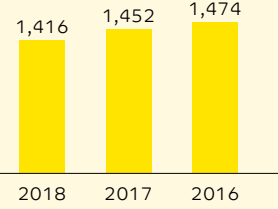
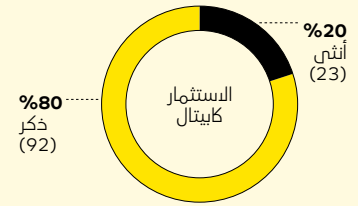
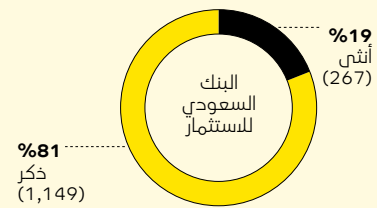


بناء مهارات الموظفين

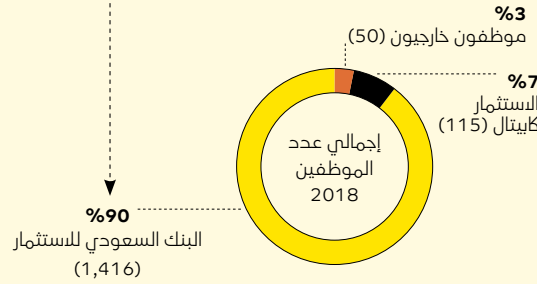
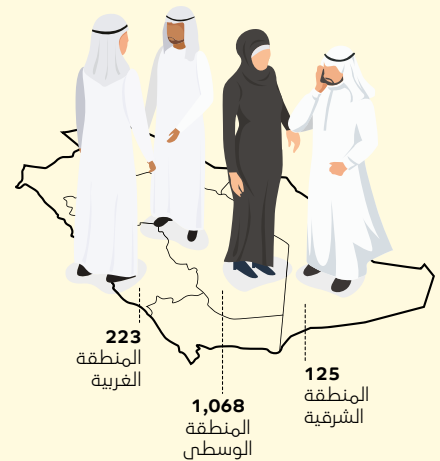


يرتكز تخطيط الموارد البشرية لدينا على تحليل الطلب والعرض. وبالنظر إلى جانب الطلب، يتم تحديد العدد المطلوب من الموظفين والوظائف على مستوى الإدارات ووحدات الأعمال بناءً على حاجة العمل. أما من جهة العرض، يتم تحديد توافر الأفراد حسب الوظائف والمستويات آخذين في الاعتبار المساهمات المحتملة للتدريب والتطوير.

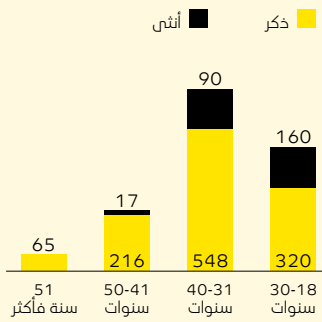
1,416

موظفون
دائمونإجمالي عدد الموظفين حسب النوع
(البنك السعودي للاستثمار والاستثمار كإيصال)

القوى العاملة حسب المنطقة

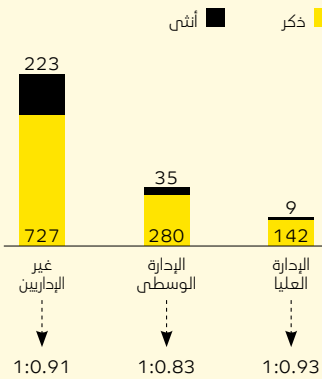


القوى العاملة حسب الفئة العمرية



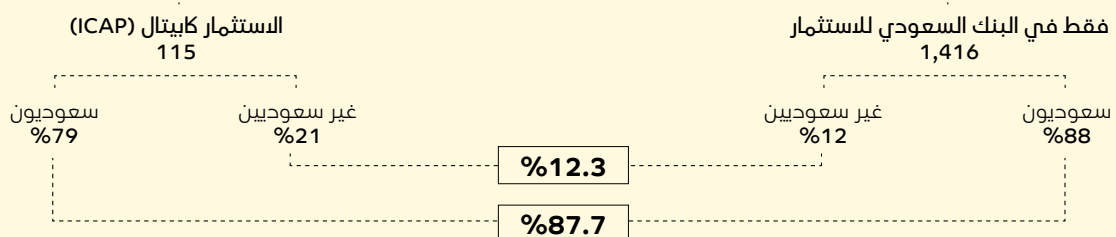
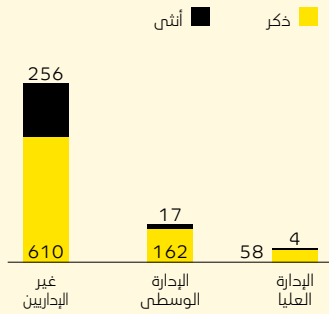
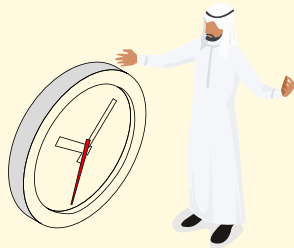
ثلث الموظفين في الفئة العمرية من 30-21 من السيدات

القوى العاملة حسب درجة الموظف

معدل الراتب لعام 2018
لكافة الفئات الثلاث

تقلصت الفجوة في الراتب ما بين الذكور والإناث بشكل ملحوظ في عام 2018

معدل السعوية

192
البرامج التدريبية1,681
المشاركون1,107
موظفون تم تدريبهم

26,425

عدد الساعات المستهلكة في التدريب
(3,775 أيام التدريب)



الأمثلة الرئيسية لسياسة الموارد البشرية

تقوم استراتيجية الموارد البشرية على خمسة أعمدة:

- التحكم في عدد الموظفين والتكاليف: نجاهد لتقليل الأعداد مع زيادة الكفاءة، وتم ربط الأجر بالأداء، مع الحفاظ على كوننا منصفين في المقام الأول وذوي ميزة تنافسية في السوق.
- الشراكة مع أقسام العمل: لدى البنك السعودي للاستثمار إطار عمل متطور يأخذ في الاعتبار العديد من العوامل المرتبطة بالموارد البشرية والتي تسهل من الشراكة مع مختلف أقسام العمل.
- تعزيز السعودية: يتماشى هذا المبدأ مع رؤية 2030. تضمن خطط الإحلال الوظيفي الموضوعية من قبلنا تواجد الأفراد من ذوي المهارات الملائمة متى ما كانت هناك حاجة للاستعانة بهم.
- تطوير مهارات رأس المال البشري في البنك السعودي للاستثمار: إننا نولي أهمية كبرى لتطوير مهارات رأس مالنا البشري بهدف تحقيق أهدافنا وخططنا.
- تعزيز الأتمتة: إننا نسعى بشكل مستمر إلى زيادة الأتمتة لزيادة كفاءة القوى العاملة البشرية لدينا.

تقليص الفجوة ما بين الجنسين

نسعى إلى تعزيز التنوع في بيئة العمل مع التركيز على زيادة عدد الشباب والسيدات. ووصل العدد الإجمالي للموظفين الدائمين في البنك السعودي للاستثمار فقط كما في 31 ديسمبر 2018 إلى 1,416 موظفاً. وقد ارتفعت نسبة الموظفات من 18.6% إلى 19.1% خلال العام، ونبذل قصارى جهدنا لزيادة هذه النسبة.

كما نعمل على تقليص الفجوة تدريجياً في معدل الراتب ما بين الجنسين. وصل المعدل على مستوى الإدارة العليا إلى 1:0.93، ووصل على مستويات الإدارة الوسطى والموظفين غير الإداريين إلى 1:0.83 و 1:0.91، على التوالي. وتماشياً مع رؤية 2030، فقد قمنا بدعم سعودة الوظائف لترتفع نسبة السعودة في عام 2018 بمعدل 3% لتسجل 87.7%.

معدل الرواتب لعام 2018 لكافة الفئات الثلاث

2014	2015	2016	2017	2018	
1:0.74	1:0.78	1:0.69	1:0.55	1:0.93	معدل الرواتب ما بين الجنسين - الإدارة العليا
1:0.92	1:0.96	1:0.86	1:0.76	1:0.83	معدل الرواتب ما بين الجنسين - الإدارة الوسطى
1:0.92	1:0.96	1:0.96	1:0.86	1:0.91	معدل الرواتب ما بين الجنسين - غير الإداريين

المواءمة ما بين استراتيجيات الموارد البشرية والاستراتيجيات الشاملة

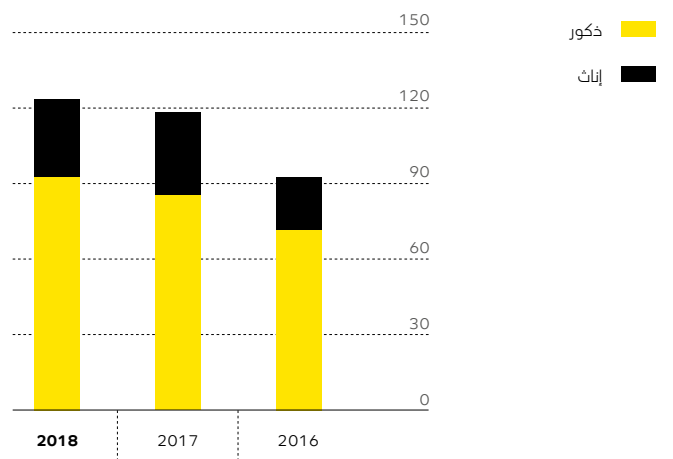
تمت المواءمة بشكل كبير ما بين تخطيط الموارد البشرية لدينا والاستراتيجيات الشاملة للأعمال ككل. ويتركز تخطيط الموارد البشرية على تحليل الطلب والعرض. وعلى جانب الطلب، يتم ترجمة احتياجات الأعمال إلى أرقام ومهام على مستويات وحدات الأعمال في المؤسسة. وعلى جانب العرض، يتم تحليل مدى إتاحة الأفراد بناءً على الوظائف والمستويات. كما يتم أيضاً تحديد كيفية شغل الوظائف الشاغرة عن طريق تطوير وتدريب الموظفين الحاليين.

ولقد حددت الخطة الاستراتيجية للأعوام 2015-2019 ثلاث مبادرات عالية المستوى لتطوير الموارد البشرية، وهي التميز في التعلم والتميز في أداء الموظفين والحفاظ على مركزنا لأن نصبح الوجهة الأولى للباحثين عن عمل. وكان هناك العديد من المبادرات الثانوية منها تعيين وتدريب فرق عمل جديدة ومجالات اهتمام مثل تقييم مركزية برامج الحوافز التابعة للموارد البشرية، وبرامج الإحلال الخاصة بالإدارة العليا والتدريب على مجالات الاهتمام مثل البيع المتبادل.

ولطالما نظر البنك السعودي للاستثمار إلى الموظفين على أنهم أصل من الأصول الرئيسية ولم يبخل على تدريبهم وتطويرهم.

عندما نقوم بتعيين الموظفين، فإننا نحاول تعيين الأكثر موهبة من المواطنين السعوديين وأن نسند إليهم الأدوار الملائمة لهم. إننا نعين الشخص الأفضل للوظيفة مستعينين في ذلك بمنهجية منظمة تتسم بالعدالة. كما نقدر التنوع والاندماج في بيئة العمل، حيث نسعى جاهدين لتوفير أكبر عدد من الفرص للشباب والسيدات.

التعيينات الجديدة (عدد)





التحفيز والاحتفاظ بالموظفين

وصل إجمالي الإنفاق على الرواتب والمزايا في عام 2018 إلى 626 مليون ريال سعودي، بينما بلغ مجموع الرواتب منها 452 مليون ريال سعودي والمزايا الإضافية 118 مليون ريال سعودي وإسهامات الضمان الاجتماعي 31 مليون ريال سعودي والتأمين على الموظفين مبلغ 25 مليون ريال سعودي.

2014	2015	2016	2017	2018	مليون ريال سعودي
227	254	274	386	452	الرواتب المدفوعة
270	316	267	118	118	المزايا المدفوعة
21	27	28	51	31	إسهامات الضمان الاجتماعي
14	22	23	24	25	التأمين على الموظفين
531	619	592	579	626	إجمالي الرواتب والمزايا المدفوعة

علوة على التّجور الأساسية التي تتناسب بشكل جيد مع المعدلات السائدة في السوق، فإننا نقدم العديد من المزايا الأخرى لموظفينا. وتتضمن هذه المزايا التأمين على الحياة والتأمين الصحي والعضوية في النوادي الصحية والضمان الاجتماعي وبرامج الولاء وبدلات السكن والتنقل. كما نقدم كل مساعدة ممكنة لموظفاتنا للموازنة ما بين مسؤوليات عملهن ومسؤولياتهن العائلية. وهذا الأمر يتضمن إجازة الأمومة المدفوعة الأجر والتي تصل إلى 10 أسابيع وما يقارب 180 يوماً إجازة مرضية للموظفات الحوامل.

كما يدرك البنك أن الموظفين يتم تحفيزهم ليس فقط بواسطة المزايا قصيرة الأجل بل طويلة الأجل أيضاً وتستحق المزايا التي يحق للموظفين الحصول عليها إما خلال فترة عملهم أو عند نهايتها بناءً على التشريعات العمالية الصادرة في المملكة العربية السعودية أو السياسات المحاسبية للبنك. وقد تم تخصيص مبلغ 26.7 مليون ريال سعودي لمكافآت نهاية الخدمة للموظفين خلال العام المنتهي في 31 ديسمبر 2018. وبلغ رصيد المزايا المستحقة في نهاية العام مبلغ 165.1 مليون ريال سعودي.

كما يقدم البنك أسهماً لبعض الموظفين المؤهلين والمستحقين لذلك في إطار خطة منح الأسهم للموظفين. ويمنح الموظفين أسهماً تكون مستحقة على مدار مدة 4 سنوات. وخلال العام، منح البنك 1,736,178 سهماً بتكلفة 25.4 مليون ريال سعودي. علوة على ذلك، يقدم البنك لموظفيه المستحقين لذلك أنواع أخرى من خطط الضمان والتوفير الفائتة على الإسهامات المتبادلة من قبل الموظفين والبنك. وبلغ رصيد المزايا المستحقة عن خطط الضمان والتوفير مبلغ 1.9 مليون ريال سعودي كما في 31 ديسمبر 2018.

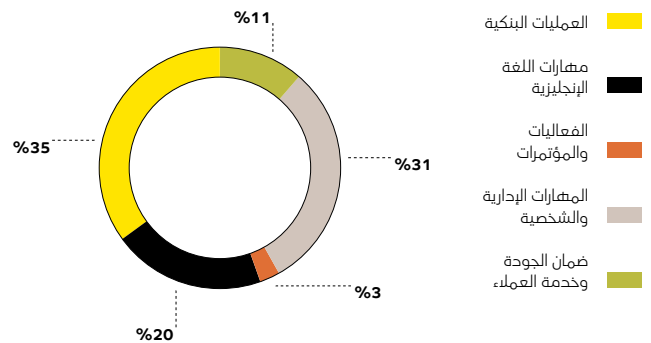
هذا وقد أولينا قدر كبير من الاهتمام للجانب غير المالي من تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم. فنحن ندرك أهمية الرضا الوظيفي. كما أن الإبقاء على شغف واهتمام الفرد بوظيفة واحدة منفردة لفترة طويلة ليس بالأمر السهل. وليس من الممكن دائماً توفير القدر الكافي من التنوع في المسار الوظيفي الواحد لجعل الموظف سعيداً، وهو ما يمكن أن

التدريب وتطوير المهارات

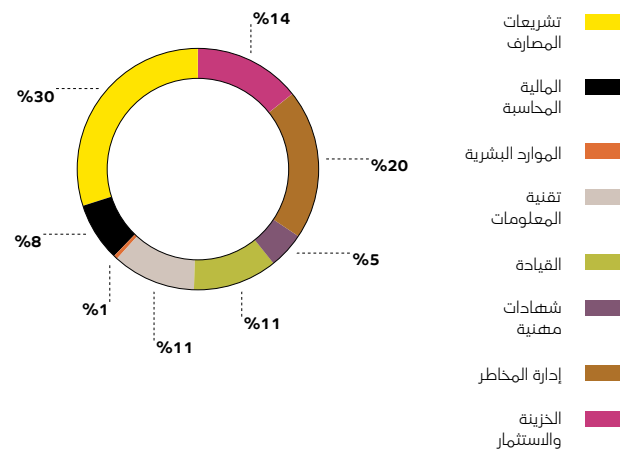
نولى اهتماماً خاصاً بتحديد الاحتياجات التدريبية للسعوديين الذين سيشغلون مناصب قيادية مستقبلاً ونقوم بتكريس وتنفيذ التدريب الملائم لذلك. وعندما نأخذ بعين الاعتبار التوزيع العمري لموظفي البنك السعودي للاستثمار فقط، نجد أن النسبة الأكبر منهم في الفئة العمرية ما بين 31-40 عاماً بنسبة 44.83% من إجمالي الموظفين. إلا أن الفئة العمرية من 21-30 عاماً تصل نسبتها إلى 34.22% وهو مؤشر على مدى الأهمية التي يوليها البنك للشباب، بينما تلقى التدريب الرسمي نحو 62% من الموظفين.

وقد تم تقديم 26,425 ساعة تدريبية لموظفي البنك، كان نحو 74.4% منها مخصصاً للتدريب على المهارات الشخصية و 25.6% للتدريب الفني. وتعكس هذه الأرقام مدى الأهمية الممنوحة لتنمية المهارات الشخصية. وبلغت نسبة الموظفين 25% من إجمالي الموظفين الذين تلقوا تدريباً، ونسبة 32.8% من إجمالي الساعات التي تم قضاؤها في التدريب. وصل العدد الإجمالي للمشاركين في التدريب 1,681 مشاركاً. وإضافة إلى التدريب الاعتيادي، قدم البنك ما يزيد عن 208 وحدات تعلم عبر التدريب الإلكتروني لموظفيه.

التدريب (المهارات الشخصية)



التدريب (المهارات الفنية)





التواصل مع الموظفين

التواصل المتبادل يعد أمراً جوهرياً ومن أهم الجوانب الأساسية لسياسات الموارد البشرية الخاصة بنا لتحفيز الموظفين وكسب رضاهم والاحتفاظ بهم. ويمكننا من خلال الحوار المفتوح ما بين الإدارة والموظفين الوصول إلى فهم وجهات نظر ومنظور بعضنا البعض. نقوم كل عامين بعمل استبيان لقياس مدى رضا الموظفين يمكننا من خلاله استطلاع رأي موظفينا. أصبحت الحاجة لمثل هذا الاستبيان ظاهرة وواضحة في ظل البيئة الحالية التي تتسم بالتقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض. ويتم من خلال هذا الاستبيان قياس عدد من الموضوعات المتعلقة بالموظفين متضمنة مدى رضاهم عن تقييم الأداء والأجور والمزايا وإجراءات العمل وبيئة العمل والتواصل والتركيز على العملاء.

ويتمكن برنامج اقتراحات الموظفين "فكرتي" الموظفين من اقتراح أفكار لمركز الابتكار الخاص بنا للنظر فيها وأخذها في الاعتبار.

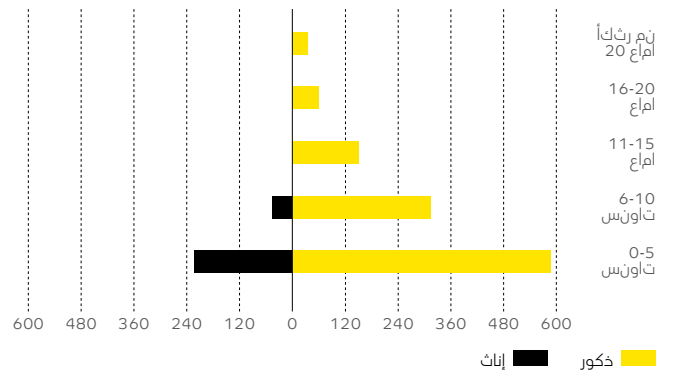
الساعات التي يقضيها الموظفون في أنشطة المسؤولية الاجتماعية

2016	2017	2018
382	449	363

* باستثناء الموظفين الثالث الدائمين المعينين في وحدة المسؤولية الاجتماعية

يؤدي إلى الملل والتغيب المستمر عن العمل. ويتبنى البنك السعودي للاستثمار سياسة التحوير الوظيفي للتخفيف من هذه المشكلة. إن تحوير الموظف على وظائف متعددة يمنحه الفرصة لاكتساب معارف ومهارات جديدة مما يمكنه رؤية الصورة الشاملة لكافة عمليات البنك. وهذا أيضاً هو الهدف من تحوير الموظفين في العديد من المجالات الحيوية بشكل دوري ولتقليل المخاطر.

تحليل خدمة القوى العاملة (البنك السعودي للاستثمار فقط) (عدد)



حماية صحة وسلامة الموظفين

تنصب الأهمية القصوى على حماية صحة وسلامة موظفينا. وبينما يشكل هذا الأمر ضرورة نابعة من التزامنا بحقوق الإنسان، إلا أن ذلك ينعكس أيضاً على ولاء الموظفين للبنك ومستوى إنتاجيتهم وإمكانية احتفاظ البنك بهم. وتتضمن سياسات الأمن والسلامة الخاصة بنا مخاطر العنف والنشاط الإجرامي. ويتم دعم سياساتنا من خلال أعمال التفتيش على الفروع والمحاضرات عن السلامة والبرامج التوعوية. وبحمد الله، لم تكن هناك وفيات أو إصابات بين الموظفين أو المقاولين ولم تكن هناك حالات غياب بسبب أي موضوعات متعلقة بالصحة خلال العام.