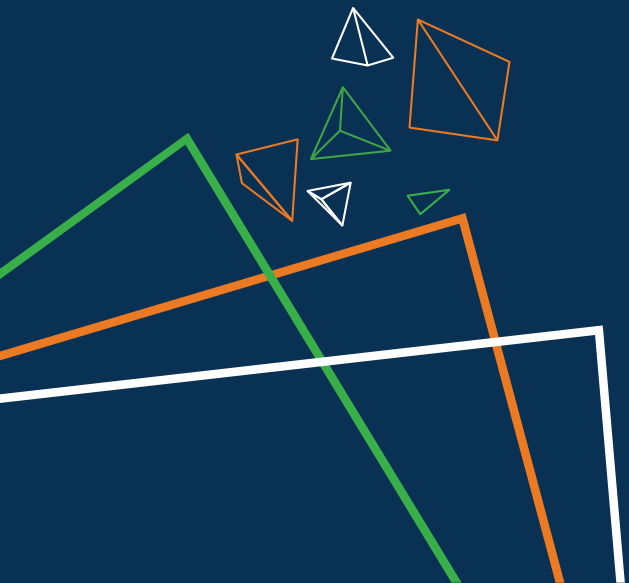


التقرير السنوي
لعام ٢٠٢١



صندوق تنمية الموارد البشرية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة عن التقرير



الفصل الأول

١٢	نبذة عن التقرير
١٣	رسالة رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)
١٤	الملخص التنفيذي

صندوق تنمية الموارد البشرية



الفصل الثاني

٢٠	نبذة عن الصندوق
٢١	نشأة وأهداف الصندوق
٢١	الرؤية والرسالة والقيم
٢٢	قنواتنا
٢٤	مسيرة التطوير
٢٦	الهيكل التنظيمي للصندوق
٢٧	مجلس إدارة الصندوق
٢٨	لجان مجلس إدارة الصندوق

التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية:



الفصل الثالث

٣٢	التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية
٣٣	دور صندوق تنمية الموارد البشرية
٣٤	الخارطة الاستراتيجية للصندوق
٣٥	مبادرات تنفيذ الاستراتيجية
٣٧	الخطة التنفيذية وقياس الأداء المؤسسي لعام ٢٠٢١ م
٣٩	إنجازات استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام ٢٠٢١ م

الارتباط والأثر



الفصل الرابع

٤٢	نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق لعام ٢٠٢١ م
٤٣	إنجازات الصندوق خلال عام ٢٠٢١ م
٤٤	• أولاً / إنجازات قنوات دعم التوظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص
٥٧	• ثانياً / إنجازات برامج دعم التوظيف
٦٨	• ثالثاً / إنجازات برامج دعم التدريب
٨٤	• رابعاً / أبرز أعمال وإنجازات تطوير الأعمال
٨٥	• خامساً / أبرز شراكات وأعمال الصندوق على مستوى مناطق المملكة
٩٤	• سادساً / أبرز مساهمات الصندوق على مستوى القطاعات المتعددة
٩٧	• سابعاً / أبرز الخدمات المقدمة لعملاء الصندوق

التميز المؤسسي



الفصل الخامس

١٠٦	المرصد الوطني للعمل
١١٢	الإدارة العامة للحوكمة والمخاطر والالتزام
١١٤	المراجعة الداخلية بالصندوق
١١٥	الشؤون القانونية
١١٦	إدارة المشاريع
١١٨	رأس المال البشري
١١٩	الأمن السيبراني
١١٩	التخطيط التقني والبنية المؤسسية
١٢٠	المشتريات ومتابعة العقود
١٢١	مركز الوثائق والمحفوظات
١٢٢	الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة

٦٨	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية حسب الجنس والمنطقة
٦٩	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تمهير حسب الجنس والمنطقة
٧٠	توزيع أعداد المكملين لدورات التدريب الإلكتروني (دروب) بحسب الجنس والمنطقة
٧١	توزيع أعداد المسجلين في برنامج التدريب الإلكتروني (دروب) بحسب الجنس والمنطقة
٧٢	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج الشهادات المهنية الاحترافية حسب الجنس والمنطقة
٧٣	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز حسب الجنس والمنطقة
٧٤	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج توطين مهن قطاع السياحة والضيافة حسب الجنس والمنطقة
٧٤	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تدريب وتأهيل مهن السلامة المهنية حسب الجنس والمنطقة
٧٦	توزيع أعداد زوار منصة سبُل حسب المنطقة
٧٧	توزيع أعداد المستفيدين من خدمات الارشاد المهني عن بُعد حسب المنطقة
٧٨	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج مقياس الميول المهنية حسب الجنس والمنطقة
٨٠	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج أكاديمية هدف للقيادة حسب الجنس والمنطقة
٨١	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج مشروعات حسب الجنس والمنطقة
٨٢	توزيع أعداد المستفيدين من الاتفاقية الموقعة مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني حسب الجنس والمنطقة
١١٣	زيارات الرقابة الميدانية في عام ٢٠٢١ م
١١٣	إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام ٢٠٢١ م

١٦	أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام ٢٠٢١ م
٢٢	توزيع أعداد قنوات دعم الصندوق على مستوى مناطق المملكة خلال عام ٢٠٢١
٥٠	إحصائيات البوابة الوطنية للعمل (طاقات)
٥١	توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة
٥٢	أعداد من تمت خدمتهم من الباحثين عن عمل في الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة
٥٣	توزيع أعداد المستفيدين من خلال الفروع المتنقلة حسب الجنس والمنطقة
٥٤	أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة
٥٤	أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة
٥٥	أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة
٥٥	أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة
٥٦	توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة
٥٧	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف حسب الجنس والمنطقة
٥٨	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج حافز البحث عن عمل حسب الجنس والمنطقة
٥٩	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل حسب الجنس والمنطقة
٦٠	توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز حسب الجنس والمنطقة
٦٠	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الحر حسب الجنس والمنطقة
٦١	توزيع أعداد المستميرين في برنامج دعم التوظيف المباشر حسب الجنس والمنطقة
٦١	توزيع أعداد المستميرين في برنامج الدعم الإضافي للأجور حسب الجنس والمنطقة
٦٢	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الجنس والمنطقة
٦٣	توزيع أعداد المستميرين بالدعم في برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية حسب الجنس والمنطقة
٦٤	توزيع أعداد المستفيدات من برنامج ضيافات الأطفال (قرّة) حسب المنطقة
٦٥	توزيع أعداد المستفيدات من برنامج نقل المرأة العاملة (وصول) حسب المنطقة
٦٧	توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تسعة أعشار حسب الجنس والمنطقة



“

« انخفضت معدلات البطالة من ١٢,٦ % في نهاية العام الماضي إلى ١١,٣ % في منتصف العام الجاري نتيجة زيادة فرص العمل المتاحة أمام المواطنين»

أبرز ما جاء في كلمة سمو ولي العهد بمناسبة إعلان
الميزانية العامة للدولة للعام المالي ١٤٤٣ / ١٤٤٤ هـ (٢٠٢٢ م)

ولي العهد، نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير الدفاع، رئيس مجلس الشؤون السياسية والأمنية،
رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية

صاحب السمو الملكي الأمير
محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود
حفظه الله

”

«وقد أنشأت حكومة المملكة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)؛ لدعم تأهيل الكوادر الوطنية، مما سيوفر فرص عمل جاذبة للمواطنين، ويسهم في خفض البطالة، وسيعمل على تطوير وتحسين بيئة العمل»

افتتاح أعمال السنة الثانية من الدورة الثامنة لمجلس الشورى
٢٦ جمادى الأولى ١٤٤٣ هـ الموافق ٣٠ ديسمبر ٢٠٢١ م

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود
حفظه الله

الفصل الأول مقدمة عن التقرير



رسالة رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)



يطيب لي أن أرفع الشكر والتقدير باسمي ونيابة عن زملائي أعضاء مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، لمقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، وصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع - حفظهما الله -، على الدعم السخي الذي يحظى به القطاع الخاص، وتمكينه وتعزيز دوره في دعم مشاركة القوى الوطنية في مختلف مجالات وتخصصات سوق العمل.

لقد أكدت كلمة سيدي خادم الحرمين الشريفين خلال افتتاحه لأعمال السنة الثانية من الدورة الثامنة لمجلس الشورى، على أهمية دعم تأهيل الكوادر الوطنية وتطوير مهاراتها وقدراتها المعرفية والمهنية ورفع تنافسيتها في سوق العمل، وهو ما يقودنا في منظومة الموارد البشرية على المضي قدماً في تطوير وتحسين بيئة العمل، والعمل مع الجهات ذات العلاقة على مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، والإسهام مع الشركاء في القطاعين العام والخاص، في تعزيز مشاركة القوى الوطنية في مختلف مسارات التنمية الاقتصادية الراهنة.

إن برامج ومبادرات منظومة الموارد البشرية تتكامل مع برنامج تنمية القدرات البشرية الذي أطلقه سمو ولي العهد - حفظه الله - في منتصف عام ٢٠٢١، لتعزيز تنافسية القدرات الوطنية محلياً وعالمياً من خلال اغتنام الفرص الواعدة الناتجة عن الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، إضافة إلى تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وما يلبي احتياجات وطموح جميع شرائح المجتمع.

وأجدها فرصة للتأكيد على أهمية الاستمرار بالتوسع في البرامج والخدمات التي من شأنها تنمية مهارات وقدرات القوى الوطنية وهو الدور المناط بالصندوق؛ لرفع نسب مشاركة أبناء وبنات الوطن في المهن والأنشطة الاقتصادية المختلفة، وذلك بالشراكة والتعاون البناء مع القطاع الخاص، والسعي في منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتحقيق الميزة التنافسية للقوى الوطنية، وتطوير بيئة سوق العمل السعودي، ورفع كفاءته وجعله مواكباً لأسواق العمل العالمية من حيث الجاذبية واستقطاب أصحاب المهارات، مع الاستثمار في جميع الفرص لتمكين أبناء وبنات الوطن. في الختام.. أسأل الله أن يبارك أعمالنا وأن يسدد خطانا، لكل ما فيه خدمة للوطن وأبنائه تحقيقاً لتطلعات القيادة الحكيمة يحفظها الله.

وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
رئيس مجلس إدارة الصندوق

م. أحمد بن سليمان الراجحي

نبذة عن التقرير

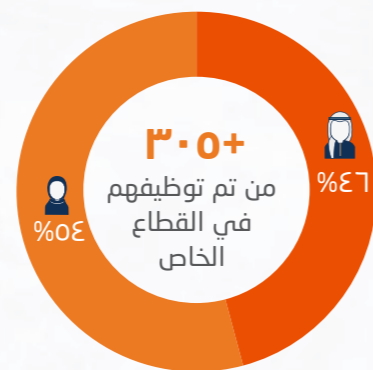
يقدم التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية نظرة شاملة على الدور الكبير الذي يتطلع به للمساهمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية من خلال تسليط الضوء على أهدافه ومبادراته الاستراتيجية، وكذلك على أبرز المهام والبرامج والخدمات التي يقدمها للمستفيدين في القطاع الخاص.

إطار التقرير

تم إعداد هذا التقرير إنفاذاً لما قضت به الفقرة الثانية من المادة (٢٩) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ / ١٣) وتاريخ ١٤١٤هـ.

نطاق التقرير والفترة المشمولة

يغطي هذا التقرير أعمال وخدمات وإنجازات الصندوق للعام ١٤٤٣ / ١٤٤٢ هـ الموافق للعام المالي ٢٠٢١ م.



ومنهم أكثر من 7 ألف
من ذوي الإعاقة.

- تم دراسة برامج ومبادرات رؤية المملكة 2030، من خلال بناء استراتيجية الصندوق، وبرنامج تنمية القدرات البشرية واستراتيجية سوق العمل، للتوائم مع استراتيجية الصندوق، كما تم العمل على إعادة تصميم البرامج لتواكب مع متغيرات وتطورات سوق العمل.

تحديد 3 أهداف استراتيجية تقيس أثر الصندوق، وهي:

واستدامة
التوظيف.

وتعزيز المواطنة بين العرض
والطلب

دعم تنمية رأس المال البشري
ليتوافق مع احتياجات سوق العمل

2.2 مليون

استفاد 2.2 مليون مواطن ومواطنة من خدمات وبرامج دعم التوظيف والتدريب والتمكين المقدمة من الصندوق.

53 ألف

عدد المنشآت المستفيدة من برامج الصندوق في القطاع الخاص، 90% منها منشآت صغيرة ومتوسطة.

المخلص التنفيذي:

يقدم هذا التقرير ملخصاً لدور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف وتدريب وتمكين الباحثين عن عمل وزيادة نسبة التوظيف وزيادة عدد الملحقين الجدد من المواطنين والمواطنات في سوق العمل بالمملكة، حيث يستعرض الخدمات والبرامج التي يقدمها وذلك بالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتتواءم مع سياسات ومتغيرات سوق العمل، وكذلك مع رؤية المملكة 2030.

كما أنه يستعرض في فصوله نبذة عن نشأة الصندوق، وتوزيع فروع والمراكز والمكاتب التابعة له والمنتشرة في مناطق المملكة، ومسيرة تطويره عبر السنوات الماضية منذ نشأته، مع عرض الهيكل التنظيمي وتشكيل مجلس الإدارة واللجان المرتبطة به.

ويستعرض هذا التقرير أيضاً الخطة الاستراتيجية للصندوق، والتي تتواءم مع أهداف رؤية المملكة 2030 وأهداف صندوق التنمية الوطني، بأهدافها الاستراتيجية ومبادراتها التطويرية وخطتها التنفيذية وشراكاتها الفعالة المستدامة مع جميع القطاعات الاقتصادية في المملكة.

كما أنه يستعرض مساهمة الصندوق خلال جائحة فيروس كورونا واستجابته السريعة للتعامل معها حيث أطلق ست مبادرات متنوعة وموجهة لطالبي العمل ولأصحاب الاعمال وكان لها أثرها الاقتصادي الملموس.

كما يرمز التقرير أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2021 م، والخدمات والبرامج والأنشطة المقدمة للمستفيدين منه، والتي تسهم في تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية في المملكة، من خلال تقديم الدعم لأصحاب العمل وطالبي العمل بالمشاركة في تكاليف التأهيل والتدريب والتوظيف في منشآت القطاع الخاص، كما أنه يستعرض قدرة الصندوق على التميز المؤسسي تجاه المستفيدين منه عبر الكفاءات البشرية في قطاعاته وإداراته لخدمة عملائه باستخدام التقنيات الحديثة. بالإضافة إلى الدعم المقدم عبر البرامج الميدانية والمشاريع والدراسات والبحوث التي تهدف إلى زيادة نمو التوظيف ومساعدة متخذي القرار في منظومة سوق العمل، ومن أبرز هذه الإنجازات، هي على النحو التالي:

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

جدول رقم (١) : أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام ٢٠٢١م

١,٦٣٣	٧٣,١٧٠	٧٨,١٦٢	٩,٧١٠	١٣٢,٥١٢
من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات	من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف	من تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة	عدد المنشآت المسجلة في البوابة الوطنية	من تم توظيفهم من خلال البوابة الوطنية للعمل
٩٠٧,١٧٧	٤٨,٣٥٣	٣,٠٩٠	٢٧١,٧١١	١٣٤,١٤٥
عدد زوار منصة برنامج سبل للتثقيف والإرشاد المهني	عدد المستفيدات من برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)	عدد المستفيدات من برنامج ضيافات الأطفال للمرأة العاملة (قرّة)	عدد المستفيدين من البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)	عدد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف
٥,١٨٤	١٥,٢١٧	٥٤٦,٥٦٧	٢٣,٣٣٧	٥,٩٨٥
عدد المستفيدين من برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية	عدد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز	عدد المكملين لدورات التدريب الإلكتروني (دروب)	عدد المستفيدين من برنامج التدريب على رأس العمل (تمهير)	عدد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية
%٨٢	%٩٣	٧٣٩,٣١٥	١,٨٣٠,٢٦٨	
مؤشر الرضا العام للعملاء	نسبة حل طلبات العملاء	عدد المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها من قبل مركز اتصال الصندوق تنمية الموارد البشرية	عدد زوار الموقع الإلكتروني للصندوق	



الفصل الثاني
**صندوق تنمية
الموارد البشرية**

نبذة عن الصندوق ...

أنشئ صندوق تنمية الموارد البشرية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ ٢٩/٠٤/١٤٢١ هـ بهدف دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص، **وله في سبيل تحقيق أهدافه القيام بما يلي:**

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

رؤية ورسالة وقيم صندوق تنمية الموارد البشرية



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 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 مركزية تراعي احتياجات المستفيد وتلبي متطلباته.

القيم:



سرعة الإنجاز



روح الفريق



الشفافية



التميز



التركيز على العميل



التركيز على النتائج

كما يرتبط صندوق تنمية الموارد البشرية تنظيمياً بصندوق التنمية الوطني الذي أنشئ بالأمر الملكي رقم (أ / ١٣) بتاريخ ١٣ محرم ١٤٣٩ هـ الموافق ٤ أكتوبر ٢٠١٧م، ويتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، ويرتبط تنظيمياً برئيس مجلس الوزراء، حيث يهدف صندوق التنمية الوطني إلى رفع مستوى أداء الصناديق والبنوك التنموية المرتبطة به لتكون محققة للغايات المنشودة من إنشائها ومواكبة لما يخدم أولويات التنمية والاحتياجات الاقتصادية في ضوء أهداف ومركزات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

قنواتنا

جدول رقم (٢) : توزيع أعداد قنوات دعم الصندوق على مستوى مناطق المملكة خلال عام ٢٠٢١

قنوات الصندوق	الفروع		مراكز التأهيل والتوظيف		مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد		مكاتب التوظيف بالجامعات	
	ذكور	ذكور/ إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الرياض	١	٢	٤	٥	-	-	٤	-
مكة المكرمة	١	٣	٥	٥	-	-	١	-
المدينة المنورة	-	٢	١	١	-	-	٠	-
المنطقة الشرقية	-	٣	٥	٦	-	-	٣	-
القصيم	-	١	١	-	-	-	١	-
حائل	-	١	١	-	-	-	١	-
تبوك	-	١	١	-	-	-	٢	-
الجوف	-	١	٢	-	-	-	١	-
الحدود الشمالية	١	-	٢	-	-	-	-	-
عسير	٢	-	١	١	-	-	-	-
جازان	-	١	١	-	-	-	١	-
نجران	-	١	١	-	-	-	١	-
الباحة	-	١	١	-	-	-	١	-
الإجمالي	٥	١٧	٢٦	١٨	-	٧	١٥	-



مسيرة التطوير:

تأسيس صندوق تنمية الموارد البشرية

برامج جديدة تم تدشينها:

- برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف خارج المنشأة
- برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك
- برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف خارج المنشأة
- برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك
- برامج دعم التدريب والتوظيف
- برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

برامج جديدة تم تدشينها:

- برامج دعم التدريب والتوظيف
- برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

برامج جديدة تم تدشينها:

- برنامج دعم التدريب والتعليم لحملة الدبلومات والبيكالوريوس

برامج جديدة تم تدشينها:

- دعم تأهيل أخصائي الموارد البشرية

برامج جديدة تم تدشينها:

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

برامج جديدة تم تدشينها:

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

المنتدى الافتتاحي لملتقى التخصصات العالمية (CYM)

برامج جديدة تم تدشينها:

- برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز
- حافظ صعوبة الحصول على عمل
- برنامج الدعم الإضافي للأجور

الفوز بجائزة القمة العالمية لأفضل المبادرات والمبتكرات الرقمية المحلية برامج جديدة تم تدشينها:

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

تأسيس برنامج مراكز التأهيل والتوظيف

برامج جديدة تم تدشينها:

- برنامج حافظ البحث عن عمل
- برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية

برامج جديدة تم تدشينها:

- حوافز الاستقرار الوظيفي للموظفين المدعومين

تدشين أول فرع متنقل

الحصول على شهادة الأيزو

إطلاق مشروع "شبابنا مستقبلنا"

برامج جديدة تم تدشينها:

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

تدشين الفرع رقم ١٠٠ للصندوق في المملكة

إطلاق البوابة الوطنية للعمل (طاقات) - Taqat.sa

تدشين موقع صندوق تنمية الموارد البشرية

والبوابة السعودية للموارد البشرية

الفوز بجائزة ستييفي العالمية للفئات

(الذهبية، الفضية، والبرونزية) لعدة مجالات في خدمة العملاء

الفوز بالجائزة الذهبية ك "أفضل مركز

اتصال" خلال حفل توزيع جوائز مركز اتصال

الشرق الأوسط

الفوز بالجائزة الذهبية ك "أفضل مركز

اتصال" خلال حفل توزيع جوائز مركز اتصال

الشرق الأوسط

الفوز بالميدالية الذهبية ك "أفضل مركز

اتصال" و "أفضل استخدام لقنوات التواصل

الاجتماعي" خلال حفل توزيع جوائز مركز

الاتصال العالمية

برامج جديدة تم تدشينها:

- برنامج سبل
- برنامج تمهير
- برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم في القطاع الصحي
- برنامج توظيف المولات

إطلاق برامج جديدة:

- برنامج دعم التوظيف
- برنامج العمل الحر (النقل الموجه)
- برنامج تأهيل وتدريب فني الترميز الطبي

إطلاق بوابة المرصد الوطني للعمل.

بناء ونشر مؤشرات لسوق العمل

السعودي.

إطلاق برامج جديدة:

- برنامج توظيف منافذ البيع في ١٢ نشاط تجاري

إنشاء مجلس المهارات القطاعية.

إنشاء مجلس التطوير والتحول.

إطلاق خدمة بوسلة هدف على الموقع

الإلكتروني الخاص بالصندوق.

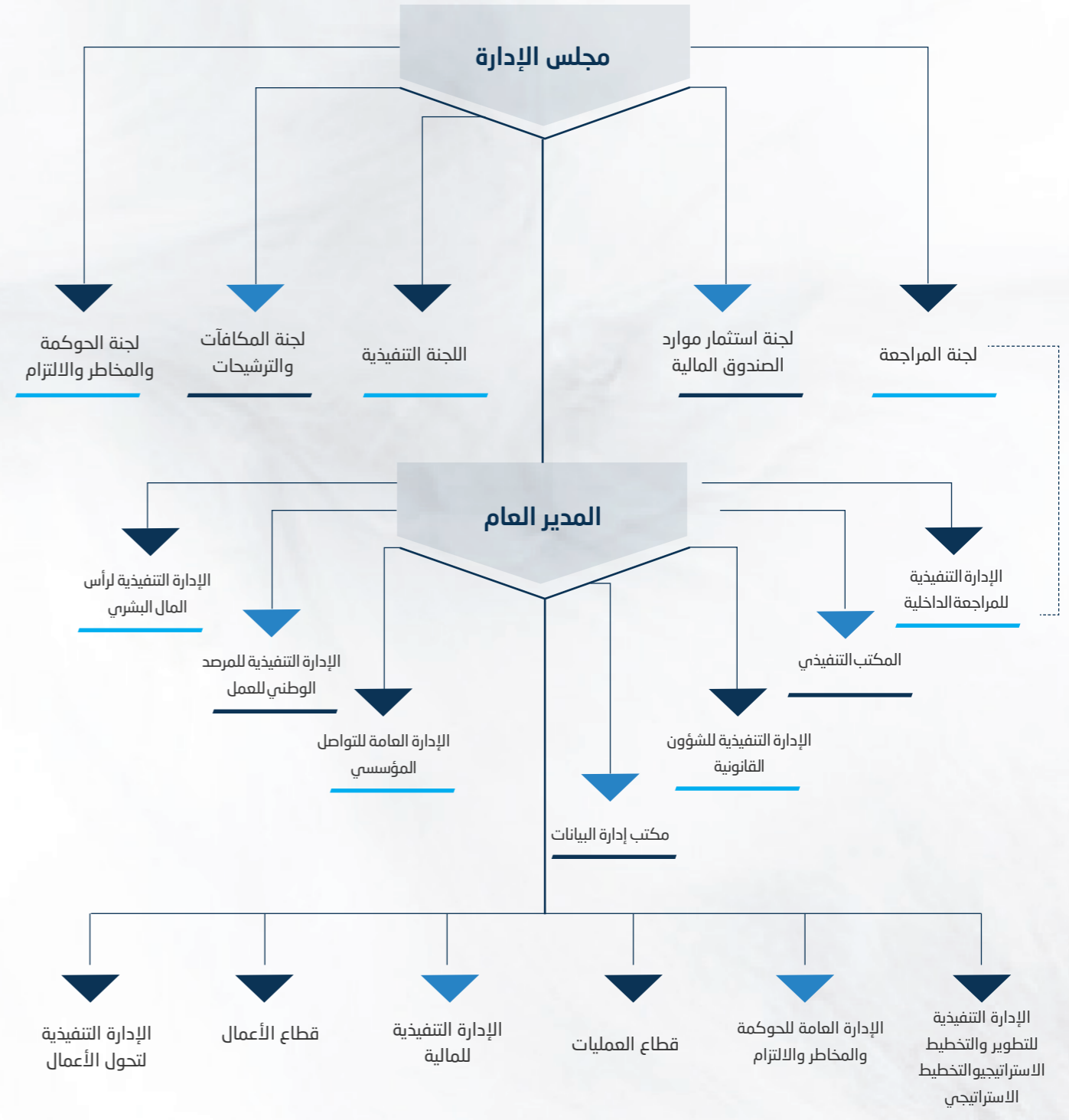
إطلاق فروع متنقلة جديدة في عام ٢٠١٨

الانتهاء من مراجعة جميع برامج الدعم.

إطلاق برامج جديدة:

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

الهيكل التنظيمي للصندوق



مجلس إدارة الصندوق:

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



سعادة المهندس / صالح بن إبراهيم الرشيد
محافظ الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت"
وزارة التجارة
عضو



السيد/ ستيفن بول جروف
محافظ صندوق التنمية الوطني
صندوق التنمية الوطني
عضو



سعادة المهندس/ صالح بن عبد الله الحوشاني
نائب المحافظ للخدمات المشتركة
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
عضو



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



سعادة الأستاذ/ ثالب بن علي الشمراني
مستشار معالي وزير المالية
وزارة المالية
عضو



سعادة الأستاذ / فيصل بن أحمد قطان
الوكيل المساعد لتنمية رأس المال البشري
وزارة الاقتصاد والتخطيط
عضو



سعادة الدكتور / محمد بن سعود البدر
القطاع الخاص
عضو



سعادة المهندس / ريان بن محمد فايز
الرئيس التنفيذي للبنك السعودي الفرنسي
القطاع الخاص
عضو



سعادة الأستاذ/ تركي بن عبد الله الجموي
مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية
صندوق تنمية الموارد البشرية
مقرر



سعادة الأستاذ/ خالد بن محمد العامودي
الرئيس التنفيذي لشركة تطوير جبل عمر
القطاع الخاص
عضو



لجان مجلس إدارة الصندوق:

أولاً / اللجنة التنفيذية:

الاسم	الصفة في اللجنة
معالي المهندس / أحمد بن سليمان الراجحي	الرئيس
سعادة الأستاذ / تالب بن علي الشمراني	عضو
سعادة الدكتور/ محمد بن سعود البدر	عضو
سعادة المهندس/ ريان بن محمد فايز	عضو
سعادة الأستاذ/ تركي بن عبد الله الجموييني	عضو

ثانياً / لجنة المراجعة:

الاسم	الصفة في اللجنة
سعادة الدكتور/ بدر بن شجاع الحربي	الرئيس
سعادة الأستاذ/ أحمد بن سليمان الجاسر	عضو
سعادة الأستاذ/ أحمد بن محمد الشيبير	عضو
سعادة الأستاذ/ عبد الله بن سعود العريفي	عضو

ثالثاً / لجنة استثمار موارد الصندوق المالية:

الاسم	الصفة في اللجنة
سعادة المهندس / ريان بن محمد فايز	الرئيس
سعادة الأستاذ / خالد بن محمد العامودي	عضو
سعادة الأستاذ / سعد بن عبد المحسن الفضلي	عضو
سعادة الأستاذ / تركي بن عبد الله الجموييني	عضو

رابعاً / لجنة المكافآت والترشيحات:

الاسم	الصفة في اللجنة
سعادة المهندس/ صالح بن إبراهيم الرشيد	الرئيس
سعادة الأستاذ/ خالد بن محمد العامودي	عضو
سعادة الأستاذ/ فيصل بن يوسف جادو	عضو

خامساً / أعضاء لجنة الحوكمة والمخاطر والالتزام:

الاسم	الصفة في اللجنة
المهندس/ صالح بن عبد الله الحوشاني	الرئيس
الدكتور/ محمد بن سعود البدر	عضو
الأستاذ/ منصور بن عبد العزيز البصيلي	عضو

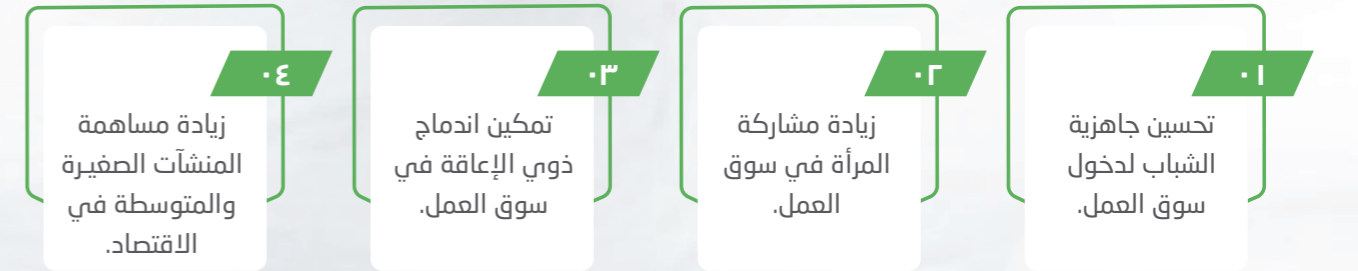


الفصل الثالث

التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية

التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية

انطلاقاً من توجيهات قيادتنا الحكيمة وتطلعاتها لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية؛ قام صندوق تنمية الموارد البشرية بالعمل على استراتيجيته الجديدة ومبادراتها التطويرية والتي تتواءم مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ والمتمثلة في:



ولكون رؤية ٢٠٣٠ هي المظلة العامة والشاملة للجهود الوطنية فقد عمل الصندوق على مواءمة استراتيجيته مع أهداف صندوق التنمية الوطني بزيادة معدلات التوظيف للسعوديين وكذلك تطوير القطاع الخاص وبخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والمساهمة في تحسين إنتاجية الاقتصاد السعودي، بالإضافة إلى تبني الصندوق بناء وتوفير الشراكات الاستراتيجية الفاعلة والمستدامة مع جميع القطاعات الاقتصادية في المملكة.

وبدأت رحلة تطوير وتحديث استراتيجية الصندوق نتيجة دراسة مفصلة استندت إلى التحليلات المتقدمة لسلوكيات المستفيدين، وإلى مقارنة معيارية مكثفة لبعض الدول وإلى مراجعة تحديات سوق العمل الحالية، إضافة إلى الجهود المستمرة التي تبذلها الجهات المعنية في المنظومة لمواجهة تلك التحديات.

حيث قام صندوق تنمية الموارد البشرية بالعمل على تحديث وتطوير استراتيجية الصندوق، وذلك بالتعاون مع أفضل الكوادر من المستشارين في التخطيط الاستراتيجي على المستوى المحلي والعالمى من أجل تطوير الاستراتيجية وفق أفضل الممارسات العالمية وبطرق علمية مدروسة.

دور صندوق تنمية الموارد البشرية:

تبدأ رحلة صندوق تنمية الموارد البشرية لمعالجة الفجوة الحالية وضمن تحقيق أثر مستدام من خلال دعم تطوير رأس المال البشري في المملكة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وزيادة معدلات توظيف المرأة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

وقد قام الصندوق بتحديد الدور الأمثل له في بلورة وتشكيل العرض والطلب وذلك من خلال المواءمة بين العرض مع الطلب وتمكين (سد الفجوة) بما يتماشى مع احتياجات السوق من خلال البرامج والخدمات التي يقدمها مثل: وضع برامج تدريب بالشراكة مع الجهات ذات العلاقة وبرامج دعم الدخل وبرامج لدعم قطاعات جديدة.

تم اختيار هذا الدور بناءً على العوامل التالية:

المقارنات المعيارية إقليمياً وعالمياً.

الملائمة مع قدرات الصندوق الرئيسية وتمويله وإمكانية وصوله للمستفيدين والتكامل مع برامج تعزيز الطلب التي يتم تغطيتها من خلال جهات أخرى في منظومة العمل.

وقد طور صندوق تنمية الموارد البشرية استراتيجيته في عام ٢٠٢١م، للتركيز على المجالات الرئيسية لرفع المهارات وموائمة الوظائف، مع تبني عقلية تعظيم الأثر الاقتصادي والاجتماعي والاستدامة وتحقيق النتائج للمستفيدين والاستخدام الاستباقي للرؤى المؤسسية، لدعم الارتقاء العام لمنظومة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، من خلال عدد من البرامج المركزة.

وتم وضع ٣ أهداف رئيسية:

- دعم تنمية رأس المال البشري في المملكة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل من خلال التدريب والدعم المالي وغيرهما.
- تعزيز المواءمة بين العرض والطلب على العمالة من خلال تعزيز الشفافية في الوظائف ودعم التقدم بطلبات التوظيف وجهود تشكيل العرض.
- تمكين التوظيف المستدام في القطاع الخاص لشرائح المستفيدين الأعلى عرضة للبطالة.

ويتركز دور الصندوق وتأثيره على جانب العرض بشكل أساسي، والحاجة إلى العمل مع القطاع الخاص لتحقيق الأثر المنشود. لذلك، قرر الصندوق تفصيل الإجراءات الاستراتيجية على أساس كل قطاع على حدة، وترتيب أولويات الجهود عبر مختلف القطاعات في المملكة.

وعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على ضمان مواءمة أولويات القطاعات هذه مع الأولويات الوطنية، بما في ذلك متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ لسوق العمل على سبيل المثال: برنامج تنمية الموارد البشرية، برنامج التحول الوطني، القطاعات ذات الأولوية. ومن

أجل القيام بذلك، قام الصندوق بتصنيف القطاعات وفقاً لمجموعة من الأبعاد الهامة بما في ذلك جاذبية القطاع مثل: معدل النمو / خلق فرص العمل، والفجوات على مستوى توظيف السعوديين ومعدلات الإنتاجية. ثم قام بعد ذلك بمطابقة القطاعات الرئيسية مع هذه الفئات للتوصل إلى ثلاث مجموعات رئيسية من القطاعات، وتحديد الأولويات والآثار المترتبة على دعم صندوق تنمية الموارد البشرية.

وقد صنف صندوق تنمية الموارد البشرية القطاعات التي يخطط للعمل معها بشكل تشاركي لتحديد احتياجات وخطط القوى العاملة، حيث تُظهر هذه القطاعات نمواً مرتفعاً متوقفاً، وزخماً قطاعياً، وفجوات على مستوى السعودية وتتوقع منها المساهمة في خلق غالبية فرص العمل الجديدة.

كما يخطط صندوق تنمية الموارد البشرية للوصول لبعض القطاعات بشكل استباقي وتصميم تدخلات، وبرامج مخصصة بناءً على احتياجاتها الرئيسية؛ ومن ناحية أخرى التركيز على القطاعات التي سيتم التعامل معها بشكل تفاعلي ودعمها حسب الحاجة.

الخارطة الاستراتيجية للصندوق:

لقد صمم صندوق تنمية الموارد البشرية ثلاث ركائز استراتيجية لتحديد مساهمته في سوق العمل المزدهر، وترسيخ التميز المؤسسي في كافة إجراءاته وضرورة إبرام الشراكات الفعالة مع الجهات الأخرى في المنظومة.

وقد تم وضع خارطة الطريق الاستراتيجية لتحديد وتوجيه مسار واضح لتنفيذ الاستراتيجية على مدى السنوات الثلاث القادمة:

الرؤية: بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربي السعودية

الرسالة: يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تركيز الجهود لرفع مهارات الكوادر البشرية الوطنية وتزويدها بالمعرفة والتأهيل وموائمتها 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: دعم تنمية رأس المال البشري في المملكة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل / تحسين موائمة العرض والطلب / تمكين استدامة التوظيف في القطاع الخاص لفئات المستفيدين عالية المخاطر

الركائز الاستراتيجية	سوق عمل مزدهر	تميز مؤسسي	شركات فعالة
الأهداف الاستراتيجية	1. تبني برامج وقائية و متفاعلة، ممكنة بتجربة مستفيد متحولة 2. الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات 3. التطور كرائد في مجال رؤى سوق العمل	4. بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر 5. تطوير منظمة ذات كفاءة وفاعلية 6. تساعد في تحقيق أهداف الصندوق لترتكز على موائمة موازنة الصندوق لترتكز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة	7. تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة 8. تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق
	9. بناء صندوق ممكن رقمياً		

مبادرات تنفيذ الاستراتيجية:

لقد حدد صندوق تنمية الموارد البشرية ٢٢ مبادرة مهمة لتنفيذ الاستراتيجية من شأنها دعم رحلة الصندوق لتحقيق النتائج المرجوة.

١.1 إعادة تصميم البرامج لمواجهة تحديات سوق العمل ١.٢ تفعيل البرامج المعاد تصميمها ١.٣ إعادة تصميم رحلات المستفيدين المتكاملة وإطلاقها لتمكين تجربة متحولة	١. تبني برامج وقائية و متفاعلة، ممكنة بتجربة مستفيد متحولة
٢.١ بناء وحدة التأثير السلوكي للاستفادة من العلوم السلوكية في معالجة تحديات سوق العمل ٢.٢ تطوير القيمة المقدمة لكسب تأييد السياسات للتأثير على موضوعات تشكيل العرض	٢. الاستجابة بشكل استباقي لسوق العمل من خلال التدخلات السلوكية وكسب التأييد للسياسات
٣.١ تطوير القدرة على تحليل البيانات وإعادة تموضع المرصد الوطني للعمل ليصبح صندوق تنمية الموارد البشرية قائداً للفكر في رؤى سوق العمل ٣.٢ تطوير قدرات تحليل البيانات للصندوق	٣. التطوير كرائد فكري في مجال رؤى سوق العمل
٤.١ تطوير وتفعيل مؤشرات الأداء الرئيسية على المستوى الاستراتيجي والبرامج ٤.٢ إسقاط مؤشرات الأداء الرئيسية لجميع منسوبي الصندوق لضمان الموائمة	٤. بناء ثقافة تقودها إدارة الأداء والأثر
٥.١ تطوير رأس المال البشري للصندوق للارتقاء بمواهبه وقدراته ٥.٢ تحديث عمليات وإجراءات صندوق تنمية الموارد البشرية ٥.٣ تطوير نموذج الاستعانة بمصادر خارجية لتحسين النموذج التشغيلي للصندوق	٥. تطوير منظمة ذات كفاءة وفاعلية تساعد في تحقيق أهداف الصندوق
٦.١ ترشيد تكاليف التمويل الحالية وإعادة مواءمة ميزانية الأعوام الثلاثة القادمة ٦.٢ تحديد وتفعيل المصادر المحتملة للتمويل البديل ٦.٣ تطوير استراتيجية المؤسسات الفرعية لضمان الموائمة مع استراتيجية الصندوق	٦. موائمة موازنة الصندوق لترتكز على الأثر وتفعيل مصادر تمويل بديلة
٧.١ تحديد وتنفيذ استراتيجيات قطاعية متكاملة بالتعاون مع الشركاء المعنيين ٧.٢ تطوير وتنفيذ خارطة طريق الشراكة مع أصحاب العلاقة الرئيسيين لتمكين تحقيق الاستراتيجية	٧. تعزيز الشراكة مع كيانات المنظومة ذات الصلة
٨.١ تصميم وتنفيذ استراتيجية إدارة التغيير وتجديد ثقافة المنظمة ٨.٢ إطلاق خطة التواصل الخارجية للصندوق لزيادة الوعي بين أصحاب العلاقة	٨. تحويل ورفع مستوى العلامة التجارية والصورة الذهنية للصندوق
٩.١ تطوير تجربة مستفيد استثنائية ٩.٢ تمكين اتخاذ القرارات المستندة على البيانات ٩.٣ بناء منظمة مرنة ومتجاوبة	٩. بناء صندوق ممكن رقمياً

وقد عمل الصندوق خلال العام ٢٠٢١م على تبني مشروع استراتيجي ومحوري والذي تمثل في إعادة تصميم البرامج لمعالجة التحديات الرئيسة التي تواجهها البرامج الحالية لصندوق تنمية الموارد البشرية. وقد تم تحديد هذه التحديات من خلال تحليل الوضع الراهن للبرامج والتغذية الراجعة من قبل أصحاب العلاقة والاطلاع على أبرز المقارنات المرجعية العالمية ذات العلاقة، حيث عمل المشروع على التحول من محفظة برامج معقدة مربكة غالباً من خلال تطوير محفظة واضحة ومحددة تضم عدد ٨ برامج. كذلك فقد عمل المشروع على معالجة قلة الاعتماد على تحليلات البيانات الضخمة من خلال التركيز على تقييم الأثر وتحليلات البيانات لتكون في صلب عملية إعادة التصميم. كما قام المشروع بتجاوز عدم تمحور فلسفة تصميم البرامج حول المستفيدين حيث نهج إعادة تصميم البرامج بشكل يركز على المستفيدين أولاً، وتضمن منتجات مصممة خصيصاً تناسب احتياجات المستفيدين المختلفة. وقد تضمن المشروع تصميم إطار محكم لقياس أثر البرامج، من خلال تطوير لوحة متابعة لمؤشرات الأداء الرئيسة للبرامج تسمح بقياس نطاق انتشار البرامج وأثرها وكفاءتها ورضا المستفيدين عنها. وأخيراً فقد تطرق المشروع لغياب المرونة اللازمة للتكيف مع احتياجات السوق، حيث تم تطوير نموذج حوكمة يمكن الإدارة من تعديل تصميم البرامج ليعكس احتياجات السوق المتغيرة للتوائم مع احتياجات سوق العمل والقطاع الخاص.

وقد تم الوصول من خلال هذا المشروع إلى محفظة البرامج التالية:

برنامج دعم الدخل

والذي يهدف تعزيز القدرة التنافسية للقوى العاملة السعودية من خلال تحفيز أصحاب العمل على توظيف وتطوير واستبقاء السعوديين، وكذلك دعم العاملين بالأعمال الحرة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

برنامج رعاية التدريب

حيث يعمل البرنامج على تمويل برامج التدريب لتطوير مهارات السعوديين وتمكينهم من الحصول على وظيفة والتقدم في مسيرتهم المهنية بما ينسجم مع احتياجات سوق العمل.

برنامج التدريب على رأس العمل

حيث يهدف البرنامج إلى تزويد المواطنين السعوديين بخبرة عملية مهنية لتحسين قابلية توظيفهم من خلال تمويل وتسهيل مطابقة المرشحين مع برامج التدريب على رأس العمل.

برنامج التمكين

والذي يساهم في سد الفجوة المتمثلة في إمكانية وصول الشرائح المحتاجة للدعم من خلال التدخلات المالية وغير المالية الهادفة إلى زيادة فرص العمل المتاحة لها واستدامتها.

برنامج المواطنة الوظيفية

والذي يهدف إلى تسهيل عملية المواطنة الوظيفية / التجربة للسعوديين وأصحاب العمل من خلال التركيز على زيادة قابلية التوظيف والاستدامة الوظيفية.

برنامج الإرشاد المهني

والذي يعمل على الحد من عدم تطابق العرض والطلب في سوق العمل من خلال التدخل الوقائي على صعيد الطلاب وتعزيز مخرجات التوظيف من خلال خدمات الإرشاد العام التدخلي مع التركيز على الباحثين عن عمل ذوي الأولوية.

برنامج التدريب الإلكتروني

والذي يهدف إلى توفير منصة سهلة الاستخدام ومصممة خصيصاً لتعزيز المهارات الأساسية التي تسمح بتوظيف كافة المواطنين السعوديين وتقديم دورات تدريبية مفصلة حول مواضيع ومهن ذات الأهمية.

برنامج دعم الباحثين عن العمل (حافز)

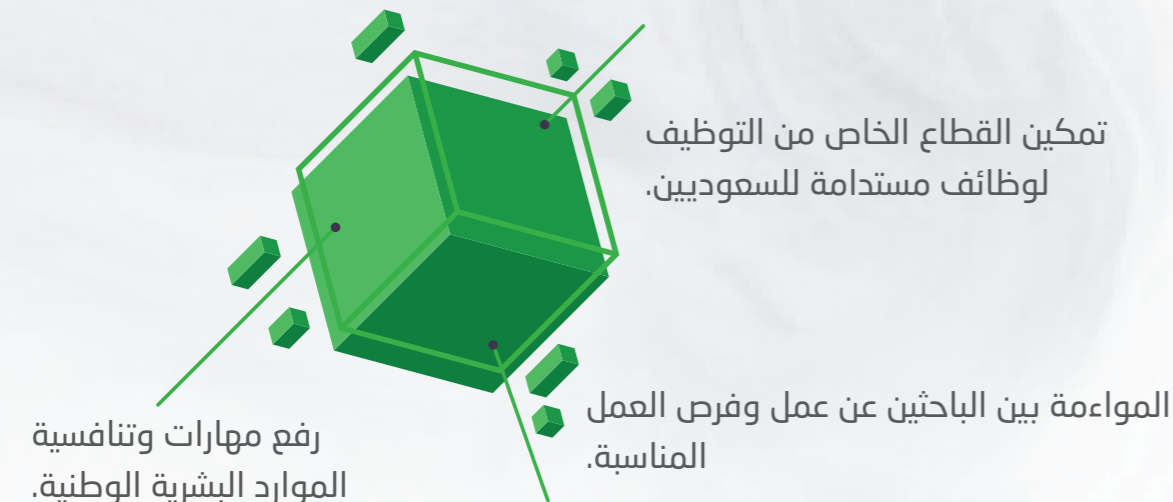
حيث يعمل البرنامج على دعم الباحثين الجادين عن عمل للحصول على وظيفة عبر توفير الدعم المالي لهم وتمكينهم من الاستفادة من المبادرات الأخرى لتحسين مهاراتهم وزيادة فرص توظيفهم.

الخطة التنفيذية وقياس الأداء المؤسسي لعام ٢٠٢١م:

مؤشرات الأداء:

تمت متابعة الأداء الاستراتيجي حسب المؤشرات الاستراتيجية والمرتبطة بالأهداف الرئيسية الثلاثة عبر خطة تنفيذية لعام ٢٠٢١م.

الأهداف الرئيسية:



المؤشرات الاستراتيجية:

- المستفيدين من الباحثين عن عمل الذين تمّ توظيفهم.
- مستوى رضا المستفيدين.
- معدّل التكلفة (دعم وتشغيل) على كل مستفيد.
- معدّل المستفيدين الباحثين عن عمل الذين تمّ توظيفهم خلال ٦ أشهر من انتهاء التدريب والتأهيل (غير الملزم بالتوظيف).

المؤشرات الاستراتيجية	قطبية المؤشر	خط الأساس (المحقق في عام ٢٠٢٠م)	المستهدف السنوي لعام ٢٠٢١م	المحقق التراكمي في عام ٢٠٢١م	أداء المؤشر مقارنة بالمستهدف السنوي
المستفيدين من الباحثين عن عمل الذين تمّ توظيفهم	موجبة	١٩٨,٩٢٠	٢٤٢,٠٠٠	٣٠٥,٥٦٨	●
مستوى رضا المستفيدين	موجبة	%٦٧	%٨٠	%٨٢	●
معدّل التكلفة (دعم وتشغيل) على كل مستفيد	سالبة	مؤشر جديد	SAR ٦,٥٦٠	SAR ٢.٤٦٨	●
المستفيدين الباحثين عن عمل الذين تمّ توظيفهم خلال ٦ أشهر من انتهاء التدريب والتأهيل	موجبة	%٣٥	%٣٢	%٣٧	●

الرموز الدلالية لأداء المؤشرات	لا يوجد قياس	لم يتم تحقيق المستهدف	تم تحقيق المستهدف بشكل جزئي	تم تحقيق المستهدف	تم تجاوز المستهدف
--------------------------------	--------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------	-------------------

هذا وقد عمل الصندوق خلال العام ٢٠٢١م على تجذير وترسيخ ثقافة الأداء المؤسسي ضمن مختلف الأبعاد والخدمات التي يقدمها الصندوق، حيث تم تطوير حزمة محدثة من مؤشرات الأداء الاستراتيجية المنبثقة عن التحديات الاستراتيجية والمتطلبات الواردة من صندوق التنمية الوطني والتي تتماشى مع التوجهات الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ بحيث تمكن هذه المؤشرات الصندوق من قياس مستويات التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية وكذلك قياس الأثر لمختلف برامج الصندوق وكذلك التأكد من تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية في تنفيذ الأعمال والخدمات المقدمة للمستفيدين.

إنجازات استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام ٢٠٢١م:

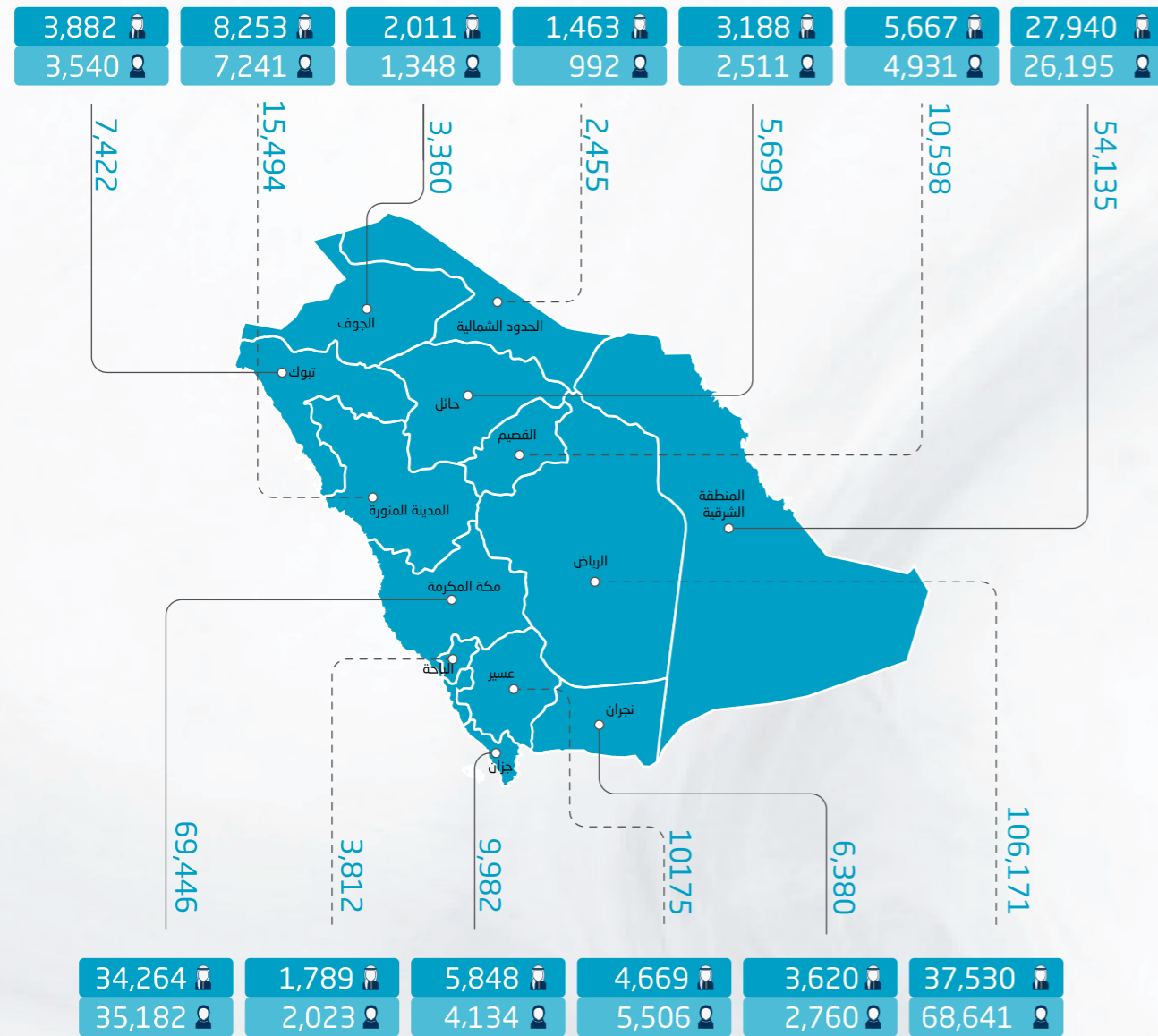
- إعادة تصميم برامجه للتوائم مع احتياجات سوق العمل والتوجه الاستراتيجي للصندوق وتم الحصول على موافقة مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية في عام ٢٠٢١م وقد أسفر مشروع إعادة تصميم البرامج عن تبسيط محفظة البرامج من (٣٣) برنامجاً إلى (٨) برامج مركزة.
- تحديث استراتيجيته وتم الحصول على موافقة مجلس إدارة صندوق التنمية الوطني على الاستراتيجية التوجيهية في عام ٢٠٢١م.
- يقوم حالياً بتفصيل استراتيجيته متضمناً تفصيل وتفعيل مخطط الاستراتيجية حيث تم صياغة (٩) أهداف استراتيجية وتم التخطيط لـ (٢٢) مبادرة استراتيجية لتنفيذها.
- تطوير حزمة من مؤشرات الأداء الاستراتيجية المنبثقة عن التحديات الاستراتيجية والمتطلبات الواردة من صندوق التنمية الوطني والتي تتماشى مع التوجهات الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ لقياس مختلف أبعاد الأداء في الصندوق.
- القيام بتنظيم ورش عمل تجاوز عددها (٤٧) ورشة، وأكثر من (٥٠) جلسة تواصل مكثفة و(١٥) مجموعة تركيز مع مختلف أصحاب المصلحة الرئيسيين حول الدور الاستراتيجي للصندوق وآليات تفعيله.
- القيام بجمع التغذية الراجعة حول البرامج والخدمات المقدمة من الصندوق من أكثر من (١٣٠٠٠) مستفيداً وأكثر من (٥٠٠) صاحب عمل.
- القيام بأكثر من (١٤) اجتماعاً تنسيقياً مع مختلف الجهات العاملة ضمن منظومة الموارد البشرية في المملكة.
- القيام بإجراء العديد من المقارنات المرجعية والتي تجاوزت (٢٠) جهة إقليمية ودولية تتشابه في أعمالها وخدماته مع أعمال الصندوق.
- القيام بالتحليلات الاستراتيجية والتي أثمرت عن إعادة تصميم البرامج، بما في ذلك تحديد المستفيدين المستهدفين وتعديلات آليات التقديم.

الفصل الرابع الارتباط والأثر



إنجازات الصندوق خلال عام ٢٠٢١ م :

يقدم الصندوق باقة من القنوات والبرامج والخدمات للمستفيدين منه، والتي تستهدف أصحاب العمل والباحثين عن عمل لدعم خدمة التوظيف والتدريب لزيادة الاستقرار وتطوير القوى العاملة. حيث بلغ عدد من تم توظيفهم خلال عام ٢٠٢١ م من مستفيدي خدمات وبرامج الصندوق عدد (٣٠٥,٥٦٨) مستفيد ومستفيدة، منهم ٤٦% ذكور و٥٤% إناث، ومنهم أكثر من ٧ ألف من ذوي الإعاقة، وتوضح الخريطة أدناه توزيعهم بحسب المنطقة والجنس.



- البرامج والخدمات المشمولة في التقرير هي (فروع هدف، مراكز التأهيل والتوظيف، مكاتب توظيف الجامعات، دعم التوظيف، حافز، تمهير، معاهد دعم الشركات الاستراتيجية والاتفاقيات والمشروعات)
- الأعداد دون تكرار الأفراد
- يوجد بيانات لا تتوفر لها بيانات مناطق (٤٣٩)

نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق لعام ٢٠٢١ م :

رؤية صندوق تنمية الموارد البشرية (بناء قوى عاملة وطنية مستدامة في المملكة العربية السعودية)، تعتبر عاملاً أساسياً في النهوض بسوق العمل الوطني وتعزيز اقتصاد المملكة. وتحقيقاً لهذه الرؤية، يقدم الصندوق حزمة متكاملة من البرامج والخدمات المقدمة للمستفيدين منه، وهي على النحو التالي:

قنوات التوظيف	برامج التوظيف	برامج التدريب
١ - البوابة الوطنية للعمل (طاقات)	١ - برنامج دعم التوظيف	١ - برنامج التدريب في معاهد الشركات الاستراتيجية
٢ - الفروع الثابتة للصندوق	٢ - البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)	٢ - برنامج التدريب على رأس العمل (تمهير)
٣ - فروع الصندوق المتنقلة	٣ - برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه)	٣ - برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)
٤ - مراكز التأهيل والتوظيف	٤ - برنامج دعم التوظيف المباشر	٤ - برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية
٥ - مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد	٥ - الدعم الإضافي للأجور	٥ - برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز
٦ - مكاتب التوظيف بالجامعات	٦ - برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)	٦ - برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة
	٧ - برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلى	٧ - اتفاقية توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة
	٨ - برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية	٨ - اتفاقية تدريب وتأهيل مهن السلامة الصحة المهنية
	٩ - برنامج ضيافات الأطفال للمرأة العاملة (قرّة)	٩ - برنامج تأهيل وتدريب فني الترميز الطبي
	١٠ - برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)	١٠ - اتفاقية تنفيذ برامج تدريب مبني على توظيف المخرجات في معهد نظرة النسائي للتدريب
	١١ - برنامج تسعة أعشار	١١ - برنامج سبل للتثقيف والإرشاد المهني
	١٢ - الارشاد المهني عن بُعد	
	١٣ - مقياس الميول المهنية	
	١٤ - برنامج أكاديمية هدف للقيادة	
	١٥ - برنامج مشروعات	
	١٦ - الاتفاقية الموقعة مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني	
	١٧ - برنامج مُمكن	

توضيح الفئات المستهدفة من برامج وخدمات الصندوق

- الجميع
- الموظفون
- الباحثين عن عمل
- الطلاب
- أصحاب العمل
- الأشخاص ذوي الإعاقة
- إناث

البوابة الوطنية للعمل «طاقات» تشمل على مجموعة من الخدمات المتكاملة وهي كالتالي:

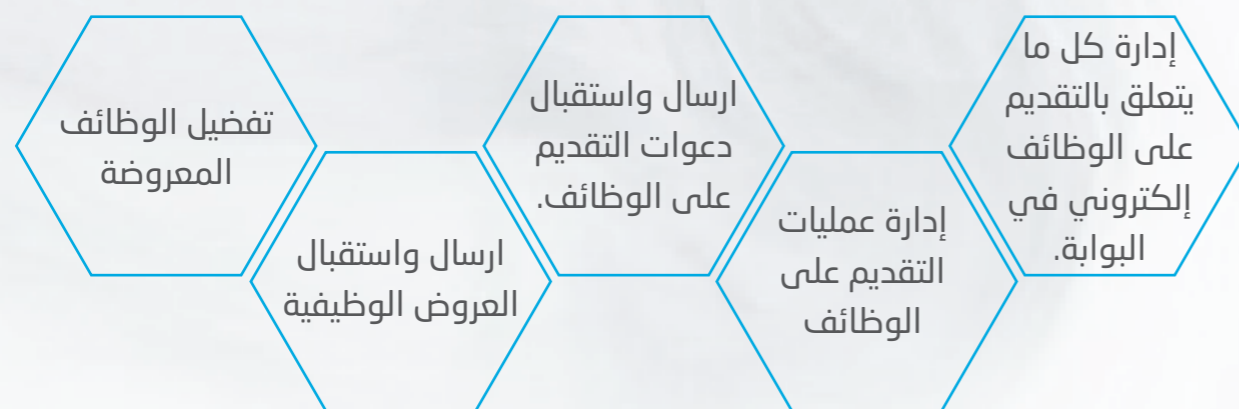
آليات التسجيل:

- توفير الخدمات الإلكترونية بكل ما يخص التسجيل في البوابة.
- تسجيل الباحثين عن عمل.
- تسجيل أصحاب العمل.
- تسجيل الجهات الحكومية.
- تسجيل الجهات الشبه حكومية.
- تسجيل الجهات الغير ربحية.
- تسجيل مزودي الخدمات التدريبية.
- التحقق من معلومات المسجلين الباحثين عن عمل مع مركز المعلومات الوطني
- التحقق من معلومات المسجلين كأصحاب عمل ومزودي الخدمات التدريبية مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- الية التحقق برقم الجوال في الدخول على البوابة للباحث عن العمل وصاحب العمل.
- ارتباط مع أكثر من ٦٠ جهة حكومية للتحقق من بيانات المسجلين.

إدارة السير الذاتية:

- توفير الخدمات الإلكترونية بكل ما يخص السير الذاتية في البوابة.
- بناء السير الذاتية وتحديثها.
- تبيهاات آلية لاستكمال السير الذاتية.
- اليات توثيق السير الذاتية مع المؤهلات العلمية والخبرات العملية.
- طباعة السير الذاتية من البوابة.

إدارة التقديم على الوظائف:



أولاً / إنجازات قنوات التوظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص:

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

ونستعرض فيما يلي إنجازات قنوات الصندوق لدعم التوظيف، وهي على النحو التالي:

١ - البوابة الوطنية للعمل (طاقات):

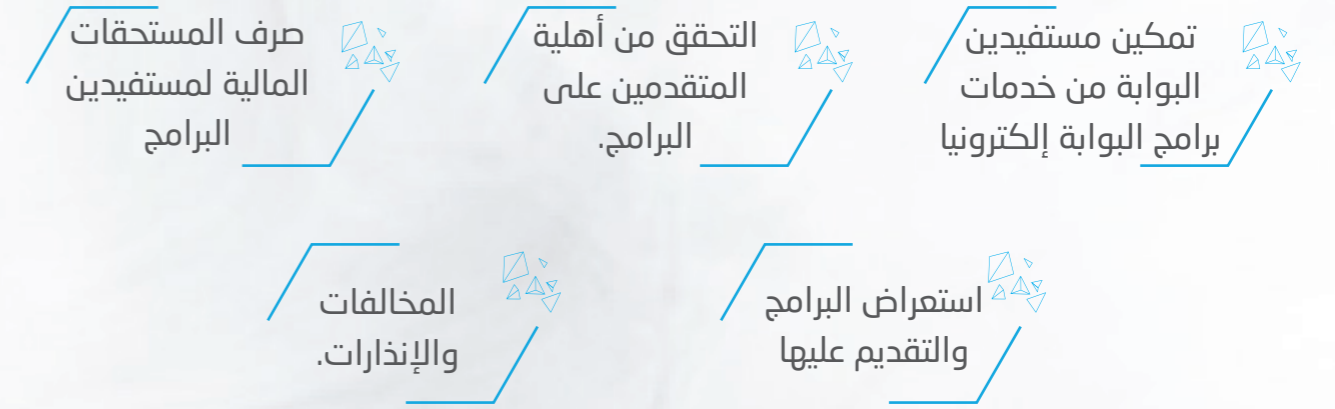
منصة متكاملة تعمل على ترجمة سياسات ورؤى تنمية الموارد البشرية في المملكة إلى برامج فاعلة تكون رافداً للاقتصاد الوطني بقوى عاملة مؤهلة، وتهدف إلى خلق سوق عمل رقمي عالي الجودة لتطوير القدرة التنافسية لقوة العمل السعودية وتمكين الباحثين عن عمل وتعزيز نسبة التوطين بين القوى العاملة.

البوابة الوطنية للعمل (طاقات) إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية وبدعم من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، توفر منصة إلكترونية شاملة لسوق العمل في المملكة العربية السعودية بشقيه العام والخاص ومزودي خدمات التوظيف، تجمع بين الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال وتتيح تقديم وتبادل خدمات التوظيف والتدريب بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى العاملة في سوق العمل السعودي والمساهمة بعرض الفرص الوظيفية بشكل عادل للجميع.

وتكمن أهم المنافع المتحققة من البوابة:

- توفير منصة موحدة ومتكاملة لجميع أطراف سوق العمل.
- تعزيز شفافية سوق العمل وتوفير بياناته لدعم صناعة القرار.
- تعزيز تنافسية القوى العاملة السعودية.
- توفير أدوات لإدارة سوق العمل وتفعيل برامج وسياساته.
- تقديم خدمات تمكين المرأة العاملة.
- تقديم خدمات التدريب.
- تقديم خدمات التوظيف.
- دعم توجيه تنمية الموارد البشرية بحسب احتياجات سوق العمل الفعلية.

إدارة الاستفادة من البرامج:



إدارة خدمات العملاء:



إدارة خدمات التدريب:



آليات المواطنة الإلكترونية:

- توفير آليات مواطنة الاللكترونية بين الباحثين عن العمل والشواغر المتاحة.
- عرض الوظائف المقترحة للباحثين عن العمل بحسب سيرهم الذاتية
- عرض السير الذاتية المقترحة لأصحاب العمل بحسب الاحتياج الوظيفي.

البوابة الوطنية للعمل - هيكله الأنظمة:



البوابة الوطنية للعمل - هيكله الأنظمة:



منصات التوظيف



خدمات الأفراد

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



خدمات المنشآت

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



خدمات قنوات التوظيف الأهلية

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



منصة التدريب

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



منصة البرامج

- برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف
- برامج دعم التوظيف للمهارات
- برنامج التدريب الصيفي (صيفي)
- برنامج كوادر السلامة والصحة المهنية
- أكاديمية هدف للقيادة
- برنامج مُمكن
- برنامج توطين المسار السياحي
- برنامج توطين تشغيل العقود والصيانة
- برنامج دعم أجور المعلمين والمعلمات
- برنامج دعم توصيل الطلبات
- برنامج حافز البحث عن عمل
- برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل
- برنامج تمهير (التدريب على رأس العمل)
- برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)
- برنامج ضيافات الأطفال للمرأة العاملة (قرّة)
- برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية
- برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه)
- برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)

إنجازات البوابة الوطنية للعمل (طاقات) خلال عام ٢٠٢٠ م:

عدد المنشآت المسجلة والنشطة في البوابة: ٦١,٨٧١	ارتباط مع ١٤ جهة حكومية	عدد الأفراد المسجلون في البوابة: ١,٧١١,٧٥٠
عدد الإعلانات الوظيفية في البوابة: ٢٦,٩٩٥	+١٣٠ عدد الخدمات الإلكترونية	احتل الموقع المرتبة ٦١ في المملكة العربية السعودية
عدد الشواغر الوظيفية في البوابة: ٧١,٦٤٨	عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة: ١٣٢,٥١٢	
مبالغ دعم التوظيف والتدريب تجاوزت لأول مرة إعانة برنامج حافز خلال شهري نوفمبر وديسمبر من العام ٢٠٢١ م		بلغ إجمالي عدد الزيارات للموقع ٢,٧٠٠,٠٠٠ مليون خلال العام ٢٠٢١ م

الجدول (٣) : إحصائيات البوابة الوطنية للعمل (طاقات)

المناطق	عدد المنشآت المسجلة في البوابة الوطنية	عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة		الشواغر الوظيفية			عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة		
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	كلاهما	ذكور	إناث	
الرياض	٤,٢١٩	١٦,٤٠٣	٢٩,١٧٣	٨,٦٦٢	٥,٦٢٤	١٤,٩١٤	٣,٨٠٥	٢,٣٨٤	٣,٩٥١
مكة المكرمة	١,٩٥٦	١٣,٥٨٠	١٤,٦٢٣	٦,١٧٠	٢,٧٧٣	٦,٢٣٢	٢,٢٩١	١,٣٨٧	٢,٠٢١
المدينة المنورة	٥٤٨	٤,٦٨٢	٣,٢٥١	١,٥٦٤	٥٤٩	١,٣٩٥	٧٠٩	٣٤٩	٤٩٠
المنطقة الشرقية	١,١٨٥	٨,٨٨٠	١١,٢٨٩	٥,٤٥٧	٢,٣١٤	٥,٤٥٧	٢,٢٣٥	١,١٨٧	١,٩٠٣
القصيم	٥٦٠	١,٣١٢	٢,٨٣٣	٧٣٥	٣٨٣	١,٢٠٩	٤٣٨	١٩٦	٢٩٧
حائل	١٧٣	١,٣١٢	٩٢٣	٣٠٧	١١٢	٣٣٥	١٥٩	٥٠	٨١
تبوك	١٧٦	١,٧٥٨	١,٤٤٩	٨٩٨	١١٢	٣٢٢	٣١٨	٨٧	١٣١
الجوف	١١٩	٩٢٤	٤٧٥	٥٨٠	٥٠	٢٨٦	٢٤٦	٣٢	٨٢
الحدود الشمالية	١٠٠	٦١١	٦٣٥	٣٨٥	٩٨	٣٥٢	٢٥٢	٥٤	١٢٢
عسير	٣٦٦	٣,٧٩٠	٣,٨٨٢	٥٩٠	٣٥١	٩٦٠	٢٦٩	١٦٤	٣٢٠
جازان	١٢٤	٢,٨٠٠	٢,٠٥٨	٥٣٨	١٨١	٦٧٩	٢٢٧	١٢٦	١٨٣
نجران	١٢٤	١,٢٨٦	١,٦٠٦	٢٦٢	٤٧	٤٢٧	١١٥	٣٦	١٤٦
الباحة	٦٠	٥٨٤	٤٣٣	١٣٩	٣٣	١٦٦	٩٢	٢١	٣٩
الإجمالي	٩,٧١٠	٥٩,٨٨٢	٧٢,٦٣٠	٢٦,٢٨٧	١٢,٦٢٧	٣٢,٧٣٤	١١,١٥٦	٦,٠٧٣	٩,٧٦٦

٢ - الفروع الثابتة للصندوق:

شبكة من الفروع التي يشقها الصندوق في مختلف مناطق المملكة بلغ عددها (٢٢) فرع في عام ٢٠٢١م، وتقدم مختلف خدمات دعم التدريب والتوظيف للعملاء، مثل استقطاب أصحاب الأعمال وتحليل احتياجاتهم ومتطلباتهم والعمل على تلبيتها عبر تنظيم اللقاءات الوظيفية وورش العمل، وتجهيز طلاب العمل المتوافقين مع المتطلبات بعد تقديم خدمات الإرشاد المهني واستشارات الموارد البشرية، وقد بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال الفروع في عام ٢٠٢١م عدد (٧٨,١٦٢) مستفيد ومستفيدة، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم من الباحثين عن عمل في الفروع عدد (١٢٢,٦٥٧) مستفيد ومستفيدة.

جدول رقم (٤) : توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	ذكور	إناث	
٨,٢٢٤	٥,٠٠٧	٣,٢١٧	الرياض
٢٤,٧٦٤	١٤,٣٠٣	١٠,٤٦١	مكة المكرمة
٦,٦٤٧	٣,٨٣٠	٢,٨١٧	المدينة المنورة
١٣,٨٩٧	٩,٨٦٢	٤,٠٣٥	المنطقة الشرقية
٣,٠٢١	١,٧١٦	١,٣٠٥	القصيم
٢,٥١٨	١,٣٥٦	١,١٦٢	حائل
٣,٧٩٣	١,٩٩٧	١,٧٩٦	تبوك
١,٤٩٧	٨٦٥	٦٣٢	الجوف
٦٦٦	٣٧١	٢٩٥	الحدود الشمالية
٢,٤١٥	١,٥١٢	٩٠٣	عسير
٤,٥٧٩	٣,٠٦٧	١,٥١٢	جازان
٣,٦٧١	٢,٢٥٨	١,٤١٣	نجران
٢,٤٧٠	١,١٦٠	١,٣١٠	الباحة

٤٧,٣٠٤ ٣٠,٨٥٨



٧٨,١٦٢

٣ - فروع الصندوق المتنقلة:

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

- تعريف العملاء ببرامج وخدمات الصندوق.
 - الرد على استفسارات العملاء حول دعم خدمات التدريب والتوظيف المقدمة من الصندوق.
 - حل الصعوبات التي تحول دون استفادتهم من خدمات الصندوق.
 - عرض الفرص الوظيفية المتاحة للباحثين عن عمل.
 - تغطية المحافظات والقرى التي لا يوجد فيها فروع ثابتة.
 - خدمة أصحاب المشاريع القائمة من خلال الزيارات الميدانية.
- وقد بلغ من تم خدمتهم من خلال الفروع المتنقلة في عام ٢٠٢١م عدد (٧,١٤٨) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٦) : توزيع أعداد المستفيدين من خلال الفروع المتنقلة حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	اناث	
مكة المكرمة	١,١٩٤	٥٠٠	١,٦٩٤
المنطقة الشرقية	١١٢	-	١١٢
القصيم	٧٤	-	٧٤
حائل	٤٢٠	٧٥٠	١,١٧٠
الحدود الشمالية	٦٢	١٠	٧٢
جازان	١,١٧٢	٢,٨٥٤	٤,٠٢٦
المجموع	٣,٠٣٤	٤,١١٤	٧,١٤٨

جدول رقم (٥) : أعداد من تمت خدمتهم من الباحثين عن عمل في الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	اناث	
الرياض	٧,٥٤٨	٧,٣٤١	١٤,٨٨٩
مكة المكرمة	١٧,٠٦٦	٢٠,٧١٤	٣٧,٧٨٠
المدينة المنورة	٤,٣٦٩	٤,٥٤٥	٨,٩١٤
المنطقة الشرقية	٧,٩٩١	١١,٧٥٧	١٩,٧٤٨
القصيم	٢,٤٦٦	٤,٣٩٠	٦,٨٥٦
حائل	٢,١٦٠	٣,٤٨٧	٥,٦٤٧
تبوك	٢,٠٠٨	٤,٥٤٩	٦,٥٥٧
الجوف	١,٣٤٧	١,٨٢٩	٣,١٧٦
الحدود الشمالية	٣٥٥	٣١١	٦٦٦
عسير	٢,٠٠٣	١,٤٩٤	٣,٤٩٧
جازان	٤,٣٣٣	٤,١٩٤	٨,٥٢٧
نجران	١,٣٨٠	٢,٢٠٣	٣,٥٨٣
الباحة	١,١٩١	١,٦٢٦	٢,٨١٧
المجموع	٥٤,٢١٧	٦٨,٤٤٠	١٢٢,٦٥٧

٤ - مراكز التأهيل والتوظيف:

تهدف هذه المراكز إلى تعزيز التوظيف المنتج والمستمر من خلال تطوير استراتيجيات تأهيل وتوظيف شاملة للجنسين ولذوي الإعاقة وتمكن صاحب العمل من مواكبة متغيرات سوق العمل وتطبيق السياسات مما له أثر على النمو الاقتصادي والاستثماري. وقد بلغ خلال عام ٢٠٢١ م عدد مراكز التأهيل والتوظيف عدد (٤٤) مركزاً للتأهيل والتوظيف، منها عدد (٢٦) للذكور، وللإناث عدد (١٨) مركزاً، حيث بلغ عدد من تم توظيفهم من خلالها في عام ٢٠٢١ م عدد (٧٣,١٧٠) مستفيد ومستفيدة، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم في المراكز عدد (٢٣١,٨٥٦) مستفيد ومستفيدة.

جدول رقم (٧) : أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٧,٧٧٨	١١,٨٨١	١٩,٦٥٩
مكة المكرمة	٨,٧٢٢	١٢,٠١٥	٢٠,٧٣٧
المدينة المنورة	١,٩٣٣	١,٢٢٦	٣,١٥٩
المنطقة الشرقية	٩,١٠٨	١٠,٧٤٣	١٩,٨٥١
القصيم	١,١١٤	-	١,١١٤
حائل	٩٤٦	-	٩٤٦
تبوك	١,١٧١	-	١,١٧١
الجوف	٥٥٨	-	٥٥٨
الحدود الشمالية	٩٦٧	-	٩٦٧
عسير	١,٢٥٤	١,٣١٨	٢,٥٧٢
جازان	١,٣١٩	-	١,٣١٩
نجران	٥٨٥	-	٥٨٥
الباحة	٥٣٢	-	٥٣٢



٥ - مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد:

تهدف مراكز التوظيف عن بُعد إلى تقديم خدمات التأهيل ودعم التوظيف وإرشاد وتدريب الباحثين عن عمل وفق أحدث المعايير المتبعة كما تقدم هذه المراكز خدمات ما بعد التوظيف والتي تساعد الباحث في الاستقرار الوظيفي والتطوير. وقد بلغ عدد مراكز التوظيف عن بُعد خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٧) مركزاً، حيث بلغ عدد من تم توظيفهم من خلالها في عام ٢٠٢١ م عدد (٧٤٥) مستفيدة، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم في تلك المراكز عدد (٢,٠٦٤) مستفيدة موزعين على بعض من مناطق المملكة، علماً أنه تم إغلاق مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد بنهاية يونيو ٢٠٢١ م.

جدول رقم (٩) : أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدات
القصيم	٣٣١
الجوف	١٢٩
الحدود الشمالية	٢٥
جازان	١٨٨
نجران	٤١
الباحة	٣١



جدول رقم (١٠) : أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدات
القصيم	٧٨٣
الجوف	٢٤٢
الحدود الشمالية	٧١
جازان	٧٤٨
نجران	١١٨
الباحة	١٠٢



جدول رقم (٨) : أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	١٩,٦٤٩	٣٦,٢٨٨	٥٥,٩٣٧
مكة المكرمة	٢٦,٠١٩	٣٩,٣٤٧	٦٥,٣٦٦
المدينة المنورة	٧,٠٧٤	٦,٩٨٦	١٤,٠٦٠
المنطقة الشرقية	٢٤,٠٦٠	٤٢,٤٦٨	٦٦,٥٢٨
القصيم	٤,١٤٨	-	٤,١٤٨
حائل	٣,٢٦٢	-	٣,٢٦٢
تبوك	٣,٠٢٥	-	٣,٠٢٥
الجوف	١,٨١٢	-	١,٨١٢
الحدود الشمالية	٢,٨٢٨	-	٢,٨٢٨
عسير	٤,٠١٨	٣,٥٣٢	٧,٥٥٠
جازان	٤,١٨٧	-	٤,١٨٧
نجران	١,٥٩٦	-	١,٥٩٦
الباحة	١,٥٥٧	-	١,٥٥٧



ثانياً / إنجازات برامج دعم التوظيف:

تهدف إلى زيادة الفرص الوظيفية للأفراد حسب احتياج سوق العمل، وزيادة نسب التوظيف في المنشآت بالقوى العاملة المؤهلة، ودعم استمرارهم على رأس العمل. ونستعرض فيما يلي إنجازات برامج دعم التوظيف، وهي على النحو التالي:

١ - برنامج دعم التوظيف:

أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية في أبريل ٢٠٢٠م برنامج دعم التوظيف لدعم الباحثين والباحثات عن عمل في القطاع الخاص بتحمل الصندوق نسبة من أجر الموظف، ويشمل البرنامج دعم جميع الوظائف في القطاع الخاص للدوام الكامل، كما يضيف البرنامج دعم إضافي للتوظيف في المناطق والمدن الأقل فرص وظيفية وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر ووفق ما يطلقه الصندوق من حملات موجهة لقطاعات اقتصادية أو مسميات وظيفية، وقد أطلق الصندوق مبادرة الدعم بأثر رجعي للمنشآت الموظفة ابتداء من يوليو ٢٠١٩م وحتى ٢٧ أبريل ٢٠٢٠م للمحافظة على مكتسبات التوظيف أثناء تلك الفترة التي سبقت جائحة كورونا وللتخفيف من أثار تداعيات الجائحة، وبدأ استقبال طلبات التسجيل في بداية شهر أبريل ٢٠٢٠م وأغلق التسجيل في ١٠ مايو ٢٠٢٠م. وقد تم أول صرف للبرنامج في نهاية شهر أبريل للمنشآت المستكملة ضوابط البرنامج عن شهر أبريل كشهر مستحق وشهر مارس عن الأثر الرجعي ويستمر البرنامج في آلية الصرف للمنشآت عن شهر حالي مستحق وشهر سابق للأثر الرجعي ولمدة ٢٤ شهراً، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (١٣٤,١٤٥) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١٢) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٢٠,٧١٠	٥٤,٨٣٥	٧٥,٥٤٥
مكة المكرمة	٩,٧١٦	١٠,٧٨٧	٢٠,٥٠٣
المدينة المنورة	٢,٣٠٩	١,٨٦٥	٤,١٧٤
المنطقة الشرقية	٩,٨٨١	٧,٩٩٩	١٧,٨٨٠
القصيم	١,٧٤٠	٢,٤٤٠	٤,١٨٠
حائل	٤٩٢	٦٣٧	١,١٢٩
تبوك	٨٥٧	٧٧٨	١,٦٣٥
الجوف	٣٩٠	٤٢٦	٨١٦
الحدود الشمالية	٣٧٠	٤١٧	٧٨٧
عسير	١,٢٣٥	١,٤١٢	٢,٦٤٧
جازان	١,٢٩٦	٩٨٧	٢,٢٨٣
نجران	٩٦٩	٨٣٩	١,٨٠٨
الباحة	٤١٧	٣٤١	٧٥٨

٦ - مكاتب التوظيف بالجامعات:

تهدف المكاتب لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعات لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والمتمثلة في توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين السعوديين والباحثين عن العمل، بما يرفع مستوى مشاركة واستقرار القوى الوطنية في سوق العمل، وقد بلغ عدد مكاتب التوظيف بالجامعات عدد (١٥) مكتباً، تم توظيف من خلالها في عام ٢٠٢١ م عدد (١,٦٣٣) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١١) : توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٤٣	٤٦	٨٩
مكة المكرمة	٢٥	٢٢	٤٧
المدينة المنورة	١٧	٨	٢٥
المنطقة الشرقية	٢٧	٢٢٢	٢٤٩
القصيم	٥٠	٥١	١٠١
حائل	١٨٠	٢٠٤	٣٨٤
تبوك	٣٢٥	١٨٢	٥٠٧
الحدود الشمالية	١	٢	٣
عسير	١٢	٣	١٥
جازان	١	٣	٤
نجران	-	٢	٢
الباحة	٥١	٣١	٨٢
غير محدد المنطقة	٨٠	٤٥	١٢٥

ثانياً / برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل:

يقدم برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل مخصصاً مالياً يبدأ بمبلغ (١٥٠٠) ريال شهرياً للأشهر الأربعة الأولى، ثم (١٢٥٠) ريال للأشهر الأربعة الثانية، ثم (١٠٠٠) ريال للأشهر الأربعة الأخيرة ويستهدف البرنامج طالبي العمل الذين تتجاوز أعمارهم الـ (٣٥) عاماً أو من أكمل برنامج حافز البحث عن عمل دون أن يجد عملاً مناسباً لغاية عمر (٦٠) عام، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١٠٧,٨٠٣) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١٤) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
٢٠,٧٩٩	١٩,١٧٩	١,٦٢٠	الرياض
٢٢,٢١٠	١٩,٣٢٥	٢,٨٨٥	مكة المكرمة
٩,٢٦٦	٧,٥٢١	١,٧٤٥	المدينة المنورة
١٤,٨٩٧	١٣,٦٩١	١,٢٠٦	المنطقة الشرقية
٧,٠٤٣	٦,٢٩٦	٧٤٧	القصيم
٣,٢٣١	٢,٨٢٧	٤٠٤	حائل
٤,٦٤٤	٤,٠٠٠	٦٤٤	تبوك
٢,٥٩٢	٢,٠٢٤	٥٦٨	الجوف
١,٦٧٥	١,٤٧٥	٢٠٠	الحدود الشمالية
٩,٩٣٧	٨,٢٨٩	١,٦٤٨	عسير
٨,١١٤	٦,١٥٣	١,٩٦١	جازان
١,٨٢٢	١,٦٦٥	١٥٧	نجران
١,٥٧٣	١,٣٨٦	١٨٧	الباحة

ثالثاً / برنامج إعانة البحث عن عمل:

صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٥٧٥ وتاريخ ١٤٤٢/٠٩/٢٢ هـ الموافق ٢٠٢١/٠٥/٠٤م باعتماد تنظيم برنامج إعانة البحث عن عمل، ليحل محل برنامج حافز البحث عن عمل وبرنامج حافز صعوبة الحصول على عمل، ويعد هذا البرنامج نسخة مطورة للبرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل، ويهدف لدعم الباحثين والباحثات عن عمل وتحفيزهم على الدخول إلى سوق العمل من خلال تقديم إعانة مالية متناقصة لمدة ١٥ شهراً خلال فترة البحث عن عمل قدرها:

٢٠٠٠ ريال	١٥٠٠ ريال	١٠٠٠ ريال	٧٥٠ ريال
لمدة ٤ أشهر	لمدة ٤ أشهر	لمدة ٤ أشهر	لمدة ٣ أشهر

بالإضافة إلى تقديم مجموعة من خدمات التدريب والتوظيف لتعزيز فرص حصولهم على عمل، ويستهدف البرنامج الباحثين عن عمل الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ - ٤٠ من الفئات التالية:

- الداخليين لسوق العمل خلال أول سنتين من انتهاء التعليم أو التدريب
- المنقطعين عن سوق العمل لأكثر من سنتين

وقد قام الصندوق ببدء استقبال طلبات التقديم على البرنامج خلال شهر أغسطس من العام ٢٠٢١م.

٢ - البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز):

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

أولاً / برنامج حافز البحث عن عمل:

يقدم البرنامج مخصصاً مالياً قدره (٢٠٠٠) ريال كل شهر لمدة (١٢) شهراً ويستهدف فئة الشباب من طالبي العمل الذين تتراوح أعمارهم من (٢٠ - ٣٥) عاماً وتنطبق عليهم ضوابط استحقاق البرنامج، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١٦٣,٩٠٨) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١٣) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج حافز البحث عن عمل حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
٣٢,١٥٦	٢٧,٠٣٨	٥,١١٨	الرياض
٣٤,٩٦٥	٢٥,٧٣٠	٩,٢٣٥	مكة المكرمة
١٤,٥٩٤	٩,٩١٣	٤,٦٨١	المدينة المنورة
٢٠,٠٠٤	١٦,٥٣٧	٣,٤٦٧	المنطقة الشرقية
١٠,٦٠٢	٨,٢٤١	٢,٣٦١	القصيم
٥,٢٧٠	٤,٠٠٥	١,٢٦٥	حائل
٧,٢٢٧	٥,٣٢١	١,٩٠٦	تبوك
٤,٢٦٧	٣,٠٠٥	١,٢٦٢	الجوف
٢,٦٤١	٢,٠٤٣	٥٩٨	الحدود الشمالية
١٥,٠٨٦	١٠,٩١٧	٤,١٦٩	عسير
١٢,٠٩٤	٧,٧٩٤	٤,٣٠٠	جازان
٢,٥٥٨	٢,٠٧٢	٤٨٦	نجران
٢,٤٤٤	١,٨٤٧	٥٩٧	الباحة

كما بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز) في عام ٢٠٢١ م عدد (٥٨,٤٧٤) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١٥) : توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٤,٣٣٩	١٢,٢٣٥	١٦,٥٧٤
مكة المكرمة	٥,٤١٠	٧,٢٠٣	١٢,٦١٣
المدينة المنورة	٢,٠٢٧	١,٨٠٩	٣,٨٣٦
المنطقة الشرقية	٣,٣٦٢	٥,٨٤٧	٩,٢٠٩
القصيم	١,٢٠٠	١,٦٤٣	٢,٨٤٣
حائل	٥٢٢	٦٨٣	١,٢٠٥
تبوك	٨٠٠	٨٩٧	١,٦٩٧
الجوف	٤٨٨	٣٥١	٨٣٩
الحدود الشمالية	٣٠٥	٣٩٤	٦٩٩
عسير	١,٧٨٨	٢,٣٥٠	٤,١٣٨
جازان	١,٨١٣	١,٢٦٣	٣,٠٧٦
نجران	٣٤٤	٧٤٧	١,٠٩١
الباحة	٣٠٩	٣٤٥	٦٥٤

٣ - برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه):

برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه) يستهدف العاملين في نشاط توجيه مركبات نقل الركاب عبر التطبيقات. مخصص للمتفرغين للعمل في هذا النشاط والباحثين عن عمل وهو نتاج تعاون ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئة العامة للنقل والصندوق وشركة عمل المستقبل، حيث يُقدم الدعم كأحد مبادرات الصندوق الهادفة لرفع مستويات التوظيف عن طريق تغطية الاحتياج في هذا النشاط، وإيجاد فرص عمل جديدة وفق أنماط العمل المختلفة، وقد تم إطلاق البرنامج بتاريخ ٨ أكتوبر ٢٠٢٠ م، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٣,٢٢٣) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (١٦) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الحر حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	١٧٩	٤	١٨٣
مكة المكرمة	٥٩٤	١٢	٦٠٦
المدينة المنورة	٦١	-	٦١
المنطقة الشرقية	٢٨٥	٩	٢٩٤
القصيم	٥٦٢	١٩	٥٨١
حائل	٧٠٧	٣٠	٧٣٧
تبوك	٧٠	١	٧١
الجوف	١٩	٢	٢١
الحدود الشمالية	٢٩٥	١٠	٣٠٥
عسير	٢٤٧	١	٢٤٨
جازان	٣٦	-	٣٦
نجران	٤٣	-	٤٣
الباحة	٢١	-	٢١
غير محدد المنطقة	١٦	-	١٦

٤ - برنامج دعم التوظيف المباشر:

يهدف هذا البرنامج إلى توظيف الباحثين عن عمل في منشآت القطاع الخاص الراغبة في توظيف الباحثين عن العمل من الجنسين من خلال دعم راتب التوظيف بنسبة ٥٠% وبما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً - مدة الدعم (٢٤) شهراً. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر ٢٠١٧ م، وتحويل استقبال طلباتهم في الدعم من خلال برنامج دعم التوظيف. حيث بلغ عدد المستميرين في برنامج دعم التوظيف المباشر خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١,٨٣٦) مستفيد ومستفيدة موزعين على بعض من مناطق المملكة.

جدول رقم (١٧) : توزيع أعداد المستميرين في برنامج دعم التوظيف المباشر حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	١٤٨	٨٥٢	١,٠٠٠
مكة المكرمة	٢٨٢	٢٥	٣٠٧
المنطقة الشرقية	٢٨٢	٦	٢٨٨
القصيم	١٨	١٩٢	٢١٠
الباحة	١٩	١٢	٣١

٥ - الدعم الإضافي للأجور:

يهدف هذا البرنامج إلى تحفيز المنشآت على توظيف الوظائف لتمكين طالبي العمل السعوديين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، إذ يقدم البرنامج مزايا مالية وزمنية إضافية لتوظيف السعوديين في المنشآت المصنفة في النطاقين البلاطيني والأخضر في برنامج نطاقات، يستطيع الكيان ربط ٢٠% في حال النطاق البلاطيني و١٥% في حال النطاق الأخضر من إجمالي أعداد موظفيه السعوديين كحد أقصى على برنامج الدعم الإضافي على أن يكون المستفيدون مؤهلين بحسب شروط الأهلية للمرشح. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر ٢٠١٧ م، وتحويل استقبال طلباتهم في الدعم من خلال برنامج دعم التوظيف. حيث بلغ عدد المستميرين في برنامج الدعم الإضافي للأجور خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١٢١) مستفيد ومستفيدة موزعين على بعض من مناطق المملكة.

جدول رقم (١٨) : توزيع أعداد المستميرين في برنامج الدعم الإضافي للأجور حسب الجنس والمنطقة

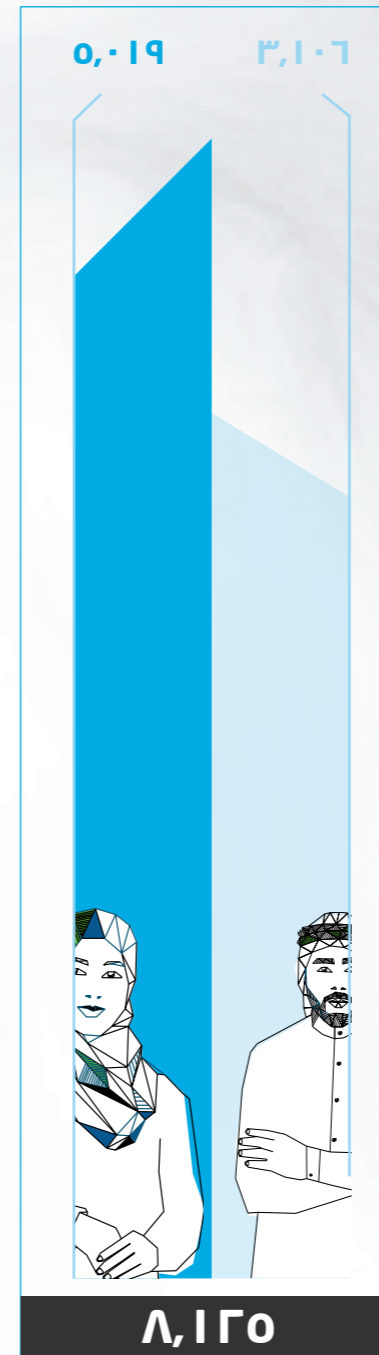
المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٤٢	٦	٤٨
مكة المكرمة	٥٣	١	٥٤
المدينة المنورة	١	٢	٣
المنطقة الشرقية	١٠	٤	١٤
حائل	١	-	١
جازان	-	١	١

٦ - برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق):

يهدف إلى دعم وتمكين القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص، من خلال تطبيق مبادئ توافق (الحقوق- الشمول- المهارات- البيئة المواتمة- الخدمات). وهذه المبادئ مطبقة عن طريق اعتماد معايير لتحقيق الشمولية (متوافق مع توافق) ووضع السياسات والإجراءات وتطوير الأدوات التطبيقية للتنفيذ على أرض الواقع وتدريب القائمين على العمل عليها ورصد وتوثيق المعلومات الخاصة بعمل الأشخاص، وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٨,١٢٥) مستفيد ومستفيدة.

جدول رقم (١٩) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٦٤٤	٢,٧٩٦	٣,٤٤٠
مكة المكرمة	٦٧٤	٦٢٥	١,٢٩٩
المدينة المنورة	١٢٦	١٢٦	٢٥٢
المنطقة الشرقية	٧٢٨	٦٩٢	١,٤٢٠
القصيم	٩١	١٧١	٢٦٢
حائل	١١٤	٩٩	٢١٣
تبوك	١٣٧	٨٢	٢١٩
الجوف	٤٧	٤٢	٨٩
الحدود الشمالية	٣٠	٢٨	٥٨
عسير	١٤١	١٢١	٢٦٢
جازان	٢٠٢	١٢٤	٣٢٦
نجران	١٤٣	٩٢	٢٣٥
الباحة	٢٩	١٩	٤٨
غير محدد المنطقة	٠	٢	٢



٧ - برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلى:

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص على توظيف مرضى الفشل الكلوي واستمرارهم في الأعمال التي التحقوا بها بما يحقق الاستقرار الوظيفي لهم على أن يعوّض الصندوق منشآت القطاع الخاص عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفون للقيام بالغسيل الكلوي للتنقية الدموية، وقد بلغ عدد المستفيدين الجدد من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٣) مستفيدين. وقد بلغ عدد المستفيدين الجدد من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٣) مستفيدين. كما أنه بلغ عدد المستفيدين المستمرين خلال هذا العام عدد (١٣) مستفيدين موزعين على بعض مناطق المملكة.

٨ - برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية:

يهدف هذا البرنامج إلى زيادة الاستقرار الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملات في المدارس الأهلية والأجنبية من خلال دعم رواتبهم ووضع حد أدنى للراتب بحيث يبدأ من (٥٠٠٠) ريال مع بدل نقل (٦٠٠) ريال، وإنفاذاً لما قضى به الأمر السامي رقم (٤٧٦٣٢) وتاريخ ٤/١٠/١٤٣٧ هـ المتضمن للاكتفاء بالمدة النظامية لبرنامج الدعم المقرر بخمس سنوات، وعليه تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر ٢٠١٧ م، حيث بلغ عدد المستفيدين في البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٤,٧٤٢) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٢٠) : توزيع أعداد المستفيدين بالدعم في برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٣٧٩	١,٥٢٤	١,٩٠٣
مكة المكرمة	٣٣٠	٧٧٩	١,١٠٩
المدينة المنورة	٥٩	٢٢٣	٢٨٢
المنطقة الشرقية	١٥٩	٥٠٨	٦٦٧
القصيم	٣٥	٩٩	١٣٤
حائل	١٥	٥٢	٦٧
تبوك	٥٧	٩١	١٤٨
الجوف	٣٥	٤٣	٧٨
الحدود الشمالية	١٧	١٩	٣٦
عسير	٣٩	٨	١٢٧
جازان	٢١	١٠٥	١٢٦
نجران	١٦	٤٥	٦١
الباحة	-	٤	٤

٣,٥٨٠ ذكور
١,١٦٢ إناث
٤,٧٤٢ إجمالي

٩ - برنامج زيارات الأطفال للمرأة العاملة (قرّة):

تحسين نظام زيارة الأطفال لتلبية الحاجة لمراكز ذات جودة عالية بتكلفة معقولة وذلك لتحسين بيئة عمل مراكز زيارات الأطفال وتحسين فرص العمل للموظفات والباحثات عن الوظائف في سوق العمل السعودي كنتيجة لذلك. يدعم هذا البرنامج زيادة نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص والتشجيع على استقرارهم الوظيفي من خلال دعمهم بجزء من تكلفة رسوم مراكز زيارات الأطفال عن المرأة العاملة، وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكبر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم التعديل على آلية الدعم بحيث يستمر الدعم لمدة أربع سنوات حتى يصل عمر الطفل إلى (٦) سنوات ، وهي على النحو الآتي:

٨٠٠ ريال	٦٠٠ ريال	٥٠٠ ريال	٤٠٠ ريال
في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة	السنة الرابعة يكون مقدار الدعم

حيث بلغ عدد المستفيدات من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٣,٠٩٠) مستفيدة.

جدول رقم (٢١) : توزيع أعداد المستفيدات من برنامج زيارات الأطفال حسب المنطقة

المنطقة	المستفيدات
الرياض	٧٥٨
مكة المكرمة	٩٣١
المدينة المنورة	١٥١
المنطقة الشرقية	٩٦٨
القصيم	٤٩
حائل	١٩
تبوك	١٤
الجوف	٣٤
الحدود الشمالية	٣
عسير	١٨
جازان	٢٨
نجران	١٤
الباحة	٣
غير محدد المنطقة	١٠٠

٣,٠٩٠

١٠ - برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول):

تمكين المرأة من العمل ودعم استدامة عملها، وذلك من خلال تأمين وسائل نقل من وإلى مقر العمل ذات تكلفة مناسبة وذات مستوى سلامة عالية متوفرة ومتاحة في معظم المدن والأحياء وذات جودة واعتمادية عالية. ويدعم هذا البرنامج زيادة مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص، وذلك بتحسين وتطوير بيئة نقل المرأة العاملة وتحمل نسبة ٨٠% من تكلفة نقل المرأة. وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكبر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

يتم الدعم بخصم نسبة ٨٠% من تكلفة كل رحلة بحد أقصى ١١٠٠ ريال شهرياً للمستفيدة براتب اقل من أو يساوي ٦٠٠٠ شهرياً ٨٠٠ ريال بحد أقصى شهرياً للمستفيدة براتب ٦٠٠١-٨٠٠٠ ريال شهرياً.

يتم تجديد مبلغ الدعم للمستفيدة مع بداية كل شهر ميلادي.

مدة الدعم: ٢٤ شهراً يتم احتسابها من تاريخ أول رحلة.

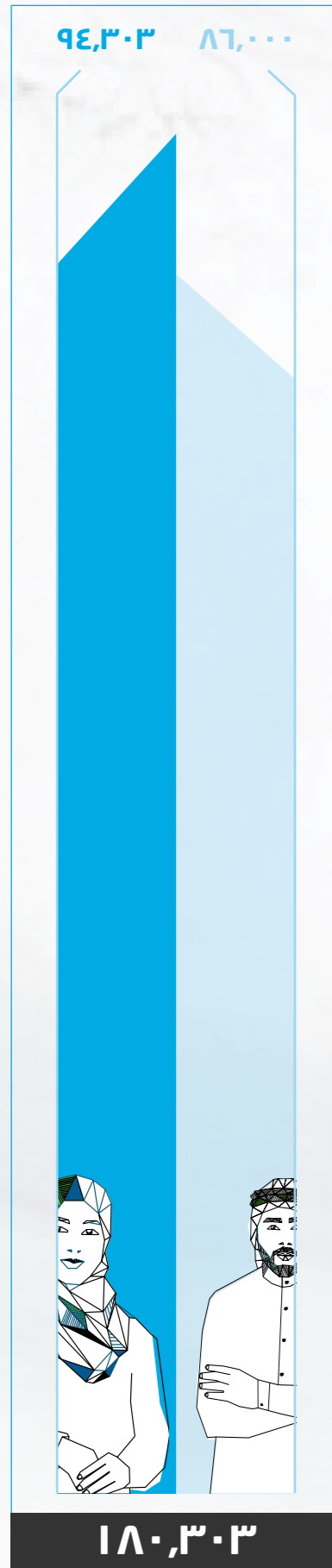
حيث بلغ عدد المستفيدات من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٤٨,٣٥٣) مستفيدة.

جدول رقم (٢٢) : توزيع أعداد المستفيدات من برنامج نقل المرأة العاملة حسب المنطقة

المنطقة	عدد المستفيدات
الرياض	٢١,٣٧٩
مكة المكرمة	١١,٣٨١
المدينة المنورة	٢,٨١٣
المنطقة الشرقية	٦,١٧٩
القصيم	١,٠٩٤
حائل	٥٤٥
تبوك	١,١٠٥
الجوف	١٠١
الحدود الشمالية	٧٩
عسير	١,٤٥٤
جازان	٤٩٢
نجران	٧٤
الباحة	٨٩
غير محدد المنطقة	١,٥٦٨

٤٨,٣٥٣

جدول رقم (٢٣) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تسعة أعشار حسب الجنس والمنطقة



المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٢٩,٢١٥	٢٨,٩١٩	٥٨,١٣٤
مكة المكرمة	٢٠,٠٦١	٢٣,٠٧٢	٤٣,١٣٣
المدينة المنورة	٥,٨٦٥	٦,٨٨٣	١٢,٧٤٨
المنطقة الشرقية	١١,٠٢٧	١١,٧٩٤	٢٢,٨٢١
القصيم	٣,٤٧٢	٤,٧٤١	٨,٢١٣
حائل	١,٦٢٨	١,٧٨٥	٣,٤١٣
تبوك	٢,٢٣٣	٢,٩٥٧	٥,١٩٠
الجوف	٩٢٣	١,٠٢٥	١,٩٤٨
الحدود الشمالية	٩٢٥	٨٢٠	١,٧٤٥
عسير	٥,٣٣٦	٦,٤٣٠	١١,٧٦٦
جازان	٣,٠١٧	٣,٤٣٠	٦,٤٤٧
نجران	١,١٨٩	١,١٠٧	٢,٢٩٦
الباحة	١,١٠٩	١,٣٤٠	٢,٤٤٩

١١ - برنامج تسعة أعشار:

هي عبارة عن محرك لتغيير ثقافة العمل لدى الفرد والمجتمع وذلك عن طريق تشجيع ودعم ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وتمكين الأفراد من خلق وظائف جديدة بطرق مبتكرة، حيث بلغ عدد المسجلين في البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٢٠٥,٠٩٦) مسجل.

ويمكن استعراض الخدمات المقدمة من برنامج تسعة أعشار، وهي على النحو التالي:

منصة إلكترونية توّجّر للمنشآت الصغيرة والمتوسطة إمكانية الوصول والمنافسة على أوامر الشراء المباشرة والمنافسات التي تطرحها الشركات الحكومية والجهات الكبرى في القطاع الخاص، حيث بلغ عدد المسجلين من المنشآت الصغيرة والمتوسطة (٢,٦٣٠) منشأة، وبعدد فرص مطروحة تتجاوز (٣,٧٤٦) فرصة خلال عام ٢٠٢١ م.

فرصة

منصة إلكترونية تربط بين أصحاب الأعمال من جهة وبين المستقلين المحترفين من جهة أخرى وذلك لبناء المهارات والخبرات اللازمة لتعزيز ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال، حيث بلغ عدد المشاريع المطروحة خلال عام ٢٠٢١ (١٣,١٩٩) مشروع، وعدد المسجلين (٤٩,٠٨١) ألف مستقل.

بحر

ولكون العامل المستقل السعودي لا يملك الخبرات العالمية مما يحد من إمكانية التوسع في الأعمال، فلقد تم اختيار مجموعة من العاملين المستقلين الواعدين من ذوي المهارات العالية وتبنيهم للدخول في أشهر المنصات العالمية مع تحمل الصندوق نسبة من تكلفة الأعمال نيابة عن صاحب العمل، تحفيزاً لهم للتعاقد مع المستقلين السعوديين والذي سيمنح عنه بناء المهارات والخبرات اللازمة للتأهّل العالمية.

صنع في
السعودية

منصة تجارية تمكن الحرفيين من فتح متاجر إلكترونية وبيع منتجاتهم المصنوعة محلياً داخل المملكة العربية السعودية وخارجها. المنصة مخدومة لوجستياً بالكامل من توصيل وتخزين ودفع الكترون. خدمة جديدة وتضم ٥٢ حرفي.

أكشاك
تجار

خدمة تسمح للأسر المنتجة ببيع منتجاتها من خلال توفير أكشاك عصرية (نقاط بيع أرضية) لدى الجهات الحكومية وكبرى الشركات الخاصة. تم إنشاء (٥٦) أكشاك خلال عام ٢٠٢١ م

تطبيقات
تجار

إضافة أسر تسعة أعشار المنتجة المتخصصة في الأطعمة الى أكثر التطبيقات شهرةً وتداولاً في السوق، وذلك لتمكين الأسر للعمل من المنزل ولزيادة دخلها بشكل كبير. حيث بلغت مبيعات الأسر خلال عام ٢٠٢١ (٨.٩ مليون) ريال وعدد الأسر المسجلة (١٨٣).

كف

مسرعة أعمال تمكن أصحاب الأفكار المبتكرة، من خلال احتضانهم في بيئة إبداعية مميزة، لتحويل أفكارهم الى مشاريع قائمة يسهل الاستثمار فيها من خلال شبكة واسعة من المستثمرين المحليين والاقليميين والعالميين.

زاد

خدمة إلكترونية تهدف إلى تمكين أصحاب الشركات الصغيرة ورواد الأعمال من تطوير أعمالهم وبناء قراراتهم على أسس علمية من خلال توفير التقارير التفاعلية والاطول والتقنيات الجيومكانية المتكاملة. تم إطلاق الخارطة التفاعلية للمنطقة الشرقية، ونشر أكثر من (٩٥٠) تقرير تفاعلي.

أطوار

منصة معلوماتية تلخص المحطات التي يمر بها رواد الأعمال بخطوات مبسطة تفاعلية مع إعطاء الحلول العملية وقائمة بأهم مزودي الخدمات في المملكة العربية السعودية لكل مرحلة من المراحل.

ثالثاً / إنجازات برامج دعم التدريب:

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

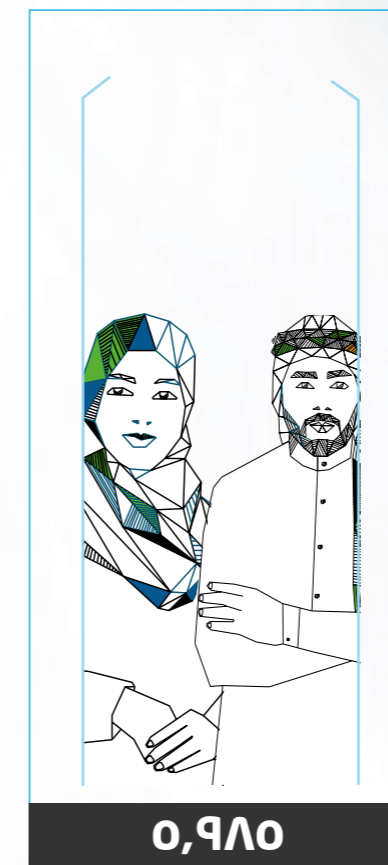
ونستعرض فيما يلي إنجازات برامج دعم التدريب، وهي على النحو التالي:

1 - برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية:

يهدف البرنامج إلى تدريب وتوظيف الباحثين عن عمل على تخصصات نادرة ومتاحة لدى منشآت القطاع الخاص، في أحد الجهات التدريبية المرخصة من إدارة الشراكات الاستراتيجية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني كجهات تدريب غير ربحية، من خلال آليات دعم التدريب المرتبط بالتوظيف في عدد من التخصصات المطلوبة في سوق العمل وذلك لتغطية الطلب العالي للتوظيف في القطاعات المستهدفة مثل: النفط، الإنشاءات، الحفر، خدمات الكهرباء، الصناعة، الألبان والأغذية، الإلكترونيات وغيرها. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ عدد (٥,٩٨٥) مستفيد ومستفيدة موزعين على بعض من مناطق المملكة.

جدول رقم (٢٤) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	إجمالي المستفيدين
الرياض	١,٢٠٨
مكة المكرمة	٩٧٤
المنطقة الشرقية	٣,١٦٧
القصيم	١٩٨
الحدود الشمالية	١٢٧
جازان	١٩٥
الباحة	١١٦

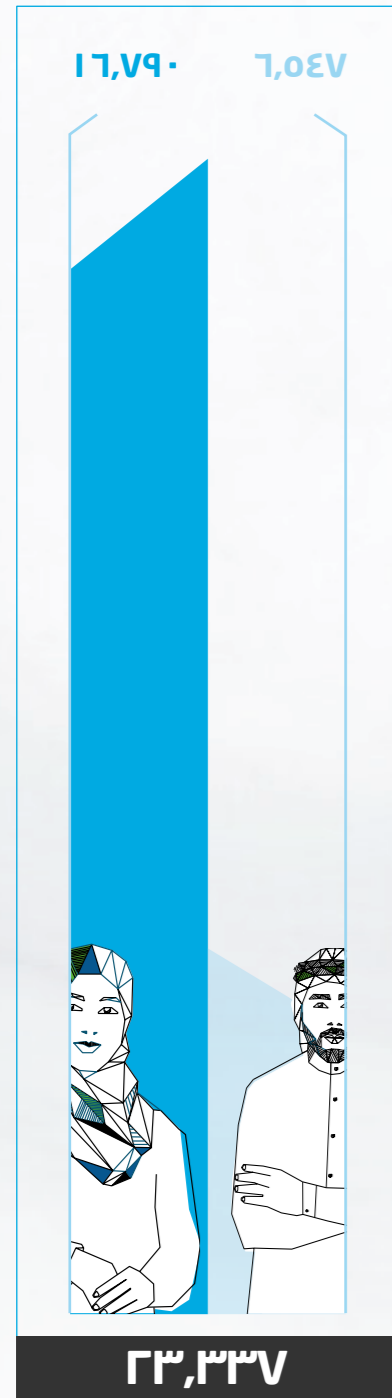


٢ - برنامج التدريب على رأس العمل (تمهير):

برنامج تدريب على رأس العمل (تمهير) موجّه للخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية لدرجة البكالوريوس فأعلى، والكليات والمعاهد لدرجة الدبلومات الفنية والصحية والإدارية، ويهدف إلى تدريبهم في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ عدد (٢٣,٣٣٧) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٢٥) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تمهير حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٢,٩٧٢	٨,٠٩٩	١١,٠٧١
مكة المكرمة	١,١٨٠	٢,٥٤٤	٣,٧٢٤
المدينة المنورة	٤٠٠	٩٤٣	١,٣٤٣
المنطقة الشرقية	٧١٤	٢,٠٤٠	٢,٧٥٤
القصيم	١٩٧	٥٧٩	٧٧٦
حائل	٢٠٤	٣٣٧	٥٤١
تبوك	١٣٨	٤٢٨	٥٦٦
الجوف	٨٣	١٧٤	٢٥٧
الحدود الشمالية	٨٠	١٧٢	٢٥٢
عسير	٢٠٣	٥٦٠	٧٦٣
جازان	٨٤	٤٣٤	٥١٨
نجران	١٩٩	٢٦٨	٤٦٧
الباحة	٨٨	٢٠١	٢٨٩
غير محدد المنطقة	٥	١١	١٦



جدول رقم (٢٧) : توزيع أعداد المسجلين في برنامج التدريب الإلكتروني (دروب) بحسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المسجلين في الدورات		المجموع
	ذكور	اناث	
الرياض	٣٧,٠٣٢	٤٢,٩٧٩	٨٠,٠١١
مكة المكرمة	٣٠,٥٣٩	٣٤,١١٣	٦٤,٦٥٢
المدينة المنورة	١٠,٩٢٧	١٠,٧٧٧	٢١,٧٠٤
المنطقة الشرقية	١٨,٧٥٠	١٧,٩٦٤	٣٦,٧١٤
القصيم	٦,١٣٤	٧,٥٠٤	١٣,٦٣٨
حائل	٢,٨٧٥	٣,٧٥٥	٦,٦٣٠
تبوك	٤,٢١٨	٥,٣٧٤	٩,٥٩٢
الجوف	١,٨٥٧	٢,١١٨	٣,٩٧٥
الحدود الشمالية	١,٥٥٢	١,٧٧١	٣,٣٢٣
عسير	٧,٧٨١	٩,٤٠٢	١٧,١٨٣
جازان	٥,٣٨١	٦,٣٨٤	١١,٧٦٥
نجران	١,٨٩٤	١,٨٥١	٣,٧٤٥
الباحة	١,٩٩٢	٢,١٣٩	٤,١٣١
غير محدد المنطقة	٢٣,٩٢٢	٣٨,٤٠١	٦٢,٣٢٣
			٣٣٩,٣٨٦

٣ - برنامج التدريب الإلكتروني (دروب):

هي منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وتعتبر إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية التي تسعى إلى تطوير قدرات ومهارات القوى الوطنية (باحثين عن عمل-من هم على رأس العمل-الطلاب)، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي.

تحتوي منصة «دروب» على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلبي الاحتياجات الوظيفية، ويمكن الوصول لها في أي وقت ومن أي مكان.

ومن أبرز إنجازات المنصة لعام ٢٠٢١ أن أطلقت عدد من الشراكات مع قطاعات الأعمال ذات الأولوية لتوحيد الجهود في جانب بناء برامج التدريب الإلكترونية، ومن ذلك ما تم مع وزارة السياحة ووزارة الصناعة وغيرهم، كما أطلقت مبادرات مشتركة مع قوقل وأكاديمية مسك ولينكد إن لتوفير برامج تدريب إلكتروني نوعية مدعومة التكلفة بشكل كلي أو جزئي من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية، حيث بلغ عدد المسجلين في البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م (٣٣٩,٣٨٦) متدرب ومتدربة، فيما شكل عدد الذين أكملوا الدورات التدريبية للبرنامج عدد (٥٤٦,٥٦٧) متدرب ومتدربة موزعين على مناطق المملكة.

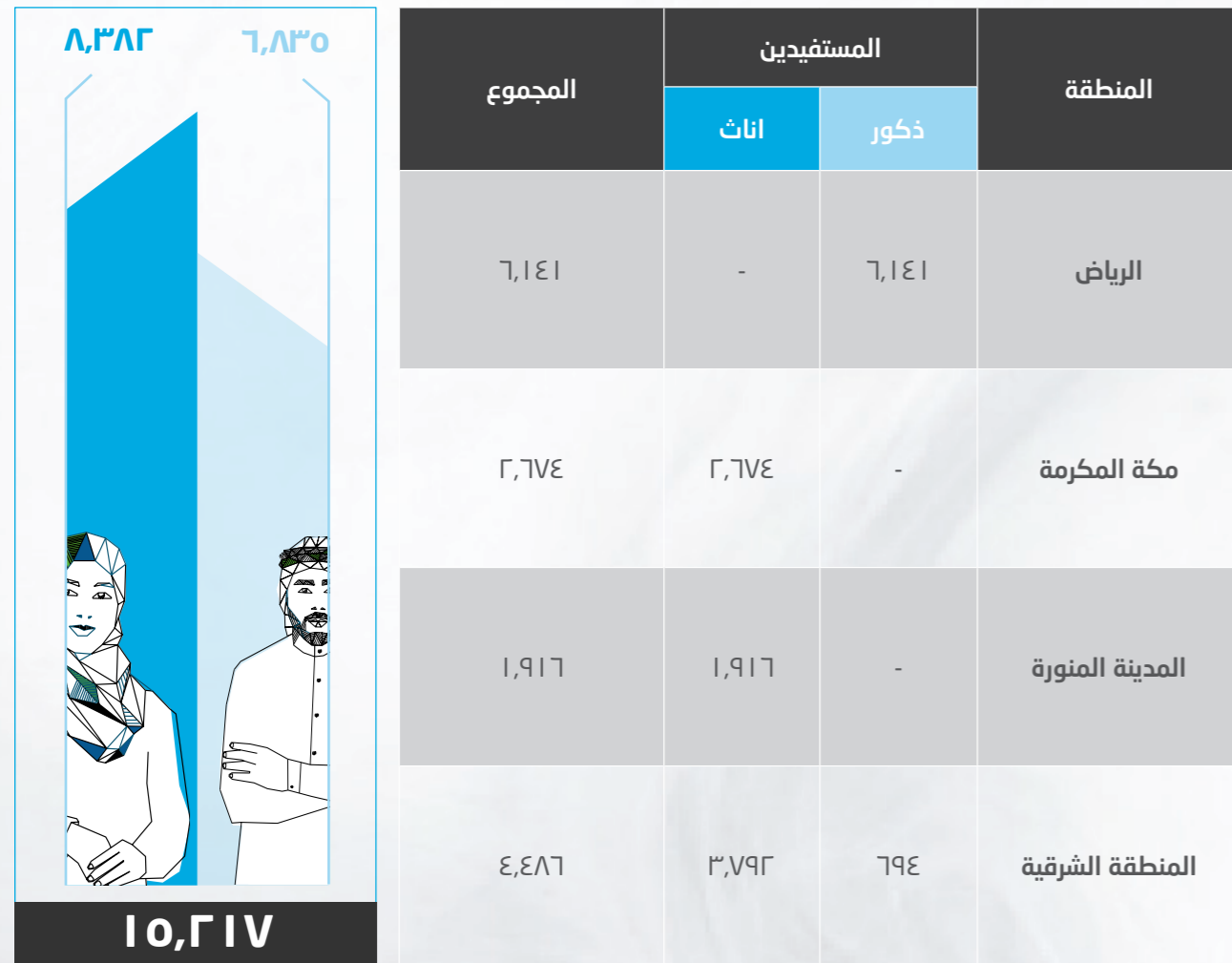
جدول رقم (٢٦) : توزيع أعداد المكملين لدورات التدريب الإلكتروني (دروب) بحسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المكملين للدورات		المجموع
	ذكور	اناث	
الرياض	٣٣,٢٧٠	٧٨,٢٤٢	١١١,٥١٢
مكة المكرمة	٣١,٨١٢	٦٢,٧٩٤	٩٤,٦٠٦
المدينة المنورة	١٣,٦٦١	٢١,٠٧٠	٣٤,٧٣١
المنطقة الشرقية	١٦,٨٢٧	٣٧,١٩٧	٥٤,٠٢٤
القصيم	٦,٣٦٣	١٥,٣٣٤	٢١,٦٩٧
حائل	٢,٨٩٦	٦,٦٩٣	٩,٥٨٩
تبوك	٤,٧٢٠	١,١٣٤٧	١٦,٠٦٧
الجوف	٢,٤٣٨	٤,٤٩١	٦,٩٢٩
الحدود الشمالية	١,٥٧٧	٣,٤٢٥	٥,٠٠٢
عسير	٩,٣٢٦	١٨,٧٦١	٢٨,٠٨٧
جازان	٧,٩٥٢	١٣,٣٤١	٢١,٢٩٣
نجران	١,٨٣٠	٣,٦٣٧	٥,٤٦٧
الباحة	٢,٣٢٢	٤,٢١٩	٦,٥٤١
غير محدد المنطقة	٣٧,١٥٠	٩٣,٨٧٢	١٣١,٠٢٢
			٥٤٦,٥٦٧

٥ - برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز:

يهدف المشروع إلى زيادة مقدررة وجودة التعليم والتدريب المهني والتقني في المملكة العربية السعودية لتلبية متطلبات السوق المحلية بالتعاون مع أفضل منظمات التدريب التطبيقي دولياً وبالاعتماد على كوادرها العالمية وتقدم كليات التميز شهادات ودبلومات في مجالات تطبيقية متخصصة لخريجي الثانوية العامة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١٥,٢١٧) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٢٩) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز حسب الجنس والمنطقة



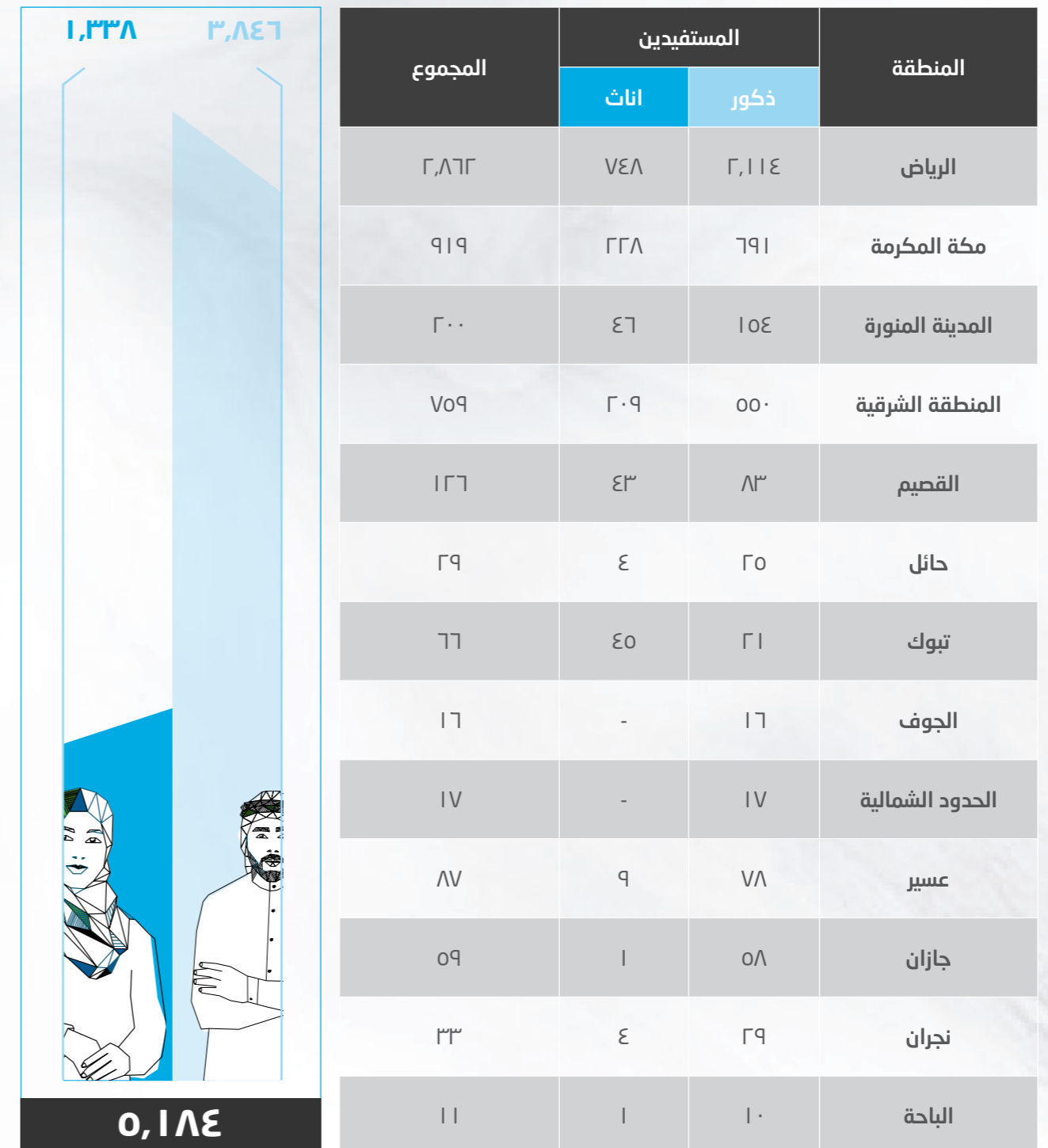
٦ - برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة:

برنامج تدريبي للباحثين عن عمل يهدف إلى التدريب والتأهيل في العديد من المهن التي يطلبها سوق العمل وزيادة المعارف من المتخصصين المؤهلين. وقد تم إيقاف البرنامج في عام ٢٠١٢ م، ولا يزال هناك أعداد من متدربين مستمرين على مقاعد الدراسة ولم تنتهي فترة تدريبهم خلال عام ٢٠٢١ م. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (١٧) مستفيد موزعين على بعض من مناطق المملكة.

٤ - برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية:

برنامج يهدف إلى تشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص، إضافة إلى الباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة في المجالات المطلوبة في سوق العمل، بالتعويض مادياً عن تكاليف الحصول على الشهادة المهنية بعد التحقق من صحة الشهادة، ومن الجدير بالذكر أن الشهادات المهنية الاحترافية المعتمدة للدعم المالي بلغت ١٠٨ شهادة بنهاية ٢٠٢١ م. مقارنة مع ٤٢ شهادة بنهاية ٢٠٢٠ م، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١ م عدد (٥,١٨٤) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٢٨) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية حسب الجنس والمنطقة

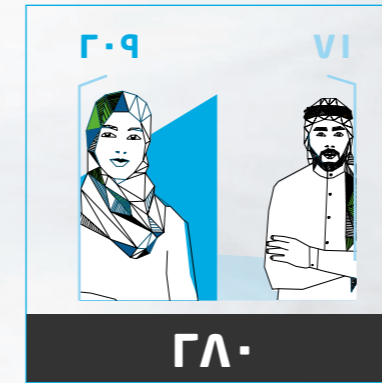


٧ - اتفاقية توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة:

تم توقيع هذه الاتفاقية مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة بتاريخ ٣ / ٣ / ٢٠٢٠م والتي تهدف إلى رفع مهارات الباحثين عن عمل في مهن قطاع السياحة والضيافة حسب الاتفاقية بين الصندوق والمعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (٢٨٠) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٣٠) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	-	٢٠٩	٢٠٩
جازان	٥٧	-	٥٧
الباحة	١٤	-	١٤



٩ - برنامج تأهيل وتدريب فني الترميز الطبي:

تم توقيع اتفاقية مع مجلس الضمان الصحي بهدف تدريب وتأهيل ١٠٠٠ من الكوادر الوطنية العاملة عن العمل في مجال الترميز الطبي، ويتم من خلال الاتفاقية التعاون مع المركز الوطني للمعلومات الصحية بالمجلس الصحي السعودي كجهة منظمة للبرنامج لسد حاجة سوق العمل بالكوادر الوطنية المؤهلة في مجال الترميز الطبي، وأطلق البرنامج في سبتمبر ٢٠٢٠م.

ويستهدف البرنامج الباحثين عن عمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات العلوم الطبيعية (فيزياء، كيمياء، أحياء) وخريجي البكالوريوس في تخصصات الأشعة والتمريض والأطباء الغير ممارسين مع ضمان توظيفهم لدى شركات التأمين وإدارة المطالبات. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (٦٠٠) مستفيد ومستفيدة بمنطقة الرياض.

١٠ - اتفاقية تنفيذ برامج تدريب مبني على توظيف المخرجات في معهد نظرة النسائي للتدريب:

يهدف البرنامج إلى تأهيل ١٢٠٠ من القوى العاملة الوطنية النسائية وتدريبهن نظرياً وعملياً وتوظيفهن في مجال التزيين النسائي وفق آليات وضوابط محددة من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية وبتنفيذ من معهد نظرة للتدريب النسائي في البرامج التالية: أخصائية مبيعات، مشرفة معرض، أخصائية مبيعات مكياج، أخصائية مبيعات العناية بالبشرة، التجميل والشعر وتم إطلاق البرنامج بنهاية عام ٢٠١٩م، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (١,٠٥٤) مستفيدة بمنطقة الرياض.

٨ - اتفاقية تدريب وتأهيل مهن السلامة الصحة المهنية:

مبادرة أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بدعم من صندوق تنمية الموارد البشرية في الربع الرابع من عام ٢٠٢٠م لتعزيز معرفة ومهارة الكوادر البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال مسارين: ممارس ومحترف وذلك بهدف تعزيز تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية في المنشآت، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (٣,١٢٨) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٣١) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج تدريب وتأهيل مهن السلامة الصحة المهنية حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٨٩١	٤٨	٩٣٩
مكة المكرمة	٥٥٧	٢٤٠	٧٩٧
المدينة المنورة	١٢٢	٤٣	١٦٥
المنطقة الشرقية	٦٧٦	٤١٤	١,٠٩٠
القصيم	١١	٣٥	٤٦
تبوك	-	٢٠	٢٠
عسير	١٢	٩	٢١
جازان	٢٣	٢٧	٥٠



١١ - برنامج سبل للتثقيف والإرشاد المهني:

بوابة إلكترونية للتطوير والإرشاد المهني على شبكة الإنترنت تركز عليها أنشطة التطوير والإرشاد المهني لجميع الشرائح المستهدفة، بالإضافة إلى أنها توفر معلومات ومحتوى تفاعلي ومحتوى مرئي عن سوق العمل مدعومة باختبارات قياس الميول الوظيفي. حيث تهدف إلى توفير بيئة إلكترونية تفاعلية تهتم بالتطوير والإرشاد المهني مع الشرائح المستهدفة وتمكين الفئات المستهدفة من الاختيار الفعال لمسارات التعليم والعمل، وتطوير أدوات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات الوظيفية، حيث بلغ عدد زوار المنصة خلال عام ٢٠٢١م عدد (٩٠٧,١٧٧) زائر لمنصة التطوير والإرشاد المهني (سبل).

جدول رقم (٣٢) : توزيع أعداد زوار منصة سبل حسب المنطقة

المنطقة	عدد الزوار
الرياض	٣٧٥,٠٨٠
مكة المكرمة	٣١٧,٣٧٢
المدينة المنورة	٢٥,٧٥٥
المنطقة الشرقية	٧٢,٣٠٠
القصيم	١٠,٦٩٩
حائل	٤,١٤٤
تبوك	٢,٢٢٣
الجوف	٢٨٨
الحدود الشمالية	٤٩١
عسير	٤,٤٤٥
جازان	٢,٠٢٣
نجران	٥٥٢
الباحة	١٢٢
غير محدد المنطقة	٩١,٦٨٣
المجموع	٩٠٧,١٧٧

١٢ - الارشاد المهني عن بُعد:

تقديم خدمات الارشاد المهني عن بعد من قبل مختصين في الاستشارات المهنية لمساعدة الفئات المستهدفة في التطوير المهني (طلاب المدارس والجامعات والباحثين عن عمل والموظفين). حيث يهدف لتوفير خدمة جلسات التطوير والإرشاد المهني لكافة شرائح المستفيدين ورفع مستوى المعرفة للميول والقدرات الذاتية للمستفيدين وربطها بجميع التخصصات والمهن ومساراتها واحتياجات سوق العمل، ورفع مستوى الخدمات المقدمة في الإرشاد المهني لشرائح المستفيدين لتطوير مهارات التخطيط المهني لدى المستفيدين ومساعدتهم باتخاذ القرارات التعليمية والمهنية المناسبة للحصول على الوظيفة لرفع الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن المستقبلية. وقد بلغ عدد المستفيدين من خدمة الارشاد المهني عن بعد عبر منصة التطوير والإرشاد المهني (سبل) خلال عام ٢٠٢١م عدد (٢٢,٣١٤) مستفيد من خدمات الارشاد المهني عن بعد في مناطق المملكة.

جدول رقم (٣٣) : توزيع أعداد المستفيدين من خدمات الارشاد المهني عن بُعد حسب المنطقة

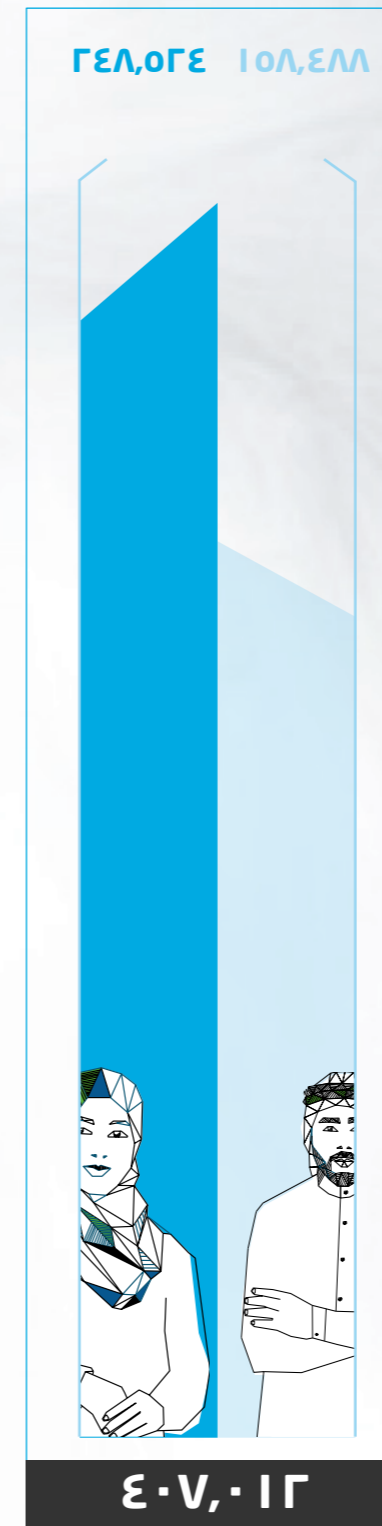
المنطقة	عدد المستفيدين
الرياض	٤,٤٥٠
مكة المكرمة	٤,٧٤٣
المدينة المنورة	١,٨٦٧
المنطقة الشرقية	٢,٤٥٧
القصيم	١,٨٦٥
حائل	٧٥٦
تبوك	٩٤٧
الجوف	٣٦٤
الحدود الشمالية	٤٢١
عسير	٢,٠٢٦
جازان	١,٤٨٥
نجران	٥٦٩
الباحة	٣٦٤
المجموع	٢٢,٣١٤

١٣ - مقياس الميول المهنية:

مقياس تحديد الميول المهنية والسمات الشخصية يساعدك على فهم ومعرفة ميولك وقدرتك المهنية من خلال عدة أسئلة يستغرق مدة زمنية ما بين ٣٠ إلى ٤٥ دقيقة مبني على أطر نظرية صحيحة وأسس علمية، حيث بلغ عدد المستفيدين من المقياس خلال عام ٢٠٢١م عدد (٤٠٧,٠١٢) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٣٤) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج مقياس الميول المهنية حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
٩٩,٩٢٥	٦٤,١٧٧	٣٥,٧٤٨	الرياض
١٠٠,٧٣٦	٦٠,٢٩٨	٤٠,٤٣٨	مكة المكرمة
٣١,٩٤٣	١٨,٦١٣	١٣,٣٣٠	المدينة المنورة
٦١,٩٥١	٣٨,٢١٢	٢٣,٧٣٩	المنطقة الشرقية
٢٠,٥٨١	١٢,٣٠٠	٨,٢٨١	القصيم
٨,٦٧٦	٥,٠٠٤	٣,٦٧٢	حائل
١٣,٦٣٧	٨,٦٠٠	٥,٠٣٧	تبوك
٥,٦٨٣	٣,١٥١	٢,٥٣٢	الجوف
٤,٥١١	٢,٦٩١	١,٨٢٠	الحدود الشمالية
٢٨,٥٣٩	١٧,٩٤٦	١٠,٥٩٣	عسير
١٩,٥٤٩	١٠,٦٦٩	٨,٨٨٠	جازان
٥,٩٦١	٣,٥٥١	٢,٤١٠	نجران
٥,٣٢٠	٣,٣١٢	٢,٠٠٨	الباحة



١٤ - برنامج أكاديمية هدف للقيادة:

يهدف صندوق تنمية الموارد البشرية من إنشاء الأكاديمية إلى تطوير قيادات المستقبل من منسوبي منشآت القطاع الخاص بالمملكة دعماً وتأكيداً لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتوطين النوعي المتميز لقيادات لها القدرة على التخطيط الإبداع والابتكار. كما تهدف الأكاديمية إلى إكساب المشاركين بالعديد من المعلومات والتقنيات والكفايات اللازمة لمتطلبات القرن الحادي والعشرين وتحقيق الاستثمار البشري الأمثل للمؤسسات الوطنية، كما تعتمد الأكاديمية على نقل الخبرات العالمية وتفعيل مبادئ القيادة الفاعلة والمؤثرة من خلال العديد من الحالات والمشروعات العملية ونقل الممارسات المثلى عالمياً والتوجيه والمتابعة والمحاكاة المباشرة أو عبر القاعات الافتراضية مع خبراء متميزين عالمياً.

الهدف الاستراتيجي لإنشاء الاكاديمية:

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

الضوابط العامة للبرنامج:

- أن يكون سعودي الجنسية.
- أن يكون على رأس العمل في إحدى منشآت القطاع الخاص.
- حاصل على درجة البكالوريوس على الأقل.
- ان يكون لديه ٥ سنوات خبرة عملية على الأقل.
- خبرة في الاشراف او الادارة لا تقل عن سنتين.
- اتقان اللغة الإنجليزية.

١٥ - برنامج مشروعات:

يهدف البرنامج لتقديم فرص تدريبية لرفع مهارات الباحثين عن عمل في وظائف برامج التشغيل والصيانة في منشآت القطاع الخاص المتعاقد مع القطاعات الحكومية وزيادة استقرار من هم على رأس العمل من خلال تقليل الفجوة ما بين المهارات المطلوبة في الوظيفة ومهارات الباحث عن عمل أو الموظف، وحيث بلغ عدد المستفيدين ممن أكمل البرنامج التدريبي خلال عام ٢٠٢١م عدد (٢٩٥) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة.

جدول رقم (٣٦) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج مشروعات حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
٤٠	٥	٣٥	الرياض
٤١	٥	٣٦	مكة المكرمة
١٠	٠	١٠	المدينة المنورة
٢٨	١٠	١٨	المنطقة الشرقية
٢٧	٤	٢٣	القصيم
٢٨	١	٢٧	حائل
٧	١	٦	تبوك
١٠	٢	٨	الجوف
٢٧	٤	٢٣	الحدود الشمالية
٦٠	١٧	٤٣	عسير
١٠	٤	٦	جازان
٤	٢	٢	نجران
٣	-	٣	الباحة

حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (٢٨٢) مستفيد ومستفيدة موزعين على مناطق المملكة، كما بلغ عدد المرشحين المستفيدين من قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات عدد (٤٩) مرشح، وكذلك عدد (٢٢) من قطاع السياحة، وعدد (٤٠) من قطاع الصناعة.

جدول رقم (٣٥) : توزيع أعداد المستفيدين من برنامج أكاديمية هدف للقيادة حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
١٤٩	٣٧	١١٢	الرياض
٦٩	٢١	٤٨	مكة المكرمة
٤	-	٤	المدينة المنورة
٤٢	١١	٣١	المنطقة الشرقية
١	-	١	القصيم
١	١	-	حائل
١	-	١	تبوك
١	-	١	الجوف
٦	٢	٤	الحدود الشمالية
٥	-	٥	عسير
٢	-	٢	جازان
١	-	١	الباحة

من أهم برامج الصندوق خلال هذا العام لمواجهة أزمة جائحة كورونا:

نفذ الصندوق برنامج «مُمكن» لتقديم دعم التدريب لمنشآت القطاع الخاص من خلال برامج تدريبية متخصصة لرفع مهارات موظفيهم لتواكب الاحتياجات الحالي في القطاع الخاص من خلال التدريب الإلكتروني والذي سوف يتم بالتعاون مع الهيئات والأكاديميات من خلال تقديم برامجهم التدريبية للمستفيدين إلكترونياً ، ومن أثره الإيجابي على منظومة سوق العمل في ظل هذه الجائحة تمكين منشآت القطاع الخاص وضمان استقرارها وتنمية أعمالها، في ظل الوضع الاقتصادي الاستثنائي الراهن، وتأثير تداعيات فيروس كورونا، وتزويد ممن هم على رأس العمل في القطاع الخاص بالمهارات والمعارف التخصصية اللازمة.

ومن أهم المبادرات والمشاريع المستحدثة:

هو برنامج يقدمه الصندوق وفق ضوابط معينة ويقوم من خلاله بصرف دعم مالي للعامل الحر في خدمة توصيل الطلبات من خلال تطبيقات الهواتف الذكية، والمدة الزمنية لهذا البرنامج والدعم فيه (٢٤) شهراً تبدأ من تاريخ إطلاق البرنامج.

الأثر يأتي برنامج «دعم العمل الحر» للعاملين في نشاط توصيل الطلبات ضمن إطار مبادرات منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الهادفة إلى التوسع في التوظيف من خلال تبني أساليب وأنماط عمل مختلفة لإتاحة فرص عمل للسعوديين والسعوديات ولمعالجة الانكشاف المهني في بعض الأنشطة الاقتصادية، ويبرز من تلك الأنشطة الواعدة نشاط العمل الحر للعاملين في نشاط توصيل الطلبات كأحد أساليب العمل الجاذبة والداعمة لهذا التوجه.

الإطلاق التجريبي لبرنامج دعم العمل الحر (توصيل الطلبات)

تعزيز القدرة التنافسية للقوى العاملة السعودية من خلال تحفيز أصحاب العمل على توظيف وتطوير واستبقاء السعوديين، مع التركيز على القطاعات ذات الأولوية لتحقيق أقصى قدر من الأثر والعائد على الاستثمار.

الأثر الانتشار، استدامة الوظائف، كفاءة الإنفاق، رضا العملاء

برنامج دعم الدخل

هو برنامج دعم توظيف بالية عمل مرنة مقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية لخلق وظائف جديدة تتناسب مع متطلبات القطاع الخاص وتوائم الراغبين بالعمل بنظام العمل المرن. ومن خلال برنامج الدعم نعزز فرص الباحثين والباحثات عن عمل في الحصول على العمل الإضافي لدى صاحب عمل أو أكثر بالية العمل المرن، ويكون احتساب الاجر على أساس الساعة، ويكون التسجيل من خلال البوابة الوطنية للعمل (Taqat.sa) للمنشأة والفرد ومنصة العمل المرن (https://mrn.sa).

الأثر خلق أنماط عمل جديدة في سوق العمل ، إتاحة العمل في أكثر من منشأة بالية عمل مرنة .

برنامج دعم العمل المرن

١٦ - الاتفاقية الموقعة مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني:

نبذة عن البرنامج:

تم توقيع هذه الاتفاقية مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني بتاريخ ٢٠٢٠ / ٢ / ٥ م والتي تهدف إلى تدريب وتأهيل عدد ٥٠٠ من الباحثين عن عمل تدريب نظري وعملي وتوظيفهم واستقرارهم بعد إتمام فترة التدريب لسد الاحتياجات الوظيفي لدى منشآت القطاع الخاص في مجالات الأمن السيبراني .

- الحوكمة والمخاطر والامتثال (Governance, Risk and Compliance - GRC)
- اختبار الاختراق وتقييم الثغرات (Penetration Testing & Incident Response)
- التحقيق الجنائي والاستجابة للحوادث (Digital Forensics & Incident Response)
- عمليات الأمن السيبراني (Cybersecurity Operations)
- أمن البنية التحتية (Infrastructure Security)

مجالات التدريب:

حيث بلغ عدد من تم تدريبهم خلال عام ٢٠٢١م عدد (٢١٥) متدرب ومتدربة في مجال الأمن السيبراني، وذلك من خلال تنفيذ مجموعات تدريبية في بعض من مناطق المملكة، وهي على النحو التالي:

جدول رقم (٣٧) : توزيع أعداد المستفيدين من الاتفاقية حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	٣٩	٧٧	١١٦
مكة المكرمة	١٥	٣٦	٥١
المدينة المنورة	٢٠	٢٨	٤٨
			٢١٥

١٧ - برنامج مُمكن :

يهدف البرنامج إلى تقديم دعم التدريب لمنشآت القطاع الخاص والقطاع غير الربحي من خلال برامج تدريبية متخصصة لرفع مهارات موظفيهم لتواكب الاحتياجات الحالي في القطاع الخاص والقطاع غير الربحي من خلال التدريب الإلكتروني بالتعاون مع الهيئات والأكاديميات الحكومية لتقديم برامجهم التدريبية بنفس الآلية، حيث يستهدف الفئات العمرية من (١٨ - ٦٠) سنة من المواطنين، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام ٢٠٢١م عدد (١٦٨) مستفيد مستفيدة ، وتوزيعهم بحسب الجنس بلغ عدد الذكور (١٢٩) مستفيد ، والإناث عدد (٣٩) مستفيدة.

رابعاً / أبرز أعمال وإنجازات تطوير الأعمال:

ذكاء الاعمال:

تقرير التوظيف الشهري:

تم العمل على وضع خطة معالجة لإصدار التقرير الشهري للمتوظفين في سوق العمل من مستفيدي برامج الصندوق الخاصة بالدعم المالي والخدمي حيث تم العمل على حوكمة البيانات وتعريف المؤشرات بشكل دقيق من خلال قاموس المؤشرات والذي يوضح آلية الرصد والتحليل ونتج عن ذلك تقرير التوظيف الشهري منذ بداية عام ٢٠٢١م، وسهلت حوكمة التقرير ومؤشراته إلى سلاسة الانتقال لتصميم مشروع بالتعاون مع وحدات الصندوق المختلفة وستتطلق أعمال هذا المشروع مع بداية عام ٢٠٢٢م، وتم الانتهاء من إعداد الوثائق لآليات العمل في البرامج والقنوات ودخل حيز التنفيذ.

مسارات الباحثين عن عمل:

تقسيم الباحثين عن عمل إلى مسارات بحسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم مما كان له انعكاس على أرقام التوظيف والتركيز على ذوي التخصصات النوعية، حيث تم إنشاء مسار خاص بالمحاسبين والصيدلة والمهندسين وغيرها بالإضافة للتركيز على المناطق حيث تم تجهيز تقارير للباحثين عن عمل في المناطق الأعلى تركيزاً لدعم عمليات التوظيف من خلال موائمة أفضل بين العرض والطلب.

تميز الأعمال:

مشروع إعادة تصميم برامج الأعمال:

نظراً للنمو الاقتصادي والتوسع الكبير الذي تشهده قطاعات الأعمال في شتى المجالات ولما للصندوق دور جوهري في دعم منظومة سوق العمل وتلبية احتياجات هذه القطاعات من خلال برامج وخدمات الدعم المقدمة للقطاعين الخاصة والعامية فقد تم تنفيذ مشروع إعادة تصميم البرامج وذلك لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للصندوق التي تتواءم مع أهداف ومشاريع رؤية المملكة الطموحة ٢٠٣٠، وكان من أهم مخرجات هذا المشروع دراسة لعدد (٢٣) برنامج من حيث تصميمها وتأثيرها على تقديم الدعم لعملائه، وتم خلال الدراسة تحليل الوضع الراهن وتوثيق نماذج الأعمال الخاصة بالبرامج، وعليه تم إعادة التصميم لتكون (٨) برامج رئيسية تعتمد في طبيعتها على التركيز على العميل وفي مضمونها على الشمولية لتصل إلى أكبر شريحة ممكنة من العملاء وتحقيق أكبر دعم لفرص التدريب والتوظيف من خلال منتجات مختلفة، والتي سوف يتم تنفيذها خلال العامين القادمين.

لجنة تفعيل طاقات:

تحسيناً وتطويراً للخدمات المقدمة للباحثين عن عمل المسجلين في بوابة طاقات ورفع أرقام التوظيف تم إنشاء لجنة توجيهية لتفعيل طاقات يترأسها معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وينشق منها لجنة تنفيذية يرأسها سعادة مدير عام الصندوق وبعضوية وكيل التوظيف ووكيل التفتيش والرئيس التنفيذي لشركة تكامل والرئيس التنفيذي لشركة عمل المستقبل، تتركز مهامها في وضع الخطط المناسبة والحلول لرفع أعداد التوظيف وتقليل أعداد الباحثين عن عمل ووضع منهجية لرفع الإعلانات الوظيفية على البوابة لزيادة فرص التوظيف المناسبة.

خامساً / أبرز شراكات وأعمال الصندوق على مستوى مناطق المملكة:

منطقة الرياض:

- تم الاتفاق مع غرفة الرياض لتنفيذ ورش عمل لمنشآت القطاع الخاص بالمنطقة، وتم تنفيذ أكثر من ورشة عمل وجاري جدولة ورش العمل الأخرى مع غرفة الرياض.
- المشاركة في ورشة عمل بغرفة الرياض مع وزارة السياحة للتسويق لمبادرة ١٠٠ ألف فرصة وظيفية وشرح الدعم الخاص بالصندوق في المبادرة، وتم تنفيذ ورشة العمل في الغرفة بمشاركة أكثر من ١٠٠ منشأة.
- إطلاق مبادرة للإرشاد المهني مع إدارة الإرشاد المهني بالتعاون مع الجامعات وإدارات التعليم ومنشآت القطاع الخاص بمنطقة الرياض، لزيادة نسبة الوعي المهني للموظفين والطلبة والباحثين عن عمل.
- التعاون مع وكالة التوظيف بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتفعيل برنامج توظيفين خاص بهم، وتم توفير مقرات فروع الصندوق لإقامة ملتقيات التوظيف الخاصة بالبرنامج.
- التعاون مع جمعية إشراقة لرعاية وتأهيل مرضى الإدمان وتم حضور حفل التدشين الخاص بالجمعية وعرض خدمات الصندوق.
- عقد ورشة تعريفية ببرامج الصندوق مع الغرفة التجارية في محافظة الخرج، وتم تنفيذ ورشة العمل في الغرفة بمشاركة أكثر من ١٠٠ منشأة.
- المشاركة في لقاء رياديات - لدعم رياديات الأعمال، وذلك من خلال تنفيذ ورشة عمل لشرح برامج وخدمات الصندوق، كذلك عقد لقاء وظيفي بمشاركة أكثر من ٣٠ رائدة أعمال في المنطقة.
- المشاركة في ورشة عمل بالتعاون مع غرفة المجمع لشرح برامج الصندوق لمنشآت القطاع الخاص.
- تم عمل اجتماع مع شركة كامكو (مترو الرياض) بخصوص آلية تزويدهم بقائمة المرشحين وتدريبهم وتوظيفهم للعدد فاق عن (٢٠٠) شاغر وظيفي.
- المشاركة في تنفيذ ورشة عمل لجامعة المعرفة لشرح برامج وخدمات الصندوق.
- تنفيذ ورشة عمل لشركة الاتصالات السعودية، لشرح برامج وخدمات الصندوق، وكذلك عرض بعض الأفكار للتعاون مع الشركة للاستفادة من برامج الصندوق.



منطقة مكة المكرمة:

- عقد شراكة مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وذلك بالتنسيق مع المؤسسة لعمل خمس دورات تدريبية للطلبة الخريجين لتتقنهم ببرامج التدريب والتوظيف التي يقدمها الصندوق.
- تفعيل مشروع التعاون مع وزارة الاستثمار بالمنطقة، وبناءً عليه تم تنفيذ ١٤ زيارة تسويقية لعرض خدمات الصندوق بالتعاون مع وزارة الاستثمار، كما أنه تم تنفيذ ورش عمل بالتعاون مع وزارة الاستثمار لقرابة ٥٠ منشأة لطرح برامج الصندوق وكيفية الاستفادة منها.
- عقد شراكة مع الهيئة المحاسبين والقانونيين لدعم توظيف المسار المحاسبي، وتم تنفيذ ورشة بالتنسيق مع الهيئة لشرح برامج وخدمات الصندوق، بمشاركة عدد ٢٢٠ منشأة محاسبية وقانونية.
- عقد اجتماع مع الأمين العام للهيئة السعودية للمهندسين لوضع خطة عمل لتوطين مسار الهندسة، وبناءً عليه تم تنفيذ ورشة عمل بالتنسيق مع الهيئة بحضور عدد (٦٢) منشأة هندسية، وذلك لشرح برامج دعم الصندوق وكيفية الاستفادة منها.
- توقيع اتفاقية مع جامعة جدة لإنشاء مكتب توظيف بالجامعة لخدمة الطلبة الخريجين من خلال التنسيق مع الجامعة لتزويدهم بالشواغر الوظيفية ودعمهم بالبرامج التي تخدمهم في تهيئتهم لسوق العمل.
- توقيع اتفاقية مع الغرفة التجارية الصناعية بجدة لبرنامج تمهيري، وبناءً عليها تم تقديم ورش عمل لمنشآت القطاع الخاص للتعريف ببرنامج تمهيري، بالإضافة إلى تنسيق حملة تسويقية من خلال موقع الغرفة الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي وذلك لحصر الفرص التدريبية بالمنطقة.
- توقيع شراكة للتدريب على برنامج كوادر السلامة والصحة المهنية، تم من خلالها توقيع اتفاقية مع المعهد العالي لتقنيات المياه والكهرباء التي تهدف إلى تدريب (٥٠٠) طالب على البرنامج، وكذلك توقيع اتفاقية مع أكاديمية العرب للإطفاء والسلامة والأمن الصناعي على تدريب (١٠٠) طالب، وتوقيع اتفاقية تدريب مع المعهد العالي للتقنيات الورقية والصناعية على تدريب (٢٠٠) متدرب.
- القيام بالتنسيق مع الشركة السعودية للكهرباء، لعمل ورشة عمل مع الشركات المشغلة في قطاع الكهرباء (المقاولين في القطاع الغربي) لشرح برامج الصندوق وتوطين الوظائف لديهم.
- توقيع اتفاقية مع الغرفة التجارية الصناعية بمنطقة مكة المكرمة لبرنامج تمهيري، وبناءً عليها تم مخاطبة الغرفة لعدد (٤٠) منشأة من المنشآت المتميزة بمنطقة مكة المكرمة، ودعوتهم للاستفادة والتسجيل بالبرنامج.
- عقد شراكة مع إدارة مستشفيات القوات المسلحة بالطائف لتدريب عدد (٢٥٠) فرصة، وتم طرح عدد ٣٥ فرصة تدريبية ومباشرتهم للعمل.
- عقد اتفاقية تعاون مع شركة بنده للتجزئة وذلك بتوظيف أكثر من (٢٠٠) موظف على نشاط البيع والتجزئة، وعليها تم عقد لقاء وظيفي للشركة تم توظيف من خلاله عدد (٥٠) موظف.
- عقد اتفاقية تعاون مع مجموعة بن لادن القابضة بكافة فروعها، وذلك للاستفادة من خدمات الصندوق ومن مبادرات التوطين، وبناءً عليها تم استلام طلب توظيف لـ (٤٠) شاغر على المسار المحاسبي.
- عقد اتفاقية تعاون مع إدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة، وذلك لتنفيذ عدد من الدورات التفاعلية لبرامج الإرشاد المهني وبرنامج سبل للطلبة والطالبات بالمدارس الأهلية والحكومية.

- عقد اتفاقية تعاون مع مجلس القطاع السياحي والثقافي بغرفة جدة، وتشكيل فريق عمل من قبل الصندوق ومجلس القطاع السياحي، وذلك لتقديم عدد من المبادرات في رفع عملية التوطين بالمنطقة.
- عقد اتفاقية مع التجمع الصحي الأول بمنطقة مكة المكرمة لبرنامج تمهيري، حيث تم التعاون مع وزارة الصحة لتسجيل عدد من المستشفيات الحكومية في البرنامج، ونتج عن ذلك تسجيل مستشفى الملك عبدالعزيز بالعاصمة المقدسة ومستشفى الملك فيصل ومستشفى حراء العام ومستشفى قوى الأمن.
- التعاون مع وزارة التعليم لتوطين منشآت قطاع التعليم الأهلي والأجنبي بمنطقة مكة المكرمة، بالإضافة إلى القيام بورشة عمل تعريفية عن الصندوق وبرامجه وخدماته، وذلك تماشياً مع قرار توطين بعض المهن المستهدفة من قبل وزارة التعليم.
- عقد اتفاقية تعاون مع شركة الشائع، وذلك لتوظيف عدد (٣٠٠) شاغر بمسمى صانع قهوة، كما أنه تم تنفيذ عدد (٩) لقاءات وظيفية لتوظيف عدد (٢٦٣) باحث وباحثة عمل.
- عقد اتفاقية تعاون مع شركة طيران أديل، وذلك لتوظيف (٢٥٠) شاغر بمسمى مضيضة طيران، كما أنه تم تنفيذ عدد (٣) لقاءات وظيفية وتوظيف (٢٠) مضيضة.



منطقة المدينة المنورة:

- الاجتماع مع وحدة توظيف الأيتام وذوي الظروف الخاصة بأمانة المنطقة، لمناقشة نتائج الأعمال والخدمات التي يقدمها الصندوق لهذه الفئة في الإرشاد المهني والتوظيف والتعريف بمنصة دروب.
- الاجتماع مع مجلس كلية السياحة، تم عرض فيه تقريراً لنتائج ونشاطات الكلية وبحث أوجه التعاون في الإرشاد المهني لجميع طلاب الكلية.
- عقد اجتماع مع كليات الريان لبحث التعاون في برنامج تمهيري لصالح مستشفى الدار، وتم مناقشة أوجه التعاون للاستفادة من آلية وإمكانات برنامج تمهيري في تدريب فني مساعد رعاية صحية لدى مستشفى الدار.
- المشاركة بمعرض تمكين المرأة في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، والقيام بتقديم حلقات إرشاد فردية لجميع الزائرين لجناح الصندوق.
- تقديم ورشة إرشاد مهني للباحثين عن عمل المرشحين للشركة السعودية للخدمات الأرضية، بالإضافة إلى ورشة خاصة عن الوصف الوظيفي للمرشحين لعدد (٦٤) مستفيد.
- القيام بورشة عمل عن بُعد لشرح برامج وخدمات الصندوق، وذلك بالتعاون مع الهيئة السعودية للمهندسين، بحضور عدد (٦٢) منشأة.
- التعاون مع إدارة سجون بالمنطقة لإرشاد النزلاء والاستفادة من برنامج تمهيري، تم من خلاله تقديم طلب من إدارة السجون بعدد فرص تدريبية للاستفادة من البرنامج.
- المشاركة في ورشة عمل مع وزارة السياحة للتسويق لمبادرة وظائف السياحة، وذلك بمشاركة أكثر من (٥٠) منشأة بالمنطقة.
- المشاركة في ورشة عمل بالتعاون مع الهيئة الملكية، لعرض برامج ومبادرات الصندوق والمنعقدة في مركز الملك فهد الحضاري بحضور منشآت القطاع الخاص بالهيئة الملكية.

المنطقة الشرقية:



- المشاركة في لقاء الثلاثاء الشهري الخاص بالفرفة التجارية بالشرقية بحضور عدد كبير من رجال وسيدات الأعمال، تم من خلالها استعراض برامج وممكنات الصندوق.
- تنظيم لقاءات وظيفية بالمنطقة بالتعاون مع جامعة الأمالة، لعدد من منشآت القطاع الخاص في مقر الجامعة.
- عقد اجتماع تعاوني مع وزارة التعليم بالمنطقة، لبحث فرص التعاون الممكنة في مجال الإرشاد المهني والتوعية ونشر ثقافة العمل والتعريف ببرامج وخدمات الصندوق.
- المشاركة في تنظيم اليوم العالمي للإعاقة في مجمع الظهران، وذلك بمشاركة الفرع المتقل للمبادرة في مجمع الظهران لاستعراض برامج وممكنات الصندوق للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عقد لقاء موسع مع معاهد الشراكات الاستراتيجية بالتعاون مع شركة أرامكو السعودية، وتم عرض برامج وممكنات الصندوق لكافة المعاهد المعتمدة ضمن برنامج دعم معاهد الشراكات الاستراتيجية.
- المشاركة في ورشة عمل عن الإرشاد المهني في يوم الخريجين بجامعة الملك سعود الصحية بالأحساء، بتقديم برامج ومبادرات الصندوق للخريجين، وعن العناصر التي تهمهم في طرق البحث عن وظيفة وإعداد السير الذاتية.
- المشاركة في يوم التوظيف الافتراضي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، بتقديم خدمات الصندوق للباحثين عن العمل وأصحاب الاعمال.
- تنفيذ ورشة عمل إرشاد مهني عن بُعد بالتعاون مع مكتب عمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك فيصل لخريجي الجامعة، من أجل شرح وتقديم خدمات الصندوق لمساندة الخريجين في بحثهم عن الفرص الوظيفية.
- عقد اجتماع تعاوني مع مسؤولي مقاولي شركة أرامكو (بقيق - الحوية - العثمانية - حرض)، تم فيه التعريف ببرامج وآليات الصندوق ووضع خطة العمل من أجل ضمان التزام جميع المقاولين بنسب التوظيف المطلوبة منها.
- المشاركة في مبادرة توظيف قطاع النقل الجوي مع شركة مطارات الدمام بحضور (٥٩)منشأة، وتم استعراض برامج وممكنات الصندوق.
- التعاون مع وكالة التوظيف بالمنطقة، لتنفيذ لقاءات توظيف لمهنة الهندسة والنقل والمحاسبة والفنيين وكان الحضور أكثر من (٩٥٠)طالب عمل وطالبة عمل.
- القيام بعمل ورشة إرشاد مع الكلية التقنية للبنات بالأحساء بحضور (١٧٠) طالبة متخرجة من الكلية .

منطقة القصيم:



- القيام بعمل اتفاقية للتدريب في المعاهد الغير ربحية مع مجموعة من الجهات: (المعهد السعودي التقني للسكك الحديدية - شركة الوسائل الصناعية).
- التعاون مع إدارة التوظيف بالمنطقة في فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لحصر (٧٥) فرصة وظيفية.
- توقيع مذكرة تعاون مع شركة دواجن الوطنية لتدريب عدد ٢٢٢ متدرب ضمن برنامج تمهير.
- المشاركة في معرض فينتيك للتوظيف.
- التعاون مع أمانة المنطقة في عمل دراسة عن مؤشرات سوق العمل لصالح هيئة المنشآت الصغيرة.
- المشاركة في ورشة العمل الافتراضية الخاصة بمركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز للبحوث الاجتماعية والإنسانية حول تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- التعاون مع الشؤون الأكاديمية والتدريب بالتجمع الصحي من أجل تفعيل برنامج الشهادات الاحترافية لمنسوبي فرع الوزارة.
- عقد لقاء تعاوني مع بنك التنمية الاجتماعية وتفعيل خطة عمل لتسويق برنامج «النقل الموجه» لمستفيدي البنك.
- التعاون مع وزارة السياحة لتقديم ورشة عمل «توجهات التوظيف والتدريب في القطاع السياحي».
- مشاركة الفرع المتقل للصندوق في مهرجان عيزة للتمور وتم خدمة أصحاب ورواد الأعمال وكذلك طلابي العمل.

منطقة حائل:



- تم تجديد اتفاقية مكتب توظيف الخريجين بجامعة حائل، وتوقيع اتفاقية شراكة بين لجنة التوظيف والمرصد الوطني، وتوقيع اتفاقية برنامج تمهير مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك على شرف سمو أمير المنطقة.
- تم تنفيذ (١٢) ورشة عمل تعريفية وتسويقية لبرامج وخدمات الصندوق، وذلك بالتعاون والشراكة مع لجان الفرفة التجارية بمنطقة حائل.
- المشاركة في يوم المهنة الثاني، المنعقد بجامعة حائل.
- المشاركة في الاجتماع الأول للجنة الإشرافية للكلية التطبيقية بجامعة حائل.
- المشاركة في عقد ورشة عمل تعريفية لبرنامج أكاديمية القيادة، والمنفذة بمقر الفرفة التجارية بمنطقة حائل.
- المشاركة في معرض البناء والتعمير.

منطقة تبوك:



- ❑ عقد شراكة مع إدارة تطوير الأعمال وإدارة التدريب، وعليها تم توقيع اتفاقية تدريب منتهي بالتوظيف مع مشروع البحر الأحمر.
- ❑ عقد شراكة مع إدارة تطوير الأعمال وإدارة التدريب، وعليها تم توقيع اتفاقية تدريب منتهي بالتوظيف مع شركة نيوم.
- ❑ توقيع اتفاقية دعم مكتب توظيف في جامعة الأمير فهد بن سلطان الاهلية.
- ❑ عقد شراكة مع الغرفة التجارية الصناعية بتبوك، وذلك لتنفيذ وعقد ورش عمل تعريفية عن الصندوق وخدماته بالتعاون مع الغرفة التجارية الصناعية.
- ❑ المشاركة في منتدى مبادرات التدريب والتأهيل المنتهية بالتوظيف لشركة البحر الأحمر للتعريف بخدمات وبرامج الصندوق.
- ❑ المشاركة في ورشة عمل مقاولي نيوم لتعزيز الشراكة وتفعيل التعاون بين الصندوق وشركة نيوم.
- ❑ تنفيذ ما يزيد عن (٦٠) لقاء وظيفي بالشراكة مع عدد من منشآت القطاع الخاص في منطقة تبوك.
- ❑ الشراكة مع الإدارة العامة للشؤون الصحية بتبوك لتفعيل برامج الصندوق في القطاع الصحي.

منطقة الجوف:



- ❑ عقد عدة اجتماعات مع شركات فيستاس ، ومع المؤسسة العامة للتدريب الفني وكذلك مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية لفرض إنشاء معهد/مركز شراكات استراتيجية للطاقة المتجددة.
- ❑ المشاركة في جائزة الجوف للتميز والإبداع، وذلك من خلال المشاركة في البرامج الإثرائية للجائزة بورشة عمل.
- ❑ تنفيذ ما يزيد عن (٤٠) لقاء وظيفي بالشراكة مع عدد من منشآت القطاع الخاص في منطقة الجوف، تم من خلالها ترشيح (٧٤٣) مرشح.
- ❑ التعاون مع وزارة الشؤون الإسلامية وذلك من خلال استقطاب ما يقارب (٥٠) فرصة وظيفية بالتعاون مع فرع الوزارة بالمنطقة، وبناءً عليه تم توظيف أكثر من (٣٠) مستفيد على هذه الوظائف.
- ❑ تقديم ورشة عمل للإرشاد المهني لطلاب السنة التحضيرية بجامعة الجوف لعدد (٢٠٠) طالب وطالبة لتعريفهم ببرامج الصندوق وسبل البحث عن وظيفة وتجهيتهم لدخول سوق العمل.
- ❑ تقديم ورشة عمل للإرشاد المهني لخريجي الكلية التقنية بالقرينات لعدد (١٠٠) طالب وتعريفهم ببرامج الصندوق وسبل البحث عن وظيفة وتجهيتهم لدخول سوق العمل.
- ❑ المشارك في ملتقى اليوم العالمي لرواد الأعمال تحت رعاية أمانة المنطقة للتعريف بخدمات وبرامج الصندوق.

منطقة الحدود الشمالية:



- ❑ التواصل الاستراتيجي مع شركة معادن للاستفادة من خطط التوظيف والتدريب بالشركة على مستوى المملكة بشكل عام والحدود الشمالية بشكل خاص.
- ❑ إطلاق مبادرة للإرشاد المهني مع إدارة الإرشاد المهني بالتعاون مع الجامعات وإدارات التعليم ومنشآت القطاع الخاص بالمنطقة، لزيادة نسبة الوعي المهني للموظفين والطلبة والباحثين عن عمل.
- ❑ التعاون مع المعهد السعودي التقني للتعيين في طرح فرص من خلال برنامج تمهيب، وكذلك برنامج معاهد الشراكة الاستراتيجية.
- ❑ الاتفاق مع الغرفة التجارية الصناعية بالحدود الشمالية على تنفيذ ورش عمل لمنشآت القطاع الخاص بالمنطقة، وتم تنفيذ أكثر من ورشة عمل حيث دعي فيها منشآت القطاع المسجلة في الغرفة لتعريفهم ببرامج الصندوق وذلك بهدف زيادة نسبة تأثير برامج الصندوق في سوق العمل.
- ❑ المشاركة في أسبوع ريادة الأعمال العالمي بالمنطقة، تم من خلالها استعراض برامج وممكنات الصندوق في سوق العمل.
- ❑ المشاركة في مهرجان شتاء زبيدة، وذلك بالتعريف ببرامج وممكنات الصندوق لزوار الفرع المتنقل بالمنطقة.

منطقة عسير:



- ❑ التنسيق مع هيئة تطوير منطقة عسير، لعمل ورشة عمل تعريفية عن الصندوق، وذلك بحسب توجيه سمو أمير المنطقة.
- ❑ التنسيق مع جامعة الملك خالد، وذلك لتوقيع اتفاقية تعاون متضمنه أكثر من بند للتعاون مع قطاعات الصندوق.
- ❑ تقديم ورشة عمل بالتعاون مع الغرفة التجارية بالمنطقة، عن برنامج دعم التوظيف - المسار السياحي.
- ❑ التنسيق مع شركة إسمنت الجنوب في منطقة عسير، للقيام برصد كامل الاحتياجات التدريبية المطلوب من قبل الشركة.
- ❑ التنسيق مع إدارات التعليم بالمنطقة، وذلك لتوقيع اتفاقية للإرشاد المهني لطالبي العمل على مستوى المنطقة.

منطقة جازان:



- التعاون مع الغرفة التجارية بالمنطقة، وذلك لتنفيذ ورش عمل تعريفية ببرامج وخدمات الصندوق ولقاءات وظيفية لمنشآت القطاع الخاص.
- التعاون مع جمعية إيحاء لرعاية الأيتام، وذلك من خلال توظيف أبناء الأيتام الراغبين الحصول على عمل.
- التعاون مع جمعية الثريا للمكفوفين بعقد ورش عمل للتعريف في برامج وخدمات الصندوق.
- التعاون مع جامعة جازان للعمل على توظيف خريجي الجامعة وعقد ورش إرشاد مهني في جميع كليات الجامعة.
- التعاون مع جمعية غيث على توظيف الأبناء الأيتام الراغبين للحصول على عمل.
- المشاركة في اجتماع مع المجلس الاستشاري بكلية التطبيقات الصناعية بجامعة جازان، بهدف تحديد أعداد الطلاب بالتخصصات حسب احتياجات سوق العمل بالمنطقة.
- المشاركة في اللجنة الثلاثية لتوطين مدارس التعليم الأهلي من قبل إدارة التوطين بمكتب عمل جازان.
- التعاون مع مكاتب الضمان الاجتماعي بالمنطقة، وبناءً عليه تم ترشيح عدد (٤٣) من مستفيدي الضمان الاجتماعي وأسره.

منطقة نجران:



- الشراكة مع الغرفة التجارية الصناعية بالمنطقة، وذلك من خلال عقد عدة اجتماعات مع مجلس الإدارة ورؤساء اللجان والعديد من أصحاب منشآت القطاع الخاص بالمنطقة، وتم تقديم لهم ورش عمل لشرح برامج وممكنات الصندوق في الدعم وزيادة معدلات التوطين في العديد من الأنشطة والقطاعات.
- تمت الشراكة مع منشآت قطاع الصناعة والتعدين بنجران ممثلاً بشركة اسمنت نجران والمصانع الكبرى ومصنع ابن هركيل للجرانيت، وذلك عبر المشاركة مع المصانع في إعداد خطط التوظيف لطالبي العمل.
- توقيع اتفاقية شراكة مع جامعة نجران ممثلة في مكتب توظيف خريجي جامعة نجران لتوظيف عدد (٥٠٠) خريج من الجامعة.
- المشاركة بأعمال لجنة التوطين والتفتيش الميدانية وزيارات المحلات لتطبيق قرارات التوطين وتوفير فرص التوظيف للسعوديين بالمنطقة.
- الشراكة مع جامعة نجران وفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والغرفة التجارية في مبادرة تمكين، وذلك بهدف تدريب وتأهيل (١٠٠) فرصة عمل.
- الشراكة مع المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب والمهني بمنطقة نجران، من خلال تقديم ورش للإرشاد المهني لخريجات الكلية التقنية للبنات بنجران بإجمالي (١٤١) خريجة.
- القيام بحملات تسويقية لبرنامج تمهير، في الجهات الحكومية كـ (وزارة النقل - أمانة منطقة نجران - وزارة الزراعة - إدارة التعليم - وزارة الصحة - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

منطقة الباحة:



- المشاركة في احتفال الدفعة الأولى من برنامج تمهير مع فرع وزارة النقل بالمنطقة.
- القيام بتقديم الدعم للإيواء الريفي، من خلال شرح ممكنات الصندوق من برامج دعم التوظيف والتدريب والتأهيل لسوق العمل، وكذلك الاستفادة من مخرجات المعهد العالي للسياحة.
- مشاركة الصندوق في مبادرة كن ريادياً برعاية سمو أمير المنطقة.
- المشاركة في ملتقى الإرشاد التعليمي والمهني (خطوات نحو المستقبل) مع إدارة تعليم الباحة.
- تقديم ورشة عمل للإرشاد المهني بملتقى التوجيه والإرشاد الأكاديمي وكيفية اختيار التخصصات الموائمة لسوق العمل، للمستهدفين من خريجي الثانوية بمشاركة عدد (١٦٢) مستفيد.
- عقد ورشة عمل بالتعاون مع غرفة المخواة للمسار الصناعي، وذلك للاستفادة من برنامج الدعم للمسار الصناعي.
- تقديم ورشة عمل تعريفية عن برامج الصندوق ضمن فعاليات الغرفة التجارية للأسبوع العالمي لريادة الأعمال.
- تقديم دورات تدريبية في الأسبوع العالمي لريادة الأعمال في الكلية التقنية للبنات.

سادساً / أبرز مساهمات الصندوق على مستوى القطاعات المتعددة:

مبادرة حوكمة الشراكات من أجل رفع كفاءة الأعمال:

من منطلق الشراكة مع قطاعات الأعمال المختلفة لدعم التوجه الاستراتيجي في تفعيل البرامج والخدمات نحو القطاعات الأكثر أولوية تم العمل مع القطاع الصناعي وقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وقطاع الصحة وغيرها لدراسة احتياجات رأس المال البشري وبناء التوافق بينها وبين برامج الأعمال حسب مسارات واضحة الأهداف، وهي مفصلة على النحو التالي:

التشاركية مع الهيئة العامة للترفيه:

دعماً لقطاع الترفيه وتمكيناً للكوادر الوطنية للقطاع وقمع الصندوق مذكرة تفاهم مع هيئة الترفيه والتي تستهدف إلى دراسة الاحتياجات التدريبية والوظيفية في قطاع الترفيه وتدريب وتوظيف الكوادر الوطنية، كما تستهدف المذكرة التسويق للبرامج المشتركة وإقامة ورش عمل من أجل رفع الوعي بمهن القطاع، وتمكيناً للقطاع ودعمًا لتنمية الكوادر الوطنية بما يخدم سوق العمل.

قطاع التعليم:

دعماً لقرار توظيف التعليم الأهلي والعالمى تم العمل مع وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتفعيل عدد من المبادرات الهادفة لدعم القرار والتي ركزت في الربع الثاني من عام ٢٠٢١م على العمل لاستقطاب المنشآت المتأثرة بالقرار لحصر الفرص الوظيفية، كما تمت الموافقة على إدراج مهنة معلم في برنامج التدريب على رأس العمل (تمهيز).

وفي الربع الرابع من عام ٢٠٢١م تم العمل على دراسة المبادرة المقترحة من وزارة التعليم لتأهيل الخريجين والخريجات للتدريب في المدارس العالمية بالتخصصات التي لم تشملها المرحلة الأولى من القرار وذلك لدعم التوظيف بقطاع التعليم، وبعد التنسيق مع الجهات ذات العلاقة تم وضع آلية لدعم برنامج تدريب مرتبط بالتوظيف في المهن التعليمية بالمدارس العالمية بالتعاون مع الجامعات التي اقترحتها وزارة التعليم واعتمدت المحتوى التدريبي الذي يتوافق مع معايير الوزارة واحتياجات المستثمرين بالقطاع.

قطاع القانون والمحاماة:

دعماً للقطاع الخاص وتوحيداً للجهود أبرم الصندوق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئة السعودية للمحامين اتفاقية ثلاثية تهدف إلى توظيف ٥٠٠٠ محامي/ة في قطاع القانون والمحاماة تحقق منه توظيف عدد ٣٥٠٠ ، كما أنه تم خلال هذا العام عدد من الأعمال المشتركة مع الهيئة السعودية للمحامين لرفع استفادة مكاتب المحاماة من برامج الصندوق، واستجابة لتوصيات القطاع وبعد الدراسة تمت الموافقة على استثناء مكاتب المحاماة الصغيرة ومتناهية الصغر في النطاق الأخضر الصغير للاستفادة من برنامج التدريب على رأس العمل (تمهيز)، كما تم العمل على رفع الدعم لمهنة محامي متدرب للاستفادة من برنامج دعم التوظيف لتكون نسبة الدعم ٥٠% وذلك بعد اعتماد مهنة محامي متدرب من المهن المدعومة من الصندوق.

قطاع النقل:

أجرى الصندوق عدة اجتماعات مع الهيئة العامة للطيران المدني كونها أحد الجهات الرئيسية المستهدفة في التوظيف والتدريب، وذلك تعقياً لإعلان وزارة النقل خلال معرض التوظيف الأول لقرارات المستقبل اللوجستي والمعني بتوظيف ١٠٠٠٠ باحث/ة عن عمل وذلك بمشاركة العديد من شركات القطاع الخاص عليه، حيث تم الاتفاق على تدريب وتوظيف الباحثين عن عمل ضمن ٢٩ مهنة لدى ٣٠ شركة مستهدفة في توظيف القطاع، كما ساهم الصندوق بتقديم ورشة عمل إرشاد مهني لمنسوبي الهيئة وذلك جزءاً من خطة تقديم خدمة للإرشاد المهني عن بعد لمنسوبي الهيئة، والتي شملت أيضاً تقديم ورشة عمل بعنوان الاستفادة من برنامج الشهادات الاحترافية وعن آلية الدعم.

قطاع السياحة:

تم توقيع مذكرة تعاون الصندوق مع وزارة السياحة والتي تهدف إلى إنشاء مسار في البوابة الوطنية للعمل (طاقات) لدعم مبادرة وزارة السياحة لتوفير ١٠٠ ألف فرصة عمل في القطاع السياحي لعام ٢٠٢١م والمنبثق من استراتيجية وزارة السياحة في تطوير رأس المال البشري خلال العشر سنوات القادمة، لتمكين الكفاءات الوطنية المؤهلة من شغلها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل السياحي، وكانت مخرجات هذا التعاون مميزة على أصدده التوظيف والتدريب وأثرت كثيراً في رفع أداء البرامج لدعم القطاع.

كما أنه تم العمل مع وزارة السياحة على عدد من المحاور من أولها الشهادات المهنية الاحترافية والتي ارتفعت من ٥ شهادات في ٢٠٢٠م إلى ٢٢ شهادة خلال عام ٢٠٢١م، كما تم العمل على تصميم وإطلاق عدد من الدورات التدريبية المتخصصة في المهارات الهامة للقطاع لرفع الوعي وتجويد المهارات فيه.

وكون القطاع السياحي محور رئيسي في مشاريع الرؤية الكبرى فقد تم العمل على عقد عدد من الاجتماعات مع الجهات ذات العلاقة، ومنها (نيوم / القدية / السودة / هيئة تطوير المنطقة الشرقية / هيئة تطوير منطقة عسير / البحر الأحمر / رؤى المدينة / هيئة تطوير الدرعية) ، نتج من خلالها توقيع مذكرات تفاهم واتفاقيات مع تلك الجهات ، والتي تهدف إلى تزويد طالبي العمل بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل لدعم القطاع السياحي بالمملكة .

قطاع الصناعة:

انفاذاً لبرقية خادم الحرمين الشريفين رقم ٥٠٨٤٩ بتاريخ ٠٩/٠٩/١٤٤٠ هـ القاضية بموافقة المقام السامي على ما تم الاتفاق عليه بين اللجنة الوطنية الصناعية بمجلس الغرف السعودية والجهات الحكومية والتوصيات المتعلقة بذلك من وزارة الطاقة والصناعة والثروة المعدنية (سابقاً) بعنوان: (استدامة الصناعة - الطلبات المقدمة من اللجنة الوطنية الصناعية بمجلس الغرف السعودية) ، وفيما يخص بمتطلب (التدريب والتوظيف في القطاع الصناعي) والموقعة بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٥ لمدة ٣ سنوات بين (وزارة الصناعة والثروة المعدنية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المؤسسة العامة للتدريب الفني والمهني، صندوق تطوير الموارد البشرية (هدف)، مجلس الغرف السعودية)، تم العمل على عدد من الخطط مع شركاء الصناعة ساهمت في المنجزات الموضحة أدناه:

١ إطلاق المسار الصناعي في البوابة الوطنية للعمل (طاقات) لدعم القطاع الصناعي وربط الشركات المستتناة بالأمر السامي الكريم بالدعم المالي بنسبة ٥٠%.

٢ تحديد الأنشطة الاقتصادية الصناعية لتحصل على دعم اضافي ١٠% دعماً لنمو التوظيف في هذه الأنشطة وجاري العمل مع وزارة الصناعة والثروة المعدنية على تحديد المهن ضمن هذه الأنشطة والتي تؤثر بشكل كبير في نمو القطاع والانكشاف المهني من أجل تخصيص ١٠% إضافية لها وبناء مسارات تدريبية تدعم رفع وبناء المهارات الذي يحقق نمو القطاع على أيدي ابناء وبنات الوطن.

٣ القيام بعمل شراكة مع المستثمرين لاستقطاب القياديين الواعدين في القطاع للدخول في أكاديمية القيادة.

٥ الاتفاق مع وزارة الصناعة والثروة المعدنية لدعم مبادرة توظيف ١٤٠٠ للعمل في المحاجر من خلال معاهد الشراكات الاستراتيجية.

٤ اعتماد معهد التصنيع المتقدم بجامعة الملك سعود كمزود خدمه لبرنامج التدريب المرتبط بالتوظيف، وأهمية التدريب الصفي والعملي لتهيئة الباحثين عن عمل في الدخول لسوق العمل بشكل أسهل.

وزارة الاستثمار:

من منطلق الشراكة مع قطاعات الأعمال المختلفة ودعماً لاستراتيجية الاستثمار في المملكة تحقيقاً لتوجه الصندوق الاستراتيجي في تفعيل البرامج والخدمات تم العمل على بناء شراكة قوية مع وزارة الاستثمار تهدف لدعم الاستثمارات المحلية والأجنبية وتمكينها بالاستفادة من برامج ومنتجات صندوق تنمية الموارد البشرية لضمان التوظيف والاستدامة حسب مسارات واضحة الأهداف، ومن أبرزها:

الاستثمارات القائمة:

دعماً للأهداف المشتركة تم القيام عدة زيارات ميدانية للشركات المستثمرة والقائمة حالياً وشملت الزيارات مدينة الرياض وجدة والخبر بهدف تعريف المنشآت بالخدمات التي يقدمها الصندوق وكيفية الاستفادة من برامج وممكنات الصندوق ولتسهيل وصولهم للصندوق بشكل دائم فقد تم تعيين مدراء حسابات لهم من قبل الصندوق وتم الترتيب ليتواجد فريق عمل الصندوق بشكل دوري في فروع الوزارة في تلك المدن للإجابة على استفسارات المستثمرين ودعمهم وتمكينهم.

المكاتب الإقليمية:

دعماً لمبادرة اتخاذ شركات عالمية من الرياض مقراً لأعمالها الإقليمية، فقد قام الصندوق بتوحيد الإجراءات مع وزارة الاستثمار حول آلية التواصل مع المكاتب الإقليمية وكذلك الخطة التسويقية للاستفادة من برامج خدمات الصندوق وإضافة البرامج والخدمات لقائمة الحوافز التي تقوم الوزارة بمشاركتها مع المستثمرين من خلال التعاون أيضاً مع لجنة الحوافز بوزارة الاستثمار.

الجذب والاستقطاب:

دعماً لوزارة الاستثمار في جذب واستقطاب العملاء من الخارج للاستثمار في المملكة العربية السعودية، تم تواصل الصندوق تنمية الموارد البشرية مع كل من شركة هواوي، وشركة لوسيد وتزويدهم بشرح مفصل عن خدمات وبرامج الصندوق وبناء العلاقة معهم لدعم الاحتياجات الوظيفية والتدريبية لديهم من خلال التدريب على رأس العمل وبرامج التدريب المرتبطة بالتوظيف.

وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات:

دعماً لقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات تم توقيع مذكرة تعاون مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات تهدف إلى المساهمة في توظيف وظائف إدارة مشاريع الاتصالات وتقنية المعلومات وأعمال تطبيق البرامج والتطبيقات وإدارة قواعد البيانات ودعم التوظيف والتدريب، وبناء عليها تم تقديم دعم إضافي للمهن والأنشطة الاقتصادية تحت قطاع الاتصالات والمشاركة في الحملات التسويقية التي تطلقها الوزارة.

القطاع الغير ربحي:

دعماً للقطاع الغير ربحي تم توقيع مذكرة تعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للإسهام في تمكين المنظمات الغير ربحية من تحقيق أثر أعمق على جهود التوظيف، واستقطاب الكفاءات الوظيفية واستبقائها في منظمات القطاع غير الربحي من خلال مبادرات وأدوات تقدم بالشراكة بين الطرفين وذلك لتحسين بيئة العمل في القطاع والذي يساهم بتحقيق معدلات التوظيف المستهدفة.

بالإضافة إلى الدعم المقدم تم عقد عدة ورش عمل مع عدد من الجمعيات، ومنها جمعية اريس الوقفية، وجمعية بنبان، وجمعية تراؤف، بهدف شرح برامج وخدمات وأنشطة الصندوق، مع مناقشة أوجه التعاون الممكنة بينهم، للتركيز على دعم المستفيدين في الجمعية وربطهم بسوق العمل.

هيئة التخصصات الصحية:

دعماً للقطاع الصحي تم الاتفاق والتعاون مع الهيئة السعودية للتخصصات الطبية على مشروع البرامج المهنية الصحية المنتهية بالتوظيف (برامج التجسير)، والتي تهدف إلى الموائمة بين احتياجات القطاع الصحي ومخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وتقليص معدلات الانكشاف المهني بالقطاع، وعليه تم الاتفاق وتحديد مجموعة برامج تدريبية منتهية بالتوظيف (فني رعاية مرضى - فني الترميز الطبي - مساعد طبيب اسنان - مسؤول الامن الصحي) بمستهدف لعدد 700 متدرب تنطلق من بداية الربع الأول لعام 2022م.

الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت):

دعماً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ومنتاهية الصغر تم التعاون مع منشآت على التوظيف والتدريب والتأهيل ودعم توظيف الوظائف للسعوديين لجميع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وعليه تم الاتفاق مع هيئة منشآت على عمل خطة تسويقية مناسبة للوصول إلى أكبر شريحة من المنشآت للاستفادة من خدمات الصندوق، كما أنه تم تخصيص موظفين من الصندوق يقومون بالرد على استفسارات العملاء عن برامج وخدمات الصندوق عبر (تطبيق نوافذ) والخاص بالهيئة.

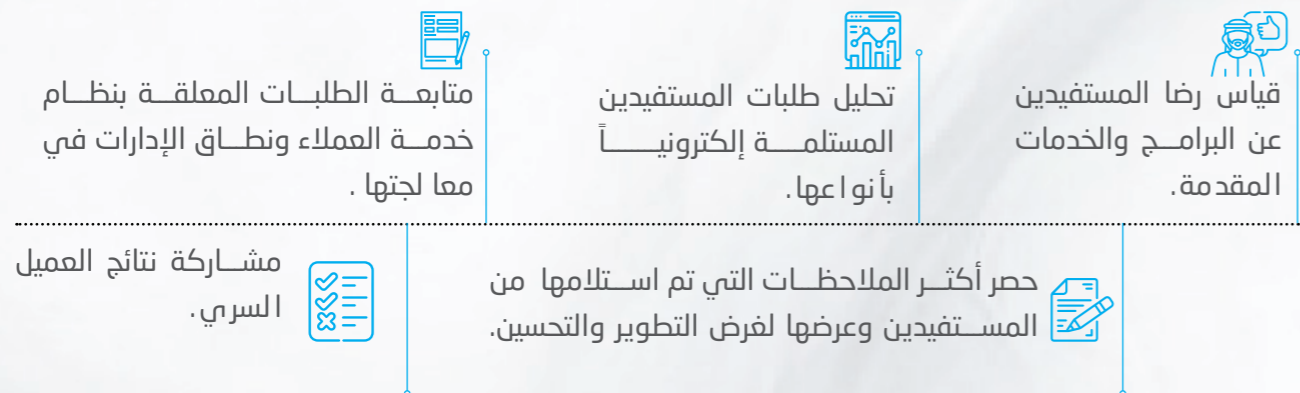
سابعاً / أبرز الخدمات المقدمة لعملاء الصندوق:

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

صوت العميل

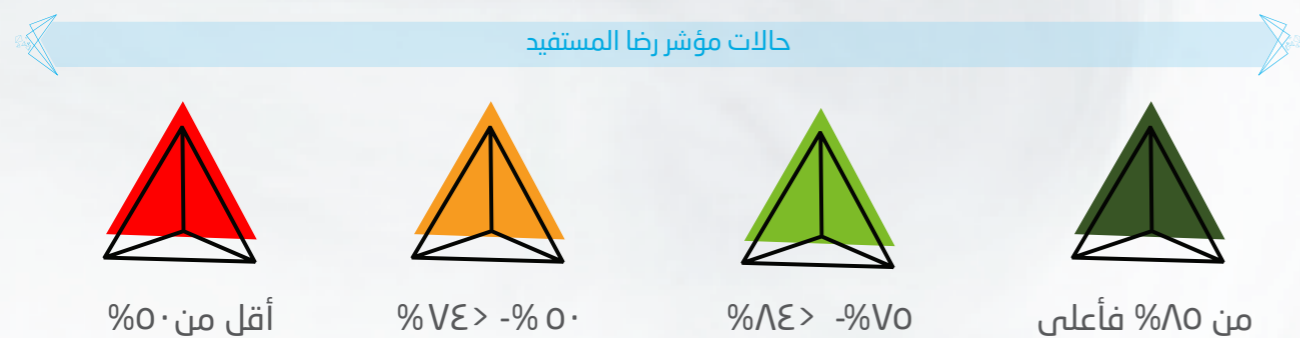
تقوم إدارة جودة خدمة العملاء بقياس رضا مُستفيديّ برامج الصندوق وخدماته المتاحة لهم، ويتم قياس الرضا بشكل ربعي عن طريق الاستبانات المتنوعة.

الهدف من إعداد تقرير صوت العميل:



منهجية التقرير:

تم إتمام هذا التقرير عن طريق الاستبانات المتنوعة وتشمل: الاتصال الهاتفي والرسائل النصية وذلك بالتواصل مع المستفيدين لمعرفة مدى الرضا عن تجربتهم للخدمة أو البرنامج المقدم ويتم الحصول على بيانات العملاء عن طريق الإدارة المعنية بالبرنامج.



مؤشر الرضا العام لكل برنامج



قياس مستوى رضا العملاء عن قنوات الصندوق:

في إطار سعيه المستمر لتطوير خدماته بدأ صندوق تنمية الموارد البشرية منذ يناير 2021م بتنفيذ مشروع العميل السري لتقييم مستوى الخدمات المقدمة لعملائه من المنشآت والأفراد عبر قنواته الرسمية من أجل معرفة نقاط القوة لتعزيزها ومكامن الخلل والقصور للتحسين المستمر.

قياس مدى الرضا عن امتثال قنوات الصندوق



طريقة حساب المؤشر والعينة:

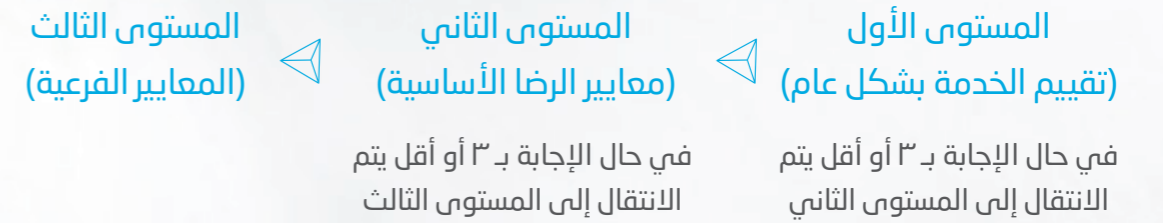
تم استخدام مؤشر رضا المستفيد (CSAT) لحساب إجمالي رضا المستفيد، وهو مؤشر عالمي يقيس رضا المستفيد وفق المعادلة التالية:

- (عدد المستفيدين الراضين عن تجربتهم بمعدل ٤ فما فوق ÷ عدد العينة الإجمالي).
- يخضع هذا التقرير إحصائياً لمستوى ثقة بنسبة (90%) وهامش خطأ بنسبة (0%).
- تحتاج الدراسة لوجود عدد عينة 380 مستفيد كحد أدنى لتكون الدراسة مُعبّرة عن المجتمع الإحصائي، وفي حال لم يتم تحقيق العينة المطلوبة لأي من البرامج فلا يتم الأخذ بها في مؤشر الرضا العام للتقرير.

معايير القياس المستخدمة في التقرير لتقييم مستوى رضا المستفيدين:



تصميم استبيان قياس الرضا:



قياس مستوى رضا العملاء عن برامج الصندوق:

هو عبارة عن قياس مستوى الرضا عن طريق الاستبيانات الشهرية والربعية وفق تقرير شهري (تقرير صوت العميل) ودراساتها وتصعيد المقترحات والشكاوي لاتخاذ خطط وإجراءات تصحيحية لتحسين مستوى الخدمة ورفع مستوى الرضا العام.



مركز اتصال صندوق تنمية الموارد البشرية:

يوفر الصندوق مركز اتصال موحد (٨٠٠ ١٢٢٢ ٠٣٠) وذلك للرد على استفسارات ومتطلبات العملاء المتعلقة بكافة برامج الصندوق واتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل فوري ومباشر على متطلباتهم سعياً للرقى بمستوى الخدمة.

المحادثات الفورية:

يوفر الصندوق خدمة فورية ومباشرة للتواصل مع عملائه لتحقيق متطلباتهم والجابة على استفساراتهم من خلال فريق متخصص يعمل على مدار الساعة.

مركز اتصال صندوق تنمية الموارد البشرية

عدد المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها	عدد المحادثات الإلكترونية	نسبة حل طلب العميل من أول اتصال
٧٣٩,٣١٥	٣٠٩,٩٥١	%٧٩

الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية:

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

الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية

٤,٥٢١,٦٩٧
عدد المشاهدات

١,٨٣٠,٢٦٨
عدد الزوار

المبادرات المستحدثة في خدمة العملاء:

مشروع نظام

الرد الآلي (تشات بوت)

هو نظام رد آلي يهدف إلى التفاعل مع استفسارات العملاء المتكررة في سبيل تقديم خدمة فعالة وسريعة عن طريق قنوات التواصل الرقمية

- تطوير قنوات الاتصال مع العملاء
- تقديم الخدمة للعميل على مدار الساعة
- السرعة والدقة بالرد على استفسارات العملاء
- مواكبة التطور في خدمة العميل باستخدام الذكاء الاصطناعي

ترجمة موقع

الصندوق باللغة الإنجليزية

ترجمة موقع الصندوق hrdf.org.sa لإطلاق النسخة الإنجليزية في الموقع

الأثر

- إتاحة إمكانية تصفح الموقع باللغتين العربية والإنجليزية

تفعيل خدمة

الوات ساب على الرقم الموحد الجديد

تفعيل خدمة الوات ساب على الرقم الموحد الجديد ٨٠٠ ١٢٢٢ ٠٣٠

الأثر

- تفعيل خدمة الوات ساب على الرقم المجاني الجديد للصندوق

اطلاق البوابة

الداخلية الجديدة الخاصة بالموظفين

إعادة تصميم البوابة الداخلية الخاصة بالموظفين بما يتناسب مع محتوى البوابة

- تصميم جديد للموقع يلائم طبيعة المحتوى الذي تقدمه البوابة.
- سهولة الوصول للخدمات المقدمة للموظفين

اطلاق التصميم

الجديد لموقع الصندوق الإلكتروني الخارجي

إعادة تصميم موقع الصندوق الإلكتروني بما يتناسب مع محتوى البرامج والخدمات

- تسهيل رحلة العميل داخل البوابة للوصول إلى الخدمات والبرامج بطريقة سهلة وسريعة.
- استخدام ألوان زاهية للموقع ليتماشى مع التوجه الحديث مما سنعكس على تصفح الموقع من خلال الأجهزة الذكية.
- تصميم جديد للموقع يلائم طبيعة المحتوى الذي يقدمه الموقع.

توحيد المواقع

الإلكترونية

تقديم خدمات احترافية لتشغيل وتطوير وتصميم ودعم البوابة الخارجية www.hrdf.org.sa ، والبوابة الداخلية (intranet) الخاصة بالموظفين والمتضمن إضافة تحسينات ومميزات وانشاء صفحات جديدة واعداد تصاميم بحسب احتياج الصندوق والالتزام بهوية الصندوق لهذه البوابات بالإضافة إلى ضم محتوى وخدمات البوابات التابعة للصندوق، وذلك لتحقيق الهدف الاستراتيجي بتوحيد هوية الصندوق تحت الموقع الرسمي.

الأثر

- تقديم مقترحات / أفكار جديدة تتناسب مع المحتوى.

- عمل بحث لما هو جديد لضمان تطبيق تحديثات على الموقع ومواكبة كل ما هو جديد

تشغيل وتطوير إدارة الرد على قنوات التواصل الاجتماعي

الاستعانة بجهة مؤهلة لإدارة حسابات مواقع التواصل الاجتماعي للصندوق بحيث تكون الجهة متخصصة في تقديم الخدمة بالخبرات والامكانيات اللازمة

الأثر: استمرارية تشغيل وتطوير الرد على استفسارات العملاء عبر قنوات التواصل الاجتماعي

تطبيق الجوال

إنشاء تطبيق جوال خاص بالصندوق يخدم فئتي الأفراد والمنشآت

الأثر: تسهيل الوصول إلى الخدمات المقدمة من الصندوق

مشروع تحسين وتطوير مهارات موظفي قطاع خدمة العملاء

إطلاق مشروع تحسين وتطوير مهارات موظفي قطاع خدمة العملاء

الأثر: الحصول على شهادة التميز العالمية في خدمة العملاء

الحملات التسويقية

بدء العمل على الحملات التسويقية (المنشآت الكبيرة والعلاقة - المنشآت المتوسطة فئة (أ) - المنشآت المتوسطة فئة (ب).

الأثر: زيادة التعرف على الخدمات والبرامج المقدمة من الصندوق للمستفيدين سواءً طالبي عمل أو أصحاب عمل

إضافة خاصية callback

خدمة لمعاودة الاتصال بالعميل بعد الانتظار لمدته معينة تظهر له هذه الخاصية

الأثر: زيادة رضا العملاء



الفصل الخامس

التميز المؤسسي

المرصد الوطني للعمل

أسس صندوق تنمية الموارد البشرية المرصد الوطني للعمل وفقاً للأوامر السامية رقم (٣٧٠٣٧) وتاريخ ٨ / ٨ / ١٤٣٣ هـ ورقم ٣١٠٠٦ وتاريخ ١٧ / ٨ / ١٤٣٤ هـ.

الرؤية

المصدر الموثوق لبيانات وتحليلات سوق العمل.



الرسالة

المساهمة في دعم التحول الاستراتيجي من خلال توفير البيانات والمرئيات حول المواضيع الرئيسية الحالية والمستقبلية لسوق العمل في المملكة العربية السعودية.



الأهداف الاستراتيجية

معالجة البيانات وإصدار التقارير:

لتوفير بيانات دقيقة وموثوقة لجميع العملاء.

تحليلات متقدمة:

تقديم التحليلات والمرئيات لشركاء العمل.

إدارة بحوث سوق العمل:

بناء شبكة عمل من الخبراء والمتخصصين لمواجهة تحديات سوق العمل.

المعرفة والتعليم:

لإدارة ونشر المعرفة.



لجان المرصد الوطني للعمل



شكل المرصد الوطني للعمل مجموعة من اللجان بهدف ترسيخ نظام الحوكمة في كل ما يتعلق بمنتجاته وخدماته وحتى يضمن رفع جودة مخرجاته بالإضافة الى رضى أصحاب المصلحة عنها من خلال اشراكهم في بناء هذه الخدمات والمنتجات والمشاركة باعتمادها.

اللجنة التنفيذية للمرصد الوطني للعمل:

تم تشكيل اللجنة التنفيذية للمرصد الوطني للعمل بقرار وزاري وبرئاسة مدير عام الصندوق وعضوية المدير التنفيذي للمرصد الوطني للعمل وعضوية وكلاء وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمدراء التنفيذيين بصندوق تنمية الموارد البشرية، وتتولى اللجنة تقديم التوجيه والتمكين لأعمال المرصد ودعم الأفكار التطويرية لمنتجاته الحالية والمستقبلية ومراجعة السياسات والضوابط الأمنية والخصوصية لتبادل البيانات المرصد الوطني للعمل والرفع بالتوصيات اللازمة إلى اللجنة التوجيهية للمرصد للاعتماد والنشر والتوجيه.

اللجنة التوجيهية للمرصد الوطني للعمل:

تم تشكيل اللجنة التوجيهية للمرصد الوطني للعمل بقرار وزاري ورئاسة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وعضوية نواب وزير الموارد البشرية ووكلاء الوزارة، وتتولى اللجنة متابعة تنفيذ الاستراتيجية المعلوماتية للمرصد الوطني للعمل وآليات تبادل البيانات مع جميع الجهات واتخاذ القرارات اللازمة لتفعيل ودعم مهام ومسئوليات المرصد الوطني للعمل.

مبادرة تفعيل دور المرصد الوطني للعمل:



أتت مبادرة تفعيل المرصد الوطني للعمل كونه المصدر الرئيس والموثوق لبيانات ومؤشرات وتحليلات ودراسات سوق العمل في المملكة العربية السعودية و لأهمية الدور الذي يلعبه المرصد الوطني للعمل في تطوير سوق العمل وبناء وتطوير البرامج والسياسات المبنية على البيانات الدقيقة وقياس أثرها كان هنالك انعكاس واضح للمرصد الوطني للعمل في استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية واستراتيجية سوق العمل حيث تم اسناد مجموعة من المبادرات للمرصد كان من ضمنها تفعيل دور المرصد الوطني للعمل Re-position NLO ليقوم بدورة الجديد بما يدعم تحقيق الاستراتيجيتين ويلبي متطلبات العملاء ويتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تم البدء في تنفيذ هذه المبادرة الحيوية في اواخر عام ٢٠٢١م والتي شملت الاطلاع على أفضل التجارب الرائدة عالمياً في مجال عمل المرصد بالإضافة الى آراء نخبة من الخبراء الدوليين والمحليين للاستفادة منها في تصميم النموذج التشغيلي وبما يحقق التفعيل الأمثل للمرصد الوطني للعمل، كما سيسهم هذا التفعيل في أن تكون البيانات في بيئة آمنة ومراقمة وبقدرة عالية للحوكمة والمراقبة وحماية المعلومات وأن تكون قابلة للاستخدام وذات قيمة عالية في التطوير وقياس الأثر لتعظيم العائد من الاستثمار في هذه البيانات من خلال تحويلها الى منتجات وخدمات نوعية تلبي احتياجات المستفيدين والمسؤولين و صناع السياسات ومتخذي القرار.

إطلاق المشروع والتحليل والبحث / تصميم الإستراتيجية ونموذج التشغيل / تخطيط التنفيذ / التفعيل / دعم التنفيذ / التدريب ونقل المعرفة

التقارير	لوحات المؤشرات	المؤشرات
<ul style="list-style-type: none"> التقرير الربعي للصندوق التقرير السنوي للصندوق تقرير التوظيف «الربعي / سنوي» لوزارة الموارد البشرية وتنمية الاجتماعية تقارير رصد الوضع الراهن في سوق العمل تقارير عن خريجين الجامعات والمعاهد في المملكة تقارير البرامج (توظيف، تدريب، دعم) تقرير لمخلص مؤشرات سوق العمل تقرير التوظيف من مستفيدي برامج وخدمات هدف 	<ul style="list-style-type: none"> لوحات مؤشرات الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب لوحات مؤشرات توظيف الخريجين من الجامعات في السعودية لوحات مؤشرات تقرير التوظيف لمستفيدي برامج وخدمات هدف لوحة مؤشرات المنشآت الخاضعة لبرنامج نطاقات 	<ul style="list-style-type: none"> مؤشرات توظيف الخريجين، المشتركين على رأس العمل في التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص. مؤشرات الحراك والاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب القوى العاملة من ذوي الإعاقة مؤشرات منشآت القطاع الخاص مؤشرات القطاع الحكومي مؤشرات العمل الحر والعمل المرن

تهدف مبادرة تفعيل دور المرصد الوطني للعمل إلى:

- أن يكون المصدر الوحيد الموثوق به لبيانات سوق العمل في المملكة العربية السعودية.
- العمل بأعلى مستويات الجودة مع بيانات العمل والأمان والخدمات التي تلبى احتياجات مختلف الأطراف المعنية.
- القدرة على تقديم مقترحات محددة لتناسب مع احتياجات العميل الفريدة.

يعمل المرصد الوطني للعمل، على النحو التالي:

- بناء مستودع بيانات سوق العمل والذي يتضمن بيانات أكثر من ١٢ جهة حكومية
- تطوير الخدمات
- تصميم ونشر المنتجات للأطراف المعنية في سوق العمل

التقارير والبيانات:

مستودع بيانات سوق العمل والربط الإلكتروني:

عمل المرصد الوطني للعمل على تطوير الربط الإلكتروني مع مجموعة من مصادر بيانات الجهات الحكومية ذات العلاقة وذلك لبناء وتغذية مستودع بيانات سوق العمل والذي يضم بيانات بحجم ٤٠ تيرا وعدد جداول تجاوز ٤٠٠٠ جدول.

البحوث والدراسات

مشاريع الدراسات البحثية مع الباحثين المحليين لعام ٢٠٢١:

يهدف التعاون مع المراكز البحثية، الجامعات والباحثين المحليين إلى معرفة أهم قضايا سوق العمل وتحدياته وربط صانعي سياسات سوق العمل بالباحثين المحليين وإيجاد الحلول والأفكار البناءة لأبرز القضايا في سوق العمل مثل التوظيف وبرامج التدريب والتأهيل المختلفة. حيث تم تنفيذ ثلاثة مشاريع بحثية مع الجامعات السعودية، وهي على النحو التالي:

١.

دراسة تقييم المعاهد الغير ربحية وبرامج إعادة التأهيل الحالية - برامجها ومخرجاتها.

تهدف دراسة تقييم المعاهد الغير ربحية وبرامج إعادة التأهيل الحالية (مجملة العملية التدريبية ومستوى التطور الوظيفي)، وذلك تلبيةً لاحتياجات سوق العمل وتقديم الدعم اللازم للبرامج التي تتميز بجودة مخرجاتها.

أبرز مخرجات الدراسة

1. تقرير عن ملائمة البرامج التدريبية المعروضة من حيث (تلبيةها احتياجات القطاع الخاص، مدة البرامج، طريقة وأسلوب تطبيق التدريب) وما هو النموذج الأمثل والاكفأ في التطبيق لتعزيز جودة المخرج النهائي.
2. تقرير نهائي يشمل الخروج بنموذج (Model) شامل للتطبيق يحقق جودة عالية في كفاءة المخرج النهائي (المتدرب) تدريب نوعي على وظيفة نوعيه تؤدي إلى مساهمة نوعية للمتدرب في المجال الذي تدرب عليه في بيئة العمل وقابليته للتقدم والتطوير الوظيفي.



*وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

مؤشرات وتقارير سوق العمل:

ضمن جهود المرصد في استثمار مستودع بيانات سوق العمل والربط الإلكتروني تم بناء وتطوير مجموعة من المؤشرات ولوحات المؤشرات بالتنسيق مع أصحاب المصلحة في قطاع الأعمال وباعتماد من اللجنة التوجيهية للمرصد واتاحتها عبر بوابة المرصد الوطني للعمل وفق مصفوفة الصلاحيات

بوابة المرصد الوطني للعمل nlo.gov.sa

تم تطوير بوابة المرصد الوطني للعمل حلقة الوصل بين المرصد والمستفيدين بكل ما يتعلق بالمنتجات والخدمات التي قام بتنفيذها المرصد الوطني للعمل والتي تتضمن لوحات مؤشرات تفاعلية خاصة بسوق العمل، بالإضافة الى باقة متنوعة من الدراسات المتخصصة ذات الابعاد المختلفة كما أن هناك تقارير تحليلية ذات ارتباط مباشر بسوق العمل، انفوجرافيك يتم من خلالها استعراض الأرقام كأعداد الخريجين ومتوسط الرواتب وغيرها.

وتحتوي البوابة على العديد من المؤشرات الرئيسية والفرعية المتعلقة بسوق العمل مثل:

- مؤشرات المشتركين في التأمينات الاجتماعية.
- مؤشرات الحركة والاستقرار الوظيفي في التأمينات الاجتماعية.
- مؤشرات القوى العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مؤشرات الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب.

المبادرات المعرفية

تهدف إدارة المعرفة الى بذل الجهود التي ترفع من مستوى المشاركة والتبادل المعرفي من خلال رصد المعارف الضمنية والصريحة ونشرها عبر مجموعة من المبادرات المعرفية التي عملت الإدارة على تطويرها وتشغيلها وهي على النحو التالي:

- بوابة مركز المعرفة: مبادرة تهدف الى بناء محتوى إلكتروني يتيح لموظفي الصندوق رفع المحتوى المعرفي ومشاركة المعارف من دراسات وتقارير واحصائيات وأدلة وغيرها، حيث تتيح البوابة محرك بحث متطور يمكن من الوصول الى المحتوى الإلكتروني والذي يضم أكثر من ٥٧٠٠ محتوى تم رفعه على البوابة.
- مكتبة هدف: مبادرة تسعى الى التشجيع على القراءة وكسب المعارف الجديدة عبر الاطلاع على الكتب المميزة والاكثر استخداماً والمتاحة في المكتبة الرقمية للإدارة العامة للمعرفة، والتي يمكن للموظف زيارتها والاطلاع على محتواها والاستعارة منها، حيث تضم المكتبة بين طياتها أكثر من ١٠٠ كتاب.
- مبادرة ضيف المرصد الوطني للعمل: هي عبارة عن لقاءات دورية يتم عقدها مع شخصيات وطنية من ذوي الخبرات والتخصصات المختلفة، لنقل المعارف المتوفرة لديهم لموظفي الصندوق سعياً في الاستثمار الأمثل لرأس المال البشري تم عقد ٥ ندوات في عام ٢٠٢١م.
- المحتوى المعرفي النوعي: محتوى نوعي من بيوت خبرة متخصصة يتضمن مجموعة من خلاصات الكتب والمقالات المقروءة والمسموعة واشتراكات في مجلات متخصصة لمنسوبي الصندوق والتي تعنى بالتنمية البشرية والإدارة والمال والأعمال كما يتم مشاركتها عبر عدة قنوات للتواصل الداخلي بشكل اسبوعي بهدف نشر ثقافة القراءة والتعلم وزيادة المخزون الثقافي لدى الموظفين حيث بلغ المحتوى النوعي أكثر من ٩٥٨ ما بين صوتي ومقروء.
- توثيق المبادرات المعرفية: تمكن هذه المبادرة منسوبي الصندوق من الاطلاع على الفعاليات المعرفية التي تم توثيقها بالصوت والصورة واقامتها في الصندوق وفروعه من ساعات معرفة وندوات وورش عمل وغيرها من خلال نظام مركز المعرفة الإلكتروني حيث يمكن الوصول لها من أي مكان وأي زمان وتم توثيق ٥ ندوات في عام ٢٠٢١م.
- ساعة المعرفة: المبادرة تهدف إلى نقل المعارف بين الموظفين في الصندوق وإلى رفع مستوى مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات بهدف تعزيز قيمة التعلم حيث بلغ عدد الساعات منذ بدء المبادرة ٢٤٠٠ ساعة معرفة.
- طلبات عملاء المرصد الوطني للعمل: تم استقبال أكثر من ٤٩٢ طلب للعام ٢٠٢١م بنسبة انجاز ١٠٠% حيث بلغ عدد الطلبات المنجزة منذ تدشين البوابة ٨٦٩ طلب.

٢.

دراسة النموذج التنموي السعودي وإمكانية التوظيف في القطاع الخاص.

تهدف الدراسة لتوصيف نموذج اقتصادي يحدد القدرات الاستيعابية للتوظيف وخاصة في القطاع الخاص وتحليل للوظائف المستهدفة والممكنة في القطاع الخاص.

أبرز مخرجات الدراسة

1. تقرير عن وصف النموذج الاقتصادي السائد اليوم وتصور تغييره بما يتماشى مع الرؤية وبرامج التحول الوطني، وخاصة البرنامج ذات العلاقة المباشرة، وبرنامج تنمية القدرات البشرية عامة، وتحديد التوظيف في القطاع الخاص.
2. إنجاز تقرير عن الاختلافات الحالية في الاجور والمنافع وآفاق تطورها في ظل النموذج المقترح.

٣.

دراسة تحديد احتياجات سوق العمل السعودي من المهارات والجدارات.

الهدف العام للدراسة هو تقليص الفجوة المهارية بين إمكانات الموظف السعودي والمتطلبات المهارية في سوق العمل.

أبرز مخرجات الدراسة

1. تقرير عن المهارات البشرية التي يملكها والتي يحتاجها كل نشاط اقتصادي في المهن المختلفة.
2. تقرير عن وظائف الإحلال للسعوديين والسعوديات وعن الوظائف الممكنة مستقبلاً للسعوديين والسعوديات في الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

المؤتمر العلمي الأول لبحوث ودراسات ومؤشرات سوق العمل

تم الترتيب لعقد المؤتمر العلمي الأول لبحوث ودراسات ومؤشرات سوق العمل بالتعاون مع جامعة الاميرة نورة بنت عبدالرحمن حيث يهدف المؤتمر إلى إنشاء وتفعيل منصة دورية للأبحاث والدراسات المحكمة الخاصة بسوق العمل لتكون مصدر مرجعي للمهتمين وكذلك سد الفجوة بين القطاع الأكاديمي وبين القطاعات الأخرى المهنية والحكومية والتجارية.

الموضوعات والمحاور

- إبراز الجوانب التنظيمية لسوق العمل في المملكة.
- التعرف على دور التقنية وتأثيرها على سوق العمل.
- استعراض دور تنمية الموارد البشرية في تعزيز سوق العمل.
- التعرف على التوجهات المستقبلية لسوق العمل.

ويوضح الجدولين التاليين الزيارات الرقابية التي قام بها الصندوق في كافة مناطق المملكة العربية السعودية خلال عام ٢٠٢١م والملاحظات الناتجة عنها وهي كالتالي:

أولاً

زيارات الرقابة الميدانية في عام ٢٠٢١م:

جدول رقم (٣٨)

عدد الزيارات	وصف الزيارة
١١,٦٧١	زيارات دورية
٥,٠٦٣	الزيارات التحقيقية
١٤,١٣٩	زيارات فحص البيئة
٣٠,٨٧٣	الاجمالي

ثانياً

إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام ٢٠٢١م:

جدول رقم (٣٩)

عدد الملاحظات	عدد المخالفات	إجمالي الملاحظات والمخالفات المرصودة	وصف البرامج
٤.٣٠٣	٢٦٨	٤.٥٧١	فحص البيئة
-	٤	٤	برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف في المعاهد الغير ربحية
٣	٤	٧	برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف
-	٣	٣	التوظيف المباشر
٧.٣٤٩	٥.٣١٧	١٢.٦٦٦	دعم التوظيف
١.٢٨٢	٢٢١	١.٥٠٣	تمهير
١٢.٩٣٧	٥.٨١٧	١٨.٧٥٤	الإجمالي

الطلبات والشكاوى الواردة من مستفيدي الصندوق المتعلقة بعمليات الإدارة والتي تم البت بها بلغت عدد (٨٤٠٩)

الإدارة العامة للحوكمة والمخاطر والالتزام:

إيماناً من مجلس إدارة الصندوق بأهمية الحوكمة فقد تم العمل على مشروع حوكمة أعمال الصندوق، وتم اعتماد مخرجاته خلال العام ٢٠٢١م والذي تضمنت العديد من السياسات والأطر والمواثيق التي من شأنها رفع مستوى الحوكمة لتحقيق الأهداف المنشودة للصندوق والذي تضمن المواثيق التالية (مواثيق عمل المجلس واللجان المنبثقة عنه، إطار الحوكمة، إطار الالتزام، إطار المخاطر المؤسسية، نموذج حوكمة الشركات التابعة، سياسة المسؤولية الاجتماعية، سياسة أصحاب المصلحة، إطار الضوابط الداخلية، إرشادات الحوكمة للمشاريع والمبادرات)، كما قامت الإدارة بعمل برنامج تقييم للتحقق من مدى التزام إدارات الصندوق بمتطلبات الحوكمة وتم إصدار التقرير النهائي لذلك. كما قام المجلس بتشكيل لجنة الحوكمة والمخاطر والالتزام وذلك لدعم المجلس في أداء مسؤولياته من خلال الرقابة والمراجعة لنظم إدارة الحوكمة والمخاطر والالتزام في الصندوق.

كما يعمل الصندوق حالياً على تطوير ممارسات المخاطر والالتزام من خلال مشروع منهجية المخاطر والالتزام والذي بدوره يعمل على تطوير سياسات واجراءات المخاطر والالتزام، وسجلات المخاطر على مستوى القطاعات والإدارات التنظيمية، وسجل المخاطر الاستراتيجي. بالإضافة إلى التأكد من الالتزام بالأنظمة والتشريعات الصادرة من الجهات الرقابية. واستمراراً لرفع مستوى الوعي ونشر ثقافة الحوكمة والمخاطر والالتزام تعمل الإدارة على عقد ورش عمل ورسائل توعوية في هذا المجال لمنسوبي الصندوق.

إدارة الرقابة الميدانية

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

حيث أنها تهدف إلى:

- التأكد من تطبيق اتفاقية الدعم المعتمدة الموقعة مع المستفيدين من برامج الصندوق المختلفة.
- إعطاء تظمين بشأن توجيه الدعم لمستحقيه.
- تذليل العقبات التي قد تواجه المستفيدين من برامج الصندوق.

المراجعة الداخلية بالصدوق:

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

ومؤخراً تم إعادة هيكلة الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية تماشياً مع التغييرات الاستراتيجية والهيكلية للصدوق لتشمل خمسة إدارات رئيسية، المراجعة التشغيلية، المراجعة المالية، مراجعة تقنية المعلومات، مراجعة العمليات الخاصة والشركات التابعة، مراجعة الفروع، وتم استحداث قسم خاص باستقبال البلاغات عن المخالفات والتجاوزات.

ويشمل نطاق عمل الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية إجراء تقييم مستقل لمدى كفاية وكفاءة بيئة الرقابة الداخلية من خلال التأكيد المعقول على تنفيذ كافة السياسات والإجراءات المعمول بها وممارستها على النحو المناسب، وفق خطة سنوية مبنية على أساس المخاطر يتم اعتمادها من قبل لجنة المراجعة.

عملت الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية على إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للعام ٢٠٢١ المعتمدة من لجنة المراجعة ومجلس الإدارة والتي تم إنجازها خلال العام، كما تم العمل على متابعة الملاحظات القائمة وتقييم الإجراءات التصحيحية لإقفالها، كذلك عمليات المتابعة على الملاحظات الخاصة بالجهات الرقابية والإشرافية كديوان المحاسبة العامة، هيئة الرقابة ومكافحة الفساد «نزاهة»، صندوق التنمية الوطني، بالإضافة إلى تنفيذ عدد من المشاريع الاستراتيجية التطويرية للإدارة.

ويجري بانتظام موافاة الإدارة التنفيذية العليا ولجنة المراجعة التابعة للمجلس بالتحديثات الخاصة بشأن حالة بيئة الرقابة الداخلية والإجراءات التصحيحية المحددة لتحسين كفاءتها وفعاليتها. وهي تكفل تنفيذ هذه التدابير واتخاذها في الوقت المناسب للتخفيف من حدة المخاطر المحددة، وبما يحقق قيمة مضافة للصدوق والمشاركة في تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

كما حرصت الإدارة التنفيذية للمراجعة الداخلية على تعزيز مهارات موظفي فريق الإدارة من خلال إلحاقهم ببرامج تدريبية مكثفة تحت إشراف الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين وبما يتماشى مع تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية والممارسات المهنية المتعارف عليها.

الشؤون القانونية:

إشارة إلى التعاميم الصادرة من الديوان الملكي بخصوص تطوير الإدارات القانونية في الجهات الحكومية، والتي نصها كالتالي:

1. تعميم صادر من الديوان الملكي رقم ٦٧٠١ وتاريخ ٦ / ٢ / ١٤٤٢ هـ، وما يتضمنه من طلب على جميع الجهات الحكومية بأهمية الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والتعليمات، والتقيد بما يصدر عن القضاء من أحكام وما يتقرر من مبادئ، فيما يخص الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: (قيام الجهات الحكومية بتضمين تقاريرها السنوية بياناً بعدد الدعوي المرفوعة ضدها مصنفة بحسب موضوعها وحسب الأنظمة ذات الصلة، وعدد الأحكام القضائية النهائية الصادرة ضدها وعدد الأحكام القضائية النهائية الصادرة لصالحها، وما اتخذته من إجراءات لتوفيق ممارساتها الإدارية مع تلك الأحكام وما يتقرر من مبادئ قضائية).

2. تعميم صادر من الديوان الملكي رقم ٥٦٠٧١ وتاريخ ٢ / ١٢ / ١٤٣٨ هـ، والمرفق به قرار مجلس الوزراء رقم (٧١٣) وتاريخ ٣٠ / ١١ / ١٤٣٨ هـ، فيما يخص الفقرة (ثانياً) والتي تنص على: (على الجهات الحكومية تطوير الإدارات القانونية لديها ودعمها بالكفايات المؤهلة في المجال الشرعي والنظامي، ووضع خطة لتطوير هذه الإدارات والعاملين فيها بالشكل المناسب وبما يحقق الهدف المنشود منها، وتضمين ما اتخذ في شأن ذلك في تقاريرها السنوية).

عليه فإن الصدوق حرص على تنمية وتطوير الإدارة العامة للشؤون القانونية لديه، بما يلائم مع التطورات الحديثة بهذا المجال، ويمكن استعراض الهدف العام للإدارة، والمهام التفصيلية والتوظيف والتدريب خلال هذا العام، وهي على النحو التالي:

الهدف العام للإدارة:

الإشراف وتقديم الاستشارات القانونية للإدارة العليا في الصدوق وكافة الوحدات التنظيمية المختلفة في الأمور المتعلقة بالإجراءات والأمور القانونية، بهدف ضمان توافق الإجراءات والسياسات المعتمدة مع القوانين والأنظمة المحلية المعمول بها، والإشراف على الناحية النظامية في صياغة ومراجعة العقود والاتفاقيات بما يخدم ويحمي مصلحة الصدوق ويحفظ حقوقه، بالإضافة إلى الإشراف على اجراء التحقيقات في الوقائع وتمثيل الصدوق في القضايا المرفوعة منه أو ضده لدى الجهات المختصة.

مهام ومسؤوليات الإدارة:

1. قيادة تقديم الاستشارات والتوجيهات المتعلقة بالقوانين والشؤون القانونية للرئيس التنفيذي وجميع الجهات الداخلية ومساعدتهم في اتخاذ القرارات القانونية.

2. إدارة صياغة العقود والاتفاقيات للإدارات ودعمهم في صياغتها والحد من مخاطرها.

أبرز التطورات في مجالات التوظيف والتدريب والخطة المستقبلية لها:

تم خلال عام ٢٠٢١ تدريب ما يقارب ٢٥% من منسوبي الإدارة العامة للشئون القانونية (ضمن برامج متخصصة لتعزيز القدرات الفنية للإدارة)، كما تم استقطاب عدد من المتخصصين من ذوي الخبرة والكفاءة للعمل في الإدارة. كما تم من خلال مشروع إعادة هيكلة الصندوق رفع مستوى التصنيف الإداري للإدارة العامة للشئون القانونية إلى إدارة تنفيذية بما يتواءم مع الأدوار والمهام المناطة بها، وجاري العمل لإعداد خطة تدريب واستقطاب عام ٢٠٢٢م تدريب أكبر عدد ممكن من منسوبي الإدارة بالدورات المتخصصة بالتعاون مع الجهات ذات الاختصاص والعلاقة مثل الهيئة السعودية للمحامين ومعهد الإدارة العامة.

إدارة المشاريع

تعمل الإدارة العامة للمشاريع جنباً إلى جنب مع مختلف القطاعات التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية بهدف إدارة جميع مشاريع الصندوق عن طريق تطبيق أفضل الممارسات في منهجيات وحوكمة إدارة المشاريع لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لههدف.

تقوم الإدارة العامة للمشاريع بإدارة وتنفيذ جميع المشاريع الغير التشغيلية والتركيز على المشاريع التي تساهم في استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية بشكل مباشر وغير مباشر في مختلف القطاعات التابعة للصندوق، وتقوم كذلك بتحديد الأدوار والمسؤوليات المتعددة المتعلقة بإدارة المشاريع في النطاق الخاص بها.

تتمثل الوظائف الرئيسية للإدارة العامة للمشاريع في التالي:

- توفير وتطوير إطار عمل لمشاريع صندوق تنمية الموارد البشرية وفق أفضل الممارسات والمعايير العالمية.
- إدارة وتنفيذ المشاريع.
- تلبية توقعات قيادات صندوق تنمية الموارد البشرية بتحقيق مخرجات المشاريع وتمكينهم من اتخاذ القرارات الصحيحة والفعالة في الوقت المناسب من خلال تقارير واجتماعات دورية لمتابعة سير عمل المشاريع.
- وضع حوكمة تحدد الأدوار والمسؤوليات في إدارة المشاريع.
- المساهمة الفاعلة في تذليل الصعوبات وحل التحديات التي تعترض تنفيذ المشاريع.
- تقديم التدريب ونشر الوعي والتمكين، فيما يخص مجال إدارة المشاريع.
- مراقبة التوافق مع معايير، سياسات، إجراءات، ونماذج إدارة المشاريع من خلال تقارير الالتزام.

الأهداف الرئيسية للإدارة العامة للمشاريع

الكفاءة من خلال تطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة المشاريع:

العمل كجهة مركزية لضبط كفاءة وجودة تنفيذ وإدارة المشاريع في الصندوق وتقديم الدعم اللازم لضمان فاعلية عمليات إدارة المشاريع من خلال تطبيق المنهجية والحوكمة المعتمدة.

الفعالية في إدارة المشاريع:

الفعالية في إدارة المشاريع من خلال دعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية عن طريق الإشراف على تنفيذ مشاريع ومبادرات الاستراتيجية، ودعم ومساندة تنفيذ مشاريع صندوق تنمية الموارد البشرية عن طريق تطبيق نشاطات احترافية في إدارة المشاريع ووضع الخطط اللازمة لها.

تأهيل وتمكين الموارد البشرية الوطنية من خلال نشر ثقافة إدارة المشاريع لدى موظفي الصندوق:

نقل وتبادل الخبرات والتدريب على رأس العمل وعقد الدورات التدريبية الاحترافية والمتخصصة في إدارة المشاريع، وكذلك عقد ورش عمل توضح منهجية الإدارة العامة للمشاريع، ونشر الوعي بين موظفي الصندوق من خلال نشرات توعوية متخصصة في مجال إدارة المشاريع.

تلبية توقعات قيادات صندوق تنمية الموارد البشرية:

إبقاء قيادات الصندوق وملاك المشاريع على اطلاع بجميع إنجازات ومستجدات وتقديم المشاريع والمخاطر والمشاكل التي تعيق تنفيذ المشاريع من خلال تقارير دورية واجتماعات دورية مع القيادات وأصحاب المصلحة.

أتمتة جميع عمليات الإدارة العامة للمشاريع:

تحسين أدوات إدارة المشاريع من خلال أتمتة الإجراءات وتقديم التقارير والنماذج والعمل على تهيئة نظام إدارة مشاريع إلكتروني جديد يتواءم مع منهجية إدارة المشاريع، بالإضافة إلى لوحة تحكم تفاعلية تبين الوضع الحالي للمشاريع بشفافية.

رأس المال البشري

انطلاقاً من استراتيجية الصندوق المعتمدة لعام ٢٠٢١م وتماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي تتمحور حول رفع كفاءة التشغيل في القطاع الحكومي والعام، فقد اطلق الصندوق مشروع تحول رأس المال البشري حيث يعد أبرز ما تم إنجازه خلال المشروع هو بناء و اعتماد هيكل تنظيمي مستحدث مبني على دراسة تحليلية وفق أفضل الممارسات في مجال الموارد البشرية وذلك لضمان تأمين الإطار الملائم لعمليات التشغيل ومتابعة الأداء، مما ينتج عنه تحديث مجالات الموارد البشرية الأخرى على أساس ذلك مثل استحداث سلم درجات وظيفية وما يترتب عليه من استحداث لسلم الرواتب وفق أفضل المنهجيات العالمية بالإضافة إلى استحداث أوصاف وظيفية تعتمد على دراسة و تحليل الوظائف لبناء مخطط واضح للواجبات والمسؤوليات.

كما تم استحداث إطار كفاءات سلوكية مستمد من قيم ورؤية ورسالة الصندوق والتي تعد احد المبادئ التوجيهية في المنظمة التي تفذي الثقافة التنظيمية بالإضافة الى استحداث إطار كفاءات فنية يركز على المطلوب إبرازه من مهارات و معارف فنية للقيام بواجبات كل وظيفة، كما تم العمل على تصميم أطر مستحدثة لإدارة و تطوير المواهب مثل برنامج التعاقب الوظيفي وتحديد المسارات الوظيفية وتطوير الآلية المتبعة في بعض الأطر الحالية مثل إدارة الأداء الوظيفي والذي يتم من خلاله تنظيم عملية إدارة أداء الموظف و تحديد المعايير التي سيتم قياس أداء الموظف على أساسها والتي تمثل الأهداف المتوقع منه إنجازها خلال العام و الكفاءات السلوكية المطلوب إظهارها حسب المستوي الوظيفي للموظف ومن ثم تحديد العمليات والإجراءات المتعاقبة التي تعنى بمراقبة ومراجعة مسار الأداء بشكل مستمر ومن ثم قياس وتقييم نتائج الأداء وربطها مع أنظمة الموارد البشرية الأخرى.

أما فيما يتعلق ببرامج التدريب والتطوير وانطلاقاً من حرص صندوق تنمية الموارد البشرية على تطوير منسوبيه وإكسابهم بعض المهارات والقدرات بما يتوافق مع الاحتياج الفردي والمؤسسي، فقد بلغ عدد المستفيدين من التدريب ١٢٩٥ مستفيد وذلك عن طريق الحاقهم ببعض البرامج التدريبية والندوات والمؤتمرات والشهادات المهنية والاحترافية المتخصصة، ومنها:

الشهادات المهنية والاحترافية المتخصصة، المقدمة من:

- الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين.
- أكاديمية هدف للقيادة بالتعاون مع جامعة الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة. «كرانفيلد».

ورش العمل المؤتمرات والندوات، المقدمة من:

- الجمعية التعاونية للتحول الرقمي (رقمن).
- جمعية SHRM بالشراكة مع معهد الإدارة العامة.
- هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية.
- هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

الأمن السيبراني

تم إنشاء الإدارة العامة للأمن السيبراني وكذلك تم اعتماد تشكيل لجنة الأمن السيبراني لحوكمة ومتابعة مهام وأدوار الأمن السيبراني ومتابعة حالة الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والتشريعية.

أيضاً تم مراجعة حالة النضج السيبراني في الصندوق وتحديد الفجوات وجاري العمل على وضع خارطة الطريق من خلال مشاريع تطوير استراتيجية وحوكمة الأمن السيبراني، تعزيز وتحسين المراقبة الأمنية والاستجابة للحوادث وأيضا العمل على رفع مستوى الوعي بالأمن السيبراني لمنسوبي الصندوق وما يتبع ذلك من مبادرات تهدف لرفع مستوى الأمن السيبراني بالتكامل مع جميع قطاعات الصندوق ذات العلاقة لتحقيق مستهدفات استراتيجية الصندوق واستراتيجية التحول الرقمي.

التخطيط التقني والبنية المؤسسية:

انشاء استراتيجية التحول الرقمي والتي شملت على وضع تصور كامل للأهداف والمبادرات والتي من شأنها تحسين جودة الخدمة للعملاء وتحقيق التميز المؤسسي لأعمال الصندوق. حيث روعي في خطة التحول الرقمي التدرج في التطوير وإعطاء الأولوية للمبادرات ذات التأثير العالي على خدمة العملاء وتطبيق التشريعات الحكومية. أيضاً تم بناء نموذج عمل جديد للإدارات الرقمية روعي فيه مرونة التطوير والتحسين المستمر للخدمات. وترتكز الاستراتيجية على الأهداف التالية:

- توفير تجربة رقمية مميزة من خلال التطوير المستمر للخدمات
- توحيد الخدمات الرقمية من خلال تقديم خدمات من خلال قنوات مختلفة.
- الاعتماد على البيانات لاتخاذ القرارات
- توفير قراءات مستقبلية عن سوق العمل
- الاستجابة للمتغيرات بشكل مرن وسريع
- ادارة المخاطر والحوكمة والمراقبة للعمليات الرقمية

وقد تمت الموافقة على خطة التحول الرقمي من قبل لجنة التحول الرقمي متضمنة الأهداف والمبادرات وخارطة الطريق.

المشتريات ومتابعة العقود

هي الإدارة التي تتولى تأمين الأعمال والمشتريات لكافة قطاعات وإدارات الصندوق وفقاً لنظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية والقرارات والتعاميم ذات الصلة.

وتستخدم الإدارة كافة وسائل التقنية المتاحة في إجراءاتها، حيث تعمل على نظام ERP ومنصة اعتماد، وتسعى للوصول إلى تسهيل أعمالها، لتقليل الجهد واختصار الوقت ودقة تنفيذ الأعمال المناطة بها في تأمين مشتريات الصندوق، المنشود.

أهداف الإدارة

تنفيذ الخطط والسياسات والإجراءات النظامية المتعلقة بتأمين المواد والأعمال التي يحتاج إليها الصندوق وفقاً لنظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية. بما يحقق الأهداف الموضحة في نظام المنافسات والمشتريات الحكومية وهي:

- تنظيم الإجراءات ذات الصلة بالأعمال والمشتريات، ومنع تأثير المصالح الشخصية فيها.
- تحقيق أقصى درجات الكفاءة الاقتصادية، للحصول على أسعار تنافسية عادلة.
- تعزيز النزاهة والمنافسة، وتوفير معاملة عادلة للمتنافسين، تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص.
- تحقيق الشفافية في جميع إجراءات الأعمال والمشتريات.
- تعزيز التنمية الاقتصادية.
- متابعة إجراءات تنفيذ العقود وتاريخ بداية العقد وانتهائه.
- تزويد الجهات المعنية والرقابية بالعقود.
- ضمان إعداد العقود حسب النماذج المعتمدة من وزارة المالية، ووفقاً لأحكام نظام المنافسات والمشتريات الحكومية ولائحته التنفيذية.
- القيام بالأرشفة الإلكترونية التي تخص الإجراءات التعاقدية على النظام.

مركز الوثائق والمحفوظات

أسس صندوق تنمية الموارد البشرية مركز الوثائق والمحفوظات وفقاً للأمر السامي رقم (٥٤/م) وتاريخ ٢٣/١٠/٢٠١٠ هـ القاضي بالموافقة على نظام الوثائق والمحفوظات

والغرض من هذا النظام هو: المحافظة على الوثائق والمحفوظات، وصيانتها وفهرستها، وتصنيفها بما يكفل سرعة الاهتداء إلى ما تدعو الحاجة إليه، وتنظيم تداولها، وذلك مع مراعاة ما يتقرر بالنسبة لمدد الحفظ.

حيث تتوافق مهام مركز الوثائق والمحفوظات في الصندوق مع ما يقتضيه نظام الوثائق والمحفوظات والسياسة العامة للوثائق والمحفوظات واللوائح والخطط، وفيما يلي أبرز إنجازات المركز لعام ٢٠٢١م:

1. إيداع الوثائق التنظيمية والقرارات الإدارية المتعلقة بأعمال وبرامج الصندوق بما يتوافق مع لائحة الإيداع الصادرة عن المركز الوطني للوثائق والمحفوظات.
2. تجهيز مواقع مناسبة لحفظ وثائق الصندوق وتصنيفها كوثائق دائمة الحفظ ووثائق مؤقتة الحفظ وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة الثالثة والمادة التاسعة من لائحة الحفظ الصادرة عن المركز الوطني.
3. ترحيل الوثائق والمحفوظات وتطبيق نماذج الترحيل بين إدارات الصندوق بما يتوافق مع لائحة ترحيل الوثائق والمحفوظات الصادرة عن المركز الوطني.
4. العمل على تزويد الجهات الطالبة بالوثائق وإعارتها بما يتوافق مع لائحة التزويد بالوثائق والمحفوظات وإعارتها الصادرة عن المركز الوطني.
5. استمرار نشر التوعية في مجال الوثائق والمحفوظات والممارسات الصحيحة بما يتوافق مع الانظمة واللوائح الصادرة في هذا الشأن عبر قنوات التواصل الداخلي في الصندوق.

الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة

1. اتفاقية تعاون مع «جاهز» لدعم توظيف المواطنين والمواطنات العاملين في خدمة توصيل الطلبات



وقع الصندوق اتفاقية تعاون مع شركة جاهز، لدعم توظيف المواطنين والمواطنات العاملين في خدمة توصيل الطلبات من خلال التطبيقات، وتنص الاتفاقية على الاستفادة من برنامج دعم التوظيف حيث يغطي البرنامج كافة المهن والأنشطة الاقتصادية في القطاع الخاص.

ويأتي هذا الدعم ضمن نشاط توصيل الطلبات من خلال التطبيقات، بهدف رفع مستويات التوطين في هذا النشاط، وإيجاد فرص عمل جديدة تلبي أنماط العمل المختلفة، وتعزيز فرص التدريب بالشراكة والتعاون مع القطاع الخاص للمساهمة في رفع جاهزية القوى الوطنية لسوق العمل وتنمية مهاراتها بما يضمن الاستدامة والنمو الوظيفي.

2. توقيع اتفاقية تعاون مع جامعة الباحة



شهد صاحب السمو الملكي الأمير الدكتور حسام بن سعود بن عبدالعزيز أمير منطقة الباحة، توقيع اتفاقية تعاون بين جامعة الباحة والصندوق، وتهدف الاتفاقية إلى دعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات، وبموجب الاتفاقية يقدم الصندوق محفزات ودعمًا مالياً وتدريبياً لمكتب التوظيف في الجامعة ولمنسوبيه، عبر منصة «سبل» الإلكترونية لخدمات التثقيف والإرشاد المهني، والمنصة الوطنية للتدريب الإلكتروني «دروب»، وبرنامج «تمهير» للتدريب على رأس العمل، والبوابة الوطنية للعمل «طاقات» لخدمة طالبي العمل وأصحاب العمل، وبرنامجي الشهادات المهنية الاحترافية وبرنامج صيفي، فيما ستقدم الجامعة خدمات التهيئة والتأهيل للخريجين لتلبية لاحتياجات سوق العمل، ومساعدتهم في التخصصات التي تواجه تحديات الحصول على فرص العمل المناسبة في القطاع الخاص.

٥. اتفاقية تعاون بين «سابتكو» و«تكامل» لدعم نقل الموظفين السعوديات بالقطاع الخاص برعاية من صندوق تنمية الموارد البشرية:



رعى الصندوق توقيع اتفاقية تعاون بين الشركة السعودية للنقل الجماعي «سابتكو» وشركة تكامل لخدمات الأعمال، لدعم نقل المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، حيث تأتي اتفاقية الدعم ضمن مبادرات تمكين المرأة السعودية من العمل في القطاع الخاص ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠م، وتنص على تقديم مزود الخدمة «سابتكو» لخدمات نقل متنوعة لمستفيدات برنامج وصول تشمل النقل التشاركي بأسعار اقتصادية وبأسطول من المركبات لخدمة جميع المستفيدات في مدينة الرياض وجدة والدمام عبر خدمة التنقل التشاركي الذكي «ركاب».

والذي يهدف برنامج «وصول» إلى تمكين المرأة من العمل في القطاع الخاص ورفع مشاركتها في سوق العمل عن طريق مساعدة الموظفة في تخطي صعوبات المواصلات من وإلى مكان العمل وذلك في سبيل دعم استقرارها الوظيفي، حيث يعمل البرنامج بدعم مالي من صندوق تنمية الموارد البشرية وبالتعاون مع تطبيقات توجيه المركبات لتقديم خدمة النقل بجودة عالية وبتكلفة مناسبة.

٣. توقيع اتفاقية دعم مكتب التوظيف مع جامعة جدة لتطوير مهارات الخريجين وزيادة نسب توظيفهم في القطاع الخاص

أبرم الصندوق وجامعة جدة اتفاقية تعاون عن بُعد، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

وتأتي الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين، لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها. وتؤسس الاتفاقية، لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والمتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

٤. توقيع مذكرة تعاون مع وكالة التنمية الاجتماعية لتمكين القطاع

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ممثلة في وكالة الوزارة لتنمية المجتمع، مذكرة تعاون عن بُعد، لتفعيل استفادة القطاع غير الربحي من خدمات وبرامج دعم الصندوق، وتمكينه ورفع كفاءته وتحقيق الأمن المجتمعي وتحسين جودة الحياة، والعمل على توظيف الوظائف، وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ والبرامج الوطنية الأخرى. حيث تهدف المذكرة إلى استقطاب الكفاءات الوطنية وضمان استمراريتها للعمل في القطاع من خلال مبادرات وأدوات تقدم بالشراكة بين الطرفين، سعياً لتحسين بيئة العمل وبما يحقق معدلات التوظيف المستهدفة.

٨. توقيع اتفاقية دعم مكتب التوظيف مع جامعة فهد بن سلطان لتطوير مهارات الخريجين



أبرم الصندوق مع جامعة فهد بن سلطان، اتفاقية تعاون عن بُعد، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات. وتأتي الاتفاقية في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق. والتي تؤسس لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠ م .

٦. توقيع اتفاقية دعم مكتب التوظيف مع جامعة نجران لتطوير مهارات الخريجين وزيادة نسب توظيفهم بالقطاع الخاص

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية وجامعة نجران، اتفاقية تعاون عن بُعد، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادراته في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

وتأتي الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين، لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، والتي تهدف إلى إقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

٧. توقيع اتفاقية مع المركز الوطني للوثائق والمحفوظات محضر لائحة الوثائق التخصصية

وقع الصندوق ممثلاً بإدارة مركز الوثائق والمحفوظات في قطاع المرصد الوطني للعمل، مع المركز الوطني للوثائق والمحفوظات محضر لائحة الوثائق التخصصية، ويهدف هذا التوقيع لاعتماد الوثائق التخصصية الخاصة بالصندوق من قبل المركز، وذلك ليتسنى للصندوق تنظيم وحفظ وثائقه التخصصية.

١٠. توقيع اتفاقية مع جامعة المجمعة لدعم توظيف الخريجين



أبرم الصندوق مع جامعة المجمعة، اتفاقية تعاون في مقر الصندوق بالرياض، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

وتأتي الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين، لدعم تدريب وتوظيف ٥٠٠ خريج وخريجة في منشآت القطاع الخاص، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، وتؤسس لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

٩ توقيع اتفاقية مع جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز لدعم توظيف الخريجين



أبرم الصندوق مع جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، اتفاقية تعاون ثالثة في مقر الصندوق بالرياض، وذلك لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات

وتأتي الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين، لدعم تدريب وتوظيف ١٠٠٠ خريج وخريجة في منشآت القطاع الخاص، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، حيث تؤسس الاتفاقية، لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

١٣. إبرام مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة لتنشيط الإرشاد المهني



ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف برنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

تأتي المذكرة ضمن مشروع «بناء الشراكات مع قطاع التعليم»، وعليه سيتم تفعيل المذكرة من خلال فريق عمل مشترك وبناءً على خطة تنفيذية مزمعة باتفاق الطرفين، وذلك لضمان فاعلية التعاون وفق المستهدفات التالية: (التعريف عن سبل، المقاييس المهنية، الإرشاد المهني عن بُعد، ورش عمل للكادر التعليمي والطلبة، قياس الأثر من ذلك).

١١. توقيع اتفاقية تعاون مع جامعة الأمير محمد بن فهد بالشرقية لدعم توظيف الخريجين

أبرم الصندوق مع جامعة الأمير محمد بن فهد بالمنطقة الشرقية اتفاقية تعاون لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات، وتأتي الاتفاقية في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين لدعم تدريب وتوظيف عدد ٥٠٠ خريج وخريجة في منشآت القطاع الخاص من التخصصات التي تواجه صعوبة في الحصول على عمل، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، وذلك بإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والمتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، لزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

١٢. توقيع اتفاقية مع شركة البحر الأحمر للتطوير لدعم تدريب الكوادر الوطنية



وقع الصندوق مع شركة البحر الأحمر للتطوير اتفاقية لتقديم برامج دعم تدريبية موجهة للكوادر الوطنية البشرية والتي تهدف إلى تأهيل عدد ٥٠٠ شاب وشابة سعوديين للعمل في أكثر الجهات السياحية المتجددة والواعدة في العالم. وسيتم تطوير مهاراتهم في مسارات متعددة تشمل الفنادق، وخدمات المطار، والهندسة الميكانيكية، والهندسة الكهربائية، وخدمات الطاقة المتجددة، وذلك بالشراكة بين الطرفين لدعم المواهب السعودية المحلية في الحصول على وظائف مستدامة تلبي تطلعات الشباب الطموح. وستمكننا هذه الشراكة من ضخ أعداد كبيرة من الكوادر البشرية المحلية المؤهلة بالمهارات اللازمة لوضع المملكة على خارطة السياحة العالمية عبر قطاع سياحي مستدام وأكثر مرونة في المملكة العربية السعودية، كما تأتي هذه الشراكة في التعاون في إطلاق مبادرات مستقبلية لدعم تطوير رأس المال البشري الوطني.

١٥. إبرام مذكرة تعاون مع جامعة دار العلوم لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف طلاب الجامعة

أبرم الصندوق مع جامعة دار العلوم مذكرة تعاون، لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف طلبة الجامعة وضمان موازنة مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية للاحتياجات الفعلية لسوق العمل، من خلال الاستفادة من برامج الصندوق كالإرشاد المهني وخدمات بوابة التطوير والإرشاد المهني (سبل) وبرنامج التدريب على رأس العمل (تمهير) والمنصة الوطنية للتدريب الإلكتروني «دروب»، والمرصد الوطني للعمل، كما نصت المذكرة على عقد ورش عمل لطلبة الجامعة في مجالات التطوير والمقاييس المهنية وتطبيقاتها في مجال الإرشاد المهني، وكذلك عن عقد جلسات الإرشاد عن بُعد، وقياس أثرها على الفئات المستهدفة، علاوة على إكساب طلبة الجامعة المعارف والمهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل من خلال برنامج «تمهير».

وتقتضي المذكرة، إتاحة الفرصة لطلبة الجامعة للاستفادة من برنامج «دروب» وفق ضوابط وشروط وآلية البرنامج المعتمدة، من خلال عقد جلسات تدريبية وتفاعلية عن بُعد في مختلف مجالات وتخصصات سوق العمل، وإتاحة بيانات الجامعة للمرصد الوطني للعمل والعمل على معالجتها وربطها مع بيانات السوق، وبناءً عليه تم الاتفاق على تشكيل فريق عمل يضم مختصين من الطرفين لتفعيل مجالات التعاون على أن يتولى فريق العمل تزويد ممثلي الطرفين بتقارير دورية موحدة توضح تقدم سير العمل ومراحل التنفيذ.

١٦. إبرام مذكرة تعاون لتفعيل الإرشاد المهني مع إدارة تعليم محافظة القنفذة

أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع إدارة تعليم محافظة القنفذة، وذلك ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق، والتي تهدف إلى تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية، ويكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وتأتي هذه المذكرة ضمن مشروع «بناء الشراكات مع قطاع التعليم»، وعليه سيتم تفعيل المذكرة من خلال فريق عمل مشترك وبناءً على خطة تنفيذية مزمنة باتفاق الطرفين، وذلك لضمان فاعلية التعاون وفقاً لمستهدفاتها.

١٤. توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة تطوير بوابة الدرعية لتطوير الكوادر الوطنية ودعم برامج التوطين والتدريب



وقع الصندوق مذكرة تفاهم مع هيئة تطوير بوابة الدرعية، وذلك في إطار سعي الجانبين لتعزيز التعاون في مجال تنمية الموارد البشرية، ودعم وتدريب وتوظيف السعوديين من الجنسين، وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل، وذلك في إطار أهداف وخطط «بوابة الدرعية» لتوطين الوظائف، وتطوير الكوادر والكفاءات الوطنية، وتأتي هذه المذكرة في إطار استراتيجية الهيئة الراسخة لتحقيق أقصى معدلات ممكنة لتوطين وظائفها لأبناء وبنات المملكة، وبذلك بالتعاون بين الجانبين والذي يتضمن تنفيذ مبادرات وبرامج تستهدف دعم جهودها القائمة في تطبيق آليات مبتكرة لتوطين الوظائف من خلال تحديد ودراسة الاحتياجات التدريبية والوظيفية، وتصميم البرامج المناسبة لتحقيق أهدافها في إتاحة الفرص للمواهب والكفاءات السعودية على المدى القريب والبعيد.

كما تتضمن المذكرة رفع الوعي المجتمعي في الدرعية بالمهارات المطلوبة للوظائف المختلفة من خلال إقامة ورش عمل وبرامج تدريبية، ونقل مهاراتهم وجاهزيتهم لسوق العمل، ضمن جهود وسياسة هيئة تطوير بوابة الدرعية في مجال المسؤولية المجتمعية ودعم المجتمع المحلي، إضافة إلى تبادل البيانات والإحصائيات والدراسات بين الجانبين، والعمل على تعزيز التدريب على رأس العمل من خلال برنامج تمهير.

١٨. إبرام مذكرة تعاون مع «هيئة المهندسين» لدعم تأهيل وتدريب وتوظيف الكوادر الوطنية في المهن الهندسية والفنية



أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع الهيئة السعودية للمهندسين، لدعم تأهيل وتدريب وتوظيف الكوادر الوطنية في المهن الهندسية والفنية، ورفع مستوى مهاراتهم وتأهيلهم لشغل وظائف القطاع الخاص، إضافةً إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل، وذلك في خطوة ترمي إلى توطيد المهن المستهدفة في المذكرة ودعم مشاركة القوى الوطنية في سوق العمل.

وقد نصّت مذكرة التعاون على تعزيز توطيد المهن الهندسية والفنية ودعم الكوادر الوطنية بما يحقق الأهداف المشتركة بين الطرفين، وتوحيد الجهود مع الجهات ذات العلاقة والمؤثرة في توطيد واستدامة الكوادر الوطنية في المهن المستهدفة، وإطلاق مبادرات مشتركة لدعم الكوادر الوطنية في المهن المنصوص عليها في بنود المذكرة.

وبموجب المذكرة، ستعمل «هيئة المهندسين» على دراسة حالة المهن في القطاعات المختلفة وتحليل احتياجات الكوادر الوطنية، ودراسة المهن ذات الانكشاف المهني، على أن يقوم الصندوق بدوره بتمكين الفئات المستهدفة من الاستفادة من برامجه وخدماته كبرنامج التدريب على رأس العمل «تمهير» والمنصة الوطنية للتدريب الإلكتروني «دروب» وبرنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية، وبرنامج دعم التوظيف، وأكاديمية «هدف» للقيادة.

١٧. توقيع مذكرة تفاهم مع الهيئة العامة للترفيه لدعم تدريب وتوظيف أبناء وبنات الوطن في قطاع الترفيه



أبرم الصندوق مذكرة تفاهم مع الهيئة العامة للترفيه، التي تهدف إلى دراسة الاحتياجات التدريبية والوظيفية في قطاع الترفيه، وتصميم البرامج المناسبة لدعم التوظيف ورفع نسب التوطين في القطاع، وكذلك توعية الجهات العاملة مع الهيئة بتلك البرامج وتمكينها من الاستفادة منها، بما يخدم دعم تدريب وتوظيف أبناء وبنات الوطن في قطاع الترفيه.

حيث تأتي هذه المذكرة امتداداً للاتفاقيات التي وقعها الصندوق خلال الفترة الماضية مع عدداً من الجهات الحكومية والخاصة لتمكين الكوادر الوطنية من الفرص الوظيفية في سوق العمل، وتنمية وتطوير رأس المال البشري ورفع قدرات أبناء وبنات الوطن وتنافسيتهم في سوق العمل.

٢١. إعلان توقيع مذكرة تعاون مع إدارة تعليم بمنطقة نجران



ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع إدارة التعليم بمنطقة نجران، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف برنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

تأتي المذكرة ضمن مشروع بناء الشراكات مع قطاع التعليم، وعليه سيتم تفعيل المذكرة من خلال فريق عمل مشترك وبناءً على خطة تنفيذية مزمعة باتفاق الطرفين.

١٩. إبرام مذكرة تعاون لتفعيل الإرشاد المهني مع الإدارة العامة للتعليم بالطائف وإدارة التعليم بالليث

ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف ومذكرة تعاون مع إدارة التعليم بمحافظة الليث، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف البرنامج إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢٠. إبرام مذكرة تعاون لتفعيل الإرشاد المهني مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل

ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف برنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢٢. إبرام مذكرة تعاون مع جامعة الملك خالد لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف طلاب الجامعة



أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع جامعة الملك خالد، لدعم تدريب وتأهيل وتوظيف طلبة الجامعة وضمان موازنة مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية للاحتياجات الفعلية لسوق العمل، من خلال الاستفادة من برامج الصندوق كبرنامج الإرشاد المهني وبوابة التطوير والإرشاد المهني (سبل) وبرنامج التدريب على رأس العمل (تمهير) والمنصة الوطنية للتدريب الإلكتروني «دروب» والمرصد الوطني للعمل.

حيث نصت المذكرة على تفعيل برنامج الإرشاد المهني من خلال عقد ورش عمل لطلبة الجامعة في مجالات التطوير والمقاييس المهنية، فضلاً عن عقد جلسات الإرشاد عن بُعد، وقياس أثرها على الفئات المستهدفة، علاوة على إكساب طلبة الجامعة المعارف والمهارات اللازمة للاتحاق بسوق العمل من خلال برنامج «تمهير»، وتقضي المذكرة على دعم طلبة الجامعة للاستفادة من برنامج «دروب» وفق ضوابط وشروط وآلية البرنامج المعتمدة، من خلال عقد جلسات تدريبية وتفاعلية عن بُعد في مختلف مجالات وتخصصات سوق العمل، وإتاحة بيانات الجامعة للمرصد الوطني للعمل والعمل على معالجتها وربطها مع بيانات السوق، ووفقاً للمذكرة تم الاتفاق على تشكيل فريق عمل يضم مختصين من الطرفين لتفعيل مجالات التعاون على أن يتولى فريق العمل تزويد ممثلي الطرفين بتقارير دورية موحدة توضح سير العمل ومراحل التنفيذ.

٢٣. توقيع اتفاقية تعاون مع جامعة شقراء لدعم توظيف الخريجين

أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة شقراء، لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

وتأتي الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الطرفين، لدعم تدريب وتوظيف ٥٠٠ خريج وخريجة في منشآت القطاع الخاص من التخصصات التي تواجه صعوبة في الحصول على عمل، من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، حيث تأسس لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الأهداف المشتركة بينهما والتمثلة في تدريب وتأهيل وتوظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، سعياً لتطوير مهاراتهم وإكسابهم المهارات الفردية والأساسية والخبرة، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢٤. توقيع مذكرة تعاون مع الغرفة التجارية بالرياض على تحفيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة



أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع الغرفة التجارية الصناعية في الرياض، لتحفيز وتمكين المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتعزيز مساهمتها في نمو الاقتصاد الوطني وإيجاد بيئة عمل محفزة وقدرات بشرية مؤهلة وأنظمة إدارية وتقنية متطورة من خلال التسجيل وطرح الفرص في منصة فرصة (إحدى خدمات برنامج تسعة أعشار). ونصت بنود المذكرة، على المشاركة في تقييم الموردين من أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة المتميزين نظير إكمالهم للفرص المطروحة من الغرفة التجارية بالرياض، والتنسيق لإقامة بعض اللقاءات الخاصة بمنصة فرصة في مقر الغرفة، والتطوير المستمر لمنصة فرصة لمواكبة المستجدات في السوق، وتقديم المعلومات والبيانات المطلوبة. كما تضمنت البنود طرح الغرفة منافساتها على منصة فرصة والسعي لحث جميع الشركات والمؤسسات التي تتعامل معها بالتسجيل في المنصة.

٢٦. توقيع مذكرة تفاهم مع صندوق الشهداء والمصابين والأسرى والمفقودين لدعم المستفيدين



أبرم الصندوق مذكرة تفاهم مع صندوق الشهداء والمصابين والأسرى والمفقودين، وذلك بهدف التعاون الاستراتيجي المشترك في مجالات التدريب والتأهيل والتوظيف، إضافة إلى بحث إمكانية الاستفادة المشتركة بين الطرفين. حيث تهدف المذكرة إلى دراسة الاحتياجات التدريبية والوظيفية في الصندوق، وتصميم البرامج المناسبة لدعم التوظيف للفئات المستفيدة وتدريب القوى العاملة الوطنية.

واشتملت بنود المذكرة على تسهيل التحاق الفئات المستهدفة بالفرص التدريبية على رأس العمل «تمهير»، بالإضافة إلى عقد ورش عمل في مجالات متعددة تخدم الجانبين. كما تأتي في إطار استراتيجية الصندوق لتعزيز الدور التنموي للمستفيدين، وذلك عبر تقديم برامج وأنشطة ينعكس أثرها على أسر الشهداء والمصابين والأسرى والمفقودين من أجل توفير حياة كريمة مستدامة وآمنة لهم.

٢٧. توقيع مذكرة تعاون لتفعيل الإرشاد المهني مع إدارة التعليم بمحافظة العلا

ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع إدارة التعليم بمحافظة العلا، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف برنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. وتأتي المذكرة ضمن مشروع «بناء الشراكات مع قطاع التعليم»، وعليه سيتم تفعيل المذكرة من خلال فريق عمل مشترك وبناءً على خطة تنفيذية مزمنة باتفاق الطرفين.

٢٥. توقيع مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية لتفعيل الإرشاد المهني



أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية. حيث يهدف برنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢٨. توقيع مذكرة تعاون لتفعيل الإرشاد المهني مع إدارة تعليم محافظة جدة

ضمن الجهود المشتركة بين إدارة الإرشاد المهني وفروع الصندوق في المناطق تم توقيع مذكرة تعاون مع إدارة تعليم محافظة جدة، بهدف تفعيل الإرشاد المهني في المدارس لتأهيل مخرجات وطنية ذات قدرات تنافسية، حيث يهدف البرنامج الإرشاد المهني إلى أن يكون جزءاً أساسياً في إعداد الأفراد لمستقبلهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع من خلال بناء قدراتهم العامة، ودعم اهتماماتهم وتطلعاتهم، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات التعليمية والتدريبية والمهنية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

تأتي المذكرة ضمن مشروع «بناء الشراكات مع قطاع التعليم»، وعليه سيتم تفعيل المذكرة من خلال فريق عمل مشترك وبناءً على خطة تنفيذية مزمعة باتفاق الطرفين.



٨٠٠٠١٢٢٢٠٣٠
www.hrdf.org.sa
HRDFKSA

HRDFNews
HRDFKSA
HRDF_Care

هرف
صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND