

## خطة الموارد البشرية بالصندوق

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

### إجراءات التوظيف

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

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

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

### خطة تنفيذ احتياجات القوى العاملة داخل الصندوق

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

## إجراءات التدريب

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

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

- ◀ شهادة إعداد لاختبار إدارة المشاريع الاحترافية (PMP) وفق المنهجية العالمية للمعهد العالمي (PMI) لعدد (15).
- ◀ منهجية التحسين السريع لإجراءات العمل (SPRINT-PIP) وهي منهجية لإدارة وتنفيذ مشاريع وتحسين إجراءات العمل وتسريع الإنتاجية ورفع الجودة والكفاءة وتحفيز فرق العمل من خلال رؤية النتائج والرغبة في المزيد من الإنجاز بالصندوق لعدد (6).
- ◀ شهادة الاحتراف في إدارة إجراءات العمل من BP TRENDS حيث يقدم في هذه البرنامج التقنيات والوسائل اللازمة لتحسين الأداء من تحليل الإجراءات وتصميمها إعداد النماذج والذي استهدف عدد (41).
- ◀ كما تم إطلاق برنامج تنمية المهارات الذاتية وتفعيل القدرات الكامنة لموظفي الفروع بقطاع خدمة العملاء لعدد (55) موظف وموظفة وتم إقامته في ثلاث مدن الرياض، جدة، الخبر. وبرنامج تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى فرق العمل لمدراء المناطق والمشرقيين بالقطاع استهدف (44)، بالإضافة إلى برنامج تطوير مهارات الإرشاد المهني لدى مدراء الفروع وتعزيز فعاليتهم لتحفيز وقيادة الفرق في الفروع.
- ◀ كما تم تنفيذ برنامج متخصص للإدارة العامة للشؤون القانونية والإدارات الأخرى ذات العلاقة لصياغة العقود لعدد (22).
- ◀ ولمواكبة التطورات لمشروع التحول التي تنتهجه المملكة العربية السعودية نحو تطبيق أساس الاستحقاق في مؤسسات القطاع العام، وضرورة معرفتهم بمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSAS) وتعريفهم بالمعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSASB) وإكسابهم المهارة في تطبيقها فقد تم عقد ورشة عمل استهدفه عدد (30) موظف من الإدارة المالية والإدارات ذات العلاقة.
- ◀ كما تم عقد ورشة عمل تعريفية بالتعاون مع وزارة المالية لتقديم عن منصة اعتماد الإلكترونية والتي تعتبر نقلة نوعية في مسار تحقيق التحول الرقمي لكل المعاملات الحكومية الخاصة بوزارة المالية للقطاعين العام والخاص.
- ◀ كما تم عقد برنامج تدريبي متخصص للنظام المناقصات والمشتريات الحكومية الجديد يستهدف أعضاء اللجان والإدارات الداعمة لها لعدد (54) موظف/ة لتنمية مهاراتهم وتعريفهم بأهم القواعد الفنية والموضوعية والقانونية التي تحكم العقود الإدارية بتنظيم الإجراءات ذات الصلة بالأعمال والمشتريات، ومنع استغلال النفوذ وتأثير المصالح الشخصية فيها وذلك حماية للمال العام، إضافة إلى تحقيق أفضل قيمة للمال العام عند التعاقد في الأعمال والمشتريات وتنفيذها بأسعار تنافسية عادلة، وتعزيز النزاهة والمنافسة، وتحقيق المساواة، وتوفير معاملة عادلة للمتنافسين تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص، كما أنه يحقق ضمان الشفافية في جميع إجراءات الأعمال والمشتريات، ويعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية.
- ◀ ومن ضمن برامج التطوير فقد تم تأهيل عدد (11) من موظفي الإدارة العامة للموارد البشرية وتأهيلهم كمقيمين داخليين.
- ◀ كما تم ترشيح عدد (7) من منسوبي الصندوق لبرنامج أكاديمية هدف للقيادة.
- ◀ وكذلك تم المشاركة بعدة مؤتمرات ومنها مؤتمر السعودي للقانون، وهو أحد مبادرات برنامج تطوير القطاع المالي حيث تساهم هذه التطورات القانونية إلى أفاق التحسين التشريعي في رؤية السعودية 2030 لتسهيل بيئة أعمال صحية بالرياض.
- ◀ المشاركة في منتدى التعويضات والفوائد في المملكة العربية السعودية الذي يناقش اتجاهات التعويضات والمزايا الرببسية في دول مجلس التعاون الخليجي، مع نظرة خاصة للمملكة العربية السعودية بالرياض.
- ◀ ومنتدى المحاسبين السعودي (SAF) الذي شارك فيه نخبة من المختصين والمهتمين على الصعيد المحلي والدولي لمواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة لتعزيز مقومات الاقتصاد الوطني وزيادة فرص الاستثمار في المملكة بالرياض.
- ◀ كما تم مشاركة عدد (11) موظف في تطوير سياسات وبرامج سوق العمل المبنية على الأدلة والبراهين مع جامعة هارفرد ببوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية.
- ◀ ملتقى زيادة النمو بتطبيق الحكومة الرشيدة بما يتوافق مع رؤية 2030.
- ◀ القمة السنوية الخليجية السابعة بأبوظبي.
- ◀ مؤتمر (التحول نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS) بالأردن.

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

## ويوضح الجدول أدناه نتائج الخطة التدريبية السنوية للصندوق لعام 2019م

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

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

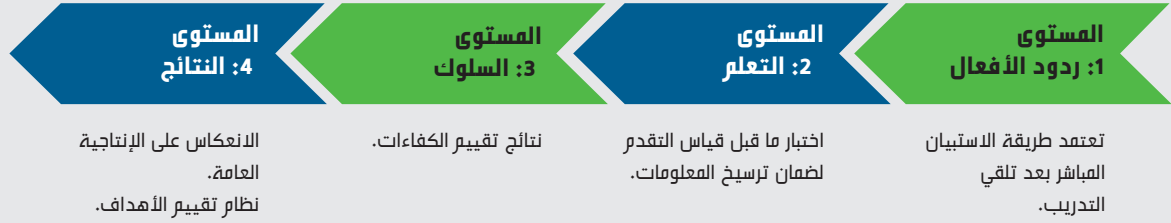
1. **ردود أفعال المشاركين:** تقييم متلقي البرنامج وملاحظاتهم.
2. **التعلم:** مقدار الزيادة في مستوى المعارف والقدرات.
3. **السلوك:** ويعكس مستوى تطبيق التعلم في مكان العمل.
4. **الانعكاس على الإنتاجية العامة:** مقدار انعكاس التحسن في أداء المتدرب على الأداء المؤسسي.

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

## تحديد الاحتياجات ومراجعة فاعلية التدريب

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

## طريقة قياس فاعلية التدريب للصندوق



## نظام إدارة الأداء للموظفين

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

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

ويسعى هذا النظام لتحقيق الأهداف التالية:

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

## ويتكون من ركيزتين أساسيتين

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