

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
الإجمالي	345	847	596	209

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 وتحديث العوائل الوظيفية بناءً على التطورات التي حدثت على الميكل 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
884	76	213	595	الإجمالي

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 اكتساب 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.

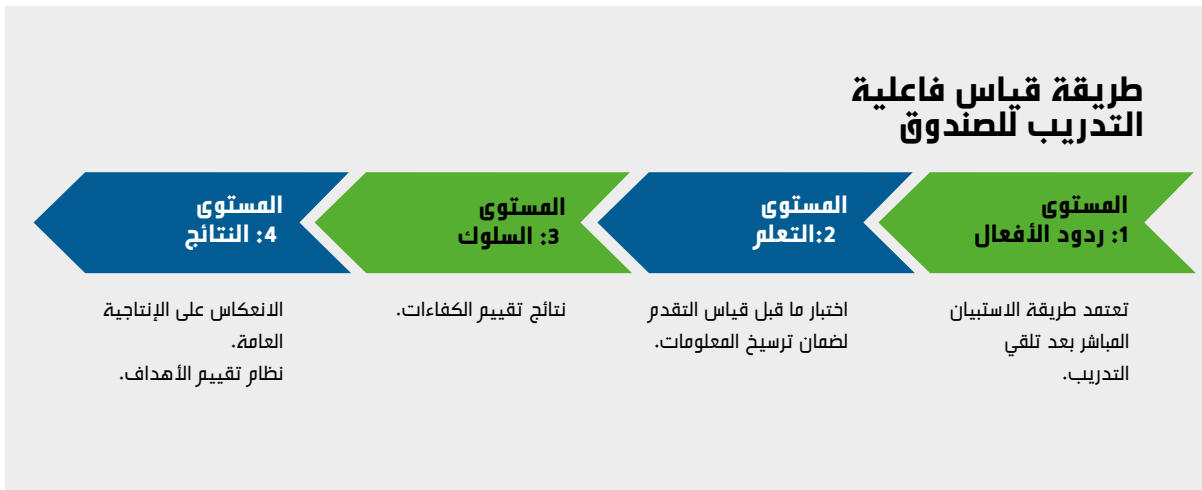
أما في مجال تطوير الموظفين في اللغة الإنجليزية فقد تم الحاق (33) من منسوبي الصندوق في دورات اللغة الإنجليزية مع أفضل المعاهد المتخصصة في هذا المجال، حيث حدد لكل موظف اجتياز أربع مستويات دراسية في اللغة.

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.