



# الموارد البشرية شريك استراتيجي في تحقيق المستهدفات الاستراتيجية لوزارة النقل والخدمات اللوجستية



# مقدمة

إنطلاقاً من دور الإدارة العامة للموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحويل الأهداف الاستراتيجية للوزارة إلى ممارسات واقعية من خلال استقطاب أفضل الكفاءات وتطويرهم والمحافظة عليهم وتفعيل البرامج والسياسات التي تدعم الأداء والابتكار، والتي تسهم في استدامة التميز وتحقيق مستهدفات الوزارة على المدى البعيد.



# مؤشر صحة بيئة العمل OHBI 2025



يعود نجاح وزارة النقل والخدمات اللوجستية إلى وضوح الرؤية الاستراتيجية وتكامل الجهود بين مختلف الإدارات والقطاعات لتحقيق أهداف موحدة فهذا النجاح هو نتاج عمل جماعي منظم يشارك فيه الموظفون والقادة والمستشارون على حد سواء عبر بيئة عمل قائمة على التميز والكفاءة والانتماء المؤسسي.

### الإدارات المساهمة في تحسين صحة بيئة العمل بحسب نموذج OHBI بشكل عام:

- الموارد البشرية
- التواصل المؤسسي
- التميز المؤسسي
- التطوير التنظيمي
- تجربة الموظف
- الثقافة المؤسسية
- التواصل الداخلي
- الخدمات المشتركة

### من أهم أسباب نجاح المنشآت في تحقيق مستهدفاتها؟

- أداء موظفي المنشأة
- أداء الاستراتيجية والتميز المؤسسي
- أداء تطوير الأعمال وخدمة العملاء والمستفيدين
- أداء الإدارات المساندة والخدمات المشتركة



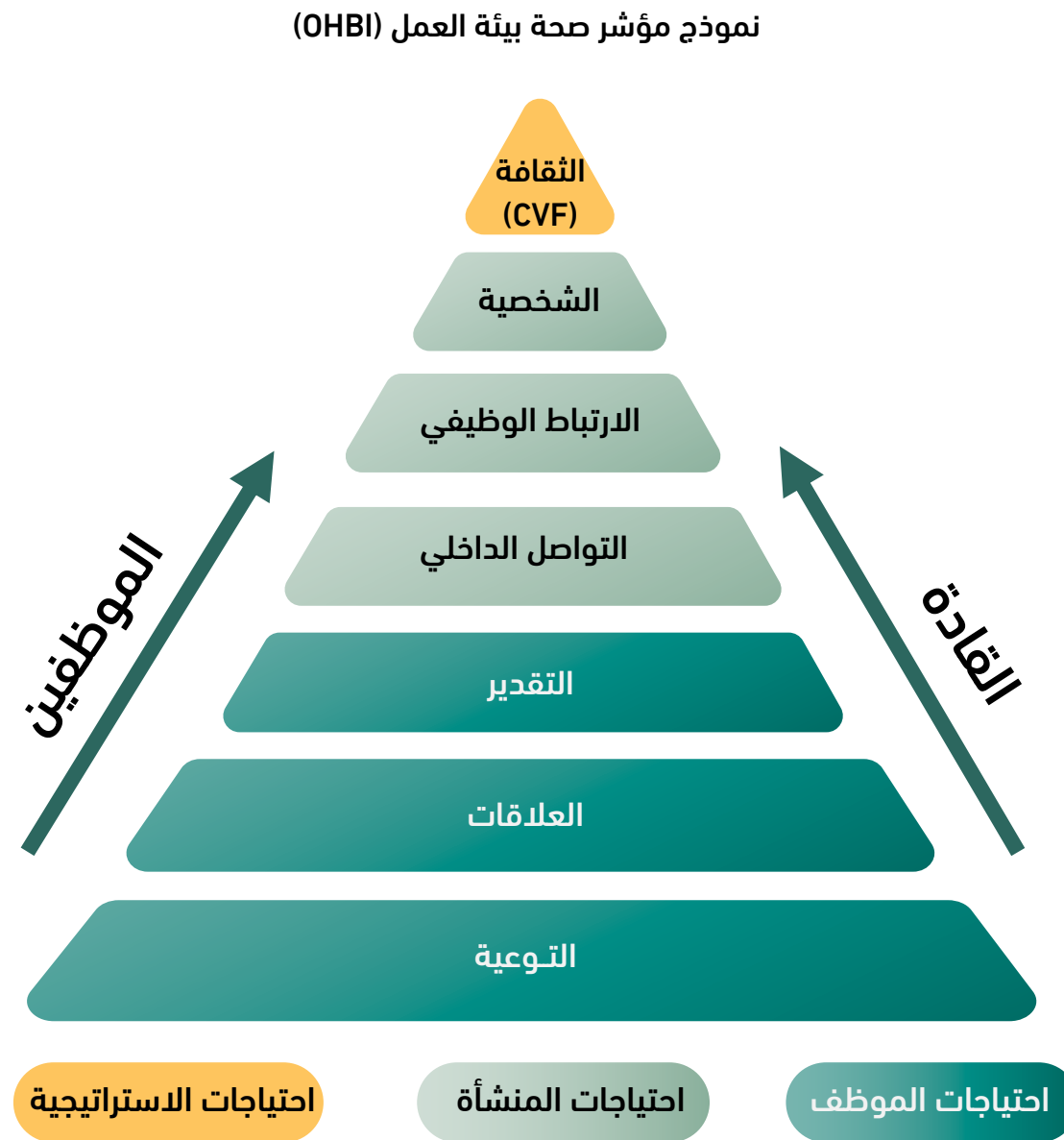


## منهجية القياس

### مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI)

هو مؤشر عالمي يُعنى بصحة بيئة العمل (OHBI) Organizational Health Behavior Index وقيس صحة بيئة العمل بناءً على احتياجات الموظف والمنشأة والاستراتيجية من خلال سبعة مستويات أساسية وهي الوعي والعلاقات والتقدير والتواصل والاندماج وشخصية الموظفين والثقافة التنظيمية. وتعد الثقافة في رأس الهرم وتنتقل من خلال القادة لكافة الموظفين وتعد التوعية القاعدة الأساسية لهذا الهرم.

تم نشر هذا المؤشر من خلال الجمعية الأوروبية لعلم نفس الشركات EAWOP.



- طريقة اندماج الموظفين
- هوايات واهتمامات الموظفين
- ولاء الموظفين
- تعريف التقدير لدى الموظف
- وسائل التواصل المفضلة للموظفين
- تفعيل أنشطة التواصل الداخلي
- الرضا عن خدمات التواصل الداخلي
- وصول التواصل الداخلي
- علاقة الموظفين فيما بينهم
- علاقة الموظف مع مديره المباشر
- علاقة عائلة الموظف مع المنشأة





# شركاء النجاح استخدموا منهجيات مؤشر صحة أفضل بيئة العمل في المملكة العربية السعودية

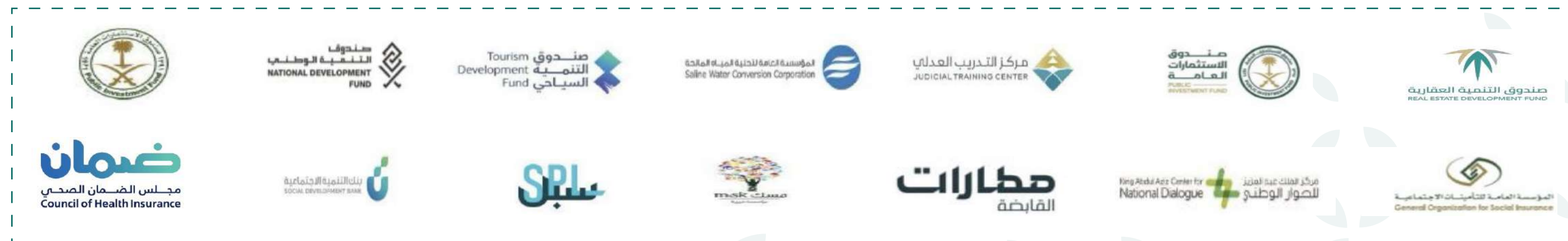
## الوزارات



## الهيئات الحكومية



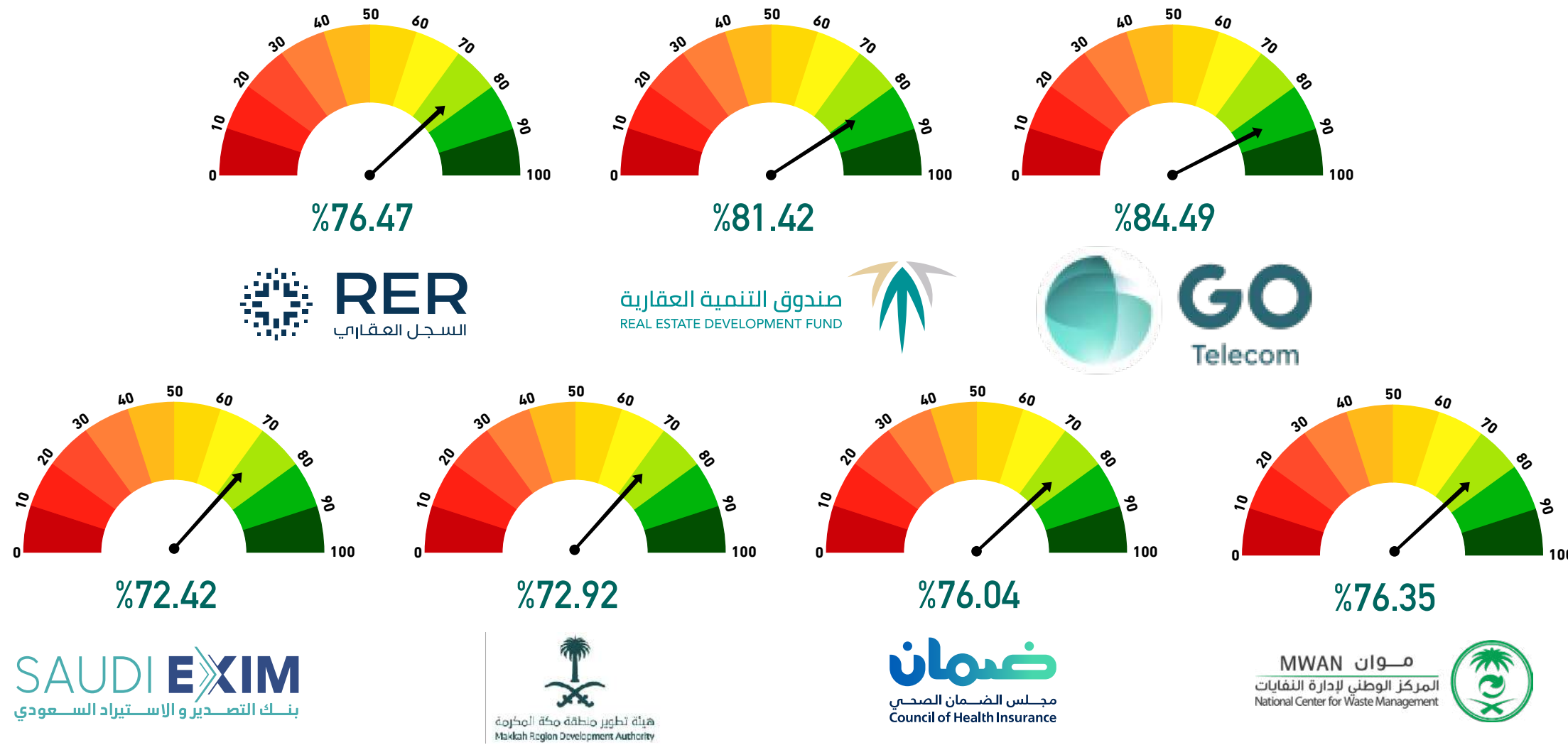
## الصناديق والمؤسسات الحكومية



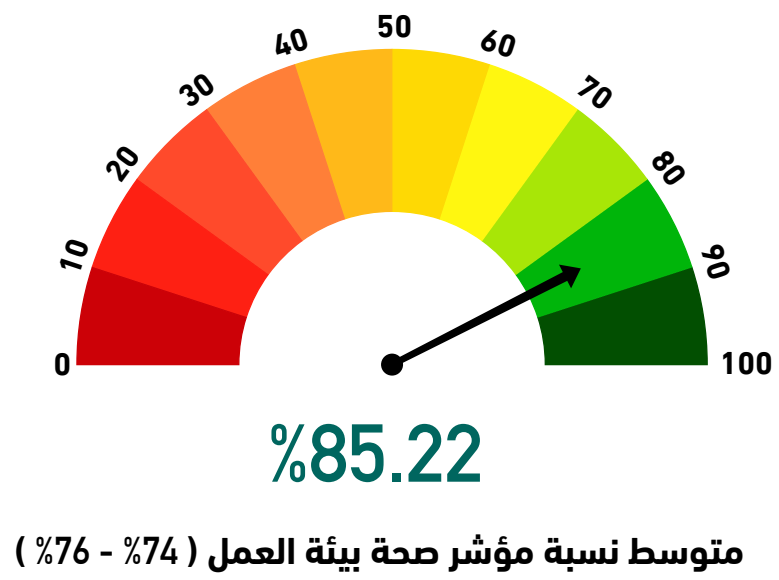


# أولاً: نتيجة مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI)

## الجهات الفائزة بصحة أفضل بيئة عمل لعام 2023-2024



## وزارة النقل و الخدمات اللوجستية



## نتيجة المحاور الرئيسية



حققت وزارة النقل والخدمات اللوجستية نسبة 85.22% في مؤشر صحة بيئة العمل OHI، وهو إنجاز يعكس قوة بيئة العمل الداخلية وجهود الوزارة في دعم منسوبيها وتعزيز مشاركتهم ورضاهم الوظيفي.

وقد أظهرت نتائج المؤشر تميز الوزارة في محور الوعي (89.59%) ومحور التواصل (88.89%)، مما يعكس فاعلية قنوات الاتصال الداخلي، وحرص الوزارة على نشر الوعي وتعزيز الانتماء المؤسسي بين الموظفين. كما جاءت نتائج محور العلاقات (87.21%) لتعكس بيئة عمل يسودها التعاون الإيجابي والعلاقات المهنية الصحية بين الزملاء والإدارات المختلفة.

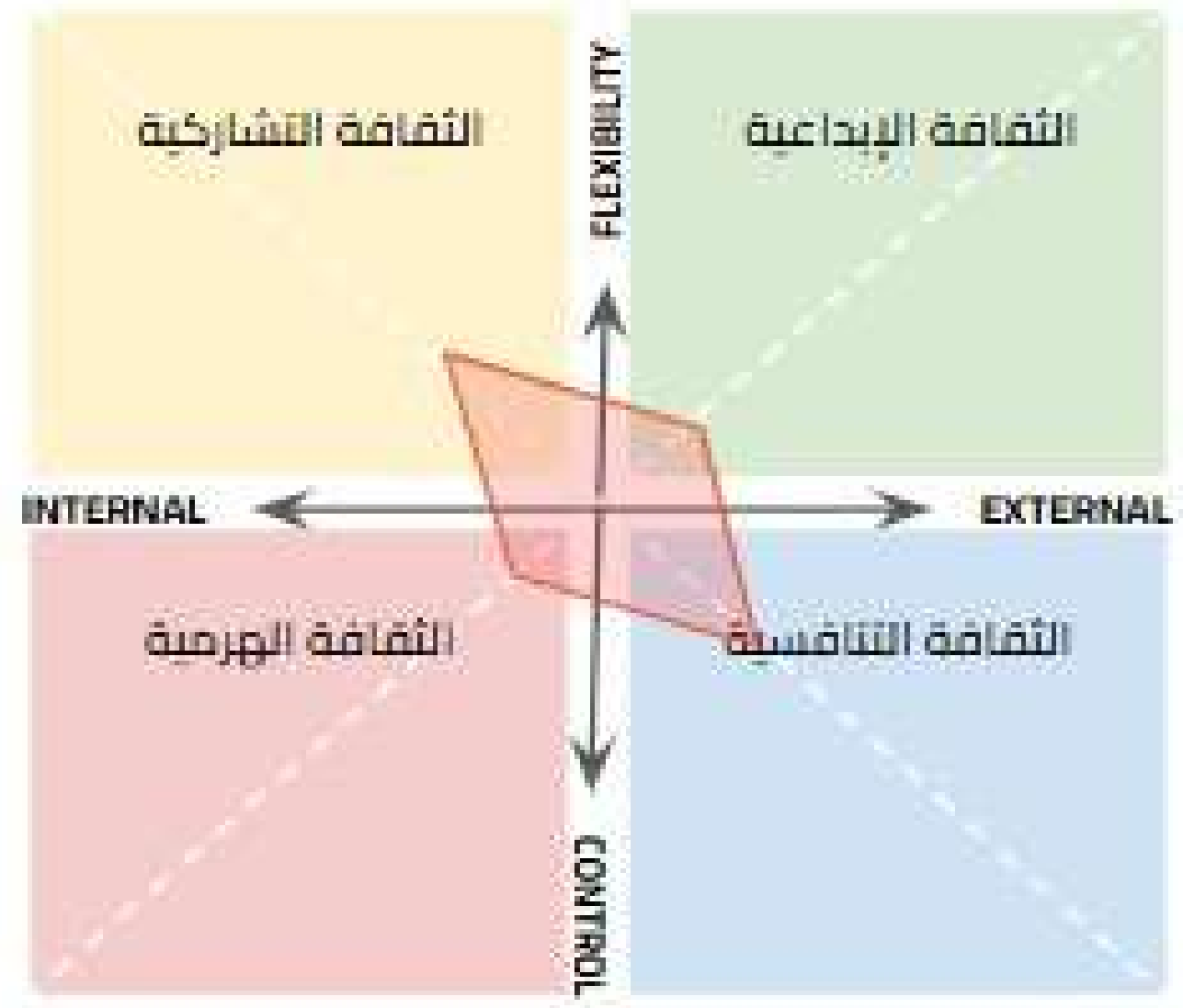
أما محور الاندماج (81.35%) ومحور التقدير (78.90%) فقد سجلا نتائج إيجابية تُظهر وجود مستوى جيد من الارتباط الوظيفي والشعور بالتقدير من قبل القيادة، وتؤكد هذه النتائج أن الوزارة تتجاوز متوسط المؤشر المرجعي (74%-76%)، مما يدل على تطور بيئة العمل وفاعلية المبادرات المؤسسية في تعزيز صحة بيئة العمل، واستقطاب الكفاءات، والمحافظة عليها، ودعم استدامة التميز المؤسسي

## نتيجة المؤشر



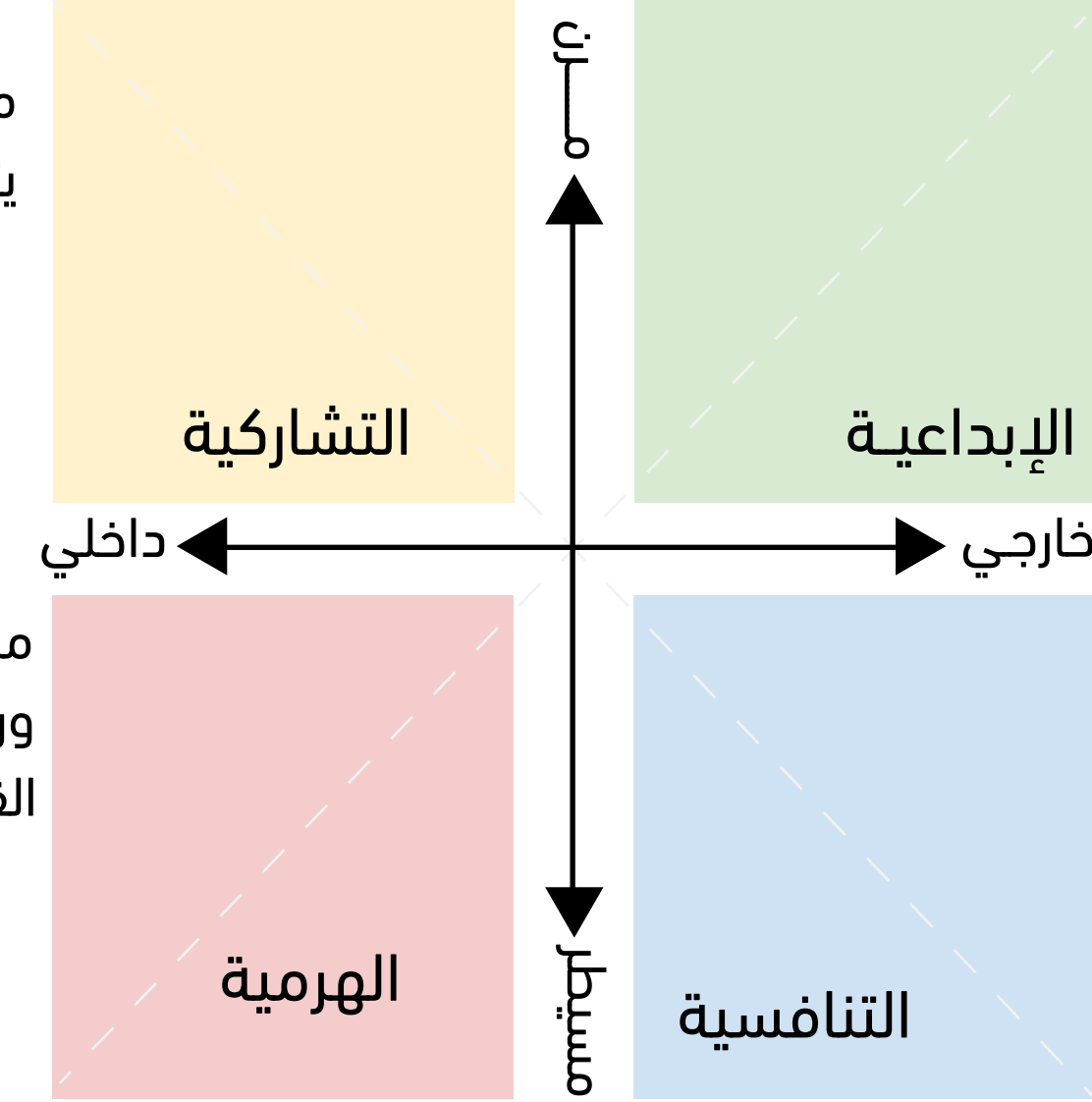


## نتيجة الثقافة التنظيمية



مكان عمل ودي حيث  
يتصرف القادة مثل الأب.

مكان عمل منظم  
ورسمي حيث يعمل  
القادة مثل المنسقين.



مكان عمل ديناميكي مع  
قادة يحفزون الابتكار.

مكان عمل تنافسي مع قادة  
مثل السائقين الصارمين.

**3-** وجود توازن مؤسسي بين المرونة والتحكم، مما يتيح للمنشأة التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية، والمحافظة على كفاءة العمليات وانضباط العمل. ويُعزز هذا التوازن قدرة المنشأة على تحقيق التكامل بين الاستقرار التنظيمي وروح المبادرة والابتكار.

**2-** تعزيز روح الانتماء والمشاركة الفاعلة بين الموظفين، وتشجيع على التواصل والتكامل بين الإدارات بما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المشتركة. وفي الوقت ذاته، تبرز فيها ملامح الثقافة التنافسية التي تحفز على الإبداع وتحقيق الأداء العالي من خلال وضوح الأهداف وتقدير الجهود والنتائج.

**1-** تتسم الوزارة بثقافة تشاركية – تنافسية، حيث تجمع بين العمل الجماعي والتعاون الداخلي من جهة، والسعي نحو التميز وتحقيق النتائج والمنافسة الإيجابية من جهة أخرى، مما يعكس بيئة عمل متوازنة تجمع بين روح الفريق الواحد والحرص على الإنجاز والابتكار.



# الموارد البشرية كشريك استراتيجي

لتحقيق مستهدفات استراتيجية وزارة النقل والخدمات اللوجستية





## التطور التاريخي للإدارة العامة للموارد البشرية

أنطلقت وزارة النقل والخدمات اللوجستية في رحلة التحول للموارد البشرية ضمن مبادرات التحول الوطني لرؤية 2030م، هذا التحول ساعد على الانتقال من دور تشغيلي كإدارة شؤون الموظفين إلى دور استراتيجي يقود التطوير لتحقيق أهداف الوزارة.

بدأ برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية الذي يستهدف رفع أداء الموظف الحكومي ومستوى إنتاجيته في العمل، وتطوير بيئة العمل ووضع سياسات واضحة لتطبيق مفهوم الموارد البشرية

ما قبل 2016

شؤون الموظفين

تُعنى بإدارة الجوانب الإجرائية للموظف مثل التعيين والترقيات والإجازات وإنهاء الخدمة وتركز على تطبيق الأنظمة.

2016م

برنامج الملك سلمان  
لتنمية القدرات البشرية

تحوّلت إدارة الموارد البشرية من دور تشغيلي يركّز على الإجراءات إلى دور استراتيجي يساهم في تحقيق أهداف الوزارة الاستراتيجية.

2019م

تحول الموارد البشرية

2024م

إطلاق استراتيجية  
راس المال البشري

أصبحت الإدارة العامة للموارد البشرية شريك استراتيجي من خلال تطوير استراتيجية رأس المال البشري والتي تضمنت مجموعة من المبادرات والمشاريع ومؤشرات الأداء التي تقيس مدى التقدم لتحقيق أهداف الوزارة الاستراتيجية.



## رؤية المملكة وقطاع النقل والخدمات اللوجستية

تمثل رؤية المملكة 2030 نقطة التحول الشامل في مختلف القطاعات بالمملكة، ومن أبرزها قطاع النقل والخدمات اللوجستية، الذي يُعد ركيزة أساسية لتحقيق اقتصاد مزدهر ومجتمع حيوي ووطن طموح.

وتحقيقاً للرؤية انبثقت استراتيجيات وطنية للنقل والخدمات اللوجستية والتي تقدم التوجه الاستراتيجي للقطاع بما يضمن التكامل لأنماط النقل والخدمات اللوجستية من خلال تحديد المبادرات ذات الأهمية أن نكون قطاع نقل وخدمات لوجستية مستدام، يستقرئ المستقبل ويمكن القدرات الوطنية لترسيخ مكانة المملكة كمركز لوجستي عالمي ونموذجاً للتنقل المتكامل" والتي ستتحقق من خلال الممكنات التالية:



ومن هذا المنطلق، فإن إعداد كوادر وطنية مؤهلة تدعم تحقيق مستهدفات الاستراتيجية الوطنية، من خلال تطويرهم وإيجاد بيئة عمل محفزة تعزز ثقافة الابتكار والمسؤولية، بما يجعل رأس المال البشري أحد أهم عناصر النجاح في تحقيق التحول الوطني الذي تقوده الوزارة.





# الاستراتيجية المؤسسية لوزارة النقل والخدمات اللوجستية

تحقيقاً للاستراتيجية الوطنية، قامت وزارة النقل والخدمات اللوجستية بتطوير الاستراتيجية المؤسسية للوزارة، من خلال ترجمة الأهداف الوطنية إلى برامج ومبادرات لتحقيق التكامل والمواءمة بين المستهدفات الوطنية والأداء المؤسسي. وفي هذا الإطار، تولت الإدارة العامة للموارد البشرية دور أساسي في تحويل هذه التوجهات إلى ممارسات من خلال تحقيق الهدف الاستراتيجي 4.3 جذب وتطوير الكفاءات وتوفير الموارد المالية إدارتها بفعالية.

## الرؤية

قيادة قطاع النقل والخدمات اللوجستية لترسيخ مكانة المملكة كمركز لوجستي عالمي ونموذج تنقل متكامل ومستدام

## القيم

الابتكار

المسؤولية

القيادة

## الركائز

التحول والابتكار

الشراكات والاستثمار

التخطيط والتطوير



# استراتيجية إدارة رأس المال البشري

انبثقت استراتيجية إدارة رأس المال البشري للوزارة من الاستراتيجية الوطنية والاستراتيجية المؤسسية للنقل والخدمات اللوجستية، لتعزيز الكفاءة والتمكين والاستدامة في إدارة العنصر البشري حيث تتولى الإدارة العامة للموارد البشرية قيادة تنفيذ هذه الاستراتيجية.

**الرؤية** أن تكون إدارة رأس المال البشري شريكاً استراتيجياً رائداً لتحقيق التنمية المستدامة.

**الرسالة** تعزيز دور إدارة رأس المال البشري لتحقيق القيمة المضافة للموظفين، من خلال خلق بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار وتمكن التطور المهني.

تبني التحول الرقمي  
وتكامل الأنظمة.

تحقيق التميز في  
ممارسات إدارة رأس المال  
البشري.

ترسيخ التوافق الاستراتيجي  
لاحتياجات الوزارة الحالية  
والمستقبلية.

إرساء الثقافة المؤسسية  
والارتباط الوظيفي.

الاستثمار في تطوير  
المهارات المستقبلية.

جذب وتوظيف المواهب  
والاحتفاظ بها.







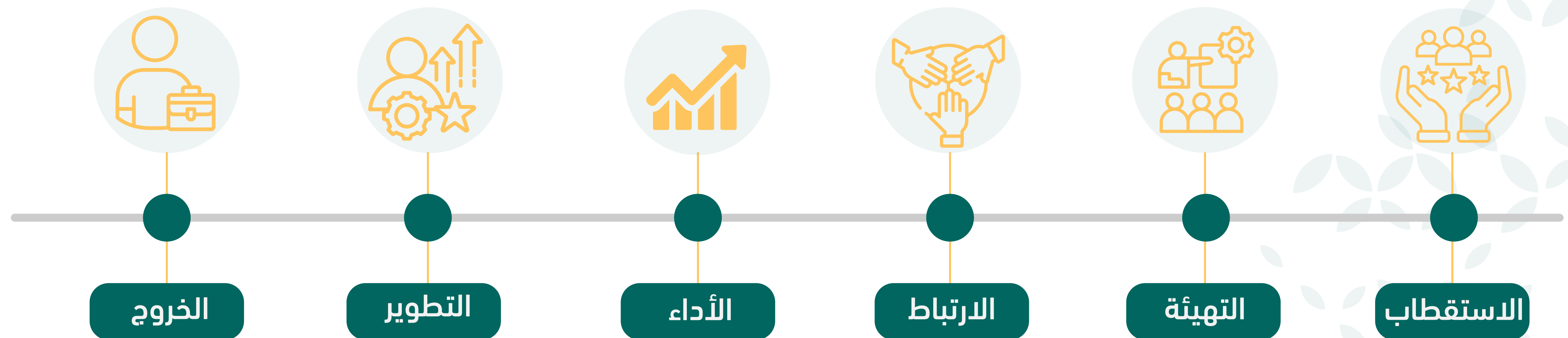
**تجربة المنسويين**



## مسار تجربة المنسويين

تم إطلاق مسار تجربة المنسويين وذلك لتحسين من جودة الخدمات ومستوى التفاعل بين الموظفين والإدارة وقد وفّرت نتائج الاستبانة بيانات دقيقة مكّنت الإدارة العامة للموارد البشرية من تحديد فرص التحسين.

هي التجارب والرحلة التي يعيشها منسوبي الوزارة بحيث تبدأ من اليوم الذي يتقدم فيه للوظيفة وينضم إلى العمل حتى آخر يوم عمل له، ويمكن تلخيص تلك التجربة في ستة مراحل أساسية:





# مسار تجربة المنسويين

## الاستقطاب

انشاء وتفعيل إدارة الاستقطاب.  
اعتماد حوكمة وإجراءات الاستقطاب والتعاقد.

اكتمال تطوير واطلاق خدمة طلب التوظيف الداخلي.  
إقامة ورش عمل عن كيفية اجراء المقابلات.

اكتمال تطوير واطلاق منصة التوظيف خارجي.

## التهيئة

انشاء وتفعيل اعمال وحدة تهيئة الموظف.

اعداد نموذج اتفاقيه مستوى الخدمة مع الإدارات المعنية بتهيئة الموظف.

تنظيم ورشة عمل تهيئة الموظف الجديد.

تطوير واطلاق خدمة تهيئة الموظف على نظام موارد.

## الارتباط

انشاء منصة الشكاوى والاقتراحات (صوتك مسموع).  
منصة الخدمات والرقم الموحد لإدارة الموارد البشرية.

تصميم وتنفيذ مبادرات القيمة المضافة للموظفين.



# مسار تجربة المنسويين

## التطوير

أتمته خدمات طلبات التدريب.

مسارات للتدريب حسب التوجهات الاستراتيجية للوزارة.

## الأداء

تطوير خدمة تقييم الأداء الوظيفي للمتعاقدین.

## الخروج

### مقابلات الخروج

- تطوير نموذج المقابلات
- تحليل اسباب الاستقالات

### اخلاء الطرف

- توحيد اخلاء الطرف لكافة المنسويين.
- تطوير خدمة تسليم المهام.

## قياس تجربة المنسويين

تطوير استبيان لقياس التجربة بشكل نصف سنوي.







## تطوير القيادات والموهوبين



## تطوير القيادات

برامج تطوير القيادات تهدف إلى بناء وتأهيل القيادات في الوزارة، من خلال برامج تدريبية وتطويرية متخصصة تُعزز الكفاءات القيادية وتدعم اتخاذ القرار الفعّال وإدارة التغيير. وتسعى هذه البرامج إلى إيجاد قيادات قادرة على مواكبة التحول المؤسسي وتحقيق مستهدفات الوزارة ورؤية المملكة 2030.

### مدرء الإدارات ورؤساء الأقسام

عدد المشاركات

1141

عدد القيادات

438

### الإدارات العليا والتنفيذية

عدد المشاركات

60

عدد القيادات

60

GLOMACS  
International

L3ORON Institute

HDTC  
الرؤية المتقدمة  
Training & Consulting

Meirc 65  
Training & Consulting +years



Harvard  
Business  
School

HEC  
PARIS

Berkeley ExecEd

IMD


Center for  
Creative  
Leadership

London  
Business  
School

STANFORD  
BUSINESS  
GRADUATE  
SCHOOL OF

Harvard  
Business  
School





برنامج استكشاف المواهب والذي يهدف إلى اكتشاف وتمكين الكفاءات المتميزة من منسوبي الوزارة، من خلال أدوات تقييم ومعايير دقيقة تسهم في توجيههم نحو مسارات التطوير والقيادة المستقبلية.

ويعمل هذا البرنامج على تعزيز ثقافة التميز والإبداع واستدامة الكفاءات الوطنية، بما يدعم تحقيق مستهدفات الوزارة واستراتيجيتها في تطوير رأس المال البشري.

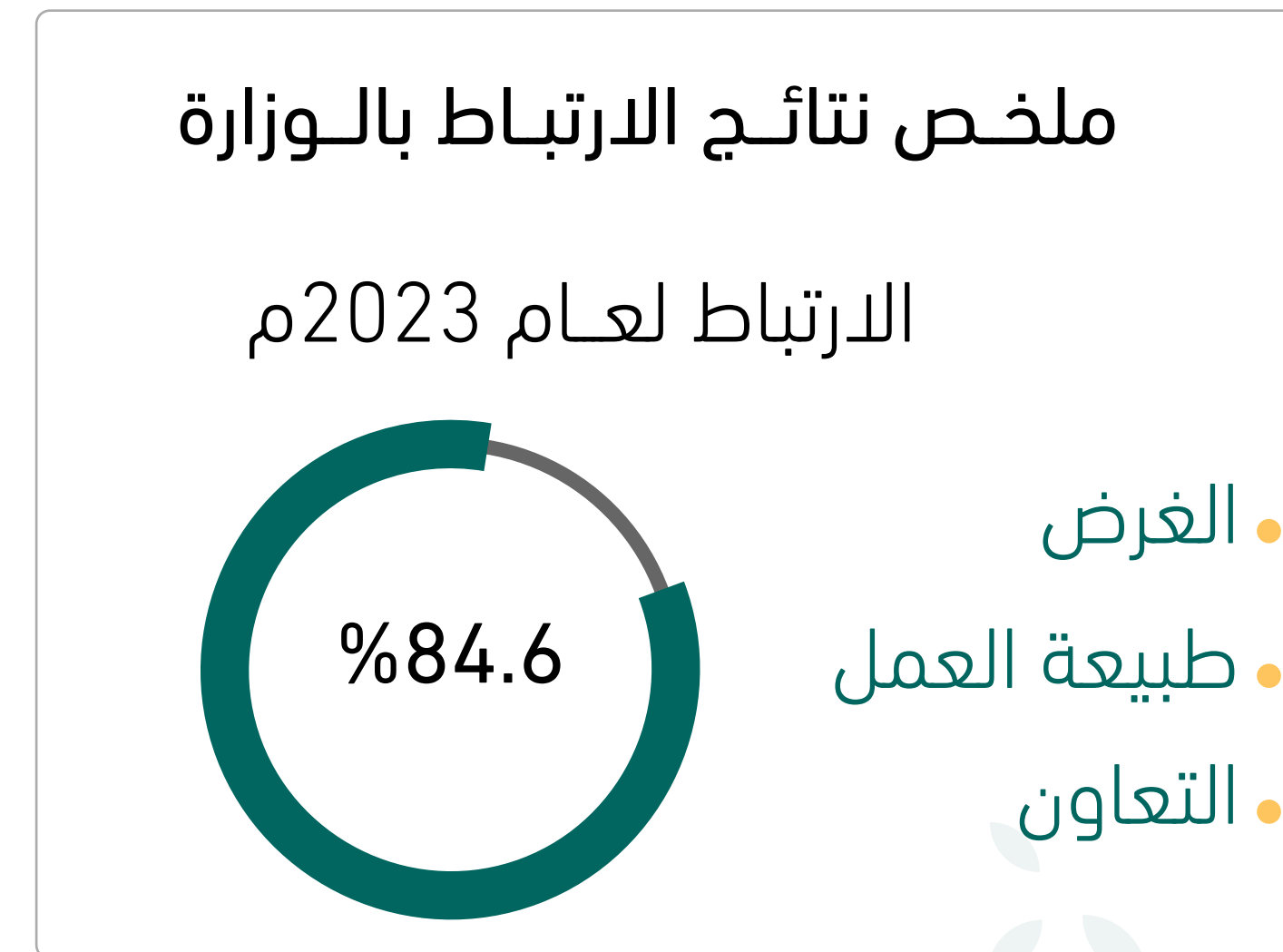
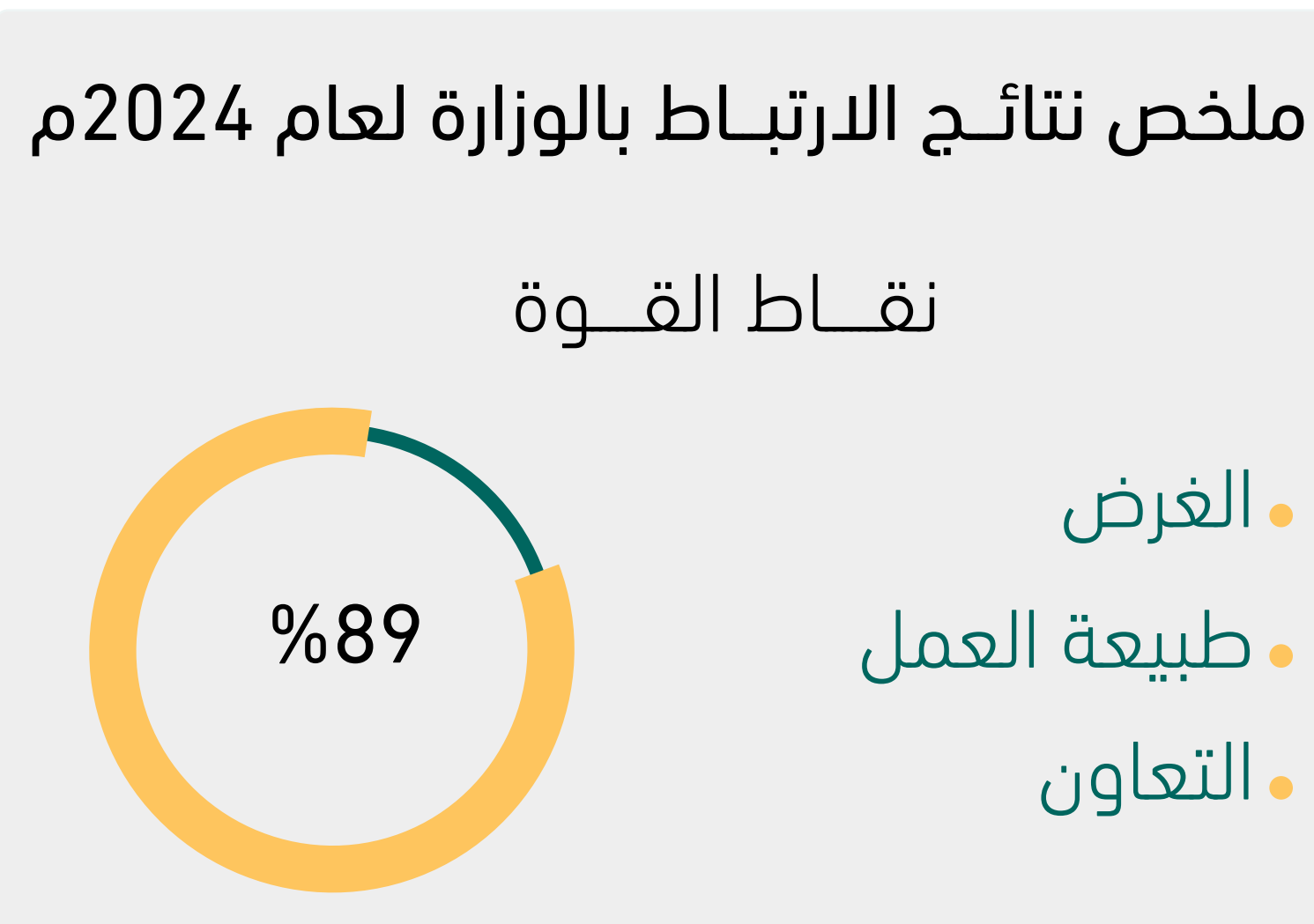
## برنامج استكشاف المواهب





## الارتباط الوظيفي

تشارك الإدارة العامة للموارد البشرية في القياس الدوري لقياس الارتباط الوظيفي الذي تُجريه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث بلغت نسبة الارتباط الوظيفي لعام 2023م 84.6%، وارتفعت في عام 2024م إلى 89%، وقد تركزت نقاط القوة على مجالات الغرض وطبيعة العمل والتعاون، إذ عبّر الموظفون عن شعورهم بأن لعملهم معنى ويتمشى مع أهداف الوزارة ورسالتها (الغرض)، ورضاهم عن مهامهم اليومية وتنوعها وتناسبها مع مهاراتهم (طبيعة العمل)، إضافةً إلى تمتع بيئة العمل بروح الفريق والدعم المتبادل بين الزملاء والإدارات (التعاون). ويعكس ذلك ثمرة الجهود المستمرة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل الداخلي ورفع جودة التجربة الوظيفية، بما يسهم في تحقيق أهداف الوزارة الاستراتيجية.





## بيئة عمل محفزة



# دور إدارة التواصل الداخلي في تعزيز الصحة التنظيمية وفق مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI)

أسهمت إدارة التواصل الداخلي بدور محوري في بناء وتطوير بيئة عمل محفزة وفعّالة، من خلال إطلاق وتنفيذ مسارات استراتيجية شملت التوعية، التقدير، بناء العلاقات، تعزيز الاندماج، وتحقيق النضج المؤسسي، وقد تم تفعيل هذه المسارات عبر قنوات التواصل الداخلية والتي شملت: البريد الإلكتروني، الرسائل النصية (SMS)، بوابة الموظفين، الشاشات الداخلية، لقاءات الدور الثاني، وغيرها من القنوات الداعمة.

ونهدف إلى تسليط الضوء على دور إدارة التواصل الداخلي في تعزيز الصحة التنظيمية وتحسين بيئة العمل، من خلال المبادرات والبرامج التي دعمت تطبيق معايير مؤشر صحة بيئة العمل (Organizational Health Benchmark Index - OHBI)، بما يحقق بيئة عمل صحية، منتجة، ومستدامة.







نستعرض هنا أبرز المبادرات المُنَفَّذة والمُجدولة من قبل إدارة التواصل الداخلي، والتي استهدفت دعم المحاور الرئيسية لمؤشر OHBI، ورفع مستوى التفاعل والاندماج الوظيفي لدى منسوبي الوزارة



# أولاً : معيار الوعي المؤسسي

ساهمت إدارة التواصل الداخلي في رفع مستوى الوعي المؤسسي لدى منسوبي الوزارة من خلال مبادرات اتصالية ممنهجة، ركّزت على توضيح رؤية الوزارة واستراتيجيتها، ورفع مستوى المعرفة بالأنظمة والسياسات المؤسسية، وتم تنفيذ هذه المبادرات عبر قنوات تواصل داخلية متنوعة لضمان وصول الرسائل بفاعلية وشمولية.



# الأنشطة الداعمة لتعزيز معيار الوعي المؤسسي:

## 01 حملة التزامك يفرق:

تهدف الحملة إلى تعزيز ثقافة الالتزام والانضباط الوظيفي بين منسوبي الوزارة، وإبراز أثر الالتزام بأوقات الدوام في رفع الإنتاجية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي من خلال نشر الرسائل التوعوية في مختلف قنوات التواصل.

## 02 حملة بروتوكولات العمل:

نشر ثقافة الوعي بسياسات وإجراءات العمل الرسمية، والتعريف بالبروتوكولات التنظيمية المعتمدة بما يعزز مبدأ المهنية والوضوح الإداري وذلك بهدف زيادة التزام الموظفين بالأنظمة والإجراءات الرسمية، وتوحيد الممارسات الإدارية وتقليل الأخطاء الناتجة عن الاجتهاد الفردي.

## 03 حملة معًا لنرسم ملامح المستقبل:

تهدف إلى رفع مستوى الوعي المؤسسي برؤية الوزارة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وتعزيز روح الانتماء لدى الموظفين من خلال تسليط الضوء على مبادرات التحول والتطوير المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية، وذلك تعزيز فهم الموظفين لتوجهات الوزارة المستقبلية، وبناء ارتباط مهني وشعور بالمسؤولية تجاه تحقيق الأهداف المشتركة.

01



02



03





# الأنشطة الداعمة لتعزيز معيار الوعي المؤسسي:

## 04 تفعيل الأيام العالمية ذات الصلة:

يهدف إلى رفع الوعي المؤسسي من خلال استثمار الأيام العالمية ذات العلاقة بمجالات عمل الوزارة، حيث تم تنفيذ فعاليات داخلية تتضمن نشر محتوى توعوي، وعقد لقاءات تعريفية وأنشطة متعددة، وإشراك الموظفين فيها.

الأيام التي تم تفعيلها:

- اليوم العالمي للموارد البشرية
- اليوم العالمي للإسعافات الأولية
- اليوم العالمي للجودة
- أسبوع المخاطر والحوكمة

## 05 النشرة الداخلية 360°:

تهدف إلى تعزيز التواصل الداخلي ورفع الوعي المؤسسي عبر إصدار ربعي رقمي شامل يوثق أهم الإنجازات والموضوعات ذات الصلة ببيئة العمل، ودعم ثقافة الشفافية والمشاركة في بيئة العمل.

وهي إصدار ربع سنوي رقمي، يحتوي على عدة زوايا متنوعة من أهمها:

- زاوية أبرز ما تحقق: تسلط الضوء على التعريف بإنجازات الوزارة ونتائجها المحققة خلال الفترة الماضية.
- زاوية رحلة داخل الوزارة: تقدم تعريفًا شاملاً بالإدارات، مهامها، منجزاتها وقياداتها، بهدف تعزيز معرفة الموظفين بهيكل الوزارة الداخلي.
- زاوية نقطة نظام: تركز على رفع الوعي بالأنظمة والسياسات التي تحكم بيئة العمل داخل الوزارة، عبر عرضها بأسلوب مبسط وواضح.

## 06 حملة التحول الرقمي:

تهدف إلى نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي في تطوير الخدمات ورفع كفاءة الأداء، من خلال إنتاج مواد تعريفية بالخدمات الإلكترونية الجديدة، وتعريف الموظفين بالاتجاهات التقنية الحديثة وتعزيز قابلية الموظفين للتكيف مع الأنظمة التقنية الجديدة.



06



# الأنشطة الداعمة لتعزيز معيار الوعي المؤسسي:

## 07 حملة الأداء الوظيفي:

تهدف إلى تعريف الموظفين بأهداف حملة الأداء ومعايير التقييم لضمان الفهم المشترك لآلية قياس الأداء، وتعزيز العدالة والوضوح في تقييم الأداء، وتمكين الموظفين من تطوير أدائهم وفق معايير واضحة ومعلنة من خلال نشر الرسائل التوعوية وتخصيص بريد داخلي للرد على الاستفسارات المتعلقة بالتقييم.

## 08 حملة كفاءة الإنفاق:

تهدف إلى تعزيز الوعي بثقافة ترشيد الموارد وضبط النفقات في إطار من الشفافية والمسؤولية، وتعزيز مفهوم الاستخدام الأمثل للموارد، ورفع مستوى الوعي المالي داخل بيئة العمل من خلال تنفيذ رسائل توعوية موجهة لمنسوبي الوزارة.

## 09 حملة حماية البيانات (فطن):

تهدف إلى رفع مستوى الوعي بأهمية حماية البيانات والمعلومات الحساسة داخل الوزارة، ضمن إطار الامتثال للسياسات الرقمية وتقليل المخاطر الأمنية المرتبطة بالمعلومات، وتعزيز ثقافة الالتزام بسياسات الخصوصية وأمن البيانات من خلال نشر نشرات تعريفية وسياسات مبسطة حول أمن المعلومات.

07



08



09



## ثانياً: معيار التقدير:

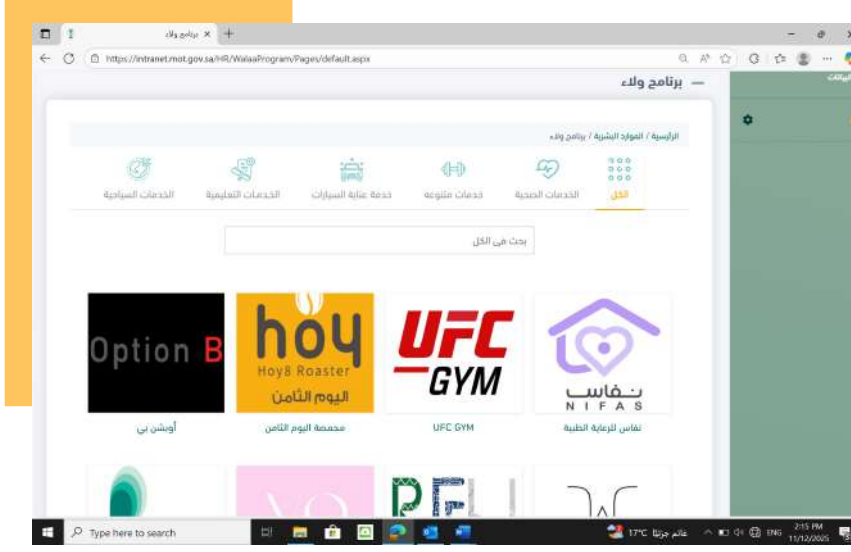
أسهمت إدارة التواصل الداخلي في تعزيز ثقافة التقدير داخل بيئة العمل، من خلال مبادرات متنوعة تهدف إلى إبراز جهود الموظفين وتحفيزهم وتوفير قنوات فعّالة للاعتراف بإنجازاتهم، وقد شملت المبادرات أدوات رقمية مبتكرة، وتكريمات رسمية، ومساحات تفاعلية تشاركية، انعكست إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، وأسهمت في ترسيخ بيئة عمل قائمة على الامتنان والاحترام المتبادل.





# أبرز الأنشطة الداعمة لمعيار التقدير:

01



## 01 برنامج ولاء (خصومات وعروض):

تهدف إلى تقدير جهود منسوبي الوزارة وتعزيز رفاههم الاجتماعي والوظيفي عبر تقديم مزايا ملموسة ترفع ولاءهم داخل بيئة العمل، ولزيادة مستوى الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير من خلال برنامج خاص لمنسوبي الوزارة يشمل باقات من الخصومات والعروض الحصرية في مجالات متعددة مثل الصحة، التعليم، الترفيه، واللياقة.

02



## 02 بطاقات التقدير الرقمية:

تهدف إلى إتاحة وسيلة فورية وسهلة للقيادات للتعبير عن الشكر والتقدير للموظفين، بما يعزز ثقافة الاعتراف بالجهود في الوقت المناسب وذلك لتعزيز ثقافة الشكر الفوري داخل بيئة العمل وخلق بيئة تفاعلية إيجابية تدعم الدافعية والتحفيز المستمر.

03



## 03 التكريم في الحفل السنوي:

يهدف إلى الاحتفاء بالموظفين المتميزين من مختلف الإدارات، وتسليط الضوء على النماذج الملهمة التي تسهم في تحقيق أهداف الوزارة وتعزيز التنافس الإيجابي بين الموظفين ورفع مستوى الولاء والانتماء المؤسسي وترسيخ ثقافة الاحتفاء بالنجاح كقيمة تنظيمية من خلال إقامة حفل سنوي رسمي يتضمن تكريم المتميزين في الأداء والمبادرات والإسهامات الاستثنائية.



# أبرز الأنشطة الداعمة لمعيار التقدير:

## 04 تكريم المتقاعدين "كفيت ووفيت":

يهدف إلى تقدير العطاء المهني الطويل للمتقاعدين من منسوبي الوزارة وتكريم مسيرتهم بما يعكس قيم الولاء والاحترام، تعزيز الانطباع الإيجابي عن الوزارة كجهة تقدر منسوبيها، وذلك من خلال تنظيم حفل سنوي مخصص للمتقاعدين بحضور القيادات، وتقديم هدايا رمزية فاخرة وشهادات شكر شخصية تقديرًا لسنوات الخدمة، ونشر محتوى رقمي يوثق مسيرتهم وإنجازاتهم في قنوات التواصل الداخلية.

## 05 مساحة الفخر الوظيفي – النشرة الداخلية 360°:

تهدف إلى إتاحة منصة داخلية للموظفين للتعبير عن إنجازاتهم ومبادراتهم، وتعزيز الشعور بالفخر والانتماء المؤسسي، ورفع الروح المعنوية وتعزيز الثقة الذاتية لدى الموظفين، وخلق بيئة تشاركية من خلال تخصيص زاوية ثابتة بعنوان "مساحة الفخر الوظيفي" ضمن النشرة الداخلية الرقمية "360°" لاستقبال مشاركات الموظفين حول مبادرات أو إنجازات يعتزون بها ونشرها.

## 06 بطاقة الشكر السنوية الإلكترونية:

تهدف إلى تقدير العطاء المستمر للموظفين وتعزيز إحساسهم بالانتماء من خلال رسالة شكر رمزية ذات أثر معنوي كبير لبناء علاقة إيجابية بين الجهة ومنسوبيها، تُرسل للموظف تلقائياً عند إكماله عاماً من الخدمة في الوزارة، تتضمن تقديرًا لجهوده وعطاءه المستمر، لتحفيزه على الاستمرارية والعطاء.

04



05



06



## ثالثاً: معيار العلاقات

أسهمت إدارة التواصل الداخلي في تعزيز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، من خلال مبادرات تهدف إلى تقوية الروابط الاجتماعية بين الموظفين، وبينهم وبين القيادات، بما يُسهم في بناء بيئة عمل أكثر ألفة وتعاوناً. وقد تم تنفيذ هذه المبادرات عبر قنوات التواصل الداخلية وبمشاركة واسعة.





# أبرز الأنشطة الداعمة لمعيار العلاقات:

01



02



## 01 اللقاءات الدورية:

تهدف إلى تعزيز الألفة بين الموظفين وإيجاد بيئة عمل يسودها الودّ والانسجام، بما يرفع من جودة التواصل والتعاون لخلق بيئة عمل قائمة على الألفة والثقة المتبادلة، ورفع مؤشر الرضا الوظيفي من خلال تنفيذ فعاليات اجتماعية داخلية تشمل مناسبات دينية ووطنية وإنسانية، مثل:

- السحور الرمضاني
- الاحتفال باليوم الوطني
- احتفال يوم التأسيس
- حفل تكريم المتقاعدين
- احتفالات العيدين

## 02 مبادرة "الصدقة عن الموظف المتوفى":

تهدف إلى تعزيز قيم الرحمة والانتماء الإنساني وترسيخ قيم الوفاء في بيئة العمل من خلال استذكار زملاء المهنة بعد رحيلهم وتخليد أثرهم الطيب تعبيراً عن وفاء الوزارة لمنسوبيها، حيث يتم التبرع عن الموظف المتوفى كصدقة جارية باسمه، تقديرًا لمسيرته المهنية ودوره في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الجهات الخيرية المعتمدة لضمان إيصال التبرع بطريقة رسمية ومنظمة.

03



## 03 نشر رسائل التعزية والدعم:

تهدف إلى تعزيز ثقافة التعاطف والتآزر في المواقف الإنسانية، وإظهار الدعم المعنوي للموظفين في أوقات فقد الأحبة وذلك دعماً للروابط الاجتماعية بين الموظفين حيث تقوم إدارة التواصل الداخلي بنشر تعازٍ رسمية في حال وفاة أحد أقارب الموظف من الدرجة الأولى، مع إتاحة بيانات التواصل، لإتاحة الفرصة للزملاء لتقديم واجب العزاء.





# أبرز الأنشطة الداعمة لمعيار العلاقات:

04



## 04 زاوية "لحظتنا" – النشرة الداخلية 360:

تهدف إلى إبراز الجانب الإنساني والاجتماعي في بيئة العمل من خلال مشاركة المناسبات الشخصية والمهنية للموظفين، وتعزيز روح المشاركة الاجتماعية والتفاعل الإيجابي بين الزملاء من خلال استعراض المناسبات الشخصية والمهنية للموظفين (كالزواج، التخرج، المواليد، الترقية، التقاعد)، مما يخلق بيئة عمل دافئة وإنسانية.

05



## 05 تفعيل الأيام العالمية المرتبطة بالعلاقات الإنسانية:

تهدف إلى رفع مستوى الوعي بالقيم الإنسانية العالمية المشتركة مثل نشر رسائل إنسانية ومجتمعية تعزز القيم الإيجابية والتواصل بين الموظفين في مناسبات ذات بعد إنساني عالمي مثل:

■ السنة الهجرية الجديدة

■ يوم الرجل - يوم المرأة

■ اليوم الدولي للتطوع

■ بداية شهر رمضان



## رابعاً: معيار التواصل

أسهمت إدارة التواصل الداخلي في تعزيز جودة الاتصال داخل بيئة العمل، من خلال مبادرات وقنوات تواصل فعّالة ركزت على رفع مستوى وضوح المعلومات، وضمان إيصال الرسائل الإدارية والتوعوية بدقة وانتظام. كما حرصت على تفعيل أدوات تُمكن الموظف من التفاعل والمشاركة وإبداء الرأي، وتيسير الوصول إلى الأنظمة والسياسات ذات العلاقة. وقد ساعد ذلك في ترسيخ بيئة عمل تقوم على الشفافية والانفتاح، وتشعر الموظف بأنه على اطلاع دائم، وشريك فيما يُتخذ من توجهات داخلية.



# الأنشطة الداعمة لمعيار التواصل:

## 01 تفعيل قنوات التواصل الداخلية:

اعتمدت الإدارة على مجموعة من القنوات المتنوعة لضمان إيصال المعلومات بدقة وانتظام لجميع الموظفين، وشملت:

- البريد الإلكتروني الرسمي
- الشاشات الداخلية
- البوابة الداخلية
- شاشات أجهزة الكمبيوتر
- شاشات الهواتف

## 02 مبادرة إشراقة صباحية:

تهدف إلى رفع الروح المعنوية للموظفين وتحفيزهم لبداية أسبوع عمل إيجابي من خلال إرسال رسائل بداية كل أسبوع عبر البريد الإلكتروني، تتضمن عبارات تحفيزية تسهم في رفع الروح المعنوية والتواصل المستمر مع الموظفين وتعزيز التفاؤل والطاقة الإيجابية في بيئة العمل.

## 03 مبادرة "نهاية أسبوع سعيدة":

تهدف إلى دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية من خلال رسالة ختامية نهاية الأسبوع تتضمن بودكاست صوتي، ومقترحات ترفيهية، وتوصيات لفعاليات وكتب لترسيخ العلاقة بين الوزارة ومنسوبيها.

01



02



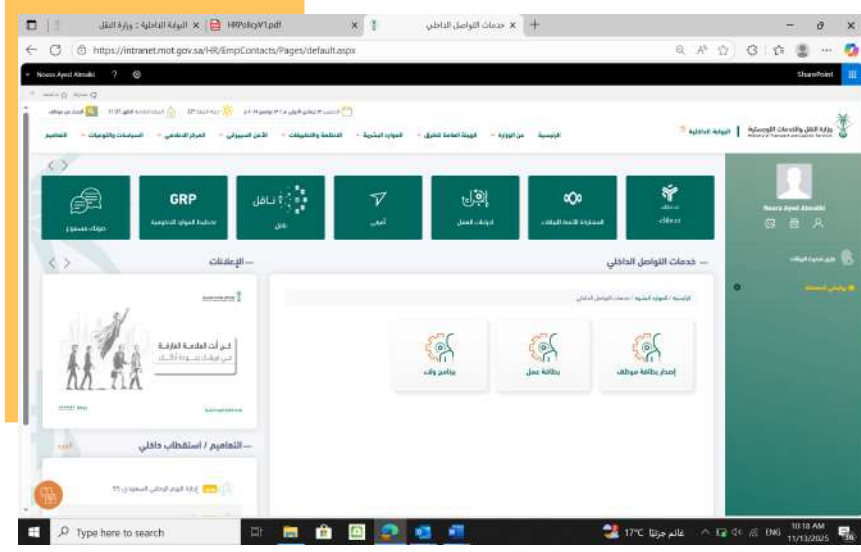
03





# الأنشطة الداعمة لمعيار التواصل:

04



05



## 04 خدمات التواصل عبر البوابة الداخلية:

تهدف إلى تسهيل الوصول للخدمات الرقمية المتعلقة بالتواصل والإجراءات اليومية لرفع كفاءة العمليات لداخلية وتعزيز تجربة الموظف الرقمية داخل بيئة العمل من خلال توفير منصة شاملة لخدمات الموظف الرقمية، تُمكنه من:

■ حجز وجدولة ورش العمل

■ طلب بطاقة الموظف أو بطاقة العمل الرقمية

06



## 05 تنظيم اللقاءات وورش العمل:

تهدف إلى تقديم خدمة متكاملة لتنظيم اللقاءات داخلية، تشمل التنسيق، الحجز، والدعوات، بهدف تسهيل عمليات التواصل بين الإدارات والموظفين، مع استضافة مدربين مختصين لطرح موضوعات تهم بيئة العمل.

## 06 مبادرة "ساعة مع قائد:

تهدف إلى تعزيز التواصل المباشر بين الموظفين والقيادات، من خلال لقاءات غير رسمية تُنظَّم بشكل دوري، تتيح للموظف طرح الأسئلة، ومشاركة المقترحات، ومناقشة التحديات في بيئة حوار شفافة، مما يُسهم في تحسين تدفق المعلومات وتعزيز الثقة داخل بيئة العمل.

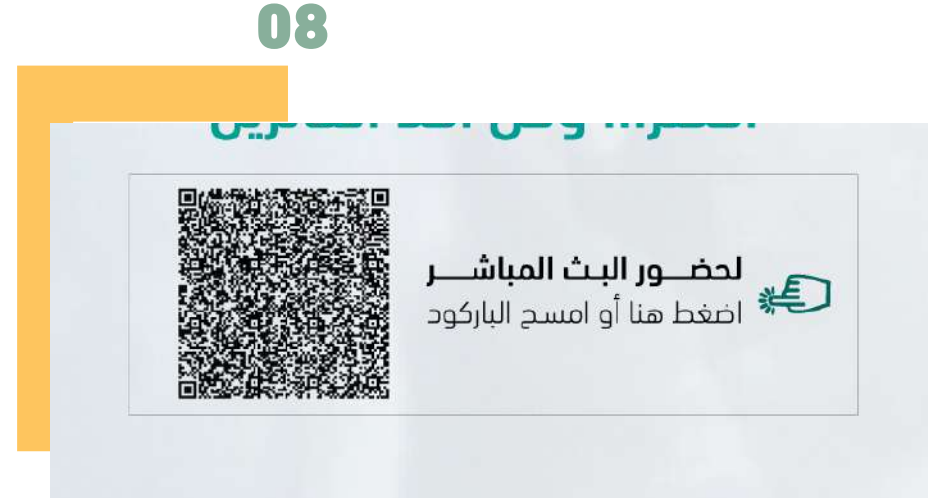
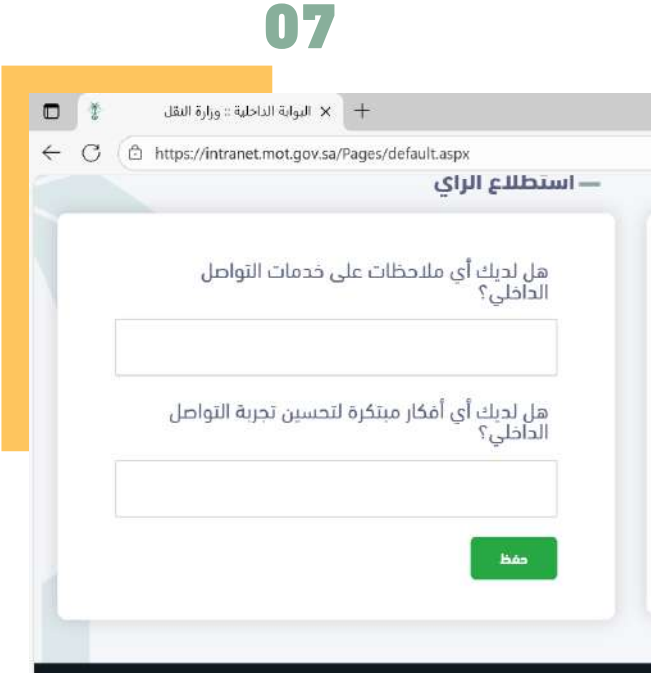




# الأنشطة الداعمة لمعيار التواصل:

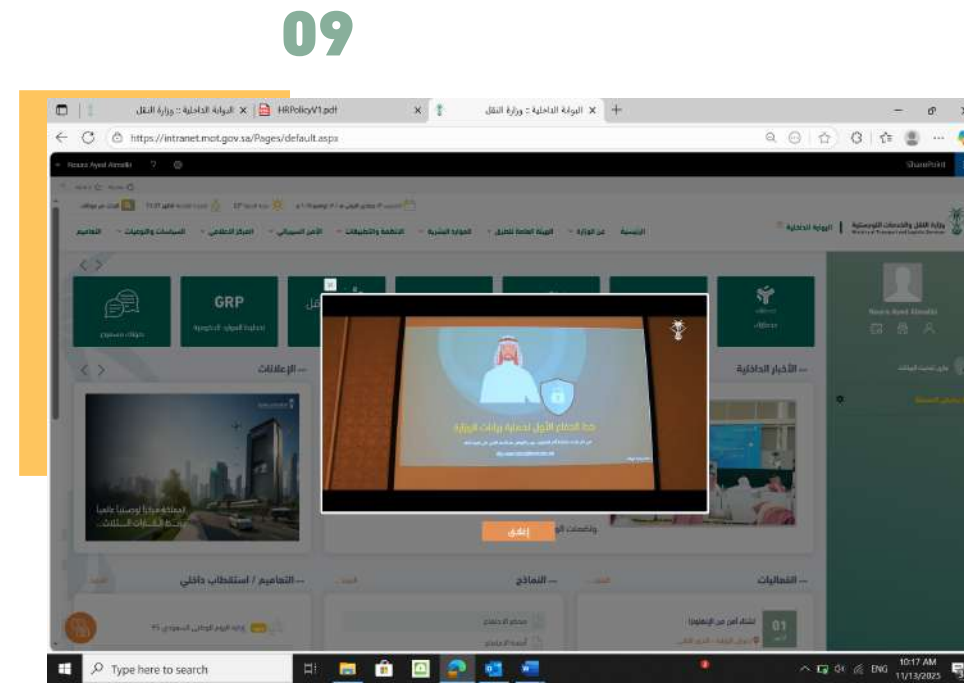
## 07 إتاحة التغذية الراجعة:

تهدف إلى إشراك الموظفين في تطوير أدوات التواصل الداخلي من خلال نشر نموذج إلكتروني مخصص لاستقبال ملاحظات ومقترحات الموظفين حول قنوات التواصل الداخلي، بما يعزز التفاعل ثنائي الاتجاه ويمنح الموظف مساحة لإبداء الرأي.



## 08 استخدام الروابط الذكية ورموز الاستجابة السريعة (QR Codes):

تهدف إلى تسهيل الوصول السريع للمحتوى حيث تُرفق إدارة التواصل الداخلي روابط ذكية أو رموز (QR) ضمن الرسائل البريدية والنصية، لتمكين الموظفين من الوصول المباشر إلى المحتوى المطلوب مثل السياسات، الأدلة الإجرائية، الملفات التنظيمية، أو مواد الحملات، مما يساهم في تقليل الجهود في الوصول للمعلومة.



## 09 التنبيهات الفورية عبر البوابة الداخلية:

تهدف إلى ضمان وصول المعلومات العاجلة والفورية للموظفين دون تأخير حيث توفر إدارة التواصل الداخلي آلية تنبيهات فورية تظهر للمستخدم عند دخوله إلى البوابة الداخلية، مما يساهم في إيصال المعلومات الحساسة بشكل سريع ومباشر، وتحسين سرعة إيصال الرسائل الحساسة دون الاعتماد الكلي على البريد الإلكتروني.



## خامساً: معيار الاندماج الوظيفي

أسهمت إدارة التواصل الداخلي في تعزيز اندماج الموظفين وارتباطهم ببيئة العمل من خلال مبادرات تركّز على بناء علاقة إيجابية ومستدامة بين الموظف ومكان عمله، وزيادة شعوره بالانتماء والمشاركة، وتحفيزه على الإسهام الفعّال، وتنوّعت هذه المبادرات بين أنشطة داعمة للرفاهية، ومساحات للتفاعل والمشاركة، وتجارب إنسانية تُعزز التفاعل والارتباط، مما انعكس إيجاباً على رضا الموظفين وجودة البيئة التنظيمية.



# الأنشطة الداعمة لمعيار الاندماج الوظيفي:

## 01 حملة الارتباط الوظيفي:

تهدف إلى تعزيز انتماء الموظفين، وتحفيزهم على المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الوزارة لرفع مؤشر الارتباط الوظيفي من خلال حملة داخلية تستهدف الموظفين.

## 02 بوابة الموهبة (قيد التنفيذ):

تهدف إلى توظيف مهارات الموظفين الإبداعية في دعم الإدارات التي تواجه ضغطاً تشغيلياً، ويتم احتساب ساعاتهم كساعات تطوعية على المنصة الوطنية للتطوع، بما يُعزز مساهمتهم ويزيد من اندماجهم المؤسسي ويدعم التكامل بين فرق العمل داخل الوزارة.

## 03 مبادرة "معكم بالدور الأول":

تهدف إلى تعزيز تحسين تجربة الموظف في بيئة العمل من خلال مبادرة تستقطب مقاهي ومطاعم صحية لتقديم خدماتها داخل مبنى الوزارة للموظفين، مما يضيف تجربة مريحة وعصرية في مقر العمل، ويُعزز الرضا الوظيفي.

01



02



03





# الأنشطة الداعمة لمعيار الاندماج الوظيفي:

## 04 زاوية "كن بخير" – النشرة الداخلية 360°:

تهدف إلى دعم الصحة النفسية من خلال زاوية ثابتة تُعنى بالصحة النفسية والرفاهية، تتضمن محتوى توعوي، وروابط لمصادر موثوقة كمركز تعزيز الصحة النفسية، ومقاطع مرئية لدعم التوازن النفسي لدى الموظف وتقليل ضغوط العمل.

## 05 تهيئة بيئة محفزة داخل مقر العمل:

تهدف إلى تعزيز الإيجابية داخل العمل وخلق بيئة مريحة من خلال تنفيذ فعاليات ترفيهية داخلية بالتعاون مع جهات خارجية، تتضمن أنشطة تفاعلية، ألعاب، جوائز وكوبونات، لخلق أجواء مريحة في العمل.

## 06 مبادرات تعزيز الصحة النفسية:

تهدف إلى تعزيز الوعي بالصحة الجسدية والوقاية من الأمراض من خلال تنظيم جلسات افتراضية تثقيفية بمشاركة مختصين، تتناول موضوعات تتعلق بالتوازن النفسي وضغوط العمل وذلك لتعزيز صحة الموظفين.

04



05



06





# الأنشطة الداعمة لمعيار الاندماج الوظيفي:

07



08



## 07 مبادرات التوعية الصحية (الإنفلونزا – السكري)

تنفيذ حملات فحص وتطعيم صحي داخل مقر العمل، بالتعاون مع جهات مختصة، دعماً لرفاهية الموظف وتعزيزاً لبيئة عمل صحية.

## 08 العيادة المتنقلة:

تنفيذ زيارة ميدانية لعيادة متنقلة داخل مقر الوزارة، تُقدّم خدمات صحية مباشرة، بما يعكس اهتمام الجهة بصحة الموظفين الجسدية والنفسية.

09



## 09 حملات التبرع بالدم:

تنظيم حملات دورية بالتعاون مع المستشفيات لحث الموظفين على التبرع بالدم، مما يعزز شعورهم بالمسؤولية المجتمعية والانتماء للمؤسسة.



# الأنشطة الداعمة لمعيار الاندماج الوظيفي:

## 10 مبادرة "العودة للمدارس – دعم أسر الموظفين":

تهدف إلى تعزيز رفاهية أسر منسوبي الوزارة وتدعم التوازن بين الحياة المهنية والعائلية من خلال تنظيم معرض سنوي خاص بمنسوبي الوزارة بمناسبة العودة للمدارس، يتضمن خصومات وعروضاً حصرية على المستلزمات المدرسية لأبناء الموظفين.



## 11 مبادرة "ساعة مع طفلك":

تهدف إلى تعزيز العلاقة الإيجابية بين الموظف وجهة عمله حيث تُمنح للموظف ساعة استئذان مرنة في بداية العام الدراسي، تتيح له مرافقة أطفاله في أول يوم دراسي، دعماً للتوازن بين الحياة العائلية والعملية.



## 12 تفعيل الأيام العالمية ذات الاهتمام العام:

تهدف إلى نشر ثقافة مجتمعية وصحية متكاملة من خلال تنظيم فعاليات تفاعلية ومحتوى توعوي بمناسبة أيام عالمية مثل: اليوم العالمي للصحة، يوم الزهايمر، يوم القهوة، يوم السكري، وغيرها، مما يخلق أجواء محفزة وقريبة من اهتمامات الموظفين.





## الرفاهية

تولي الوزارة النقل والخدمات اللوجستية اهتمامًا كبيرًا رفاهية منسوبيها وذلك من خلال إتاحة عدة برامج منها:

1. مبادرة العيادة المتنقلة
2. ورش الصحة النفسية والتوازن
3. الأنشطة البدنية والرياضية
4. المناسبات الوطنية والاجتماعية
5. مبادرة توفير حضارة للأطفال
6. النشرة الأسبوعية التحفيزية
7. برنامج ولاء
8. توفير ضيافة وقهوة يومية لموظفي الوزارة

وتعكس هذه المبادرات حرص الوزارة على تهيئة بيئة عمل متوازنة وصحية تركز على الاهتمام بالجانب الإنساني ، بما يعزز الرضا لدى منسوبيها.



العيادة المتنقلة



ضيافة الموظفين



حضانة للأطفال



الأنشطة الرياضية



## الاستقرار

يُعد الاستقرار الوظيفي من ركائز بيئة العمل الصحية في الوزارة ، إذ حرصت على تمكين الموظفين وتطويرهم عبر برامج التدريب والابتعاث والترقيات ، إلى جانب مبادرة الدوام المرن التي عززت من التوازن بين الحياة والعمل ، مما رفع الأمان الوظيفي وحقق بيئة عمل مستقرة.

### الزملاء والزميلات الأعزاء ..

سعيًا من وزارة النقل والخدمات اللوجستية تطوير وخلق بيئة عمل محفزة وجاذبة، فقد تم تفعيل سياسة الدوام المرن خلال الفترة الماضية، ولقياس مدى رضاكم عن أثر تطبيقها، نأمل منكم الاطلاع والإجابة على الاستبيان التالي:

اضغط هنا

وزارة النقل والخدمات اللوجستية  
Ministry of Transport and Logistic Services

### فرض امتحانات للدراسة بالخارج لعام 2025م

تعلن الإدارة العامة للموارد البشرية عن توفير فرص للامتحانات الخارجي لمرحلة الماجستير في التخصصات التالية:

إدارة المشاريع اللوجستية	إدارة السياسات العامة
هتتل دفاع الأمن السيبراني	الإحصاء

• التقديم اعتباراً من يوم الأربعاء الموافق 13 نوفمبر 2024م  
• سيكون التقديم وفقاً للشروط المحددة بالوكالة الداخلية.  
• آخر موعد للتقديم يوم الثلاثاء الموافق 31 ديسمبر 2024م.

التقديم

الإدارة العامة للموارد البشرية

Saudi Transport  
1 9 9 5 5







## الشراكات مع الوحدات التنظيمية

---



## الشراكة مع التميز المؤسسي

ساهمت الإدارة العامة للموارد البشرية في رفع مستوى الوزارة وتعزيز بيئة العمل ، وحُصول وزارة النقل والخدمات اللوجستية على المستوى الفضي في جائزة الملك عبد العزيز للجودة، بناء على التحسن والتطور المستمر في معايير الموارد البشرية التي تعتبر احد الممكّنات الأساسية في معايير التميز بالإضافة الى احد المعايير لقياس النتائج:

### المعيار الثالث

المعيار الثالث: الموارد البشرية  
المعيار السابع: نتائج الموارد البشرية

(3.5) تقييم أداء الموارد البشرية وتقديرها

(3-4) التواصل والمشاركة

(3-3) بيئة العمل وتمكين الموارد البشرية

(3-2) تطوير معارف وقدرات الموارد البشرية

(3-1) تخطيط وإدارة الموارد البشرية

(تقرير التقييم السابق والحالي لمعيار الموارد البشرية)

المعيار	الدرجة في التقرير التعقيبي لعام 2020	الدرجة في التقرير التعقيبي لعام 2024
المعيار الثالث (الموارد البشرية)	28 من 100	47 من 100
المعيار السابع (الموارد البشرية)	17 من 100	40 من 100



## الشراكة مع التحول الرقمي

حققت الإدارة العامة للموارد البشرية نتيجة التزام كلي في محوري تطوير قيادات التحول الرقمي وبناء الكفاءات مما انعكس إيجاباً على تحقيق احد الأهداف الاستراتيجية للوزارة في استقطاب الكفاءات والقيادات وتعزيز القدرات.

حيث ساهمت في:

1- تقدم الوزارة عن العام السابق بحصولها على المركز الثالث على مستوى الوزارات في نتيجة قياس التحول الرقمي الحكومي لعام 2024م.

2- تحقيق الوزارة لأعلى مستوى في مرحلة التكامل، والحصول على المركز الرابع على مستوى الوزارات في نتيجة قياس التحول الرقمي الحكومي لعام 2023م، في دورة قياس الصادرة عن هيئة الحكومة الرقمية.

3- الوصول لمرحلة الإبداع التي تمثل أعلى مراحل قياس التحول الرقمي ضمن أفضل 20 جهة إبداعية.



### الإدارة العامة للموارد البشرية



تحقيق الالتزام الكلي في معياري تطوير قيادات التحول الرقمي وبناء الكفاءات



## الشراكة مع كفاءة الإنفاق

سعت الإدارة العامة للموارد البشرية بجهود مكثفة إلى إحداث نقلة نوعية في نتائج تقييم برنامج ركانز استدامة كفاءة الإنفاق في دورته السادسة للعام 2024م، عن الدورة الخامسة للعام الماضي 2023م.

حصول الإدارة العامة للموارد البشرية على مستوى متمكن في معايير ركيزة بناء القدرات البشرية، واحراز الدرجة الكاملة في معايير ركيزتي القيادة والاستراتيجية والتخطيط والإعداد الخاصة بالإدارة العامة للموارد البشرية، مما يعكس قوة السياسات والممارسات المتبعة في هذا المجال.

متمكن

### تكريم وزارة النقل والخدمات اللوجستية

– أبرز ما تم عمله –

أكثر من 19 مليار ريال  
استمرار حصول الوزارة على الدرجة الكاملة في معايير تقييم التقرير الربعي لفرص الوزارة، وتوثيق الوفورات

من أفضل 3 جهات حكومية  
تكريم الوزارة في نهاية الربع الأول من العام 2024م في برنامج ركانز استدامة كفاءة الإنفاق بنسخته الخامسة

في منتدى كفاءة الإنفاق بنسخته الأولى  
نظير تميز فريق كفاءة الإنفاق الداخلي بالوزارة



EXPRO

وزارة النقل والخدمات اللوجستية  
Ministry of Transport and Logistic Services

### درع التميز في كفاءة الإنفاق

تفخر وزارة النقل والخدمات اللوجستية بتتويجها بدرع التميز في كفاءة الإنفاق نظير تميزها المستمر وحصولها على عدد من الجوائز في الدورات السابقة.

### جائزة التميز المؤسسي

وزارة النقل والخدمات اللوجستية تحصد المركز الثالث في جائزة التميز المؤسسي على مستوى الوزارات التابعة لبرنامج ركانز استدامة كفاءة الإنفاق



### ختام الدورة السادسة

من برنامج ركانز استدامة  
كفاءة الإنفاق 2025م



الجهات التي  
حصلت على  
مستوى متمكن  
في نضج الممارسات

متمكن



## الشراكة مع مركز أداء

شاركت الإدارة العامة للموارد البشرية، في استيفاء معايير تقييم ممارسات إدارة الأداء لوزارة النقل والخدمات اللوجستية خلال عام 2025م، الصادرة عن المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (أداء).

في مجال إدارة التغيير المؤسسي وثقافة الأداء:

1- إدارة التواصل.

2- إدارة الأداء الفردي.

3- التعلم المؤسسي.

نقيس.. نمكّن.. نتقدم!

أداء  
Aadaa



تقييم ممارسات إدارة  
الأداء

2024م







# مستثمرين