

# صندوق تنمية الموارد البشرية

التقرير  
السنوي  
2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





زيادة معدلات التوظيف هي على رأس أولويات الحكومة فقد بدأ العمل وفق رؤية 2030م على إصلاح سوق العمل وتوفير المزيد من الوظائف للمواطنين والمواطنات، ووضعت رؤية 2030 الوصول إلى نسبة بطالة 7% في العام 2030م كأحد أهدافها

**صاحب السمو الملكي  
الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود**

حفظه الله ..

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



إن رؤية المملكة العربية السعودية 2030 هي خارطة طريق لمستقبل أفضل لكل من يعيش في هذا الوطن الطموح فقد أسهمت الرؤية خلال مرحلة البناء والتأسيس في تحقيق مجموعة من الإنجازات على عدة أصعدة، أبرزها تحسين الخدمات الحكومية، ورفع نسبة التملك في قطاع الإسكان، وتطوير قطاعات الترفيه والرياضة والسياحة، واستقطاب العديد من الاستثمارات الأجنبية، إضافة إلى تمكين المرأة وتفعيل دورها في المجتمع وسوق العمل

**خادم الحرمين الشريفين  
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود**

حفظه الله ..

# المحتويات

## الفصل الأول :مقدمة عن التقرير

1. نبذة عن هذا التقرير 10
2. رسالة رئيس مجلس إدارة الصندوق 11
3. الملخص التنفيذي 12

## الفصل الثاني : صندوق تنمية الموارد البشرية

1. نشأة وأهداف الصندوق 16
2. الرؤية والرسالة والقيم 18
3. قنواتنا 20
4. مسيرة التطوير 22
5. هيكل الصندوق 24

## الفصل الثالث :

### التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية

1. التوجه الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2020 34
2. الخطة التنفيذية وقياس الأداء المؤسسي لعام 2020 42
3. الأثر الاقتصادي لصندوق تنمية الموارد البشرية 44
4. صندوق تنمية الموارد البشرية مع جائحة فيروس كورونا 47
5. إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2020 53

## الفصل الرابع : الارتباط والأثر

1. نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق 62
2. دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص 63
3. تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء 111
4. التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية 120

## الفصل الخامس : الملاحق

1. فهرس الجداول 151



## الفصل الأول

لنبدأ..

## مقدمة عن التقرير

## رسالة رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)



يطيب لي في البداية، 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، ولصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع - حفظهما الله -، على الدعم السخي الذي يحظى به سوق العمل السعودي والذي ساهم في تحفيزه ورفع جاذبيته وكفاءته وتحقيق الاستقرار الوظيفي للكوادر البشرية الوطنية وخصوصاً جائحة كورونا (كوفيد - 19) وما سببته من تداعيات.

لقد ساهمت الأوامر الكريمة، في رفع إنتاجية المنشآت وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي، وزيادة الطاقة الاستيعابية للاقتصاد الوطني، الأمر الذي سيعزز من توليد الوظائف وإيجاد فرص عمل للكوادر البشرية الوطنية خلال المرحلة المقبلة، واتساقاً مع دعم القيادة السخي، بادرت منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بإصدار مجموعة من القرارات والإجراءات ومتابعة مؤشرات الأداء للقطاع الخاص بالتعاون مع الجهات المعنية، كما قدمت برامج ومحفزات دعم من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية، لتيسير أعمال القطاع الخاص، وتمكين القوى الوطنية وإشراكها في برامج نوعية لتطوير مهاراتها وقدراتها، وتزويدها بالخبرات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل.

كما شرعنا في منظومة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى عقد اتفاقيات تعاون ومذكرات تفاهم مع عدد من الجهات لتوطين مهن وأنشطة يتطلبها سوق العمل، من خلال تقديم الدعم وإقامة برامج تدريب وتأهيل وتمكين بالشراكة مع قطاع الأعمال، لرفع معدلات ونسب التوطين في المنشآت.

وأجدها فرصة للتوحيه بأن المرحلة الراهنة لواقع سوق العمل تتطلب تظافر الجهود، وتوحيد العمل المشترك، لتمكين القوى الوطنية من المشاركة الفاعلة في مختلف الأنشطة والمهن، وتعزيز تنافسية أبناء وبنات الوطن، ودعم تطوير المهارات المعرفية والمهنية للباحثين والباحثات عن عمل، وختاماً .. أسأل الله أن يكمل عملنا بالنجاح وأن يبارك لنا مساعيها لخدمة الوطن وأبنائه.

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 (29) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (13/أ) وتاريخ 1414/3/3هـ.



## نطاق التقرير والفترة المشمولة

يغطي هذا التقرير أعمال وخدمات وإنجازات الصندوق للعام 1441/1442هـ الموافق للعام المالي 2020 م.



## المُلخَص التنفيذي

## أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2020م

1,995	67,465	45,886	68,397
من تم توظيفهم من مكاتب التوظيف بالجامعات	من تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة	من تم توظيفهم من خلال مراكز التأهيل والتوظيف	عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة الوطنية للعمل (طاقات)
21,538	10,331	147,358	532,836
إجمالي عدد المستفيدات من برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)	إجمالي عدد المستميرين من برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية	إجمالي عدد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف	إجمالي عدد المستفيدين من البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)
25,665	1,072,167	15,814	6,049
برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز	عدد المكملين لدورات برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)	إجمالي عدد المستفيدين من برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهير)	إجمالي عدد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية
42	96%	791,877	4,329,156
عدد مؤشرات سوق العمل	نسبة حل طلبات العملاء	عدد المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها من قبل مركز اتصال الصندوق تنمية الموارد البشرية	عدد زوار الموقع الإلكتروني للصندوق

يقدم هذا التقرير ملخصاً لدور صندوق تنمية الموارد البشرية في توظيف وتدريب وتمكين الباحثين عن عمل وزيادة نسبة التوظيف وزيادة عدد الملتحقين 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 وفقاً لبرنامج التحول الوطني 2020 ورؤية المملكة 2030.

كما أنه يستعرض في فصوله نبذة عن نشأة الصندوق، وتوزيع فروع والمراكز والمكاتب التابعة له والمنتشرة في مناطق المملكة، ومسيرة تطوره 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 يرصد التقرير أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2020م، والخدمات والبرامج والأنشطة المقدمة للمستفيدين منه، والتي تساهم 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.

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.



## الفصل الثاني

صندوق تنمية  
الموارد البشرية

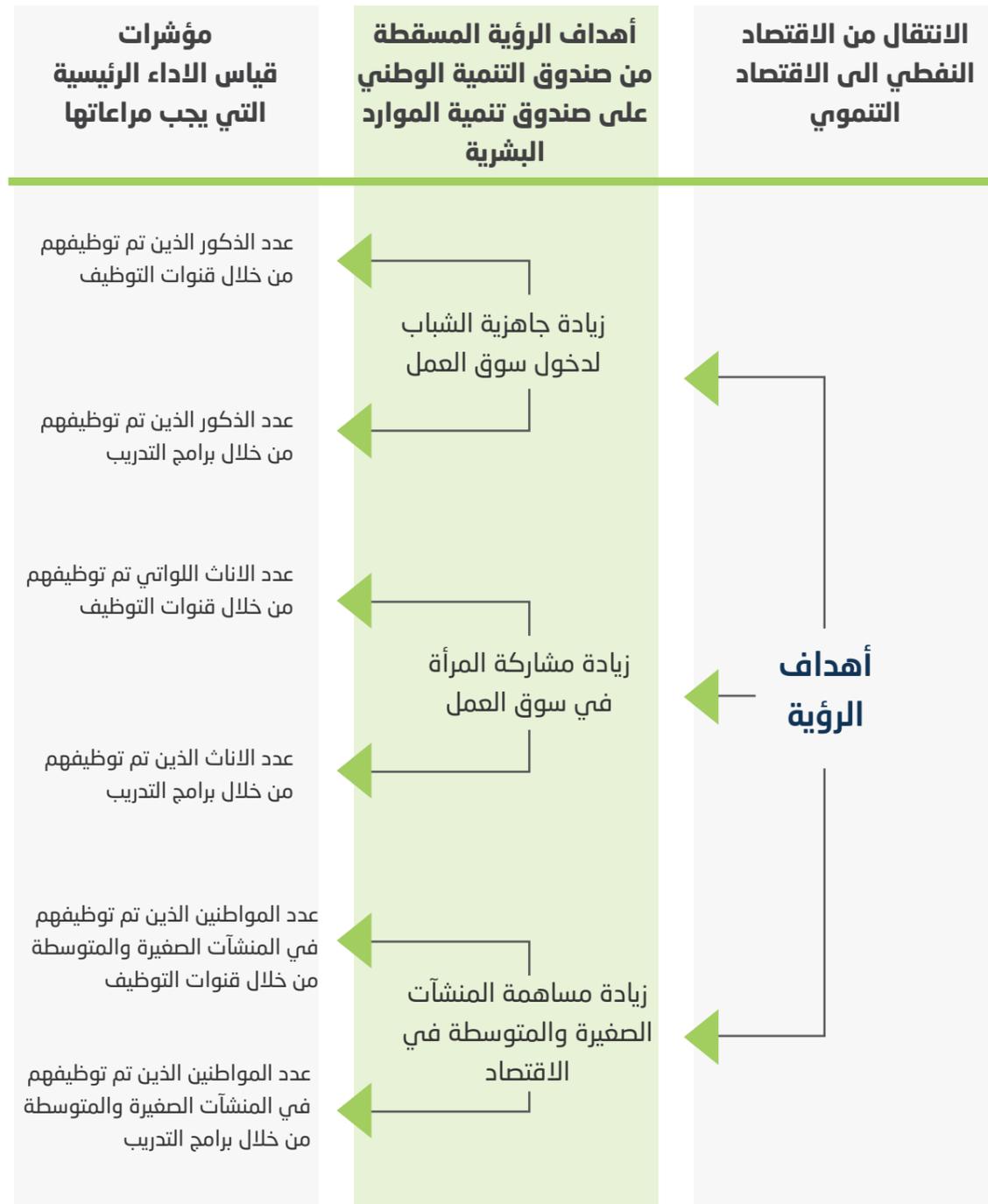
## صندوق تنمية الموارد البشرية

ويعمل صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» في الفترة الحالية على مراجعة وتطوير المستند التنظيمي الخاص به وذلك بهدف التحديث عليه وإضافة اختصاصات جديدة تتواءم مع طموحات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، واستراتيجية صندوق التنمية الوطني، واستراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية وأدواره الجديدة، حيث تم رفع التوصيات لأصحاب الصلاحية للاعتماد والموافقة.

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

### وله في سبيل تحقيق أهدافه، القيام بما يلي:

- 01 تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص.
  - 02 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.
  - 03 تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع الصندوق ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب، ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين ويقوم مجلس الإدارة بوضع الشروط اللازمة لصرفها.
  - 04 دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
  - 05 تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها.
  - 06 القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية وكذلك تقديم المشورة الفنية والإدارية لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها.
- كما يرتبط صندوق تنمية الموارد البشرية تنظيمياً بصندوق التنمية الوطني الذي أنشئ بالأمر الملكي رقم (أ/13) بتاريخ 13 محرم 1439هـ الموافق 4 أكتوبر 2017، 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 ومرتكزات رؤية المملكة 2030.





## الأهداف الاستراتيجية لصندوق تنمية الموارد البشرية



المواطنة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المناسبة



تمكين القطاع الخاص من التوظيف لوظائف مستدامة للسعوديين



رفع مهارات وتنافسية الموارد البشرية الوطنية

## رؤية ورسالة وقيم صندوق تنمية الموارد البشرية:



### الرؤية

موارد بشرية وطنية مبادرة ومنتجة



### الرسالة

تنمية وتطوير الموارد البشرية الوطنية من خلال مبادرات فعالة عالية التأثير تقدم بالشراكة مع الأطراف المعنية الرئيسية بمنظومة سوق العمل.



### القيم



سرعة الإنجاز



روح الفريق



الشفافية



التميز



التركيز على العميل

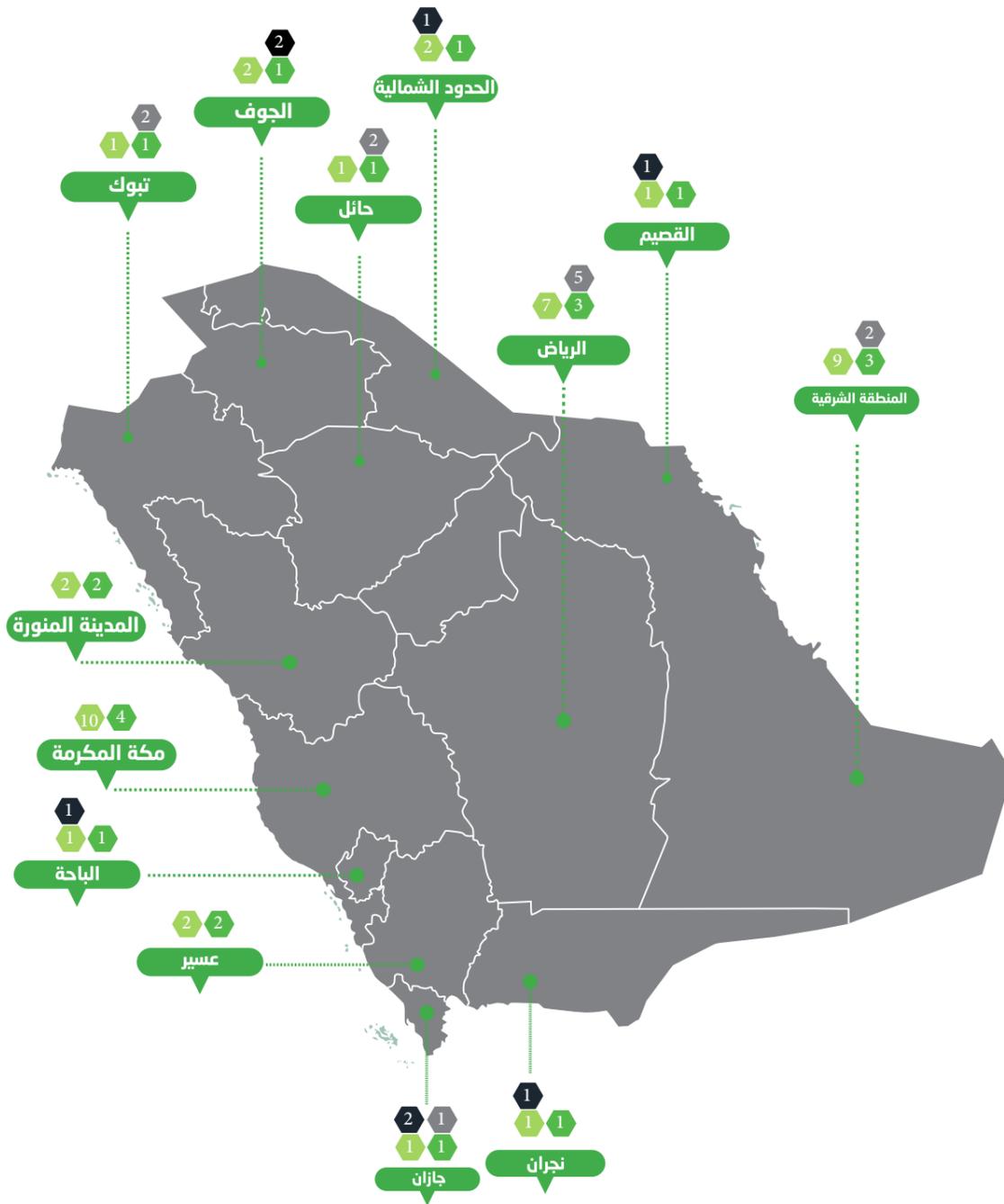


التركيز على النتائج

## قنواتنا

توزيع أعداد قنوات دعم الصندوق على مناطق المملكة خلال عام 2020

قنوات هدف	الفروع		مراكز التأهيل والتوظيف		مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد		مكاتب التوظيف بالجامعات	
	ذكور	إناث/ذكور	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الرياض	1	2	3	4	-	-	2	3
مكة المكرمة	1	3	-	5	-	-	-	-
المدينة المنورة	-	2	-	1	-	-	-	-
المنطقة الشرقية	-	3	-	5	-	-	1	1
القصيم	-	1	1	-	-	-	-	-
حائل	-	1	-	-	-	-	1	1
تبوك	-	1	-	-	-	-	1	1
الجوف	-	1	2	-	-	-	-	-
الحدود الشمالية	1	-	-	-	2	-	-	-
عسير	2	-	-	1	-	-	-	-
جازان	-	1	1	-	-	-	1	1
نجران	-	1	-	-	-	-	1	-
الباحة	1	-	-	-	1	-	-	-
الإجمالي	6	16	7	24	16	6	7	7



● الفروع ● مراكز التأهيل والتوظيف

● مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد ● مكاتب التوظيف بالجامعات

## - 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
- برنامج 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:

- حوافز الاستقرار الوظيفي للموظفين المدعومين

## - تأسيس برنامج مراكز التأهيل والتوظيف

## - برامج جديدة تم تدشينها:

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

## - الفوز بجائزة القمة العالمية لأفضل المبادرات والمبتكرات الرقمية المحلية

## - برامج جديدة تم تدشينها:

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

## - المنتدى الافتتاحي لملتقى التخصصات العالمية (CYM).

## - برامج جديدة تم تدشينها:

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

## - 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"

## - تدشين أول فرع متنقل

## - الحصول على شهادة الأيزو

## - إطلاق مشروع "شبابنا مستقبلنا"

## - برامج جديدة تم تدشينها:

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

## - تدشين الفرع رقم (100) للصندوق في المملكة

## - إطلاق البوابة الوطنية للعمل (طاقات) - Taqat.sa

## - تدشين موقع صندوق تنمية الموارد البشرية والبوابة السعودية للموارد البشرية

## - الفوز بجائزة ستييفي العالمية للفئات (الذهبية، الفضية، والبرونزية) لعدة مجالات في خدمة العملاء

## - الفوز بالجائزة الذهبية كـ "أفضل مركز اتصال" خلال حفل توزيع جوائز مركز اتصال الشرق الأوسط

## - الفوز بالجائزة الذهبية كـ "أفضل مركز اتصال" خلال حفل توزيع جوائز مركز اتصال الشرق الأوسط

## - الفوز بالميدالية الذهبية كـ "أفضل مركز اتصال" و "أفضل استخدام لقنوات التواصل الاجتماعي" خلال حفل توزيع جوائز مركز الاتصال العالمية

## - برامج جديدة تم تدشينها:

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

## - إنشاء مجلس المهارات القطاعية

## - إنشاء مجلس التطوير والتحول

## - إطلاق خدمة بوصلة هدف على الموقع الإلكتروني الخاص بالصندوق.

## - إطلاق فروع متنقلة جديدة في عام 2018

## - 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.

## - إطلاق بوابة المرصد الوطني للعمل

## - بناء ونشر مؤشرات لسوق العمل السعودي

## - إطلاق برامج جديدة:

- برنامج توظيف منافذ البيع في 12 نشاط تجاري.

## هيكل الصندوق

## أولاً / أعضاء مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لعام 2020م :



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



**الدكتور/ محمد بن سعود البدر**  
القطاع الخاص  
عضو



**الأستاذ/ فيصل بن أحمد قطان**  
المشرف العام على الوكالة المساعدة  
لتنمية رأس المال البشري - وزارة الاقتصاد  
والتخطيط  
عضو



**الأستاذ/ تركي بن عبد الله الجويني**  
مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية  
مقرر



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

## مهام مجلس إدارة الصندوق:

- 1 إقرار توسيع مهامه لتشمل إعادة تأهيل المواطن السعودي وتدريبه.
- 2 إقرار الهيكل التنظيمي.
- 3 إصدار جميع اللوائح اللازمة لعمل الصندوق وإدارته، بما في ذلك اللوائح المالية واللوائح الخاصة بموظفي الصندوق، وذلك بما يمكنه من تحقيق أهدافه.
- 4 تكوين اللجنة التنفيذية للصندوق، وتعيين المدير العام وتحديد ملامحاته.
- 5 إصدار ميزانية تقديرية لنشاط الصندوق ونفقاته الإدارية لكل سنة مالية، ويحدد مجلس الإدارة القواعد التي تتبع في حال نقص الإيرادات أو زيادة المصروفات عما هو مقدر.
- 6 تعيين مراجع حسابات من بين المراجعين المرخص لهم، وتحديد أتعابه ومدة عمله.
- 7 رفع الحساب الختامي والتقارير السنوي عن نشاط الصندوق لصندوق التنمية الوطني.



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



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



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



**معالي الأستاذ/ صالح بن علي العواجي الفامدي**  
المستشار بالأمانة العامة لمجلس الوزراء  
مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية  
عضو



**الأستاذ/ ثaleb بن علي الشمراني**  
مساعد معالي وزير المالية للشؤون المالية  
وزارة المالية  
عضو



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



**المهندس/ صالح بن إبراهيم الرشيد**  
محافظ الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة  
وزارة التجارة  
عضو

## ثانياً / أعضاء اللجنة التنفيذية:

معاللي المهندس/ أحمد بن سليمان الراجحي  
الرئيسالأستاذ/ طالب بن علي الشمراني  
عضوالدكتور/ محمد بن سعود البدر  
عضوالمهندس/ ريان بن محمد فايز  
عضوالأستاذ/ تركي بن عبد الله الجموي  
عضو

## مهام اللجنة التنفيذية

الموافقة على آليات التعاقد المناسبة للمشاريع الهامة والعاجلة التي يرغب الصندوق في التعاقد الفوري عليها بشكل مباشر، على أن تكون ضمن المبالغ المعتمدة في موازنة الصندوق.

الموافقة على آليات التعاقد المناسبة للمشاريع الهامة والعاجلة التي يرغب الصندوق في التعاقد الفوري عليها بشكل مباشر، على أن تكون ضمن المبالغ المعتمدة في موازنة الصندوق.

اقترح مجالات جديدة لعمل الصندوق في إطار أهدافه وإقرارها وعرضها على المجلس لاعتمادها.

دراسة المواضيع التي تختص بها أو التي تحال إليها من مجلس الإدارة، وترفع توصياتها إلى المجلس لاتخاذ ما يراه مناسباً.

## ثالثاً / أعضاء لجنة المراجعة:

الدكتور/ بدر بن شجاع الحربي  
الرئيسالأستاذ/ أحمد بن سليمان الجاسر  
عضوالأستاذ/ أحمد بن محمد الشيبير  
عضوالأستاذ/ عبد الله بن سعود العريفي  
عضو

## مهام لجنة المراجعة

- 1 العمل وفق ما تضمنه ميثاق لجنة المراجعة المعتمد من قبل مجلس الإدارة.
- 2 الإشراف على مشروع مراجعة حوكمة أعمال الصندوق في الصندوق.
- 3 الإشراف على مشروع تعديل اللائحة المالية وجدول الصلاحيات المالية.
- 4 دراسة التقارير الصادرة من إدارة المراجعة الداخلية على عمليات المراجعة واعتمادها.
- 5 دراسة التقارير الصادرة من إدارة المخاطر بالصندوق واقتراح آليات المعالجة.
- 6 التوصية لمجلس الإدارة بتعيين المحاسبين القانونيين ومتابعة أعمالهم.
- 7 دراسة تقارير المراجعة الواردة للصندوق من الجهات الرقابية الحكومية وردود الصندوق عليها.
- 8 دراسة المواضيع التي تحال من مجلس الإدارة وإبداء التوصيات المناسبة بشأنها.

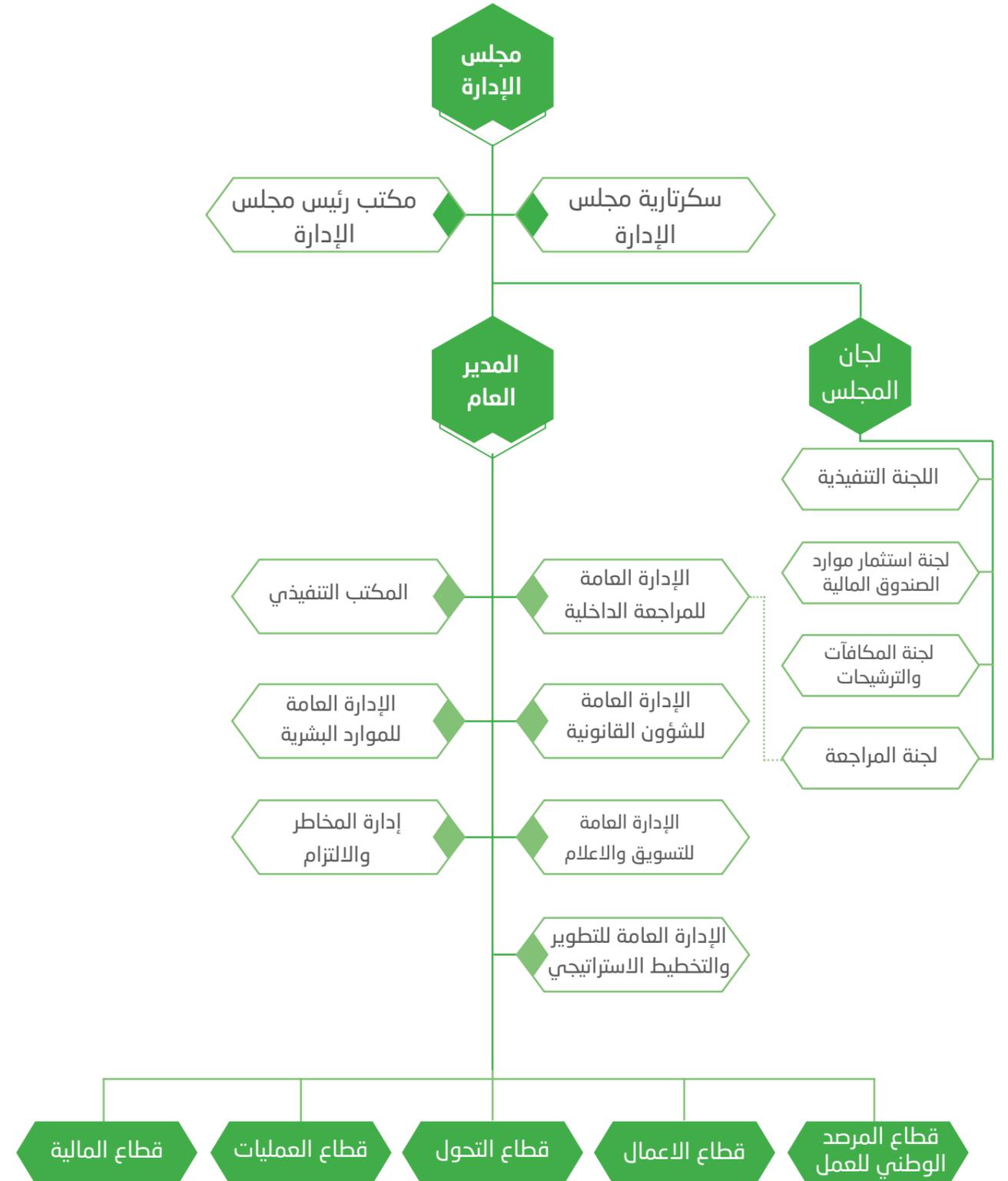
## خامساً / أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات:

المهندس/ صالح بن إبراهيم الرشيد  
الرئيسالأستاذ/ سليمان عبد الفتاح العظمة  
أميناًالأستاذ/ فيصل بن يوسف جادو  
عضوالدكتور/ راشد بن محمد الزهراني  
عضو

## رابعاً / أعضاء لجنة الاستثمار:

المهندس/ ريان بن محمد فايز  
الرئيسالأستاذ/ تركي بن عبد الله الجعويني  
عضوالأستاذ/ سعد بن عبد المحسن الفلي  
عضوالأستاذ/ خالد بن محمد العامودي  
عضو

## الهيكل التنظيمي للصندوق :





## 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 على مواكبة أهداف رؤية المملكة 2030 وأهداف صندوق التنمية الوطني لتحقيق متطلبات سوق العمل السعودي عبر استراتيجيته الجديدة بمبادراتها التطويرية والشراكات الاستراتيجية الفاعلة والمستدامة مع جميع القطاعات الاقتصادية في المملكة.

يستهدف الصندوق دعم وتمكين القطاع الخاص لتوفير فرص عمل جاذبة للموارد البشرية الوطنية، من خلال مؤشرات قياس أداء دورية قائمة على تحقيق الأثر والاستدامة لأعداد السعوديين والسعوديات الملتحقين بسوق العمل والمستفيدين من دعم الصندوق لهم، والذي يؤدي بدوره -إن شاء الله- إلى المساهمة في خفض معدلات البطالة في سوق العمل إلى المستوى الأمثل.

ونحرص في صندوق تنمية الموارد البشرية كل الحرص على أن نطلعكم في الصفحات القادمة على نبذة عن الاستراتيجية الجديدة للصندوق، لنعمل معاً على الحاضر، ونبني بسواعدنا المستقبل، ونمضي بعزم وإصرار لنصل إلى عنان السماء.

## استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية:

بدأت رحلة تطوير ومراجعة الاستراتيجية منذ أبريل 2019م حتى أبريل 2020م، حيث قام صندوق تنمية الموارد البشرية ممثلاً بمجلس الإدارة واللجنة التنفيذية -المالكة للمشروع- وجميع قياداته ومنسوبيه بالعمل على مراجعة وتطوير استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية، وذلك بالتعاون مع أفضل الكوادر من المستشارين في التخطيط الاستراتيجي على المستوى المحلي والعالمي من أجل تطوير الاستراتيجية وفق أفضل الممارسات العالمية وبطرق علمية مدروسة، حيث تم بناء الاستراتيجية وفق منهجية تحويلية تركز على احتياجات السوق وتحدياته، وتعمل من الخارج إلى الداخل، ومن الأعلى إلى الأسفل، مع اتخاذ قرارات وإصلاحات جريئة وحكيمة، ومبنية على أساس بيانات سوق منظومة العمل وليس على الفرضيات الفكرية.

## تم العمل على مراجعة وتطوير استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية وفق ثلاثة مخرجات رئيسية كالتالي:

### 1.0 مرحلة تقييم الوضع الراهن

#### 1.1 جمع البيانات ومراجعتها:

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

#### 1.2 التقييم الداخلي:

من خلال منهجية من الأسفل إلى الأعلى، تم خلال هذه المرحلة تقييم الوضع داخلياً مع جميع أصحاب المصلحة الداخليين من خلال عقد عدة اجتماعات فردية مع بعض أصحاب المعالي والسعادة أعضاء مجلس الإدارة ونواب المدير العام، كما تم عقد عدة ورش عمل لجميع قيادات الصندوق متمثلة بسعادة نواب القطاعات ومدراء العموم، كما تم إجراء استبيانات إلكترونية لمشاركة باقي منسوبي الصندوق.

#### 1.3 التقييم الخارجي:

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

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

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

#### 1.4 تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT Analysis):

تم الاستفادة من مخرجات مرحلة التقييم الداخلي كمدخلات لبناء مكونات استراتيجية الصندوق لهذه المرحلة والوصول إلى النتيجة النهائية لتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

## 2.0 مرحلة إعادة تصميم الاستراتيجية

## 2.1 مراجعة استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية:

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

## 2.2 الاستراتيجية العليا لصندوق تنمية الموارد البشرية:

تم خلال هذه المرحلة العمل على صياغة وتحديد الرؤية، والرسالة، والأهداف الاستراتيجية، والمؤشرات الرئيسية، والمبادرات، والقيم، وسلسلة القيمة لدور الصندوق، والنموذج التشغيلي لتفعيل الاستراتيجية مع المستوى الأول للهيكل التنظيمي.

## 2.2.1 دور الصندوق:

يعمل الصندوق بجانب دوره الرئيسي في جانب العرض دوراً جديداً من خلال التركيز الفعال والمدروس على تشكيل جانب الطلب.

## 2.2.2 فئات المستفيدين:

يستهدف الصندوق في استراتيجيته الجديدة فئتين رئيسيتين هما:

## 2.2.3 الأهداف الاستراتيجية

## 2.2.4 مؤشرات قياس الأداء الاستراتيجية:

يلعب صندوق تنمية الموارد البشرية دور هام في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من حيث الانتقال من الاقتصاد النفطي إلى الاقتصاد التنموي عبر بعض من أهداف الرؤية المسقطة من صندوق التنمية الوطني على صندوق تنمية الموارد البشرية. وفي سبيل تحقيق ذلك تم وضع أهداف استراتيجية لصندوق تنمية الموارد البشرية تبدأ من (جانب الطلب) الاستماع ومعرفة احتياج القطاع الخاص ثم التركيز على (جانب العرض) من خلال رفع مهارات الباحثين عن عمل لإعدادهم لمتطلبات السوق بفاعلية واستدامه والوصول للمواءمة، مع مؤشرات تقيس الأداء والأثر والاستدامة، وهي كالتالي:

## الأهداف الاستراتيجية

رفع مهارات وتنافسية الموارد البشرية الوطنية.

المواءمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المناسبة.

تمكين القطاع الخاص من التوظيف لوظائف مستدامة للسعوديين.

## مؤشرات قياس أداء الاستراتيجية

إجمالي عدد التوظيف خلال 6 أشهر من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية.

عدد المستفيدين الذين تمت خدمتهم (باستثناء المستفيدين المسجلين وغير المدعومين)

عدد المستفيدين من أصحاب الأعمال المدعومين

عدد المسجلين على البوابة الوطنية للعمل («طاقات»)

مستوى رضا المستفيدين (الأفراد، الباحثين عن عمل، الموظفين على رأس العمل) ممن تمت خدمتهم

مستوى رضا المستفيدين (أصحاب العمل)

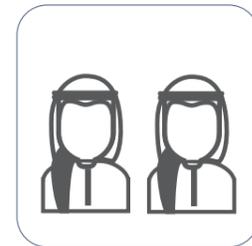
معدل استقرار الموظفين (من المستفيدين من الصندوق بعد سنة واحدة من الدعم)

## الأفراد



- معاملة الأفراد بتوجه جديد باعتبارهم نقطة البداية وليس متلقى المبادرات.
- التركيز على فئات الأفراد الأكثر احتياجا للخدمة (العاطلين عن العمل - الباحثين عن عمل) بالإضافة إلى الموظفين وأصحاب العمل الحر.

## أصحاب العمل



- إشراك القطاع الخاص في التوجه الاستراتيجي للصندوق.
- التركيز على فئات أصحاب العمل التي تستطيع أن تحقق أكبر أثر ممكن بأقل جهد من التعقيدات في التشغيل.

## 2.2.5 المبادرات:

تتضمن استراتيجية الصندوق (27) مبادرة استراتيجية، مبنية على (5) محاور استراتيجية.

## 1.0 تفعيل الاستراتيجية

## 2.0 إعادة تصميم البرامج الحالية



## 3.0 إطلاق مبادرات جديدة كلياً



## 4.0 الدعم التنظيمي ودعم السياسات

إنشاء وحدة التأثير على شأن السياسات التشريعية والجوانب التنظيمية لمنظومة سوق العمل

تطوير دور الصندوق بشأن السياسات التشريعية والجوانب التنظيمية لمنظومة سوق العمل

## 5.0 إعادة النموذج التشغيلي للصندوق



## 2.2.6 نموذج التشغيل وعناصر التمكين:

يتحول الصندوق من نموذج التشغيل المعتمد على البرامج الحالية إلى نموذج التشغيل الموجه بما يتماشى مع رؤية واستراتيجية الصندوق لمواكبة لغة وتغيرات منظومة سوق العمل.

## 3.0 مرحلة خطة تنفيذ الاستراتيجية

## 3.1 الاستراتيجية التشغيلية:

تم تحويل الأهداف مع مؤشرات قياس الأداء الرئيسية ببعده ومدى وربطها مع المبادرات المسندة على الوحدة الإدارية للمستوى الأول ومؤشرات قياس الأداء التشغيلية بنموذج جدوى مالية خلال ثلاث سنوات (2020 / 2021 / 2022) لبناء ميزانية على أساس الأهداف والمشاريع السنوية بنموذج النطاق وخطة المشروع المعتمدة لهذه المبادرات وميزانياتها المطلوبة والتي يتم قياس إنجازها بشكل دوري ومستمر. حيث تم العمل على هذه المرحلة بخطوتين هما كالتالي:

## 3.1.1 تفعيل الاستراتيجية التشغيلية:



## 3.1.2 خطط عمل تفصيلية للمبادرات:



## 3.2 مواءمة المبادرات مع الخطة التنفيذية 2020:

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

## 3.3 مرحلة التنفيذ:

خلال هذه المرحلة يتم مراقبة ومتابعة حالة سير تنفيذ الاستراتيجية، مع إدارة التغير والتواصل الاستراتيجي، وتوضيح مراحل تنفيذ المبادرات والتي تبدأ (ب طرح المنافسة، ثم تصميم المبادرة، ثم الإطلاق التجريبي، والإطلاق الفعلي، وتنتهي بتسكين المبادرة بالوحدة المشغلة لها) وكذلك قياس نبض المستفيد. وخلال عام 2020 تم تركيز العمل على ستة مجالات رئيسة لتنفيذ المبادرات الاستراتيجية كالتالي:



## الخطة التنفيذية وقياس الأداء المؤسسي لعام 2020 م

### مؤشرات الأداء:

نظراً لإطلاق الاستراتيجية الجديدة للصدوق وبدء مرحلة تنفيذها؛ تمت متابعة الأداء الاستراتيجي حسب المؤشرات الاستراتيجية السبعة (7) والمرتبطة بثلاثة (3) أهداف استراتيجية عبر خطة تنفيذية لعام 2020م.

#### الأهداف الاستراتيجية



رفع مهارات وتنافسية الموارد البشرية الوطنية.



المواءمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المناسبة



تمكين القطاع الخاص من التوظيف لوظائف مستدامة للسعوديين

#### مؤشرات قياس الأداء

إجمالي عدد التوظيف، خلال 6 أشهر من دعم الصندوق



عدد المستفيدين الذين تمت خدمتهم (الدعم المالي)



عدد المستفيدين من أصحاب الأعمال المدعومين



عدد المسجلين في طاقات (البوابة الوطنية للعمل)



مستوى رضا الموظفين على رأس العمل/الباحثين عن عمل



مستوى رضا أصحاب العمل



معدل استقرار الموظفين من المستفيدين من الصندوق بعد سنة واحدة من الدعم



#### الأهداف الإستراتيجية ذات الصلة

مؤشرات قياس الأداء الاستراتيجية للخطة التنفيذية 2020

### نتائج الأداء المؤسسي:

خلال عام 2020م؛ تم تحقيق المستهدف السنوي لمعظم المؤشرات الاستراتيجية مع تجاوز المستهدفات لبعض المؤشرات، وبالأخص أعداد المستفيدين من خدمات الدعم المالي بالإضافة إلى من تم توظيفهم، رغم فرض القيود الاحترازية على القطاع الخاص خلال جائحة فيروس كورونا COVID-19 وتوقف الأنشطة الاقتصادية. وبالمقارنة مع العام السابق 2019م يلاحظ ارتفاع في عدد أصحاب العمل المدعومين لعام 2020م بما يتجاوز 8 أضعاف المستفيدين لعام 2019م. أما من ناحية المستفيدين من الأفراد سواء المستفيدين من الدعم المالي أو من تم توظيفهم يلاحظ أيضاً ارتفاعهم بشكل ملحوظ مقارنة بعام 2019م.

مؤشرات قياس الأداء	خط الأساس (المحقق لعام 2019)	المستهدف لعام 2020م	المحقق التراكمي لعام 2020م	الأداء العام للمؤشر المحقق التراكمي مقابل المستهدف السنوي
عدد المسجلين في طاقات (البوابة الوطنية للعمل)	315,314 أصحاب العمل 7,148 الأفراد 308,166	222,000 أصحاب العمل 22,000 الأفراد 200,000	320,238 أصحاب العمل 30,693 الأفراد 289,545	144%
عدد المستفيدين من أصحاب الأعمال المدعومين	4,745	10,000	41,879	418%
عدد المستفيدين الذين تمت خدمتهم (الدعم المالي)	99,340	149,000	220,540	148%
إجمالي عدد التوظيف، خلال 6 أشهر من دعم الصندوق	69,182	104,475	110,792	106%
معدل استقرار الموظفين (من المستفيدين من الصندوق، بعد سنة واحدة من الدعم)	70%	70%	86%	122%
مستوى رضا المستفيدين (أصحاب العمل)	88%	94%	67%	71%
مستوى رضا المستفيدين من (الموظفين على رأس العمل / الباحثين عن عمل)	88%	94%	69%	73%

● أداء جيد ● أداء متوسط ● أداء متأخر

## الأثر الاقتصادي لصندوق تنمية الموارد البشرية

بناء على توجيه مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية وبالموائمة مع توجهات صندوق التنمية الوطني بالعمل على قياس تحقق الأثر لبرامج وخدمات الصندوق، تم خلال الربع الرابع من عام 2020م إطلاق مشروع قياس تحقق الأثر الاستراتيجي المنبثق من مبادرة تطوير القدرات لقياس أثر المبادرات بمشاركة كافة أصحاب العلاقة. ويهدف المشروع إلى قياس النتائج الفعلية والأثر المستدام لبرامج ومبادرات الصندوق من المنظور الاجتماعي والاقتصادي لتمكين صنع القرار وتعزيز كفاءة العمليات وإضفاء الطابع المؤسسي على عملية إدارة الأداء وقياس الأثر. كما يعتمد المشروع على ثلاثة (3) محاور رئيسية هي كالتالي:



### تحديد المؤشرات على مستوى المبادرات

- تعريف منهجية تحديد المؤشرات على مستوى المبادرات
- تحديد مؤشرات مبادرات المحور الثاني ومراجعتها مع فريق العمل
- تحديد مؤشرات مبادرات المحور الثالث ومراجعتها مع فريق العمل
- تحديد المؤشرات ذات أولوية عالية
- الموائمة مع وحدات الأعمال على المؤشرات

### تحديد المؤشرات على مستوى الصندوق

- تعريف منهجية تحديد المؤشرات على مستوى الصندوق
- تحديد المؤشرات على مستوى الصندوق ومراجعتها مع فريق العمل
- تحديد المؤشرات ذات أهمية مجلس الإدارة
- الموائمة مع القيادة العليا على المؤشرات

### قياس خط الأساس وتحديد المستهدفات

- تحديد البيانات المطلوبة لقياس المؤشرات ذات الأولوية العالية
- ارسال طلب البيانات إلى الجهات المعنية
- جمع البيانات
- قياس خط الأساس ووضع المستهدفات لمؤشرات النتائج و الأثر

المنهجية المتبعة لتطوير مؤشرات الأداء لقياس النتائج والأثر

وتشمل عملية تطوير المؤشرات وقياس نتائج وأثر البرامج والمبادرات اتباع سلسلة النتائج ما يضمن تلبية (8) أبعاد رئيسية كالتالي:

### مؤشرات الصندوق



### تحديد المؤشرات على مستوى البرامج

- تعريف منهجية تحديد المؤشرات على مستوى البرامج.
- مراجعة افضل الممارسات.
- تحديد مؤشرات البرامج القائمة والجديدة ومراجعتها مع فريق العمل.
- تحديد المؤشرات ذات أولوية عالية.
- الموائمة مع وحدات الأعمال على المؤشرات.

## صندوق تنمية الموارد البشرية مع جائحة فيروس كورونا

كان لصندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» دورٌ كبيرٌ في التعامل مع الوضع الاقتصادي في المملكة العربية السعودية خلال جائحة فيروس كورونا COVID-19، وذلك بالاستجابة السريعة التي قام بها عن طريق إطلاق (6) مبادرات مؤقتة للتعامل مع الجائحة، حيث تهدف هذه المبادرات إلى تمكين المستفيدين من أصحاب العمل في القطاع الخاص وتطوير أداءهم، ودعم التوازن للاقتصاد السعودي في ظل ظروف جائحة فيروس كورونا COVID-19، وجاءت على النحو التالي:

### مبادرة دعم التوظيف

- تشمل جميع القطاعات الـ19 (حسب التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية ISIC4).
- تستهدف القطاع الخاص مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر.
- استهداف دعم التوظيف من برامج الدعم والتمكين بالصندوق لعدد (100,000) مستفيد من الباحثين عن العمل (الذكور والإناث وذوي الاحتياجات الخاصة) في القطاع الخاص، بالإضافة بأنه تم طرح وتفعيل أدوات العمل عن بُعد كخيارات متاحة وبديلة للعمل المنتظم.

الحالة  
متوقفة

مدة المبادرة  
24 شهر

بناء على قرار مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»، بأن يتم تعليق المبادرة ابتداءً من تاريخ 31 ديسمبر 2020م، وذلك لأنه تمت تلبية الهدف منها من تخفيف الأثر السلبي على القطاع الخاص خلال الموجة الأولى للجائحة. كما أنه تمت إعادة النظر في تصميم حزمة مبادرات جديدة تحسباً للموجة الثانية لا سمح الله.

المستهدف  
100,000  
المحقق  
140,122

الأفراد

المستهدف  
6,000  
المحقق  
13,714

المنشآت

## الأبعاد المعتمدة (بما يتوافق مع تصنيف منظمة العمل الدولية)

### تلبية العرض

مدى تلبية المستفيدين من البرنامج / المبادرة لاحتياجات أصحاب العمل و السوق

### نوعية واستدامة الوظيفة

جودة الوظائف التي يتم توظيف المستفيدين فيها على اساس المكافآت و المزايا و الرضا الوظيفي بالإضافة إلى استدامة عملهم

### الكفاءة التشغيلية

كفاءة إنفاق البرنامج / المبادرة بالنسبة لإجمالي المستفيدين منه

### الأثر الاجتماعي

التغير في السلوك/ عقلية المستفيدين ووضعهم الاجتماعي نتيجة البرامج/المبادرات

### القابلية على التوظيف

التغير في فرص المستفيد في العثور على وظيفة بنجاح نتيجة تحسين المهارات و القدرات

### التوظيف

القدرة على تأمين وظيفة للمستفيدين في مجالات سوق العمل المتعددة وفي مختلف المناطق الجغرافية

### تشجيع ريادة الاعمال

القدرة على إنشاء ودعم المنشآت الصغيرة الجديدة او القائمة لضمان نموها و استدامتها وقدرتها التنافسية مع مرور الوقت

### الامتداد والجاذبية

مدى وصول البرنامج / المبادرة لأكثر عدد من شرائح المستفيدين ومدى انجذابهم بدورهم و لميزات البرنامج / المبادرة

## مبادرة برنامج حافز (المرتبط بجائحة فيروس كورونا Covid-19)

- الباحثين عن العمل الجدد في فترة الوضع الاقتصادي الاستثنائي Covid-19.
- استهداف إلحاق عدد ما يقارب (100,000) باحث عن عمل جديد عن عمل (الذكور والإناث وذوي الإعاقة) في برنامج حافز.
- جميع المتقدمين للبرنامج للعام 2020م تم تطبيق مشروع التحقق من الجدية عليهم ولا يشمل ذلك المتقدمين من الربع الرابع من 2019م.

الحالة متوقفة

مدة المبادرة 24 شهر

الأفراد	المستهدف	المحقق
100,000	170,160	لا ينطبق
المنشآت	المستهدف	المحقق
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

## مبادرة دعم العمل الحر

- للعاملين في خدمة توصيل الطلبات من خلال التطبيقات (freelancer support).
- استهداف دعم عدد ما يقارب (10,000) من أصحاب الأعمال الحرة.

الحالة مكتمل

مدة المبادرة 24 شهر

الأفراد	المستهدف	المحقق
10,000	7,039	لا ينطبق
المنشآت	المستهدف	المحقق
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

## مبادرة دعم التدريب

- تشمل جميع القطاعات الـ19 (حسب التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية ISIC4).
- تستهدف القطاع الخاص مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر.
- استهداف دعم التدريب لعدد (100,000) مستفيد (الذكور والإناث وذوي الاحتياجات الخاصة) ، بالإضافة بأنه سيتم طرح وتفعيل أدوات التدريب عن بُعد كخيارات متاحه وبديلة للتدريب المنتظم.

الحالة متوقفة

مدة المبادرة 24 شهر

الأفراد	المستهدف	المحقق
100,000	57,721	لا ينطبق
المنشآت	المستهدف	المحقق
6,173	14,287	لا ينطبق

## مبادرة الدعم على أثر رجعي

- تشمل جميع القطاعات الـ19 (حسب التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية ISIC4).
- تستهدف القطاع الخاص مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر
- استهداف دعم التوظيف من برامج الدعم والتمكين بالصندوق لعدد (100,000) مستفيد من الباحثين عن العمل (الذكور والإناث وذوي الاحتياجات الخاصة) في القطاع الخاص، بالإضافة بأنه سيتم طرح وتفعيل أدوات العمل عن بُعد كخيارات متاحه وبديلة للعمل المنتظم.

الحالة متوقفة

مدة المبادرة 24 شهر

الأفراد	المستهدف	المحقق
100,000	48,987	لا ينطبق
المنشآت	المستهدف	المحقق
6,000	6,164	لا ينطبق

## مبادرة الدعم المالي لأصحاب العمل الحر لمن تعتبر لهم دخل رئيسي

أصحاب العمل الحر من المتأثرين بأزمة فيروس كورونا المستجد وفقدوا مصدر دخلهم، ممن يعتمدون كلياً على مهنتهم كمصدر داخل أساسي:

- أصحاب العمل الحر الذين يقدمون خدمة مهنية (مثل التشفير أو التصميم).
- أصحاب الحرف اليدوية.
- أصحاب عربات المطاعم المتنقلة.

مدة المبادرة  
24 شهر



الحالة  
متوقفة



الأفراد



المستهدف  
6,900  
المحقق  
364

المنشآت



المستهدف  
لا ينطبق  
المحقق  
لا ينطبق

بناءً على قرار مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»، بأن يتم تعليق المبادرة ابتداءً من تاريخ 31 ديسمبر 2020م، وذلك لأنه تمت تلبية الهدف منها من تخفيف الأثر السلبي على القطاع الخاص خلال الموجة الأولى للجائحة. كما أنه تمت إعادة النظر في تصميم حزمة مبادرات جديدة تحسباً للموجة الثانية لا سمح الله.

## أهم برامج الصندوق لمواجهة أزمة جائحة كورونا:

ضمن مبادرات الدعم الحكومية لتمكين منشآت القطاع الخاص وضمان استقرارها وتنمية أعمالها، في ظل الوضع الاقتصادي الاستثنائي الراهن، وتأثير تداعيات الأزمة، حرص الصندوق على تقديم بعض المبادرات وهي على النحو التالي:

برنامج مُمكّن لتقديم دعم التدريب لمنشآت القطاع الخاص من خلال برامج تدريبية متخصصة لرفع مهارات موظفيهم لتواكب الاحتياج الحالي في القطاع الخاص من خلال التدريب الإلكتروني والذي سوف يتم بالتعاون مع الهيئات والأكاديميات من خلال تقديم برامجهم التدريبية للمستفيدين إلكترونياً.

### برنامج ممكن

#### الأثر

- تزويد ممن هم على رأس العمل في القطاع الخاص بالمهارات والمعارف التخصصية اللازمة.
- تقديم التدريب الإلكتروني لموظفي القطاع الخاص في جميع مناطق المملكة.
- تطوير مهارات الموظفين في القطاع الخاص للمساهمة في استقرارهم.

يهدف البرنامج إلى تمكين الجهات التدريبية المرخصة من الجهات المعنية من تنفيذ برامج تدريبية في المهارات العامة والمهارات التخصصية المهنية، وموجهة للباحثين عن عمل والموظفين في القطاع الخاص، بهدف توظيفهم واستقرارهم في الوظيفة.

### برنامج مهارات

#### الأثر

- التوسع في تنفيذ البرامج التدريبية في مختلف مناطق المملكة.
- رفع مهارات الباحثين عن عمل والموظفين وزيادة فرص توظيفهم في القطاع الخاص واستقرارهم على رأس العمل.
- تقليل الفجوة ما بين المهارات المطلوبة في الوظيفة ومهارات الباحث عن عمل أو الموظف.

تقديم العديد من الجلسات التدريبية (بث مباشر) عن بعد لمواضيع متعددة مرتبطة بمهارات ومعارف سوق العمل لدعم الكوادر الوطنية وتطوير مهاراتهم

### الجلسات التدريبية التفاعلية

#### الأثر

- رفع مستوى المعارف والمهارات لدى موظفي منشآت القطاع الخاص لمساعدتهم على الاستمرارية في سوق العمل.

## إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2020

على الرغم من تداعيات جائحة فيروس كورونا COVID-19 الاقتصادية والاجتماعية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، إلا أن صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» حقق ولله الحمد خلال عام 2020م العديد من الإنجازات تتركز في (13) إنجازاً جوهرياً مصنفة على (5) ركائز رئيسية هي كالتالي:

### استراتيجية الصندوق

#### الدعم في تحقيق رؤية 2030



زيادة مساهمة الشركات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد



زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل: عدد الإناث المشاركات في سوق العمل (50,000)



زيادة جاهزية الشباب للدخول إلى سوق العمل: عدد العاملين السعوديين (60,000)

#### تحقيق أداء متميزة في مؤشرات الأداء الرئيسية الاستراتيجية لصندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»

عدد المسجلين في البوابة الوطنية (طاقات) تجاوز المستهدف	عدد المستفيدين الذين تمت خدمتهم من أصحاب العمل تجاوز المستهدف	عدد المستفيدين الذين تمت خدمتهم من الأفراد تجاوز المستهدف	إجمالي التوظيف خلال 6 أشهر من الدعم تجاوز المستهدف
44%	199%	48%	6%
معدل استقرار الموظفين بعد سنة واحدة من الدعم تجاوز المستهدف	معدل رضا أصحاب العمل حقق	معدل رضا المستفيدين من	معدل رضا المستفيدين من الأفراد حقق
22%	67%	69%	

هو برنامج دعم للعمل الحر يستهدف العاملين من خلال تطبيقات توصيل الطلبات من العاطلين عن العمل، مقدم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويأتي ضمن مبادرات الصندوق الهادفة لرفع مستويات التوطين في هذا النشاط، وإيجاد فرص عمل جديدة وفق أنماط العمل المختلفة، واستجابة للإجراءات الصحية الاحترازية التي اعتمدها الدولة من خلال عدد من المؤسسات الحكومية والمحفزات المالية للحد من التبعات الاقتصادية والصحية لجائحة «كورونا».

#### الأثر

- استجابة للإجراءات الصحية الاحترازية التي اعتمدها الدولة من خلال عدد من المؤسسات الحكومية والمحفزات المالية للحد من التبعات الاقتصادية والصحية لجائحة «كورونا».

تخصيص دعم مالي للمتطلين من ممارسي العمل الحر - أثناء فترة التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا - والذين تعتبر المهنة المصدر الأساسي للدخل بواقع (3,000) ريال ولمدة (3) أشهر وذلك بأثر رجعي للأشهر (4-5-6) 2020م.

#### الأثر

- يأتي هذا البرنامج المقدم من صندوق تنمية الموارد البشرية لمساعدة أصحاب المهن الحرة على تجاوز تداعيات جائحة كورونا وتشجيعهم على معاودة نشاطهم والاستمرارية في أعمالهم.

يهدف البرنامج 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 فرصاً وظيفية وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة وحجم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر و وفق ما يطلقه الصندوق من حملات موجهة لقطاعات اقتصادية أو مسميات وظيفية وقد اطلقت ضمن البرنامج مبادرة للدعم بأثر رجعي لتخفيف اثار جائحة كورونا وذلك بدعم من تم توظيفه من 1 يوليو 2019 ومنح القطاعات الاقتصادية 10% والمهن المتضررة من كورونا دعم إضافي 10%.

#### الأثر

- المحافظة على مكتسبات التوظيف قبل جائحة كورونا.
- التشجيع على الاستقرار الوظيفي بدعم المنشآت.
- المساهمة في التوظيف برفع معدلات التوظيف رغم تأثير القطاعات الاقتصادية من الجائحة.
- مشاركة المنشآت في دعم الأجور لتخفيف الأعباء المالية عليهم.
- تعزيز قيمة الصندوق ودوره مع القطاع الخاص الشريك الرئيسي للتوظيف.

برنامج دعم العمل الحر ( برنامج توصيل الطلبات )

برنامج الدعم المالي للمتطلين من ممارسي العمل الحر

برنامج دعم التوظيف

## تحقيق نتائج متميزة من خلال المبادرات

الحد من تأثير جائحة كورونا COVID-19: إطلاق 6 مبادرات، تمت خدمة مستفيد من خلالها	بناء القدرات ودعم الموارد البشرية: تمت الاستفادة من الممارسات الافتراضية عبر الإنترنت، حيث استفاد	دعم التوظيف: تخدم آليات دعم معاد تصميمها وتكييفها، حيث تمت الاستفادة
(445,000)	(2,000,000)	(746,000)
مستفيد	مستفيد	مستفيد

## التحول المالي والاستدامة المالية

## التحول في ميزانية صندوق تنمية الموارد البشرية

- إعادة تنظيم النفقات مع تقليل تكاليف التشغيل الداخلية مما يسمح بتحقيق نتائج إيجابية في تنفيذ المبادرات وخدمة المستفيدين.
- يعمل صندوق تنمية الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المعتمدة من مجلس الإدارة، عن طريق إعادة تنظيم النفقات بشكل فعال لتحقيق نتائج إيجابية في تنفيذ المبادرات وخدمة المستفيدين.



## زيادة نفقات تنفيذ المبادرات

تم تجاوز المستهدف لاستراتيجية 2020 البالغ (4.7) مليار ريال بنسبة (78%) تقريباً.



## تخفيض تكاليف التشغيل الداخلية:

تم تجاوز المستهدف لاستراتيجية 2020 البالغ (750) مليون ريال بنسبة (20%) تقريباً.



## تقليل مصروفات برنامج حافز (الدعم المباشر للأفراد)

تم تجاوز المستهدف لاستراتيجية 2020 البالغ (4.2) مليار ريال بنسبة (5%) تقريباً.

## مشروع الاستدامة المالية

## 01 مراجعة وتقييم النموذج التشغيلي الحالي

## مراجعة الوضع الحالي وتقييمه

- مراجعة الوثائق القانونية وغيرها من الوثائق ذات الصلة لفهم اختصاصات صندوق تنمية الموارد البشرية.
- مراجعة الأقسام التابعة لمجموعة صندوق تنمية الموارد البشرية.
- مراجعة نموذج العمل الحالي مع الأهداف الاستراتيجية.
- تقييم المبادرات ذات الصلة التي تؤثر على العمليات.
- فهم وتحليل الوضع المالي الحالي.
- تقييم العمليات الحالية لتحليل تدفقات الإيرادات الحالية (بما في ذلك تقييم الاستدامة المستقبلية، والمخاطر والتغيرات المحتملة، وغيره).

## توفير تدفقات وقنوات جديدة للإيرادات

- إجراء مقارنة معيارية عالية المستوى مع منظمات إقليمية ودولية أخرى مماثلة للصندوق لتحديد مصادر إيراداتها.
- تحديد تدفقات الإيرادات المحتملة بناءً على الفرص الاستراتيجية ورؤية المنظمة (مثل إيرادات على الخدمات، إيرادات على خدمات المنصات، الخ ...).

## الاتجاهات الاستراتيجية

- تحديد الفرص المحتملة لتحسين الوضع المالي وضمان استدامته بالإضافة إلى الفجوات التي يجب معالجتها.
- تسليط الضوء على المخاطر والتدابير التخفيفية اللازمة.
- تقديم الشرائح المُلحقة نظرة توضيحية طويلة المدى تستهدفها استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية.

## 02 تفصيل تدفقات الإيرادات الجديدة وتحديد نموذج الاستدامة المالية

- تفصيل وتقييم جدوى تدفقات الإيرادات الجديدة بما في ذلك القدرات والاستثمارات المطلوبة.
- تحديد النموذج التشغيلي والحوكمة المُستهدفة بناءً على سيناريو نظام المشتريات الحكومية وسيناريو الاستثناء من نظام المشتريات الحكومية.
- تحديد الاستراتيجية والنموذج التشغيلي والحوكمة المُثلَى لتحقيق الاستدامة المالية.
- تحديد التوقعات المُرتقبة بين نسبة الإيرادات المُتوقعة مقابل نسبة التكاليف.
- تحديد آفاق المكاسب السريعة على المدى المتوسط (5 سنوات) وعلى المدى الطويل (10 سنوات).

## 03 تطوير خارطة طريق التنفيذ

إعداد النموذج التشغيلي المُستهدف بناءً على التوصيات المُتفق عليها مع إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية.



اقتراح تعديلات على الهيكل التنظيمي الحالي بناءً على النموذج التشغيلي.



إعداد خارطة طريق التنفيذ لتطبيق النموذج التشغيلي المُعدّل.



تطوير إطار عمل أساسي للقدرات بالنظر إلى نموذج العمل المستقبلي.



وضع دليل انتقالي لدعم نهج الانتقال المُتفق عليه، بما في ذلك الموارد المطلوبة.



## المواءمة والشراكة مع الجهات ذات العلاقة

عقد شراكات مبنية على أساس تحقيق المستهدفات، والشراكة مع أصحاب العلاقة الرئيسيين في سوق العمل



مذكرة تفاهم مع وزارة البيئة والمياه والزراعة: 3,963 وظيفة.



الشراكة مع المعاهد المعتمدة من قبل TVTC: 6,049 مستفيد.



شراكة مع جامعة كرانفيلد: تدريب 739 متدرب عن بُعد.

تقديم مبادرات خارجية تتماشى مع أصحاب المصلحة في النظام الاقتصادي، مع تعزيز دور الشريك الاستراتيجي



## الحوكمة

إنشاء هيكل حوكمة قوي لصندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» والشركات التابعة له وذلك لضمان التوجيه الاستراتيجي والمراقبة الفعالة

## 01 تطوير إطار الحوكمة والسياسات والأدلة:

تنظيم وتوضيح عملية تشكيل لجان مجلس الإدارة.

إدارة العمليات الفعالة لأنشطة صندوق تنمية الموارد البشرية.

## 02 تطوير نموذج حوكمة فرعي بكافة التفاصيل المطلوبة:



زيادة الرقابة على الشركات  
التابعة وأدائها.



نموذج منظم وموضح  
للحوكمة الفرعية.

## 03 تطوير إطار إدارة المخاطر والامتثال:



توضيح الهيكل والأدوار والمسؤوليات  
والعوامل التمكينية الرئيسية للتنفيذ  
الفعال لإدارة المخاطر والامتثال.

ضمان تبني واعتماد والمحافظة على الهيكل التنظيمي المناسب، وتوازن  
المهارات في الصندوق وذلك لدعم الأهداف والقيم الاستراتيجية لصندوق  
تنمية الموارد البشرية من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت



تقديم توصيات بشأن نسب  
تقييم أداء الموظف.



تقديم توصيات بشأن الهيكل  
التنظيمي الانتقالي.



دراسة ومراجعة مخرجات مشروع  
تحويل رأس المال البشري.

## العمليات الداخلية

## التحول الرقمي في عمليات صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»

- تسريع إنشاء البرامج الجديدة بنسبة (60%).
- تحسين تجربة المستخدم لبرنامج التدريب على رأس العمل.
- إعادة بناء الهيكل الأساسي لأنظمة بوابة طاقات لمساهمة في تحسين كفاءة تشغيل وتنفيذ البرامج الحالية والمبادرات الجديدة.
- تحسين وتسريع عملية الصرف في البرامج عن طريق تكاملية الأنظمة.
- دمج مراكز البيانات لتقليل التكاليف وتوفير المعلومات.
- تطبيق الهوية الرقمية الوطنية (نفاذ).
- التكامل والربط مع (14) جهة حكومية.

## التحول نحو قياس الأثر

(7)	(70)	(100)	إعادة تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية مع التركيز على النتائج/ الأثر (بما يتماشى مع جهود صندوق التنمية الوطني والمشروع الأساسي)
مؤشرات أداء رئيسية على مستوى مجلس الإدارة محددة على مستوى الصندوق	من مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الأولوية المحددة على مستوى المبادرات	مؤشر أولوي محدد على مستوى البرامج	

## تشكيل مؤسسة جديدة تمكن من الانتقال والاستجابة لاحتياجات السوق

- مراجعة الهيكل التنظيمي للاستراتيجية، لمواءمة أفضل للقدرات مع الاستراتيجية.
- تحديد متطلبات الكفاءات الفنية، لتعزيز قيمة الموظف وخبراته.
- مراجعة النموذج التشغيلي واستراتيجية الموارد البشرية لتتواءم مع التوجه الجديد، وتفعيل القيم وممارستها.

## حل العقود المتعثرة والتي لم يتم تسويتها لتقليل الالتزامات مع الشركات التي تم التعاقد معها مسبقًا

- تحديد وإدراج جميع العقود والمشاريع المتعثرة.
- مراجعة ومعالجة مجموعة من العقود المتوقفة.
- رفع العقود التي تمت مراجعتها للمقام السامي.



## الفصل الرابع

الارتباط والأثر

## دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

### أولاً / إنجازات قنوات وبرامج دعم التوظيف لتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص:

#### قنوات دعم التوظيف:

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

ونستعرض فيما يلي قنوات وإحصائيات قنوات دعم التوظيف، وهي على النحو التالي:

#### 01 البوابة الوطنية للعمل (طاقات):

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

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



تعزيز تنافسية القوى العاملة السعودية



توفير أدوات لإدارة سوق العمل وتفعيل برامج وسياساته



تعزيز شفافية سوق العمل وتوفير بياناته لدعم صناعة القرار



توفير منصة موحدة ومتكاملة لجميع أطراف سوق العمل



تقديم خدمات التدريب



تقديم خدمات التوظيف



دعم توجيه تنمية الموارد البشرية بحسب احتياجات سوق العمل الفعلية

## نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق

رؤية صندوق تنمية الموارد البشرية (موارد بشرية وطنية مبادرة ومنتجة)، 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
1 - البوابة الوطنية للعمل (طاقات)	1 - برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات	1 - برنامج التدريب في معاهد الشركات الاستراتيجية
2 - الفروع الثابتة للصندوق	2 - برنامج دعم التوظيف	2 - برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهير)
3 - فروع الصندوق المتنقلة	3 - البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)	3 - برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)
4 - مراكز التأهيل والتوظيف	4 - برنامج دعم العمل الحر (لتوصيل الطلبات)	4 - برنامج الشهادات المهنية للاعتراف
5 - مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد	5 - برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه)	5 - برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز
6 - مكاتب التوظيف بالجامعات	6 - برنامج دعم العمل عن بُعد	6 - برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة
	7 - برنامج دعم التوظيف المباشر	7 - برنامج تأهيل خريجي الدبلومات الصحية لهيئة الهلال الأحمر السعودي
	8 - الدعم الإضافي للأجور	8 - برنامج توظيف منافذ البيع في 12 نشاط تجاري
	9 - برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)	9 - اتفاقية توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة
	10 - برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلى	10 - اتفاقية تدريب وتأهيل مهن السلامة الصحة المهنية
	11 - برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية	11 - برنامج تأهيل وتدريب فني ترميز طبي
	12 - برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع)	12 - اتفاقية تنفيذ برامج تدريب مبني على توظيف المخرجات في معهد نظرة النسائي للتدريب
	13 - برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة	13 - برنامج التثقيف والإرشاد المهني (سبل)
	14 - برنامج ضيافات الأطفال (قرّة)	14 - مقياس الميول المهنية
	15 - برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)	15 - برنامج أكاديمية هدف للقيادة
	16 - برنامج تسعة أعشار	16 - برنامج مشروعات
		17 - برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة

رواد الأعمال

الباحثين عن عمل

الموظفون

الجميع

الشباب

إناث

ذوي الاحتياجات الخاصة

أصحاب العمل

## إدارة الاستفادة من البرامج:



## إدارة خدمات العملاء:



## إدارة خدمات التدريب:



## آليات المواءمة الإلكترونية:

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

## 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.
- التحقق من معلومات المسجلين الباحثين عن عمل مع مركز المعلومات الوطني.
- التحقق من معلومات المسجلين كأصحاب عمل مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- آلية التحقق برقم الجوال في الدخول على البوابة للباحث عن العمل وصاحب العمل.
- ارتباط مع أكثر من 60 جهة حكومية للتحقق من بيانات المسجلين.
- إدارة السير الذاتية.
- توفير الخدمات الإلكترونية بكل ما يخص السير الذاتية في البوابة.
- بناء السير الذاتية وتحديثها.
- تنبيهات آلية لاستكمال السير الذاتية.
- آليات توثيق السير الذاتية مع المؤهلات العلمية والخبرات العملية.
- طباعة السير الذاتية من البوابة.

## إدارة التقديم على الوظائف:



## البوابة الوطنية للعمل - هيكله الأنظمة:

01 نظام المواعمة (بين الباحثين عن عمل والشواغر)

02 بوابة الرسائل القصيرة والبريد الإلكتروني

03 تطبيق الجوال

04 نظام دخول موحد

05 المنصة الإلكترونية

06 نظام إدارة خدمة العملاء

07 نظام ذكاء الأعمال

08 قاعدة البيانات

09 نظام التدريب الإلكتروني

10 محرك الأهلية

11 نظام المدفوعات

## البوابة الوطنية للعمل - البنية التحتية:

2 مراكز البيانات

2 المواقع

13 بيئات الأنظمة

600+ الخوادم الافتراضية

200+ الخوادم التقليدية

660 تيرابايت سعة تخزين البوابة

24/07 مراقبة الأنظمة

## شبكة الاتصالات السحابية (MPLS)

إدارة الصندوق HRDF HQ | مركز البيانات الرئيسي Riyadh DC

## منصات التوظيف:



## خدمات الأفراد

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



## خدمات المنشآت

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



## خدمات قنوات التوظيف

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



## منصة التدريب

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

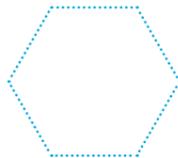
## ومن أهمها :



منصة دروب  
للتدريب  
الإلكتروني



البوابة  
السعودية  
للموارد البشرية



نظم برامج  
الدعم



البوابة الوطنية  
للعمل



بوابة هدف  
الإلكترونية



بوابة صيفي  
لتدريب الطلاب



بوابة سبل للتثقيف  
والإرشاد المهني



منصة تسعة أعشار  
لرواد الأعمال ودعم  
المنشآت الصغيرة  
والمتوسطة



بوابة وصول  
لنقل المرأة  
العاملة



بوابة قرّة  
لرعاية أطفال  
المرأة العاملة



منصة التسجيل  
لأكاديمية القيادة



بوابة المرصد  
الوطني للعمل



## منصة البرامج

- برنامج حافز البحث عن عمل
- برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل
- برنامج خدمات التوظيف
- برنامج مكافأة الجدية للعمل
- برنامج تمهير (التدريب على رأس العمل)
- برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)
- برنامج مراكز رعاية الأطفال (قرّة)
- برنامج الشهادات المهنية الاحترافية
- برنامج دعم العمل الحر
- برنامج دعم نمو التوطين
- برنامج دعم العمل الجزئي
- برنامج دعم التوطين الموجه «حوافز»
- برنامج رفع المهارات
- برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف
- برنامج دعم نمو توطين المنشآت
- برنامج دعم التوظيف (نظام دعم التوطين الموجه)
- برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات
- برنامج التدريب الصيفي (صيفي)
- برنامج كوادرات السلامة والصحة المهنية
- أكاديمية هدف للقيادة
- برنامج ممكن
- برنامج دعم النقل الموجه

## التميز المؤسسي للبيئة التقنية في الصندوق

يقدم الصندوق برامج في التوظيف والتدريب ودعم رواد المشاريع من خلال منصات إلكترونية لخدمة الباحثين عن العمل وأصحاب العمل. تماشياً مع برنامج التحول الوطني ورؤية 2030 وبما يساعد في تحقيق الأهداف المرجوة في مجالات التوظيف ودعم التوظيف بما يتوافق مع برامج الصندوق ومنها ما يعتمد الصندوق في تقديم خدماته الداخلية والخارجية على تقنية المعلومات والخدمات الإلكترونية.

ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر فإن برامج الدعم التي يقدمها الصندوق سواء للتوظيف أو للتدريب أو للتمكين تقدم من خلال قنوات إلكترونية وتمر عملياتها من خلال إجراءات واعتمادات تفاعلية تضمن تقديم خدماتها بشكل سريع ودقيق وتحقق رضا العميل. ويتم هذا من خلال بوابات ومنصات متخصصة.

وفي سبيل تحقيق هذه البوابات للفرض الذي بنيت من أجله، فإن الصندوق يعمل على:

استمرار أتمتة الأعمال  
وسلاسل العمل  
الإدارية لتيسير العمل

توظيف نظم خدمات  
علاقات العملاء  
والشبكات الاجتماعية  
للوصل للعملاء  
وخدمتهم.

استمرار تحديث البنية  
التحتية لها وتشغيلها  
بالمعايير المعتمدة  
في هذا الشأن.

## إنجازات البوابة الوطنية للعمل (طاقات) خلال عام 2020م:

مبالغ دعم التوظيف والتدريب تجاوزت لأول مرة إعانة برنامج حافز خلال شهري نوفمبر وديسمبر من العام 2020م	عدد المنشآت المسجلة في البوابة : 2,348	ارتباط مع 14 جهة حكومية
احتل الموقع المرتبة 61 في المملكة العربية السعودية خلال العام 2020م للموقع 2,700,000 مليون	عدد الإعلانات الوظيفية في البوابة : 43,723	عدد الخدمات +130 الإلكترونية
	عدد الشواغر الوظيفية في البوابة : 141,494	عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة : 68,397

## الفروع الثابتة للصندوق

02

شبكة من الفروع التي يشقها الصندوق في مختلف مناطق المملكة بلغ عددها (22) خلال عام 2020م، وتقدم مختلف خدمات دعم التدريب والتوظيف للعملاء، مثل استقطاب أصحاب الأعمال وتحليل احتياجاتهم ومتطلباتهم والعمل على تليتها 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 الثابتة في عام 2020م عدد (67,465) مستفيد، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم من الباحثين عن عمل في الفروع عدد (98,326) مستفيد.

## توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	3,223	2,037	5,260
مكة المكرمة	12,338	8,466	20,804
المدينة المنورة	6,446	5,235	11,681
المنطقة الشرقية	7,871	2,800	10,671
القصيم	1,445	645	2,090
حائل	968	732	1,700
تبوك	1,522	1,421	2,943
الجوف	929	730	1,659
الحدود الشمالية	557	243	800
عسير	1,033	564	1,597
جازان	2,815	1,259	4,074
نجران	1,712	879	2,591
الباحة	1,053	542	1,595

25,553 41,912



67,465

المناطق	الإعلانات الوظيفية		الشواغر الوظيفية		عدد من تم توظيفهم من خلال البوابة		عدد المنشآت المسجلة في البوابة الوطنية
	ذكور	إناث	كلاهما	الذكور	الإناث	كلاهما	
الرياض	4,904	3,633	7,389	18,939	10,015	28,223	720
مكة المكرمة	2,702	2,595	3,459	8,849	5,711	12,354	612
المدينة المنورة	698	627	1,090	1,564	1,205	3,097	132
المنطقة الشرقية	2,383	1,851	2,973	7,761	4,322	11,959	416
القصيم	396	259	817	976	749	2,770	89
حائل	165	200	325	333	523	1,065	35
تبوك	273	230	377	545	3,388	1,006	42
الجوف	190	254	125	281	500	500	34
الحدود الشمالية	466	126	214	807	259	530	26
عسير	397	339	562	1,284	670	1,746	75
جازان	307	363	1,748	570	1,062	4,657	104
نجران	249	233	316	537	379	1,034	31
الباحة	277	98	113	879	135	310	32
المجموع	13,407	10,808	19,508	43,325	28,918	69,251	2,348

## فروع الصندوق المتنقلة

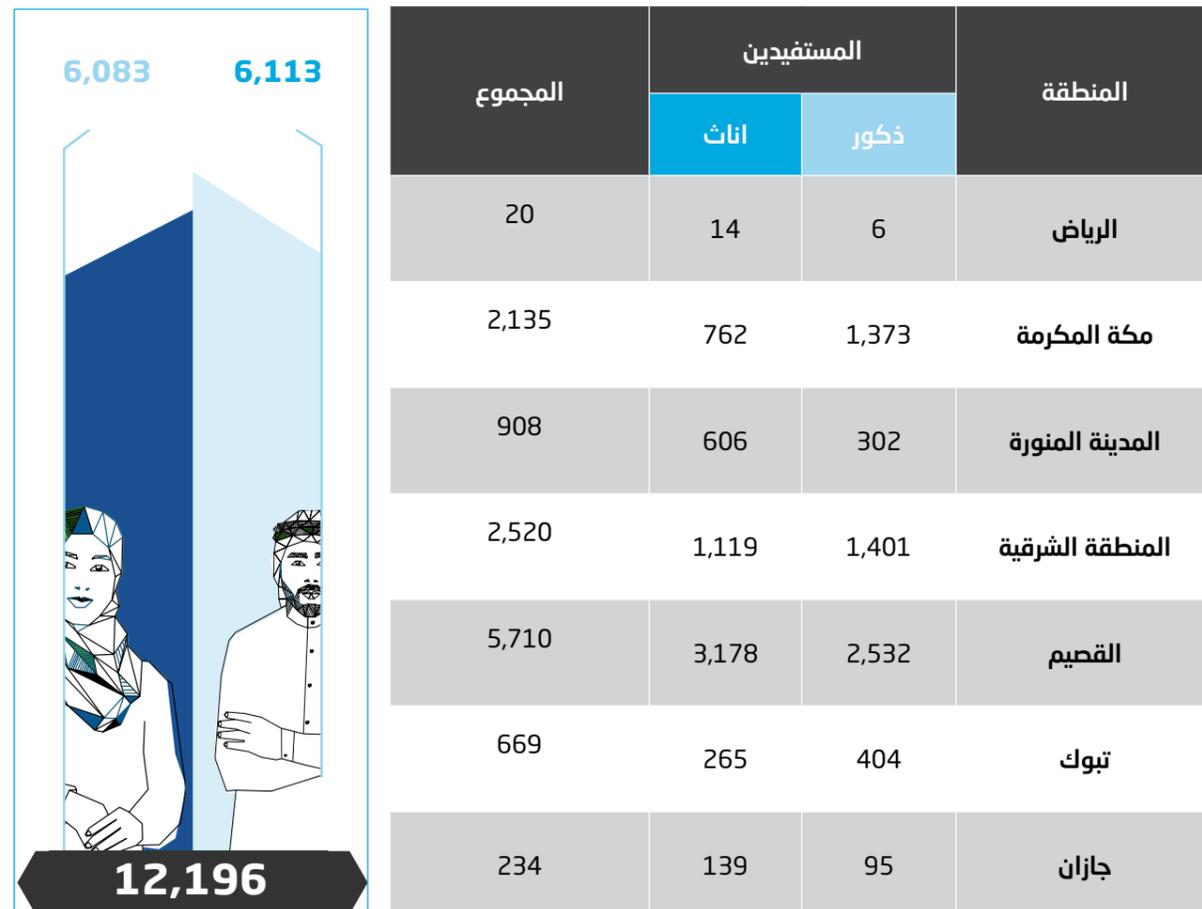
03

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

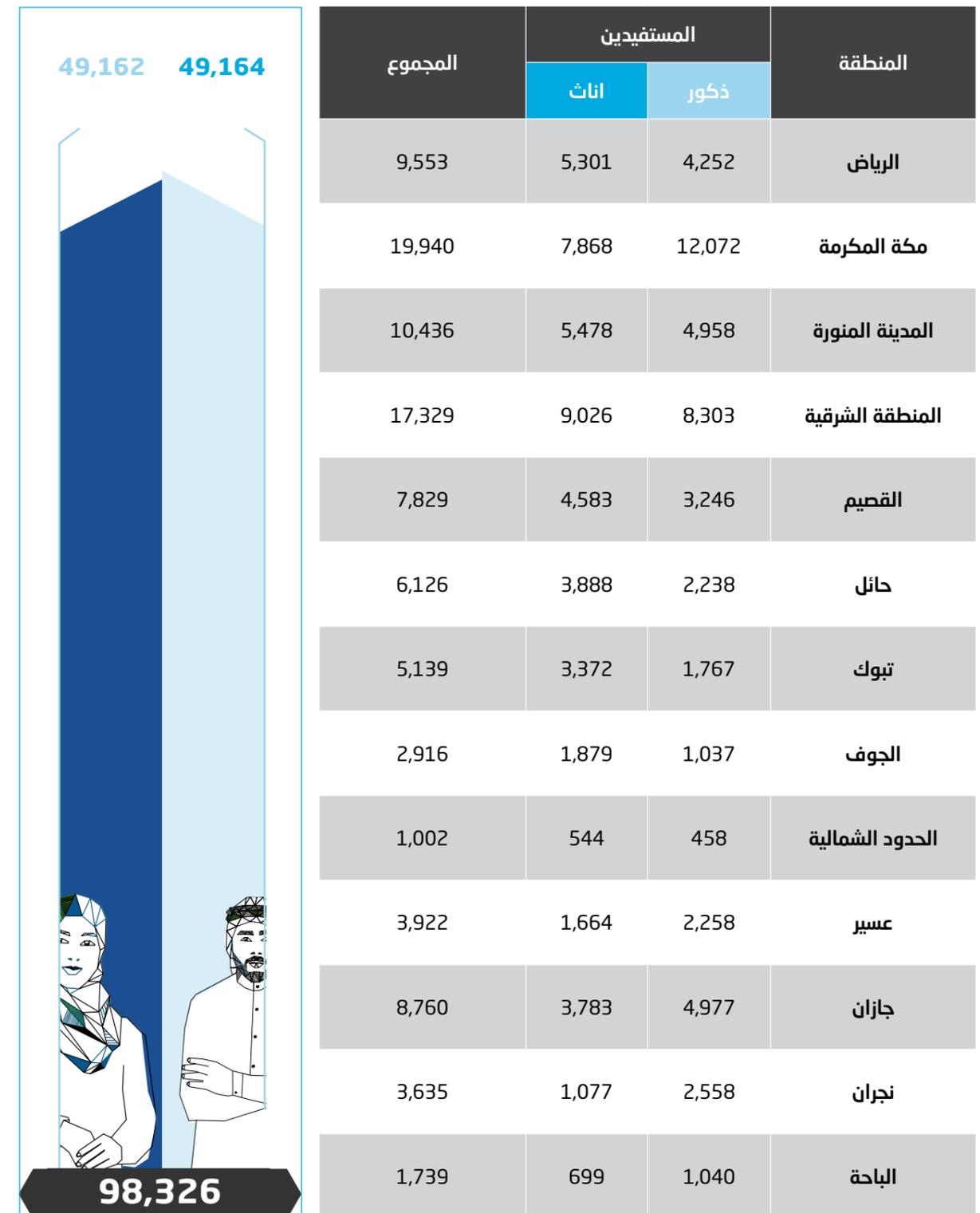
- تعريف العملاء ببرامج وخدمات الصندوق.
- الرد على استفسارات العملاء حول دعم خدمات التدريب والتوظيف المقدمة من الصندوق.
- حل الصعوبات التي تحول دون استفادتهم من خدمات الصندوق.
- عرض الفرص الوظيفية المتاحة للباحثين عن عمل.
- تغطية المحافظات والقرى التي لا يوجد فيها فروع ثابتة.
- خدمة أصحاب المشاريع القائمة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

وقد بلغ من تم خدمتهم من خلال الفروع المتنقلة في عام 2020م عدد (12,196) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

توزيع أعداد من تم خدمتهم من خلال الفروع المتنقلة حسب الجنس والمنطقة



أعداد من تمت خدمتهم من الباحثين عن عمل من خلال الفروع



## 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 2020 م عدد مراكز التوظيف طاقات (47) مركزاً منها (24) للذكور، و(16) للإناث، و(7) مراكز عن بُعد. حيث بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التأهيل والتوظيف في عام 2020م عدد (45,886) مستفيد، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم في المراكز عدد (163,160) مستفيد.

أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
11,961	5,816	6,145	الرياض
13,239	7,553	5,686	مكة المكرمة
1,541	572	969	المدينة المنورة
11,455	6,339	5,116	المنطقة الشرقية
774	-	774	القصيم
446	-	446	حائل
629	-	629	تبوك
289	-	289	الجوف
1,294	-	1,294	الحدود الشمالية
2,538	1,404	1,134	عسير
670	-	670	جازان
466	-	466	نجران
584	-	584	الباحة

أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
39,277	23,023	16,254	الرياض
46,313	27,142	19,171	مكة المكرمة
11,651	7,481	4,170	المدينة المنورة
39,257	23,280	15,977	المنطقة الشرقية
2,833	-	2,833	القصيم
2,216	-	2,216	حائل
2,673	-	2,673	تبوك
1,457	-	1,457	الجوف
3,683	-	3,683	الحدود الشمالية
7,629	3,652	3,977	عسير
3,007	-	3,007	جازان
1,495	-	1,495	نجران
1,669	-	1,669	الباحة

## 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 2020 عدد (7) مركزاً موزعين على مناطق المملكة، حيث بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد في عام 2020م عدد (1,775) مستفيدة، كما أنه بلغ عدد من تم خدمتهم في المراكز عدد (4,691) مستفيدة.

أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
184	184	-	الرياض
421	421	-	القصيم
21	21	-	حائل
156	156	-	الجوف
141	141	-	الحدود الشمالية
774	774	-	جازان
78	78	-	نجران

أعداد من تمت خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
671	671	-	الرياض
1,338	1,338	-	القصيم
77	77	-	حائل
386	386	-	الجوف
234	234	-	الحدود الشمالية
1,789	1,789	-	جازان
196	196	-	نجران

## 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 برامج وإحصائيات برامج دعم التوظيف، وهي على النحو التالي:

## 01 برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات:

يهدف البرنامج إلى دعم توظيف الباحثين والباحثات عن عمل في القطاع الخاص والرفع من مهاراتهم وهم على رأس العمل. ويركز البرنامج في توظيف الباحثين والباحثات عن عمل على المسجلين في البوابة الوطنية للعمل والتوظيف في مختلف المهن في القطاع الخاص، وعلى التوظيف في المدن والقرى، وعلى توظيف الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة، ويكون الدعم في هذا البرنامج من خلال تحفيز منشآت القطاع الخاص على التوظيف والتدريب أثناء العمل بمساهمة من الصندوق، تتمثل في تحمل الصندوق نسبة من أجر الموظف الشهري وخدمات تدريبية وفق آلية لدعم التدريب، حيث يقدم الصندوق في برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات دعماً للتوظيف يبدأ بنسبة (30%) من الأجر الشهري للموظف المدعوم للسنة الأولى، ونسبة (20%) للسنة الثانية، و(10%) للسنة الثالثة، والحد الأدنى من الأجر المستحق للدعم هو (4,000) ريال، والحد الأعلى من الأجر (15,000) ريال، بحيث تتحمل المنشأة النسبة المتبقية من الراتب، وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2020 م عدد (6,070) مستفيد.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
1,941	1,053	888	الرياض
1,412	779	633	مكة المكرمة
362	159	203	المدينة المنورة
1,240	620	620	المنطقة الشرقية
114	31	83	القصيم
136	79	57	حائل
107	66	41	تبوك
65	44	21	الجوف
51	20	31	الحدود الشمالية
217	96	121	عسير
109	43	66	جازان
157	87	70	نجران
60	23	37	الباحة
99	41	58	غير محدد

## 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 المستفيدين منها في عام 2020 م عدد (5,753) مستفيد، كما أنه بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات عدد (1,995) مستفيد.

## توزيع أعداد المستفيدين من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
1,140	854	286	الرياض
1,291	1,266	25	المنطقة الشرقية
1,655	1,379	276	حائل
1,616	1,024	592	تبوك
51	45	6	جازان

## توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
1,220	561	659	الرياض
709	654	55	المنطقة الشرقية
66	34	32	حائل

## برنامج دعم التوظيف

02

أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية في إبريل 2020م 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 فرصاً 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 ابتداءً من يوليو 2019 وحتى 27 إبريل 2020م للمحافظة على مكتسبات التوظيف أثناء تلك الفترة التي سبقت جائحة كورونا وللتخفيف من آثار تداعيات الجائحة، وبدأ استقبال طلبات التسجيل في بداية شهر إبريل 2020م وأغلق التسجيل في 10 مايو 2020م. وقد تم أول صرف للبرنامج في نهاية شهر إبريل للمنشآت المستكملة ضوابط البرنامج عن شهر إبريل كشهر مستحق وشهر مارس عن الأثر الرجعي ويستمر البرنامج في آلية الصرف للمنشآت عن شهر حالي مستحق وشهر سابق للأثر الرجعي ولمدة 24 شهر دعم، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2020م عدد (147,358) مستفيد موزعين على مناطق المملكة، كما أطلق الصندوق حملة برنامج دعم التوظيف ابتداءً من 4 أكتوبر 2020م بإضافة 10% دعم إضافي للمهن المستهدفة بالتوظيف أو متأثرة من جائحة كورونا و 10% دعم إضافي للأنشطة الاقتصادية المتأثرة من تداعيات كورونا، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2020م عدد (147,358) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
69,972	41,511	28,461	الرياض
29,082	13,884	15,198	مكة المكرمة
4,899	2,112	2,787	المدينة المنورة
25,189	9,210	15,979	المنطقة الشرقية
3,290	1,565	1,725	القصيم
2,546	1,061	1,485	حائل
1,453	692	761	تبوك
872	426	446	الجوف
806	447	359	الحدود الشمالية
3,608	1,974	1,634	عسير
2,917	1,449	1,468	جازان
1,684	1,002	682	نجران
1,040	457	583	الباحة

75,790 71,568



147,358

## البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)

03

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:

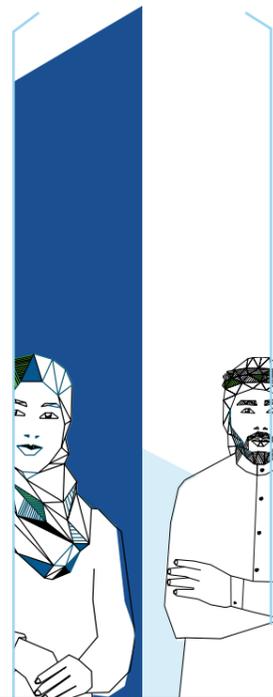
## أولاً / برنامج حافز البحث عن عمل

يقدم البرنامج مخصصاً مالياً قدره (2000) ريال كل شهر لمدة (12) شهراً ويستهدف فئة الشباب من طالبي العمل الذين تتراوح أعمارهم من (20 - 35) عاماً وتتنطبق عليهم ضوابط استحقاق البرنامج، حيث بلغ عدد المستفيدين في عام 2020م عدد (289,041) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
59,648	48,756	10,892	الرياض
57,120	41,614	15,506	مكة المكرمة
24,704	16,460	8,244	المدينة المنورة
37,817	31,403	6,414	المنطقة الشرقية
17,011	12,984	4,027	القصيم
8,955	6,382	2,573	حائل
12,624	8,813	3,811	تبوك
7,463	4,978	2,485	الجوف
5,025	3,633	1,392	الحدود الشمالية
27,908	19,434	8,474	عسير
20,999	13,072	7,927	جازان
5,460	4,264	1,196	نجران
4,307	3,197	1,110	الباحة

214,990 74,051



289,041

## 04 برنامج دعم العمل الحر (لتوصيل الطلبات)

هو برنامج دعم للعمل الحر يستهدف العاملين من خلال تطبيقات توصيل الطلبات من العاطلين عن العمل، مقدم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويأتي ضمن مبادرات الصندوق الهادفة لرفع مستويات التوظيف في هذا النشاط، وإيجاد فرص عمل جديدة وفق أنماط العمل المختلفة، واستجابة للإجراءات الصحية الاحترازية التي اعتمدها الدولة من خلال عدد من المؤسسات الحكومية والمحفزات المالية للحد من التبعات الاقتصادية والصحية لجائحة «كورونا»، حيث بلغت مدة الدعم شهرين فقط من تاريخ إطلاق البرنامج في 6 أبريل 2020م، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2020م عدد (7,039) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
2,133	25	2,108	الرياض
1,474	13	1,461	مكة المكرمة
505	4	501	المدينة المنورة
874	12	862	المنطقة الشرقية
562	2	560	القصيم
158	-	158	حائل
160	-	160	تبوك
198	-	198	الجوف
85	-	85	الحدود الشمالية
417	1	416	عسير
287	1	286	جازان
97	-	97	نجران
89	-	89	الباحة

7,039

58 6,981

## ثانياً / برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل

يقدم برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل مخصصاً مالياً يبدأ بمبلغ (1,500) ريال شهرياً للأشهر الأربعة الأولى، ثم (1,250) ريالاً للأشهر الأربعة الثانية، ثم (1,000) ريالاً للأشهر الأربعة الأخيرة ويستهدف البرنامج طالبي العمل الذين تتجاوز أعمارهم الـ (35) عاماً أو من أكمل برنامج حافز البحث عن عمل دون أن يجد عملاً مناسباً لغاية عمر (60) عام، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2020م عدد (243,795) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
52,140	48,613	3,527	الرياض
50,630	44,516	6,114	مكة المكرمة
19,844	16,157	3,687	المدينة المنورة
35,347	32,595	2,752	المنطقة الشرقية
13,245	11,871	1,374	القصيم
6,683	5,703	980	حائل
10,200	8,574	1,626	تبوك
5,517	4,307	1,210	الجوف
3,789	3,228	561	الحدود الشمالية
22,345	18,879	3,466	عسير
15,221	11,822	3,399	جازان
5,118	4,699	419	نجران
3,716	3,335	381	الباحة

214,299 29,496

243,795

وقد بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز في عام 2020م عدد (52,446) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
14,484	10,082	4,402	الرياض
11,543	6,205	5,338	مكة المكرمة
3,473	1,535	1,938	المدينة المنورة
8,460	5,200	3,260	المنطقة الشرقية
2,327	1,210	1,117	القصيم
1,056	534	522	حائل
1,617	788	829	تبوك
862	367	495	الجوف
747	363	384	الحدود الشمالية
3,548	1,699	1,849	عسير
2,859	1,212	1,647	جازان
932	495	437	نجران
538	239	299	الباحة

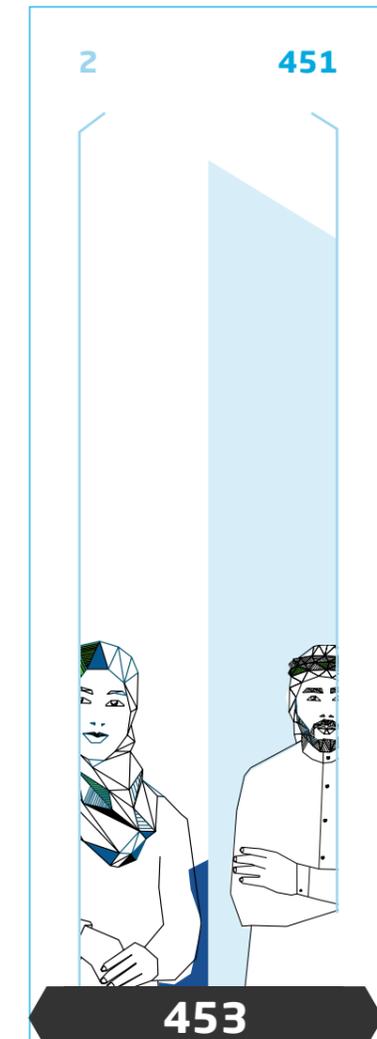
29,929 22,517

52,446

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 وصندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» وشركة عمل المستقبل، حيث يُقدم الدعم مقدم من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) كأحد مبادرات الصندوق الهادفة لرفع مستويات التوطين عن طريق تغطية الاحتياج في هذا النشاط، وإيجاد فرص عمل جديدة وفق أنماط العمل المختلفة، وقد تم إطلاق البرنامج بتاريخ 8 أكتوبر 2020م، حيث بلغ عدد المقبولين لطلبات الدعم حتى نهاية شهر ديسمبر 2020م (2,391) متقدم، وبلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (453) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

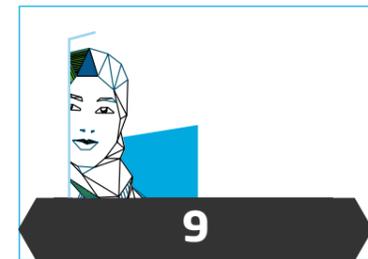
المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
22	-	22	الرياض
52	-	52	مكة المكرمة
13	-	13	المدينة المنورة
43	1	42	المنطقة الشرقية
85	-	85	القصيم
83	1	82	حائل
14	-	14	تبوك
1	-	1	الجوف
80	-	80	الحدود الشمالية
47	-	47	عسير
2	-	2	جازان
10	-	10	نجران
1	-	1	الباحة



يهدف هذا البرنامج إلى توفير فرص عمل للباحثين عن عمل وبالأخص الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة دون الحاجة إلى التواجد في مكان العمل، ويوفر ثلاثة خيارات للعمل إما من المنزل أو مراكز العمل عن بُعد أو مراكز تأهيل الأعمال، وجميعهم من الإناث. وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م، حيث بلغ عدد المستفيدين في البرنامج في عام 2020م عدد (9) مستفيدات موزعات على مناطق المملكة.

## أعداد المستفيدين في البرنامج حسب المنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	اناث	ذكور	
الرياض	7	-	7
مكة المكرمة	2	-	2



يهدف هذا البرنامج إلى توظيف الباحثين عن عمل في منشآت القطاع الخاص الراغبة في توظيف الباحثين عن العمل من الجنسين من خلال دعم راتب التوظيف بنسبة 50% وبما لا يتجاوز (2,000) ريال شهرياً - مدة الدعم (24) شهراً. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017م، حيث بلغ عدد المستفيدين في البرنامج في عام 2020م عدد (8,831) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	اناث	ذكور	
الرياض	1,636	3,440	5,076
مكة المكرمة	909	2,148	3,057
المدينة المنورة	5	40	45
المنطقة الشرقية	15	477	492
القصيم	77	46	123
حائل	-	2	2
الجوف	2	-	2
الحدود الشمالية	-	9	9
عسير	2	-	2
نجران	-	1	1
الباحة	13	9	22

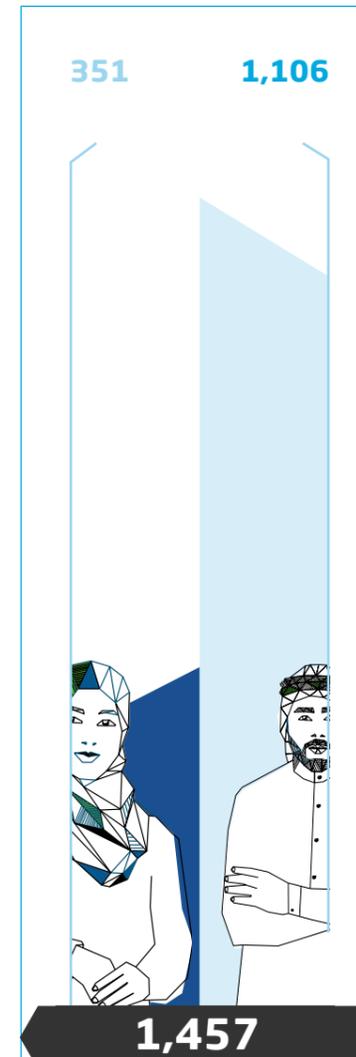


## الدعم الإضافي للأجور

يهدف هذا البرنامج إلى تحفيز المنشآت على توظيف المواطنين الوظيف لتتمكين 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 20% في حال النطاق البلاطيني و15% في حال النطاق الأخضر من إجمالي أعداد موظفيه السعوديين كحد أقصى على برنامج الدعم الإضافي على أن يكون المستفيدون مؤهلين بحسب شروط الأهلية للمرشح، وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م، حيث بلغ عدد المستفيدين في البرنامج في عام 2020م عدد (1,457) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين في البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	481	89	570
مكة المكرمة	292	113	405
المدينة المنورة	22	7	29
المنطقة الشرقية	220	136	356
القصيم	28	2	30
حائل	23	1	24
تبوك	3	-	3
الحدود الشمالية	3	-	3
عسير	29	2	31
جازان	3	1	4
نجران	1	-	1
الباحة	1	-	1

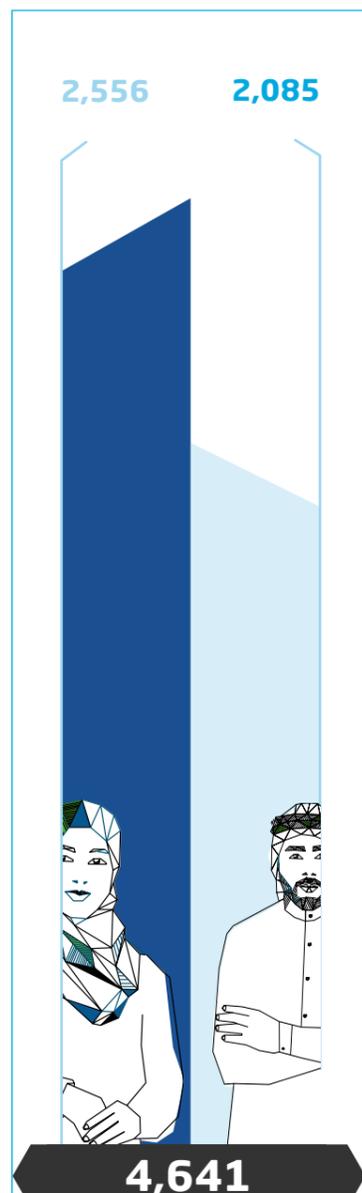


## برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)

يهدف إلى دعم وتمكين القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص، من خلال تطبيق مبادئ توافق (الحقوق- الشمل- المهارات- البيئة الموائمة- 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 في عام 2020م عدد (4,641) مستفيد.

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

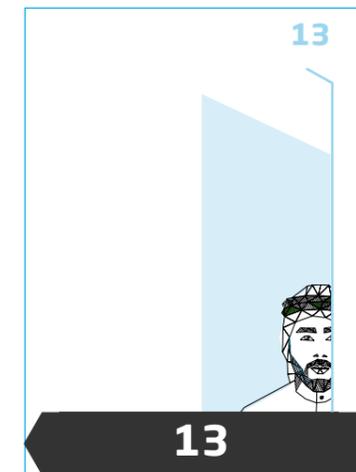
المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	638	1,298	1,936
مكة المكرمة	377	362	739
المدينة المنورة	93	71	164
المنطقة الشرقية	502	427	929
القصيم	51	39	90
حائل	34	31	65
تبوك	59	30	89
الجوف	24	26	50
الحدود الشمالية	35	24	59
عسير	90	90	180
جازان	123	107	230
نجران	37	44	81
الباحة	22	7	29



## برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلوي

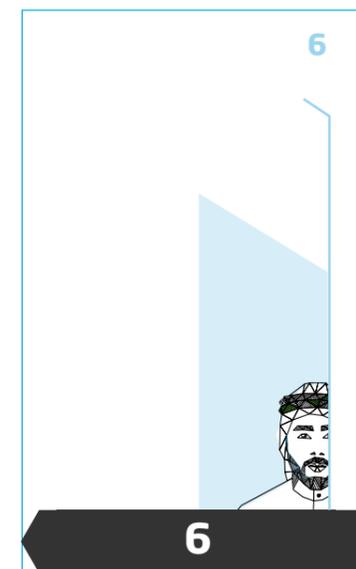
يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص على توظيف مرضى الفشل الكلوي واستمرارهم في الأعمال التي التحقوا بها بما يحقق الاستقرار الوظيفي لهم على أن يعوّض الصندوق منشآت القطاع الخاص عن أجر أيام الإجازة التي يأخذها الموظفين للقيام بالغسيل الكلوي للتنقية الدموية، وقد بلغ عدد المستفيدين الجدد من البرنامج في عام 2020م عدد (13) مستفيد. كما أنه بلغ عدد المستفيدين المستمرين في البرنامج عدد (6) مستفيد.

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة (الجدد)



المجموع	المستفيدين		المنطقة
	إناث	ذكور	
7	-	7	الرياض
5	-	5	مكة المكرمة
1	-	1	المنطقة الشرقية

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة (المستمرين)

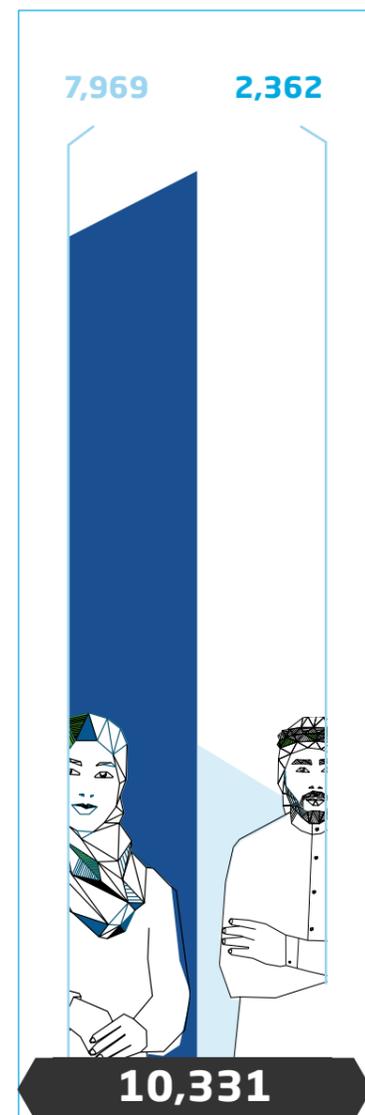


المجموع	المستفيدين		المنطقة
	إناث	ذكور	
1	-	1	مكة المكرمة
3	-	3	المنطقة الشرقية
1	-	1	الجوف
1	-	1	عسير

## برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية

يهدف هذا البرنامج إلى زيادة الاستقرار الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأهلية والأجنبية من خلال دعم رواتبهم ووضع حد أدنى للراتب بحيث يبدأ من (5,000) ريال مع بدل نقل (600) ريال، وإنفاذاً لما قضى به الأمر السامي رقم (47632) وتاريخ 1437/10/4هـ المتضمن الاكتفاء بالمدة النظامية لبرنامج الدعم المقرر بخمس سنوات، وعليه تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017م، حيث بلغ عدد المستمرين في البرنامج خلال عام 2020م عدد (10,331) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستمرين بالدعم حسب الجنس والمنطقة



المجموع	المستفيدين		المنطقة
	إناث	ذكور	
4,153	3,403	750	الرياض
2,400	1,770	630	مكة المكرمة
602	469	133	المدينة المنورة
1,487	1,159	328	المنطقة الشرقية
297	233	64	القصيم
116	81	35	حائل
327	207	120	تبوك
183	104	79	الجوف
64	35	29	الحدود الشمالية
335	247	88	عسير
260	188	72	جازان
92	63	29	نجران
15	10	5	الباحة

## برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع)

يهدف البرنامج إلى زيادة فرص توظيف المرأة بالعمل في منشآت القطاع الخاص بما يتماشى مع مؤهلاتهن حسب احتياج سوق العمل وفق القرارات المنظمة لعمل المرأة والصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال آلية دعم توظيف وتدريب موحدة تصل إلى 3 سنوات وفق الضوابط المحددة ويشمل البرامج التالية: (محلات بيع المستلزمات النسائية، عمل المرأة في المصانع) بحيث تعمل الموظفة لصالح منشأة محددة، وبأسلوب الدوام الكلي، وتعد الموظفة أحد منسوبي المنشأة المستفيدة. ويستهدف البرنامج جميع الباحثات عن العمل الراغبات بالعمل في منشآت القطاع الخاص وكذلك جميع منشآت القطاع الخاص، وقد بلغ إجمالي المستفيدات المستثمرات في البرنامج خلال عام 2020م عدد (1,047) مستفيدة، حيث بلغ عددهم في برنامج تأنيث المحلات النسائية عدد (282) مستفيدة، وكذلك عدد (765) مستفيدة في برنامج تأنيث المصانع، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م.

## توزيع أعداد المستفيدات بالدعم حسب البرنامج والمنطقة

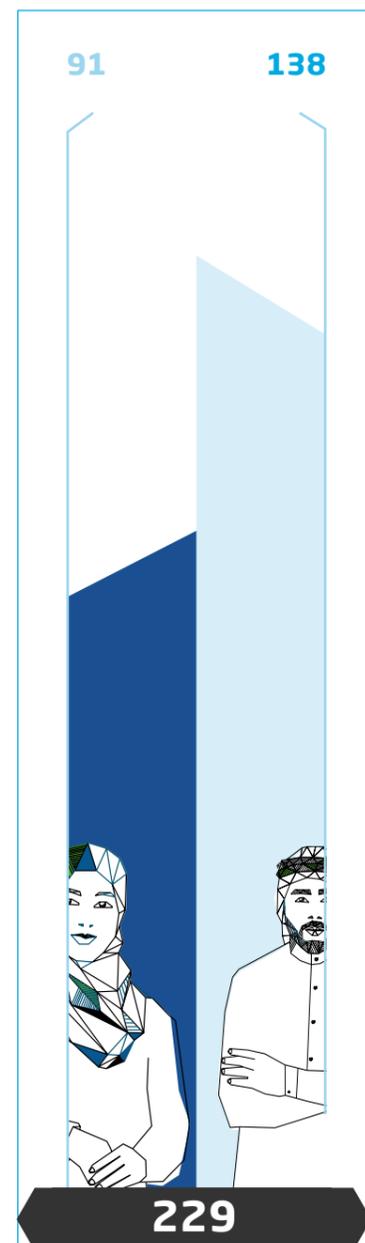
المنطقة	المستفيدات		المجموع
	تأنيث المحلات	تأنيث المصانع	
الرياض	114	187	301
مكة المكرمة	141	334	475
المنطقة الشرقية	4	71	75
القصيم	2	157	159
تبوك	-	16	16
الجوف	1	-	1
عسير	2	-	2
جازان	9	-	9
نجران	9	-	9
المجموع	282	765	1,047

## برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

يهدف البرنامج إلى دعم وتشجيع المواطنين والمواطنات على تشغيل منشآتهم الصغيرة واستراتيجياتهم في إدارة هذه المنشآت من خلال توفير دعم مادي لتلبية احتياجاتهم الضرورية والأسرية خلال مرحلة تشغيل المنشأة. تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج بشهر يوليو من عام 2018م، حيث بلغ عدد المستثمرين في البرنامج في عام 2020م عدد (229) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستثمرين بالدعم حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	23	18	41
مكة المكرمة	12	24	36
المدينة المنورة	15	8	23
المنطقة الشرقية	2	3	5
القصيم	15	1	16
حائل	21	12	33
تبوك	2	4	6
الجوف	26	10	36
الحدود الشمالية	7	3	10
جازان	4	3	7
نجران	3	1	4
الباحة	8	4	12



## برنامج ضيافات الأطفال (قرّة)

تحسين نظام ضيافة الأطفال لتلبية الحاجة لمراكز ذات جودة عالية بتكلفة معقولة وذلك لتحسين بيئة عمل مراكز ضيافات الأطفال وتحسين فرص العمل للموظفات والباحثات عن الوظائف في سوق العمل السعودي كنتيجة لذلك. يدعم هذا البرنامج زيادة نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص والتشجيع على استقرارهم الوظيفي من خلال دعمهم بجزء من تكلفة رسوم مراكز ضيافات الأطفال عن المرأة العاملة، وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكثر 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 (6) سنوات وهي على النحو الآتي:

400 ريال	500 ريال	600 ريال	800 ريال
السنة الرابعة يكون مقدار الدعم	في السنة الثالثة يكون مقدار الدعم	في السنة الثانية يكون مقدار الدعم	في السنة الأولى يكون مقدار الدعم

وقد بلغ عدد المستفيدات من البرنامج في عام 2020م عدد (3,482) مستفيدة.

## توزيع أعداد المستفيدات من البرنامج حسب المنطقة

المنطقة	المجموع
الرياض	1,347
مكة المكرمة	828
المدينة المنورة	195
المنطقة الشرقية	923
القصيم	78
حائل	35
تبوك	15
الجوف	1
عسير	3
جازان	3
نجران	26
الباحة	28



## برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)

تمكين المرأة من العمل ودعم استدامة عملها، وذلك من خلال تأمين وسائل نقل من وإلى مقر العمل ذات تكلفة مناسبة وذات مستوى سلامة عالية متوفرة 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 80% من تكلفة نقل المرأة. وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكثر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

400 ريال	500 ريال	600 ريال	800 ريال
السنة الرابعة يكون مقدار الدعم	في السنة الثالثة يكون مقدار الدعم	في السنة الثانية يكون مقدار الدعم	في السنة الأولى يكون مقدار الدعم

يتم الدعم بخصم بنسبة 80% من تكلفة كل رحلة بحد أقصى 1,100 ريال شهرياً للمستفيدة براتب اقل من أو يساوي 6000 شهرياً 800 ريال بحد أقصى شهرياً للمستفيدة براتب 6001-8000 ريال شهرياً

يتم تجديد مبلغ الدعم للمستفيدة مع بداية كل شهر ميلادي

مدة الدعم: 24 شهراً يتم احتسابها من تاريخ أول رحلة

وقد بلغ عدد المستفيدات من البرنامج في عام 2020م عدد (21,538) مستفيدة.

## توزيع أعداد المستفيدات من البرنامج حسب المنطقة

المنطقة	المجموع
الرياض	11,382
مكة المكرمة	3,992
المدينة المنورة	1,015
المنطقة الشرقية	2,941
القصيم	451
حائل	136
تبوك	470
الجوف	20
الحدود الشمالية	15
عسير	482
جازان	256
نجران	22
الباحة	40
غير محدد	316



## 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 2020م عدد (68,365) مسجل.

منصة إلكترونية توّفر 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 (2,145) منشأة، وبعدد فرص مطروحة تتجاوز 302 مليون ريال فرصة خلال عام 2020م.

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 2020م (10,188) مشروع، وعدد المسجلين 20 ألف مستقل.

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 52 حرفي.

خدمة تسمح للأسر المنتجة ببيع منتجاتها من خلال توفير أكشاك عصرية (نقاط بيع أرضية) لدى الجهات الحكومية وكبرى الشركات الخاصة. تم إنشاء 16 أكشاك خلال عام 2020م فقط نظراً لتأثر الخدمة بجائحة كورونا.

إضافة أسر تسعة اعشار المنتجة المتخصصة في الأطعمة الى أكثر التطبيقات شهرةً وتداولاً في السوق، وذلك لتمكين الأسر للعمل من المنزل ولزيادة دخلها بشكل كبير. خدمة جديد وتضم 125 أسرة.

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.

خدمة إلكترونية تهدف إلى تمكين أصحاب الشركات الصغيرة ورواد الأعمال من تطوير أعمالهم وبناء قراراتهم على أسس علمية من خلال توفير التقارير التفاعلية والحلول والتقنيات الجيومكانية المتكاملة. تم إطلاق الخارطة التفاعلية للمنطقة الشرقية، ونشر أكثر من 950 تقرير تفاعلي.

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.

فرصة

بحر

صنع في  
السعوديةاكشاك  
تجارتطبيقات  
تجار

كنف

زاد

أطوار

## برامج دعم التدريب:

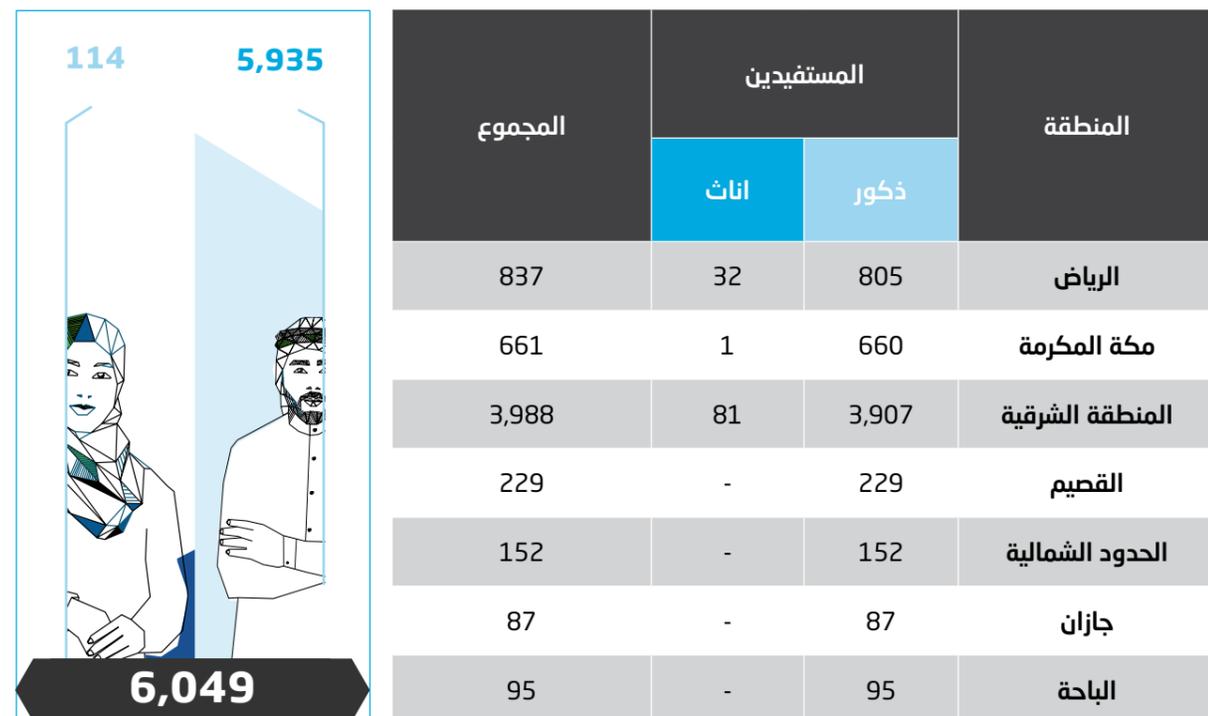
يُدرِك صندوق تنمية الموارد البشرية أن تدريب القوى العاملة الوطنية السعودية وتنميتها يمثل محورياً أساسياً في جهود دعم عملية التوظيف، وبناءً عليه، يُقدّم الصندوق العديد من البرامج التدريبية لتأهيل القوى العاملة الوطنية وتطويرها بهدف تعزيز فرص توظيفهم ودعم استقرارهم في القطاع الخاص.

ونستعرض فيما يلي إحصائيات برامج دعم التدريب على النحو التالي:

## 01 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 2020م عدد (6,049) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة



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

برنامج تدريب على رأس العمل موجّه للخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية، ويهدف إلى تدريبهم في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (15,814) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
5,048	3,726	1,322	الرياض
1,904	1,402	502	مكة المكرمة
614	429	185	المدينة المنورة
1,256	961	295	المنطقة الشرقية
597	534	63	القصيم
268	226	42	حائل
227	196	31	تبوك
280	231	49	الجوف
154	89	65	الحدود الشمالية
474	354	120	عسير
2,192	2,068	124	جازان
367	304	63	نجران
47	37	10	الباحة
2,386	1,674	712	غير محدد

12,231 3,583

15,814

## برنامج التدريب الإلكتروني (دروب)

هي منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وتعتبر إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» 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.

وقد بلغ عدد المسجلين في البرنامج خلال عام 2020م ( 779,665 ) متدرب، فيما شكل عدد من أكملوا الدورات التدريبية من البرنامج عدد ( 1,072,167 ) متدرب.

### عدد المسجلين في منصة دروب خلال عام 2020م

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
185,148	96,579	88,569	الرياض
166,115	83,260	82,855	مكة المكرمة
48,165	23,979	24,186	المدينة المنورة
103,655	50,101	53,554	المنطقة الشرقية
25,302	13,764	11,538	القصيم
11,448	6,053	5,395	حائل
20,351	11,350	9,001	تبوك
8,310	3,937	4,373	الجوف
6,319	3,286	3,033	الحدود الشمالية
36,298	18,351	17,947	عسير
26,135	12,422	13,713	جازان
9,432	3,805	5,627	نجران
8,453	4,305	4,148	الباحة
124,534	78,772	45,762	غير محدد

409,964 369,701

779,665

### أبرز الخدمات والمنجزات المقدمة من خلال برنامج تمهير خلال عام 2020:

- تمت إتاحة الاستفادة من البرنامج لحملة الدبلومات الفنية والصحية والإدارية.
- تم الانتقال الى النظام الآلي الجديد الخاص بالبرنامج.
- تم توقيع عدد من مذكرات التعاون والاتفاقيات مع كلاً من (غرفة الرياض / غرفة المدينة المنورة / غرفة المنطقة الشرقية / غرفة ينبع / فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة حائل).

## برنامج الشهادات المهنية الاحترافية

04

برنامج «دعم الشهادات المهنية الاحترافية» يهدف إلى تشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص، إضافةً إلى الباحثين عن عمل للحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة في المجالات المطلوبة في سوق العمل، بالتعويض ماديًا عن تكاليف الحصول على الشهادة المهنية بعد التحقق من صحة الشهادة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (2,543) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

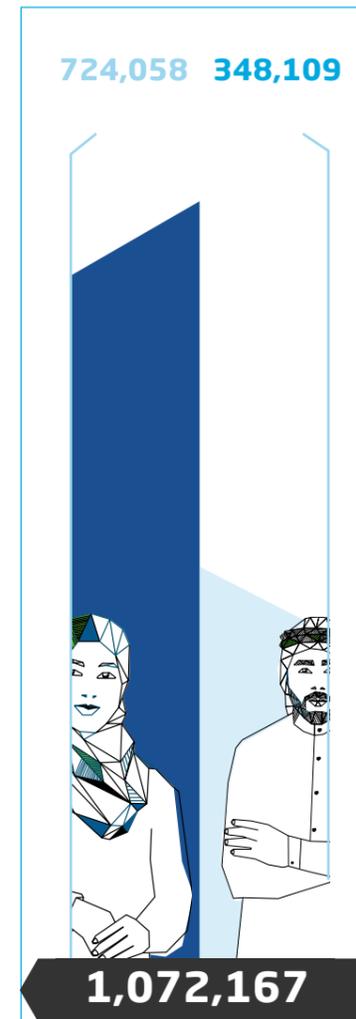
## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
1,343	253	1,090	الرياض
493	138	355	مكة المكرمة
113	29	84	المدينة المنورة
384	100	284	المنطقة الشرقية
62	30	32	القصيم
16	4	12	حائل
15	7	8	تبوك
6	1	5	الجوف
9	2	7	الحدود الشمالية
59	2	57	عسير
31	3	28	جازان
8	1	7	نجران
4	-	4	الباحة

570 1,973

2,543

## عدد المكملين لدورات دروب خلال عام 2020م



724,058 348,109

1,072,167

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
226,919	158,419	68,500	الرياض
199,027	128,736	70,291	مكة المكرمة
68,412	42,577	25,835	المدينة المنورة
128,306	88,344	39,962	المنطقة الشرقية
38,884	28,218	10,666	القصيم
18,199	12,491	5,708	حائل
31,503	21,796	9,707	تبوك
14,934	9,450	5,484	الجوف
10,426	6,977	3,449	الحدود الشمالية
59,738	40,147	19,591	عسير
42,903	25,740	17,163	جازان
14,031	9,062	4,969	نجران
12,042	8,179	3,863	الباحة
206,843	143,922	62,921	غير محدد

## أبرز الخدمات والمنجزات المقدمة من خلال برنامج دروب خلال عام 2020:

## برنامج اللغة الإنجليزية

يستهدف  
10,000  
متدرب

## برنامج دروب- Nano

يستهدف  
1,000  
متدرب

## برنامج دروب- إن

يستهدف  
200,000  
متدرب

## الجلسات التدريبية التفاعلية

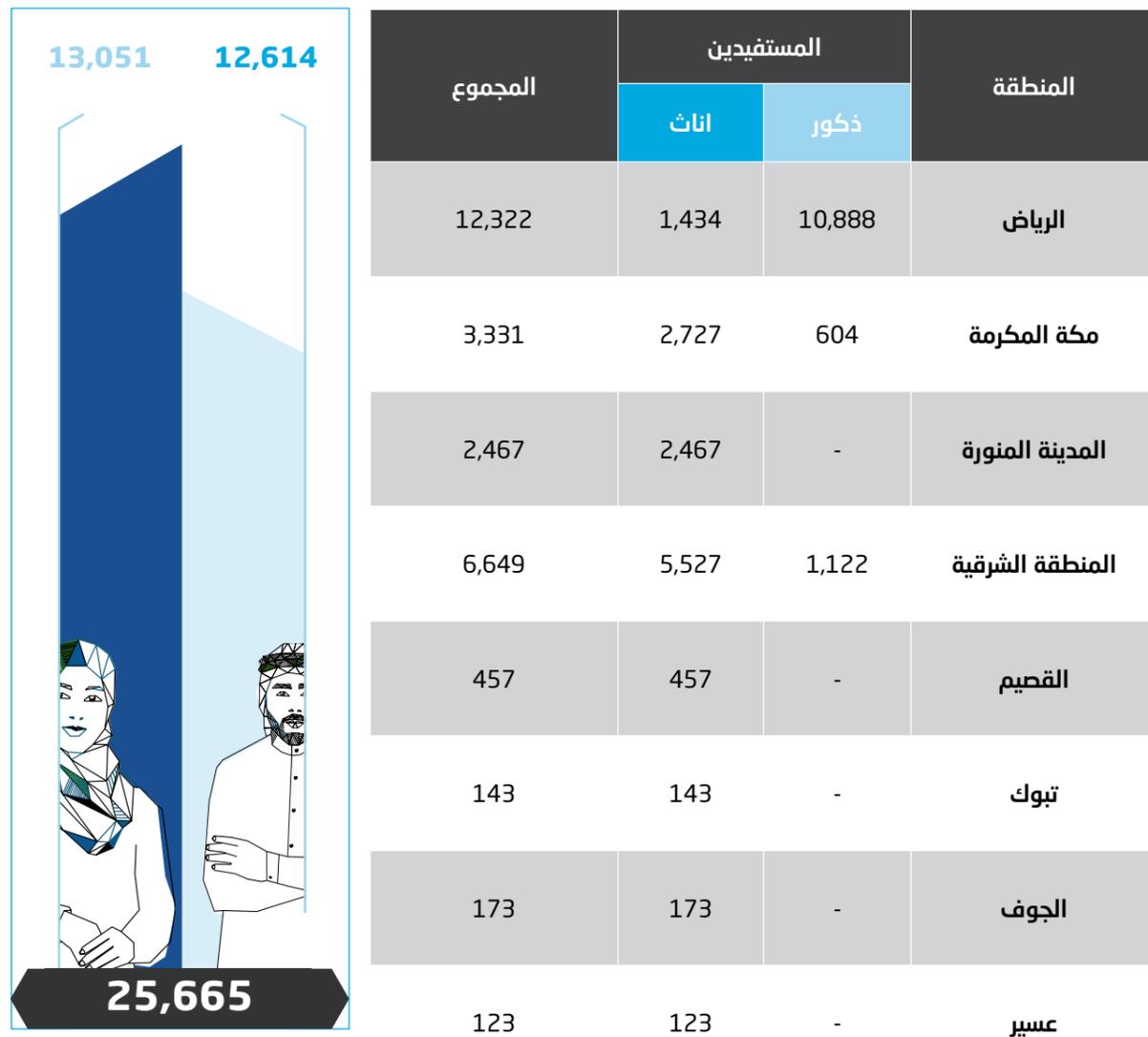
حيث تم تقديم عدد (70) جلسة في مختلفة المجالات

## برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

05

يهدف المشروع إلى زيادة مقدره 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 2020م عدد (25,665) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة



### توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس ونوع الشهادة الاحترافية

م	اسم الشهادة الاحترافية	ذكر	انثى	الإجمالي
1	شهادة محترف إدارة المشاريع PMP	1,068	86	1,154
2	شهادة خبير شبكات سيسكو المعتمد CCNA	332	58	390
3	شهادة مهارات تقنية المعلومات (CIT)	61	255	316
4	الشهادة الدولية في اللوجستيات والنقل CILT	129	33	162
5	مكتبة البنية التحتية للمعلوماتية ITIL	94	28	122
6	شهادة معهد تشارترد للأفراد والتنمية CIPD3	43	26	69
7	شهادة معهد تشارترد للأفراد والتنمية CIPD5	32	30	62
8	شهادة زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين	40	18	58
9	محترف شبكات سيسكو المعتمد CCNP	53	3	56
10	شهادة المخترق الأخلاقي المعتمد CEH	28	6	34
11	خبير كشف الاحتيال CFE	18	4	22
12	مدير طاقة معتمد CEM	13	-	13
13	شهادة محترف معتمد من جمعية إدارة الموارد البشرية - SHRM-CP	5	4	9
14	شهادة إدارة التسويق الاحترافية - Associate CMMP	8	1	9
15	شهادة محلل الأمن السبراني CompTIA	8	1	9
16	شهادة المدقق الداخلي المعتمد	7	1	8
17	شهادة اعتماد خدمة الضيوف المهنية CGSP	8	-	8
18	شهادة مقيم عقاري معتمد	6	1	7
19	معلم ضيافة معتمد CHE	4	2	6
20	شهادة أمن نظم المعلومات الاحترافية CISSP	6	-	6
21	مساعد مشارك في الموارد البشرية الدولية - aPHRi	1	3	4
22	محلل مالي معتمد CFA	3	1	4
23	شهادة محترف سلسلة التوريد المعتمد CSCP	4	-	4
24	شهادة أخصائي مايكروسوفت أوفيس	-	2	2
25	شهادة محترف التسويق الرقمي المعتمد CDMP	-	2	2
26	CompTIA A+	1	1	2
27	شهادة تمهيدية دولية في اللوجستيات والنقل CILT	1	1	2
28	شهادة اعتماد مشرف ضيافة CHS	-	1	1
29	شهادة اعتماد مقدم طعام CRS	1	-	1
30	شهادة مقيم منشآت اقتصادية معتمد	1	-	1

## 06 برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة

برنامج تدريبي للباحثين عن عمل يهدف إلى التدريب والتأهيل في العديد من المهن التي يطلبها سوق العمل وزيادة المعروض من المتخصصين المؤهلين. وقد تم إيقاف البرنامج في عام 2012م، ولا يزال هناك أعداد من متدربين مستمرين على مقاعد الدراسة ولم تنتهي فترة تدريبهم خلال عام 2020م. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (103) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
62	43	19	الرياض
10	7	3	مكة المكرمة
31	6	25	القصيم

## 07 برنامج تأهيل خريجي الدبلومات الصحية لهيئة الهلال الأحمر السعودي

دعم تنفيذ برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلوم طب طوارئ لعدد (400) فني طب طوارئ من خلال برنامج تدريبي نظري مدته أربعة أشهر يتم داخل مركز الأمير سلطان للدراسات الصحية وذلك في مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية وتدريب عملي مدته أربعة أشهر داخل المراكز التابعة لهيئة الهلال الأحمر، وتوظيف مجتازي فترة التدريب في أحد المراكز التابعة لهيئة الهلال الأحمر على وظيفة (فني خدمات طبية طارئة)، ويستهدف الباحثين عن عمل من خريجي الدبلومات الصحية الحكومية والأهلية للتخصصات المطلوبة بهيئة الهلال الأحمر، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (126) مستفيد في منطقة الرياض.

## 08 برنامج توظيف منافذ البيع في 12 نشاط تجاري

برنامج يهدف إلى رفع مهارات الباحثين عن عمل وإتاحة الفرصة لمشاركة الغرف التجارية والجهات التدريبية المعتمدة لتحقيق الهدف من القرار المشار إليه في توظيف النشاطات المستهدفة وذلك وفق معايير محددة تضمن تحقيق التوظيف والاستقرار بكفاءة وجودة عالية، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (86) مستفيد في منطقة المدينة المنورة.

## 09 اتفاقية توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة:

تم توقيع هذه الاتفاقية مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة بتاريخ 2020/3/3م والتي تهدف إلى رفع مهارات الباحثين عن عمل في مهن قطاع السياحة والضيافة حسب الاتفاقية بين هدف المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة، حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (600) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المجموع	المستفيدين		المنطقة
	اناث	ذكور	
414	414	-	الرياض
142	-	142	جازان
44	-	44	الباحة

## 10 اتفاقية تدريب وتأهيل مهن السلامة المهنية:

مبادرة أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بدعم من صندوق تنمية الموارد البشرية في الربع الرابع من عام 2020م 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 الذكور المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (103) مستفيد في منطقة الرياض.

## 11 برنامج تأهيل وتدريب فني ترميز طبي:

تم توقيع اتفاقية مع مجلس الضمان الصحي بهدف تدريب وتأهيل 500 من الكوادر الوطنية العاطلة 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 2020م.

## آلية البرنامج:

تدريب عدد (400)

من الباحثين عن عمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات العلوم الطبيعية (فيزياء، كيمياء، أحياء) مع ضمان توظيفهم لدى مقدمي الرعاية الصحية بالقطاع الصحي الخاص.

تدريب عدد (100)

من الباحثين عن عمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات الأشعة والتمريض والأطباء الغير ممارسين مع ضمان توظيفهم لدى شركات التأمين وإدارة المطالبات.

حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (100) مستفيد في منطقة الرياض.

### 12 اتفاقية تنفيذ برامج تدريب مبني على توظيف المخرجات في معهد نظرة النسائي للتدريب:

يهدف البرنامج الى تأهيل 1200 من القوى العاملة الوطنية النسائية وتدريبهن نظرياً وعملياً وتوظيفهن في مجال التزيين النسائي وفق آليات وضوابط محددة من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» وبتنفيذ من معهد نظرة للتدريب النسائي في البرامج التالية: اخطائية مبيعات، مشرفة معرض، اخطائية مبيعات مكياج، اخطائية مبيعات العناية بالبشرة، التجميل والشعر وتم إطلاق البرنامج بنهاية عام 2019م، حيث بلغ عدد الإناث المستفيدات من البرنامج خلال عام 2020م عدد (590) مستفيدة في منطقة الرياض.

### 13 برنامج التطوير والإرشاد المهني (سبل)

بوابة إلكترونية للتثقيف والإرشاد المهني على شبكة الإنترنت تركز عليها أنشطة التثقيف والإرشاد المهني لجميع الشرائح المستهدفة، بالإضافة إلى أنها توفر معلومات ومحتوى تفاعلي ومحتوى مرئي عن سوق العمل مدعمة باختبارات قياس الميول الوظيفي. حيث تهدف إلى توفير بيئة إلكترونية تفاعلية تهتم بالتثقيف والإرشاد المهني مع الشرائح المستهدفة وتمكين الفئات المستهدفة من الاختيار الفعال لمسارات التعليم والعمل، وتطوير أدوات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات الوظيفية، حيث بلغ عدد زوار المنصة خلال عام 2020م عدد (334,663) زائر لمنصة التطوير والإرشاد المهني (سبل).

## توزيع أعداد زوار المنصة حسب المنطقة

المنطقة	عدد الزوار
الرياض	182,719
مكة المكرمة	96,930
المدينة المنورة	9,223
المنطقة الشرقية	24,799
القصيم	2,817
حائل	816
تبوك	450
الجوف	81
الحدود الشمالية	73
عسير	6,165
جازان	194
نجران	117
الباحة	70
غير محدد	10,209
المجموع	334,663

### 14 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 30 إلى 45 دقيقة مبني على أطر نظرية صحيحة وأسس علمية، حيث بلغ عدد المستفيدين من المقياس خلال عام 2020م عدد (1,007,880) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

## توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة

المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	63,073	167,022	230,095
مكة المكرمة	78,391	153,417	231,808
المدينة المنورة	28,878	51,491	80,369
المنطقة الشرقية	42,239	108,289	150,528
القصيم	14,983	35,783	50,766
حائل	8,178	16,720	24,898
تبوك	11,848	25,909	37,757
الجوف	7,024	11,821	18,845
الحدود الشمالية	4,684	10,081	14,765
عسير	25,205	52,354	77,559
جازان	22,963	35,762	58,725
نجران	5,049	12,318	17,367
الباحة	4,378	10,020	14,398

316,893 690,987



1,007,880



المنطقة	المستفيدين		المجموع
	ذكور	إناث	
الرياض	324	85	409
مكة المكرمة	108	55	163
المدينة المنورة	13	2	15
المنطقة الشرقية	84	39	123
القصيم	5	2	7
تبوك	4	4	8
الحدود الشمالية	2	-	2
عسير	4	2	6
جازان	4	-	4
الباحة	1	1	2

### أبرز الخدمات والمنجزات المقدمة من خلال برنامج أكاديمية هدف للقيادة خلال عام 2020:

تم استحداث مسار تدريبي «عن بعد» باللغتين العربية والإنجليزية أثناء فترة الجائحة لبرنامج القيادة المقدم من أكاديمية هدف للقيادة واستمرار تحقيق المستهدف وتجاوز العدد المطلوب تحقيقه من الأكاديمية في مبادرة الشراكة مع أصحاب العمل لرفع المهارات في عام 2020م.

### برنامج مشروعات

16

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 2020م (403) مستفيد، حيث بلغ عدد الذكور (281)، والإناث عدد (122) موزعين على مناطق المملكة.

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

- 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.
- إكساب المتدربين مهارات قراءة ودراسة المستقبل ومهارات التعلم الذاتي.
- دعم منشآت القطاع الخاص نحو الاستمرارية من خلال تطوير المهارات القيادية لقياداتها المستقبلية.

### الضوابط العامة للبرنامج:

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

بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2020م عدد (739) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

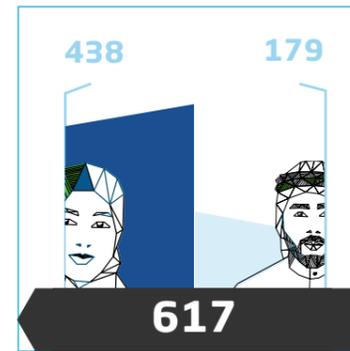
حيث بلغ عدد من تم تدريبهم خلال عام 2020 عدد (164) متدرب في مجال الأمن السيبراني، وذلك من خلال تنفيذ 6 مجموعات تدريبية في بعض مدن المملكة، وهي على النحو التالي:

المجموعة	بداية التدريب	المدينة	عدد المتدربين		المجموع
			ذكور	إناث	
1	13 سبتمبر 2020م	نيوم	6	20	26
2	25 أكتوبر 2020م	الرياض	10	18	28
3	1 نوفمبر 2020م	جدة	9	18	27
4	8 نوفمبر 2020م	الرياض	3	19	22
5	13 ديسمبر 2020م	الرياض	9	22	31
6	20 ديسمبر 2020م	جدة	10	20	31
		المجموع	47	117	164

## 17 برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص لتوظيف طالبي العمل غير المؤهلين، وتدريبهم من خلال برنامج تدريبي مرتبط بالتوظيف ينفذ في جهات تدريبية مرخصة خارج المنشأة لمدة تصل إلى (24) شهراً وقد تم إيقاف البرنامج في عام 2017م، حيث بلغ عدد المستفيدين المستمرين في البرنامج خلال عام 2020م عدد (617) مستفيد.

### توزيع أعداد المستفيدين من البرنامج حسب الجنس والمنطقة



المجموع	المستفيدين		المنطقة
	إناث	ذكور	
591	438	153	الرياض
26	-	26	المنطقة الشرقية

## 18 الاتفاقية الموقعة مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني

### نبذة عن البرنامج:

تم توقيع هذه الاتفاقية مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني بتاريخ 2020/2/5م والتي تهدف إلى تدريب وتأهيل عدد 500 من الباحثين عن عمل تدريبي نظري وعملي وتوظيفهم واستقرارهم بعد إتمام فترة التدريب لسد الاحتياج الوظيفي لدى منشآت القطاع الخاص في مجالات الأمن السيبراني.

### مجالات التدريب:

- 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)

## 19 الاتفاقية الموقعة مع الاتحاد السعودي للأمن السيبراني والبرمجة والدرونز

### نبذة عن البرنامج:

تم توقيع هذه الاتفاقية مع الاتحاد السعودي للأمن السيبراني والبرمجة والدرونز بتاريخ 2020/3/4م، والتي تهدف إلى المشاركة في تكاليف برنامج تدريبي لعدد (1000) من الباحثين عن عمل تدريب نظري وعملي وتوظيفهم واستقرارهم بعد إتمام فترة في مجالات الأمن السيبراني والبرمجة والبيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي.



### مجالات التدريب:

حيث بلغ عدد من تم تدريبهم خلال عام 2020 عدد (128) متدرب حتى الآن في أكاديمية طويق في مدينة الرياض من خلال تنفيذ (3) مجموعات تدريبية، وهي على النحو التالي:

المجموعة	بداية التدريب	المدينة	عدد المتدربين		المجموع
			ذكور	إناث	
1	30 أغسطس 2020	معسكر الحماية الهجومية	24	19	43
2	27 سبتمبر 2020	معسكر برمجة تطبيقات أندرويد وبرمجة تطبيقات آي أو إس	28	22	50
3	22 نوفمبر 2020	معسكر الحماية الهجومية	16	19	35
		المجموع	68	60	128

## ثانياً / المبادرات المستحدثة من قطاع الأعمال خلال عام 2020م :

الارشاد المهني  
عن بعد للباحث  
عن عمل

خدمة تقدم للباحث عن عمل تمكنه من التواصل مع المرشد المهني للاستفادة من الخدمات المقدمة من قبل المرشدين المهنيين مثل مهارات البحث عن وظيفة و التطوير المهني وغيرها .

## الأثر

- رفع مستوى المعرفة المهنية للباحثين
- معرفة متطلبات الوظائف
- سهولة الوصول للمرشد المهني

برنامج التدريب  
المرتبط بالتوظيف  
للشركات  
الاستراتيجية

يهدف البرنامج إلى تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية لإكسابهم المعارف والمهارات للتخصصات التي تتطلب تدريباً وتأهيلاً متخصصاً لتمكينهم من ممارسة المهام الوظيفية الموكلة لهم بكفاءة عالية وذلك في أحد الجهات التدريبية المرخصة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني كجهة غير ربحية وذلك لتلبية احتياج سوق العمل في القطاعات الاستراتيجية في الدولة مثل: الصناعة، الأغذية، النقل، النفط، السياحة... وغيرها. وهناك ما يقارب (28) معهد معتمد ومفعل لقبول المتدربين تتنوع المهارات من فنية كاللحام والكهرباء الى صيانة السيارات، حفر ابار البترول، مهارات قطاع التغذية، البلاستيك، وغيرها، كما تم التحول نحو التدريب الإلكتروني عن بعد اثناء جائحة كورونا.

## الأثر

- دعم مرحلة التدريب:  
يساهم الصندوق خلال مدة التدريب بنسبة (75%) من تكاليف التدريب ولمدة لا تزيد عن (24) شهراً بما لا يتجاوز مبلغ (3000) ريال شهرياً للموظف الواحد وتحمل الجهة الموظفة باقي التكاليف، وذلك وفق الضوابط التي يحددها الصندوق.
- دعم مرحلة التوظيف: (تم إيقاف دعم هذه المرحلة حالياً)
- يساهم الصندوق ولمدة سنة بنسبة (50%) من راتب الموظف وبما لا يتجاوز مبلغ (2000) ريال شهرياً للموظف الواحد وفق الضوابط التي يحددها الصندوق.

اتفاقية أكاديمية  
مسك: برنامج دروب  
- إن  
برنامج دروب Nano-

تقديم تدريب إلكتروني مع أشهر المنصات العالمية: منصة LinkedIn Learning والتي تقدم أكثر من 16000 دورة تدريبية في العديد من المجالات المرتبطة بسوق العمل منصة Udacity والتي تقدم تدريب متخصص في المعارف والمهارات الحديثة المرتبطة بسوق العمل

## الأثر

- تطوير المعارف والمهارات للكوادر الوطنية لزيادة استقرارهم الوظيفي.

اتفاقية الصندوق  
مع القطاع  
الصناعي

اتفاقية خماسية لإنشاء لجنة فرعية متفرغة للوصول الي المستهدف (35982) وظيفة بعد تفعيل الممكنات والحوافز والبرامج التي تدعم التوظيف والتدريب

## الأثر

- زيادة الدعم المالي لتعزيز ونمو الوظائف في القطاع الصناعي

مذكرة تعاون  
بين صندوق تنمية  
الموارد البشرية  
وزارة السياحة

مذكرة تعاون تهدف إلى تنمية الكوادر الوطنية في القطاع السياحي من خلال زيادة الدعم الموجه لبعض المهن المستهدفة في التوطين وكذلك البرامج التدريبية المحفزة لنمو مهارات الكوادر الوطنية في القطاع السياحي.

## الأثر

- التحفيز للكوادر الوطنية بالتوظيف في القطاع السياحي بزيادة الدعم لبعض المهن المستهدفة في التوطين في القطاع السياحي

اتفاقية الصندوق  
مع منشآت

اتفاقية تهدف إلى تفعيل الشراكة مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتعزيز الوصول لها وتعريفها بخدمات الصندوق ودعم احتياجاتهم التدريبية والوظيفية وتنمية القيادات في القطاعات لدعم نموه

## الأثر

- المساهمة في تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بتقديم الدعم التدريبي والوظيفي بها.

اتفاقية الصندوق مع  
وزارة الاتصالات وتقنية  
المعلومات والتعاون  
مع هيئة البيانات  
والذكاء الصناعي

تهدف الاتفاقية إلى دراسة وتلبية احتياجات تنمية رأس المال البشري في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات

## الأثر

- تركز الاتفاقية مع الوزارة على استهداف بعض المهن ذات الحساسية عالية في الأمن القومي والاقتصادي بزيادة الدعم المالي الموجه لها وكذلك تصميم البرامج التدريبية المحققة لأهداف تنمية مهارات الكوادر الوطنية بالقطاع.

## تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء

### المرصد الوطني للعمل

أسس صندوق تنمية الموارد البشرية المرصد الوطني للعمل وفقا للأوامر السامية رقم (37037) وتاريخ 1433/8/8هـ ورقم (31006) وتاريخ 1434/8/17هـ .

#### الرؤية

المصدر الموثوق لبيانات وتحليلات سوق العمل

#### الرسالة

المساهمة في دعم التحول الاستراتيجي من خلال توفير البيانات والمرئيات حول المواضيع الرئيسة 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

تم البدء بمبادرة رسم الإجراءات الداخلية لبرامج الاعمال للتحضير لمشروع إعادة العلاقة مع المستفيدين ودراسة البرامج والخدمات المقدمة للعملاء من ناحية سهولة الإجراءات وترابطها في رحلة عميل واحدة تسهل على العملاء من الأفراد والمنشآت الاستفادة من خدمات الصندوق بسهولة ويسر ويمتد المشروع لعام 2021 حيث يحمل معه الطموح بإعادة هندسة الإجراءات و تحسين تجربة العميل

رسم وتحسين  
الإجراءات الخاصة  
بالبرامج

#### الأثر

- تهيئة البنية التحتية للتحويل الرقمي ورفع كفاءة الاعمال

لدعم سرعة اتخاذ القرار وتوجيهه تم إطلاق مبادرة دعم القرار من خلال لوحات مؤشرات تفاعلية وذكية لأهم البرامج ومنها الجديدة في البحث عن عمل وبرنامج دعم التوظيف وبرنامج تمهيري، ونعمل من خلال ذلك على تجويد البيانات وقياس أثر البرامج وتحقيقها للمستهدفات بفاعلية وبقدرة أعلى على التنبؤ بمتغيرات سوق العمل مما يمكن قيادات الصندوق من النظر في آليات البرامج بشكل دوري لتكييفها مع المتغيرات الدائمة.

دعم قرارات الأعمال -  
أتمته التقارير

#### الأثر

- إنشاء وتطوير لوحة بيانات رقمية تمكن من اتخاذ القرارات.
- أتمته تقارير قطاعات الأعمال.
- توحيد البيانات وتحسين جودتها ومصداقيتها
- رفع كفاءة الأعمال من خلال التحول الرقمي.

لرفع جودة التواصل مع المنشآت تم العمل على نقل مهام التواصل مع المنشآت المستهدفة بقرارات التوظيف من الفروع إلى ال call center

مشروع تفعيل مركز  
الاتصال لتسويق  
البرامج على المنشآت  
Outbound Calls

#### الأثر

- تركيز الفروع بشكل أكبر على عملية التوظيف
- التسويق لبوابة طاقات لدى المنشآت وزيادة عملية التوظيف من خلالها.

إنشاء وحدة إدارة حسابات العملاء والمعنية بتحسين وبناء العلاقة مع العملاء وبناء الشراكات الاستراتيجية لتعزيز الأثر من الخدمات والبرامج.

مشروع إدارة  
حسابات العملاء

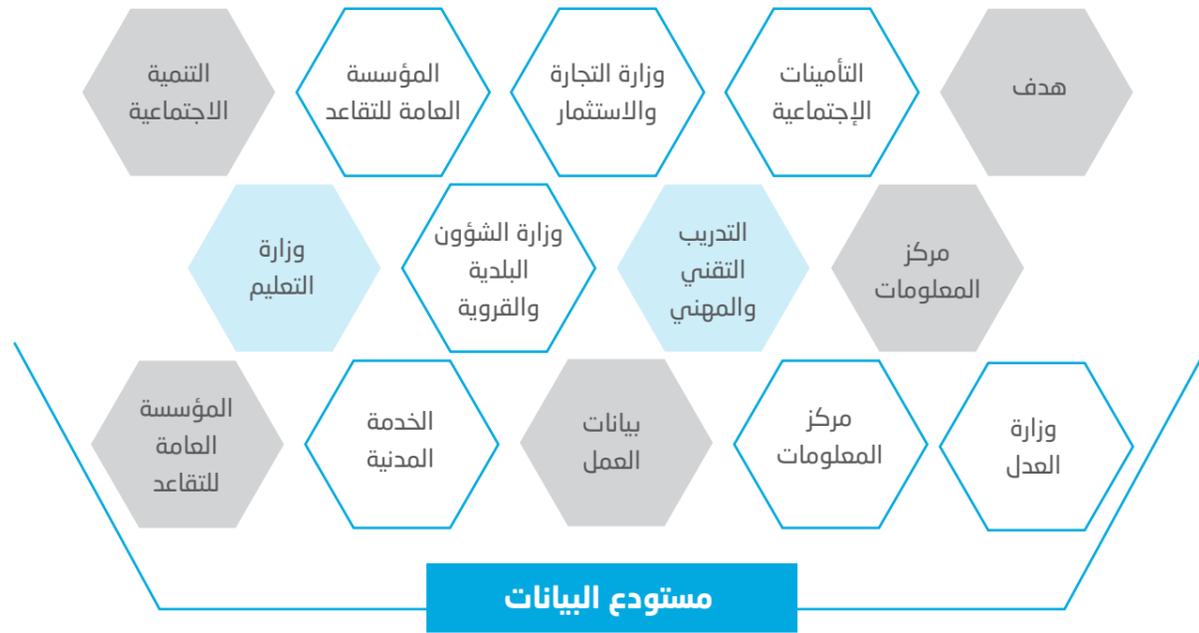
#### الأثر

- توحيد التواصل مع العميل
- رفع رضا العميل
- بناء شراكات أقوى
- رفع عدد الفرص الوظيفية المستقطبة
- المواثمة بين الباحثين عن العمل وفرص 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 40 تيرا وعدد جداول تجاوز 4000 جدول.



### 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 الاعمال وباستناد من اللجنة التوجيهية للمرصد واتاحتها عبر بوابة المرصد الوطني للعمل وفق مصفوفة الصلاحيات.

التقارير والتحليلات	لوحات مؤشرات سوق العمل السعودي	تنقسم المؤشرات إلى 6 مجموعات رئيسية تضم 42 مؤشراً فرعياً
<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير رصد الوضع الراهن في سوق العمل.</li> <li>تقارير عن خريجين الجامعات والمعاهد في المملكة</li> <li>تقارير البرامج (توظيف، تدريب، تمكين).</li> <li>تقرير لمخلص مؤشرات سوق العمل.</li> <li>تقرير التوظيف الربعي لوزارة الموارد البشرية وتنمية الاجتماعية.</li> <li>التقرير الربعي للصندوق.</li> <li>التقرير السنوي للصندوق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لوحات بيانات سوق العمل:</li> <li>لوحة مؤشرات برامج دعم التدريب</li> <li>لوحة مؤشرات برامج دعم التوظيف</li> <li>لوحة مؤشرات تقارير الصندوق</li> <li>لوحة مؤشرات الحراك والاستقرار الوظيفي</li> <li>لوحة مؤشرات المنشآت الخاضعة لبرنامج نطاقات</li> <li>لوحات مؤشرات الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب</li> <li>لوحات مؤشرات توظيف الخريجين من الجامعات في السعودية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مؤشرات توظيف الخريجين.</li> <li>المشتركين على رأس العمل في للتأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص.</li> <li>مؤشرات الحراك والاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص.</li> <li>الوظائف المشغولة ومعدل الرواتب.</li> <li>القوى العاملة من ذوي الإعاقة.</li> <li>مؤشرات منشآت القطاع الخاص.</li> </ul>

## 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 العلمية للمرصد الوطني للعمل:

يأتي الغرض من تشكيل هذه اللجنة هو دعم المرصد الوطني للعمل في إعداد وتطوير التقارير والدراسات والمؤشرات وتقييم المنجز منها ومراجعة مخرجات البحوث والدراسات الجاري تنفيذها ومن ثم تحكيمها قبل اعتماد نشرها، بالإضافة الى العمل على تفعيلها بالشكل المناسب لزيادة المساهمة في دعم اتخاذ القرار وتطوير البرامج التي تخدم أهداف سوق العمل بشكل عام وأهداف الصندوق بشكل خاص تفعيلاً للدور الجديد للمرصد الذي رسمته استراتيجية الصندوق الجديدة

### اللجنة التوجيهية للمرصد الوطني للعمل:

تم تشكيل اللجنة التوجيهية للمرصد الوطني للعمل بقرار وزاري وبرئاسة معالي نائب الوزير للعمل وعضوية مدير عام الصندوق ومدير عام قطاع المرصد الوطني للعمل وممثلين من الجهات ذات العلاقة والمصدرة لبيانات سوق العمل، وتتولى اللجنة تنفيذ الاستراتيجية المعلوماتية للمرصد وآلية تبادل البيانات مع جميع الجهات المصدرة للبيانات واتخاذ القرارات اللازمة لتفعيل ودعم اعمال ومسؤوليات المرصد الوطني للعمل

### مبادرة تفعيل دور المرصد الوطني للعمل:

هي احدى مبادرات استراتيجية الصندوق الجديدة وتهدف الى أن يكون المرصد الوطني للعمل المصدر الرئيس والموثوق لتقارير ومؤشرات ودراسات وبيانات وتحليلات سوق العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية وأن تكون هذه المخرجات قابلة للاستخدام ولها أثرها في مسيرة التطوير.

وتعتبر هذه المبادرة المرحلة الثالثة لتحول المرصد الوطني للعمل نحو أدوار جديدة أهمها الدراسات الاستشرافية والاستطلاعات المستقبلية لحالات العرض والطلب في سوق العمل وكيف يمكن أن تمد طابع سياسات سوق العمل وقراراته بما يحتاج.

### مبادرة إعادة تفعيل دور المرصد الوطني للعمل

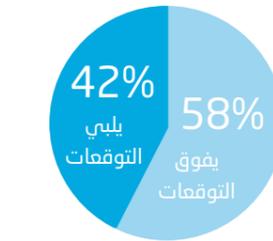


### مبادرة تعزيز دور وفعالية المرصد الوطني

## الشراكة مع المؤسسات التعليمية:

إيماناً بالشراكة مع وزارة التعليم ولأهمية دور الجامعات السعودية كونها إحدى محركات سوق العمل السعودي ولأهمية تكامل الأدوار من خلال اطلاق القيادات في هذه الجهات على المؤشرات المبنية على البيانات المتاحة في المرصد الوطني للعمل تم العمل على جدولة لقاءات عن بعد مع قيادات الجامعات السعودية والجهات التعليمية الاخرى حيث بلغ عدد الجامعات التي تم الالتقاء بها عن بعد أكثر من (37) جامعة. وقد اشتملت أجندة هذه اللقاءات على:

- عرض تعريفني عن المرصد الوطني للعمل
- عرض مؤشرات سوق العمل السعودي
- عرض مؤشرات الخريجين من الجامعات السعودية حسب التخصصات
- عرض مؤشرات التوظيف من الخريجين
- عرض مؤشرات متوسط المدة من التخرج إلى التوظيف
- عرض الدراسات المتعلقة بسوق العمل السعودي



ما مدى تلبية العروض المقدمة لتوقعاتك؟

عدد الجهات التعليمية	متوسط الحضور لكل جهة تعليمية	عدد الاخبار المنشورة	عدد الصلاحيات الممنوحة للوحدات المؤشرات
37	25	14	48

## البحوث والدراسات:

### المشاريع البحثية مع الباحثين المحليين لعام 2020:

الهدف	تم ترسيه ثلاثة مشاريع بحثية خلال عام 2020 مع الجامعات السعودية
1 - دراسة تقييم المعاهد الغير ربحية وبرامج إعادة التأهيل الحالية - برامجها ومخرجاتها	2 - دراسة النموذج التنموي السعودي وإمكانية التوظيف في القطاع الخاص
يهدف هذا التعاون الى الاستفادة من المراكز البحثية المحلية والباحثين المحليين وتمكينهم من الاطلاع على اهم قضايا سوق العمل وتحدياته وإتاحة الفرصة لهم لإيجاد الحلول ومناقشة الأفكار المناسبة من خلال ربطهم بصانعي سياسات سوق العمل	3 -دراسة تحديد احتياجات سوق العمل السعودي من المهارات والجدارات
تهدف هذه الدراسة إلى تقييم المعاهد الغير ربحية وبرامج إعادة التأهيل الحالية (معمل العملية التدريبية ومستوى التطور الوظيفي)، وذلك تلبية لاحتياجات سوق العمل وتقديم الدعم اللازم للبرامج التي تتميز بجودة مخرجاتها.	الهدف العام للدراسة هو تقليص الفجوة المهارية بين إمكانيات الموظف السعودي والمتطلبات المهارية في سوق العمل.
تهدف الدراسة لتوصيف نموذج اقتصادي يحدد القدرات الاستيعابية للتوظيف وخاصة في القطاع الخاص وتحليل اللوظائف المستهدفة والممكنة في القطاع الخاص.	جامعة الملك سعود
جامعة القصيم	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

## إدارة المعرفة

تهدف إدارة المعرفة الى رفع مستوى المشاركة المعرفية والتبادل المعرفي من خلال رصد المعارف الضمنية والصريحة عبر إطلاق مجموعة من المبادرات المعرفية والتي تشتمل على التالي:

المبادرة	الوصف
ساعة المعرفة	تهدف المبادرة إلى نقل المعارف بين الموظفين في الصندوق وإلى رفع مستوى مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات بهدف تعزيز قيمة التعلم. حيث بلغ عدد الساعات المعقودة لعام 2020م، 80 ساعه ليصبح الاجمالي (3317) ساعة معرفة
المحتوى الأسبوعي المقروء والمسموع	محتوى نوعي من بيوت خبرة متخصصة يتضمن مجموعة من خلاصات الكتب والمقالات المقروءة والمسموعة والتي تُعنى 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. بلغ عدد المحتوى المرسل (48) بمعدل اربع محتويات شهرية.
ضيف المرصد	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 حيث بلغ عدد الضيوف لعام 2020م، اربعة ضيوف وهم: <ul style="list-style-type: none"> <li>• المهندس محمد الشعلان - الرئيس التنفيذي لوحدة التحول الرقمي</li> <li>• المهندس عبدالرحمن الذهبيان - نائب الرئيس الأول لشركة أوراكل في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا ووسط أوروبا</li> <li>• المهندس علي العسيري - الرئيس التنفيذي لبرنامج التعاملات الالكترونية</li> <li>• الدكتور علي الأكلبي - خبير في علم المعلومات</li> </ul>
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 (100) كتاب.
مجلة ومقالات هارفرد بزنس ريفيو العربية	تهدف المبادرة الى إتاحة مخزون معرفي يضم أكثر من (3000) مقال إلكتروني يمكن الوصول لها عبر قنوات الكترونية مختلفة بالإضافة الى إتاحة النسخة المطبوعة من المجلة والتي تضم بين طياتها مجموعة من الآراء والمقالات والنقاشات لمواضيع متعددة ذات علاقة باستراتيجية الأعمال، والتواصل، وتنمية الموارد البشرية، وفنون التسويق، وإدارة الأزمات، وإدارة الذات، وغيرها من معارف حيث سيساعد هذا المخزون موظفي الصندوق على الاطلاع على أفضل الممارسات وكل جديد في مجال الأعمال.
توثيق المبادرات المعرفية	تمكّن 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. حيث بلغ عدد المحتوى المرئي المتاح (26).
بوابة مركز المعرفة	مبادرة تهدف الى بناء محتوى الكتروني يتيح لموظفي الصندوق رفع المحتوى المعرفي ومشاركة المعارف من دراسات وتقارير واحصائيات وأدلة وغيرها، حيث تتيح البوابة محرك بحث متطور يُمكنك من الوصول الى المحتوى الإلكتروني والذي يضم أكثر (3,400) محتوى تم رفعه على البوابة.

## مركز الوثائق والمحفوظات

قام المركز خلال عام 2020م بالانتهاء من أرشفة وثائق الصندوق الإلكتروني والتي بلغت (4,657.087) وثيقة، كما قام المركز بحصر وثائق الصندوق التخصصية وتنظيم وثائق الفروع وتطبيق لائحة الترحيل على الوثائق المتواجدة بالمستودع من خلال التنسيق مع الإدارات المعنية في الصندوق.

بوابة المرصد الوطني للعمل [www.nlo.sa](http://www.nlo.sa)

أنشئت بوابة المرصد الوطني لتكون قناة التواصل بين المرصد الوطني للعمل وكافة شرائح العملاء كما تتيح البوابة تلقي طلبات العملاء والرد على استفساراتهم. ويجري حالياً مشروع مرحلة جديدة لتطوير البوابة لمواكبة المتغيرات والمنتجات الجديدة.

مؤشرات سوق العمل، تقارير دورية، دراسات وبحوث، وانفوجرافيك.

الهدف

المنتجات

المستفيدين

الجهات الحكومية، الباحثين والاكاديميين، الجهات الدولية، القطاع الخاص، الباحثين عن عمل.

## خدمة العملاء

## التميز في خدمة العملاء

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

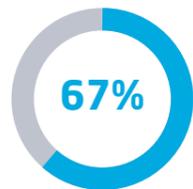
## قياس مستوى رضا العملاء

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

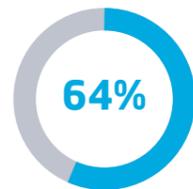
## قياس مدى الرضا بحسب تصنيف العملاء



من تم توظيفهم

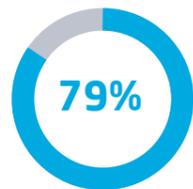


أصحاب العمل

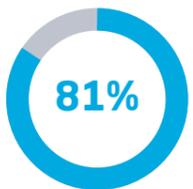


الباحثون عن عمل

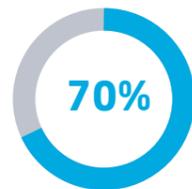
## قياس مدى رضا برامج الصندوق

الشهادات المهنية  
الاحترافية

حافز



دروب



تمهير

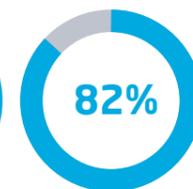
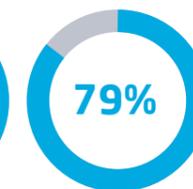
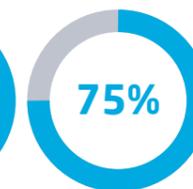


قراءة



وصول

## قياس مدى رضا قنوات الصندوق

البوابة الوطنية  
للعملمراكز  
طاقاتقنوات التواصل  
الاجتماعيمركز  
الاتصال

الفروع

## المبادرات المستحدثة المتعلقة بقطاع خدمة العملاء بالصدوق:

م	المبادرة	الوصف	الأثر
1	إعادة تصميم الموقع الإلكتروني لهدف	تقديم تصميم حديث للموقع الإلكتروني لهدف.	تقديم محتوى سهل الوصول على الزوار
2	تفعيل قناة وأتساب الأعمال	تفعيل قناة وأتساب ضمن قنوات التواصل الاجتماعي بهدف التمكن من خدمة العميل عبر القنوات المتاحة من قبل العملاء.	سهولة وصول العميل لقنوات الخدمة
3	المحادثة الآلية (التشات بوت)	هو نظام رد يهدف إلى التفاعل مع استفسارات العملاء المتكررة في سبيل تقديم خدمة فعالة وسريعة عن طريق قنوات الاتصال الاجتماعي لهدف.	تقديم خدمة سريعة وفعالة للإجابة على الاستفسارات الأكثر شيوعاً لدى العملاء
4	تحسين وتطوير مهارات موظفي قطاع خدمة العملاء	تحسين وتطوير مهارات موظفي قطاع خدمة العملاء بحيث يشمل التدريب الموظف المبتدئ والموظف المتمرس والمشرفين ومراقبي الجودة وموظفي التقارير والحصول على شهادة التميز العالمية لمركز الاتصال.	تطوير موظفي خدمة العملاء للوصول إلى أعلى معدلات رضا العملاء وتحقيق تطلعاتهم

## مركز اتصال صدوق تنمية الموارد البشرية

يوفر الصدوق مركز اتصال موحد (920020301) وذلك للرد على استفسارات ومتطلبات العملاء المتعلقة بكافة برامج الصدوق واتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل فوري ومباشر على متطلباتهم سعياً للرقى بمستوى الخدمة.

## المحادثات الفورية

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

## مركز اتصال صدوق تنمية الموارد البشرية

عدد المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها	عدد المحادثات الإلكترونية	نسبة حل طلب العميل من أول اتصال
791,877	700,546	76%

## الموقع الإلكتروني لصدوق تنمية الموارد البشرية

الموقع الإلكتروني لصدوق تنمية الموارد البشرية ([www.hrdf.org.sa](http://www.hrdf.org.sa)) هو أحد الوسائل الرئيسية للتواصل مع عملائه وعرض خدماته وبرامجه. كما يعرض الموقع مختصر عن «هدف» وعن أبرز الخدمات المقدمة والأنشطة والفعاليات وقنوات التواصل المباشرة مع العميل.

## الموقع الإلكتروني لصدوق تنمية الموارد البشرية

موقع الصدوق		متوسط وقت معالجة طلبات العملاء	نسبة حل طلبات العملاء	مؤشر رضا العملاء
عدد المشاهدات	عدد الزوار			
15,897,440	4,329,156	10 أيام	%96	%67

ويوضح الجدولين التاليين الزيارات الرقابية التي قام بها الصندوق في كافة مناطق المملكة العربية السعودية خلال عام 2020م والملاحظات الناتجة عنها:

### زيارات الرقابة الميدانية في عام 2020م:

عدد الزيارات	وصف الزيارة
22.383	زيارات دورية
140	الزيارات التحقيقية
22.523	وصف الزيارة الإجمالي

### إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2020م :

عدد الملاحظات	عدد المخالفات	إجمالي الملاحظات والمخالفات المرصودة	وصف البرامج
252	249	501	برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف
56	22	78	التوظيف المباشر
29	10	39	دعم التوظيف لرفع المهارات
6.956	1.437	8.393	دعم التوظيف
99	39	138	ملاك منشآت صغيرة
0	1	1	ماهر
3.133	612	3.745	تمهير
10.525	2.370	12.895	الإجمالي

### إدارة المخاطر والالتزام

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

### ومن أبرز أعمال إدارة المخاطر والالتزام خلال عام 2020 تمثلت بالآتي:

- وضع قاعدة بيانات للأنظمة والأوامر السامية والقرارات الوزارية ذات العلاقة بأعمال الصندوق.
- وضع قنوات الاتصال المناسبة للتعامل مع متطلبات الجهات التشريعية، والرقابية، والإشرافية والقطاعات والإدارات الداخلية بالصندوق.
- استلام ومتابعة ومعالجة (90) طلب من الجهات الرقابية والإشرافية و (5) بلاغات واردة من هذه الجهات.

## التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

### الحوكمة في الصندوق

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

### الإدارة العامة للمراجعة الداخلية

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

وتعمل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية وفق خطة سنوية مبنية على تقييم المخاطر ويتم التحديث عليها بناء على تقارير المراجعة من قبل الإدارة ويتم إطلاع مدير عام الصندوق عليها واعتمادها من لجنة المراجعة، ويتم ترجمة نتائج أعمال المراجعة الداخلية لهذه الخطة بتقارير ترفع للجهات المعنية بالصندوق من أجل تصحيح وتلافي المخاطر المترتبة على ما تضمنته هذه التقارير من ملاحظات وتوصيات وهو ما يحقق إضافة قيمة لتحقيق الصندوق لأهدافه. وحرصاً على أداء عمل الإدارة العامة للمراجعة الداخلية في مجال تطبيق مبادئ الحوكمة، ركز الصندوق على تعزيز مهارات موظفي فريق الإدارة من خلال إلحاقهم ببرامج تدريبية مكثفة تحت إشراف الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين بما يتماشى مع تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية IIA.

كما أن 15% من منسوبي الإدارة تقريباً حاصل على شهادات مهنية مثل: زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين SOCPA، شهادة المراجع الداخلي المعتمد لتدقيق أمن وتقنية المعلومات CISA، شهادة معايير المحاسبة في القطاع العام IPSAS، إضافة إلى أنه تم تفعيل إدارة مراجعة تقنية المعلومات خلال عام 2020م.

### إدارة المتابعة التشغيلية

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

### 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.

## الإدارة العامة للشئون 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 (6701) وتاريخ 1442/2/6 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 (2) 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 (56071) وتاريخ 1438/12/2 هـ، والمرفق به قرار مجلس الوزراء رقم (713) وتاريخ 1438/11/30 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 فان الصندوق حرص على تطوير الإدارة العامة للشؤون القانونية لديه، والتي تخضع في الوقت الحالي للدراسة من قبل مشروع تحول رأس المال البشري، الذي أطلق في منتصف شهر أغسطس 2020 وسوف ينتهي في نهاية شهر مارس 2021، الذي يسعى الصندوق من خلاله إلى تطوير جاهزية الإدارة للقيام بدورها ومهامها مع الجهات ذات العلاقة. حيث تشمل الدراسة مراجعة تصميم وتطوير الهيكل التنظيمي والمسؤوليات الإدارية، بالإضافة إلى تقييم شامل للكفاءات الإدارية والفنية للكادر الوطني، ومن ثم وضع خطة تدريبية موائمة لتطوير القوى العاملة من حيث الأعداد والكفاءات لضمان جاهزيتهم وتمكينهم بسوق العمل، كما أن الهدف العام للإدارة العامة للشئون القانونية والمهام التفصيلية لها والتوظيف والتدريب، هي النحو التالي:

- حصر الإجراءات الداخلية في الصندوق بفرض تقييم مدى توافقها مع الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات المعنية.
- تقييم مخاطر (3) مبادرات استراتيجية للصندوق وفق الخطة المقررة وتم رصد إجمالي (69) خطر وعدد خطط العمل اللازمة لمعالجة هذه المخاطر هو (133) خطة عمل.
- تقييم مخاطر (6) برامج للصندوق وتم رصد إجمالي (109) خطر وعدد خطط العمل اللازمة لمعالجة هذه المخاطر هو (272) خطة عمل.
- مراجعة السياسات والإجراءات والوثائق الصادرة حديثاً أو ما قد تم التعديل عليها مؤخراً وعددها (92) ومعالجة عدد من الطلبات والبلاغات المرفوعة من القطاعات والإدارات وتقديم المشورة بشأنها.
- الاشراف والادارة على مشروع مراجعة وتطوير حوكمة أعمال الصندوق والانتهاء منه ورفعها لمجلس الإدارة للاعتماد.

## إدارة الجودة والتميز المؤسسي

إيماناً من الصندوق بأهمية الجودة والتميز المؤسسي والتي من شأنها المساهمة في تحقيق أهدافه واستراتيجياته سعى الصندوق إلى اتباع أفضل المنهجيات وتطبيق أفضل الممارسات لتحقيق أعلى معايير الجودة والتميز المؤسسي، ويعمل الصندوق حالياً على مشروع متكامل يعنى بتوثيق وتحسين إجراءات عمل الصندوق.

### ومن أبرز أعمال إدارة الجودة والتميز المؤسسي خلال عام 2020 تمثلت فيما يلي:

1. قياس مستوى نضج الصندوق في إجراءات العمل.
2. بناء وتصميم هيكلية الإجراءات حيث سيتم ترجمة استراتيجية الصندوق إلى إجراءات وتكوين تصور شامل يوضح جميع سلاسل المنفعة ثم بناء دليل مرجعي لجميع أعمال الصندوق.
3. توحيد النماذج للإجراءات لضبط جودة أدلة الإجراءات.
4. توصيف وتوثيق الإجراءات حيث تم توثيق عدد 120 اجراء، ولإزالة العمل مستمر في توثيق وتحسين إجراءات الصندوق وفق أفضل المنهجيات.
5. الاستمرار في نشر ثقافة الجودة والتميز المؤسسي.
6. تحديث وتطوير مصفوفة الصلاحيات المالية والإدارية وكذلك تحديث اللوائح المالية.
7. إنشاء منصة رقمية متطورة لإدارة إجراءات العمل لتمكين جميع الموظفين من الوصول للإجراءات ومتابعة تحسينها وتطويرها.
8. تأسيس مكتب الإجراءات والتي ستكون المرجع لجميع إدارات الصندوق في توثيق وتحسين الإجراءات.
9. تأهيل عدد من موظفي الصندوق ضمن برامج أساسية واحترافية في إدارة إجراءات العمل.

**الهدف العام:**

الإشراف وتقديم الاستشارات القانونية للإدارة العليا في الصندوق 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 الصندوق ويحفظ حقوقه، بالإضافة إلى الإشراف على إجراءات التحقيقات في الوقائع وتمثيل الصندوق في القضايا المرفوعة منه أو ضده لدى الجهات المختصة.

**المهام التفصيلية:**

- تقديم الاستشارات القانونية للإدارة العليا في الصندوق وكافة الوحدات التنظيمية المختلفة في الأمور المتعلقة بالإجراءات والأمور القانونية .
- الإشراف على إدارة تقديم الاستشارات القانونية في مختلف المسائل المعروضة على الإدارة ، بهدف ضمان توافق الإجراءات والسياسات المعتمدة مع القوانين والأنظمة المحلية المعمول بها.
- الإشراف على الناحية النظامية في صياغة ومراجعة العقود والاتفاقيات بما يخدم ويحمي مصلحة الصندوق ويحفظ حقوقه.
- الإشراف وإدارة القضايا وتمثيل الصندوق في الدعاوى والقضايا التي ترفع منه أو ضده لدى الجهات القضائية والجهات المختصة.
- متابعة تنفيذ الأحكام القضائية بالطرق النظامية لدى الجهات التنفيذية والقضائية.
- إجراء التحقيق الإداري في الوقائع والمسائل المعروضة على الإدارة.

**التوظيف:**

يقوم الصندوق على تدعيم «الإدارة القانونية» بالكوادر المؤهلة والمتخصصة في مجال الشؤون القانونية سواءً بالتوظيف الداخلي أو عن طريق استقطاب خارجي أو عقود استشارية.

**التدريب:**

يقوم الصندوق بالتنسيق مع الإدارة القانونية على تقديم تدريب نوعي ضمن الخطة المعدة للتدريب السنوي، بما يواكب التغييرات والتطورات الحديثة، وذلك حسب المواضيع أدناه:

- 01 التحكيم في نظام المنافسات الحكومية.
- 02 المهارات العملية في تقديم الاستشارات القانونية.
- 03 تنظيم صندوق التنمية الوطني والصناديق والبنوك التابعة.
- 04 نظام المنازعات التجارية.
- 05 الجوانب القانونية في تأسيس الشركات الدولية.

**الإدارة العامة للمشاريع**

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

تقوم الإدارة العامة للمشاريع بإدارة جميع المشاريع في مختلف القطاعات التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية ومشاريع الصندوق المشتركة مع المؤسسات الشقيقة وتحديد المسؤوليات المتعددة المتعلقة بالإدارة المركزية والمتناسقة للمشاريع في النطاق الخاص بها. تتفاوت المسؤوليات بدءاً من دعم إدارة المشروع حتى تحمل المسؤولية الفعلية لإدارة المشاريع مباشرة.

**تتمثل الوظيفة الرئيسية للإدارة العامة للمشاريع في التالي:**

- إدارة تنفيذ المشاريع.
- مراقبة وضع منهجية إدارة المشاريع بناء على المتغيرات التي يشهدها الصندوق.
- تحديد الأطراف والمسؤوليات في إدارة تنفيذ المشروع.
- المساهمة الفاعلة في تذليل الصعوبات التي تعترض تنفيذ المشاريع.
- تقديم التقارير الدورية عن حالة المشاريع وتقديمها وسير العمل والوضع الحالي لها.
- تقديم التدريب ونشر الوعي والدعم، فيما يخص 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 في إدارة مشاريع الصندوق**

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

**الفعالية في إدارة المشاريع**

الفعالية في إدارة المشاريع من خلال تنفيذ المشاريع الاستراتيجية التي تتواءم مع احتياجات وقدرات الصندوق الحالية.

اسم المبادرة	نبذة	الأثر
قاموس هدف	يأتي إعداد قاموس هدف تلبية لمتطلبات توحيد المفاهيم في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لجميع القطاعات والإدارات في جميع برامجها وأدلتها وسيتم متابعة تعزيز القاموس بالمصطلحات الجديدة بحيث يبقى بشكل ديناميكي يتوافق مع آخر التطورات في الصندوق، ويمثل أحد الأصول المرجعية للمصطلحات المستخدمة لجميع منسوبي صندوق تنمية الموارد البشرية.	توحيد المفاهيم في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) لجميع برامجها وأدلتها
لوحة البيانات	انشاء لوحة بيانات للصندوق وتبدأ بالمستوى التنفيذي ثم تدريجيا الى مستوى الموظفين للاطلاع على كامل المعلومات حسب كل صلاحية للموظف، حيث يتم العمل على تقسيم اللوحة الى ثمانية أقسام رئيسية ثم يتفرع كل قسم الى عدة أقسام، ويتم حصر وربط كامل المعلومات بجميع الأنظمة في الصندوق لجميع البرامج ومعالجة البيانات والتحقق من كل برنامج وصحة بياناته مع مدراء البرامج وهل تم عكسها بالشكل الصحيح بالتعاون مع قطاع العمليات التشغيلية المساندة.	حصر كافة المعلومات والاحصائيات بدقة وصورة صحيحة
التحول الرقمي	تركز المبادرة على استراتيجية التحول الرقمي الى اعداد وتطوير الاستراتيجية الرقمية لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) على أساس استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية العليا والتشغيلية المنبثق منها (27) مبادرة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مبنية على أساس الاستراتيجية التشغيلية 'لهدف' (المعتمدة من مجلس إدارة هدف بتاريخ 19 ابريل 2020م تشمل تنفيذ لـ (5) محاور و (27) مبادرة بمستهدفات وميزانية رأسمالية وتشغيلية).</li> <li>• عمل خطة استراتيجية واضحة المعالم لهذه العملية وربطها مع الخطة التنفيذية السنوية للصندوق.</li> <li>• ضمان اثر التحول الرقمي من خلال الموائمة مع خطة تنفيذ المبادرات.</li> </ul>

## تطوير وتأهيل الكوادر البشرية الوطنية

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

### رفع مستوى الوعي بآليات عمل الإدارة العامة للمشاريع

عقد ورش عمل توعوية توضح منهجية الإدارة العامة للمشاريع ونشر الوعي فيما يتعلق بدور ومهام عمل الإدارة. وإعداد منهجية لإدارة المشاريع وحوكمة توضح الأدوار والمسؤوليات بين الأطراف ذات العلاقة المشاركة في المشاريع.

### أتمته جميع عمليات الإدارة العامة للمشاريع

تحسين أدوات إدارة المشاريع من خلال أتمته الإجراءات وتقديم التقارير والنماذج وتهيئة نظام إدارة مشاريع إلكتروني جديد يتواءم مع المنهجية الجديدة بالإضافة الى لوحة تحكم تفاعلية تبين الوضع الحالي للمشاريع بشفافية.

## أبرز إنجازات والمبادرات للإدارة العامة للمشاريع لعام 2020 م

- أتمته إدارة المشاريع من خلال بناء وتفعيل لوحة تحكم لبيانات الإدارة العامة للمشاريع والتي توضح وضع وحالة جميع المشاريع.
- تطوير منهجية وحوكمة المشاريع مبنية حسب المواصفات العالمية وبما يتناسب مع احتياجات الصندوق الحالية.
- إصدار تقارير دورية عن المشاريع تبين حالة المشاريع ومستوى التقدم فيها.
- الموائمة مع القانونية والمشتريات لتوحيد بند بدء المشاريع في العقود.
- وضع وتنفيذ خطة تواصل الإدارة العامة للمشاريع 2020.
- إعداد وعقد ورش عمل توعوية بمنهجية وحوكمة المشاريع.
- إطلاق بوابة الإدارة العامة للمشاريع (البوابة الداخلية لهدف)، وإنشاء مجموعة الإدارة العامة للمشاريع في يآمر.
- التكامل مع الإدارة العامة للمشتريات والعقود والإدارة العامة للشؤون القانونية فيما يخص توحيد نموذج طلبات التغيير.
- التكامل مع الإدارة العامة للمشتريات والعقود والإدارة العامة للشؤون المالية فيما يخص توحيد نموذج شهادة إتمام الأعمال.
- إدارة الاجتماعات الدورية مع الوحدات الإدارية لمتابعة حالة المشاريع وتوفير الدعم اللازم لإيجاد حلول للمعوقات التي تواجه المشاريع.

## خطة الموارد البشرية بالصدوق

يتألف فريق الصدوق من مجموعة متنوعة من المهنيين ذوي المهارات العالية والذين يعملون في بيئة عمل متماسكة وتعاونية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للصدوق.

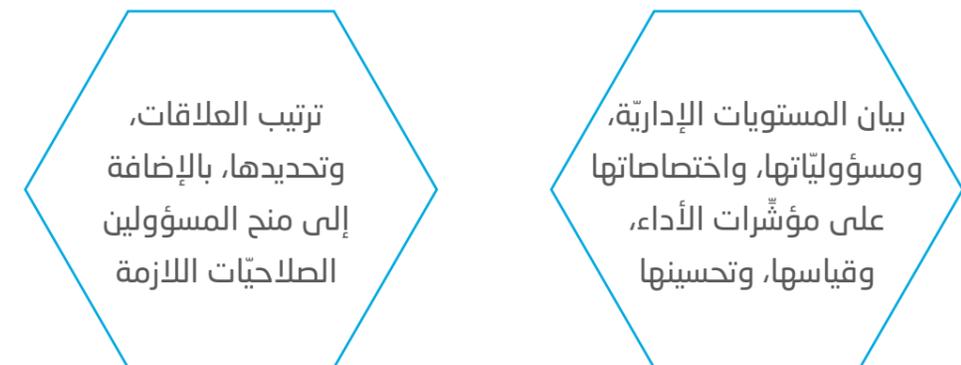
استكمالاً للجهود التي قامت بها الإدارة العامة للموارد البشرية في الأعوام السابقة من أتمتة لإجراءات التوظيف ونظام إدارة أداء الموظفين ونظام التعاقب الوظيفي، فقد أكملت الموارد البشرية أتمتة نظام الحضور والانصراف للموظفين، والتعاون مع الإدارة المالية لتطوير موازنة الموارد البشرية على نظام الهايبرين.

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

## الهيكل التنظيمي

يتم من خلاله بناء الوحدات التنظيمية، وتحديد المستويات الإدارية التفصيلية من خلال دراسة تحليلية منبثقة من استراتيجية الصدوق، بحيث يحتوي على مستويات إدارية ضمن شكلي هرمي تضمن تأمين الإطار الملائم لعمليات التشغيل، والأداء المتوقع، والسماح بتنسيق النشاطات، والرقابة عليها.

تتمثل أهمية الهيكل التنظيمي في عدّة نقاط، من أبرزها:



وحيث تم بدء مشروع تحول الرأس المال البشري ليشمل إعادة هيكل الصدوق وذلك لضمان تطبيق استراتيجية الصدوق بما يتماشى برؤية المملكة.

## السياسات والإجراءات

تقوم إدارة التخطيط والسياسات في هدف بإنشاء اللوائح التنظيمية المتعلقة بعمليات الموارد البشرية، وعلى ضوءها تم إنشاء لائحة تفصيلية تتضمن تفاصيل لجميع عمليات الموارد البشرية وتوضيح الإجراءات المتعلقة بها، وقد تم تشكيل لجنة لمراجعة ومتابعة مشروع اللائحة التفصيلية، وقد تم العمل عليها واعتمادها من قبل سعادة مدير عام صدوق تنمية الموارد البشرية في نوفمبر لعام 2020 وتعميمها لمنسوبي هدف خلال العام.

## إجراءات التوظيف

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

## إجراءات التدريب

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

وذلك من خلال إلحاقهم ببعض البرامج والشهادات المهنية والاحترافية المتخصصة والمصممة بما يتوافق مع الاحتياج الفردي والخطة الاستراتيجية وأهداف واحتياج الصدوق ومن تلك البرامج:

## ويوضح الجدول أدناه نتائج الخطة التدريبية السنوية للصدوق لعام 2020

المجموع	الدورات الفنية / الإدارية		القطاعات
	اناث	ذكور	
112	42	70	الوحدات التابعة للمدير العام
39	3	36	قطاع الاعمال
11	2	9	قطاع المالية
1	-	1	قطاع التحول
3	-	3	قطاع العمليات
7	2	5	قطاع المرصد الوطني للعمل
173	49	124	الإجمالي

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

## تحديد الاحتياجات ومراجعة فاعلية التدريب:

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

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

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

ولمواكبة التطورات لمشروع التحول الرقمي فقد تم حضور أكثر من (400 موظف عن طريق منصة دروب) التي تنتهج المملكة العربية السعودية نحو تطبيق التحول الرقمي وفق الاستراتيجية الممنهجة لرؤية 2030.

كما تم الاتفاق مع الجمعية التعاونية للتحول الرقمي (رقمن) لعقد ورش تدريبية يستفيد منها جميع موظفي الصدوق بمستوياتهم الوظيفية.

كما تم عقد برنامج تدريبي متخصص للنظام المنافسات والمشتريات الحكومية الجديد يستهدف أعضاء اللجان والإدارات الداعمة لها لعدد (62) موظف/ه وكذلك ورشة تعريفية على مستوى المدير العام والقادة التنفيذيين ومدراء العموم لتنمية مهاراتهم وتعريفهم بأهم القواعد الفنية والموضوعية والقانونية التي تحكم العقود الإدارية بتنظيم الإجراءات ذات الصلة بالأعمال والمشتريات، ومنع استغلال النفوذ وتأثير المصالح الشخصية فيها وذلك حماية للمال العام، إضافة إلى تحقيق أفضل قيمة للمال العام عند التعاقد في الأعمال والمشتريات وتنفيذها بأسعار تنافسية عادلة، وتعزيز النزاهة والمنافسة، وتحقيق المساواة، وتوفير معاملة عادلة للمتنافسين تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص، كما أنه يحقق ضمان الشفافية في جميع إجراءات الأعمال والمشتريات، ويعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية.

- ومن ضمن برامج التطوير فقد تم عقد برنامج (تفعيل الاستراتيجية التشغيلية) لعدد (55) من جميع موظفي الصدوق المختصين لتطبيق التوجيه الجديد لاستراتيجية الصدوق الجديدة.
- كما تم ترشيح عدد (53) من منسوبي الصدوق لبرنامج أكاديمية هدف للقيادة.
- تمت استفادة موظفي الصدوق من أكثر من (3,200) دورة تدريبية على المنصة الالكترونية دروب بمختلف التخصصات.

## المتديات ومنها:

- متدى المحاسبين السعوديين (SAF) الذي شارك فيه نخبة من المختصين والمهتمين على الصعيد المحلي والدولي لمواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة لتعزيز مقومات الاقتصاد الوطني وزيادة فرص الاستثمار في المملكة بالرياض.
- متدى المشاريع المستقبلية
- كما قامت الموارد البشرية ومن باب المسؤولية الاجتماعية بقبول (44) طالب وطالبة من طلاب وطالبات التدريب التعاوني من جامعات وكليات المملكة العربية السعودية للمساهمة في نقل مهاراتهم وإكسابهم الخبرة العملية التي ستساعدهم في حياتهم العملية بعد التخرج.

## الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة بالصدوق لعام 2020م.

01 اتفاقية مع هيئة العقار لتدريب وتوظيف 11 ألف باحث عن عمل ضمن برنامج توظيف مهن القطاع العقاري

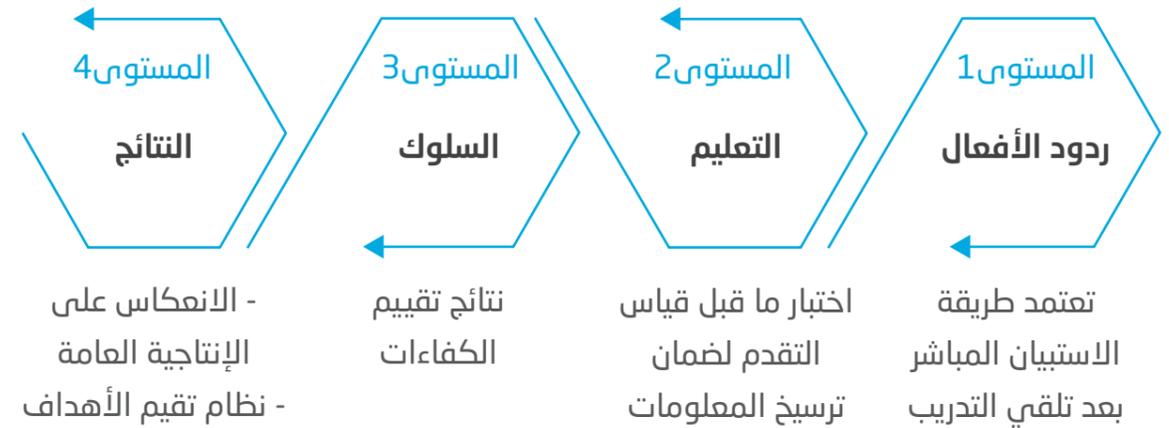


أبرم الصدوق اتفاقية تعاون مع الهيئة العامة للعقار يوم الإثنين الموافق 09 مارس 2020م، وذلك لتدريب وتوظيف أكثر من (11) ألف باحث وباحثة عن عمل من الراغبين بالعمل في القطاع العقاري ضمن برنامج توظيف مهن القطاع، وذلك سعياً إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص ورفع مهارات الباحثين عن عمل.

وتنص الاتفاقية على تولي الهيئة من خلال المعهد العقاري السعودي إعداد الحقائب التدريبية وتنفيذ التدريب للبرامج التالية: مدير اتحاد ملاك، ومدير مرافق، ووساطة عقارية، وأخصائي تسويق، ويشترط للالتحاق بالبرنامج أن تنطبق على المتدرب أو المتدربة شروط الأهلية التالية: أن يكون سعودي الجنسية ويحمل هوية وطنية سارية المفعول، وألا يقل عمره عن (18) سنة ولا يزيد عن (60) سنة، وألا يكون المتقدم طالباً أو موظفاً في القطاع العام أو الخاص أو لديه سجلاً تجارياً، وألا يكون قد سبق وأن استفاد من برامج التدريب المحددة في هذه الاتفاقية، كما تتولى الهيئة وفقاً للاتفاقية التنسيق مع منشآت القطاع الخاص العاملة في النشاطات التجارية المستهدفة بالتوظيف لحصر الفرص الوظيفية المناسبة للمستفيدين، وتوظيف مخرجات التدريب في الفرص الوظيفية المحصورة ومتابعة استقرار المستفيد على رأس العمل.

فيما يلتزم الصدوق بصرف مستحقات تكاليف التدريب وفقاً لمسوغات الصرف المعتمدة لديه، والمشاركة في ضبط جودة البرنامج التدريبي وذلك من خلال الزيارات الميدانية لمتابعة تنفيذ عملية التدريب، وتقديم الملاحظات إن وجدت على المخرجات الناتجة عن تنفيذ الاتفاقية.

### طريقة قياس فاعلية التدريب للصدوق



وجاري العمل حالياً على أتمته كثير من عمليات التدريب في النظام وتسهيل الإجراءات.

### نظام إدارة الأداء للموظفين

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

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

### ويسعى هذا النظام تحقيق الأهداف التالية:

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

### الأهداف:

يمثل هذا المحور ما يتوقع من الموظف إنجازه خلال السنة حيث أن هذه الأهداف تساعد على ضمان التركيز على النواحي الرئيسية الهامة في العمل مما يساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للصدوق.

### الكفاءات السلوكية والفنية:

عبارة عن إطار عام يتضمن بعض المعارف والمهارات والقدرات الخاضعة للقياس والتي يتعين توافرها لدى موظفي الصدوق مما يساعد الموظف في إنجاز المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه وبأفضل جودة.

## إطلاق مبادرة (مهارات المستقبل) بشراكة استراتيجية بين الصندوق ووزارة الاتصالات وتقنية المعلومات

03



بشراكة استراتيجية بين الصندوق ووزارة الاتصالات وتقنية المعلومات لدعم مسارات التوظيف والتمكين في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات الذي يعد من القطاعات الحيوية الهامة والواعدة، تم تدشين يوم الخميس الموافق 27 فبراير 2020م مبادرة (مهارات المستقبل)، والتي تستهدف دعم توظيف (20) ألف من الكوادر الوطنية في مجالات الاتصالات وتقنية المعلومات. وسيعمل الصندوق على تقديم حزمة من الممكنات لمبادرة (مهارات المستقبل)، عبر التركيز على دعم التوظيف الوظيفي من خلال التأهيل والتدريب للشباب من الجنسين وتزويدهم بالمعارف والمهارات لمواءمة احتياجات سوق العمل في وظائف الاتصالات وتقنية المعلومات في المنشآت الخاصة بالقطاع، من خلال برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات المخصص لوظائف قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات. كما يشار إلى أن البرنامج يسهم في دعم المنشآت من خلال استقطاب الكوادر الوطنية وتأهيلها.

ويشمل دعم التوظيف في العديد من المجالات هي: الذكاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، الروبوتات، أمن المعلومات، تطوير الويب والتطبيقات، التجارة الإلكترونية، تصميم وتطوير الألعاب، علم البيانات، تحليل وتصميم الأنظمة، إدارة مشاريع الاتصالات والتقنية، تحليل الأعمال، البرمجيات، تشغيل وصيانة الاتصالات وتقنية المعلومات، مراكز الاتصال، وهندسة الشبكات.

## اتفاقية تعاون مع «هيئة الأمن السيبراني» لدعم تدريب وتأهيل الباحثين عن عمل في 5 مجالات «سيبرانية»

02



أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني، لدعم وتأهيل وتدريب وتطوير الكوادر الوطنية في مجال الأمن السيبراني، لتعزيز فرص توظيفهم لشغل وظائف القطاع الخاص، حيث تهدف الاتفاقية إلى تأهيل وتدريب الباحثين والباحثات عن عمل من خلال تقديم برنامج تدريبي نظري وآخر عملي وذلك في مجالات الأمن السيبراني الآتية: الحوكمة والمخاطر والامتثال، واختبار الاختراق وتقييم الثغرات، والتحقيق الجنائي والاستجابة للحوادث، وعمليات الأمن السيبراني، وأمن البنية التحتية، كما نصت اتفاقية الدعم على الالتزام بمتابعة تنفيذ البرنامج التدريبي بما يضمن جودته وتحقيق أهدافه وتسهيل إجراءات تنفيذ عملية متابعة التدريب والزيارات الميدانية للوحدات التدريبية على أن تتولى الهيئة الوطنية للأمن السيبراني تزويد الصندوق بقائمة المرشحين للتدريب قبل بداية البرنامج التدريبي وتزويد الصندوق بتقارير دورية لسير البرنامج التدريبي النظري والعملي.

## اتفاقية تعاون مع جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز لدعم توظيف الخريجين



أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، وذلك لدعم توظيف الطلاب من خريجي الجامعة والمتوقع تخرجهم، والتي تهدف إلى زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وتأتي في إطار جهود الصندوق لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال برامج العديدة، وكذلك إيجاد آليات دعم مناسبة للوصول إلى تحقيق أهدافه، حيث سبق أن وقع الصندوق والجامعة اتفاقية مماثلة في ديسمبر 2018. وبموجب الاتفاقية، سيعمل الصندوق على تقديم الدعم والتدريب لمكتب التوظيف في الجامعة ولمنسوبيها، على الاستفادة من برامج الصندوق التي يوفرها لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية، ومن بينها منصة «سبل» الإلكترونية لخدمات التثقيف والإرشاد المهني، ومنصة «دروب» للتدريب الإلكتروني، وبرنامج «تمهير» للتدريب على رأس العمل، والبوابة الوطنية للعمل «طاقات» لخدمة طالبي العمل وأصحاب العمل، وبرنامجي الشهادات المهنية الاحترافية وصيفي، وذلك للمساهمة في تحسين أداء التوظيف للخريجين، وتهيئتهم لاحتياجات سوق العمل، وتقديم التدريب النوعي لهم، وإتاحة الفرصة لتقديم مشاريع وأفكار إبداعية لمساعدة الخريجين في التخصصات التي تواجه تحديات في سوق العمل من أجل تمكينهم من الحصول على عمل في القطاع الخاص.

## اتفاقية تعاون مع «باب رزق جميل» لتدريب وتوظيف الباحثين عن عمل



أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع شركة باب رزق جميل تاريخ 09 مارس 2020م، لتنفيذ برامج تدريب وتوظيف، والتي تهدف إلى تأهيل عدد من الباحثين والباحثات عن عمل، وإلحاقهم بفرص العمل في القطاع الخاص، حيث تساهم الاتفاقية في البرنامج الوطني لمكافحة التستر التجاري. كما أنها تهدف إلى تأهيل وتمكين القوى العاملة الوطنية ورفع مستوى مشاركتهم وتنافسيتهم في سوق العمل، من خلال برامج دعم التدريب والتأهيل والتوظيف المتخصصة، وتوظيف مخرجاتها من الكوادر الوطنية في القطاع الخاص، ومتابعة استدامتها واستمراريتها على رأس العمل، تحقيقاً لمستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030 في هذا المحور.

## اتفاقية تعاون مع هيئة المقاولين لتنفيذ برامج تدريب وتوظيف لـ 500 باحث عن عمل



أبرم الصندوق اتفاقية مع الهيئة السعودية للمقاولين تاريخ 25 فبراير 2020، لتنفيذ برامج تدريب وتوظيف، تستهدف 500 باحث عن عمل، للالتحاق في مهن قطاع المقاولات، ضمن برنامج التوطين الموجه بهدف رفع نسبة التوطين ودعم مشاركة القوى الوطنية في سوق العمل. وذلك على هامش فعاليات (منتدى المشاريع المستقبلية 2020) المنعقد في مدينة الرياض. حيث تهدف الاتفاقية، إلى رفع نسبة التوطين وتحفيز قطاع المقاولات للنمو، انطلاقاً من تكامل الجهود وتضافرها، للمضي نحو تحقيق مستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030.

## اتفاقية مع معهد السياحة والضيافة لتنفيذ برامج تدريب وتوظيف لـ 600 باحث وباحثة عن عمل

أبرم الصندوق اتفاقية مع المعهد العالي النسائي للسياحة والضيافة، لتنفيذ برامج تدريب وتوظيف لـ (600) باحث وباحثة عن عمل، وذلك لرفع مهارات الباحثين عن عمل وتوظيفهم في مهن قطاع السياحة والضيافة، والتي تستهدف إلى تقديم برنامج تدريبي نظري وآخر عملي لمدة (4) أشهر، وذلك لتطوير المهارات والقدرات المعرفية والمهنية للباحثين عن عمل، وتوظيفهم في القطاع الخاص، وبموجب الاتفاقية يلتزم معهد السياحة والضيافة بمتابعة تنفيذ البرنامج التدريبي بما يضمن جودته وتحقيق أهدافه، وتسهيل إجراءات تنفيذ عملية متابعة التدريب والزيارات الميدانية للوحدات التدريبية. والتنسيق مع منشآت القطاع الخاص العاملة في قطاع السياحة والضيافة لحصر الفرص الوظيفية المناسبة للمستفيدين، وتوظيف مخرجات التدريب في الفرص الوظيفية المحصورة ومتابعة استمرارية الاستفادة على رأس العمل، إضافة إلى طرح الجهات الموظفة لفرصها الوظيفية من خلال البوابة الوطنية للعمل (طاقات).

## مذكرة تعاون مع «أكاديمية أبيات» لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية عبر منصة «دروب»

أبرم الصندوق مذكرة تعاون مع أكاديمية شركة أبيات السعودية لمواد البناء لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية في قطاع التشييد والبناء وإعدادها لسوق العمل من خلال إقامة دورات تدريبية إلكترونية في ذات القطاع على منصة «دروب» باعتبارها منصة التدريب الإلكترونية الوطنية، وتهدف المذكرة إلى دعم تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية في قطاع البناء والتشييد وتزويدها بالمهارات والقدرات المعرفية والمهنية المطلوبة من خلال برنامج التدريب الإلكتروني «دروب». وبموجب هذه المذكرة يتيح الصندوق نشر الدورات التدريبية الإلكترونية المقدمة من الأكاديمية على منصة «دروب»، كما سيتولى تطبيق معايير جودة قبول الدورات التدريبية الإلكترونية المعتمدة لدى «دروب» بالإضافة إلى العمل بين الطرفين على تطوير الدورات التدريبية الإلكترونية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل ومعايير منصة «دروب».



## اتفاقية مع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لتطوير مهارات الخريجين وزيادة نسب توظيفهم



أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تاريخ 6 جماد الأول 1441هـ الموافق 1 يناير 2020م 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 القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص من خلال البرامج العديدة وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها الصندوق، كما تؤسس الاتفاقية لإقامة شراكة إستراتيجية 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 2030.

## اتفاقية تعاون مع المجلس الصحي السعودي لتدشين برنامجاً لتأهيل وتدريب 500 مستفيد

يعتزم صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) والمجلس الصحي السعودي بالتعاون مع جهات تدريبية لإطلاق برنامج تأهيل وتدريب فني ترميز طبي (المنتهي بالتوظيف)، والذي يستهدف الكوادر الوطنية الباحثة عن العمل من خريجي البكالوريوس في تخصصات العلوم الطبيعية (فيزياء، كيمياء، أحياء)، وكذلك المؤهلين من (الأطباء غير الممارسين، والتمريض، والأشعة)، وذلك للعمل بالقطاع الصحي الخاص. ويأتي ذلك بعد أبرام الصندوق مع المجلس الصحي السعودي اتفاقية تعاون تهدف إلى تأهيلهم وتوظيفهم لدى منشآت القطاع الخاص على مهنة فني ترميز طبي، في خطوة تستهدف دعم خطط وبرامج التوطين في القطاع الصحي. ويأتي تنفيذ برنامج الترميز الطبي، بناءً على موافقة المقام السامي، على قرارات المجلس الصحي السعودي، المتضمنة ضرورة إقامة البرنامج بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، كما انه يأتي 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.

## اتفاقية تعاون مع هيئة الإذاعة والتلفزيون في مجالات تطوير القيادات الوطنية

أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع هيئة الإذاعة والتلفزيون، لتطوير القيادات الوطنية من منسوبي الهيئة، عبر عدة برامج تدريب تخصصية في مختلف المسارات التطويرية. وسيعمل الصندوق وفقاً للاتفاقية على تقديم برامج متخصصة للقيادات الوطنية من منسوبي ومنسوبات الهيئة، عبر تأهيل وتدريب الموظفين والموظفات، في المجالات القيادية بما ينعكس على الأداء وإنتاجية.



## ((هدف)) يبرم اتفاقية مع 5 جهات لتدريب 2200 باحث وباحثة عن عمل وتوظيفهم بمجال السلامة والصحة المهنية



أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بمقره في مدينة الرياض اتفاقية تعاون مع (5) جهات تدريب وذلك لتنفيذ برامج لتدريب (2200) باحث وباحثة عن العمل من القوى الوطنية وإلحاقهم في وظائف السلامة والصحة المهنية في منشآت القطاع الخاص، ضمن برنامج كوادرات السلامة والصحة المهنية (كوادر)، وتتمثل هذه الجهات بـ: معهد البحوث والدراسات الاستشارية في جامعة أم القرى ومعهد الدراسات الاستشارية والخدمات في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل والمعهد العالي للصناعات البلاستيكية والمعهد الوطني للتدريب الصناعي والمعهد العالي للتقنيات الورقية والصناعية.

ويأتي توقيع هذه الاتفاقيات دعماً لتنفيذ القرار الوزاري الذي أصدره معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي لتوطين مهن السلامة والصحة المهنية في منشآت القطاع الخاص، وقد شرعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وقت سابق بتطوير برنامج «كوادر السلامة والصحة المهنية» على مستويين، المستوى الأساسي (ممارس) والمستوى المتقدم (محترف)، وذلك من أجل تدريب وتأهيل الباحثين والباحثات عن عمل لدخول سوق العمل في وظائف السلامة والصحة المهنية.

واتفق أطراف اتفاقية التعاون، على تشكيل فريق عمل، لإعداد خطة عمل لتنفيذ بنود الاتفاقية، ومتابعة تنفيذها، وتحديد مسؤول (ضابط اتصال) يتولى عملية التواصل في حال وجود أي استفسارات والتنسيق لتنفيذ أحكام الاتفاقية، إضافة إلى عقد اجتماعات دورية لمراجعة الاتفاقية والتأكد من تحقيقها لأهدافها، وكذلك عقد اجتماعات غير مجدولة وورش عمل كلما دعت الحاجة لذلك.

## النيابة العامة و((هدف)) يوقعان مذكرة تفاهم لتطوير سبل الشراكة وتحسين آليات العمل

أبرمت النيابة العامة وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، في مقر النيابة العامة بمدينة الرياض، مذكرة تفاهم، لتطوير سبل الشراكة وتحسين آليات العمل بين الطرفين، لتأسيس بيئة تعاون إيجابي مشترك ومستمر، والعمل سوياً على رفع مستوى الوعي في المجتمع من خطر الوقوع في الممارسات الخاطئة ونشر ثقافة التوعية الحقوقية، ودعم الأنشطة التي ترسخ نشر التوعية. وتهدف المذكرة، إلى فتح باب التعاون بين الطرفين وتوظيف إمكانياتهما وخبرتهما بما يحقق المصلحة المشتركة في نطاق اختصاص كل منهما.



ووفقاً لنطاق عمل المذكرة، سيتم الاستفادة من برنامج التدريب على رأس العمل (تمهيز) المتضمن التدريب الموجه للخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية والمعاهد والكلية الفنية والصحية والإدارية في المملكة، وتدريبهم في المؤسسات الحكومية والمنظمات الدولية والمنشآت المتميزة لكي يتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم للعمل.

وتقتضي المذكرة، تبادل الخبرات والتدريب بين الطرفين عبر المنصة الوطنية للتدريب الإلكتروني «دروب»، التي تهدف لتطوير قدرات ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي.

وبموجب المذكرة، سيتم التعاون في مجال الشهادات الاحترافية ضمن برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية، الهادف لتشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية في القطاعين الحكومي والخاص، إضافة إلى تعزيز استفادة الباحثين عن عمل من الحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة في المجالات المطلوبة في سوق العمل.

## توقيع 3 اتفاقيات بين الصندوق وعدد من الجهات لتدريب وتوظيف أبناء وبنات منطقة حائل



شهد صاحب السمو الملكي الأمير عبد العزيز بن سعد بن عبد العزيز أمير منطقة حائل في مكتبة اليوم مراسم توقيع اتفاقيات تعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» مع لجنة التوطين بالمنطقة، وجامعة حائل، وفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمنطقة وتنص اتفاقيات التعاون على إيجاد تعاون إستراتيجي للاستفادة من بيانات وخدمات المرصد الوطني للعمل من خلال إنشاء وحدة دراسات لسوق العمل بالمنطقة، وعقد شراكات لتقديم التدريب والتوظيف لأبناء وبنات المنطقة لإعدادهم وتهيئتهم لسوق العمل بما يتواءم مع برامج التوطين، إضافة إلى تدريب وتطوير مهارات الكوادر الوطنية على رأس العمل من خلال إلحاقهم بفرص تدريبية نوعية في منشآت القطاع الخاص ضمن برنامج التدريب على رأس العمل (تمهيري)، وكذلك تبادل الآراء والمعلومات بينهما بصورة منتظمة، وتشكيل فريق عمل لمتابعة التنفيذ، وعقد اجتماعات دورية لمراجعة الاتفاقية والتأكد من تحقيق أهدافها.

تأتي الاتفاقيات في إطار الجهود المشتركة بين جميع الأطراف لدعم تأهيل وتدريب وتوظيف أبناء وبنات المنطقة، وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة، وإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل، إضافة إلى تطوير مستويات الأداء والإنتاجية بين مختلف الكوادر الوطنية العاملة في منشآت القطاع الخاص بالمنطقة، وزيادة فرص التوظيف بين أوساط الباحثين والباحثات عن عمل، تماشياً مع رؤية المملكة 2030م.

## سمو أمير منطقة تبوك يشهد توقيع تعاون اتفاقية بين هدف وجامعة تبوك



شهد صاحب السمو الملكي الأمير فهد بن سلطان بن عبد العزيز أمير منطقة تبوك اليوم بمكتب سموه بالإمارة توقيع اتفاقية تعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» وجامعة تبوك والتي تهدف لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، وذلك ضمن مبادرة «هدف» في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

وتأتي هذه الاتفاقية، في إطار الجهود المشتركة بين الجهتين، لدعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال عدد من البرامج والمبادرات وآليات الدعم المناسبة التي يقدمها «هدف».

وتؤسس الاتفاقية، لإقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة، لتدريب وتأهيل وتوظيف الخريجين والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين والباحثين عن العمل، من أجل زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وزيادة نسبة التوظيف، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية وإكسابها المهارات الفردية والأساسية والخبرة.

وبموجب هذه الاتفاقية يقدم الصندوق محفزات ودعمًا ماليًا وتدريبياً لمكتب التوظيف في الجامعة ولمنسوبيه، عبر منصة «سبل» الإلكترونية لخدمات التثقيف والإرشاد المهني، ومنصة «دروب» للتدريب الإلكتروني، وبرنامج «تمهيري» للتدريب على رأس العمل، والبوابة الوطنية للعمل «طاقات» لخدمة طالبي العمل وأصحاب العمل، وبرنامجي الشهادات المهنية الاحترافية «وصيفي».

## مذكرة تعاون بين هيئة المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة و((هدف)) لدعم التوطين والتدريب والتأهيل

وقع الأمين العام لهيئة المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة ومدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» مذكرة تعاون استراتيجي بين الجهتين تهدف لدعم وتأهيل وتدريب وتوظيف السعوديين لدى منشآت القطاع الخاص في المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة، وذلك انطلاقاً من مبدأ الشراكة المستدامة لتوفير الدعم والتمكين وتوليد فرص العمل للكوادر الوطنية.

وتنص مذكرة التعاون على أن يتم تقديم التسهيلات اللازمة لتوطين الوظائف من خلال برامج ونماذج عمل مشتركة، بالإضافة لتقديم الدعم اللازم لتدريب الشباب السعودي وتأهيلهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل وتوظيفهم في منشآت القطاع الخاص في المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة. كما ستعمل الجهتين على التنسيق المشترك من أجل حث وتشجيع هذه المنشآت على توطين الوظائف وإشغالها بالباحثين عن العمل من السعوديين.

## هدف وأكاديمية مسك يوقعان اتفاقية شراكة للتدريب الإلكتروني

وقع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وأكاديمية مسك اتفاقية شراكة للتدريب الإلكتروني حيث تهدف هذه الاتفاقية على تقديم تدريب إلكتروني للكوادر الوطنية على منصات تدريب إلكترونية عالمية في مجالات متعددة وفق احتياجات سوق العمل ويستفيد من هذه الاتفاقية موظفي القطاع الخاص والباحثين عن عمل حيث تعمل على توفير تدريب إلكتروني لـ (1000) من موظفي القطاع الخاص وتوفير (200) ألف رخصة تدريبية.

## هدف يبرم اتفاقية مع شركة القدية للاستثمار لدعم تدريب وتوظيف 1200 باحث وباحثة عن عمل

أبرم صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) وشركة القدية للاستثمار، اتفاقية لدعم تدريب وتأهيل وتطوير مهارات الكوادر الوطنية في قطاع الضيافة والترفيه، وضمان استقرارهم وظيفياً بعد إتمام فترة التدريب، وذلك في خطوة ترمي إلى توطين القطاع ورفع نسب مشاركة القوى الوطنية في سوق العمل.

وتتضمن الاتفاقية تنفيذ برنامج تدريبي منتهي بالتوظيف في مجال الترفيه والضيافة لـ (1200) شاب وفتاة من خريجي الثانوية العامة ودعم استقرارهم عملياً بعد فترة التدريب.

ويستمر البرنامج التدريبي لمدة (30) شهراً، تتضمن (6) أشهر برنامجاً تأسيسياً يركز على تطوير اللغة الإنجليزية، و(18) شهراً تدريباً أكاديمياً من خلال فترتين متفرقتين، خصص خلالها لكل فترة (9) أشهر، و(6) أشهر تدريباً على رأس العمل قسمت إلى فترتين، بحيث تكون مدة كل فترة (3) أشهر.

وسينطلق البرنامج بمشاركة (600) طالب وطالبة، يبدأون دراستهم خلال العام الجاري في مسار الضيافة، من خلال المعهد السويسري اتش تي إم آي لإدارة الفنادق والسياحة في المعهد العالي للسياحة والضيافة في كل من الرياض وجازان والباحة. وعقب إنهاء الدراسة، سيحصل الملحقون على دبلومات في إدارة الضيافة. كما سيتم منح الخريجين ضمن هذه البرامج الأكاديمية فرصة العمل مع خبراء الترفيه والضيافة في القدية.

## وزارة الموارد البشرية توقع مذكرة تعاون مع وزارة النقل و((هدف)) ومجلس الغرف لدعم التوطين في أنشطة النقل والخدمات اللوجستية

أبرمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتاريخ 8 أكتوبر 2020م مذكرة تفاهم مع وزارة النقل وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) ومجلس الغرف التجارية، وذلك لدعم التوطين في أنشطة النقل والخدمات اللوجستية.

وبهذه المناسبة أوضح معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي أن إرادة كافة الأطراف الحكومية والخاصة التقت إيجابياً على توقيع هذه المذكرة لتأطير التعاون وفقاً لجملة من الغايات الهامة ومن بينها توطين عدد كبير من الوظائف الحيوية في صناعة النقل واللوجستيات التي تحفل بتعدد لافتي في تخصصاتها، إلى جانب الدور الحيوي لمنظومة النقل واللوجستيات في استيعاب أعداد هائلة من الكفاءات الوطنية الشابة بالشراكة الناجحة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني بما يحقق رؤية المملكة 2030م وخططها الطموحة، بعد مناقشة الأدوار الملائمة لكل من الشركاء فيما يخص تحقيق مستهدفات هذه المذكرة، مستندين إلى رغبة الجميع في التعاون والتكامل لتحقيق الأهداف الوطنية المنشودة.

## وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تبرم مذكرة تعاون مع هدف وجمعية التسويق لتوطين مهن التسويق في القطاع الخاص

أبرمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» وجمعية التسويق، مذكرة تعاون، لتدريب وتأهيل وتوظيف الكوادر الوطنية في مهن التسويق في القطاع الخاص، من خلال توفير وظائف مستدامة، وتطوير معايير الجودة والاعتماد المهني، ورفع المستوى المهاري للسعوديين بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

وبموجب مذكرة التعاون، ستعمل الجهات الثلاث، على توطين مهن التسويق في القطاع الخاص، من خلال رفع المستوى المهاري والمهني للكوادر الوطنية وتطوير قدراتها ورفع ميزتها التنافسية، واكسابها المهارات والمعارف اللازمة لسوق العمل، سعياً لإحلالها بدلاً من العمالة الوافدة.

وبموجب مذكرة التعاون، سيتعين على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دراسة وتحليل الوضع الراهن لمهن التسويق، ورصد مؤشرات الانكشاف المهني لمهن التسويق، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لوضع برامج تدريب للمهن المستهدفة توطينها، والعمل على تحقيق مستهدفات التوطين المتفق عليها.

في حين سيتولى صندوق تنمية الموارد البشرية، عقد ملتقيات توظيف دورية في جميع مناطق المملكة، وتمكين القطاع الخاص من تحقيق مستهدفات التوطين عبر تقديم برامج التمهير، ودعم برامج التأهيل والتدريب المقدمة من جمعية التسويق وذلك حسب الإجراءات والآليات المتبعة لدى الصندوق، واعتماد برامج التدريب للمهن المستهدفة في مذكرة التعاون.

وطبقاً للمذكرة المبرمة، ستعمل جمعية التسويق، على تحديد الاحتياجات التدريبية للمهن وإعداد المحتوى التدريبي لها، وتحديد المهن المستهدفة بناء على واقع السوق، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لوضع قوانين وأنظمة خاصة بإصدار التراخيص للمسوقين، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لاستحداث المناهج التعليمية والتدريبية في الجهات التعليمية التي تدعم تأهيل المسوقين السعوديين.

## وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهيئة النقل وهدف وشركة عمل المستقبل يوقعون مذكرة تفاهم لدعم السعوديين العاملين في نشاط توجيه المركبات عبر التطبيقات الذكية

أبرمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهيئة العامة للنقل، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وشركة عمل المستقبل، مذكرة تفاهم، لتنفيذ برنامج دعم العمل الحر للسعوديين والسعوديات العاملين في نشاط توجيه المركبات عن طريق التطبيقات الذكية، بهدف رفع نسبة التوطين في الأنشطة الاقتصادية الحيوية وإيجاد فرص عمل مستدامة وفق أنماط العمل الجديدة، والتوسع في دعم وتأهيل القوى العاملة الوطنية ومشاركتها في سوق العمل، تماشيًا مع مستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030.

ووفقاً لمذكرة التفاهم، سيعمل أطراف الشراكة على دعم السعوديين والسعوديات العاملين في نشاط توجيه المركبات عن طريق التطبيقات الذكية (النقل الموجه)، ورفع كفاءة النشاط، وتفعيل أنماط وأساليب العمل المختلفة ومنها العمل الحر، وبموجب المذكرة ستعمل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، على إتاحة تسجيل العامل الحر في النشاط كقائد مركبة نقل موجه في بوابة العمل الحر وإصدار وثيقة العمل الحر له، وكذلك المتابعة والإشراف على سير برنامج الدعم ومراجعة التقارير الدورية الخاصة بالبرنامج.

وسيقدم صندوق تنمية الموارد البشرية دعمًا شهريًا للمستفيدين والمستفيدات من البرنامج، يصل إلى (2400) ريال شهريًا ولمدة تصل إلى (24) شهرًا ميلاديًا من تاريخ إطلاق البرنامج، كما سيقدم الصندوق دعمًا تحفيزيًا مقدراه (3000) ريال كل ستة أشهر للمستفيد المستمر في تحقيقه متطلبات الأداء المطلوبة.

يأتي توقيع مذكرة التفاهم، انطلاقًا من تكامل الجهود وتضافرها بين القطاعين الحكومي والخاص، لتحفيز التوطين ودعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص والتوسع في استهداف أنماط العمل الأخرى ومنها العمل الحر، إضافة إلى إيجاد ووضع برامج للتوطين القطاعي لعدد من الأنشطة الاقتصادية.



## الفصل الخامس

الملاحق

## فهرس الجداول

## عنوان الجدول

13	1- أبرز إنجازات صندوق تنمية الموارد البشرية
20	2- قنواتنا
43	3- نتائج الأداء المؤسسي
70	4- إنجازات البوابة الوطنية للعمل (طاقات)
71	5- أعداد تم توظيفهم من خلال الفروع الثابتة حسب الجنس والمنطقة
72	6- أعداد من تم خدمتهم من الباحثين عن عمل من خلال الفروع حسب الجنس والمنطقة
73	7- أعداد من تم خدمتهم من خلال الفروع المتنقلة حسب الجنس والمنطقة
74	8- أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة
74	9- أعداد من تم خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف حسب الجنس والمنطقة
74	10- أعداد من تم توظيفهم بالقطاع الخاص من خلال مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة
75	11- أعداد من تم خدمتهم في مراكز التأهيل والتوظيف عن بُعد حسب الجنس والمنطقة
75	12- أعداد المستفيدين من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة
76	13- أعداد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف بالجامعات حسب الجنس والمنطقة
77	14- أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات حسب الجنس والمنطقة
78	15- أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف حسب الجنس والمنطقة
79	16- أعداد المستفيدين من برنامج حافز البحث عن عمل حسب الجنس والمنطقة
80	17- أعداد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل حسب الجنس والمنطقة
80	18- أعداد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز حسب الجنس والمنطقة
81	19- أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الحر (لتوصيل الطلبات) حسب الجنس والمنطقة
82	20- أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الحر (النقل الموجه) حسب الجنس والمنطقة
83	21- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم العمل عن بُعد حسب المنطقة
83	22- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم التوظيف المباشر حسب الجنس والمنطقة
84	23- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج الدعم الإضافي للأجور حسب الجنس والمنطقة
85	24- أعداد المستفيدين من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق) حسب الجنس والمنطقة
86	25- أعداد المستفيدين (الجدد) من برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلى حسب الجنس والمنطقة
86	26- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم اجر أيام غسيل الكلى حسب الجنس والمنطقة
87	27- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية حسب الجنس والمنطقة
88	28- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع) حسب المنطقة
89	29- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة حسب المنطقة
90	30- أعداد المستفيدين من برنامج ضيافات الأطفال (قرّة) حسب المنطقة

## عنوان الجدول

91	31- أعداد المستفيدين من برنامج نقل المرأة العاملة (وصول) حسب المنطقة
93	32- أعداد المستفيدين من برنامج التدريب في معاهد الشراكات الاستراتيجية حسب الجنس والمنطقة
94	33- أعداد المستفيدين من برنامج تدريب خريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل (تمهير) حسب الجنس والمنطقة
95	34- أعداد المسجلين في برنامج التدريب الإلكتروني (دروب) حسب الجنس والمنطقة
96	35- أعداد من أكملوا الدورات التدريبية من برنامج التدريب الإلكتروني (دروب) حسب الجنس والمنطقة
97	36- أعداد المستفيدين من برنامج الشهادات المهنية الاحترافية حسب الجنس والمنطقة
98	37- أعداد المستفيدين من برنامج الشهادات المهنية الاحترافية حسب نوع الشهادة الاحترافية والجنس
99	38- أعداد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز حسب الجنس والمنطقة
100	39- أعداد المستفيدين من برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة حسب الجنس والمنطقة
101	40- أعداد المستفيدين من برنامج توظيف مهن قطاع السياحة والضيافة مع المعهد العالي للنسائي للسياحة والضيافة حسب الجنس والمنطقة
103	41- توزيع أعداد زوار منصة التطوير والإرشاد المهني (سبل)
103	42- أعداد المستفيدين من مقياس الميول المهنية حسب الجنس والمنطقة
105	43- أعداد المستفيدين من برنامج أكاديمية هدف للقيادة حسب الجنس والمنطقة
106	44- أعداد المستفيدين (المستمرين) من برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة حسب الجنس والمنطقة
121	45- زيارات الرقابة الميدانية على منشآت القطاع الخاص
121	46- إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2020م
131	47- نتائج الخطة التدريبية السنوية للصندوق لعام 2020م

**انتهى التقرير...  
والإنجازات مستمرة**

