 88% لمتطلبات وضوابط مكتب إدارة البيانات الوطنية الصادر من الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي

العمل مع أكثر من 30 جهة وذلك لتبادل ومشاركة البيانات

امتداداً لجهود مكتب إدارة البيانات في تعظيم الفائدة من البيانات وبناء علاقة تكاملية تقوم على مبدأ تعزيز ثقافة تبادل البيانات مع مختلف الجهات الحكومية لدعم الأعمال ومستهدفات الصندوق، من خلال دراسة خصوصية البيانات وتوفيرها وإمكانية مشاركتها بعد استيفائها لمبادئ وضوابط مشاركة البيانات الصادرة من مكتب إدارة البيانات الوطنية من خلال الربط مع المصادر الرئيسية للبيانات فإنه يجري العمل على اتفاقيات لمشاركة وتبادل البيانات مع أكثر من 30 جهة حكومية لما يزيد عن 70 طلب وتم بحمد الله توقيع اتفاقيات مع عدد من الجهات من ضمنها وزارة التعليم، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وزارة الصحة، وهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تمكن هذه الاتفاقيات من استخدام البيانات للتحقق من الأهلية لمختلف برامج الصندوق وفق إطار حوكمة وإدارة البيانات ونظام حماية البيانات الشخصية ولوائحه.

منجزات إدارة الأمن السيبراني:

- تقييم الخدمات الخارجية، وإجراء اختبارات الاختراق للخدمات والمنصات الخارجية للصندوق.
- تقييم منصة جدارات من خلال القيام بـ 5 تقييمات أمنية بالتعاون مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني.
- اعتماد استراتيجية الأمن السيبراني.
- شهادة الآيزو (ISO 27001:2022) وذلك من خلال تحقيق متطلبات نظام إدارة أمن المعلومات.
- عمل الاختبارات الأمنية لمنصة "جدارات" وذلك عبر إجراء اختبار الاختراق وفحص الثغرات للمنصة ومشاركة النتائج ومتابعة خطة المعالجة مع الإدارات المعنية.

هوية جديدة واستراتيجية تواكب المتغيرات



دشن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس صندوق تنمية الموارد البشرية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي الاثنين الموافق 14 مارس 2023م الاستراتيجية والهوية الجديدة للصندوق تحت شعار "شراكة وتمكين"، بحضور محافظ صندوق التنمية الوطني ستيفين جروف، ومدير عام الصندوق تركي بن عبد الله الجعوييني.



منجزات في مجال التوعية والتسويق

تُعنى إدارة التسويق والتوعية بوضع استراتيجية التسويق لبرامج ومنتجات الصندوق من خلال إجراء الدراسات المعيارية والبحوث التي تقيس مدى وعي الجمهور بالصندوق مما يساهم في تتبع صحة العلامة بالشكل المطلوب، وذلك للمساهمة في وضع خطط تسويقية تتضمن الأدوات والوسائل الملائمة للمستهدف وصناعة المحتوى المكتوب والمرئي والمسموع الداعم لتحقيق الأهداف التسويقية ومستهدفات البرامج وضمان تطبيق الهوية المؤسسية دون انتهاكات.

أبرز أدوار الإدارة العامة للتسويق:

- إعداد خطط التسويق السنوية للبرامج التسويقية للصندوق وتحديد الوسائل والأدوات والفعاليات الداعمة.
- صناعة محتوى تسويقي جذاب سواء كتابياً أو مرئياً أو مسموعاً.
- التأكد من تطبيق الهوية المؤسسية وعدم القيام بأي انتهاكات.
- تتبع صحة العلامة من خلال إجراء البحوث والاستبيانات والدراسات المعيارية مع الفئات المستهدفة من خلال قياس الوعي والصورة الذهنية.

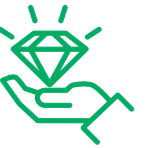
36+ حملة تسويقية وتوعوية

■ سعيًا لرفع الوعي العام حول برامج وخدمات الصندوق وتعزيزاً للهوية، تم إطلاق 36 حملة تسويقية ناجحة، حققت أكثر من 81.2 مليون ظهور، ما يشير إلى البصمة القوية التي يسعى الصندوق فيها لرفع وعي الجمهور، حيث استهدفت الحملات كافة مناطق المملكة.



فضاء جديد.. للوصول للجمهور المستهدف

■ الإلتقاء من مشروع تجديد الهوية التسويقية، وإطلاق بودكاست هدف، وإنتاج مواد تسويقية متنوعة.



تحقيق 100% في مؤشر تتبع صحة العلامة التجارية

■ تم بناء مؤشر تتبع صحة العلامة التجارية، واكتمال المشروع الاستراتيجي بنجاح خلال عام 2023.



منجزات في مجال العلوم السلوكية

تهدف إدارة العلوم السلوكية إلى دراسة وتحديد التحديات المتعلقة بسلوك الأفراد والمنظمات في سوق العمل بحيث تقوم بتصميم واختبار حلول سلوكية بمنهجية علمية تعتمد على فهم دوافع وسلوكيات الأفراد عند اتخاذ القرار وذلك لتقديم التوصيات لصناع القرار وأصحاب المصلحة المعنيين، وفيما يلي تتضح أدوار إدارة العلوم السلوكية.

أبرز أدوار إدارة العلوم السلوكية:

- تصميم تدخلات سلوكية مبتكرة بمنهجية علمية استناداً على التجربة لقياس أثر التدخلات للمساهمة في معالجة التحديات السلوكية التي تواجه برامج الصندوق وسوق العمل.
- تقديم توصيات مبنية على الأدلة وتحليل لأسباب وجذور تحديات صندوق تنمية الموارد البشرية وسوق العمل من خلال مراجعة الأبحاث المشابهة وتحليل البيانات والملاحظة في الميدان.
- عقد وتقديم لقاءات ومنشورات لرفع الوعي حول الرؤى السلوكية في سوق العمل.



شرح تفاصيل الشعار



منجزات في التميّز المؤسسي

تهدف إدارة التميز المؤسسي إلى قيادة وإعداد وتنفيذ برامج الجودة والتميز المؤسسي لتحقيق أعلى مستويات التميز المؤسسي والتشغيلي في شتى مجالات عمل الصندوق، بالإضافة لنشر ثقافة التميز وتقديم الدعم للفئات المستهدفة لتحقيق التميز المؤسسي، وفيما يلي أبرز أدوار إدارة التميز المؤسسي:

أبرز أدوار إدارة التميز المؤسسي:

- إدارة عملية توثيق وتطوير سياسات العمل وفق المنهجية المعتمدة.
- إدارة التوثيق التنظيمي لكافة إجراءات العمل في الصندوق.
- تطوير معايير الجودة والتميز المؤسسي والإجراءات التطويرية اللازمة لتحقيق تميز الأعمال.
- الإشراف على مراقبة تنفيذ إجراءات ومعايير الجودة.
- نشر ثقافة التميز وتقديم الدعم للفئات المستهدفة لتحقيق التميز المؤسسي.
- إدارة جوائز الجودة والتميز المؤسسي المحلية والعالمية.

توثيق أكثر من 500 إجراء عمل لكافة قطاعات وإدارات الصندوق | **500+ إجراء**

توثيق وتطوير أكثر من 100 سياسة عمل لكافة قطاعات/ إدارات الصندوق | **100+ سياسة**

وخلال العام 2023م تم تحقيق عدد من الإنجازات، الموضحة في الشكل التالي:

تأسيس إدارة العلوم السلوكية أول وحدة علوم سلوكية في سوق العمل في المملكة



تصميم وتنفيذ 4 تدخلات سلوكية لتحديات سوق العمل



تطوير منهجية لتنفيذ الأبحاث لتحديد التحديات المتعلقة بسلوك الأفراد والمنظمات



45,000+ مستفيد مشارك في الأبحاث والتدخلات السلوكية



تقديم 6 جلسات توعوية ومشاركات في فعاليات لنشر الوعي بالعلوم السلوكية



تقديم 16 توصية ورؤى سلوكية لفرق عمل برامج الصندوق



تنفيذ 11 زيارة محلية ودولية لتبادل المعرفة في مجال العلوم السلوكية



المنجزات على صعيد الخدمات العامة

تعمل الإدارة العامة للخدمات العامة على تقديم خدمات هندسية، فنية، إدارية، لوجستية متكاملة بأعلى معايير الجودة وضمن إطار زمني قياسي، وأدائه ملخص عن أبرز أدوار إدارة الخدمات العامة.

أبرز أدوار إدارة الخدمات العامة:

- ♦ إجراءات متكاملة لتوفير بيئة عمل آمنة لكافة موظفي الصندوق من خلال تطبيق معايير الجودة لمهام تشغيل وصيانة كافة المنشآت.
- ♦ التخطيط والمتابعة لتنفيذ برامج الصيانة الدورية والوقائية والطارئة لمرافق الصندوق ومعداته وأجهزته وممتلكاته، بالإضافة إلى مراجعة عقود الصيانة والتأكد من جودة تطبيقها.
- ♦ تلبية احتياجات الصندوق التوسعية الداخلية والخارجية والمشاريع المستجدة للصندوق.
- ♦ السلامة المهنية بما يتواءم مع متطلبات واحتياجات الصندوق بكفاءة عالية وفق أعلى معايير الجودة ولضمان أعلى مستويات الاستدامة.
- ♦ حماية أمنية فعّالة متواصلة لجميع مرافق وممتلكات الصندوق ووسائل نقله وممتلكاته ومتابعة أنشطة الحراسة والأمن والسلامة لمرافق الصندوق.

نظام إدارة الاتصالات الإدارية:

إطلاق نظام الاتصالات الإدارية الجديد الذي يعمل بكفاءة بنسبة إنجاز 90%، مما يعزز القدرة على الحفاظ على السجلات والتواريخ المهمة.

90%
إنجاز



ترشيد الطاقة الكهربائية:

تفعيل حملة إعلامية لترشيد استهلاك الطاقة بنجاح كبير، وصل نسبته إلى 90%.

90%
نجاح



كفاءة وترشيد المياه:

إطلاق حملة ترشيد استهلاك المياه بنسبة 35%، وتعد خطوة مهمة نحو مستقبل أكثر استدامة.

35%
ترشيد



طلبات الدعم:

استقبال وإقفال 2890 طلب دعم بكفاءة استثنائية، بنسبة إنجاز تبلغ 97%.

97%
حلول



صندوق تنمية الموارد البشرية يحصل على شهادة الاعتماد الدولي لنظام إدارة الجودة (ISO 9001)

حصل صندوق تنمية الموارد البشرية على شهادة الاعتماد الدولي لنظام إدارة الجودة "آيزو 9001:2015"، وذلك في إطار سعيه نحو تقديم خدمات متكاملة للمستفيدين، بما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز مكانة الصندوق والتزامه بأعلى المعايير العالمية في إدارة الجودة وتقديم الخدمات للمستفيدين.

ويحرص الصندوق على تقديم خدماته بكفاءة وفعالية وفق أفضل الممارسات العالمية، كما يُعد تطبيق أنظمة الجودة أحد مستهدفات الصندوق الاستراتيجية وركائزه في تحقيق التميز المؤسسي. وجاء تحقيق الصندوق لهذه الشهادة من خلال تبنيه لسياسات وإجراءات ذات معايير عالمية ومتوافقة مع أسس التحسين وتطبيق أنظمة الجودة، وتنفيذ الأعمال بكفاءة وفعالية بما يلبي احتياجات ورعا المستفيدين.

يشار إلى أن المعيار الدولي آيزو ISO 9001:2015 يُعد الأكثر انتشاراً في العالم لأنظمة إدارة الجودة، ويساعد المنظمات بشكل أساسي على تلبية طلبات وتوقعات العملاء، ومراقبة مستوى الجودة وإدارة العمليات، وتطوير آلية أداء الأعمال في مختلف المجالات، بما يساهم في الارتقاء بالخدمات التي تقدمها المنظمة لأعلى مستويات الجودة.



ISO 9001



منجزات في إدارة وثائق ومحفوظات الصندوق

يسعى مركز الوثائق والمحفوظات إلى توفير قنوات للتواصل الفعّال مع منسوبي الصندوق للارتقاء بمستوى خدمات وتوعية منسوبيه بأهمية أرشفة الوثائق الورقية والإلكترونية.



أبرز أدوار إدارة الوثائق والمحفوظات

- التنسيق والتكامل مع المركز الوطني للوثائق والمحفوظات.
- إجراء العمليات اللازمة لوثائق الصندوق (فهرسة، مسح، تكشيف، تصنيف، ترميز، صيانة، حفظ) وفق الأنظمة واللوائح.
- توفير الوثائق والمعلومات والبيانات اللازمة للمستفيدين.
- وضع المعايير الموضوعية والشكلية للوثائق وتجنب إنتاج الوثائق التي لا حاجة لها.
- نشر الوعي بالوثائق وأهميتها بين منسوبي الصندوق.
- العمل على تهيئة أماكن حفظ الوثائق وتوفير الوسائل المناسبة لحفظ الوثائق وحمايتها.
- متابعة وتقويم تطبيق أنظمة ولوائح المركز الوطني للوثائق والمحفوظات.
- تحديد احتياجات المركز الإدارية والمالية لإدراجها في ميزانية الصندوق السنوية.

حصر وتصنيف وفهرسة وحفظ وثائق الصندوق



إنشاء نظام حفظ الوثائق



منجزات الحوكمة والمخاطر والالتزام

تهدف الإدارة العامة للحوكمة والمخاطر والالتزام إلى التأكد من تطبيق ممارسات الحوكمة والمخاطر والالتزام على مستوى الصندوق، وفيما يلي أبرز أدوار الإدارة كما هو موضح أدناه:

أبرز أدوار الإدارة العامة للحوكمة والمخاطر والالتزام:

- اعتماد الأدلة والإجراءات التي تنظّم الحوكمة.
- قياس وتقييم المخاطر المختلفة في الصندوق والعمل على إدارتها.
- تطوير الاستراتيجيات اللازمة لمعالجة الخلل والعمل على متابعة تطبيق هذه الاستراتيجيات بالتنسيق مع مختلف الوحدات الإدارية في الصندوق.
- التأكيد على توافق كافة عمليات وإجراءات الصندوق مع الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات التشريعية.
- إجراء عمليات الفحص الدورية وتقديم التوصيات والمقترحات، والمشاركة في تطوير سياسات وإجراءات الصندوق.
- وضع جميع الإجراءات والخطط اللازمة للمحافظة على سمعة وصورة الصندوق وضمان سلامة الأرواح والممتلكات لضمان استمرارية الأعمال الحساسة في الصندوق بكل مرونة في أوقات الأزمات والكوارث والحالات الطارئة.

إعداد سجلات المخاطر: 100%

إكمال



تحقيق إنجاز مميز بإكمال سجلات المخاطر لإدارات الصندوق وبرامجه بنسبة 100%.

تطوير وتنفيذ خطط استمرارية الأعمال:

إنجاز 85%



إنجاز 85% من تطوير وتنفيذ خطط استمرارية الأعمال والتعافي من الكوارث.

منجزات في مجال المشتريات ومتابعة العقود

تعمل الإدارة العامة للمشتريات ومتابعة العقود على توثيق إجراءات العمل وبناء مصفوفة الصلاحيات، وإنشاء مؤشرات قياس للأداء تضمن أعلى مستويات الشفافية والكفاءة بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة في الصندوق، إضافةً إلى تطوير نظام التنبيهات والتصعيدات. تعمل الإدارة أيضاً بشكل فعال في إنشاء قوائم الموردين وقواعد بيانات المشاريع، إلى جانب أتمتة إجراءات الشراء وتفعيل التواصل والتغيير مع جميع الأطراف ذات العلاقة.

أبرز أدوار الإدارة العامة للمشتريات ومتابعة العقود:

- تأمين الأعمال والمشتريات للصندوق.
- مراجعة كراسة الشروط والمواصفات مع ملاك المشاريع.
- إدارة وضع وتحديث السياسة والعمليات والنماذج ومتطلبات المشتريات ونشرها على الإدارات بالتوافق مع إجراءات وأنظمة المشتريات الحكومية.
- الإشراف على طرح المنافسات.
- صياغة العقود الخاضعة لنظام المنافسات والمشتريات الحكومية وجميع الإجراءات اللاحقة للتعاقد.
- التنسيق مع الإدارات والجهات المعنية لضمان إنجاز إجراءات توقيع العقود ومتابعتها.
- الإشراف على إجراءات متابعة العقود وإشعار الجهات المعنية بالعقود الجديدة.
- الإشراف على جمع الملاحظات والتعليقات عن عمل الموردين بالتعاون مع الإدارات المعنية وإرسال نماذج تقييمهم إلى الوحدات الإدارية المعنية.
- إدارة تقييم أداء الموردين وتحديث قائمة الموردين المعتمدين على أساس مستمر ومراقبة الموردين الجدد الذي يدخلون السوق عن كثب.
- الإشراف على إدارة العلاقات مع الموردين ومزودي الخدمات الخارجيين وحساباتهم.

المنجز الأول

إقامة ورش عمل مع هيئات ومؤسسات مختلفة لرفع الوعي والثقافة في نظام المنافسات والمشتريات الحكومي.



المنجز الثاني

أتمتة إجراء الشراء المباشر بنسبة إنجاز 100% وأتمتة إجراء طلب التغيير.



منجزات لرفع جودة أعمال البرامج

تعمل إدارة جودة الأعمال بممارسة عملياتها للتأكد من تطبيق ضوابط وأحكام الاتفاقيات المتعلقة ببرامج الصندوق، إضافة إلى متابعة سلامة تنفيذها من خلال تنفيذ الزيارات الميدانية وعمليات التحليل، وتسعى الإدارة إلى تحقيق أعلى معايير الجودة، من خلال العمل وفق جدول تصنيف الملاحظات والمخالفات المعتمد وآلية العمل الخاصة به بالإضافة لتنظيم العلاقة بينها وبين الإدارات ذات العلاقة.

أبرز أدوار إدارة جودة الأعمال:

- المساهمة في تحقيق رؤية وأهداف الصندوق الاستراتيجية من خلال التحقق من سلامة اتفاقيات الدعم وامثال المستفيدين من برامج الصندوق وإعطاء الموثوقية بشأن منح الدعم لمستحقيه.
- تذليل العقبات التي قد تواجه المستفيدين.
- ضبط ممارسات الاشتباه والاستغلال المالي.



خلال العام 2023م، تم تحقيق عدد من المنجزات على النحو الآتي:

- إتقان الدعم المتميز:** ضمان سلامة طلبات الدعم الخاصة بالمنشآت بمعدل مذهل يبلغ 94%، حيث تم استهداف 34,842 منشأة.
- سرعة ودقة في معالجة الشكاوى:** معالجة 686 شكوى بكفاءة عالية، وذلك في إطار التزامنا الراسخ بتقديم خدمة ترتقي لطموح المستفيد.
- تطبيق القوانين:** تم تحقيق نجاح قياسي في تطبيق العقوبات على 2,594 منشأة، مع استرداد مبالغ مالية ضخمة تفوق 24 مليون ريال، مما يؤكد الحرص على الحفاظ على معايير الجودة والنزاهة.

3- النشاطات الاجتماعية والمؤتمرات والجوائز العالمية والمحلية التي حققها صندوق تنمية الموارد البشرية

امتداداً لنجاحاتنا على مستوى التميّز المؤسسي، حقق الصندوق خلال عام 2023 جائزة (CX Awards) في مجال تجربة المستفيد، بالإضافة إلى حصوله على شهادة (P3M3) المتعلقة بالتزام إدارة المشاريع بأعلى المعايير في ذات المجال، حيث تعكس تلك النجاحات حرص الصندوق على تلبية احتياجات عملائه باحترافية عالية، من خلال منظومة بشرية وإلكترونية متكاملة، وبرامج متخصصة ونوعية لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف القدرات الوطنية.

جائزة الأميرة صيتة بنت عبدالعزيز



توج الصندوق بجائزة الأميرة صيتة بنت عبدالعزيز للتميز في العمل الاجتماعي، في دورتها الـ 11 لعام 2023 ضمن فرع التميز في الانجاز الوطني، وذلك نظير الجهود المميزة والطلو المبتكرة التي تقدمها مبادرة تسعة أعشار لدعم وتنمية أعمال الأسر المنتجة والمستقلين ورواد الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

جائزة CX Awards



حصل صندوق تنمية الموارد البشرية على جائزة (CX Awards) عن أفضل ممارسة في إدارة شكاوى العملاء، وسط مشاركة عدة وزارات وجهات حكومية وخاصة في الجائزة، ويأتي فوز الصندوق بالجائزة، إثر تحقيقه عدد من المنجزات في إدارة شكاوى العملاء، وكان من أبرزها، وصول نسبة حل شكاوى العملاء إلى 98% وارتفاع مؤشر رضا العملاء إلى 94% خلال الربع الأول من العام الجاري، يشار أن الجائزة (CX Awards) هي أحد البرامج التي تقدمها منصة (CX Live) حيث تعد المنصة ملتقى للقيادات في صناعة تجربة العملاء، كما تعتمد على توفير بحث وتحليل متعمق للاعتراف بتميز المنظمات في تقديم أفضل الطول لتجربة العملاء في المنطقة.

شهادة P3M3



حصل صندوق تنمية الموارد البشرية على شهادة P3M3، وهي نموذج تقييم من منظمة Axelos البريطانية، المتخصصة في مجال إدارة المشاريع؛ لتمكين الجهات من تقييم منجزاتها وإجراءاتها وعملياتها المتبعه في إدارة المشاريع ومقارنتها مع أفضل الممارسات العالمية، وحصل عليها الصندوق من خلال بناء منهجية إدارة مشاريع متوائمة مع أفضل الممارسات العالمية والإلتزام بحوكمة واضحة وإجراءات عمل متكاملة وتقييم الأداء لإدارة المشاريع والتحسين المستمر ووصول الصندوق لنضج وتميز مؤسسي وموائمة مع استراتيجية الصندوق.

منجزات في المراجعة الداخلية

تُعنى الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية بتقديم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للصندوق وتحسين عملياته، ويساعد هذا النشاط في تحقيق أهداف الصندوق من خلال إتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة.

أبرز أدوار الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية:

- تقديم خدمات التوكيد والاستشارة الموضوعية والمستقلة.
- تحسين العمليات ومساعدة جميع منسوبي الصندوق في القيام بمسؤولياتهم بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية من خلال اتباع أسلوب منهجي ومنظم لتقييم وتحسين فاعلية الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة.

جودة التزام عالية.. بتحقيق 105%

تم تحقيق المستهدف السنوي للمراجعة الداخلية بنسبة بلغت 105%.



إغلاق +1413 ملاحظة

إتمام متابعة الخطة التصحيحية بمراجعة وتأكيد إغلاق +1413 ملاحظة خلال العام 2023م.



تفعيل نظام Teammate

تفعيل النظام الآلي Teammate الذي يساهم في تسهيل ورفع كفاءة أعمال المراجعة الداخلية، بتحقيق نسبة إنجاز بلغت 100%.



صندوق تنمية الموارد البشرية يحصل على أربع شهادات اعتماد دولية "الآيزو ISO" (في رضا العملاء للعام الثاني على التوالي)

حصل صندوق تنمية الموارد البشرية على أربع شهادات اعتماد دولية "الآيزو ISO" تؤكد توافق مع متطلبات (ISO 10004, ISO 10003, ISO 10002, ISO 10001). وقد مرّ المشروع بعدة مراحل تدقيق نتج عنها حصول الصندوق ولله الحمد على أربع شهادات تتوافق مع متطلبات الآيزو وهي كالتالي:



ISO 10002

المعيار الدولي للمبادئ التوجيهية لرضا العملاء للتعامل مع الشكاوى في المنظمات وإدارتها.



ISO 10001

المعيار الدولي للمبادئ التوجيهية ومدونات سلوك المنظمات لرضا العملاء وإرشادات أخلاقيات العمل.



ISO 10004

المعيار الدولي لإرشادات رضا العملاء للمراقبة والقياس.



ISO 10003

المعيار الدولي للمبادئ التوجيهية لرضا العملاء لحل النزاعات خارج المنظمات وإدارة الصراعات.

4- أبرز أعمال صندوق تنمية الموارد البشرية المرتبطة ببرامج الرؤية

01

تم توقيع اتفاقية بين الصندوق وبرنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية بتاريخ 26 يناير 2023م وتركز الاتفاقية على دعم تدريب وتوظيف الكوادر الوطنية في الفرص المتولدة من مبادرات وأعمال البرنامج.

02

عقد ورش عمل لبحث فرص التكامل مع برنامج تطوير القطاع الصحي، وبرنامج التخصيص، وبرنامج الاستدامة المالية، وبرنامج الإسكان، وبرنامج تطوير القطاع المالي وبرنامج تنمية القدرات البشرية، مركز برنامج التحول الوطني.

03

العمل مع برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية ومدينة الملك عبدالله الاقتصادية لتوجيه الفرص التدريبية والوظيفية لدى منشآت الوادي الصناعي بمدينة الملك عبد الله الاقتصادية من خلال قنوات الصندوق وفرع مكة المكرمة.

04

إطلاق العمل مع برنامج خدمة ضيوف الرحمن ضمن 3 مسارات لحل تحديات القطاع الخاص في خدمة ضيوف الرحمن ودعم مبادرات برنامج خدمة ضيوف الرحمن ودعم منشآت أنشطة الوجهات والإيواء السياحي والنقل.

05

إطلاق المرحلة التجريبية للشراكة مع برنامج جودة الحياة بالعمل على منصة هاوي وبرنامج التدريب الإلكتروني.

06

الشراكة الثلاثية في مبادرة "سنة في الصناعة" التابع لبرنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية مع الهيئة الملكية في الجبيل وينبع وتفعيل منتج التدريب التعاوني في برنامج التدريب على رأس العمل لدعم لطلاب كليات الهيئة الملكية.

07

المواءمة مع مبادرة الأكاديمية السعودية للأفلام (أحد مبادرات مركز برنامج جودة الحياة) والتي من المخطط أن يتم دعمها ضمن مسارات التعاون في اتفاقية الصندوق مع وزارة الثقافة وأيضاً المشاركة في منتدى الأفلام السعودي.

08

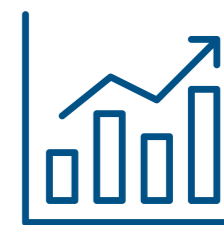
رفع الوعي لمنسوبي الصندوق لرؤية المملكة 2030 والتعريف بمنجزاتها (رؤية السعودية: ركائز وأهداف) وبالتعاون مع مكتب الإدارة الاستراتيجية وإعداد نشرات توعوية لهذا الهدف.

09

التعاون مع برنامج تنمية القدرات البشرية لتسويق مؤتمر مبادرة القدرات البشرية بالإضافة إلى حملة معسكرات همة الرقمية.

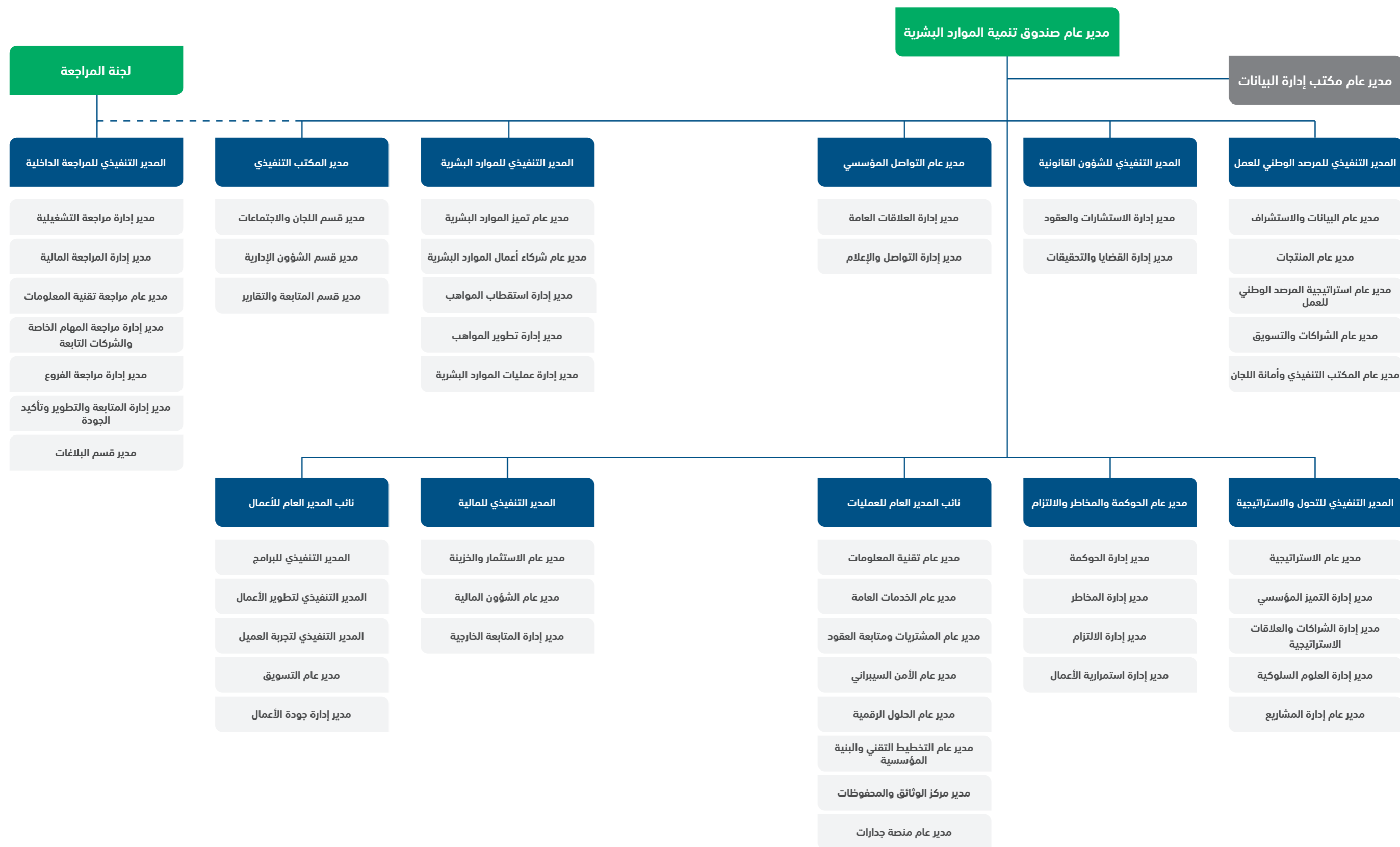
10

إشراك الصندوق في مبادرة 1000 ميل التابعة لبرنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية من خلال بناء مسار تدريبي إلكتروني مخصص للمبادرة وتسويق برامج 9 أعشار والتدريب الإلكتروني في معسكر تدريبي بحضور أكثر من 500 رائد أعمال.



ثالثاً: نظرة عامة على الوضع الراهن

1.3 الهيكل التنظيمي





ختاماً، استعرضنا في هذا التقرير ملخصاً لأبرز إنجازات وأعمال صندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2023م، والذي كان عاماً حافلاً بالمنجزات التي شهدتها قطاع العمل وتنمية القدرات البشرية في المملكة على مختلف الأصعدة، والتي لم تكن لولا فضل الله تعالى ثم دعم القيادة الرشيدة -حفظها الله- وحرص وتوجيهات معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة الصندوق وبقية أعضاء مجلس الإدارة من أصحاب المعالي والسعادة.

حيث تأتي كل تلك الجهود في إطار الجهود الداعمة لبناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية، وتطوير برامج التدريب والتمكين والإرشاد؛ بما يساهم في تنمية القدرات البشرية وتمكينها من الدخول والاستدامة في سوق العمل؛ وكذلك في مواكبة رؤية المملكة 2030 واستراتيجية سوق العمل؛ وتحفيز القطاع الخاص على المساهمة في التوطين.

كما نتطلع خلال العام المقبل، إلى مواصلة الجهود عبر التكامل مع كافة الشركاء في القطاع، وتعزيز دورنا الحيوي في بناء قوى عاملة وطنية مستدامة، والارتقاء بمنظومة الموارد البشرية في المملكة، تحقيقاً لتطلعات القيادة الرشيدة وفق توجهات رؤية المملكة 2030.

صندوق تنمية
الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND

