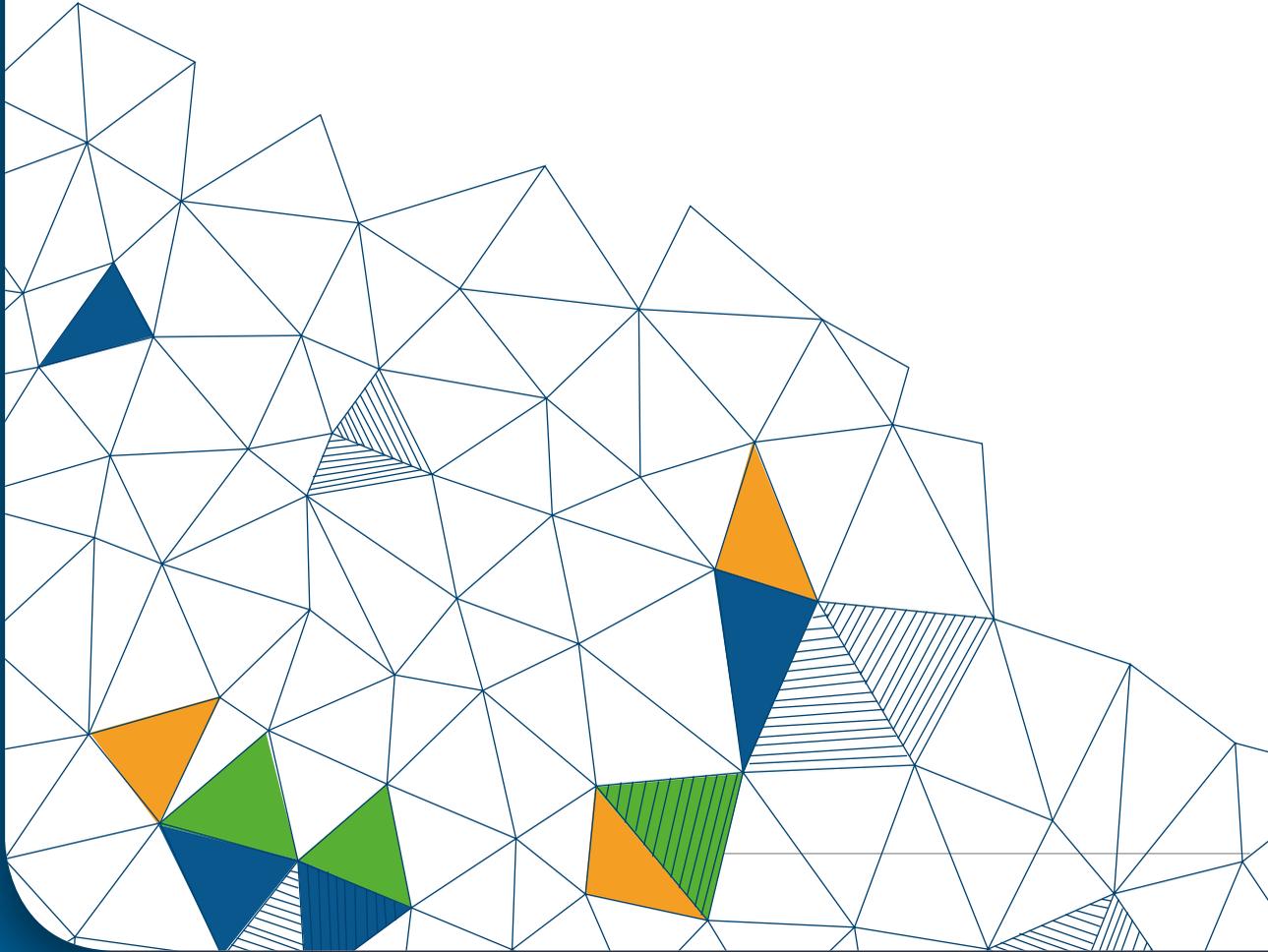


صندوق تنمية الموارد البشرية  
التقرير السنوي – 2018 م



هدفنا هو تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري لأبناء وبنات الوطن،  
وتدريبهم وتأهيلهم للعمل في القطاع الخاص لخلق قوى عاملة  
مستدامة ومنتجة في المملكة. والسعي والمشاركة في تحقيق أهداف  
رؤية المملكة 2030، التي رسمت مستقبل التنمية في المملكة عبر  
محاورها المتعددة التي تشمل تطوير طاقات وإمكانات الموارد  
البشرية الوطنية.

وتتمثل مهمة الصندوق في تشكيل "ملاح" الثروات البشرية  
الوطنية في المملكة العربية السعودية.



**التقرير السنوي**  
**صندوق تنمية الموارد البشرية**  
**2018 م**





**”إن المواطن السعودي هو المحرك الرئيس للتنمية وأداتها الفعالة، وشباب وشابات هذه البلاد هم عماد الإنجاز وأمل المستقبل، والمرأة السعودية شريك ذو حقوق كاملة وفق شريعتنا السمحاء“**

خادم الحرمين الشريفين  
الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود  
حفظه الله





**”أنا أعيش بين شعب جبّار وعظيم، فقط يضعون هدف ويحققونه بكل سهولة، ولا أعتقد يوجد تحديات أمام الشعب السعودي العظيم“**

ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع  
رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية  
صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

# المحتويات

## 24

### خطة الصندوق الاستراتيجية 2018-2020 م

25	الأهداف الاستراتيجية
	تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات
26	للصندوق (SWOT) وتحليل البيئة المحيطة الداخلية والخارجية (PESTEL)
28	ارتباط الصندوق بأهداف رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020
30	مؤشرات قياس أداء الأهداف الاستراتيجية
32	التحديات والحلول المقترحة

## 12

### صندوق تنمية الموارد البشرية

12	الرؤية والرسالة والقيم
13	القوى العاملة في المملكة العربية السعودية
14	قنواتنا
16	مسيرة التطوير
18	هيكل الصندوق
	مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2018 م
18	لجان مجلس الإدارة
20	المبكل التنظيمي للصندوق
21	مراحل التطوير في هدف
22	ملخص أداء الأهداف الاستراتيجية لعام 2018 م
23	

## 05

### المقدمة

05	نبذة عن هذا التقرير
06	كلمة معالي رئيس مجلس الإدارة
08	كلمة مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"
10	الملخص التنفيذي

## 88

### الملاحق

88	فهرس الجداول
----	--------------

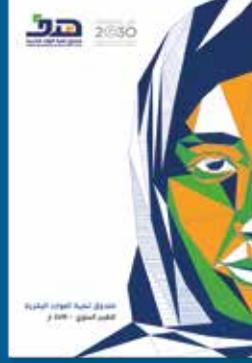
## 34

### الارتباط والأثر

36	دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص
37	قنوات دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص
44	برامج دعم التوظيف
50	برامج دعم التدريب
58	الجهات التدريبية والتخصصات
64	برامج دعم التمكين والإبداع
70	تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء
71	التميز في خدمة العملاء
74	المرصد الوطني للعمل
77	التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والعالية والتقنية
78	التطوير والتدقيق الداخلي
80	الإدارة العامة للمشاريع
82	خطة الموارد البشرية بالصندوق
85	التميز المؤسسي للبيئة التقنية في الصندوق
86	الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة

# نبذة عن هذا التقرير

يقدم التقرير السنوي لصندوق تنمية الموارد البشرية نظرة شاملة على الدور الكبير الذي يتطلع به للمساهمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية من خلال تسليط الضوء على أهدافه ومحاوره الاستراتيجية، وكذلك عن 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 (1/13) وتاريخ 03/03/1414 هـ.

## نطاق التقرير والفترة المشمولة

يغطي هذا التقرير أعمال وخدمات وإنجازات الصندوق للعام 1439/1440 هـ الموافق للعام المالي 2018 م.

## قنوات الاطلاع على التقرير

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



امسح الكود للاطلاع على النسخة الإلكترونية من التقرير السنوي

تنشر النسخ المخصصة من هذا التقرير للتصفح عبر الويب والأجهزة الذكية على الإنترنت في نفس تاريخ إصداره على الرابط التالي  
[annualreport.plus/hrdf2018](http://annualreport.plus/hrdf2018)

## الأسئلة والاستفسارات

للملاحظات والاستفسارات حول هذا التقرير التواصل على البريد الإلكتروني: [EFU@hrdf.org.sa](mailto:EFU@hrdf.org.sa)

# كلمة معالي رئيس مجلس الإدارة



يؤدي صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، دوراً هاماً بالشراكة مع عدداً من القطاعات الحكومية والخاصة، لتمكين وتعزيز قدرات أبناء وبنات الوطن وتطوير مواهبهم وتأهيلهم، سعياً إلى رفع مستوى مشاركتهم في سوق العمل.

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله...

ولتعزيز الخدمات يقدم المرصد الوطني للعمل وهو أحد المبادرات الوطنية التابعة لصدوق تنمية الموارد البشرية، بالشراكة مع الهيئات المعنية، البيانات والدراسات والمعلومات القيمة حول الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، من خلال بناء عدة مؤشرات ذات موثوقية، تعكس واقع سوق العمل السعودي بجميع أطرافه، وتسهم في تحسين وتطوير السوق، ويدعم صنع القرار.

### سد فجوة المهارات

أحد التحديات التي يواجهها سوق العمل السعودي تتمثل في وجود الفجوة بين مهارات الكوادر الوطنية ومتطلبات السوق، وعلى ضوء ذلك شرع الصندوق في تقديم الدعم للمنشآت لتوظيف السعوديين والسعوديات من خلال برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات، يتحمل من خلاله الصندوق نسبة من أجور السعوديين والسعوديات العاملين في القطاع الخاص، بحيث يكون الدعم في هذا البرنامج من خلال تحفيز منشآت القطاع الخاص على التوظيف والتدريب أثناء العمل بمساهمة من الصندوق، لرفع مستوى مشاركة الكوادر البشرية في السوق، وتزويدها بالمهارات الضرورية التي تحتاجها القطاعات الاقتصادية المختلفة.

### المهندس أحمد بن سليمان الراجحي

وزير العمل والتنمية الاجتماعية  
رئيس مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)

في البداية، يسرني أن أتقدم نيابة عن زملائي أعضاء مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، بأسمى آيات الشكر والعرفان إلى خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود -يحفظه الله-، وإلى صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع -حفظه الله - على توجيهاتهم ودعمهم الدائم لأبناء وبنات الوطن، لزيادة مشاركتهم في التنمية الوطنية الحضارية والاقتصادية التي تشهدها المملكة في الوقت الحاضر.

### استراتيجية تركز على 3 أهداف رئيسية

شهد هذا العام تحولاً ملحوظاً في مسيرة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وذلك بتقديم خارطة عمل استراتيجية تنطلق من ثلاث أهداف رئيسية تتمثل في: دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، وتقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء، والتميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية، ولتوائم في مستهدفاتها بشكل وثيق مع أهداف برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030، من خلال برامج ومبادراته الحديثة التي تسعى إلى تحقيق التوظيف المستدام في المملكة.

### تطوير البرامج والخدمات المقدمة

حرصاً من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، في تطوير وإعادة هيكلة البرامج والمبادرات القائمة، تماشياً مع المتغيرات المتلاحقة في سوق العمل، تم تطوير وتحديث آليات البرامج المقدمة للعملاء والمستفيدين من الصندوق، انطلاقاً من الاستراتيجية الجديدة، لتحقيق الأهداف المرجوة من المبادرات والممكنات المقدمة لأبناء وبنات الوطن.

# كلمة مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"



تأتي إنجازات الصندوق التي يشهدها في الوقت الحالي، من منطلق الرعاية والاهتمام الذي يوليها خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود وسمو ولي عهده الأمين يحفظهم الله، لدعم وتمكين أبناء وبنات الوطن من فرص العمل في السوق، في سبيل تحقيق أهداف الصندوق وتعزيز دوره في كافة المجالات ذات العلاقة بسوق العمل.

القطاع الخاص، ويكون الدعم في هذا البرنامج من خلال تحفيز منشآت القطاع الخاص على التوظيف والتدريب أثناء العمل بمساهمة من الصندوق بدعم التوظيف الكمي والنوعي، لرفع مساهمة الكوادر البشرية الوطنية في سوق العمل في كافة الوظائف، وتزويدها بالمهارات الضرورية التي يحتاجها السوق.

وحرصاً من الصندوق على رفع معدلات توظيف الفرص الوظيفية، فقد تم إطلاق مبادرة تحويل فروع الصندوق في كافة مناطق المملكة وعددها 22 فرع إلى مراكز تأهيل وتوظيف، لتقديم الدعم للباحثين والباحثات عن عمل من خلال دراسة حالاتهم ومعرفة المهارات التي يحتاجون إليها وتأهيلهم وتجهيزهم لسوق العمل، وكذلك دعم استقرارهم واستمرارهم في العمل من خلال مستشارين متخصصين في الإرشاد والتوجيه، بالإضافة إلى تحفيز أصحاب العمل على توظيف الفرص الوظيفية في بيئة منتجة ومستقرة، وتمكين أبناء وبنات الوطن من الإسهام الفاعل في سوق العمل. كما أعلن الصندوق مؤخراً عن إنشاء أكاديمية القيادة والتي سيكون لها أثر مباشر بمشيئة الله على المنشآت والمواطنين والمواطنات العاملين فيها أو الذين سيلتحقون فيها، لتسلم الوظائف القيادية في القطاع الخاص.

بالإضافة إلى تنظيم ملتقيات كبرى في مناطق المملكة، ذات مسارات تخدم أصحاب وصاحبات العمل والباحثين والباحثات عن عمل، ورواد ورائدات الأعمال، والموظفين والموظفات، والطلاب والطالبات، وتضم معرض توظيف وإرشاد مهني وندوات ودورات تدريبية وورش عمل.

## دعم المناطق النائية

خصص الصندوق عدداً من الممكّنات لدعم توظيف الفرص الوظيفية في المناطق النائية، حيث دشّن فروع متنقلة جديدة للصندوق، في بادرة إضافية لخدمة عملاء "هدف" من أصحاب الأعمال والباحثين عن عمل، والوصول إليهم في كافة مناطق ومحافظات ومراكز المملكة، وتوفير الفروع المتنقلة لأصحاب العمل، خدمات في مقدمتها التعريف ببرامج الصندوق، والمشاركة في المعارض في كافة مناطق المملكة، وزيارة المواقع التي لا توجد فيها فروع لـ"هدف" وفق زيارات مجدولة، ومساعدة العميل على التسجيل في البرامج، وتفعيل حسابات العملاء، ومساعدة العملاء في تقديم طلبات الدعم، ورفع المطالبات المالية لكافة البرامج.

## الاقبال على المبادرات

حققت برامج الصندوق الموضحة في هذا التقرير نمو في أعداد المستفيدين والمستفيدات، ومن ذلك: برنامج نقل المرأة العاملة "وصول"، وبرنامج دعم ضيافة الأطفال "قبة"؛ وبرنامج تسعة أعشار، وبرنامج التدريب على رأس العمل "تعمير"، وبرنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية، ومنصة التدريب الالكترونية "دروب".

## التطلعات

مواصلة تحسين وتطوير خطط الدعم والتمكين التي وضعها الصندوق بهدف رفع مهارات أبناء وبنات الوطن وزيادة مستوى إنتاجيتهم، وتحفيز القطاع الخاص تجاه الوطن واعتباره مسؤولية مشتركة على الجميع، بالإضافة إلى تصميم البرامج والخدمات وفقاً لمتطلبات واحتياجات سوق العمل. ومبادرات رؤية 2030. وكذلك إجراءات التقييم المستمر لبرامجها وتقويمها وقياس أثرها بشكل دوري لتحقيق أهدافها.

**ونسأل الله عز وجل ان يوفقنا لما يحبه ويرضاه وان يوفقنا لخدمة وطننا وابناء هذا الوطن الغالي، وان نحقق تطلعات قيادتنا الرشيدة - حفظها الله - ،،،**

**والله ولي التوفيق،،،**

**الدكتور محمد بن أحمد السديري**

مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)

وأتساقاً مع المتغيرات التي تحدث لسوق العمل وتحقيقاً لمستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030 رسم الصندوق خطة تنفيذية لعام 2018 تنطلق في عناصرها لتنمية وتمكين الموارد البشرية، حيث تم التركيز فيها على تمكين وتعزيز ورفع المستوى المهاري للقوى الوطنية البشرية، والاستثمار في رأس المال البشري، ودعم أصحاب ورواد الأعمال، وجوكمة إجراءات العمل وتحسين كفاءتها، والتميز في تقديم الخدمات لعملاء الصندوق، عبر إعادة هيكلة وتصميم البرامج والمبادرات بالشراكة مع المختصين في القطاع الخاص بلورة وصياغة البرامج من خلال ورش العمل واللقاءات في مختلف المناطق، حتى تكون المخرجات ذات أثر فاعل ومستدام ، من أجل رفع مهارات أبناء وبنات الوطن، وزيادة مستوى مشاركتهم في سوق العمل وسط بيئات عمل منتجة ومحفزة ومستقرة.

## هدفنا في التحول الوطني ورؤية المملكة 2030

طور صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، مبادراته وبرامجه، ضمن رحلة التحول والتطوير الاستراتيجي للصندوق، وبدأ بتشكيل مجلس المهارات القطاعية انطلاقاً من برنامج التحول الوطني أحد مستهدفات رؤية المملكة 2030م، وعدة مجالس تستهدف قيادة برنامج التحول الاستراتيجي للصندوق.

كما تُشرف هذه المجالس على تحسينات البرامج وتطويرها قبل إطلاقها، وضمان تنفيذها بكفاءة وفعالية عالية، ومراقبة التحسين المستمر في جودة البيانات والمعلومات، وفعالية مراقبة البرامج وقياس الرضا، وتفعيل الشراكة الاستراتيجية وتحفيز التواصل الهادف مع القطاع الخاص لتلمس احتياجاته من برامج وإعادة لتعمير التوظيف ولمعرفة المهارات المطلوبة في مختلف المجالات للخروج بألية عمل متكاملة تُساهم في تحقيق التوظيف المستدام وبناء الكوادر الوطنية المنتجة.

وقد أطلق الصندوق مؤشرات سوق العمل السعودي وتدشين بوابة المرصد الوطني للعمل، والتي تعتبر أحد أهم المبادرات الوطنية التي ستسهم في تحسين وتطوير السوق لدعم صناع القرار. وهذه المؤشرات ذات الموثوقية، سيكون لها دور فاعل- بإذن الله- في دعم اتخاذ القرارات السليمة المبنية على البيانات والتقارير الدقيقة للبرامج التي تعمل عليها منظومة العمل والتنمية الاجتماعية وغيرها من الجهات الحكومية والخاصة والمختصين وتخدم مختلف القطاعات، مما يرفع من جودة المخرجات.

## منصة موحدة

دعماً لجهود الصندوق في سهولة وصول جميع العملاء للبرامج والمبادرات، تم تطوير وتحسين خدمات البوابة الوطنية للعمل (طاقات)، وهي منصة إلكترونية موحدة ومتكاملة تجمع الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال، وتتيح خدمات التمكين والتدريب والتوظيف بكفاءة وفعالية لزيادة استقرار وتطوير القوى الوطنية العاملة، وتعرض الفرص الوظيفية المتنوعة لأبناء وبنات المملكة، من خلال منصة إلكترونية شاملة لسوق العمل، وتقدم أيضاً لأصحاب الأعمال سهولة البحث عن الكفاءات الوطنية المؤهلة لتحقيق أهداف منشآتهم وتساهم في نجاح أعمالها.

وتشمل بوابة (طاقات) على مجموعة من الخدمات المتكاملة التي تتضمن آليات التسجيل، وإدارة السيرة الذاتية، وإدارة التقديم على الفرص الوظيفية، وإدارة الاستفادة من البرامج، وإدارة خدمات العملاء، وإدارة خدمات التدريب، وآليات المواءمة الالكترونية، وإدارة قنوات التوظيف وكذلك إدارة برامج التمكين والدعم للتدريب والتوظيف.

## دعم التوظيف

في إطار حرص الصندوق على تحفيز منشآت القطاع الخاص على التوظيف، ورفع مساهمة السعوديين والسعوديات في سوق العمل، فقد تم البدء في تقديم الدعم للمنشآت لتوظيف السعوديين والسعوديات من خلال برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات حيث يتحمل الصندوق نسبة من أجور السعوديين والسعوديات العاملين في

## المخلص التنفيذي

يقدم التقرير ملخصاً لدور صندوق تنمية الموارد البشرية في تعزيز ومساندة سياسات سوق العمل وزيادة عدد المتقدمين الجدد من المواطنين والمواطنات في السوق من خلال الدعم والتمكين المتخصص والاحترافي، حيث يستعرض الخدمات والبرامج التي تخدم سوق العمل في المملكة العربية السعودية وذلك بالشراكة مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والجهات ذات العلاقة. وتم تصميم وإخراج هذا التقرير لسنة 1440/1439 هـ الموافق للعام المالي 2018م في ثلاثة أقسام رئيسية بما يتماشى مع استراتيجية الصندوق.

تضمن عام 2018 العمل على رحلة التطوير في هدف للانتقال لمرحلة تواكب الاحتياجات الحالية من خلال عجلة جديدة لمستقبل هدف تحتوي على الجوانب الرئيسية التالية:

1. تقييم برامج الدعم وحوكمتها.
2. تحويل فروع هدف إلى مراكز للتأهيل والتوظيف.
3. تشكيل مجلس الممارات القطاعية.
4. تفعيل التوطين من خلال الشراكات الاستراتيجية.
5. مراجعة إجراءات العمل وتطويرها.

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

كما يستعرض التقرير إنجازات الأهداف الاستراتيجية والمتمثلة في الهدف الاستراتيجي الأول وهو دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، والهدف الثاني تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل وتحقق تطلعات العملاء، وكذلك الهدف الثالث وهو التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية.

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

## الارتباط بالمحاور الاستراتيجية والأثر

نستعرض فيما يلي مجموعة من أبرز الإنجازات التي حققها صندوق تنمية الموارد البشرية خلال هذا العام من خلال برامجه وخدماته ومبادراته الرئيسية، والتي يقدمها وفقاً لأهدافه الاستراتيجية الثلاثة:

1. دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص	2. تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل وتلبي تطلعات العملاء	3. تحقيق التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية
<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد 146,323 مستفيد من برامج التوظيف</li> <li>عدد من تم توظيفهم من خلال فروع هدف 38,527 باحث عن عمل</li> <li>بلغ عدد المستفيدين من برامج التدريب والتأهيل 260,639 مستفيد</li> <li>عدد 10,083 من تم توظيفهم من خلال البوابة الوطنية للعمل طاقات</li> <li>عدد 674,910 مستفيد من برنامج التدريب الإلكتروني "دروب"</li> <li>أكثر من 13 ألف مستفيدة من برنامجي قرّة ووصول</li> <li>تقديم 888 محاضرة إرشاد مهني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بلغت نسبة رضا العملاء عن مراكز الاتصال 95%</li> <li>بلغت نسبة رضا العملاء عن برامج وخدمات الصندوق 82%</li> <li>بلغت نسبة رضا العملاء عن قنوات وآليات التوظيف 83%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إطلاق ثلاثة فروع جديدة متنقلة تابعة للصندوق</li> <li>إطلاق خدمة بوسلة هدف على الموقع الإلكتروني الخاص بالصندوق</li> <li>إنشاء مجلس التطوير والتحول بالصندوق</li> <li>إنشاء مجلس المهارات القطاعية</li> </ul>

# صندوق تنمية الموارد البشرية

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

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

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

**ويعمل وفق ثلاث ركائز ومحاور استراتيجية:**

1. دعم توظيف وتأهيل القوى الوطنية في القطاع الخاص
2. تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل وتحقق تطلعات العملاء
3. التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

**صندوق تنمية الموارد البشرية هو الجهة المعنية بتنمية رأس المال البشري على المستوى الوطني في المملكة العربية السعودية.**

## الرؤية

قوى عاملة وطنية منتجة ومستقرة

## الرسالة

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

## القيم

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

# القوى العاملة في المملكة العربية السعودية



\* يبلغ إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص **8.59 مليون**



منها **1.70 مليون** من السعوديين والسعوديات

الذكور: 1.16 مليون    الإناث: 0.54 مليون

\*\* يبلغ إجمالي عدد العاطلين عن العمل من السعوديين والسعوديات **0.78 مليون**

الذكور: 0.35 مليون    الإناث: 0.43 مليون

و **1.22 مليون** باحثين عن عمل

\*\* معدل البطالة **12.8%**

\* خلال عام 2018، غادر عدد **1.01 مليون** من الوافدين من القطاع الخاص



\* فيما انضم **0.21 مليون** مواطن ومواطنة للقوى العاملة

مهمتنا هي دفع جهود تنمية رأس المال البشري الوطني ورفع نسبة سعودة القوى العاملة بالمملكة.

\* المصدر: بيانات القطاع الخاص - المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام 2018 م  
\*\* المصدر: بيانات الهيئة العامة للإحصاء - الربع الثالث لعام 2018 م

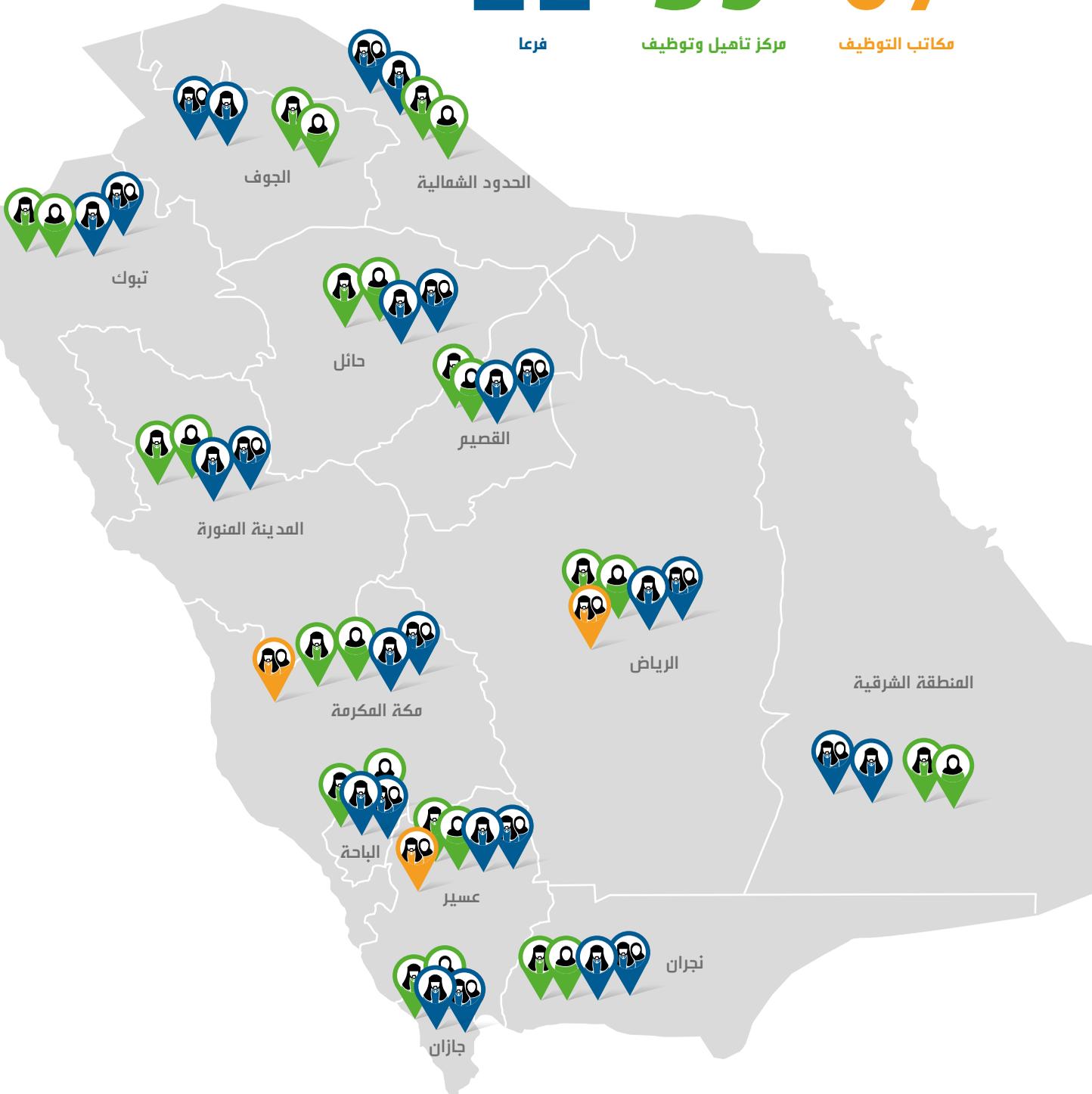
# قنواتنا

22 39 07

فرعا

مركز تأهيل وتوظيف

مكاتب التوظيف



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

مكاتب التوظيف	مراكز التأهيل والتوظيف (بما في ذلك مراكز التوظيف عن بُعد)		الفروع		المنطقة
	ذكور/إناث	انثى	ذكر	ذكور/إناث	
					
5	4	2	2	1	الرياض
1	4	3	1	3	مكة المكرمة
-	1	1	-	2	المدينة المنورة
-	4	2	1	2	المنطقة الشرقية
-	-	1	-	1	القصيم
-	-	1	-	1	حائل
-	1	1	-	1	تبوك
-	2	2	-	1	الجوف
-	1	1	1	-	الحدود الشمالية
1	1	1	2	-	عسير
-	1	1	1	-	جازان
-	1	1	1	-	نجران
-	1	1	1	-	الباحة
<b>7</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>الإجمالي</b>

# مسيرة التطوير

2014

**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"

2013

المنتدى الافتتاحي لملتقى التخصصات العالمية (CYM)

**برامج جديدة تم تدشينها:**

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

2012

الفوز بجائزة القمة العالمية لأفضل المبادرات والمبتكرات الرقمية المحلية

**برامج جديدة تم تدشينها:**

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

2011

تأسيس برنامج مراكز التأهيل والتوظيف

**برامج جديدة تم تدشينها:**

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

2006

**برامج جديدة تم تدشينها:**

- ◀ برنامج دعم التدريب والتعليم لحملة الدبلومات والكالوريوس

2004

**برامج جديدة تم تدشينها:**

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

2002

**برامج جديدة تم تدشينها:**

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

2000

تأسيس صندوق تنمية الموارد البشرية



2017

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

2016

تدشين الفرع رقم 100 للصندوق في المملكة

إطلاق البوابة الوطنية للعمل (طاقات) - Taqat.sa

تدشين موقع صندوق تنمية الموارد البشرية والبوابة السعودية للموارد البشرية

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

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

2015

تدشين أول فرع متنقل

الحصول على شهادة الأيزو

إطلاق مشروع "شبابنا مستقبنا"

#### برامج جديدة تم تدشينها:

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

2009

#### برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ حوافز الاستقرار الوظيفي للموظفين المدعومين

2008

#### برامج جديدة تم تدشينها:

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

2007

#### برامج جديدة تم تدشينها:

- ◀ دعم تأهيل أخصائي الموارد البشرية

# هيكل الصندوق

## مجلس إدارة صندوق تنمية الموارد البشرية لعام 2018 م



**سعادة الأستاذ/  
إبراهيم بن مهنا الحصيني**  
وكيل الوزارة للخدمات المركزية المكلف  
مدير عام الإدارة العامة للمصروفات - ممثل وزارة المالية  
عضواً



**معالي الدكتور/  
فهد بن عبدالله تونسي**  
مستشار بالديوان الملكي  
(ممثل لمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية)  
عضواً



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



**سعادة الدكتور/  
بسام بن عبدالله البسام**  
نائب المدير العام للتطوير والجودة  
(ممثل معهد الإدارة العامة)  
عضواً



**سعادة الأستاذ/  
محمد بن صالح آل الشيخ**  
وكيل الوزارة لشؤون التنمية البشرية والمجتمعية  
(ممثل وزارة الاقتصاد والتخطيط)  
عضواً



**سعادة الدكتور/  
خالد بن إبراهيم أبا الخيل**  
نائب المحافظ للخدمات المركزية  
(ممثل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني)  
عضواً



**سعادة المهندس/  
ريان بن محمد فايز**

الرئيس التنفيذي للبنك السعودي الفرنسي  
(ممثل للقطاع الخاص)  
عضواً



**سعادة الأستاذ/  
يوسف بن عبدالله البنيان**

نائب رئيس مجلس الإدارة، الرئيس التنفيذي للشركة  
السعودية للصناعات الأساسية (سابق) (ممثل للقطاع الخاص)  
عضواً



**سعادة الأستاذ/  
سعد بن محمد السيارى**

المشرف العام على الإدارة العامة للموارد البشرية  
(ممثل وزارة التجارة والاستثمار)  
عضواً



**سعادة الدكتور/  
محمد بن أحمد السديري**

مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية  
مقرراً



**سعادة الأستاذ/  
سattام بن عبدالعزيز الزامل**

نائب الرئيس للشؤون المالية بشركة مجموعة الزامل القابضة  
(ممثل للقطاع الخاص)  
عضواً

## لجان مجلس الإدارة

### اللجنة التنفيذية

معالي المهندس/  
أحمد بن سليمان الراجحي  
رئيساً

معالي الدكتور/  
فهد بن عبدالله تونسي  
عضواً

سعادة الأستاذ/  
يوسف بن عبدالله البنيان  
عضواً

سعادة المهندس/  
ريان بن محمد فايز  
عضواً

سعادة الأستاذ/  
سظام بن عبدالعزيز الزامل  
عضواً

سعادة الدكتور/  
محمد بن أحمد السديري  
عضواً

### لجنة استثمار موارد الصندوق العالية

سعادة المهندس/  
ريان بن محمد فايز  
رئيساً

سعادة الدكتور/  
سليمان بن عبدالله السكران  
عضو خارجي

سعادة الأستاذ/  
سظام بن عبدالعزيز الزامل  
عضواً

سعادة الدكتور/  
محمد بن أحمد السديري  
عضواً

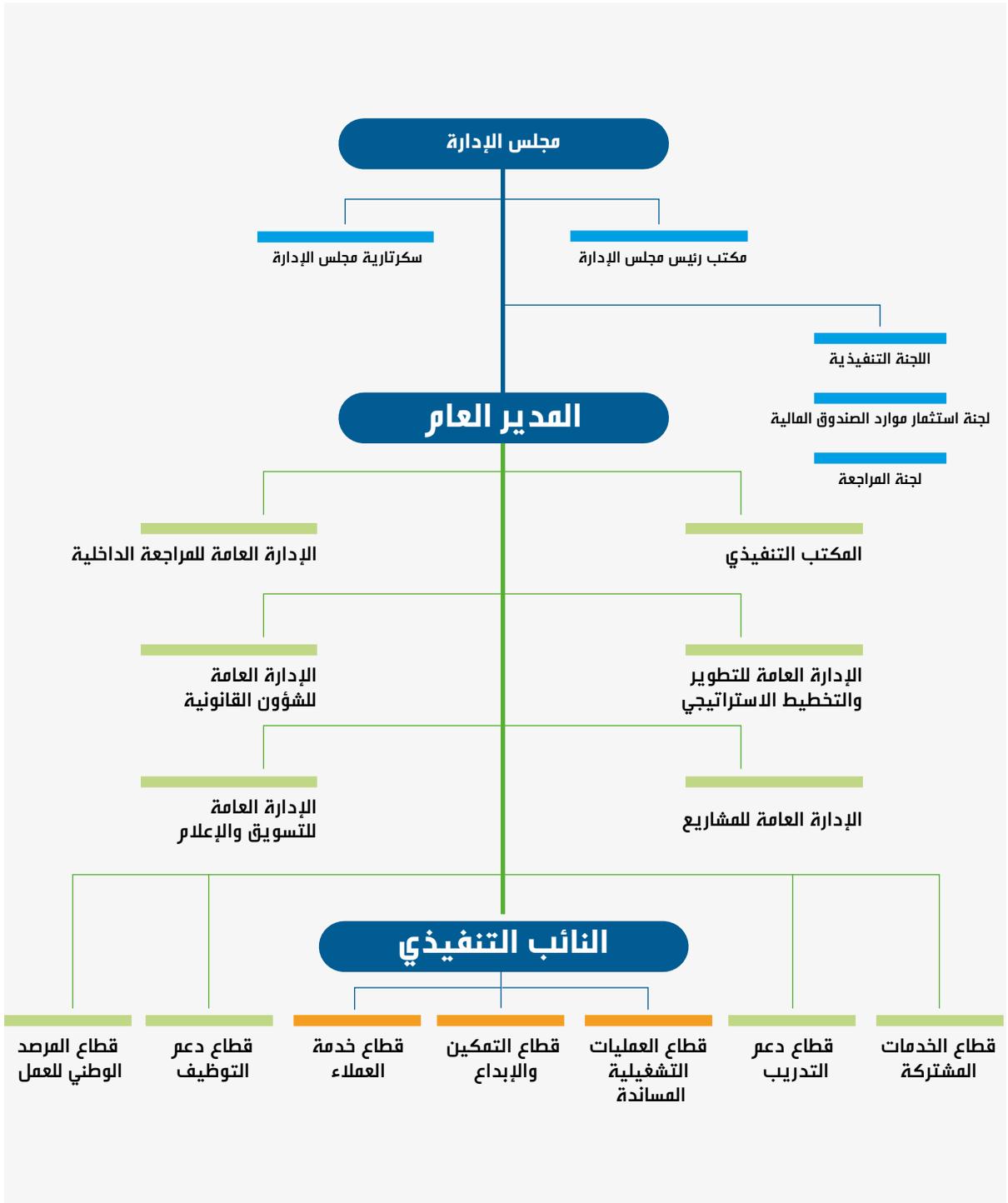
### لجنة المراجعة

سعادة الدكتور/  
بسام بن عبدالله البسام  
رئيساً

سعادة الدكتور/  
خالد بن إبراهيم أبا الخيل  
عضواً

سعادة الأستاذ/  
إبراهيم بن مهنا الحصيبي  
عضواً

## الهيكل التنظيمي للصندوق



# مراحل التطوير في هدف

نستعرض من خلال التالي مراحل التطوير في هدف خلال عام 2018م، والآثار المترتبة على ذلك التحول، حيث اهتمت هذه المراحل بمواكبة الاحتياجات الحالية لسوق العمل وتقديم برامج توائم المتغيرات والتطورات فيه، وتقييمها وتقويمها بصورة مستمرة وذلك بغرض الجودة والكفاءة العالية، وتجدر الإشارة أن هذه العمليات هي أعمال وإجراءات مستمرة وتم التركيز على الجوانب الرئيسية التالية:

## 1. تقييم برامج الدعم وحوكمتها

### ما تم عمله

تم وضع خطة لمراجعة فعالية برامج الصندوق وتقييمها من عدة جوانب تشمل قياس أثر كل برنامج مقارنة بأهدافه والنتائج التي تم تحقيقها وقياس المخاطر وجودة المخرجات من كل برنامج.

### الأثر

- قياس وتقييم المخاطر المختلفة لبرامج الدعم بالصندوق.
- تحسين فاعلية البرامج المقدمة من الصندوق تجاه المستفيدين وترشيد الإنفاق.
- تمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات الصحيحة تجاه كفاءة البرامج.
- استحداث تقييم دوري للبرامج كل 6 شهور وفق مؤشرات أداء ومستهدفات واضحة.

## 2. تحويل فروع هدف إلى مراكز للتأهيل والتوظيف

### ما تم عمله

رغبة في رفع كفاءة الخدمات المقدمة لطالبي العمل والمنشآت من خلال فروع الصندوق فقد تم العمل على تصميم النموذج التشغيلي لتحويل جميع فروع الصندوق إلى مراكز لتأهيل طالبي العمل وتوظيفهم. وقد تم تطبيق النموذج التشغيلي في المناطق التالية: (الرياض، مكة المكرمة، المنطقة الشرقية)، وجاري العمل على استكمال تطبيق النموذج في فروع هدف بجميع مناطق المملكة.

### الأثر

- بناء علاقات شراكة بين الصندوق وأصحاب العمل بهدف تحديد الفرص الوظيفية والمهارات الحالية.
- رفع كفاءة وفعالية خدمات التأهيل والتوظيف المقدمة من خلال فروع الصندوق.
- تقديم خدمات التأهيل والتوظيف لطالبي العمل من خلال مسارات محددة حسب احتياجات كل شريحة من شرائح طالبي العمل.
- تأهيل الباحثين عن عمل وتطوير مهاراتهم المهنية من خلال برامج التثقيف المهني بالقطاعات.

## 3. تشكيل مجلس المهارات القطاعية

### ما تم عمله

نظراً لأهمية تحديد المهارات المطلوبة من قطاعات الأعمال، ونظراً لاختلاف مجموعة المهارات المطلوبة في كل قطاع من قطاعات العمل، فقد قام الصندوق بتشكيل مجلس المهارات القطاعية والذي يضم ممثلين من كل قطاعات الأعمال بالقطاع الخاص، وذلك لتسهيل تحديد الاحتياجات المهارية وتوجيه دعم الصندوق لتدريب وتأهيل المواطنين لاكتساب المهارات اللازمة لتلبية تلك الاحتياجات، ومواءمة المهارات المطلوبة من القطاع الخاص مع المهارات المتوفرة في قواعد بيانات طالبي العمل، والمساهمة في زيادة معدلات التوظيف.

### الأثر

- تحديد قائمة المهارات المطلوبة في كل قطاع من قطاعات الأعمال وسوق العمل.
- تفعيل الشراكة الاستراتيجية بين الصندوق والقطاع الخاص للمساهمة في توجيه برامج دعم تدريب وتوظيف الباحثين والباحثات عن عمل بما يتوافق مع متطلبات القطاع الخاص.
- تحديد المهارات اللازم توافرها في الباحثين والباحثات عن عمل) وفق مؤهلاتهم المختلفة (لتمكينهم من شغل الوظائف المطلوبة، وتصنيف هذه المهارات حسب مؤهلات الباحثين والباحثات عن عمل وحسب المهن.
- المساهمة في دعم جهود منشآت القطاع الخاص لإحلال المواطنين بالوظائف النوعية المشغولة بوافدين.

## 4. تفعيل التوظيف من خلال الشراكات الاستراتيجية

### ما تم عمله

نظراً لأهمية أدوار الجهات الحكومية المشرفة على قطاعات الأعمال في دعم جهود التوظيف بكل قطاع، فقد قام الصندوق بإبرام عدد من الاتفاقيات مع عدة جهات مثل: وزارة الإسكان والمهنة السعودية للمقاولين ووزارة الصحة وهيئة التخصصات الصحية وبرنامج التعاملات الإلكترونية يشر ومجلس الغرف السعودية وغيرها من الجهات، وتتضمن تلك الاتفاقيات توظيف وتأهيل عدد كبير من المواطنين بإشراف تلك الجهات مع تحديد قابلية التوظيف للمهن بالتنسيق مع الجهات المشرفة على قطاعات الأعمال. كما قام هدف بتوقيع عدد من مذكرات التفاهم مع شركة أرامكو والغرف التجارية والجامعات السعودية وغيرها بهدف دعم قرارات التوظيف ودعم جهود التأهيل والتدريب.

### الأثر

- تفعيل مسؤولية الجهات المشرفة على قطاعات الأعمال في توظيف وظائف القطاع.
- التكامل مع القطاعات المختلفة للمساهمة في دعم عملية التوظيف وتعزيز المحتوى المحلي.

## 5. مراجعة إجراءات العمل وتطويرها

### ما تم عمله

تم العمل على منهجية موحدة لتحسين إجراءات العمل لجميع برامج وقطاعات وإدارات الصندوق لضمان تكاملها وترابطها بحسب طبيعة الأعمال، مع تطبيق معايير الحوكمة المطلوبة.

### الأثر

رفع جودة الأعمال وكفاءتها وتحسين الإجراءات الداخلية والعمل على تطبيق معايير التميز المؤسسي، مما سينعكس على جودة وسرعة الخدمات المقدمة للعميل الداخلي والخارجي.

# ملخص أداء الأهداف الاستراتيجية لعام 2018 م

## 1. الهدف الأول: دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

146,323	2018	المستفيدون من دعم التوظيف
118,364	2017	
700,000+	2018	المستفيدون من دعم التدريب
680,377	2017	
460,820	2018	المستفيدات من برنامج حافز
430,448	2017	
674,910	2018	المستفيدون من برنامج دروب
373,320	2017	
19,658	2018	برنامج التدريب الصيفي (صيفي)
18,453	2017	
10,083	2018	التوظيف من خلال طاقات
9,834	2017	
3,715	2018	برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة توافق
4,708	2017	

## 2. الهدف الثاني: تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء

<b>381,288</b>	<b>889,790</b>	<b>%95</b>	<b>%82</b>
رسالة نصية تم الرد عليها	مكالمة تم الرد عليها	نسبة رضا العملاء عن مركز الاتصال بالصندوق	مؤشر رضا العملاء في عام 2018 م
كانت 143,555 في عام 2017 م	كانت 1,170,537 في عام 2017 م	كان %92 في عام 2017 م	كان %78 في عام 2017 م

## 3. الهدف الثالث: التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والعالية والتقنية

إنشاء مجلس المهارات القطاعية	إطلاق ثلاثة فروع متنقلة جديدة في عام 2018 م	الانتهاء من مراجعة جميع برامج الدعم
الانتهاء من تحديث الاستراتيجية	إعداد خطة صرف محددة لجميع برامج الدعم	إطلاق خدمة بوسلة هدف على الموقع الإلكتروني للصندوق
تطوير مؤشرات سوق العمل	إنشاء مجلس التحول	الانتهاء من مراجعة جميع البرامج المتعلقة

# خطة الصندوق الاستراتيجية 2018-2020 م

يهدف تقرير الأداء الاستراتيجي لصندوق تنمية الموارد البشرية إلى عملية قياس الأداء المؤسسي لأهداف الصندوق الاستراتيجية، ومدى تحقيقها لمؤشرات قياس الأداء المستهدفة بشكل سنوي.

وتماشياً مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تم وضع إطار استراتيجي جديد يعيد من خلاله هيكلة برامج ومبادراته لتقديم خدمة أفضل للمواطنين وتفعيل جهود التوطين.



# الأهداف الاستراتيجية

## الهدف الأول:

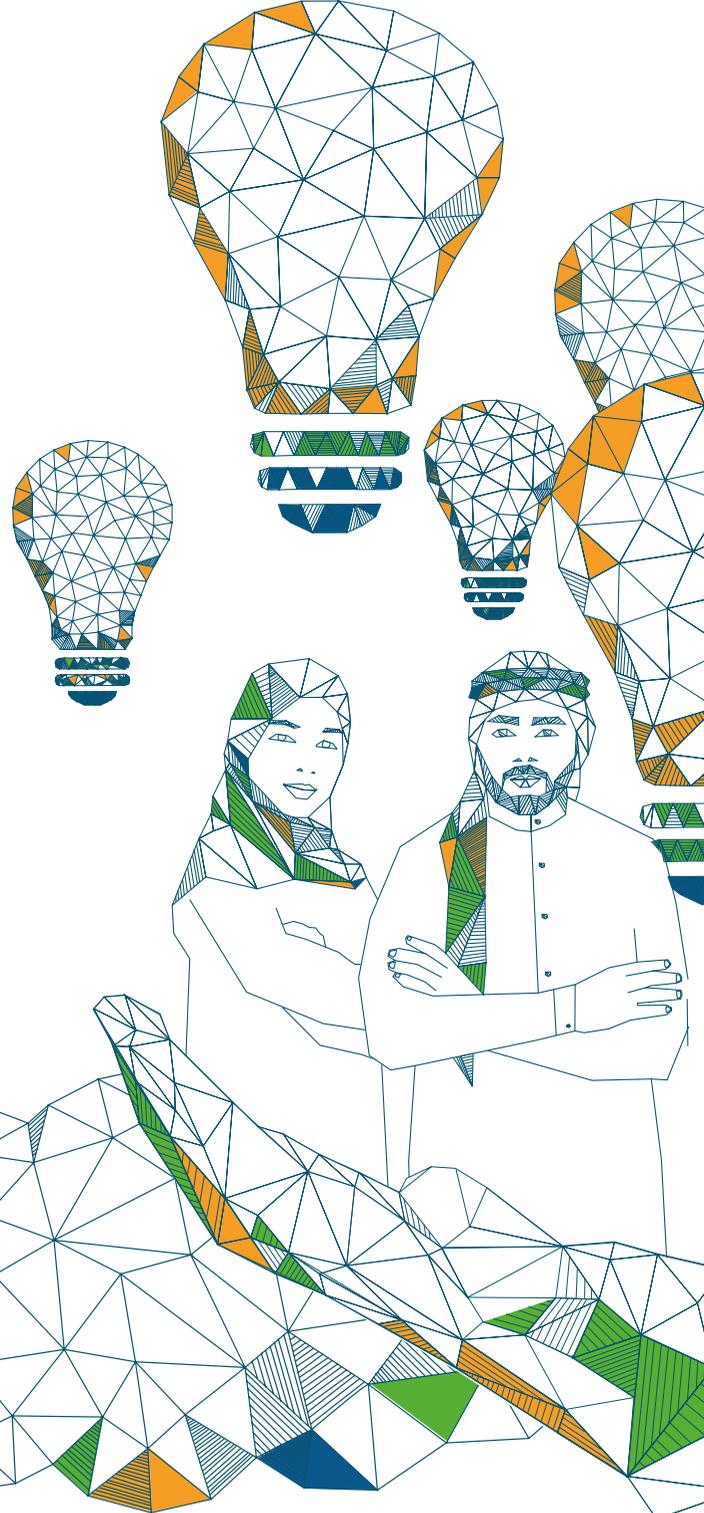
دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

## الهدف الثاني:

تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل وتحقق تطلعات العملاء

## الهدف الثالث:

التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية



# تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للصندوق (SWOT) وتحليل البيئة المحيطة الداخلية والخارجية (PESTEL)

يعتبر تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات (SWOT) وتحليل البيئة المحيطة الداخلية والخارجية (PESTEL) التي تشمل الدعم الحكومي والحالة الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية والتشريعية إحدى الخطوات الأولية في صياغة استراتيجية الصندوق 2018-2020. ويقدم تحليل SWOT نظرة ثاقبة على نقاط القوة والضعف الداخلية للصندوق وكذلك الفرص المتاحة والتحديات المحتملة التي تطرحها البيئة الخارجية، بينما يركز تحليل PESTEL على العوامل الخارجية الكلية التي تؤثر على عمليات الصندوق، كما يوفر مدخلات تستخدم في تحليل SWOT.

## تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للصندوق (SWOT)

### نقاط الضعف

- عدم وضوح الرؤية فيما يخص التزامات الصندوق وضعف التواصل مع الجهات الخارجية ذات العلاقة، وصعوبة الحصول على البيانات الخارجية
- ضعف بعض الأنظمة الإلكترونية الحالية وإطلاق بعض البرامج قبل استكمال بنيتها الإلكترونية
- ضعف المميزات والمحفزات الوظيفية والتدريب لموظفي الصندوق، ونقص الكوادر البشرية في بعض القطاعات

### نقاط القوة

- المرونة والتجاوب السريع مع متغيرات سوق العمل
- توفر قاعدة بيانات كبيرة داخلياً للباحثين عن عمل مع سهولة الوصول لها من خلال منسوبي هدف المعنيين
- الكوادر البشرية المؤهلة والقدرات التمويلية والتقنية العالية للصندوق
- انتشار سمعة الصندوق

## تحليل البيئة المحيطة الخارجية والداخلية (PESTEL)

### الحالة الاجتماعية

- تركز غالبية الوظائف في المناطق الرئيسية الثلاث بالملكة
- غالبية الفئات العمرية للسكان هم من فئة الشباب
- غالبية الباحثين عن عمل من الإناث
- عوائق وصعوبات مشاركة المرأة
- النظرة الاجتماعية وتصنيف بعض المهن من حيث جاذبيتها
- عدم جدية بعض الباحثين عن العمل
- النظرة المجتمعية لحافز كمعونة اجتماعية

### الحالة الاقتصادية

- زيادة مشاركة القطاع الخاص في المساهمة في توظيف الوظائف
- توقع خروج نسبة من العمالة بسبب زيادة الرسوم

### حالة الدعم الحكومي

- التنظيم الجديد لصندوق التنمية الوطني
- تركيز برنامج التحول الوطني ورؤية 2030 على زيادة معدلات التوظيف والتأهيل

## التحديات

- ◀ تغير معدلات الاقتصاد والنمو في المملكة وأثر ذلك في خلق الوظائف في سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة
- ◀ عدم مواءمة نسبة من مخرجات التعليم مع الوظائف الموجودة بسوق العمل
- ◀ ردود الفعل المتوقعة على التعديلات الحاصلة في آليات وبرامج الصندوق مؤخراً وعدم وضوحها بالنسبة للمستفيدين
- ◀ عدم جدية بعض المستفيدين في التعامل مع البرامج المقدمة من الصندوق

## الفرص

- ◀ التنظيم الجديد للصندوق للتنمية الوطني
- ◀ تطوير السياسات والتشريعات لدعم نمو توظيف الوظائف، ومساهمة برامج التوظيف في رفع نسبة السعودة
- ◀ تعزيز التواصل مع القطاع الخاص في تنفيذ استراتيجيات الصندوق.
- ◀ تفعيل جميع مصادر تمويل الصندوق المنصوص عليها في المادة الثالثة من التنظيم

## الحالة التشريعية

- ◀ السياسات والتشريعات الجديدة والتغيرات كالتوظيف وغيرها
- ◀ قوانين وتشريعات سوق العمل
- ◀ الفجوة بين القطاعين العام والخاص

## الحالة البيئية

- ◀ صدور تنظيمات جديدة تنظم المسائل المتعلقة بالبيئة من قبل الحكومة والهيئة العامة للأرصاد وحماية البيئة

## الحالة التقنية

- ◀ أتمتة الإجراءات والربط الإلكتروني مع الهيئات والجهات ذات العلاقة
- ◀ سهولة الوصول إلى الباحثين عن عمل عبر البوابة الوطنية للعمل
- ◀ الفرص والمجمعات الإلكترونية

# ارتباط الصندوق بأهداف رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020

## المستوى الأول: الأهداف الشاملة 5 من 6

تنمية وتنوع الاقتصاد

تمكين حياة عامرة وصحية

تعزيز فعالية الحكومة

زيادة معدلات التوظيف

تمكين المسؤولية الاجتماعية

رؤية المملكة العربية السعودية 2030 مبادرة طموحة تستهدف إحداث تحول جذري في الاقتصاد السعودي وتنويعه، وهي تقوم على ثلاثة محاور رئيسية: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح. ويرتبط صندوق تنمية الموارد البشرية كجهة حكومية بالأهداف الرئيسية لرؤية 2030. وعلاوة على ذلك، فهو يعمل على تحقيق الأهداف قصيرة الأجل التي حددها برنامج التحول الوطني 2020. وهذه الأهداف هي التنويع الاقتصادي، وتنمية الموارد البشرية، وتعزيز الخدمات العامة اللازمة لدعم هذه الأهداف، وتشجيع التوسع في القطاع الخاص كشريك رئيسي في تنفيذ رؤية 2030.

ويندرج تحت المحاور الرئيسية الثلاثة لرؤية المملكة 2030 ستة أهداف استراتيجية هي: تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية وتمكين حياة عامرة وصحية، وتنمية وتنوع الاقتصاد، وزيادة معدلات التوظيف، وتعزيز فعالية الحكومة، وتمكين المسؤولية الاجتماعية. تتوزع هذه الأهداف الاستراتيجية الستة على ثلاثة مستويات: المستوى الأول: "الأهداف الشاملة"، والمستوى الثاني: "الأهداف الفرعية" والمستوى الثالث: "الأهداف الاستراتيجية".

حيث قام الصندوق بموائمة ركائزه وأنشطته الاستراتيجية وبرامجه مع خمسة من أصل 6 من أهداف المستوى الأول، وثمانية من أصل 27 من أهداف المستوى الثاني وثمانية عشر من أصل 96 من أهداف المستوى الثالث.



## المستوى الثالث: الأهداف الاستراتيجية 18 من 96

زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد

تحسين فعالية وكفاءة منظومة الخدمات الاجتماعية

توطين الصناعات الواعدة

تمكين المواطنين من خلال منظومة الخدمات الاجتماعية

زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل

ضمان الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

تطوير الحكومة الإلكترونية

زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد

تعزيز تركيز الشركات على استدامة الاقتصاد الوطني

تعزيز الشفافية في جميع القطاعات الحكومية

التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل

توطين الصناعة العسكرية

تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل

تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل

الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمواطنين

تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال

ضمان تجاوب الجهات الحكومية لملاحظات عملائها

دعم قنوات التواصل مع المواطنين ومجتمع الأعمال

## المستوى الثاني: الأهداف الفرعية 8 من 27

إطلاق قدرات القطاعات غير النفطية

خلق بيئة ملائمة لتمكين السعوديين

إتاحة فرص العمل للجميع

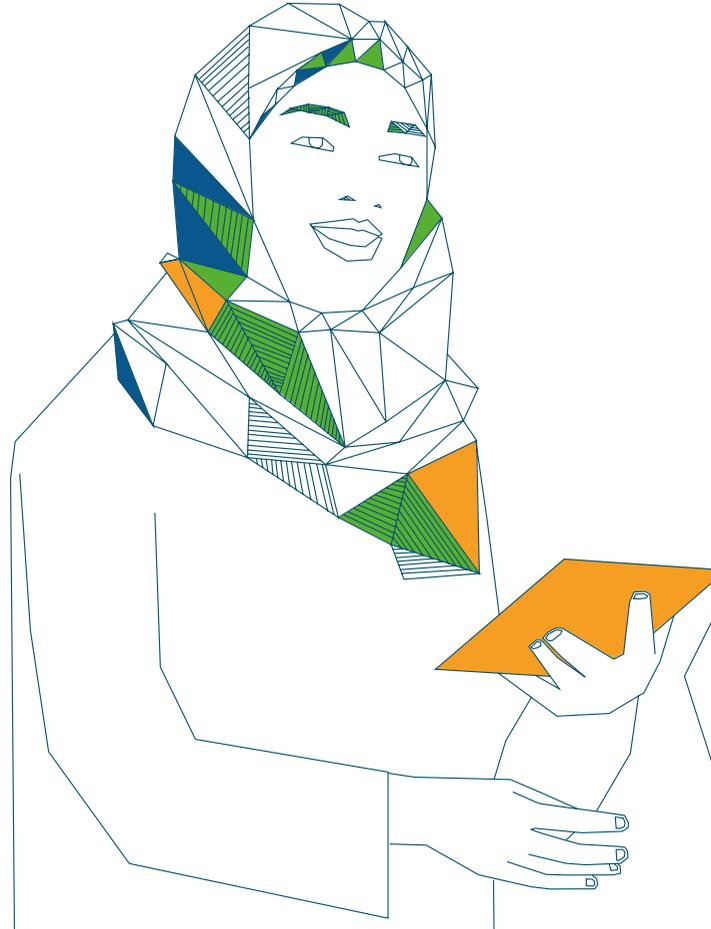
تطوير رأس المال البشري بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل

تحسين أداء الجهاز الحكومي

تمكين خلق فرص العمل من خلال المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تمكين الشركات من المساهمة الاجتماعية

التفاعل بشكل فعال مع المواطنين



# مؤشرات قياس أداء الأهداف الاستراتيجية

## 1

### مؤشرات الهدف الأول: دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

النسبة المحققة من المستهدف	2018 (المستهدف)	2018 (الفعلي)	مؤشرات قياس الأداء الرئيسية
%64	229,200	146,323	عدد من تم دعم توظيفهم في القطاع الخاص (بدون تكرار)
%50	%52	%26	نسبة الإناث اللاتي تم دعم توظيفهن عبر خدمات الصندوق
%100	%40	%40	نسبة من يتم توظيفه خلال 6 أشهر من انتهاء التأهيل والتدريب (للعاقلين عن العمل)
%49.4	527,029	260,639	عدد المستفيدين من برامج التدريب والتأهيل
%132	%12	%3.9	نسبة المتسربين من البرامج التدريبية
%285	200,000	569,943	عدد الدورات التدريبية المكتملة على منصة دروب
%4	20,000	703	عدد المستفيدين من برنامج قرعة
%36	36,000	12,826	عدد المستفيدين من برنامج وصول
%60.6	50,000	30,308	عدد المستفيدين من بوابة التثقيف والإرشاد المهني (سيل)

جدول: 1

## 3

مؤشرات الهدف الثالث: التميز في الأداء  
ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

مؤشر الأداء الرئيسي	2018 (الفعلي)	2018 (المستهدف)	النسبة المحققة من المستهدف
نسبة التسرب الوظيفي بالصندوق	9.7%	2.50%	-289%
نسبة الدورات التدريبية المعتمدة	78%	100%	78%
تصنيف موقع طاقات من حيث الزيارات	45	50	90%
نسبة الملاحظات المصححة من قبل القطاعات والإدارات	32%	80%	40%
نسبة القضايا التي تم إغلاقها	4%	32%	12%
نسبة مشاريع الصندوق المتأخرة	25%	30%	83%
نسبة المؤشرات الاستراتيجية المحققة والتشغيلية المحققة	22%	85%	26%

جدول: 3

## 2

مؤشرات الهدف الثاني: تقديم برامج وخدمات ودراسات  
تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطلعات العملاء

مؤشر الأداء الرئيسي	2018 (الفعلي)	2018 (المستهدف)	النسبة المحققة من المستهدف
مدى رضا المستفيدين عن برامج وخدمات الصندوق	82%	88%	93%
مدى رضا المستفيدين عن الخدمات	82%	88%	93%
مدى رضا المستفيدين عن البرامج	81%	88%	92%
مدى رضا المستفيدين عن قنوات التوظيف	83%	88%	94%
نسبة التظلمات التي تم إغلاقها قبل مضي أسبوعين على فتحها	51%	85%	59%
نسبة التذاكر التي تم إغلاقها قبل مضي أسبوعين على فتحها	75%	65%	115%
خدمة العميل من أول اتصال	75%	87%	87%
نسبة إنجاز الدورات البحثية المعتمدة	92%	100%	92%
عدد المؤشرات التي تم بناؤها من قبل المرصد الوطني للعمل	21	14	150%

جدول: 2

# التحديات والحلول المقترحة

ونستعرض فيما يلي أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه الصندوق والحلول المقترحة. كما نسلط الضوء على برامج الصندوق وخدماته وأنشطته ومبادراته المصممة لمواجهة هذه التحديات.

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

برامج مختارة داعمة للحلول المقترحة	الحلول المقترحة	التحديات والصعوبات
جميع مبادرات الصندوق (انظر صفحة التواصل والتأثير 34)	استحداث آليات جديدة لتحفيز القطاع الخاص في توظيف بعض الوظائف بما يتوافق مع توجهات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وتسهيل آلية واشتراطات عمل المرأة في القطاع الخاص وتوفير البيئة الجاذبة لها.	ضعف جاذبية العمل في القطاع الخاص وخاصة العصر النسائي بالرغم من توفر كوادرها.
	العمل مع الجهات ذات العلاقة لتوفير دراسات وبحوث تحدد احتياجات سوق العمل المستقبلية. الحاجة لمراجعة شاملة لكافة البرامج والتخصصات التعليمية بموجب خطة شاملة وبمشاركة جميع الجهات المعنية بذلك، بقيادة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية و وزارة التعليم.	عدم مواءمة المخرجات مع متطلبات سوق العمل.
مراكز التوظيف عن بعد (انظر صفحة رقم 42) برنامج العمل عن بعد (انظر صفحة رقم 46) دعم أصحاب المنشآت الصغيرة (انظر صفحة رقم 49) برنامج تسعة أعشار (انظر صفحة رقم 68) برنامج دعم العمل الحر (انظر صفحة رقم 46)	توعية أصحاب الأعمال و الباحثين عن عمل بخيارات العمل عن بُعد والعمل من المنزل، وتكثيف وتشجيع العمل الحر كأحد الخيارات لتوليد المزيد من فرص العمل في هذه المناطق النائية.	عدم توافق أعداد الباحثين عن عمل مع أعداد الفرص الوظيفية في المناطق النائية. ضعف النشاط التجاري وصغر حجم المنشآت في المناطق النائية.

التحديات والصعوبات	الحلول المقترحة	برامج مختارة داعمة للحلول المقترحة
ضعف كفاءة أداء المعاهد الأهلية في تأهيل متخرجين بجودة ملائمة تلبى احتياجات المنشآت الموظفة.	قيام المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ضبط جودة التدريب وأداء تلك المعاهد التدريبية وتقييمها وفقاً لمعايير وأسس عالية الجودة، وذلك لتحقيق تطلعات الجهات المستفيدة في سوق العمل.	
عدم تفاعل منشآت القطاع الخاص مع استراتيجيات التوظيف، والتي تؤثر سلباً على فرص الاستقطاب للعمالة الوطنية.	تحفيز القطاع الخاص بتغيير النظرة السلبية تجاه الاستثمار في العنصر البشري، واعتبار التوظيف مسؤولية مشتركة على الجميع من خلال طرح برامج ومبادرات توعوية في هذا المجال.	جميع مبادرات الصندوق (انظر صفحة التواصل والتأثير 34)
عدم معرفة الكثير من طالبي العمل المتقدمين على سوق العمل عن ميولهم وقدراتهم عند تحديد واختيار الوظائف المرشحة عليها، مما يؤدي إلى عدم استمرارهم فيها.	إيجاد برنامج للإرشاد والتثقيف المهني بشكل منهجي وشامل يستفاد منه جميع المتقدمين على سوق العمل سواء أصحاب عمل أو طالبي عمل لتحقيق الاستقرار الوظيفي.	التنظيم الوطني للتدريب المشترك (انظر صفحة رقم 52) برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف خارج المنشأة (انظر صفحة رقم 52) برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية (انظر صفحة رقم 53) برنامج دعم الشهادات المهنية (انظر صفحة رقم 55) دروب (انظر صفحة رقم 55)
تدني مستويات الأجور في وظائف القطاع الخاص.	تطوير برنامج حماية الأجور للتحقق من مناسبتها وملائمتها لوظائف القطاع الخاص.	

# الارتباط والأثر

## نظرة عامة على خدمات وبرامج الصندوق

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

.1

### الهدف الأول: دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

#### قنوات دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

البوابة الوطنية للعمل (طاقات)

قنواتنا

الفروع

مركز التأهيل والتوظيف

مراكز التوظيف عن بُعد

مكاتب التوظيف الأهلية

معارض التوظيف الإلكترونية

#### برامج دعم التوظيف

برنامج دعم نمو التوظيف بالمنشآت

برنامج دعم العمل الجزئي

برنامج دعم العمل الحر

برنامج دعم العمل عن بُعد

برنامج دعم التوظيف المباشر

الدعم الإضافي للأجور

برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (توافق)

برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى

برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية

برامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات النسائية والمصانع)

برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

برنامج مكافأة الجدية للعمل

#### برامج دعم التدريب

برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف خارج المنشأة

برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك

برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية

مشروع سايك الوطني لسعودة وظائف المقاولين

برنامج تمهير للتدريب على رأس العمل

برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية - وزارة الصحة

برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي

برنامج توظيف المولودات

برنامج التدريب الإلكتروني "دروب"

برنامج الشهادات المهنية الاحترافية

برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة

برنامج التدريب الصيفي

برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

#### برامج دعم التمكين والإبداع

البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)

برنامج دعم ضيفات الأطفال (قُرّة)

برنامج دعم نقل المرأة العاملة (وصول)

برنامج تسعة أعشار

مشروع البوابة الإلكترونية للتحقيق والإرشاد المهني (سيل)

خدمات الإرشاد المهني

## 2.

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

قياس مستوى رضا العملاء

العمل السري

مراكز الاتصال

الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية

المركز الوطني للعمل

## 3.

## الهدف الثالث: التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

التطوير والمراجعة الداخلية

الإدارة العامة للمشاريع

خطة الموارد البشرية بالصندوق

التميز المؤسسي للبيئة التقنية في الصندوق

رواد الأعمال

الشباب

الباحثين عن عمل

إناث

الموظفون

ذوي الاحتياجات الخاصة

الجميع

أصحاب العمل

# دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

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

وسعيًا لتمكين المرأة والتركيز على خلق الفرص لها تم تخصيص برامج لدعم المرأة العاملة مثل برنامج ضيافة الأطفال قرّة وبرنامج نقل المرأة العاملة وصول، لخدمتهن في سوق العمل. كما نحرص على تقديم الخدمات لمختلف شرائح المجتمع مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين يعانون من أمراض الكلى وغيرها. ويستعرض الفصل التالي البرامج والإنجازات التي قدمها الصندوق خلال عام 2018.

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

من أجل تحقيق هدفنا المتمثل في توظيف القوى العاملة يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية العديد من برامج دعم التوظيف والتدريب التي تخدم طالبي العمل وأصحاب العمل في القطاع الخاص.

## قنوات دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص

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

### وتكمن أهم المنافع المتحققة من البوابة:

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

### البوابة الوطنية للعمل (طاقات)

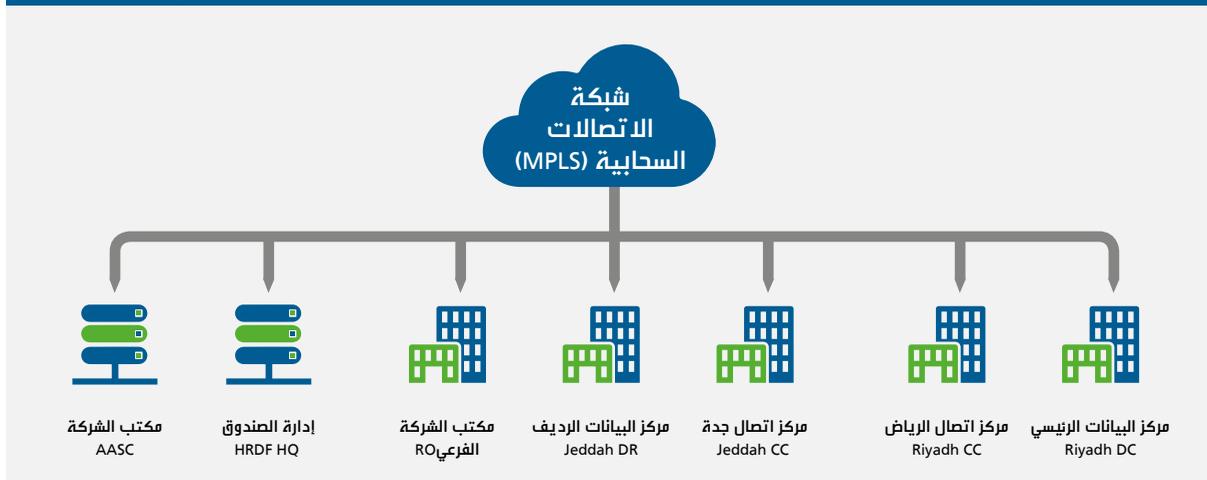
منصة متكاملة تعمل على ترجمة سياسات ورؤى تنمية الموارد البشرية في المملكة إلى برامج فاعلة تكون رافداً للاقتصاد الوطني بقوى عاملة مؤهلة. وتهدف إلى خلق سوق عمل رقمي عالي الجودة لتطوير القدرة التنافسية لقوة العمل السعودية وتمكين الباحثين عن عمل وتعزيز نسبة التوظيف بين القوى العاملة.

### البوابة الوطنية للعمل – هيكلية الأنظمة:



## البوابة الوطنية للعمل - البنية التحتية

مراكز البيانات	المواقع	بيئات الأنظمة	الخوادم الافتراضية	الخوادم التقليدية	سعة تخزين البوابة	مراقبة الأنظمة
2	7	13	+900	+200	660 تيرابايت	24/07



## خدمات ومنصات البوابة الوطنية للعمل

تصفح وابحث عن وظيفة المستقبل

البحث عن عمل

عنوان الوظيفة، المهارات، الشركة الخ

الموقع

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

## منصات التوظيف

### خدمات قنوات التوظيف

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

### 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 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

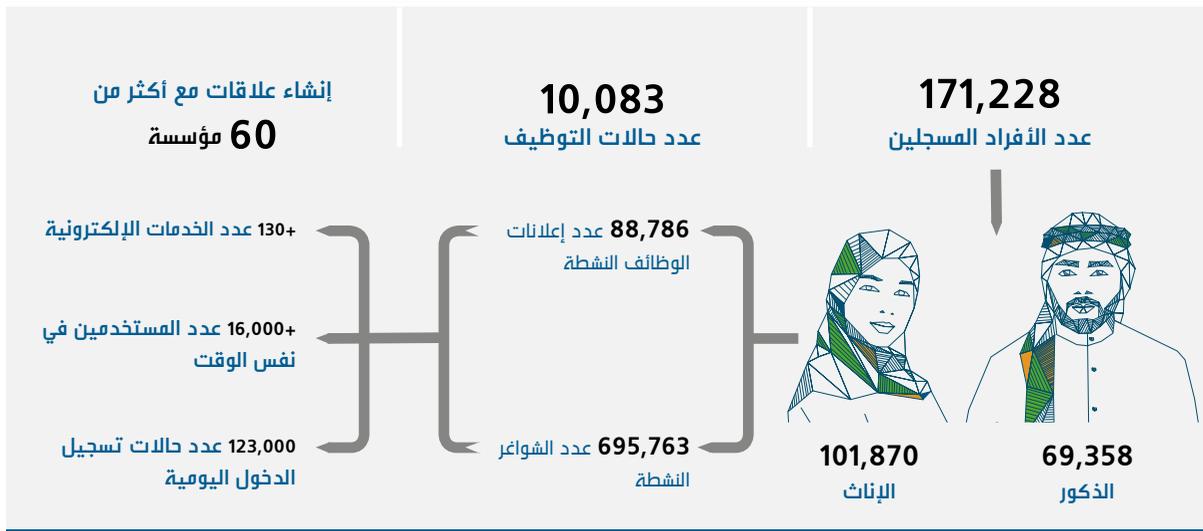
### منصة البرامج

- ◀ 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 (قرية)
- ◀ برنامج الشهادات المهنية الاحترافية
- ◀ برنامج دعم العمل الحر
- ◀ برنامج دعم نمو التوظيف
- ◀ برنامج دعم العمل الجزئي
- ◀ برنامج دعم التوظيف (نظام دعم التوظيف الموجه)
- ◀ برنامج دعم التوظيف لرفع المهارات
- ◀ برنامج التدريب الصيفي (صيفي)
- ◀ برنامج التدريب للتوظيف

### 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

## طاقات في 2018 م



## الأفراد المسجلين من 2016 م إلى 2018 م

2,141,505	1,633,570	507,935
الإجمالي	أنثى	ذكر

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

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

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



## وسائل تقديم خدماتنا

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

## الفروع الثابتة

شبكة من الفروع التي يشغلها الصندوق في مختلف مناطق المملكة، وتقدم مختلف خدمات دعم التدريب والتوظيف للعملاء، مثل توقيع اتفاقيات الدعم، وربط الباحثين عن عمل بأصحاب الأعمال، وتنظيم المقابلات الوظيفية وورش العمل، وتقديم خدمات الإرشاد المهني واستشارات الموارد البشرية، حيث بلغ عدد من تم توظيفهم من خلال الفروع عدد (38,527) مستفيد.

وكان من أبرز منجزات الفرع المنتقل على النحو التالي:

عدد أيام المشاركة	الفعالية المشاركون بها
5	وطن بلا مخالف
17	الجنادرية 32
11	الجنادرية 33
14	رالي حائل

الجدول: 5

### الموظف الألي "سفير هدف"

يهدف إلى تقديم العديد من الخدمات الاستثنائية لشرائح متعددة من عملاء الصندوق، حيث يتم تشغيله عن طريق موظف هدف، والذي يقدم عدة خدمات منها:

- ◀ القدرة على التحدث بلغة الإشارة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ تقديم جميع الخدمات والواجبات على الاستفسارات.
- ◀ دور رقابي لضمان مستويات جودة الخدمة المقدمة داخل الفروع.
- ◀ مشاركة العملاء العروض التفاعلية التوضيحية على شاشته.

وقد شارك سفير هدف في العديد من الفعاليات ومعارض التوظيف ممثلاً لصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، كما يؤدي سفير هدف دوراً تفاعلياً من خلال الاستجابة لاستفسارات العملاء ومشاركتهم العروض التفاعلية التوضيحية على شاشته ويوجد حالياً (14) موظف آلي موزعة على فروع هدف. وتعتبر أهم ميزات سفير هدف هي التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم الخدمات المناسبة لهم، ومن أبرز الفعاليات المشاركون بها على النحو التالي:

المنطقة	اسم الفعالية
عسير	ملتقى الإرشاد المهني محابيل عسير
عسير	حفل الخريجين الموحد والمعرض التقني والمهني
المدينة المنورة	ملتقى التوظيف والتوظيف
الرياض	مول غرناطة
الرياض	مول الرياض غالييري
الرياض	ملتقى التوظيف النسائي
تبوك	منتدى التوظيف الأول بمحافظة أمالج
جازان	يوم المهنة بجامعة جازان

الجدول: 6

### عدد من تم توظيفهم من خلال الفروع في عام 2018م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	1,783	4,116	5,899
مكة المكرمة	3,166	5,276	8,442
المدينة المنورة	1,533	4,490	6,023
المنطقة الشرقية	848	5,577	6,425
القصيم	532	1,038	1,570
حائل	220	693	913
تبوك	667	665	1,332
الجوف	441	677	1,118
الحدود الشمالية	239	418	657
عسير	220	896	1,116
جازان	613	2,194	2,807
نجران	356	1,082	1,438
الباحة	169	618	787
الإجمالي	10,787	27,740	38,527

الجدول: 4

### فروع الصندوق المتنقلة

مجموعة فروع متنقلة (حافلات) تستهدف الوصول إلى أماكن تجمع العملاء لتقديم الخدمات لهم. 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.

## مراكز التوظيف عن بُعد

تهدف مراكز التوظيف عن بُعد إلى تقديم خدمات التأهيل ودعم التوظيف وإرشاد وتدريب الباحثين عن عمل وفق أحدث المعايير المتبعة كما تقدم هذه المراكز خدمات ما بعد التوظيف والتي تساعد الباحث في الاستقرار الوظيفي والتطوير. وقد بلغ عدد مراكز التوظيف عن بُعد عدد (7) مركزاً موزعين على مناطق المملكة، تم توظيف من خلالها عدد (327) مستفيدة.

## مراكز التأهيل والتوظيف

تهدف هذه المراكز إلى تعزيز التوظيف المنتج والمستمر من خلال تطوير استراتيجيات تأهيل وتوظيف شاملة للجنسين ولذوي الإعاقة وتمكن صاحب العمل من مواكبة متغيرات سوق العمل وتطبيق السياسات مما له أثر على النمو الاقتصادي والاستثماري. وقد بلغ عدد مراكز التوظيف طاقات (39) مركزاً منها (18) للذكور و (21) للإناث، حيث بلغ عدد من تم توظيفهم (35,718) مستفيد.

عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التوظيف عن بُعد في عام 2018 م

المنطقة	الإناث
الرياض	2
مكة المكرمة	-
المدينة المنورة	-
المنطقة الشرقية	-
القصيم	-
حائل	-
تبوك	-
الجوف	89
الحدود الشمالية	93
عسير	-
جازان	91
نجران	33
الباحة	19
<b>الإجمالي</b>	<b>327</b>

الجدول: 8

عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التأهيل والتوظيف في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	3,083	5,011	8,094
مكة المكرمة	813	6,593	7,406
المدينة المنورة	-	931	931
المنطقة الشرقية	1,777	3,833	5,610
القصيم	827	-	827
حائل	430	-	430
تبوك	3,809	279	4,088
الجوف	860	-	860
الحدود الشمالية	514	-	514
عسير	-	650	650
جازان	512	995	1,507
نجران	3,884	377	4,261
الباحة	540	-	540
<b>الإجمالي</b>	<b>17,049</b>	<b>18,669</b>	<b>35,718</b>

الجدول: 7

## معارض التوظيف الإلكترونية

يعتمد من خلالها توظيف القوى العاملة الوطنية، بحيث تجمع طالبي العمل بأصحاب الأعمال في منصة افتراضية واحدة توفر العديد من أدوات التواصل الإلكتروني بين الطرفين. حيث بلغ عدد المسجلين من طالبي العمل عدد (51,943) طالب عمل، والمنشآت المشاركة عدد (131) منشأة، توظف من خلالها عدد (5,460) مستفيد.

عدد من تم توظيفهم من خلال معرض الوظائف الإلكتروني "لقاءات" عام 2018 م			
المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	998	786	1,784
مكة المكرمة	838	511	1,349
المدينة المنورة	264	108	372
المنطقة الشرقية	608	364	972
القصيم	222	47	269
حائل	59	13	72
تبوك	67	44	111
الجوف	35	9	44
الحدود الشمالية	26	6	32
عسير	144	44	188
جازان	154	43	197
نجران	24	3	27
الباحة	37	6	43
<b>الإجمالي</b>	<b>3,476</b>	<b>1,984</b>	<b>5,460</b>

الجدول: 10

## مكاتب التوظيف الأهلية

هي مكاتب تضمن الوصول إلى أكبر عدد من المنشآت الخاصة والباحثين عن عمل، فقد بلغ عدد مكاتب التوظيف عدد (7) مكتباً موزعين على مناطق المملكة، تم توظيف من خلالها عدد (846) مستفيد.

عدد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف الأهلية في عام 2018 م			
المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	242	275	517
مكة المكرمة	51	30	81
المدينة المنورة	1	-	1
المنطقة الشرقية	28	11	39
القصيم	5	-	5
حائل	3	-	3
تبوك	-	-	-
الجوف	-	-	-
الحدود الشمالية	-	-	-
عسير	101	98	199
جازان	1	-	1
نجران	-	-	-
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>432</b>	<b>414</b>	<b>846</b>

الجدول: 9

## برامج دعم التوظيف

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



## برنامج دعم العمل الجزئي

يهدف هذا البرنامج إلى دعم نمو التوظيف في منشآت القطاع الخاص وتفعيل آلية العمل الجزئي حيث يساهم الصندوق بدعم منشآت القطاع الخاص بدفع مبلغ 300 ريال، ويمثل نسبة من حصة اشتراك التأمينات الاجتماعية لشريحة 1500 للموظفين المستجدين، تدفع مباشرة لحساب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشكل شهري، حيث بلغ إجمالي المستفيدين من البرنامج عدد (1,936) مستفيد.

المستفيدون من البرنامج في 2018 م			
المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	655	319	974
مكة المكرمة	269	124	393
المدينة المنورة	47	17	64
المنطقة الشرقية	158	78	236
القصيم	13	11	24
حائل	8	9	17
تبوك	9	4	13
الجوف	14	1	15
الحدود الشمالية	6	-	6
عسير	99	10	109
جازان	22	12	34
نجران	33	12	45
الباحة	2	4	6
<b>الإجمالي</b>	<b>1,335</b>	<b>601</b>	<b>1,936</b>

الجدول: 12

## برنامج دعم نمو التوظيف بالمنشآت

يهدف هذا البرنامج إلى دعم نمو التوظيف في منشآت القطاع الخاص من خلال دفع نسبة 20% من الأجر الشهري للموظفات الجدد المحتسبات ضمن أعداد نمو التوظيف ونسبة 15% من الأجر الشهري للموظفين الجدد المحتسبين ضمن أعداد نمو التوظيف، وقد بلغ إجمالي المستفيدين من البرنامج عدد (36,205) مستفيد.

المستفيدون من البرنامج في 2018 م			
المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	9,685	8,011	17,696
مكة المكرمة	3,610	2,926	6,536
المدينة المنورة	709	507	1,216
المنطقة الشرقية	4,111	1,630	5,741
القصيم	396	147	543
حائل	153	114	267
تبوك	160	175	335
الجوف	102	109	211
الحدود الشمالية	39	13	52
عسير	1,561	271	1,832
جازان	265	292	557
نجران	660	363	1,023
الباحة	119	77	196
<b>الإجمالي</b>	<b>21,570</b>	<b>14,635</b>	<b>36,205</b>

الجدول: 11

## برنامج دعم العمل الحر

يهدف إلى توليد المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية ودعم ممارسي العمل الحر بدفع نسبة من حصة اشتراك التأمينات الاجتماعية للحاصلين على رخصة عمل حر، تدفع مباشرة لحساب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشكل شهري، وقد بلغ إجمالي المستفيدين من البرنامج عدد (631) مستفيد منهم (361) ذكور والإناث عدد (270) مستفيدة.

## برنامج العمل عن بُعد

يهدف هذا البرنامج إلى توفير فرص عمل للباحثين عن عمل وبالأخص الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة دون الحاجة إلى التواجد في مكان العمل. ويوفر ثلاثة خيارات للعمل إما من المنزل أو مراكز العمل عن بُعد أو مراكز تأهيل الأعمال. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج عدد (246) جميعهم من الإناث. وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017 م.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الإناث
الرياض	36
مكة المكرمة	14
المدينة المنورة	-
المنطقة الشرقية	193
القصيم	-
حائل	-
تبوك	-
الجوف	2
الحدود الشمالية	-
عسير	1
جازان	-
نجران	-
الباحة	-
<b>الإجمالي</b>	<b>246</b>

الجدول: 13

# 3,715

استفادوا من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة "توافق".

7,501 استفادوا من برنامج الدعم الإضافي للأجور.

## الدعم الإضافي للأجور

يهدف هذا البرنامج إلى تحفيز المنشآت على توظيف الوظائف لتمكين طلابي العمل السعوديين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، إذ يقدم البرنامج مزايا مالية وزمنية إضافية لتوظيف السعوديين في المنشآت المصنفة في النطاقين البلاطين والأخضر في برنامج نطاقات، يستطيع الكيان ربط (20%) في حال النطاق البلاطيني و (15%) في حال النطاق الأخضر من إجمالي أعداد موظفيه السعوديين كحد أقصى على برنامج الدعم الإضافي على أن يكون المستفيدون مؤهلين بحسب شروط الأهلية للمرشح. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج (7,501) مستفيد، وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017م.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	2,919	1,060	3,979
مكة المكرمة	887	429	1,316
المدينة المنورة	129	90	219
المنطقة الشرقية	1,016	484	1,500
القصيم	95	13	108
حائل	114	15	129
تبوك	24	5	29
الجوف	3	-	3
الحدود الشمالية	17	-	17
عسير	125	38	163
جازان	18	4	22
نجران	5	1	6
الباحة	9	1	10
<b>الإجمالي</b>	<b>5,361</b>	<b>2,140</b>	<b>7,501</b>

الجدول: 15

## برنامج دعم التوظيف المباشر

يهدف هذا البرنامج إلى توظيف الباحثين عن عمل في منشآت القطاع الخاص الراغبة في توظيف الباحثين عن العمل من الجنسين من خلال دعم راتب التوظيف بنسبة (50%) وبما لا يتجاوز (2,000) ريال شهرياً - مدة الدعم (24) شهراً. حيث بلغ عدد المستفيدين من البرنامج (20,777) مستفيد. وتم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017م.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	3,889	3,773	7,662
مكة المكرمة	2,596	1,526	4,122
المدينة المنورة	536	292	828
المنطقة الشرقية	2,187	1,598	3,785
القصيم	584	244	828
حائل	362	114	476
تبوك	216	81	297
الجوف	241	141	382
الحدود الشمالية	262	33	295
عسير	405	143	548
جازان	592	140	732
نجران	424	74	498
الباحة	241	83	324
<b>الإجمالي</b>	<b>12,535</b>	<b>8,242</b>	<b>20,777</b>

الجدول: 14

## برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة "توافق"

يهدف إلى دعم وتمكين القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص، من خلال تطبيق مبادئ توافق (الحقوق- الشمل- المهارات- البيئة المواتمة- الخدمات). وهذه المبادئ مطبقة عن طريق اعتماد معايير لتحقيق الشمولية (متوافق مع توافق) ووضع السياسات والإجراءات وتطوير الأدوات التطبيقية للتنفيذ على أرض الواقع وتدريب القائمين على العمل عليها ورصد وتوثيق المعلومات الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي عام 2018م استفاد من برنامج توافق (3,715) مستفيد.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	1,002	846	1,848
مكة المكرمة	259	232	491
المدينة المنورة	51	39	90
المنطقة الشرقية	315	157	472
القصيم	32	42	74
حائل	65	40	105
تبوك	42	16	58
الجوف	68	42	110
الحدود الشمالية	38	37	75
عسير	94	34	128
جازان	83	25	108
نجران	63	40	103
الباحة	40	13	53
<b>الإجمالي</b>	<b>2,152</b>	<b>1,563</b>	<b>3,715</b>

الجدول: 16

## برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى

يهدف هذا 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. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج عدد (33) مستفيد.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	7	-	7
مكة المكرمة	18	1	19
المدينة المنورة	2	-	2
المنطقة الشرقية	2	-	2
القصيم	1	-	1
حائل	-	-	-
تبوك	-	-	-
الجوف	1	-	1
الحدود الشمالية	-	-	-
عسير	1	-	1
جازان	-	-	-
نجران	-	-	-
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>33</b>

الجدول: 17

## 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. وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج (29,635) مستفيد. وإنفاذاً لما قضى به الأمر السامي رقم (47632) وتاريخ 1437/10/04 هـ المتضمن للاكتفاء بالمدّة النظامية لبرنامج الدعم المقرر بخمس سنوات، وعليه تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر سبتمبر 2017 م.

### المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	2,031	9,688	11,719
مكة المكرمة	1,712	5,677	7,389
المدينة المنورة	317	1,424	1,741
المنطقة الشرقية	841	3,634	4,475
القصيم	206	748	954
حائل	113	213	326
تبوك	273	595	868
الجوف	212	223	435
الحدود الشمالية	51	87	138
عسير	236	623	859
جازان	144	354	498
نجران	68	102	170
الباحة	21	42	63
<b>الإجمالي</b>	<b>6,225</b>	<b>23,410</b>	<b>29,635</b>

الجدول: 18

## المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	24	20	44
مكة المكرمة	13	25	38
المدينة المنورة	18	10	28
المنطقة الشرقية	2	3	5
القصيم	16	1	17
حائل	25	13	38
تبوك	3	4	7
الجوف	29	10	39
الحدود الشمالية	11	4	15
عسير	-	-	-
جازان	5	3	8
نجران	3	2	5
الباحة	11	5	16
<b>الإجمالي</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>260</b>

الجدول: 20

## برنامج مكافأة الجدية للعمل

يهدف البرنامج إلى تقديم مكافآت مالية تستهدف الباحثين عن عمل المسجلين في برنامج حافز، وذلك لتحفيزهم للمساعدة بالحصول على وظيفة، والاستقرار فيها. يقدم البرنامج مكافآت مالية تصل إلى 24 ألف ريال مقسمة على 3 أو 4 دفعات خلال 24 شهر منذ تاريخ بداية العمل في نفس المنشأة. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج عدد (4,410) مستفيد، وقد تم إيقاف التقدير على البرنامج اعتباراً من شهر يناير 2018 م.

## المستفيدون من البرنامج في 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	346	756	1,102
مكة المكرمة	513	615	1,128
المدينة المنورة	122	125	247
المنطقة الشرقية	305	511	816
القصيم	50	45	95
حائل	50	23	73
تبوك	37	35	72
الجوف	129	25	154
الحدود الشمالية	48	25	73
عسير	141	86	227
جازان	276	72	348
نجران	4	13	17
الباحة	39	19	58
<b>الإجمالي</b>	<b>2,060</b>	<b>2,350</b>	<b>4,410</b>

الجدول: 21

## برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع)

يهدف البرنامج إلى زيادة فرص توظيف المرأة بالعمل في منشآت القطاع الخاص بما يتماشى مع مؤهلاتهم حسب احتياج سوق العمل وفق القرارات المنظمة لعمل المرأة والصادرة من وزارة العمل 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 عدد المستفيدات من برنامج تأنيث المحلات النسائية عدد (3,131) مستفيدة، كما أنه بلغ عدد المستفيدات من برنامج تأنيث المصانع عدد (2,457) مستفيدة، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج اعتباراً من شهر أكتوبر 2017 م.

## المستفيدون من البرامج في 2018 م

المنطقة	برنامج تأنيث المصانع	برنامج تأنيث المحلات
الرياض	1,057	1,405
مكة المكرمة	1,009	1,084
المدينة المنورة	2	8
المنطقة الشرقية	188	421
القصيم	130	10
حائل	-	28
تبوك	64	9
الجوف	-	1
الحدود الشمالية	-	1
عسير	7	47
جازان	-	38
نجران	-	61
الباحة	-	18
<b>الإجمالي</b>	<b>2,457</b>	<b>3,131</b>

الجدول: 19

## برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة

يهدف البرنامج إلى دعم وتشجيع المواطنين والمواطنات على تشغيل منشآتهم الصغيرة واستراتيجياتهم في إدارة هذه المنشآت من خلال توفير دعم مادي لتلبية احتياجاتهم الضرورية والأسرية خلال مرحلة تشغيل المنشأة، وقد بلغ عدد المستفيدين من برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة (260) مستفيد، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم في البرنامج بنهاية عام 2018 م.

## برامج دعم التدريب

يسعى صندوق تنمية الموارد البشرية إلى تدريب وتطوير القوى العاملة الوطنية التي تساهم في حصولهم على الفرص الوظيفية ودعم استقرارهم في منشآت القطاع الخاص.



# 674,910

## من الشباب والشابات استفادوا من برنامج التدريب الإلكتروني "دروب"

3,377 من الشباب والشابات استفادوا من  
برنامج تمهيز.

إدراكاً من صندوق تنمية الموارد البشرية بأهمية التدريب والتطوير للقوى العاملة الوطنية والتي تعتبر من العناصر الأساسية في دعم التوظيف في القطاع الخاص. تم بناء العديد من البرامج التي تُسهم بصورة مباشرة في الارتقاء بمهارات القوى العاملة الوطنية في المملكة العربية السعودية.

وقد راعى الصندوق الاحتياجات التدريبية لسوق العمل من خلال الأبحاث والتحليلات والمسح الميداني التي أجراها، ويواصل العمل على تنفيذ البرامج التي تلبي هذه الاحتياجات استجابةً للظروف الديموغرافية والاقتصادية وظروف السوق الطارئة والتحديات الأخرى الناشئة عن تغيرات سوق العمل المستمرة.

حيث يقدم الصندوق مجموعة من البرامج التدريبية، مثل برنامج تمهيز، والذي يهدف إلى تدريب خريجي الجامعات السعودية والمتبعين على رأس العمل بالمؤسسات الحكومية والمنظمات والشركات الدولية المتميزة داخل المملكة وخارجها، و كذلك برنامج دروب، الذي يهدف إلى تقديم التدريب الإلكتروني والتعلم المدمج، والتدريب على رأس العمل بالإضافة إلى منح الشهادات المعتمدة، ورفع قابلية توظيفهم بالقطاع الخاص، وبرنامج صيفي، يهدف إلى إكساب الطلاب والطالبات مهارات وخبرات عملية خلال فترة الصيف.

نستعرض في القسم التالي نظرة عامة على البرامج التدريبية لصندوق تنمية الموارد البشرية وأدائها خلال عام 2018م.

## برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك

يهدف البرنامج إلى المواءمة الفاعلة بين احتياجات المنشآت والأفراد الباحثين عن عمل، بالتركيز على التأهيل المتخصص في قطاعات مهنية محددة من خلال آليات دعم التدريب المرتبط بالتوظيف، حيث يُنقذ البرنامج تشاركياً بين الأطراف التالية (صندوق تنمية الموارد البشرية، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، مجلس الغرف السعودية)، ويستهدف الشركات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم إيقاف البرنامج في عام 2016م، ولا زال هناك أعداد مستفيدين في فترة التوظيف خلال عام 2018م وعددهم (929) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	158	13	171
مكة المكرمة	220	-	220
المدينة المنورة	127	-	127
المنطقة الشرقية	272	22	294
القصيم	9	-	9
حائل	28	-	28
تبوك	7	-	7
الجوف	1	-	1
الحدود الشمالية	-	-	-
عسير	10	1	11
جازان	21	-	21
نجران	-	-	-
الباحة	40	-	40
<b>الإجمالي</b>	<b>893</b>	<b>36</b>	<b>929</b>

الجدول: 23

## برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة

يهدف البرنامج إلى تحفيز منشآت القطاع الخاص لتوظيف طالبي العمل غير المؤهلين، وتدريبهم من خلال برنامج تدريبي مرتبط بالتوظيف ينفذ في جهات تدريبية مرخصة خارج المنشأة لمدة تصل إلى (24) شهراً، وقد تم إيقاف استقبال طلبات الدعم الجديدة بنهاية عام 2016م، وقد استفاد من البرنامج في عام 2018م عدد (5,126) مستفيد في مرحلتي التدريب والتوظيف.

عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	2,794	1,076	3,870
مكة المكرمة	226	318	544
المدينة المنورة	-	24	24
المنطقة الشرقية	-	688	688
القصيم	-	-	-
حائل	-	-	-
تبوك	-	-	-
الجوف	-	-	-
الحدود الشمالية	-	-	-
عسير	-	-	-
جازان	-	-	-
نجران	-	-	-
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>3,020</b>	<b>2,106</b>	<b>5,126</b>

الجدول: 22

## مشروع سابك الوطني لسعودة وظائف المقاولين

يهدف البرنامج إلى تأهيل وتدريب الكوادر الوطنية في الوظائف الفنية المتاحة لدى المقاولين العاملين لدى شركة سابك من خلال برامج تدريبية مرتبطة بالتوظيف وتنفيذ برامج التدريب في معاهد الهيئة الملكية بالجبيل وينبع. وقد تم إيقاف البرنامج بنهاية عام 2016 م، ولا زال هناك أعداد مستفيدين على رأس التدريب خلال عام 2018 م وعددهم (132) مستفيد في المنطقة الشرقية.

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

هو برنامج تدريب لخريجي الجامعات السعودية والمبتعثين على رأس العمل بالمؤسسات الحكومية والمنظمات والشركات الدولية المتميزة داخل المملكة وخارجها، وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (3,377) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	389	1,182	1,571
مكة المكرمة	136	389	525
المدينة المنورة	22	122	144
المنطقة الشرقية	56	351	407
القصيم	1	85	86
حائل	17	2	19
تبوك	8	10	18
الجوف	33	115	148
الحدود الشمالية	-	4	4
عسير	11	96	107
جازان	21	283	304
نجران	6	38	44
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>700</b>	<b>2,677</b>	<b>3,377</b>

الجدول: 25

## برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية

يهدف البرنامج إلى تدريب وتوظيف الباحثين عن عمل على تخصصات نادرة ومناحة 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، اللاكترونيات وغيرها. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (7,663) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور
الرياض	1,234
مكة المكرمة	712
المدينة المنورة	-
المنطقة الشرقية	4,763
القصيم	196
حائل	-
تبوك	-
الجوف	-
الحدود الشمالية	-
عسير	-
جازان	660
نجران	-
الباحة	98
<b>الإجمالي</b>	<b>7,663</b>

الجدول: 24

## برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي

برنامج يهدف إلى إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم في بعض المجالات الصحية أو الصحة المساعدة، ويهدف في مرحلته الأولى إلى طرح برامج تأهيلية في تخصص (التعقيم، وسحب الدم، ومكافحة العدوى) لخريجات كليات العلوم في تخصصات (الأحياء، والأحياء الدقيقة، والكيمياء، والكيمياء الحيوية)، وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (1,107) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	المستفيدات
الرياض	450
مكة المكرمة	436
المدينة المنورة	-
المنطقة الشرقية	221
القصيم	-
حائل	-
تبوك	-
الجوف	-
الحدود الشمالية	-
عسير	-
جازان	-
نجران	-
الباحة	-
<b>الإجمالي</b>	<b>1,107</b>

الجدول: 27

## برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية - وزارة الصحة

يهدف البرنامج إلى إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحي لمدة عام كامل من خلال الاتفاقية التشاركية بين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة الصحة ويتضمن البرنامج تدريب نظري تنفذه كليات التميز لمدة ستة أشهر تدريبية، ويتبعه تدريب عملي بنفس المدة داخل المستشفيات والمراكز التابعة لوزارة الصحة. ويتبع ذلك توظيف مجتازي فترة التدريب في أحد المستشفيات والمراكز التابعة لوزارة الصحة. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (10,901) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### عدد المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	602	312	914
مكة المكرمة	1,413	426	1,839
المدينة المنورة	981	396	1,377
المنطقة الشرقية	1,010	981	1,991
القصيم	844	150	994
حائل	145	-	145
تبوك	135	137	272
الجوف	198	-	198
الحدود الشمالية	603	87	690
عسير	283	74	357
جازان	851	673	1,524
نجران	600	-	600
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>7,665</b>	<b>3,236</b>	<b>10,901</b>

الجدول: 26

## برنامج الشهادات المهنية الاحترافية

برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية هو مبادرة وطنية تهدف إلى تحفيز القوى العاملة الوطنية وفتح مجالات واسعة للترقي وتطوير المسار الوظيفي بما يحقق القيمة المضافة في العمل من خلال التدريب المتخصص الموثق بشهادات مهنية معتمدة دولياً ويساهم الصندوق بجزء من تكاليف الحصول على الشهادة بعد حصول المستفيد عليها. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (697) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### المستفيدين من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	183	111	294
مكة المكرمة	51	97	148
المدينة المنورة	21	9	30
المنطقة الشرقية	53	38	91
القصيم	6	36	42
حائل	3	-	3
تبوك	2	11	13
الجوف	-	2	2
الحدود الشمالية	2	-	2
عسير	17	40	57
جازان	5	2	7
نجران	2	1	3
الباحة	2	3	5
<b>الإجمالي</b>	<b>347</b>	<b>350</b>	<b>697</b>

الجدول: 29

## برنامج توظيف العوات

هذا البرنامج منفذ من قبل غرفة القصيم ويهدف إلى تأهيل وتوظيف عدد (5,000) باحث عن عمل أو ممن تم توظيفهم حديثاً وذلك للعمل في قطاع بيع التجزئة والمولات، ويساهم الصندوق بنسبة (100%) من تكاليف البرنامج وقدرها 700 ريال عن كل متدرب، وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م (647) مستفيد، حيث بلغ عدد الذكور (369) مستفيد، والإناث عدد (278) مستفيدة بمنطقة القصيم.

## برنامج التدريب الإلكتروني "دروب"

منصة تدريب الكترونية تهدف إلى مساعدة الطلاب والباحثين عن العمل والساعين إلى تطوير مساهمهم المهني بالإضافة إلى الشركات وأصحاب الأعمال الراغبين بتطوير موظفيهم بهدف تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، وتقدم المنصة التدريب الإلكتروني والتعلم المدمج، والتدريب على رأس العمل بالإضافة إلى منح الشهادات المعتمدة، ورفع قابلية توظيفهم بالقطاع الخاص. وقد بلغ عدد المستفيدين من الدورات المقدمة عدد (674,910) مستفيد.

### عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	18,755	64,260	83,015
مكة المكرمة	18,620	58,087	76,707
المدينة المنورة	12,190	39,292	51,482
المنطقة الشرقية	13,895	49,772	63,667
القصيم	9,949	36,950	46,899
حائل	9,550	35,323	44,873
تبوك	9,616	35,334	44,950
الجوف	9,123	32,522	41,645
الحدود الشمالية	8,846	32,040	40,886
عسير	11,410	39,191	50,601
جازان	10,930	36,088	47,018
نجران	8,883	32,620	41,503
الباحة	8,885	32,783	41,668
<b>الإجمالي</b>	<b>150,650</b>	<b>524,260</b>	<b>674,910</b>

الجدول: 28

## برنامج التدريب الصيفي "صيفي"

يهدف البرنامج إلى تدريب الطلاب والطالبات بموجب القرار الوزاري رقم (1047/1) تاريخ 1429/03/08هـ وإكسابهم مهارات وخبرات عملية خلال فترة الصيف، والذي يلزم منشآت القطاع الخاص التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر بقبول نسبة من الطلاب والطالبات بهدف التدريب وإكسابهم مهارات وخبرة عملية خلال فترة الصيف. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (19,658) طالب وطالبة موزعين على مناطق المملكة.

### المستفيدون من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	4,349	3,421	7,770
مكة المكرمة	3,594	1,766	5,360
المدينة المنورة	765	180	945
المنطقة الشرقية	2,765	1,173	3,938
القصيم	453	96	549
حائل	96	21	117
تبوك	149	63	212
الجوف	20	-	20
الحدود الشمالية	25	4	29
عسير	353	97	450
جازان	117	4	121
نجران	56	9	65
الباحة	77	5	82
<b>الإجمالي</b>	<b>12,819</b>	<b>6,839</b>	<b>19,658</b>

الجدول: 31

## برنامج ماهر لتأهيل الكوادر المتخصصة

برنامج تدريبي غير مرتبط بالتوظيف يهدف إلى التدريب والتأهيل في العديد من المهن التي يحتاجها سوق العمل وزيادة عرض المؤهلين المتخصصين، وقد تم إيقاف البرنامج في عام 2012 م، ولا زال هناك أعداد متدربين مستمرين على مقاعد الدراسة ولم ينتهي فترة دراستهم وعددهم (598) مستفيد خلال عام 2018 م موزعين على مناطق المملكة.

### المستفيدون من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	100	327	427
مكة المكرمة	9	18	27
المدينة المنورة	7	14	21
المنطقة الشرقية	1	9	10
القصيم	76	36	112
حائل	-	-	-
تبوك	-	1	1
الجوف	-	-	-
الحدود الشمالية	-	-	-
عسير	-	-	-
جازان	-	-	-
نجران	-	-	-
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>193</b>	<b>405</b>	<b>598</b>

الجدول: 30

## برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

يهدف المشروع الى زيادة مقدرة وجودة التعليم والتدريب المهني والتقني في المملكة العربية السعودية لتلبية متطلبات السوق المحلية بالتعاون مع أفضل منظمات التدريب التطبيقي دوليا وبالاعتماد على كوادرها العالمية وتقدم كليات التميز شهادات ودبلومات في مجالات تطبيقية متخصصة لخريجي الثانوية العامة. وقد بلغ عدد المستفيدين من البرنامج خلال عام 2018 م عدد (25,117) مستفيد موزعين على مناطق المملكة.

### المستفيدون من البرنامج في عام 2018 م

المنطقة	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	4,213	1,881	6,094
مكة المكرمة	2,847	2,169	5,016
المدينة المنورة	632	1,967	2,599
المنطقة الشرقية	-	5,976	5,976
القصيم	716	1,154	1,870
حائل	-	-	-
تبوك	514	272	786
الجوف	-	1,052	1,052
الحدود الشمالية	-	415	415
عسير	490	191	681
جازان	628	-	628
نجران	-	-	-
الباحة	-	-	-
<b>الإجمالي</b>	<b>10,040</b>	<b>15,077</b>	<b>25,117</b>

الجدول: 32

## الجهات التدريبية والتخصصات

### برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية

المنطقة	منشأة التدريب	القطاع	التخصص	عدد المتدربين
الرياض	المعهد السعودي التقني لخدمات الكهرباء	فرع الرياض	المياه والكهرباء	12
الرياض	المعهد السعودي للإلكترونيات و الأجهزة المنزلية	الخدمات الصناعية	فني صيانة الإلكترونيات و أجهزة منزلية، فني تبريد و تكييف، فني إلكتروميكانيك	233
الرياض	المعهد العالي للصناعات البلاستيكية	الخدمات الصناعية	برنامج تدريب وتشغيل معدات البلاستيك	301
الرياض	المعهد التقني للألبان والأغذية	الصناعة الغذائية	تقنية إنتاج الألبان والأغذية، تقنية التبريد و التكييف	236
الرياض	معهد الرياض للتقنية	الخدمات الصناعية	دبلوم الطابعه والتغليف، دبلوم الالكتروميكانيكا	156
مكة المكرمة	المعهد العالي لتقنيات المياه والكهرباء	المياه والكهرباء	صيانة المعدات الميكانيكية، تشغيل محطات، صيانة المعدات الكهربائية، الطاقة شمسية	134
مكة المكرمة	المعهد العالي لتقنيات الورقية و الصناعية	الخدمات الصناعية	فني إمدادات، فني ميكانيكي، فني الصيانة الصناعية، فني كهربائي، فني تشغيل	356
مكة المكرمة	المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات	النقل	دبلوم عالي في تقنية و صيانة السيارات اليابانية	518
المنطقة الشرقية	أكاديمية الحفر العربية السعودية	الصناعة و الطاقة	مشغل آلات حفر، فني حفر	29
المنطقة الشرقية	المعهد التقني السعودي لخدمات البترول	الصناعة و الطاقة	فني انابيب، فني رفع و تحميل، فني لحام، فني سقالات، مشغل رافعات، فني ميكانيكي، فني كهربائي، فني حفر، مشغل معمل	1,200
المنطقة الشرقية	المعهد التقني السعودي لخدمات البترول بالخفجي	الصناعة و الطاقة	فني إلكترونيات، فني لحام، فني تشغيل، فني كهرباء، فني ميكانيكي، فني تمديد انابيب	1,233

المنطقة	مشأة التدريب	القطاع	التخصص	عدد المتدربين
المنطقة الشرقية	المعهد الوطني للتدريب الصناعي	الصناعة و الطاقة	مشغل نبط وعاز، فني صيانة كهرباء، فني صيانة الات، فني لحام، مصنع انابيب، فني الات دقيقة، فني منع خسائر	1,076
المنطقة الشرقية	المعهد السعودي التقني لخدمات الكهرباء فرع الجعيمة	المياه والكهرباء	الطاقة الشمسية	7
المنطقة الشرقية	المعهد الوطني لتقنية الفحص وضمان الجودة	الخدمات الصناعية	مفتش للميكانيكا، مفتش كهربائي، مفتش للحام، مفتش اختبار الأتلافي، مفتش مدني	823
المنطقة الشرقية	المركز الوطني للتدريب الانشائي	الإنشآت	فني كهرباء، فني لحام، فني تركيب انابيب، فني اجهزة دقيقة، مشرف سلامة مهنية	395
القصيم	معهد دواجن الوطنية للتقنية	الصناعة الغذائية	دبلوم عالي إنتاج دواجن/تصنيع دواجن، دبلوم عالي إنتاج دواجن/تربية دواجن	65
القصيم	المعهد السعودي التقني للخطوط الحديدية	النقل	قيادة القطارات	131
جازان	المعهد السعودي التقني لخدمات الكهرباء	المياه والكهرباء	الكابلات الكهربائية ، فحص العدادات الكهربائية، فني كهرباء، السلامة المهنية والبيئية	43
جازان	تحالف مقاولي جازان للتدريب والتوظيف	الإنشآت	لحام، مشغل معدات ثقيلة، فني أنابيب، فني كهرباء، فني الات دقيقة	227
جازان	المعهد العالي للسياحة و الضيافة فرع جازان	السياحة والفندقة	الادارة السياحية، الادارة الفندقية	390
الباحة	المعهد العالي للسياحة و الضيافة	السياحة والفندقة	الادارة السياحية، الادارة الفندقية	98
الإجمالي				7,663

## برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي

المنطقة	اسم الجهة التدريبية	التخصص	اثنان	المنطقة	اسم الجهة التدريبية	التخصص	اثنان
الرياض	مجموعة سليمان الحبيب الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول	28	المنطقة الشرقية	مستشفى الملك فهد التخصصي	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الأول	98
الرياض	مدينة الأمير سلطان الطبية العسكرية	التعقيم الطبي المسار الثالث	81	المنطقة الشرقية	مستشفيات المانع	التعقيم الطبي المسار الثالث سحب الدم المسار الثاني مكافحة العدوى	13
الرياض	مدينة الملك سعود الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول	63	مكة المكرمة	مدينة الملك عبدالعزيز الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الأول	90
الرياض	مدينة الملك عبدالعزيز الطبية	التعقيم الطبي المسار الثالث	81	مكة المكرمة	مدينة الملك عبدالعزيز الطبية	التعقيم الطبي المسار الثالث سحب الدم المسار الثاني	92
الرياض	مدينة الملك فهد الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول	75	مكة المكرمة	مدينة الملك عبدالعزيز الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الأول	92
الرياض	مدينة الملك فهد الطبية	التعقيم الطبي المسار الثالث	43	مكة المكرمة	مستشفى الدكتور سليمان فقيه	التعقيم الطبي المسار الثالث سحب الدم المسار الثاني	20
الرياض	مدينة الملك فهد الطبية	التعقيم الطبي المسار الأول	77	مكة المكرمة	مستشفى الملك عبدالعزيز الجامعي	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الثاني	37
المنطقة الشرقية	مجمع الملك فهد الطبي العسكري	التعقيم الطبي المسار الأول	54	مكة المكرمة	مستشفى الملك فهد العام	التعقيم الطبي المسار الثالث	33
المنطقة الشرقية	مستشفى جونز هوبكنز أرامكو	التعقيم الطبي المسار الثاني	56	مكة المكرمة	مستشفى الملك فهد العسكري	التعقيم الطبي المسار الثالث	82
		مكافحة العدوى		مكة المكرمة	مستشفى الملك فيصل التخصصي	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الأول التعقيم الطبي المسار الثالث مكافحة العدوى	82
		مكافحة العدوى		مكة المكرمة	مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز	التعقيم الطبي المسار الأول سحب الدم المسار الأول التعقيم الطبي المسار الثالث مكافحة العدوى	69
			1,107	الإجمالي			

الجدول: 34

## برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز

المنطقة	الكلية	البرامج (التخصصات)	الجنس	اعداد المتدربين
الرياض	الكلية التقنية العالمية لعلوم الطيران بالرياض	صيانة الطائرات المدنية - ميكانيكا صيانة الطائرات المدنية - صيانة هياكل طائرات صيانة الطائرات العسكرية - ميكانيكا صيانة الطائرات العسكرية - إلكترونيات الطيران	ذكور	2,942
الرياض	الكلية العالمية للسياحة والفندقة بالرياض	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات	ذكور	1,009
الرياض	الكلية التقنية العالمية بالقويعة	التقنية الإدارية	ذكور	262
الرياض	الكلية التقنية العالمية للبنات بالخرج	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة	إناث	1,120
الرياض	الكلية التقنية العالمية للبنات بالمجمعة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة	إناث	335
الرياض	الكلية التقنية العالمية للبنات بالقويعة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (شبكة)	إناث	238
الرياض	الكلية التقنية العالمية للبنات بوادي الدواسر	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة	إناث	188
المدينة المنورة	الكلية العالمية للسياحة والفندقة بالمدينة المنورة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات إدارة مبيعات تذاكر الطيران	ذكور	632
المدينة المنورة	الكلية التقنية العالمية للبنات بالمدينة المنورة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات تقنية الحاسب الآلي - التصميم الطباعي تقنية الحاسب الآلي - تصميم صفحات انترنت السياحة والفندقة - إدارة علاقة النزلاء تقنية الحاسب الآلي - تطوير البرمجيات تقنية الحاسب الآلي - تطوير مواقع انترنت	إناث	1,967
مكة المكرمة	الكلية العالمية للسياحة والفندقة بالطائف	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة	ذكور	550
مكة المكرمة	الكلية التقنية العالمية بمكة المكرمة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (أنظمة)	ذكور	995
مكة المكرمة	الكلية التقنية العالمية للبنات بجدة	التقنية الإدارية تقنية الحاسب الآلي - التصميم الطباعي تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني	إناث	1,256

المنطقة	الكلية	البرامج (التخصصات)	الجنس	اعداد المتدربين
مكة المكرمة	الكلية التقنية العالمية للبنات بمكة المكرمة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (أنظمة)	اناث	913
مكة المكرمة	الكلية التقنية العالمية بجدة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (أنظمة) تقنية السلامة - الصحة والسلامة المهنية	ذكور	1,302
المنطقة الشرقية	الكلية التقنية العالمية للبنات بالقطيف	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات السياحة والفندقة - إدارة علاقة النزلاء تقنية السلامة - الصحة والسلامة المهنية التقنية الإدارية - المبيعات التقنية الإدارية - التأمين	اناث	2,139
المنطقة الشرقية	الكلية التقنية العالمية للبنات بالخبر	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - المحاسبة التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات تقنية الحاسب الآلي - التصميم الطباعي تقنية الحاسب الآلي - تصميم صفحات انترنت تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (شبكة) تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (أنظمة) تقنية الحاسب الآلي - تطوير البرمجيات	اناث	2,455
الشرقية	الكلية التقنية العالمية للبنات بالاحساء	التقنية الإدارية تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني (أنظمة) تقنية الحاسب الآلي - التصميم الطباعي	اناث	1,382
القصيم	الكلية التقنية العالمية ببريدة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية	ذكور	445
القصيم	الكلية التقنية العالمية للبنات ببريدة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني	اناث	558
القصيم	الكلية التقنية العالمية للبنات بعنيزة	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة	اناث	596
القصيم	الكلية التقنية العالمية بعنيزة	تقنية الحاسب الآلي - التصميم الطباعي تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني	ذكور	271
تبوك	الكلية التقنية العالمية بالوجه	التقنية الإدارية التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية	ذكور	180

المنطقة	الكلية	البرامج (التخصصات)	الجنس	اعداد المتدربين
تبوك	الكلية التقنية العالمية بأمالج	التقنية الإدارية التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية	ذكور	334
تبوك	الكلية التقنية العالمية للبنات بالوجه	التقنية الإدارية السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات	إناث	272
الجوف	الكلية التقنية العالمية للبنات بالجوف	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات	إناث	530
الحدود الشمالية	الكلية التقنية العالمية للبنات بالقريات	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة السياحة والفندقة - إدارة وتنظيم الفعاليات	إناث	522
الحدود الشمالية	الكلية التقنية العالمية للبنات بعرعر	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة تقنية الحاسب الآلي - تطوير البرمجيات	إناث	415
عسير	الكلية التقنية العالمية بمحايل عسير	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية	ذكور	490
عسير	الكلية التقنية العالمية للبنات بالمناص	التقنية الإدارية تقنية الحاسب الآلي - الدعم الفني	إناث	191
جازان	الكلية التقنية العالمية بجازان	التقنية الإدارية التقنية الإدارية - إدارة الأعمال الصغيرة التقنية الكهربائية - التقنية الكهربائية تقنية إنتاج - تخطيط وتشغيل الآلات	ذكور	628
				25,117
الإجمالي				

الجدول: 35

## برامج دعم التمكين والإبداع

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



عدد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز			
المنطقة	ذكور	إناث	المجموع
الرياض	5,006	13,164	18,170
مكة المكرمة	6,622	9,148	15,770
المدينة المنورة	2,746	2,116	4,862
المنطقة الشرقية	3,910	6,572	10,482
القصيم	1,079	1,133	2,212
حائل	808	590	1,398
تبوك	1,024	914	1,938
الجوف	695	311	1,006
الحدود الشمالية	565	300	865
عسير	2,294	1,643	3,937
جازان	1,790	1,156	2,946
نجران	545	554	1,099
الباحة	438	275	713
أخرى	242	297	539
<b>الإجمالي</b>	<b>27,764</b>	<b>38,173</b>	<b>65,937</b>

الجدول: 36

## البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (حافز)

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

### 1. 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 وتنطبق عليهم ضوابط استحقاق البرنامج. وقد بلغ عدد المستفيدين من برنامج حافز البحث عن عمل (272,933) مستفيد في مناطق المملكة.

### 2. 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. وقد بلغ عدد المستفيدين من برنامج حافز صعوبة الحصول على عمل (264,784) في مناطق المملكة.

## إجمالي عدد المستفيدين من برنامج حافز في عام 2018 م

الشهر	حافز البحث عن عمل			حافز صعوبة الحصول على عمل		
	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي
الرياض	8,021	52,650	60,671	2,915	59,888	62,803
مكة المكرمة	10,720	41,092	51,812	3,989	48,779	52,768
المدينة المنورة	7,035	17,529	24,564	2,642	18,129	20,771
المنطقة الشرقية	4,488	30,207	34,695	2,019	38,216	40,235
القصيم	2,460	11,787	14,247	852	11,852	12,704
حائل	2,174	6,011	8,185	770	6,502	7,272
تبوك	3,127	9,562	12,689	1,269	9,303	10,572
الجوف	2,458	5,010	7,468	1,237	4,876	6,113
الحدود الشمالية	1,226	3,357	4,583	568	3,307	3,875
عسير	6,495	19,493	25,988	2,458	19,756	22,214
جازان	5,118	11,989	17,107	2,189	12,431	14,620
نجران	832	4,775	5,607	341	5,819	6,160
الباحة	818	3,463	4,281	233	3,817	4,050
أخرى	360	676	1,036	83	544	627
<b>الإجمالي</b>	<b>55,332</b>	<b>217,601</b>	<b>272,933</b>	<b>21,565</b>	<b>243,219</b>	<b>264,784</b>

الجدول: 37

## برنامج نقل المرأة العاملة (وصول)

تمكين المرأة من العمل ودعم استدامة عملها، وذلك من خلال تأمين وسائل نقل من وإلى مقر العمل ذات تكلفة مناسبة وذات مستوى سلامة عالية متوفرة ومناحة في معظم المدن والاحياء 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، حيث بلغ عدد المستفيدات خلال هذا العام عدد (12,826) مستفيدة، وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكثر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

1. تغطية ثابتة بـ 80% من تكلفة النقل
2. بحد أقصى 800 ريال شهرياً
3. مدة الدعم: 12 شهراً

عدد المستفيدات من برنامج وصول في عام 2018 م	
المنطقة	الإناث
الرياض	5,879
مكة المكرمة	4,571
المدينة المنورة	771
المنطقة الشرقية	1,153
القصير	227
حائل	63
تبوك	78
الجوف	1
الحدود الشمالية	2
عسير	48
جازان	30
نجران	-
الباحة	3
<b>الإجمالي</b>	<b>12,826</b>

الجدول: 39

## 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 كنتاج لذلك. يدعم هذا البرنامج زيادة نسبة النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص والتشجيع على استقرارهم الوظيفي من خلال دعمهم بجزء من تكلفة رسوم مراكز ضيافات الأطفال عن المرأة العاملة. حيث بلغ عدد المستفيدات خلال هذا العام عدد (703) مستفيدة، وتلبية للاستفادة من هذا البرنامج بأكثر شريحة ممكنة من النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص، تم تعديل على آلية الدعم وهي على النحو الآتي:

ويستمر الدعم لمدة أربع سنوات حتى يصل عمر الطفل إلى 6 سنوات.

1. في السنة الأولى يكون مقدار الدعم 800 ريال
2. في السنة الثانية يكون مقدار الدعم 600 ريال
3. في السنة الثالثة يكون مقدار الدعم 500 ريال
4. في السنة الرابعة يكون مقدار الدعم 400 ريال

عدد المستفيدات من البرنامج في عام 2018 م	
المنطقة	الإناث
الرياض	256
مكة المكرمة	188
المدينة المنورة	59
المنطقة الشرقية	160
القصير	11
حائل	12
تبوك	11
الجوف	-
الحدود الشمالية	-
عسير	2
جازان	-
نجران	-
الباحة	4
<b>الإجمالي</b>	<b>703</b>

الجدول: 38

## برنامج تسعة أعشار

هي مبادرة وطنية رائدة، أطلقها صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف» وتعمل تحت مظلة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تهدف هذه المبادرة لدفع عجلة نمو الأعمال من خلال دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتأخذ زمام المبادرة في تعزيز نمو الاقتصاد الوطني سواء كنت رائد أعمال، او صاحب منشأة صغيرة ومتوسطة، لديك الآن فرصة لتحصل على باقة من الحلول المبتكرة، التي صُممت خصيصاً لدعم وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جميع مراحلها، ومن خدماته:

### ➤ الوصول للمنافسات (فرصة):

منصة الكترونية تربط المشترين بالموردين من جميع مناطق المملكة، حيث بلغ عدد المستفيدين من المنشآت الصغيرة والمتوسطة (4,970) منشأة، وبعدهد فرص مطروحة تتجاوز (2,630) فرصة خلال عام 2018 م.

### ➤ مسرعة الأعمال الناشئة (كنف):

هي حاضنة لرواد الأعمال خلال المراحل الأولى من بدء مشاريعهم حتى الانطلاق بمشروعك الى السوق، لتساعدهم في امتلاك منتج أو خدمة جاهزة لتقدبهما للمستثمرين وعرضها في السوق، تم احتضان (35) منشأة في المسرعة، وتم تخريج (16) منشأة خلال عام 2018 م.

### ➤ الوصول إلى السوق (تجار):

منصة تجارة إلكترونية تمكّن رواد الأعمال من تنسيق عمليات البيع والدفع والتوصيل وغيرها، دون قلق حيال البنية التقنية اللازمة لتحقيق ذلك. كما تسمح للأسر المنتجة ببيع منتجاتها في أكشاك عصرية لدى كبرى شركات المملكة، حيث تم إنشاء أكشاك التي تمكن الأسر من الاستثمار فيها بعدد (20) كشك خلال عام 2018 م.

### ➤ تطبيقاتي (أبواب):

مجموعة من الخدمات والتطبيقات المفيدة للشركات في جميع مراحلها، مختارة بعناية ومرتبطة بناء على شخصية الزائر حسب احتياجاته.

### ➤ العمل الحر (بحر):

بوابة تجمع بين المحترفين المستقلين مع أصحاب العمل والمشاريع. تتميز البوابة بوجود عدد كبير من المهارات التي تتيح لأكثر عدد من المحترفين الاستفادة والعمل، كما تشمل العديد من التخصصات على سبيل المثال (تطوير المواقع، الجوال، الترجمة، الكتابة، التصميم، المبيعات والتسويق، خدمة العملاء، إدارة الشبكات، تحليل البيانات، الأعمال والاستشارات، الهندسة والتخطيط)، حيث بلغ عدد المستفيدين من الخدمة أكثر من (15,000) مستقل وبعدهد مشاريع يتجاوز (5,000) مشروع خلال عام 2018 م.

### ➤ رحلة رواد الاعمال (أطوار):

منصة توفر خطوات مبسطة ومصادر موثوقة لكل مرحلة من مراحل المشروع من الفكرة إلى الإطلاق.

### ➤ الوصول إلى المعلومات (زاد):

إمداد الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال ببيانات ومعلومات تساعد في اتخاذ القرارات المهمة لأعماله.

## برنامج التثقيف والإرشاد المهني (سُبل)

منصة إلكترونية للتثقيف والإرشاد المهني على شبكة الإنترنت تركز عليها أنشطة التثقيف والإرشاد المهني لجميع الشرائح المستهدفة، بالإضافة إلى أنها توفر معلومات ومحتوى تفاعلي ومحتوى مرئي عن سوق العمل مدعمة باختبارات قياس الميول الوظيفي. حيث تهدف إلى توفير بيئة إلكترونية تفاعلية تهتم بالتثقيف والإرشاد المهني مع الشرائح المستهدفة وتمكين الفئات المستهدفة من الاختيار الفعال لمسارات التعليم والعمل، وتطوير أدوات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات الوظيفية، حيث بلغ عدد زوار المنصة عدد (30,308) زائر.

## خدمات الإرشاد المهني

يقدم الصندوق خدمات الإرشاد المهني في كافة فروع المملكة، ويتم تقديم الخدمة للمستفيدين عن طريق الإرشاد المهني الفردي لجميع الباحثين عن العمل الزائرين للفروع أو الإرشاد المهني الجماعي من خلال تقديم محاضرات الإرشاد المهني في الفروع أو بالتعاون مع الجهات الأخرى ذات العلاقة، بحيث تساعد المستفيدين التعرف على ميولهم وقدراتهم وكيفية استخدامها لاتخاذ القرارات المهنية، كما يتم التركيز على معرفة المسارات المهنية الموجودة في سوق العمل وطبيعة القدرات والميول والمؤهلات التعليمية المطلوبة في سوق العمل، كما أنها تساعد على وضع خطة للبحث عن عمل وإنشاء سيرة ذاتية والتميز في المقابلات الشخصية، ويتم تقديم المساندة والدعم لطالبي العمل في جميع مراحل رحلته البحثية عن عمل، وقد بلغ إجمالي عدد المحاضرات الإرشادية المقدمة عن طريق الفروع عدد (888) محاضرة إرشادية.

# 12,826

عدد المستفيدات من برنامج "وصول".

وعدد المستفيدات من برنامج "قرّة"  
703 امرأة عاملة.

## عدد المحاضرات الإرشادية المقدمة في عام 2018 م

المنطقة	عدد البرامج
الرياض	156
مكة المكرمة	138
المدينة المنورة	151
المنطقة الشرقية	128
القصيم	28
حائل	51
تبوك	44
الجوف	39
الحدود الشمالية	41
عسير	30
جازان	29
نجران	18
الباحة	35
<b>الإجمالي</b>	<b>888</b>

الجدول: 40

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

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

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

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

## التميز في خدمة العملاء

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

### مركز اتصال صندوق تنمية الموارد البشرية

يوفر الصندوق مركز اتصال موحد (920020301) وذلك للرد على استفسارات ومتطلبات العملاء المتعلقة بكافة برامج الصندوق واتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل فوري ومباشر على طلباتهم سعياً للرقى بمستوى الخدمة. وفي عام 2018 استقبل مركز الاتصال لصندوق تنمية الموارد البشرية عدد (889,790) اتصالاً و عدد (381,288) رسالة نصية.

### الموقع الإلكتروني لصندوق تنمية الموارد البشرية

الموقع الإلكتروني لصندوق 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.

### قياس مستوى رضا العملاء

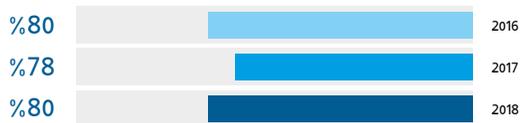
هو عبارة عن قياس مستوى الرضا عن طريق الاستبيانات الشهرية والربعية ودراساتها وتصعيد المقترحات والشكاوى لاتخاذ خطط وإجراءات تصحيحية لتحسين مستوى الخدمة ورفع مستوى الرضا العام.

### العميل السري

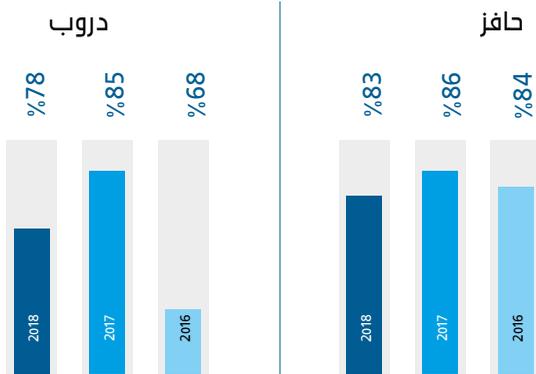
هو برنامج تم تصميمه لتقييم مستوى الخدمات في قنوات الصندوق عن طريق الاتفاق مع شركة خارجية بعد تحديد معايير التقييم ليتم الوقوف على أوجه القصور وتصحيحها من خلال عمل برامج داخلية لتحسين مستوى الخدمة المقدمة للعملاء والوصول إلى مستويات عالية من الجودة في جميع القنوات.

## قياس مدى الرضا بحسب تصنيف العملاء

## الباحثون عن عمل



## قياس مدى الرضا - برامج الصندوق



## إنجازات الموقع الإلكتروني لعام 2018

## إطلاق خدمة بوصلة هدف

خدمة تساعد العميل في تحديد أفضل البرامج المناسبة لاحتياجاته من بين قائمة برامج وخدمات الصندوق .

## نتائج العميل السري

الفروع	2018	2017
الفروع	83%	67%
مركز الاتصال	92%	85%
المحادثات النصية	97%	96%
قنوات التواصل الاجتماعي	64%	46%

## خدمة ورضا العملاء في 2018

مركز اتصال صندوق تنمية الموارد البشرية في 2018

889,790

عدد المكالمات الهاتفية التي تم الرد عليها



381,288

عدد الرسائل النصية التي تم الرد عليها

مؤشر رضا العملاء لعام 2018  
في 78%

%82

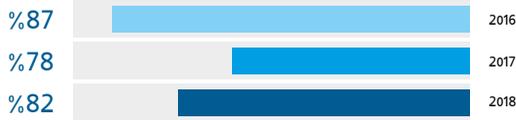
نسبة حل الشكاوى

%94

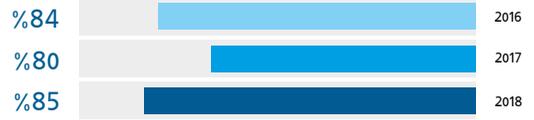
متوسط وقت المعالجة

12 يوم

## من تم توظيفهم

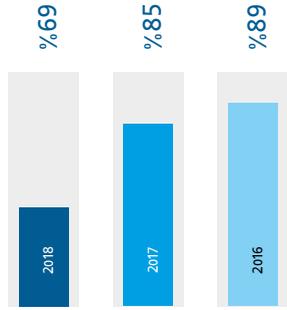


## أصحاب العمل

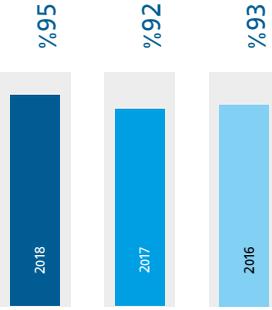


## قياس مدى الرضا - قنوات الصندوق

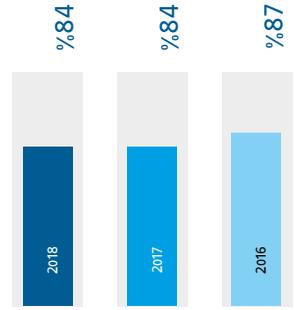
## قنوات التواصل الاجتماعي



## مراكز الاتصال



## الفروع



## إطلاق صفحة "صوت العميل"

صفحة تظهر نتائج برنامج "صوت العميل" الذي يهدف إلى قياس معدل الرضا بمشاركة عملائنا في تقييم الخدمات والبرامج التي يقدمها "هدف".



## تحسين خدمة المحادثة النصية

استخدام أداة بديلة لتعزيز عملية التواصل الفوري مع العملاء عبر خدمة المحادثة النصية.



## إطلاق خدمة التحقق من حالة طلبات العملاء

تساعد العميل في معرفة حالة استفسار أو شكوى تقدم بها إلى مركز خدمة العملاء، باستخدام رقم الهوية ورقم التذكرة الخاصة بالطلب.



## إطلاق مؤشر الوقت المتوقع للرد

مؤشر لتوفير وقت العميل، يعرض المدة المتوقعة للرد على اتصاله من قبل ممثل خدمة العملاء.



## إطلاق الواجهة الجديدة لصفحة الفروع

واجهة محسنة من حيث الاستخدام والميزات، للوصول إلى فرع "هدف" و"طاقات" الأقرب إلى العميل.



## المرصد الوطني للعمل

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

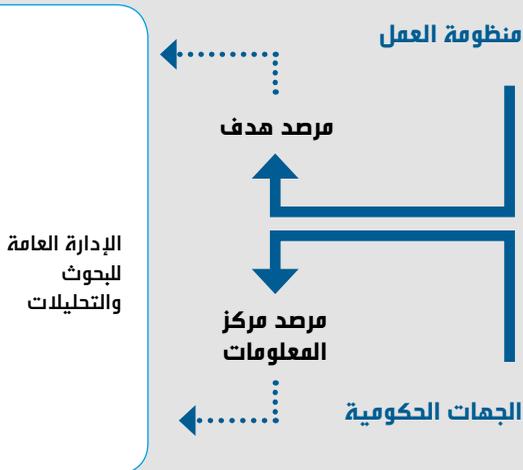
### الأهداف الاستراتيجية

- ◀ 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 والتعلم: لإدارة ونشر المعرفة

### الأهداف التشغيلية

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

### البيانات



1. بناء وتطوير البنية التحتية التقنية للمرصد وربطها مع قواعد البيانات الحكومية من خلال تفعيل اتفاقيات تبادل البيانات.

## لوحات البيانات

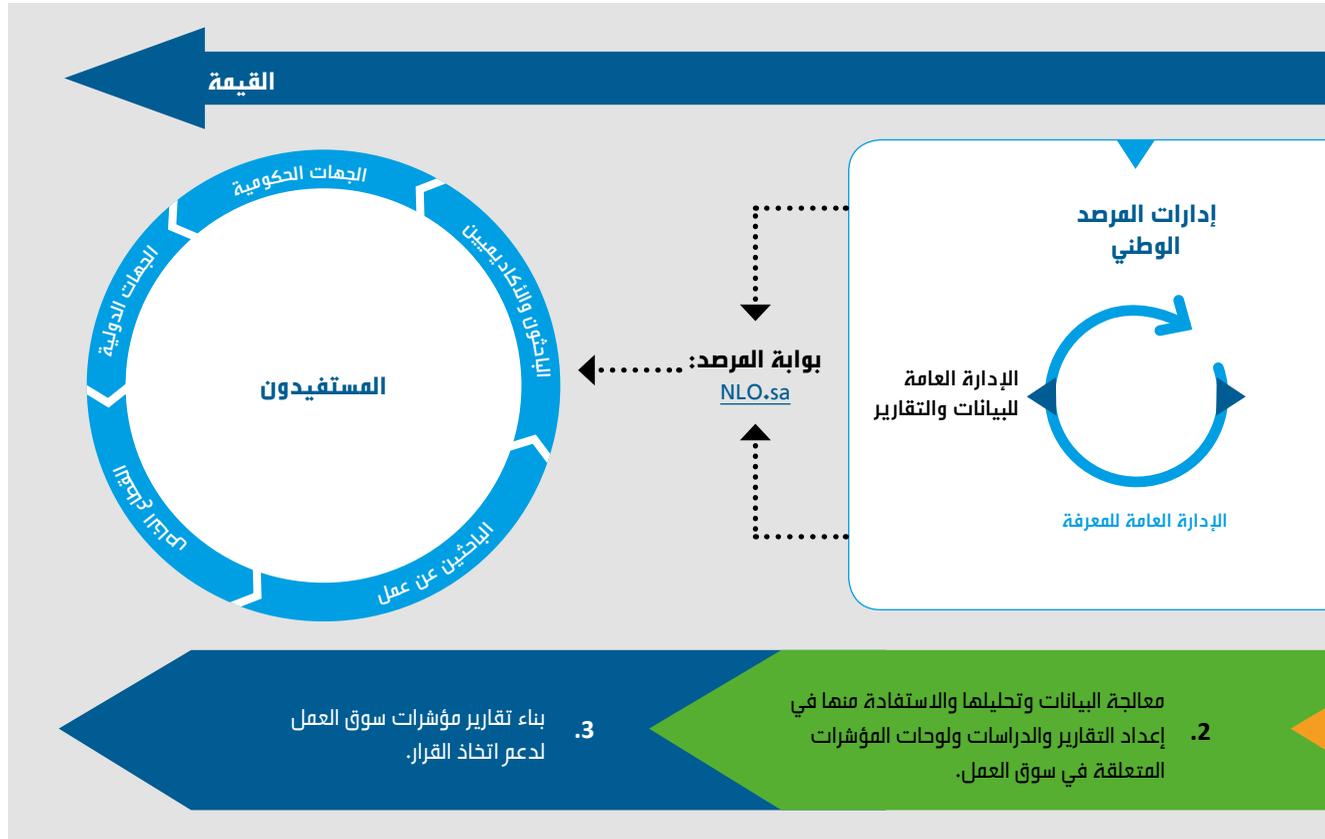
بناء لوحات معلومات تتضمن معلومات عن سوق العمل وعرض المؤشرات التي تم بناؤها على لوحات معلومات تحدث بشكل آلي.

- ◀ لوحة مؤشرات برامج دعم التدريب.
- ◀ لوحة مؤشرات برامج دعم التوظيف.
- ◀ لوحة مؤشرات البوابة الوطنية للعمل.
- ◀ لوحة مؤشرات برنامج حافز.
- ◀ لوحة مؤشرات شاملة لأنظمة الصندوق.
- ◀ لوحة مؤشرات عامة لسوق العمل
- ◀ لوحة مؤشرات نطاقات

## مؤشرات سوق العمل السعودي

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

- ◀ مؤشرات المشتركين في التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص
- ◀ مؤشرات الحراك والاستقرار الوظيفي في التأمينات الاجتماعية
- ◀ مؤشرات توظيف الخريجين
- ◀ مؤشرات المنشآت الخاضعة لبرنامج نطاقات



2. معالجة البيانات وتحليلها والاستفادة منها في إعداد التقارير والدراسات ولوحات المؤشرات المتعلقة في سوق العمل.

3. بناء تقارير مؤشرات سوق العمل لدعم اتخاذ القرار.

## بوابة المرصد الوطني للعمل: NLO.sa

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

## المبادرات المعرفية

### ساعة المعرفة

مبادرة تهدف إلى نقل المعرفة الضمنية والصريحة بين الموظفين في الصندوق تهدف إلى رفع مستوى مشاركة المعرفة وتبادل الخبرات لتعزيز قيمة التعلم. حيث بلغ عدد الساعات المعقودة خلال العام 2018م (413) ساعة معرفة.

## دراسات قطاعية لسوق العمل

إيجاد الحلول الفعالة القابلة للتطبيق لتوطين الوظائف عبر إجراء الدراسات والمسوحات الموجهة للقطاعات الاقتصادية الواعدة القادرة على خلق فرص وظيفية مناسبة للمواطنين، واقتراح البرامج والمبادرات التي تساهم في توطينها من خلال منهجية موحدة تعتمد بشكل أساسي على الشراكة بين شركاء العمل من القطاعات الحكومية والخاصة وقطاع التعليم والتدريب.

## التعاون والشراكة البحثية

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

## التقارير والدراسات التحليلية

تقارير دورية تعكس متغيرات سوق العمل وتفصيلية على مستوى القطاعات والمناطق، بالإضافة إلى تقارير إحصائية حسب الطلب لمتخذي القرار في منظومة العمل



# التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية

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

ويناقش هذا القسم التزام الصندوق بتعزيز التميز المؤسسي من خلال تطوير عمل مختلف الإدارات، فهو يحدد خطة الصندوق للموارد البشرية لعام 2018م، والإنجازات، وقسم إدارة المشاريع، والأهداف التي تحققت خلال هذا العام.

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

## التطوير والتدقيق الداخلي

بهدف القيام بأعمال التدقيق الداخلي وحرصاً في أداء عمل المراجعة الداخلية في مجال تطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية سعى الصندوق في تأهيل موظفي الإدارة والحاكمهم ببرامج تدريبية مكثفة تحت اشراف الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين وذلك تماشياً في تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية (IIA).

### تقرير التفتيش والتدقيق

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. والتي تهدف إلى:

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

ويوضح الجدول التالي زيارات التفتيش التي قام بها الصندوق في كافة مناطق المملكة العربية السعودية خلال عام 2018م والملاحظات الناتجة عنها:

قام الصندوق بتطبيق مبادئ الحوكمة على مستوى الإدارة العليا وذلك من خلال تفعيل إدارة المراجعة الداخلية بقسميها "المالي، والتشغيلي، وتقنية المعلومات" كما حرص الصندوق على تحديد أعضاء لجنة متخصصة بالمراجعة يكون ارتباطها بمجلس الإدارة للصندوق، وفق ميثاق محدد ومعتمد للإدارة العامة للمراجعة الداخلية وميثاق للجنة المراجعة، وحرصاً في أداء عمل المراجعة الداخلية في مجال تطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية سعى في تأهيل موظفي الإدارة والحاكمهم ببرامج تدريبية مكثفة تحت اشراف الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين وذلك تماشياً في تطبيق المعايير الدولية للمراجعة الداخلية (IIA).

وسعيًا للتحقيق رؤية "2030" والتي التزمت برفع كفاءة الانفاق العام وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والحد من الهدر أطلق الصندوق مشروع تطوير نموذج لهيكل الحوكمة الخاص بالصندوق والمشاركة مع المؤسسات الشقيقة بهدف تحسين الخدمات والية التواصل كذلك الوقوف على تفعيل وحدات المراجعة الداخلية لديها، بالإضافة الى اعداد الوثائق المتعلقة بعملية انشاء وحدات للمراجعة الداخلية في المؤسسات الشقيقة للصندوق.

## زيارات التفتيش في عام 2018 م

نوع الزيارة	عدد الزيارات
دورية	19,049
ملاك منشآت صغيرة	1,037
فحص بيئة	562
<b>الإجمالي</b>	<b>20,648</b>

الجدول: 41

## إحصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2018 م

نوع البرنامج	إجمالي الملاحظات والمخالفات المرصودة	عدد المخالفات	عدد الملاحظات
برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف	594	329	265
التوظيف المباشر	2,325	545	1,780
ملاك منشآت صغيرة	87	78	9
فحص بيئة	19	18	1
<b>الإجمالي</b>	<b>3,025</b>	<b>970</b>	<b>2,055</b>

الجدول: 42

## الإدارة العامة للمشاريع

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

- ▶ تقوم الإدارة العامة للمشاريع بإدارة جميع المحافظ والبرامج والمشاريع 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، مع العلم بأن المشاريع التي يتم دعمها أو إدارتها من قبل الإدارة العامة للمشاريع قد لا تكون مترابطة ولكن تتم إدارتها مع بعضها البعض.

تتمثل الوظيفة الرئيسية للإدارة العامة للمشاريع في التالي:

- ▶ إدارة وتنفيذ المحافظ، البرامج والمشاريع.
- ▶ تحديد ووضع منهجية إدارة المشاريع وأفضل الممارسات والمعايير.
- ▶ إعداد حوكمة وإطار عمل لإدارة المشاريع.
- ▶ تحديد الأدوار والمسؤوليات بين الأطراف ذات العلاقة المشاركة في المشروع.
- ▶ المساهمة الفاعلة في تذليل الصعوبات التي تعترض تنفيذ المشاريع.
- ▶ تقديم التقارير الدورية عن حالة المشاريع وتقديمها.

### تطوير وتأهيل الكوادر البشرية الوطنية

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

### رفع مستوى الوعي بأليات عمل الإدارة العامة للمشاريع

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

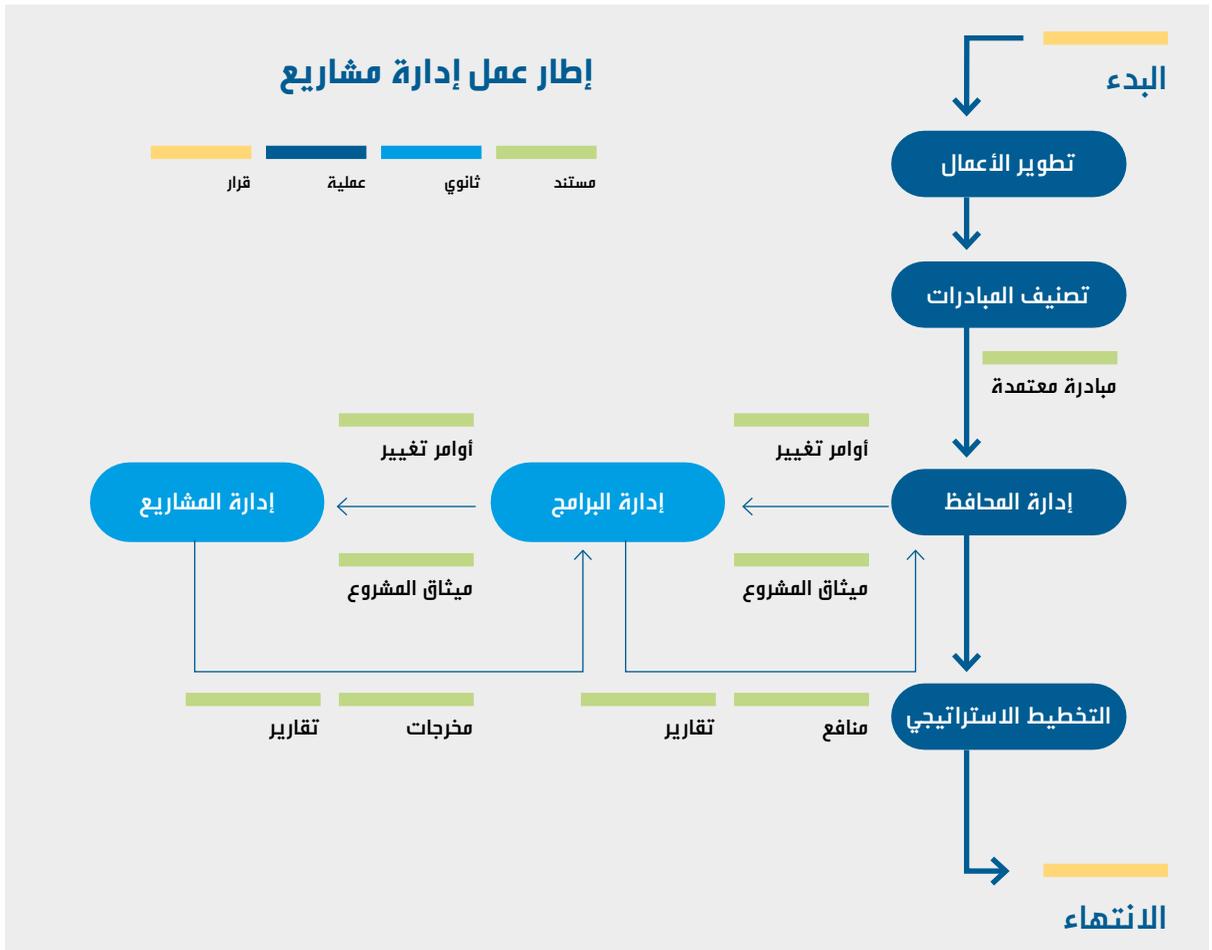
## الأهداف الرئيسية لقسم إدارة المشاريع

### تطبيق أفضل الممارسات في إدارة مشاريع الصندوق

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

### التحول الرقمي لأليات عمل الإدارة العامة للمشاريع

أتمتة جميع عمليات وإجراءات الإدارة العامة للمشاريع (EPM) وأرشفة جميع الوثائق والمستندات الخاصة بجميع مشاريع الصندوق.



## 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.

### خطة تنفيذ احتياجات القوى العاملة داخل الصدوق

القطاعات	الوظائف المعتمدة للسنة العالية 2018م	الوظائف المشغولة (بداية 2018م)	الموظفون في نهاية السنة العالية 2018 م حسب الجنس	
			ذكر	أنثى
قطاع الخدمات المشتركة	34	145	92	35
قطاع خدمة العملاء	88	453	340	98
قطاع دعم التوظيف	46	46	37	15
قطاع دعم التدريب	23	23	19	3
قطاع المرصد الوطني للعمل	20	23	13	9
قطاع التمكين والابداع	-	27	5	6
قطاع العمليات التشغيلية المساندة	33	14	16	-
الإدارات التابعة للمدير العام	101	116	74	43
<b>الإجمالي</b>	<b>345</b>	<b>847</b>	<b>596</b>	<b>209</b>

جدول: 43

استكمالاً للجهود التي قامت بها إدارة تنمية الموارد 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 وتحديد العوائل الوظيفية بناءً على التطورات التي حدثت على الهيكل التنظيمي للقطاعات والوحدات التنظيمية بما يتلاءم مع المهام الوظيفية.

### إجراءات التوظيف

تقوم إدارة التوظيف بعملية الاستقطاب والاختيار وتعيين الموظفين الأفضل 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.

ويوضح الجدول أدناه خطة الاحتياجات التدريبية السنوية للصندوق لعام 2018

المجموع	دورات تحسين قدرات الموظفين	الدورات الفنية/الإدارية		القطاعات
		ذكور	إناث	
	لا يتم تحديد الجنس في هذه الفقرة			
138	10	41	87	قطاع الخدمات المشتركة
495	47	100	348	قطاع خدمة العملاء
54	5	15	34	قطاع دعم التوظيف
22	-	2	20	قطاع دعم التدريب
19	2	6	11	قطاع المرصد الوطني للعمل
14	-	9	5	قطاع التمكين والابداع
15	1	-	14	قطاع العمليات التشغيلية المساندة
127	11	40	76	الإدارة التابعة للمدير العام
<b>884</b>	<b>76</b>	<b>213</b>	<b>595</b>	<b>الإجمالي</b>

جدول: 44

## إجراءات التدريب

بناءً على تطوير قاموس الكفاءات الفنية الذي قامت به الموارد البشرية فقد تم تطوير خطط التدريب الموجهة للموظفين بما يتلاءم مع تلك التطورات حيث تم التركيز على اكساب الموظفين بعض المهارات والقدرات من خلال الحاقهم ببعض برامج الشهادات المهنية والاحترافية والبرامج المتخصصة والمصممة بما يتوافق مع احتياجات الصندوق.

حيث تم في هذا الصدد الحاق بعض موظفي الصندوق بالشهادات الاحترافية كشهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP)، والبرنامج التأهيلي لاختبار الزمالة (CIA) (أساسيات وممارسة التدقيق الداخلي) لموظفي الإدارة العامة للمراجعة الداخلية.

وكذلك إطلاق برنامج تنمية المهارات الذاتية وتفعيل القدرات الكامنة لموظفي الفروع بقطاع خدمة العملاء لعدد (249) موظف وموظفة وتم إقامته في ثلاث مدن الرياض، جدة، الخبر. وبرنامج تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى فرق العمل لمدراء المناطق والمشرفين بالقطاع، وبرنامج متخصص في القانون لصياغة العقود والتفاوض أمام ديوان المظالم لبعض موظفي الإدارة القانونية والإدارات الأخرى ذات العلاقة.

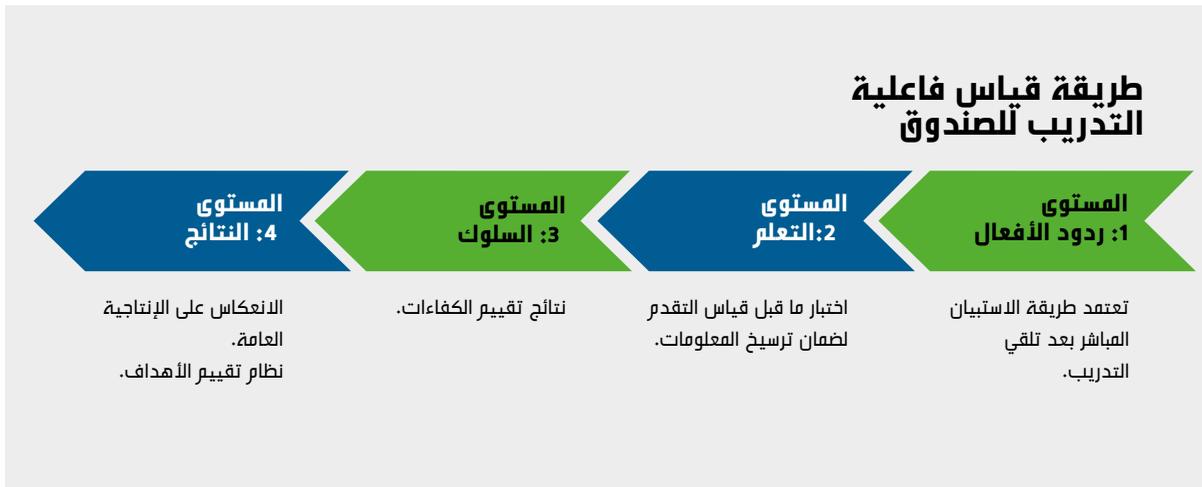
أما في مجال تطوير الموظفين في اللغة الإنجليزية فقد تم الحاق (33) من منسوبي الصندوق في دورات اللغة الإنجليزية مع أفضل المعاهد المتخصصة في هذا المجال، حيث حدد لكل موظف اجتياز أربع مستويات دراسية في اللغة.

كما قامت الموارد البشرية ومن باب المسؤولية الاجتماعية بقبول (27) طالب وطالبة من طلاب وطالبات التدريب التعاوني من جامعات وكليات المملكة العربية السعودية ووفرت لهم تدريب على رأس العمل للمساهمة في صقل مهاراتهم وإكسابهم الخبرة العملية التي ستساعدهم في حياتهم العملية بعد التخرج.

## مراجعة فاعلية التدريب

- يهدف إلى ضمان تطبيق التدريب وقياس نسبة الاستفادة منه في أداء العمل. وهو ما يعرف أيضاً بقياس أو حساب العائد على التدريب، 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.

## طريقة قياس فاعلية التدريب للصدوق



## نظام إدارة الأداء للموظفين

- ◀ يعني 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 كاللتنظيم والتطوير وغيرها.
- ويسعى هذا النظام لتحقيق 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.
- ويتكون من ركيزتين أساسيتين:
  - ◀ الأهداف: يمثل هذا المحور ما يتوقع من الموظف انجازه خلال السنة حيث إن هذه الأهداف تساعد على ضمان التركيز على النواحي الرئيسية الهامة في العمل مما يساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للصدوق.
  - ◀ الكفاءات والسلوكية 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.

## 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.

- ◀ بوابة قرة لرعاية أطفال المرأة العاملة.
  - ◀ بوابة وصول لنقل المرأة العاملة.
  - ◀ منصة تسعة أعشار لرواد الأعمال ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
  - ◀ بوابة سبل للتثقيف والإرشاد المهني.
  - ◀ بوابة صيفي لتدريب الطلاب.
  - ◀ بوابة المرصد الوطني للعمل.
- وفي سبيل تحقيق هذه البوابات للغرض الذي بنيت من أجله فإن الصندوق يعمل على:
- ◀ استمرار تحديث البنية التحتية لها وتشغيلها بالمعايير المعتمدة في هذا الشأن.
  - ◀ توظيف نظم خدمات علاقات العملاء والشبكات الاجتماعية للوصول للعملاء وخدمتهم.
  - ◀ استمرار أتمتة الأعمال وسلاسل العمل الإدارية لتيسير العمل الإداري بالصندوق.
- وماشياً 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،
- ومن أهمها:**
- ◀ بوابة هدف الإلكترونية.
  - ◀ البوابة الوطنية للعمل.
  - ◀ نظم برامج الدعم.
  - ◀ البوابة السعودية للموارد البشرية.
  - ◀ منصة دروب للتدريب الإلكتروني.

## الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الجهات ذات العلاقة:

1. توقيع أربع اتفاقيات لتدريب وتوظيف 3 آلاف سعودي وسعودية في 12 نشاطاً تجاري مستهدف بالتوظيف سعيًا نحو توظيف النشاطات المستهدفة وفق معايير محددة تضمن تحقيق مستهدفاته بكفاءة وجودة عالية، أبرم الصندوق أربع اتفاقيات مع جامعة جدة والغرفة التجارية الصناعية بمنطقة مكة المكرمة والغرفة التجارية الصناعية في أبها والغرفة التجارية الصناعية في الباحة وذلك لتدريب وتوظيف 3 آلاف باحثاً وباحثة عن عمل من الراغبين بالعمل في منافذ البيع في 12 نشاطاً تجارياً مستهدفاً بالتوظيف حيث تعد هذه الاتفاقية ضمن برنامج رفع مهارات الباحثين عن عمل لتوظيف منافذ البيع التي ينفذها الصندوق بالشراكة والتكامل مع القطاع الخاص لرفع مستوى مشاركة الكوادر الوطنية في سوق العمل.
2. توقيع اتفاقية للارتباط بمركز الاتصال الوطني (امر) وقع الصندوق اتفاقية مع برنامج التعاملات الالكترونية (يسر) للارتباط بمركز الاتصال الوطني (امر)، الذي يشرف عليه برنامج (يسر)، إيماناً بأهمية رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للعملاء، عبر استخدام أفضل السبل وأحدث التقنيات من أجل تيسير حصولهم على الخدمات التي يقدمها الصندوق بما يحقق متطلباتهم. حيث تهدف إلى تحديد وتوثيق جميع الإجراءات للاستفادة من خدمات المركز، كما تهدف إلى رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للعملاء، وكذلك ربط الصندوق بالشبكة الحكومية الآمنة وقناة التكامل الحكومية ومركز الاتصال الوطني.
3. توقيع اتفاقية مع جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج حرصاً من الصندوق في دعم تدريب وتوظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، من خلال برامج متنوعة وإيجاد آليات دعم مناسبة للوصول إلى تحقيق أهدافه، وضمن مبادرة (هدف) في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات، أبرم الصندوق اتفاقية تعاون مع جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بالخرج لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين بهدف زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف، حيث يقدم الصندوق محفزات ودعم مالي وتدريبى لمكتب التوظيف في الجامعة ولمنسوبيه كما تسعى إلى إقامة شراكة استراتيجية بين الصندوق والجامعة لتحقيق الاهداف المشتركة بينهما لرفع معدلات التوظيف في سوق العمل، وتطوير مهارات الكوادر الوطنية، بما يتوافق مع مستهدفات التحول الوطني 2020 ورؤية المملكة 2030.
4. توقيع مذكرة تفاهم لتوظيف 40 ألف سعودي وسعودية في أكثر من 10 تخصصات صحية انطلاقاً من تكامل الجهود وتضافرها، لتحفيز التوظيف في القطاع الصحي، أبرمت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ووزارة الصحة، و(هدف) ومجلس الغرف السعودية ممثلاً باللجنة الوطنية الصحية، مذكرة تفاهم لتوظيف 40 ألف سعودي وسعودية، في أكثر من 10 تخصصات صحية، تبدأ من العام الميلادي القادم وحتى نهاية عام 2020 ميلادي، حيث سيتولى خلالها (هدف) تقديم برامج دعم التوظيف للمهن المستهدفة، لتمكين القطاع الصحي من تحقيق مستهدفات التوظيف، وأكدت فقرات مذكرة التفاهم ضرورة متابعة تنفيذ خطة التوظيف وتظليل العقبات، وتحديد قائمة المهن ذات الأولوية وتحديثها بشكل دوري ليتسنى تقديم الخدمات الاستثنائية لها كبرنامج المسار السريع للتأثيرات، كما نصت بنود مذكرة التفاهم على التنسيق بين الجهات ذات العلاقة من أجل تمكين عملية التوظيف في القطاع الصحي، ومتابعة ورصد أثر التوظيف به، وإصدار التشريعات والأنظمة حسب الاختصاص لدعم تحقيق المستهدفات وزيادة معدلات التوظيف باستخدام الآليات المناسبة ومراقبة تنفيذها.
5. توقيع مذكرة تفاهم مع أرامكو السعودية وتأسيس (الأكاديمية الرائدة) انطلاقاً من الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والمواطنة والالتزام بتعزيز قدرات الجيل الناشئ وتطويرها وتماسياً مع رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020، وقع الصندوق مذكرة تفاهم مع شركة أرامكو، لتشغيل وتأسيس (الأكاديمية الوطنية الرائدة)، لتدريب الكوادر النسائية السعودية وتأهيلها لسوق العمل، وذلك تلبية لاحتياجات المملكة من الكفاءات النسائية المؤهلة في مجالات مختلفة، وذلك بالشراكة مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
6. توقيع مذكرة تفاهم مع جامعة حائل لدعم توظيف خريجها وزيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل سعيًا نحو 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، وقع الصندوق اتفاقية مع جامعة حائل لدعم توظيف خريجي الجامعة والطلاب المتوقع تخرجهم من الجنسين، والتي تهدف إلى زيادة قدرتهم التنافسية في سوق العمل ورفع نسبة التوظيف وذلك ضمن مبادرات الصندوق في برنامج دعم مكاتب توظيف الخريجين بالجامعات.

#### 7. توقيع اتفاقية لتوظيف عدد 424 وظيفة صحية بالقطاع الخاص بمنطقة حائل

سعيًا من الصندوق لتمكين شباب وفتيات الوطن وتأهيلهم لسوق العمل تم توقيع اتفاقية بين فرع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمنطقة حائل والغرفة التجارية الصناعية بالمنطقة وفرع الصندوق، تهدف إلى توظيف عدد 424 وظيفة صحية بالقطاع الخاص وكذلك تمكين أبناء الأسر الضمانية من سوق العمل. كما أنها تهدف إلى إيجاد المزيد من فرص العمل لأبناء وبنات المنطقة وتمكينهم بالعمل في القطاع الخاص.

#### 8. توقيع مذكرة تعاون لتوظيف 80 ألف سعودي وسعودية في قطاعي العقار والمقاولات

أبرمت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ووزارة الإسكان، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، ومجلس الغرف السعودية، والهيئة السعودية للمقاولين، مذكرة تعاون مشتركة، لتوظيف 80 ألف وظيفة في قطاعي العقار والمقاولات، بدءاً من العام الميلادي الجاري وحتى نهاية 2020، بهدف رفع نسبة التوظيف وتحفيز قطاعي العقار والمقاولات للنمو، تماشياً مع مستهدفات برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة 2030، حيث سيعمل أطراف الشراكة على توظيف رأس المال البشري بقطاعي العقار والمقاولات، وتوفير فرص عمل للكوادر الوطنية، ورفع المستوى المهاري للسعوديين، وتحقيق غايات مبادرات وبرامج التوظيف الموجّه. وكذلك تحفيز التوظيف في قطاعي العقار والمقاولات، بالشراكة مع منظومة القطاع الإشرافية ممثلة بوزارة الإسكان التي تحرص على إيجاد حلول مستدامة لتحديات السوق العقاري، ومنظومة الدعم ممثلة في الصندوق الذي يحرص على تنمية القوى العاملة الوطنية ورفع قدرتها التنافسية عبر دعم برامج تدريب وتأهيل وتوظيف متخصصة ومتميزة تلي احتياجات المستفيدين، والقطاع الخاص ممثلاً في اللجنة الوطنية للعقار والمقاولات في مجلس الغرف السعودية،

# الملاحق

## فهرس الجداول

صفحة رقم 53	أعداد المستفيدين من برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية حسب المنطقة	جدول: 24	صفحة رقم 30	مؤشرات الهدف الأول: دعم توظيف وتأهيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص	جدول: 1
صفحة رقم 53	أعداد المستفيدين من برنامج تمهير حسب المنطقة والجنس	جدول: 25	صفحة رقم 31	مؤشرات الهدف الثاني: تقديم برامج وخدمات ودراسات تستجيب لمتغيرات سوق العمل تحقق تطاعات العملاء	جدول: 2
صفحة رقم 54	أعداد المستفيدين من برنامج إعادة تأهيل حملة الدبلومات الصحية - وزارة الصحة حسب المنطقة والجنس	جدول: 26	صفحة رقم 31	مؤشرات الهدف الثالث: التميز في الأداء ورفع كفاءة الموارد البشرية والمالية والتقنية	جدول: 3
صفحة رقم 54	أعداد المستفيدين من برنامج إعادة تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الصحي حسب المنطقة	جدول: 27	صفحة رقم 41	عدد من تم توظيفهم من خلال الفروع حسب المنطقة والجنس	جدول: 4
صفحة رقم 55	أعداد المستفيدين من برنامج دروب حسب المنطقة والجنس	جدول: 28	صفحة رقم 41	أبرز إنجازات الفروع المتنقلة	جدول: 5
صفحة رقم 55	أعداد المستفيدين من برنامج الشهادات المهنية الاحترافية حسب المنطقة والجنس	جدول: 29	صفحة رقم 41	الفعاليات التي شارك بها سفير هدف	جدول: 6
صفحة رقم 56	أعداد المستفيدين من برنامج ماهر حسب المنطقة والجنس	جدول: 30	صفحة رقم 42	عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التاميل والتوظيف حسب المنطقة والجنس	جدول: 7
صفحة رقم 56	أعداد المستفيدين من برنامج التدريب الصيفي حسب المنطقة والجنس	جدول: 31	صفحة رقم 42	عدد من تم توظيفهم من خلال مراكز التوظيف عن بُعد حسب المنطقة	جدول: 8
صفحة رقم 57	أعداد المستفيدين من برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز حسب المنطقة والجنس	جدول: 32	صفحة رقم 43	عدد من تم توظيفهم من خلال مكاتب التوظيف الأهلية حسب المنطقة والجنس	جدول: 9
صفحة رقم 58	الجهات التدريبية والتخصصات، برنامج التدريب في المعاهد غير الربحية	جدول: 33	صفحة رقم 43	عدد من تم توظيفهم من خلال معارض التوظيف الإلكترونية حسب المنطقة والجنس	جدول: 10
صفحة رقم 60	تأهيل خريجات كليات العلوم للعمل في القطاع الخاص	جدول: 34	صفحة رقم 45	أعداد المستفيدين من برنامج دعم نمو التوظيف بالمنشآت حسب المنطقة والجنس	جدول: 11
صفحة رقم 61	الجهات التدريبية والتخصصات، برنامج تشغيل وتقديم خدمات التدريب في كليات التميز	جدول: 35	صفحة رقم 45	أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل الجزئي حسب المنطقة والجنس	جدول: 12
صفحة رقم 65	عدد من تم توظيفهم من خلال برنامج حافز	جدول: 36	صفحة رقم 46	أعداد المستفيدين من برنامج دعم العمل عن بُعد حسب المنطقة	جدول: 13
صفحة رقم 66	أعداد المستفيدين من برنامج حافز حسب المنطقة والجنس	جدول: 37	صفحة رقم 47	أعداد المستفيدين من برنامج دعم التوظيف المباشر حسب المنطقة والجنس	جدول: 14
صفحة رقم 67	أعداد المستفيدات من برنامج قرّة حسب المناطق	جدول: 38	صفحة رقم 47	أعداد المستفيدين من برنامج الدعم الإضافي للأجور حسب المنطقة والجنس	جدول: 15
صفحة رقم 67	أعداد المستفيدات من برنامج وصول حسب المناطق	جدول: 39	صفحة رقم 48	أعداد المستفيدين من برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المنطقة والجنس	جدول: 16
صفحة رقم 69	توزيع عدد المحاضرات الإرشادية المهنية حسب المناطق	جدول: 40	صفحة رقم 48	أعداد المستفيدين من برنامج دعم أجر أيام غسيل الكلى حسب المنطقة	جدول: 17
صفحة رقم 79	زيارات التفتيش في عام 2018 م	جدول: 41	صفحة رقم 48	أعداد المستفيدين من برنامج دعم المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية حسب المنطقة والجنس	جدول: 18
صفحة رقم 79	احصائية المخالفات والملاحظات المرصودة لعام 2018 م	جدول: 42	صفحة رقم 49	أعداد المستفيدات من برنامج دعم عمل المرأة (تأنيث المحلات والمصانع) حسب المنطقة والجنس	جدول: 19
صفحة رقم 82	خطة تنفيذ احتياجات القوى العاملة داخل الصندوق	جدول: 43	صفحة رقم 49	أعداد المستفيدين من برنامج دعم ملاك المنشآت الصغيرة حسب المنطقة والجنس	جدول: 20
صفحة رقم 83	خطة الاحتياجات التدريبية السنوية للصندوق لعام 2018 م	جدول: 44	صفحة رقم 49	أعداد المستفيدين من برنامج مكافأة الجدية للعمل حسب المنطقة والجنس	جدول: 21
			صفحة رقم 52	أعداد المستفيدين من برنامج دعم التدريب المرتبط بالتوظيف - خارج المنشأة حسب المنطقة والجنس	جدول: 22
			صفحة رقم 52	أعداد المستفيدين من برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك حسب المنطقة والجنس	جدول: 23







**This Annual Report is  
Carbon Neutral**

Produced by Smart Media (Pvt) Limited, a carbon neutral company that offsets its direct and indirect GHG emissions through verified sources.



Global Standard Annual Report Number<sup>®</sup>  
SAU8700HRDFX0180000A105



[www.SmartAnnualReport.com](http://www.SmartAnnualReport.com)



[www.carbonfund.org](http://www.carbonfund.org)



امسح الكود للاطلاع على  
النسخة الإلكترونية من  
التقرير السنوي

