

وكيل وزارة الصناعة
م/ فارس الصقعبي:
قطاع الأغذية أحد
أكثر القطاعات
نشاطا ونموا

مجلة الصناعات الغذائية

مجلة متخصصة في قطاع صناعة الغذاء
مرخصة من هيئة الإعلام المرئي والمسموع برقم 110915

الاستثمار في الإنسان

الرئيس التنفيذي
للموارد البشرية
بـ«المراعي»:
التوظيف
أولوية قصوى





برنامج تنمية القدرات البشرية، يمثل أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030، واستراتيجية وطنية تستهدف تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً، ليكون المواطن مستعداً لسوق العمل الحالي والمستقبلي بقدرات وطموح ينافس العالم، وذلك من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعرفة

ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن سلمان

الصناعات الغذائية
عدد يونيو 2024

2



استثمار رأس المال البشري ركيزة أساسية للسعودية

عبدالله بن ناصر البدر

رئيس مجلس إدارة معهد الصناعات الغذائية

الاستثمار في الإنسان يعدّ ركيزة أساسية في رؤية السعودية 2030، فعلى سبيل المثال، أطلقت المملكة برنامج «نطاقات» لزيادة نسبة التوطين في القطاع الخاص، ووفقا للتقارير، ارتفعت تلك النسبة من 17% في 2016 إلى 24% في 2023.

كما تعاونت الحكومة مع شركات كبرى، مثل «أرامكو» و«سابك» و«المراعي»، وغيرها، لإطلاق برامج تدريبية وتطويرية، تهدف إلى تجهيز الجيل القادم بمهارات إدارية وتقنية متقدمة.

لتعزيز المهارات العملية، أنشأت السعودية العديد من المعاهد التقنية والمهنية، وحتى نهاية 2023 تخرّج أكثر من 50.000 فني ومهني مؤهل للعمل في قطاعات متنوعة؛ مثل الصناعة والطاقة والخدمات اللوجستية.

تشهد السعودية الآن تحوّلًا كبيرًا في مجال تنمية الكوادر البشرية، مما يعزّز من قدرتها على المنافسة عالميا وجذب الاستثمارات.

«الاستثمار في الإنسان».. ليس وليد الصدفة أو الظروف، بل استراتيجية وركيزة أساسية في رؤية السعودية 2030، التي تهدف إلى تعزيز قدرات المواطنين وتحسين جودة حياتهم.

تسعى السعودية إلى تحقيق التنمية الشاملة في مختلف القطاعات، ومن أهم ركائز هذه التنمية تطوير الموارد البشرية وتوطين الكادر البشري في سوق العمل، ما يضمن تحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد مُتنوّع ومستدام، يعتمد بشكل كبير على الكفاءات الوطنية.

الوصول إلى كادر بشري قادر على تلبية احتياجات العمل، في ظل الطفرة التكنولوجية التي يعيشها العالم في مختلف الصناعات، وبالأخص صناعة الغذاء، يحتاج إلى مجهود جبار به العديد من البرامج والمبادرات التي تشمل تحسين نظام التعليم، وتطوير المهارات والكفاءات، وتحفيز الإبداع والابتكار.



المحتويات

06

الاستثمار في الإنسان ..
رحلة نجاح سنغافورة من
جزيرة صيادين إلى مركز
مالي عالمي



10



10 آلاف مشارك و6 آلاف خبير
و50 مذكرة تفاهم
منصة عالمية من أرض السعودية
النسخة الأولى لمؤتمر مبادرة
القدرات البشرية

16



رؤية عن قرب.. معهد
الصناعات الغذائية وتنمية
القدرات البشرية

28

وكيل وزارة الصناعة
«المهندس فارس الصقبي»
قطاع الأغذية أحد أكثر
القطاعات نشاطا ونموا
في المملكة

22

مستويات قياسية.. كيف
استفاد القطاع الخاص
من الكوادر السعودية؟



الإشراف العام :
إبراهيم العقيلي

مدير التحرير والاتصال المؤسسي :
فراس الجبريل

مسؤول العلاقات العامة :
سعد الدخيني

المحرر الرئيسي :
أحمد حويدق

الإخراج الفني :
محمد عبدالفتاح

رقم الإيداع في مكتبة الملك فهد
1443/13173 وتاريخ 1443/12/19
ردم 1658-9394

مجلة متخصصة في الصناعات
الغذائية تصدر عن



معهد الصناعات الغذائية
Food Industries Polytechnic
مرخصة من هيئة الإعلام
المرئي والمسموع برقم
110915

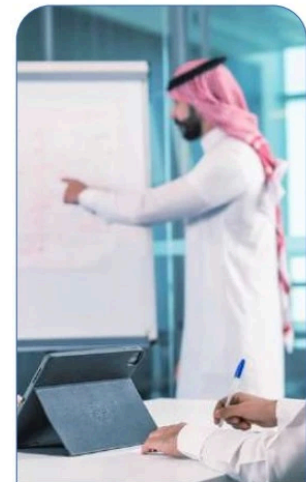
36

**التدريب المتخصص
سر بناء كادر بشري يعزز
صناعة الغذاء**



44

**«الاستثمار في
الإنسان أولوية»
السعودية واستراتيجية
القدرات البشرية**



48

**فهد بن محمد الدريس
تنمية الكادر البشري
سر من أسرار نجاح
الشركة وللتوظيف
أولوية قصوى**

52

**تنمية القدرات
البشرية..
الأرقام تثبت
نجاح التجربة
السعودية**

56

**الذكاء الاصطناعي
ودوره في تنمية
الكوادر البشرية**

الاستثمار في الإنسان رحلة نجاح سنغافورة من جزيرة صيادين إلى مركز مالي عالمي



الصناعات الغذائية
عدد يونيو 2024

6



وباختصار، نستنتج أن اتباع سياسات عامة رشيدة يفضي بالدولة إلى خلق مجتمع قائم على أساس الجدارة، تدور فيه عجلة الحياة بشكل جيد.

قدمت سنغافورة نموذجاً فريداً في تنمية رأس المال البشري، كاستراتيجية وطنية اتبعتها بعد الاستقلال عن ماليزيا، واستلهم الزعيم السنغافوري، بعض أسس التعليم من التجارب البريطانية والغربية، واختراق العالم بتربية العقول، والتركيز على التعليم المنتج، فالفهم أهم من الحفظ.

وأصبح التعليم هو المفتاح للمستقبل طويل المدى لسكان سنغافورة التي لا تملك موارد طبيعية، لتتحول الجزيرة إلى ميزة رغم افتقارها للموارد الطبيعية؛ لأنها اضطرت إلى تطوير موردها الوحيد.

وبعبارة أخرى، عوضت سنغافورة غيابها عن الموارد الطبيعية من خلال الاستثمار بكثافة في التعليم لتعزيز مهارات سكانها وجذب «أفضل وألمع» السنغافوريين، للانضمام إلى الحكومة والبقاء فيها من خلال سياسات الجدارة، ودفع رواتب تنافسية لهؤلاء المواطنين.

اكتشاف المواهب

تبنت سنغافورة سياسة اكتشاف المواهب البشرية والاستفادة منها، واعتمد النظام التعليمي على مبدأ ينص على «أن كل طفل أو طفلة يملك أو تملك مواهب بطريقة خاصة». ووفق هذا المبدأ، يتابع الموهوبون دراسياً تعليمهم كما هو متعارف عليه ضمن السلم الأكاديمي، في حين يرسل الأطفال الموهوبون في مجالات تقنية أو مهنية أخرى إلى المرافق المتخصصة بتعليم وتدريب تلك المهارات.

وعلى عكس العديد من البلدان الأخرى في العالم، يتم اختيار الخبراء في سنغافورة من طبقة النخبة في المجتمع، وتبحث سنغافورة عن نجومها الاقتصاديين والسياسيين «من خبراء ومتفوقين دراسياً» في كل

جزيرة صغيرة فقيرة قاحلة

تضم أكواخا ومجموعة من الصيادين، استقلت عن ماليزيا عام 1965 وواجهت صعوبات كبيرة اقتصادياً واجتماعياً، لتتحول في ظرف 30 عاماً إلى مركز مالي عالمي ودولة من الأعلى في دخل الفرد؛ لكن، كيف أصبحت سنغافورة واحدة من أكثر الدول تطوراً في العالم؟

الاستثمار في الإنسان

صمّمت سنغافورة سياساتها في اكتشاف المواهب البشرية والاستفادة منها، بناءً على عدد من الفرضيات الرئيسية؛ أولها أن بعض الناس أكثر موهبة من غيرهم بحكم الطبيعة، وثانيها أن المواهب والقدرات الاستثنائية يمكن أن نجدها بين الفقراء كما نجدها بين الأغنياء دون فرق. وبناءً على هاتين القاعدتين، من المنطقي إذاً افتراض أن الدولة قادرة على البحث بشكل استباقي وتطوير المواهب الموجودة في نسيجها السكاني.

لتحقيق هذه الغاية، استعانت سنغافورة بعوامل مهمة؛ مثل الصحة وجودة الحياة التي من شأنها إطلاق الإمكانات البشرية التي ستؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق إنجازات فردية وجماعية غير مسبوقة. لهذا الغرض، ركّزت الحكومة السنغافورية اهتمامها على تنفيذ السياسات العامة، بحيث توفر بشكل مُنصف وشامل جميع هذه الخدمات الأساسية لكل مواطنيها.



التجديد

لم تتوقف سنغافورة حتى بعد النجاح، ففي عام 1997، أطلقت رؤية جديدة تحت مسمى: «مدارس تفكر.. أمة تتعلم»، ومن العنوان يكون الجواب، فالمدرسة التي تفكر، لا تردد كالبغاوات، ما لا تفهمه. عندما ينشأ عقل الطالب الصغير على التفكير، دون قيود، فسيكون قادراً عندما ينضج على القيادة والابتكار، والدفع بنفسه وعمله إلى الأمام.

والهدف من المبادرة كان الاستمرار في تخريج المزيد من المواهب والعقول البشرية من الأجيال الجديدة لقيادة نجاحات جديدة في تاريخ سنغافورة.

الحصاد

خلال نصف قرن، تحولت سنغافورة من دولة من دول العالم الثالث إلى دولة من دول العالم الأول، وزادت مساحة أراضي الجزيرة بمقدار 137.7 كيلومتر مربع

طبقة من طبقات المجتمع، حتى بين أطفال العائلات الفقيرة جداً. ولهذا نرى أن أنجح وزيرين في تاريخ سنغافورة، هما وزير التجارة ليم هنج كيانج، ووزير الصناعة تشان تشون سينج، ينحدران من عائلات فقيرة جداً.

مكافحة الفساد

وبالتوازي مع بناء البلاد والنهضة بالتعليم، كان الفساد مشكلة خطيرة في سنغافورة خلال الفترة الاستعمارية البريطانية، بسبب افتقار الحكومة للإرادة السياسية وعدم فعالية فرع مكافحة الفساد، الذي كان يضم 17 موظفاً فقط للتعامل مع كل من الفساد والمهام غير المتعلقة بالفساد.

والسبب الأكثر أهمية لنجاح سنغافورة هو تطبيقها المحاييد لقانون مكافحة الفساد، حيث تتم معاقبة أي شخص تثبت إدانته بارتكاب جريمة فساد، بغض النظر عن منصبه أو مركزه أو انتمائه السياسي.

قصة نجاح النمر الآسيوي.. التعليم هو المستقبل والاستثمار في البشر سر المعادلة





إليه البلاد للبقاء على قيد الحياة وتنمو.

ودفع رواتب تنافسية لجذب «أفضل وألمع» السنغافوريين للانضمام إلى الحكومة كان ناجحاً، كما يتجلى في الدرجات العالية المستمرة لسنغافورة وتصنيفاتها المئوية على مؤشر حوكمة البنك الدولي بشأن فعالية الحكومة.

واعتمدت سنغافورة في بعض من سياساتها على محاكاة واستعارة الأفكار والحلول السياسية من الدول الأخرى، وأرسلت فريقاً من الخبراء والمسؤولين في جولة لتقصي الحقائق إلى المراكز والمنظمات الفنية ذات الصلة في بلدان أخرى، لمعرفة كيفية حل نفس المشاكل: دعوة خبراء مشهورين عالمياً إلى سنغافورة للإدلاء بأرائهم المهنية؛ وصياغة خطة السياسة من خلال الأفكار المختارة مما تم تعلمه حول المشكلة، ومصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المحددة لسنغافورة.

واليوم سنغافورة أصبحت نموذجاً ومثالاً للنجاح ولدولة حققت معجزة بفضل الاستثمار في مواردها البشرية، رغم عدم امتلاكها أي موارد طبيعية.

من 581.5 كيلومتر مربع في عام 1959، إلى 719.2 كيلومتر مربع في عام 2016 نتيجة لجهود استصلاح الأراضي.

ونتيجة لسياسة الهجرة الليبرالية، زاد عدد سكان سنغافورة بمقدار 3.6 مرة، من 1.58 إلى 5.61 مليون نسمة خلال نفس الفترة.

والإنجاز الأكبر في تحول سنغافورة من دولة فقيرة من دول العالم الثالث إلى دولة ثرية من دول العالم الأول، خلال الفترة 1960-2016، أن الناتج المحلي الإجمالي للفرد قد زاد بمقدار 56 مرة، من 1310 دولارات سنغافورية إلى 73167 دولاراً سنغافورياً. وزادت الاحتياطيات الأجنبية الرسمية لسنغافورة بمقدار 310 أضعاف، من 1151 مليون دولار سنغافوري في عام 1963 إلى 356253.9 مليون دولار سنغافوري في عام 2016.

ويرجع نجاح سنغافورة إلى موظفيها غير الفاسدين الذين يتمتعون بالكفاءة، حيث إن «وجود أفضل وأذكى المواطنين» في الحكومة ربما يكون إحدى نقاط القوة الرئيسية في سنغافورة، حيث إنهم من المحتمل أن يكونوا الأكثر قدرة على اختراع ما تحتاج



تقرير

10 آلاف مشارك و6 آلاف خبير و50 مذكرة تفاهم

منصة عالمية من أرض السعودية النسخة الأولى لمؤتمر مبادرة القدرات البشرية

«الاستعداد للمستقبل»، هكذا بدأت السعودية العام الجاري للاقترب خطوة جديدة نحو أهداف رؤية السعودية 2030 التي أولت لتنمية القدرات البشرية والعمل على الكادر الوطني أولوية خاصة.

وشهد المؤتمر حضور 10 آلاف مشارك من أكثر من 100 دولة، وأكثر من مليوني مشاهدة للبث المباشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي، و60 جلسة حوارية و10 برامج تفاعلية، بمشاركة أكثر من 250 متحدثاً في 100 جلسة نقاش وحوار وكلمات رئيسية، وشهد توقيع ما يزيد على 50 مذكرة تفاهم واتفاقية لتعزيز التعاون العالمي المشترك في تنمية القدرات البشرية.

فخلال الربع الأول من عام 2024، خصوصاً فبراير الماضي، استضافت السعودية للمرة الأولى مؤتمر مبادرة القدرات البشرية، تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، ولي العهد رئيس مجلس الوزراء، رئيس لجنة برنامج تنمية القدرات البشرية، بحضور أكثر من 6000 من الخبراء والمختصين.

الصناعات الغذائية
عدد يونيو 2024

10



منصة عالمية لتنمية القدرات البشرية

يعد مؤتمر مبادرة القدرات البشرية المنصة العالمية الأولى من نوعها، الهادفة إلى توحيد الجهود الدولية وإثراء الحوار العالمي، بما يسهم في رسم مستقبل القدرات البشرية وبناء اقتصاد عالمي مزدهر؛ حيث يناقش التحديات والفرص لتطوير القدرات البشرية في ظل المتغيرات العالمية، واستضاف صناعات السياسات وقادة الفكر والمستثمرين ورواد الأعمال، لمناقشة الحلول الفعّالة لمواجهة التحديات العالمية، واستعراض

كما شهد المؤتمر مشاركة دولية واسعة، عبر 4 منصات متنوعة لإثراء الحوار العالمي حول تنمية القدرات البشرية، حيث شهدت منصة التحول، مشاركة فاعلة من شركاء المعرفة في جلسات نقاش عديدة في مختلف المجالات، وبالإضافة إلى منصة الاستعداد للمستقبل، كانت منصة الحوار وجهة لقادة الرأي ورؤساء الشركات وصناع السياسات لمناقشة الاستعداد للمستقبل، بينما شهدت منصة النجاح استعراضاً لقصص نجاح نماذج سعودية منافسة عالمياً.



وأشار الأمير عبدالعزيز بن سلمان بن عبدالعزيز، وزير الطاقة، في كلمة رئيسية، إلى أهمية تحقيق الاستراتيجيات والمستهدفات وتنمية الموارد البشرية، مؤكداً أنها المعيار الأمثل لقياس تطور المجتمع، ونوه بأهمية التركيز أكثر على التخطيط الشمولي وبناء القدرات.

بدوره، أكد وزير الاقتصاد والتخطيط، فيصل إبراهيم، أن تطوير القدرات البشرية والاستثمار فيها جزء أساسي بأجندة المملكة، مضيفاً أن العالم يشهد نقلة نوعية في عصر الذكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة

قصص نجاح عالمية ملهمة، وتعظيم الأثر من خلال مشاركة أفضل الممارسات العالمية في تنمية القدرات البشرية.

التزام المملكة

في كلمة الافتتاح بالمؤتمر، أكد وزير التعليم يوسف بنبان، أن مبادرة القدرات البشرية تعكس التزام المملكة بإثراء الحوار الدولي، ودعم وتعزيز الإجراءات والحلول العملية، بما يساهم في وضع أجندة عالمية مستدامة لتنمية القدرات البشرية.



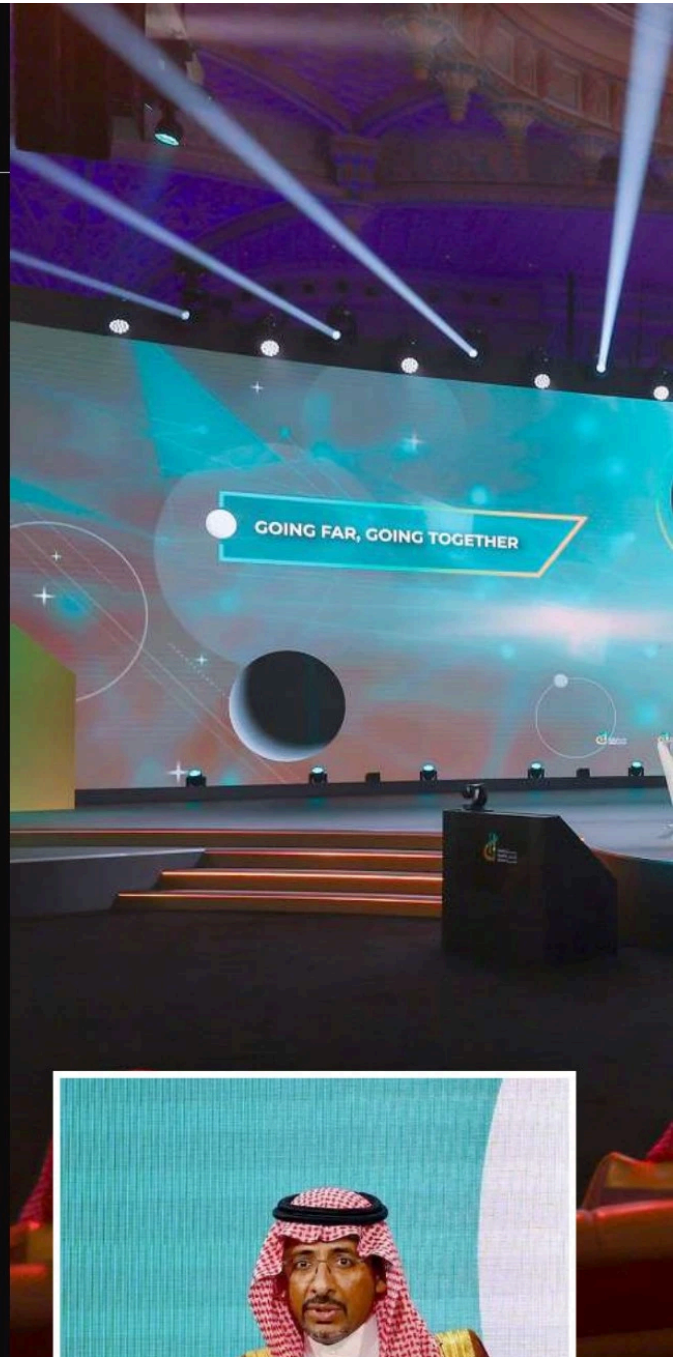
التي تتطلب تسليح الجيل القادم بالمعارف والمهارات المناسبة.

كما شارك في المؤتمر الأمين العام للأمم المتحدة، أنطونيو جوتيريش، وذكر في كلمته: «أنَّ عالمنا يتغير، ولا بد أن نتكيف مع المتغيرات العالمية، كما أنَّ كلاً من التقدم التقني والمتغيرات في سوق العمل، يقودنا لمواكبة التحول في أنحاء العالم».

واستعرضت السعودية خلال المؤتمر تجربتها الفريدة فيما يخص تنمية الكادر البشري وتطوير المواهب، وتحقيق إمكاناتهم الكاملة، حيث شهدت منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة العديد من الإنجازات خلال الفترة السابقة؛ أهمها استمرار العملية التعليمية، رغم ظروف جائحة فيروس «كورونا»، فقد تم تدشين العديد من المنصات الرقمية؛ مثل «الروضة الافتراضية» و«مدرستي»، وإطلاق وتفعيل الفصول التفاعلية التي تستخدم كوسيلة داعمة لإيصال المحتوى التعليمي للطلبة.

ومع ختام المؤتمر، وقَّعت 50 مذكرة تفاهم، أبرزها إعلان مركز الملك عبدالله للدراسات والبحوث البترولية «كابسارك»، إطلاق كلية كابسارك للسياسات العامة، لتقديم برامج تعليمية متخصصة في السياسات العامة وقادة المستقبل سنوياً، لتحقيق رؤية السعودية 2030، بالإضافة إلى اتفاقية أخرى موقعة بين الهيئة الملكية لمدينة الرياض وجامعة IE لإطلاق مركز IE في مدينة الرياض؛ بهدف توفير التدريب المتخصص في ريادة الأعمال والقيادة والابتكار والإبداع والاستدامة والمهارات التقنية.

كما أعلن عدد من الجهات والمؤسسات الحكومية توقيع اتفاقيات ومذكرات تفاهم رائدة في مجالات تخصصها، ومن أبرزها: مذكرة التفاهم بين برنامج تنمية القدرات البشرية وشركة «لينكدإن»؛ لدعم السعوديين في تطوير المهارات الشخصية، وتوجيه تخطيطهم المهني، وإطلاق وزارة التعليم لـ«التأشيرة التعليمية»، وإعلان وكالة الأنباء السعودية إنشاء أكاديمية متخصصة، تعمل على تسهيل نقل المعرفة الإعلامية، استناداً إلى أفضل الممارسات الدولية المتبعة، بالإضافة إلى اتفاقية جمعت وزارتي التعليم والاستثمار وجامعة أريزونا الأمريكية ولونغونغ الأسترالية.





مؤتمر السعودية العالمي لتنمية القدرات البشرية

يُعَد المؤتمر الذي عُقد في فبراير
الماضي الأول من نوعه عالمياً

أهداف المؤتمر

دعم الابتكار

تشجيع الأبحاث
والابتكارات في
مجالات متعددة

تطوير المهارات

توفير برامج
تدريبية لتطوير
المهارات الفنية
والشخصية

تعزيز التعليم

تحسين جودة
التعليم وربطه
بسوق العمل



إحصائيات وأرقام

60 جلسة حوارية و**10** برامج تفاعلية بمشاركة أكثر من 250 متحدثًا

حضور **10 آلاف** مشارك من أكثر من **100** دولة

100 جلسة نقاش وتوقيع 50 مذكرة تفاهم لتعزيز التعاون العالمي

أكثر من **مليون** مشاهدة للبث المباشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي



نتائج المؤتمر

تطوير المهارات لمواكبة متطلبات سوق العمل

توقيع اتفاقيات مع جامعات ومؤسسات دولية

إطلاق مبادرات جديدة لتنمية القدرات البشرية

وضع توصيات لتحسين سياسات التعليم والتدريب

رؤية عن قرب

معهد الصناعات الغذائية

وتنمية القدرات البشرية

تولي السعودية منذ سنوات عديدة اهتماما كبيرا لقطاع الصناعات الغذائية، لما له من أهمية في تعزيز الأمن الغذائي للمملكة، وتسعى إلى توظيف 85% من تلك الصناعات بحلول 2030.

تتوزع صناعة الغذاء في المملكة على 12 نشاطا أساسيا، من أهمها صناعة الألبان ومنتجاتها، وتليها صناعة العصائر والمشروبات، ومصانع تعبئة الفواكه والخضراوات وتغليفها، وحفظ السمك، وصناعة الزيوت النباتية والحيوانية والدهون.



تطوير المهارات للتأقلم مع طبيعة سوق العمل».

وأشاد محمد العنزي، بطبيعة تعاظمي المعهد مع ملف التوظيف، حيث حصل على وظيفته فور التحاقه بالمعهد، ما ساعد على زيادة الخبرة والكفاءة بجانب البرنامج التدريبي.

ويشير محمد العنزي إلى أحد المواقف التي صادفها في سوق العمل واعتمد فيها على التدريب الذي ناله بالمعهد، قائلا: «وقت التقييم الشهري لدينا في الشركة والذي يركز على الجانب السلوكي والعملي، ووجه لي سؤالاً عن ماكينة معينة في أحد خطوط الإنتاج بالشركة، وكانت إجابتي تعتمد في المقام الأول على ما درسته أثناء فترة التدريب في المعهد.. فبالرغم من التخصص، حرص المعهد خلال فترة التدريب على إعطائنا المعلومات الكافية عن جميع خطوط إنتاج صناعة الغذاء».

ومن داخل أروقة المعهد، يقول عبدالملك الشامي، أحد متدربي معهد الصناعات الغذائية قسم سلاسل الإمداد - إدارة المستودعات، إن «البرامج التدريبية التي يتلقاها في المعهد تعتمد بشكل كبير على تنمية القدرات البشرية لكل فرد، واستثمار إمكانياته للوصول إلى أفضل النتائج عمليا في صناعة الغذاء الاستراتيجية».

ويؤكد المتدرب عبدالملك الشامي أن «الجميع في المعهد يعمل على هدف واحد، وهو كيفية الارتقاء بصناعة الغذاء والمشاركة في تلك الصناعة»، مُشيدا بالدورات العملية التي يتلقاها متدربو المعهد بشكل مستمر داخل المصانع الكبرى المتخصصة في هذا المجال.

رؤية عن قرب

من جانبه، يرى المدرب خالد محمد هزازي، المختص في قسم تقنية إنتاج الغذاء وأحد خريجي معهد الصناعات الغذائية، أن «برامج المعهد التدريبية المتنوعة ساعدت بشكل كبير الكادر البشري في اكتساب مهارات مهمة تساعده في تطوير مساره الوظيفي، بجانب الابتكار في العمل، ما يدفع نحو تنمية سوق صناعة الغذاء بأيدٍ وطنية».

وفيما يخص الشركات التي يعقدها المعهد بصفة مستمرة مع الشركات الرائدة في مجال الأغذية، يقول خالد هزازي إن «اتفاقيات التعاون، التي يعقدها المعهد مع الشركات الكبرى، دليل على وصول البرامج التدريبية للمستوى المطلوب لتلك الشركات الرائدة التي تسعى إلى الحصول على كادر بشري قادر على سد احتياجات سوق العمل».

وعن سوق العمل والتوظيف، يتحدث محمد العنزي، أحد موظفي شركة «المراعي» وخريج معهد الصناعات الغذائية، عن الواقع الوظيفي قائلا: «الدراسة في المعهد كانت أحد أهم أسباب فهمي لطريقة العمل الصحيحة، وفقا للتطور الهائل الذي نعيشه الآن، كما ساعدتني في

وسعي لتنفيذ استراتيجيتها الرامية إلى توطيد الصناعات الغذائية، عملت المملكة على عدة مسارات، كان أبرزها دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة العاملة في هذا القطاع، وتقديم التسهيلات لها، وعقد الاتفاقيات مع الشركات والمؤسسات الدولية، وكذلك الاهتمام بتدريب وتأهيل الكوادر البشرية، ومن هنا كانت لمعهد الصناعات الغذائية بصمته.

تنمية بشرية وتوطين

سعى المعهد منذ البداية إلى تصميم المناهج التدريبية، بطريقة حرفية لتلبية احتياج سوق العمل من الطاقات السعودية المتخصصة في القطاع الغذائي، بما يتماشى مع خطط التوطين.

يقدم المعهد برنامجا لمدة سنتين ونصف السنة للعمل في مجال صناعة الغذاء، ويضم 7 تخصصات رئيسية، هي: «تقنية الإنتاج الغذائي، وتقنيات المزارع، وصيانة المعدات، وبرنامج سلاسل الإمداد، والصحة والسلامة المهنية، والمحاسبة، وتقنية إنتاج المياه»، وتتضمن 17 فرعا تقدم بمستوى تدريب متخصص.



المتدرب عبدالملك الشامي



الخريج محمد العنزي



المدرب خالد هزازي

تنمية القدرات البشرية في السعودية بالأرقام

الأرقام من عام 2019 إلى عام 2023

التعليم زيادة نسبة الالتحاق من 42% إلى 50%

التدريب والتطوير المهني

من 200.000
إلى 400.000



18 | الصناعات الغذائية
عدد يونيو 2024



الاستثمارات في التدريب والتطوير

وصلت إلى 5 مليارات ريال سعودي

تمكين المرأة والشباب

ارتفعت النسبة
من 22% إلى 33%

برامج تمكين الشباب

من 100 برنامج
إلى 250 برنامجاً

الابتكار والبحث العلمي

من 3.5 مليار ريال
إلى 6 مليارات ريال

عدد براءات الاختراع المسجلة

من 500 إلى
1200 ابتكار

أرقام تعكس التقدم

المرتبة 35 في مؤشر رأس المال البشري
للبنك الدولي

تعمل على الوصول للمرتبة 45 بحلول عام
2025

زيادة نسبة السعودية في الوظائف
عالية المهارة بنحو 40%





معهد الصناعات الغذائية يخـرج 350 متدربا

رعى صاحب السمو الملكي الأمير فهد بن محمد بن سعد بن عبدالعزيز، محافظ الخرج، حفل تخريج 350 متدربا في المعهد لعام 2023، بحضور رئيس مجلس الإدارة عبدالله البدر، ونائب محافظ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عبدالله المرزوق.





مستويات قياسية

كيف استفاد القطاع الخاص من الكوادر السعودية؟

يعد عام 2023 من أفضل الأعوام التي سجلت أعلى مستويات قياسية لأداء القطاع الخاص في المملكة، حيث وصلت نسبة مساهمته في الاقتصاد السعودي إلى 44.79% بنهاية الربع الثالث من عام 2023؛ وفقا للإحصائيات الرسمية.

العديد من البرامج، والمبادرات، وصناديق التمويل، وحاضنات ومسرعات الأعمال، ولعل العنصر الأهم في تلك المعادلة هو تنمية الكادر البشري.

صندوق الموارد البشرية

«تنمية القدرات البشرية» من أهم الركائز التي تعتمد عليها رؤية السعودية 2030، بهدف إعداد مواطن منافس عالميا، من خلال تعزيز وترسيخ القيم وتطوير المهارات وتنمية المعارف التي تتطلبها سوق العمل الحالي والمستقبلي محليا وعالميا.

عمل صندوق الموارد البشرية على

التصاعد في حجم مساهمة القطاع الخاص يتجه بشكل مباشر نحو تحقيق مستهدفات «رؤية السعودية 2030» التي تسعى للوصول إلى 65% من إجمالي الناتج المحلي.

سعت رؤية السعودية 2030 منذ انطلاقتها إلى معرفة التحديات التي تواجه القطاع الخاص، وبذلت جهودا مشتركة لإزالة العقبات من أمامه، لتضمن أن القطاع الخاص يلعب دوره الحيوي في دفع عجلة الاقتصاد.

وفي هذا الإطار، نُفذت العديد من الإصلاحات الاقتصادية التي سهّلت بيئة الأعمال، ورفعت من جودة الخدمات الحكومية المقدمة للقطاع الخاص وكفاءتها، إضافة إلى إنشاء





وغير مباشرة، مقارنة بـ 500 ألف فرصة في عام 2022م، وتأسست 93 شركة، مقارنة بـ 71 شركة في عام 2022.

وبالنسبة إلى التوظيف، بلغت نسبة الملتحقين بسوق العمل من خريجي التعليم التقني والمهني خلال 6 أشهر من التخرج 45.8%، و41.2% نسبة الملتحقين بسوق العمل من خريجي الجامعات خلال 6 أشهر من تاريخ التخرج.

قرارات التوطين الصادرة دورياً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالإضافة إلى البرامج والمبادرات المقدمة من الصندوق، أسهمت بشكل مباشر في رفع نسبة التوظيف في سوق العمل المحلية لتصبح جاذبة للكوادر الوطنية.

بناء استراتيجية وطنية طموحة لتنمية قدرات المواطن، بدءاً من مراحل الطفولة المبكرة، مروراً بالتعليم العام، والتعليم الجامعي والتدريب التقني والمهني، ووصولاً إلى التدريب والتعلّم مدى الحياة، بمشاركة الجهات الحكومية والقطاع الخاص وغير الربحي.

ضخ الصندوق نحو 8.7 مليار ريال (2.3 مليار دولار) خلال العام الماضي، لبرامج دعم التدريب والإرشاد والتمكين، في خطوة لتحفيز منشآت القطاع الخاص، ورفع مستوى مشاركة السعوديين في سوق العمل، وتمكين التوظيف واستدامته لدى الشركات والمؤسسات.

كيف استفاد القطاع الخاص؟

برامج الدعم والتطوير للكوادر البشرية الوطنية، التي يقدمها الصندوق في العديد من القطاعات الاقتصادية، وخصوصاً الصناعات الغذائية، نجحت في دعم وتمكين الكوادر الوطنية، وتعزيز مشاركة المواطنين في سوق العمل التي أصبحت جاذبة.

بلغة الأرقام، ساعد الصندوق على توفير نحو 374 ألف وظيفة في منشآت القطاع الخاص، خلال العام السابق، وما زال العمل مستمراً على زيادة تنافسية الكوادر الوطنية واستدامتها في سوق العمل.

بفضل تلك الجهود أيضاً، حققت السعودية في عام 2023 أدنى معدل بطالة بنسبة 7.7%، مقارنة بـ 12.3% لعام 2016، متجاوزاً بذلك مستهدف العام البالغ 8%، كما تم توفير 644 ألف فرصة عمل مباشرة





الصناعات الغذائية

تولي السعودية منذ سنوات عديدة اهتماما كبيرا لقطاع الصناعات الغذائية، لما له من أهمية في تعزيز الأمن الغذائي للمملكة.

ولتحقيق هذا الهدف، شرعت المملكة في العديد من المبادرات التي تشجع على الاستثمار في الصناعات الغذائية، لسد الفجوة وتقليل الاستيراد، بالإضافة إلى فتح الباب أمام المنشآت الصغيرة والمتوسطة لإطلاق مشروعاتها لدعم هذا القطاع.

ونجحت هذه الاستراتيجية في تحقيق قفزة في قطاع صناعة الأغذية، ليرتفع عدد المصانع الغذائية والمشروبات في المدن الصناعية بنسبة 200%، ليصل إلى أكثر من 915 مصنعا خلال السنوات الخمسة الأخيرة، خلال الفترة من 2016 حتى الربع الثالث من 2020.

ومع تلك القفزات في عدد المصانع والتوسع في صناعة الغذاء، كان لا بد من توفير كوادر بشرية قادرة على قيادة تلك الصناعة والمشاركة بشكل فعال مع القطاع الخاص وتوطين الصناعات الغذائية.

كما أسهمت المعاهد والكلية المهنية والفنية خلال تلك الفترة، بشكل فعال، في إشباع سوق العمل بكوادر بشرية، تم تدريبها وفقا لأعلى المعايير الدولية، وهذا ما حققه معهد الصناعات الغذائية في سوق صناعة الغذاء ورفع نسبة التوطين بشكل كبير.



مهاور استراتيجة السعودية في تنمية القدرات البشرية

الهدف

بناء جيل قادر على مواجهة تحديات المستقبل
والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة





تطوير التعليم

تحديث المناهج الدراسية وتطوير أساليب التعليم

تعزيز التعليم المهني

دعم مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني لتلبية احتياجات سوق العمل

تدريب وتأهيل المعلمين

تقديم دورات تدريبية متخصصة للمعلمين لتحسين مهاراتهم

دعم البحث العلمي والابتكار

تخصيص ميزانيات لدعم البحث العلمي والابتكار

تعزيز المهارات المهنية

تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتطوير المهارات الشخصية والمهنية

تشجيع الرياضة

إنشاء مرافق رياضية ودعم الأنشطة البدنية في المجتمع

تمكين الشباب والمرأة

توفير الفرص التعليمية والمهنية للشباب وتعزيز دور المرأة في مختلف القطاعات

محاور استراتيجية

السعودية

الشاملة لتنمية

القدرات البشرية







وكيل وزارة الصناعة «المهندس فارس الصقعبي» قطاع الأغذية أحد أكثر القطاعات نشاطا ونموا في المملكة

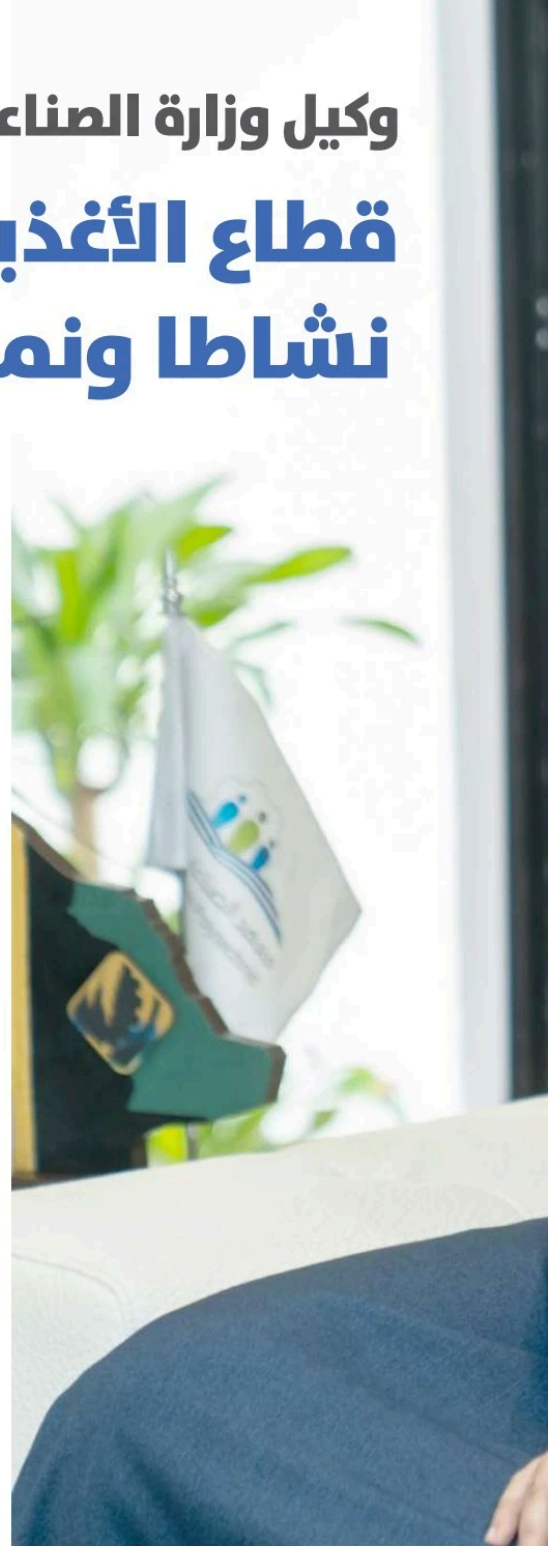
شهدت منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة العديد من الإنجازات خلال الفترة السابقة، عن طريق رفع كفاءة الكادر الوطني وإطلاق العديد من المبادرات التي تنمي تلك القدرات؛ كما شهدت منظومة البحث والتطوير والابتكار قفزات في عدد المنشورات البحثية وتعزيز الشراكات البحثية العالمية.



وفي ظل النجاحات التي حققتها السعودية في مجال تنمية القدرات البشرية للفرد، كان لنا هذا الحوار مع المهندس فارس بن صالح الصقعبي، وكيل وزارة الصناعة والثروة المعدنية لتنمية القدرات البشرية.

حدّثنا عن التطورات التي شهدتها منظومة تنمية القدرات البشرية في المملكة خلال الفترة السابقة؟

تحظى منظومة تنمية القدرات البشرية باهتمام عالي المستوى من قبل القيادة الرشيدة، وذلك إيماناً منها بأهمية رأس المال البشري لتحقيق طموحات وتطلعات رؤية المملكة 2030.





فعلى أرض الواقع، تم تخصيص برنامج متفرد من ضمن برامج رؤية المملكة 2030، مختص بتنمية القدرات البشرية، ويعد المظلة لجميع الأنشطة والجهود الرامية لتنمية تلك القدرات في المملكة.

احتضن البرنامج مؤخرًا المؤتمر العالمي لمبادرة تنمية القدرات البشرية، تحت رعاية سمو ولي العهد رئيس مجلس الوزراء، والذي يعد الأول من نوعه على مستوى العالم.

كما لا يخفى عليكم أن القطاع الصناعي يعد أحد أهم الروافد للتنوع الاقتصادي وتنويع مصادر الدخل لتحقيق تطلعات رؤية المملكة 2030، حيث تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للصناعة في أواخر عام 2022م والتي تحمل في طياتها مستهدفات طموحة على جميع الأصعدة.

تهدف الاستراتيجية للوصول إلى 36 ألف مصنع بحلول عام 2035، ومضاعفة عدد الوظائف وتعظيم حجم الاستثمارات، ولذلك عملنا في وزارة الصناعة والثروة المعدنية على بناء استراتيجية خاصة بتنمية القدرات البشرية لتلبية تلك التطلعات، حيث يعد رأس المال البشري العامل الرئيسي في التنمية.

فخلال الفترة الماضية، قامت الوزارة، بالتعاون مع جميع جهات منظومة الصناعة، بالعديد من الجهود لتنمية القدرات البشرية، عن طريق إطلاق العديد من البرامج التدريبية النوعية التي تستهدف القطاعات ذات الأولوية لتأهيل الكوادر الوطنية نحو متطلبات سوق العمل.

وبلغ عدد المتدربين عام 2023م في القطاع الصناعي أكثر من 50 ألف متدرب؛ كما قامت الوزارة، بالتعاون مع وزارة التعليم وبالشراكة مع القطاع الخاص، بتفعيل وإطلاق مسار واعد للابتعاث، كأول وزارة تفعل هذا المسار، بهدف تقديم برامج تدريبية تدعم القطاع الخاص في الأنشطة الواعدة، لتوائم مؤهلات ومهارات الكوادر الوطنية مع متطلبات سوق العمل.



كما أطلقت الوزارة مؤخرًا الأكاديمية الوطنية للصناعة وبرامجها النوعية، لتلبية الاحتياج في سوق العمل وسد الفجوة بين العرض والطلب في القطاع الصناعي.

استراتيجية بناء الكادر البشري، كيف تنظر الوزارة إلى تلك الاستراتيجية؟

إيمانًا منا بأهمية رأس المال البشري الذي يعد العامل الرئيسي في أي عملية تنموية، طوّرت الوزارة وتبنت استراتيجية خاصة بتنمية القدرات البشرية لتلبية تلك التطلعات الطموحة للاستراتيجية الوطنية للصناعة، وتعد هذه الاستراتيجية محركًا رئيسيًا لجميع الجهود المتعلقة برأس المال البشري.

تهدف الاستراتيجية للوصول إلى سوق عمل منافس إقليميًا وعالميًا، وضمان وجود كفاءات مؤهلة وجاهزة لسوق العمل لسد الفجوة بين العرض والطلب، وذلك عن طريق محاور وركائز استراتيجية تعزز كلا من: «بناء القدرات، تطوير القيادات، الإنتاجية، جذب المواهب، تطوير المهارات، التكيف مع المتغيرات والجاهزية للمستقبل، تمكين القطاع الخاص، حوكمة الجهود داخل المنظومة»، من خلال تنفيذ أكثر من 40 مبادرة نوعية.

الوزارة أعطت أولوية الفترة الماضية للاهتمام بالتدريب والمنابر الخاصة بذلك، فكيف أسهمت معاهد التدريب في ضخ كوادر بشرية لسوق العمل؟ وما خطط الوزارة لتنمية ذلك؟

توجد في المملكة العربية السعودية عدة معاهد تخدم قطاع الصناعة والتعدين، والتي تسهم بدرجة كبيرة في رفع المهارات وتأهيل الكفاءات الوطنية لتلبية الاحتياج في سوق العمل.

وتعد بعض المراكز والمعاهد التدريبية الصناعية رائدة في هذا المجال منذ فترة طويلة، مثل معهد الصناعات الغذائية الذي أثبت نجاحه خلال السنوات الماضية بتعزيز قطاع الأغذية بالكفاءات المطلوبة.





أطلقت الوزارة مسارا واعدا للابتعاث، بالشراكة مع وزارة التعليم، كأول جهة تفعل هذا المسار، ولتمكين القطاع الخاص تم تصميم عدة برامج تلبي الاحتياجات والمتطلبات وتوفير برامج تدريبية في المملكة للمستجدين أو لذوي الخبرات، في العديد من التخصصات الفنية والمهنية.

المهندس فارس الصقبعي: قطاع صناعة الأغذية أحد أكثر القطاعات نشاطا ونموا في المملكة

وإيماننا منا في وزارة الصناعة والثروة المعدنية بأهمية المعاهد والمراكز التدريبية، أطلقنا الأكاديمية الوطنية للصناعة في الربع الأول من العام الجاري، حيث تلعب الأكاديمية دورا رئيسيا في تحقيق مستهدفات الاستراتيجية الوطنية للصناعة واستراتيجية تنمية القدرات البشرية في الصناعة والتعدين، من خلال دعم وتمكين المعاهد والمراكز التدريبية المحلية، وتقديم البرامج التدريبية للفئات المستهدفة.

تبادل الخبرات، استراتيجية اتبعتها الوزارة بشكل فعال خلال الفترة الماضية مع العديد من الدول، ما أبرز نتائج استراتيجية الابتعاث وتبادل الخبرات الدولية التي استفادت منها سوق العمل والكادر البشري؟





يعد قطاع صناعة الأغذية أحد أكثر القطاعات نشاطا ونموا في المملكة؛ بالإضافة إلى ذلك يعد من أكثر القطاعات طلبا للوظائف خلال الفترات القادمة. ومن الجدير ذكره أن قطاع الأغذية يعد من أكبر القطاعات توظيفاً للكوادر الوطنية حالياً أيضاً؛ والأكبر من حيث توظيف العنصر النسائي، مقارنة بقطاعات الصناعات الأخرى.

لذلك خلال الفترة الماضية، قدمت وزارة الصناعة والثروة المعدنية العديد من المبادرات والمساهمات لدعم ملف التوطين، بالشراكة مع القطاع العام والخاص؛ ونتج عن ذلك إطلاق عدة برامج تدريبية في مجال صناعة الغذاء.

ومؤخراً، تم وعن طريق الأكاديمية الوطنية للصناعة، إطلاق برنامج نوعي بالتعاون مع معهد الصناعات الغذائية، يختص بنظام تحليل المخاطر ونقاط التحكم الحرجة (HACCP)، لتصنيع الأغذية من أجل فهم ومعرفة أساسيات الإدارة لسلامة الأغذية، حيث تسهم هذه البرامج في صقل مهارات الكوادر الوطنية العاملة في قطاع صناعة الأغذية.

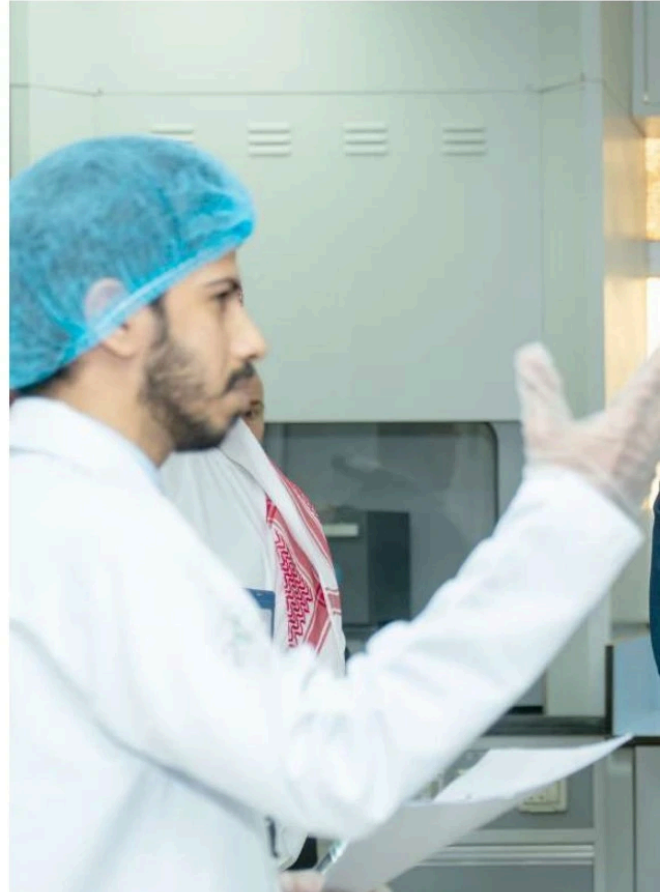
القطاع الخاص أم القطاع الحكومي، لوحظ الفترة الماضية حالة من الجدل بين الشباب عن أيهما أفضل في التعيين، نرجو توضيح ذلك.

في الحقيقة، تعيش السعودية قفزات نوعية في شتى المجالات، بفضل دعم قيادة رشيدة وتوجيهات ولي العهد رئيس مجلس الوزراء سمو الأمير محمد بن سلمان -حفظه الله- وبفضل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى نمو اقتصادي كبير؛ فجميع هذه التطلعات والمستهدفات التي تتحقق تتم بجهود تكاملية وتشاركية بين جميع القطاعات الحكومية والخاصة.

ومن ناحية الوظائف، فالأمر سيان حيث إن السعودية لم تدخر جهداً في تسهيل عملية التوظيف بالقطاع الخاص، وذلك عن طريق تقديم العديد من البرامج والحوافز التي تمكن القطاع الخاص من استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليه.

وبالإضافة إلى ذلك، تم استحداث مسارات وظيفية متنوعة ذات قيمة مضافة، كما ركزت الوزارة أيضاً على تبادل الخبرات الدولية مع العديد من الجهات المرموقة عالمياً، لبناء شراكات استراتيجية مستدامة تواكب تطلعات الوزارة؛ من أهمها التعاون مع شركة «بورشيه» العالمية الرائدة في مجال صناعة السيارات، لإنشاء أكاديمية، تعد الأولى من نوعها في المنطقة.

التخصص، ومن هنا يكون سؤالنا، الوزارة اعتمدت على مدار السنوات الماضية عدة برامج للتوطين في جميع المجالات، لكن دعنا نتحدث عن مجال صناعة الغذاء، وما حدث له من طفرة في ملف التوطين.



«اتفاقيات محلية ودولية» نافذة على مجهودات معهد الصناعات الغذائية

توقيع اتفاقية تدريب مع شركة «رضوى»



بدأ معهد الصناعات الغذائية العام الجديد، بتوقيع اتفاقية تعاون مع شركة «رضوى»، لتدريب وتمكين الكوادر الوطنية التي تتناسب مع احتياج الشركة، في عدد من التخصصات الفنية بقطاع صناعة الغذاء.

وتُضاف الاتفاقية الجديدة إلى مجموعة من الاتفاقيات التي قام بها المعهد خلال الأشهر القليلة الماضية، لتفعيل توطين الكوادر الوطنية داخل منظومة صناعة الغذاء، كأحد مستهدفات رؤية المملكة 2030.

وفي أثناء التوقيع، أكد المدير التنفيذي لمعهد الصناعات الغذائية، الأستاذ إبراهيم بن سعود العقيلي، أن دعم الكوادر السعودية هو الهدف الرئيسي من تلك الاتفاقية، مؤكداً أن تلك الخطوات تسهم بشكل كبير في توطين صناعة الغذاء وضخ كوادر شبابية سعودية في سوق العمل؛ مما يحقق الأمن الغذائي.

من جانبه، أشاد محمد عيسى، نائب الرئيس لقطاع الخدمات المساندة والموارد البشرية بشركة «رضوى»،

بدور معهد الصناعات الغذائية في مجال التدريب وتعزيز سوق صناعة الغذاء بأيدي وطنية عاملة.

وأوضح محمد عيسى أن الاتفاقية ستعزز بشكل كبير من زيادة فرص التوطين، وهو ما يساعد بشكل مباشر في الوصول إلى منتج محلي بأيدي سعودية، قادر على المنافسة في الأسواق العالمية.





اتفاقية شركة التنمية الغذائية

وقعت شركة التنمية الغذائية مع المعهد اتفاقية تعاون تهدف إلى تدريب وتوظيف الكوادر السعودية في عدد من التخصصات الفنية والمهنية بقطاع صناعة الغذاء.

جرت مراسم التوقيع خلال منتدى الخرج الصناعي الذي أقيم تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز، أمير منطقة الرياض، ونياية عن سموه، دشن صاحب السمو الملكي الأمير فهد بن محمد بن سعد بن عبدالعزيز، محافظ محافظة الخرج، منتدى الخرج الصناعي، بحضور معالي الأستاذ بندر بن إبراهيم الخريف، وزير الصناعة والثروة المعدنية.

وتهدف الاتفاقية إلى توفير برامج تدريبية متخصصة، تركز على تطوير المهارات التقنية والإدارية للعاملين في مجال الصناعات الغذائية، مما يساهم في رفع كفاءة الإنتاج وتحسين جودة المنتجات الغذائية في المملكة، كما تشمل الاتفاقية توفير فرص وظيفية للشباب السعودي في شركة التنمية الغذائية، مع تقديم الدعم المستمر والتوجيه المهني لضمان نجاحهم في مسيرتهم المهنية.

اتفاقية شركة «Buhler» السويسرية

في خطوة جديدة نحو تأهيل وتمكين الكوادر الوطنية في عالم صناعة الغذاء، وقّع المعهد أيضاً اتفاقيات شراكة استراتيجية مع شركة «Buhler» السويسرية العالمية والمتخصصة في المخبوزات و مواد الحلوى.

وتعتمد الشراكة، التي تمت بحضور المدير العالمي للموارد البشرية بشركة «Buhler» والمدير العام بالشرق الأوسط في الشركة ومدير الموارد البشرية بالشرق الأوسط، على تدريب وتوظيف وتأهيل وتمكين الكوادر الوطنية في الشركة.

في السياق، أشاد الوفد الخاص بشركة «Buhler» السويسرية، بالبرامج التدريبية التي يوفّرها معهد الصناعات الغذائية، وتهتم بمعظم تخصصات تلك الصناعة، وذلك خلال زيارتهم لمقرات التدريب.



التدريب المتخصص

سر بناء كادر بشري يعزز صناعة الغذاء



تعد صناعة الغذاء في المملكة العربية السعودية واحدة من أكثر القطاعات حيوية ونموًا، في إطار رؤية 2030 التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد وتحقيق الأمن الغذائي.

وبلغ حجم سوق الغذاء في السعودية نحو 60 مليار دولار أمريكي في عام 2022، ومن المتوقع أن يصل لـ 70 مليار دولار بحلول عام 2025، محققا معدل نمو سنويا يقدر بنحو 5%، خلال الفترة من 2020 إلى 2025.



الأغذية، فبلغ عدد المتدربين الملتحقين بتلك البرامج أكثر من 5 آلاف طالب وطالبة سنوياً.

كما قدمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني برامج تدريبية متخصصة في الصناعات الغذائية؛ تشمل هذه البرامج التدريب على تقنيات التصنيع الغذائي، وسلامة الغذاء، وإدارة الجودة، ونجحت في استقطاب أكثر من 20 ألف متدرب ومتدربة سنوياً.

وفقاً للأرقام، فإن سوق صناعة الغذاء في المملكة استفادت بشكل كبير من تنمية القدرات البشرية وبرامج تأهيل الأفراد؛ وناقش في السطور التالية تأثير هذه الجهود على القطاع، وكيف استفادت سوق صناعة الغذاء من معهد الصناعات الغذائية؟

التعليم والتدريب المتخصص

خلال الفترات الماضية، تأسس العديد من البرامج المتخصصة في الجامعات والكليات لتدريس علوم





في السعودية؛ مثل «المراعي» و«صافولا»، لتوفير فرص تدريب عملي للطلاب، وتُسهم هذه الشراكات في توفير بيئة تدريب حقيقية تساعد المتدربين على اكتساب خبرات عملية قيمة، مما يوفر لتلك الصناعة الاستراتيجية كادرا بشريا قادرا على تحقيق طفرة.

ثالثاً: برامج التدريب التعاوني

يوفر المعهد برامج تدريب تعاوني، حيث يمكن



كذلك قُدمت دورات تدريبية مكثفة في مجالات سلامة الغذاء والتحليل الغذائي وتقنيات التصنيع الحديثة، واستفاد أكثر من 15 ألف موظف في قطاع الغذاء من هذه الدورات خلال السنوات الثلاثة الماضية.

ووقعت اتفاقيات شراكة بين الجامعات والمعاهد التدريبية والشركات الغذائية الكبرى؛ مثل «المراعي» و«صافولا»؛ وتهدف هذه الشراكات إلى تدريب وتوظيف الخريجين.

ونجحت برامج التوظيف، مثل «طاقات» و«هدف»، في دعم توظيف السعوديين في قطاع الغذاء من خلال توفير دعم مالي وتدريب، كما تجاوزت الاستثمارات في تطوير البنية التحتية لصناعة الغذاء 10 مليارات ريال سعودي، وتشمل هذه الاستثمارات إنشاء مصانع جديدة وتحسين قدرات الإنتاج.

معهد الصناعات الغذائية نموذجاً

لعب المعهد دوراً حيوياً في تنمية القدرات البشرية، من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تحسين مهارات الأفراد وتزويدهم بالمعرفة والخبرات اللازمة لمواجهة تحديات صناعة الغذاء؛ وفيما يلي تفاصيل طرق نجاح المعهد في هذا المجال:

أولاً: التعليم والتدريب المتخصص

يقدم المعهد برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل تقنيات التصنيع الغذائي وسلامة الغذاء وإدارة الجودة، وصممت تلك البرامج لتلبية احتياجات السوق المحلية والدولية.

يشمل التدريب الجوانب النظرية والعملية، مما يضمن تزويد المتدربين بالمهارات التطبيقية اللازمة؛ كما يوفر شهادات معترفاً بها في مجالات متنوعة ضمن صناعة الغذاء، مما يعزز من فرص توظيف الخريجين في السوق المحلية والدولية.

ثانياً: التعاون مع القطاع الخاص

يعمل المعهد بشكل وثيق مع كبرى الشركات الغذائية



والتقنيات الحديثة، ليشمل إدراج موضوعات جديدة؛ مثل التكنولوجيا الغذائية الحديثة، والابتكار في تصنيع الغذاء.

خامسا: البحث والابتكار

أنشأ المعهد مراكز أبحاث متخصصة تهدف إلى تطوير حلول مبتكرة لتحسين الإنتاجية والجودة في صناعة الغذاء؛ كما يشارك المتدربون في مشروعات بحثية تتيح لهم فرصة العمل على حلول عملية للتحديات التي تواجه الصناعة.

ويوفر المعهد أيضا خدمات إرشاد وظيفي تساعد الخريجين على البحث عن فرص العمل المناسبة، وإعدادهم للمقابلات الوظيفية، ويتم تنظيم معارض توظيف وورش عمل لتوفير فرص لقاء مباشر بين المتدربين وأرباب العمل.

سادسا: السلامة والجودة

يعتمد المعهد على برامج تدريبية متخصصة في مجال سلامة الغذاء وإدارة الجودة، تركز على معايير HACCP (تحليل المخاطر ونقاط التحكم الحرجة) ومعايير ISO.

هذه البرامج تسهم في ضمان أن المتدربين لديهم فهم كامل للمتطلبات الدولية والمحلية في مجال سلامة الغذاء.

سابعا: التدريب عن بُعد

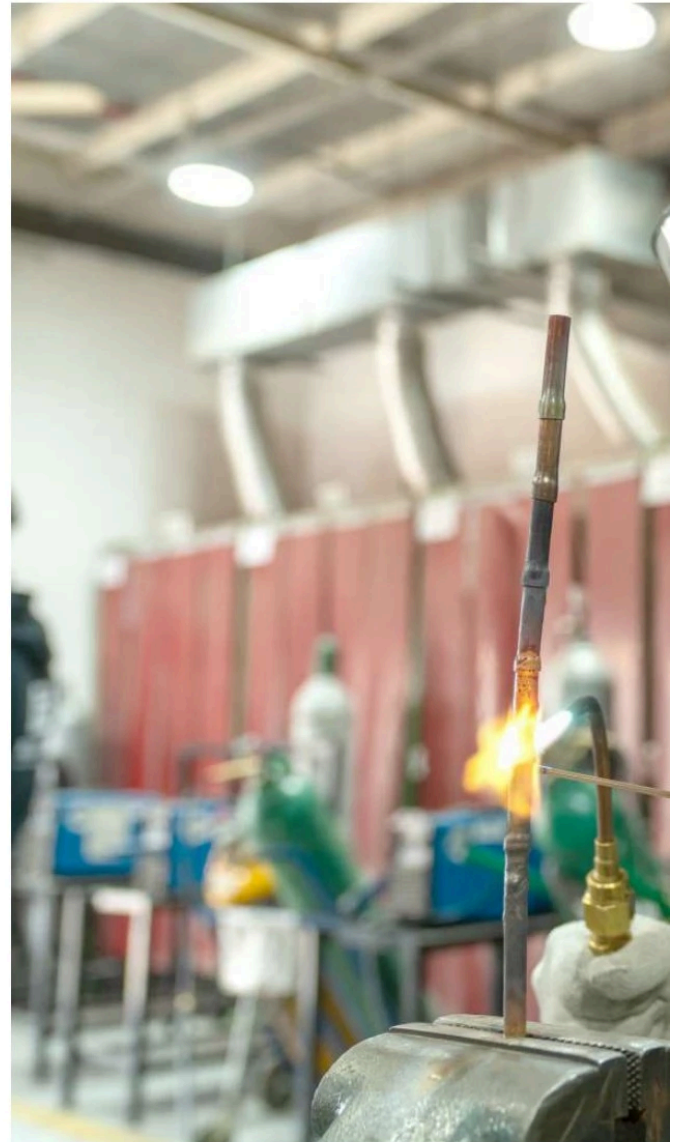
حرص المعهد على تطوير منصات تعليمية إلكترونية تتيح للمتدربين الوصول إلى الدروس والمحاضرات عبر الإنترنت، مما يسهل عملية التعلم عن بعد؛ ويساعد في توسيع نطاق التدريب ليشمل المتدربين في مناطق جغرافية بعيدة.

نجح معهد الصناعات الغذائية، من خلال التركيز على التعليم والتدريب المتخصص، والتعاون مع القطاع الخاص، وتحديث المناهج، ودعم البحث والابتكار، وتقديم التوجيه الوظيفي، في تنمية القدرات البشرية، مما ساعد في تزويد السوق بمهارات مؤهلة وقادرة على تحقيق مستويات عالية من الجودة والإنتاجية في صناعة الغذاء.

للمتدربين العمل في الشركات الغذائية لفترات محددة، مما يمنحهم الفرصة لتطبيق ما تعلموه في بيئة عمل حقيقية ورفع وتنمية مستوى قدراتهم عمليا، وليس نظريا فقط.

رابعا: التطوير المستمر للمناهج

يحافظ المعهد بشكل مستمر على تحديث المناهج لتتوافق مع أحدث التطورات في صناعة الغذاء



التنمية البشرية ودورها في صناعة الغذاء

تُعد عنصرا حيويًا في
تعزيز صناعة الغذاء من
خلال عدة محاور

أولاً: زيادة الإنتاجية والكفاءة

التدريب المستمر يؤدي
لتحسين المهارات
وزيادة الكفاءة

ثانياً: تحسين الجودة والسلامة الغذائية

الالتزام بمعايير الجودة
العالمية لزيادة ثقة
المستهلك وبالتالي
زيادة الإنتاج



ثالثا: الابتكار والتطوير

الاستثمار في مهارات
العاملين لتشجيع الابتكار
ومواكبة تغيرات السوق

رابعا: تحقيق الاستدامة

التوعية بأهمية
الممارسات الزراعية
المستدامة وتقليل الهدر
وزيادة الكفاءة



شركة «نادك» تستقبل كوادر المستقبل من معهد الصناعات الغذائية

قبل الدخول إلى سوق العمل، وهي «الجدية والإخلاص»، مؤكداً أن الشركة تعول بشكل كبير عليهم في أن يكونوا الوقود المغذي للمراحل القادمة لتحقيق طفرة في المجال.

وفي ختام الزيارة التي قام بها متدربو معهد الصناعات الغذائية، وجه الدكتور سليمان التويجري، لهم رسالة لتشجيعهم وتحفيزهم نحو الاستفادة بأكبر قدر من المهارات أثناء فترة التدريب، كما التقيت مجموعة من الصور التذكارية.

لدخول سوق العمل، مؤكداً أن تلك الكوادر البشرية ستكون نواة التوطين داخل صناعة الغذاء.

وقال الدكتور سليمان التويجري إن العمل والشراكة مع معهد الصناعات ساعداً في ضخ كوادر طموحة ولديها جدية لتكون جزءاً من المستقبل، مؤكداً أن الشركات في الوطن لن تقوم دون سواعد أبنائها وكوادرها التي تتمتع برؤية نحو التطوير.

وقدم الدكتور سليمان التويجري، خلال حديثه لمتدربي الشركة من معهد الصناعات الغذائية، نصيحة

استمراراً لخطة دعم المواهب وتطوير الكوادر الوطنية في قطاع صناعة الغذاء، استقبل الرئيس التنفيذي لشركة «نادك» الدكتور سليمان التويجري، متدربي الشركة بمعهد الصناعات الغذائية.

شملت الزيارة جولة ميدانية داخل أروقة مصانع الشركة، للتعرف على بيئة العمل عن قرب، والتي تُعد البداية لمشوار المتدربين العملي والوظيفي.

من جانبه، أشاد الدكتور سليمان التويجري، بمتدربي الشركة بمعهد الصناعات الغذائية، وتحفزهم





وزير الصناعة يُشيد بـ«معهد الصناعات الغذائية».. والعقيلي يشارك في جلسة حوارية بمنتدى الخرج

بدور المعهد في تحقيق أهداف رؤية 2030 وتوطين الصناعات الغذائية. وضمن فعاليات المنتدى، شارك الأستاذ إبراهيم بن سعود العقيلي، المدير التنفيذي لمعهد الصناعات الغذائية، في جلسة حوارية بعنوان «السبيل إلى تعزيز القدرات البشرية في القطاع الصناعي»، نوقش خلالها أبرز ملامح استراتيجية وزارة الصناعة والثروة المعدنية في تنمية القدرات البشرية بالقطاع.

افتتح معالي وزير الصناعة والثروة المعدنية بندر بن إبراهيم الخريف، منتدى الخرج الصناعي، بحضور صاحب السمو الملكي الأمير فهد بن محمد بن سعد بن عبدالعزيز محافظ الخرج، وتحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز، أمير منطقة الرياض. وشارك في المنتدى كبرى الشركات والمؤسسات، حيث أشاد وزير الصناعة والثروة المعدنية، خلال الافتتاح،

للعام التاسع على التوالي.. مبادرة إفطار صائم



للعام التاسع على التوالي، نظّم المعهد مبادرة إفطار صائم، بمشاركة كوادره وعدد من المتطوعين، وبرعاية عددٍ من شركات الغذاء؛ أبرزها شركة «المراعي» و«نادك» و«الصافي».

كما شارك المعهد بلدية محافظة الخرج في مبادراتها التي أقامتها في توزيع وجبات الإفطار على الصائمين، والتي بلغت أكثر من 10 آلاف وجبة إفطار. وتأتي مشاركة المعهد وتنظيمه لمبادرات الإفطار، انطلاقاً من دوره في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتقويم سلوك المتدربين؛ حيث بلغ عدد المتدربين المشاركين في المبادرات التطوعية على مدار الـ 5 سنوات، ما يقرب من 567 متطوعاً ومتدرباً في 100 مبادرة تطوعية. ويطلق المعهد العديد من المبادرات التطوعية التي تعزز الجانب الإيجابي لدى المتدربين، وذلك لتحسين جودة المتدرب في بيئة العمل.

الاستثمار في الإنسان أولوية السعودية واستراتيجية القدرات البشرية

ولتحقيق هذا الهدف، اتُخذ العديد من الخطوات نحو تعزيز القدرات البشرية وتطوير المهارات لدى المواطنين، عبر عدة طرق ومبادرات واستراتيجيات؛ فكيف نفذت السعودية هذا؟ وهل اقترب الوصول لمستهدفات رؤية 2030 فيما يخص الاستثمار في العقل؟

تعد تنمية القدرات البشرية جزءاً أساسياً من رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تهدف إلى تحويل الاقتصاد والمجتمع في البلاد إلى نموذج مستدام ومتنوع.





البرامج التدريبية، بالشراكة مع القطاع الخاص.

كذلك توسيع برامج الابتعاث للدراسة في الجامعات العالمية الرائدة، بهدف اكتساب المعرفة والخبرات المتقدمة.

تمكين الشباب

نُفّذت سياسات تهدف إلى تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في القوى العاملة، بما في ذلك تقديم الدعم للشركات التي توظف النساء وتُعزّز بيئة العمل المرنة.

توفير برامج دعم وتمويل لرواد الأعمال الشباب لتشجيع الابتكار وريادة الأعمال، مثل مبادرات «منشآت» وصندوق التنمية الصناعي السعودي.

استراتيجية قوية

شهدت السنوات الأخيرة تحركات ومبادرات واستراتيجيات مكثفة وفي جميع المجالات نحو تنمية الكادر البشري والاستثمار في الإنسان، للوصول إلى أساسيات اقتصاد قوي ومستدام.

برامج التعليم والتدريب

حُدّثت وطُوّرت المناهج الدراسية لتتناسب مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات العصر الحديث، بما في ذلك التركيز على العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات (STEM).

كما عُرّز التعليم التقني والمهني من خلال إنشاء المزيد من الكليات التقنية والمعاهد المهنية وتطوير





تطوير البنية التحتية التعليمية

توسعت السعودية في إنشاء جامعات ذكية، تعتمد على التكنولوجيا الحديثة لتقديم تعليم عالي الجودة، ودعم إنشاء مراكز الأبحاث والتطوير في الجامعات والمؤسسات التعليمية لتعزيز الابتكار والأبحاث العلمية.

الشراكات الدولية

تعزيز التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية العالمية، لتبادل المعرفة والخبرات وتحسين جودة

تطوير المهارات

إطلاق مبادرات مثل برنامج «التطوير الوظيفي» وبرنامج «تنمية المهارات»، وتهدف إلى تدريب الشباب على المهارات التقنية والمهنية المطلوبة في السوق.

تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة من خلال توفير برامج التعليم المستمر والدورات التدريبية عبر الإنترنت، بالتعاون مع المنصات التعليمية العالمية.



زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم العالي

ارتفع عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم العالي من نحو 1.5 مليون طالب في عام 2015، إلى نحو 1.7 مليون طالب في عام 2020؛ كما تمت زيادة عدد الجامعات والكليات في المملكة من 25 جامعة في عام 2010 إلى 42 جامعة في عام 2020.

تحسين جودة التعليم

دُرِّب أكثر من 500 ألف معلم ومعلمة على أحدث أساليب التعليم، كما أنشئ أكثر من ألفي مدرسة ذكية تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

تمكين المرأة

ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل ملحوظ، فمن 19% في عام 2016 إلى 33% في عام 2020، وسُجِّل أكثر من 600 ألف امرأة في برامج دعم التوظيف والتدريب المهني.

التدريب والتطوير المهني

أطلق العديد من البرامج التدريبية بالشراكة مع القطاع الخاص، واستفاد أكثر من 200 ألف شاب وشابة من تلك البرامج، كما أنشئ أكثر من 100 مركز تدريب مهني وتقني في مختلف مناطق المملكة.

زيادة عدد الطلاب الملتحقين بالكليات التقنية والمعاهد المهنية من 100 ألف طالب في عام 2015 إلى 200 ألف طالب في عام 2020؛ كما نُفِّذ أكثر من 500 برنامج تدريبي بالشراكة مع القطاع الخاص لتلبية احتياجات السوق.

التطوير التكنولوجي

عُرِّز التعليم الرقمي وسُجِّل أكثر من 1.5 مليون طالب في تلك المنصات، وتم توزيع أكثر من 500 ألف جهاز لوحي على الطلاب لدعم التعليم عن بُعد.

كذلك زيادة عدد براءات الاختراع، المسجلة من الجامعات السعودية، إلى أكثر من 1.000 براءة اختراع سنوياً.



التعليم والتدريب في المملكة.

من خلال هذه المبادرات والخطوات، تسعى المملكة العربية السعودية إلى بناء مجتمع معرفي قادر على مواجهة تحديات المستقبل والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي.

قفزات نوعية

تظهر البيانات والإحصاءات الأخيرة أن المملكة العربية السعودية قد حققت تقدماً ملحوظاً في تنمية القدرات البشرية، وفقاً لرؤية 2030.

الرئيس التنفيذي للموارد البشرية بـ«المراعي»

فهد بن محمد الدريس

تنمية الكادر البشري سر من أسرار نجاح الشركة وللتوطين أولوية قصوى

«المراعي» تعد إحدى أكبر بيئات العمل في الشرق الأوسط، إذ تضم أكثر من 40 ألف موظف يعملون في قطاعاتها المختلفة، وحصدت العديد من الجوائز في مجال احترافية بيئات الأعمال، ومنها حصول الشركة على المرتبة الثالثة ضمن تصنيف «لينكدإن» لأفضل 15 جهة عمل في تحقيق التطور الوظيفي للمهنيين بالمملكة العربية السعودية لعام 2022.

في الوقت الراهن، الكادر البشري يجب أن يكون على دراية بجميع جوانب عملية التصنيع التي تتميز بالتطور التكنولوجي المستمر، ما يلزم متابعة مستمرة وتنمية دون توقف لجميع الكوادر البشرية داخل المؤسسة.

«التوطين» الملف الأكثر أهمية، كيف ترسم «المراعي» كشركة رائدة استراتيجيتها في هذا الملف؟

سؤال غاية في الأهمية، والإجابة واضحة من النتائج التي وصلنا إليها في شركة «المراعي»، حيث أصبحت اليوم من الشركات الكبرى التي أسهمت في تدريب وتأهيل الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص، بشكل عام، وفي صناعة الغذاء بشكل خاص.

وفي ظل القدرات والنجاحات، التي قدمتها الشركة على مدار السنوات الماضية، كان لنا هذا الحوار مع الرئيس التنفيذي للموارد البشرية بـ«المراعي»، فهد بن محمد الدريس، حول رؤية الشركة واستراتيجيتها في تنمية الكادر البشري وكيفية الاستفادة من قدراته.

القدرات البشرية في عالم صناعة الغذاء، كيف تراها في الوقت الراهن؟

«المراعي» أكبر شركة متكاملة لمنتجات الألبان في العالم، وتشتهر الشركة بالجودة العالية المميزة لكل منتجاتها المهيمنة والرائجة بدول الخليج العربي، وهذه المكانة لم نصل إليها من فراغ، بل كان في المقام الأول في تلك المسيرة هو الكادر البشري وكيفية الاستفادة منه في تلك الصناعة الاستراتيجية.



وقدمت شركة «المراعي» العديد من المبادرات والجهود، لعلّ من أهمها، تنمية مصادر الاستقطاب من خلال التعاون مع كل الجهات الحكومية والأهلية والخيرية، وكذلك المشاركة بمعظم فعاليات التوظيف من خلال فريق مدرب ومؤهل، كما تحرص الشركة على مراجعة وتطوير سياسات التوظيف لديها ومراقبة

وجاء هذا من إيمان الإدارة العليا لشركة «المراعي» بأهمية التوطين من خلال إقرار الخطط الخمسية التي يعد التوطين فيها هدفا استراتيجيا، إضافة إلى الاستفادة من الخبرات السابقة التي تمتلكها الشركة في استقطاب وتدريب وتأهيل وتطوير القوى البشرية الوطنية.





للمبيعات» التي تأتي استكمالاً لتوجه «المراعي» في التدريب والتوظيف وتأهيل قيادات قادرة على قيادة وتطوير قطاع المبيعات بالشركة، حيث يتم الاستعانة بخبراء ومتخصصين من الخارج، بالإضافة إلى ذوي الخبرات من داخل «المراعي» لنقل خبراتهم في تقنيات المبيعات وفنونها للمتدربين من خلال أفضل حلول التعلم الإلكتروني أو التطبيقية، للمحافظة على تميز «المراعي» وتطوير مواردها البشرية لمواجهة التحديات في مجال صناعة الأغذية، بشكل عام، وفي مجال المبيعات بشكل خاص.

كيف ترون عمل المرأة في شركة «المراعي»؟

تجربة «المراعي» متميزة أيضاً في توظيف المرأة، حيث يعمل لدى الشركة حالياً أكثر من 500 موظفة، يعملن في المكاتب الإدارية بمقر الشركة الرئيسي بالرياض ومصانع الشركة للمخبوزات بمدينة جدة والخرج، وكذلك مصنع الشركة للدواجن بحائل.

وقد حرصت «المراعي» على توفير وتجهيز بيئة

ودراسة مؤشرات وإحصاءات سوق العمل المحلي بشكل دائم.

ولم تكتفِ الشركة بإيجاد أو خلق بيئة عمل احترافية بالتطوير والتدريب لكل موظف فحسب؛ بل استشرفت المستقبل بالتعويضات والمكافآت، وغيرها من المميزات المعطاة للموظف، بحيث يكون العرض المقدم للشباب عرضاً متميزاً حتى بالنسبة إلى أقل الوظائف التي لا تتطلب تأهيلاً وتعليماً.

تصنيف شركة «المراعي» في برنامج «نطاقات»، المعني بتوطين الوظائف في القطاع الخاص بالمملكة، هو المستوى البلاتيني والأخضر المرتفع، وهذا يعني أن نجاح الشركة في هذا الإطار جاء من خلال توفير منظومة متكاملة من المبادرات والبرامج التدريبية والتأهيلية للكوادر البشرية الوطنية، قدمت من خلالها الشركة نحو نصف مليون ساعة تدريبية لموظفيها خلال العام 2022، وهو ما رفع معدل احتفاظ الشركة بالموظفين إلى 90% خلال العام 2022.

كما حلت الشركة بالمرتبة الثالثة ضمن تصنيف «لينكدإن»، ضمن أفضل 15 جهة عمل في تحقيق التطور الوظيفي للمهنيين بالمملكة لعام 2022 أيضاً.

الكادر البشري، كيف أدارت «المراعي» هذه المعادلة؟

لا شك أن هذا يعد تحدياً كبيراً، لكننا في «المراعي» ننظر إليه كفرصة للتطوير والتميز، لذلك أنشأت وطوّرت شركة «المراعي» برنامج «مديرو المستقبل» الذي يعقد سنوياً باستقطاب وتدريب عدد من خريجي الجامعات السعودية بتخصصات مختلفة.

كما تعد الشركة الشريك الأساسي في معهد الصناعات الغذائية، الذي نجح خلال السنوات الماضية في ضخ كوادر بشرية وطنية في صناعة الغذاء، وهذا ما أسهم في رفع نسبة التوطين في تلك الصناعة الاستراتيجية، كما يعد هذا المشروع من أنجح المشروعات التي قمنا بها فيما يخص التدريب وتنمية الكادر البشري.

كذلك دشنت الشركة مؤخراً «أكاديمية المراعي



بالعديد من النقاشات وورش العمل والمنتديات التي تعقدها وزارة العمل لتطوير مشروعات وبرامج التوطين.

أما فيما يخص صندوق تنمية الموارد البشرية، فقد عمل معنا بالشراكة مع المؤسسة العامة للتدريب الفني والتعليم المهني لتأسيس معهد الصناعات الغذائية الذي أصبحت الآن له بصمة واضحة في ملف التوطين وجهود الوزارة في استراتيجية تنمية الكوادر البشرية.

ولا بد من الإشارة أيضا إلى ملتقيات التوظيف التي تُعد أحد مصادر استقطاب القوى العاملة المؤهلة، وتحرص شركة «المراعي» على حضورها بشكل مستمر، كما تشارك الشركة في تقديم بعض الندوات والمحاضرات من خلال تلك الفعاليات التي تهدف إلى إطلاع الشباب السعودي على فرص ومزايا وتحديات العمل بالقطاع الخاص.

«المراعي» تعمل بالتنسيق مع كل الشركاء على بناء وتطوير منظومة متكاملة من المبادرات والبرامج التدريبية والتأهيلية النوعية، لإمداد قطاعات وإدارة الشركة المختلفة بالكوادر الوطنية المؤهلة، تحت شعار «التوطين هدف استراتيجي».

الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية جزء من تنمية الكادر البشري، كيف تدير «المراعي» هذا الملف؟

إننا كشركة تتمتع بروح المسؤولية والمواطنة، نلعب دورا فعالا في دعم القضايا الاجتماعية من خلال العديد من التبرعات الخيرية ورعاية الفعاليات، ليغطي برنامجنا الخيري في المجتمع مجالات عديدة؛ كالصحة والعلوم والتعليم والرياضة.

وتبدي الشركة اهتماما خاصا بالجمعيات الخيرية والاجتماعية والثقافية التي تسهم في دعمنا للقيم الوطنية لبناء مستقبل أفضل.

كما أننا نؤمن أنه من واجبنا أن نسهم في رفع مستوى حياة كل فرد من أفراد المجتمع والاستثمار في المجتمعات التي نعمل فيها، ليعود بالخير والنفع على الجميع مستقبلا.



العمل لهن، بما يتوافق مع ثوابت وثقافة المجتمع السعودي، مع توفير وسائل النقل وتعديل ساعات العمل للسيدات العاملات بالمصانع.

أطلقت وزارة العمل العديد من المبادرات في مجال توطين الوظائف، كيف تقيّمون تلك الجهود؟ وكيف ترون جهود صندوق تنمية الموارد البشرية في هذا المجال؟

نحن في شركة «المراعي» نعد أنفسنا شركاء لوزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية اللذين لهما جهود كبيرة وواضحة في مجال توطين الوظائف وتنمية مهارات الكوادر البشرية.

ونسعى بشكل مستمر في المساهمة بشكل فعال لإنجاح تلك الجهود والمبادرات، ومن الأمثلة على ذلك:

المساهمة في تأسيس شبكة أصحاب الأعمال لذوي الإعاقة «قادرين»، وكذلك المساهمة باختبار وتجربة برنامج حماية الأجور وبرنامج دروب، والمساهمة



تنمية القدرات البشرية

الأرقام تثبت نجاح التجربة السعودية

تولي المملكة اهتماما بالغاً بفئة الشباب، باعتبارهم جزءاً فاعلاً في بناء المستقبل وأداة المجتمع في تحقيق التنمية الشاملة، حيث تركز برامج رؤية السعودية 2030 على دعم الشباب وتوفير فرص العمل المناسبة لهم، في كل القطاعات والمؤسسات الحكومية والخاصة.

من تحقيق إمكاناتهم وتطلعاتهم كأعضاء منتجين في المجتمع».

ومن هذا، أشارت منظمة الأمم المتحدة إلى أن القدرات تنمى وترعى في بيئة ممكنة داخل المنظمات على المستوى المجتمعي والشخصي، من خلال المهارات والخبرات والمعارف التي تهيئ الشخص للقيام بوظيفته، وعليه، نادت منظمة الأمم المتحدة للطفولة بضرورة تنمية الجيل القادم من حيث توفير نظام لهم يحتوي على معارف ومهارات وسمات وقيم.

السعودية نموذجاً

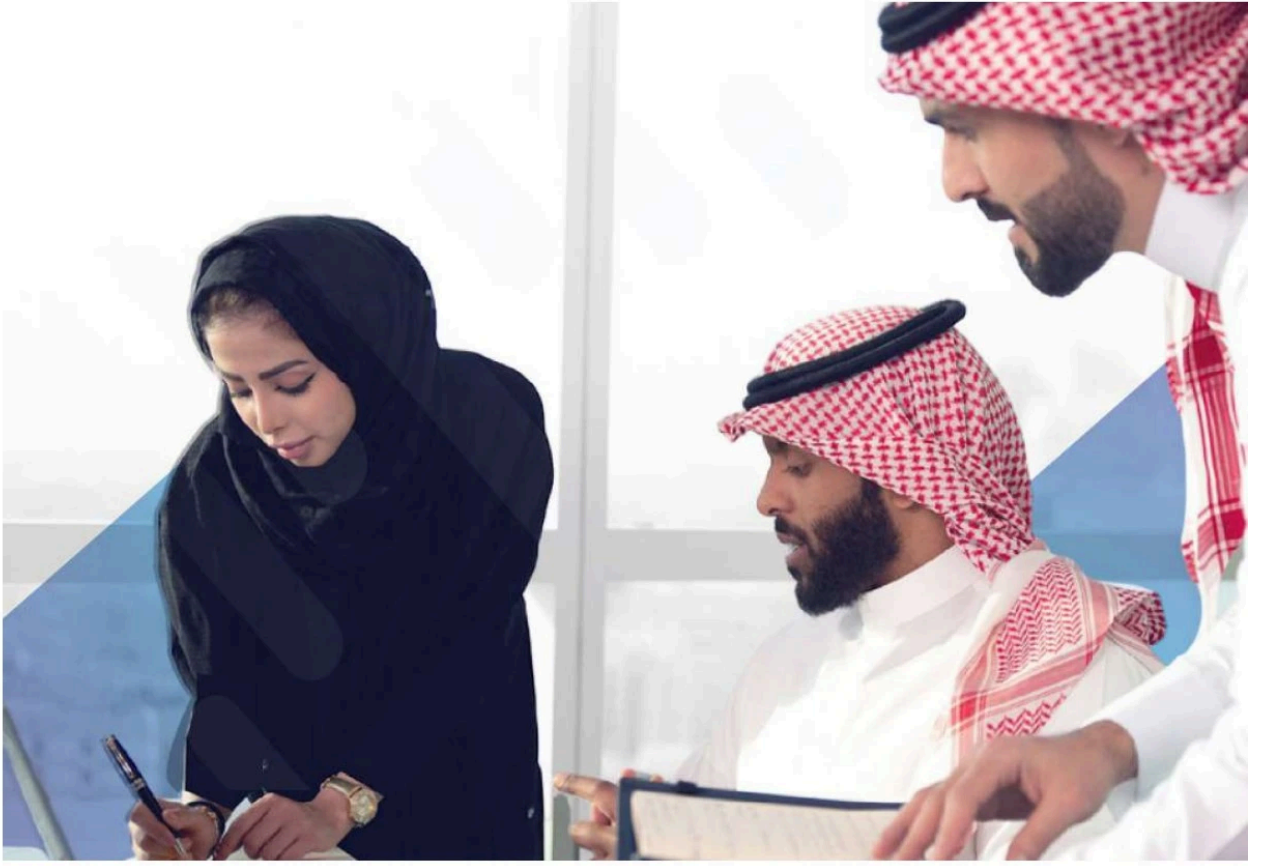
تهدف استراتيجية السعودية لتنمية الشباب إلى تحفيز الشباب ودعمهم لتحقيق التطلعات الوطنية عبر تنمية الفرص الشبابية لتمكين الشباب الذين يمثلون أكثر من 44% من إجمالي سكان المملكة، كما يمثلون 78% من إجمالي القوى العاملة في المملكة، وهو ما يعكس قدرة المملكة الاقتصادية والفرص الواعدة لتنمية

ولعل من أهم الاستراتيجيات التي اتبعتها السعودية لرفع معدل النمو الاقتصادي، هو الاستثمار في الكوادر الوطنية وتنمية قدراتهم في سوق العمل.

ما القدرات البشرية؟

اهتمت دول العالم في الفترة الأخيرة؛ وفي مقدمتها الدول المتقدمة في التصنيف العالمي على المستوى الاقتصادي، المتمثلة بدول العشرين، بموضوع القدرات البشرية، ومن هذا المنطلق أصدرت أدلة وتصنيفات تتعلق بهذا الأمر، من حيث الشرح والتعريف والتصنيفات.

وأشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن القدرات البشرية هي «مجموعة المعارف والمهارات والكفايات والقيم الكامنة في الفرد، التي تمكنه من بناء كيانه الشخصي، الاجتماعي والاقتصادي»، وذكر البنك الدولي أنها «تتكون من المعارف والمهارات والصحة التي يراكمها الناس خلال سنوات حياتهم، وتمكنهم



تمثلت الركيزة الأولى في: «تطوير أساس تعليمي متين ومرن للجميع»، بحيث كان التركيز في الركيزة على مراحل التعليم الأساسية، بما في ذلك المعلمون والمؤسسات التعليمية والأسرة، وعلى الأساس الذي يبدأ الطفل من خلاله رحلة التعلم، وصولاً إلى الدخول لسوق العمل.

بينما كانت الركيزة الثانية متمثلة في: «الإعداد لسوق العمل المستقبلي محلياً وعالمياً»، وكان التركيز فيها على أساس المواءمة بين مخرجات التعليم العالي والتدريب التقني والمهني مع متطلبات سوق العمل، عبر عدة خيارات؛ مثل تقييم الوضع الحالي، وإشراك القطاع الخاص، ويتضمن ترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية.

وتمثلت الركيزة الثالثة في: «إتاحة فرص التعلم مدى الحياة»، وذلك عن طريق تطوير وإعادة تأهيل مهارات المواطنين الذين تركوا رحلتهم التعليمية، عبر إشراك

العديد من القطاعات، من خلال تمكين الفتيات والشباب للنهوض بهذه القطاعات.

كانت السعودية من أوائل الدول التي اهتمت واعتنت بالقدرات البشرية من حيث ما انتهى إليه الآخرون، فمنذ إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية عام 2021، عمل على ضمان جاهزية المواطنين في جميع مراحل الحياة، من خلال الاستثمار في المواهب والكفاءات الوطنية، وضمان المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، وتطوير وإعادة تأهيل المهارات.

وَصَّح برنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة ثلاث استراتيجيات، مبنية على أساس منظومة مستدامة وقادرة على مواكبة التغيرات المستقبلية لتنمية القدرات البشرية، وهذه الاستراتيجيات تشمل ثلاث ركائز أساسية تغطي جميع المراحل المختلفة؛ بدءاً من الطفولة إلى ما بعد التقاعد، والهدف منها جميعاً إعداد مواطن منافس عالمياً.



سوق صناعة الغذاء

احتل موضوع تنمية الموارد البشرية حيزا واسعا في تلك الصناعة الاستراتيجية، حيث يعتبر قطاع الأغذية والمشروبات من القطاعات سريعة النمو عالميا ومحليا.

كما شهدت المملكة توسعا في أنشطة الصناعات الغذائية، خصوصا تلك القطاعات التي توجد بها فرص ومزايا تنافسية.

وتعتبر السعودية مركزا مهما في صناعة الأغذية، وتولي اهتماما خاصا بتطوير قطاعات التمور ومنتجات الألبان والمأكولات البحرية واللحوم، وتُعتبر هذه القطاعات جزءا من الاستراتيجية الوطنية لقطاع صناعة الأغذية.

ونتيجة تلك التحولات الكبيرة في تلك الصناعة الاستراتيجية، شهدت السنوات الماضية تحولا جذريا فيما يخص سوق العمل وتنمية الكوادر البشرية، حيث أنشأت المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، عددا من المعاهد التدريبية؛ أبرزها في عالم صناعة الغذاء، معهد الصناعات الغذائية الذي نجح في تلبية احتياجات سوق العمل بالعديد من الكوادر الوطنية ورفع نسبة التوطين في تلك الصناعة.

القطاع الخاص لدعمهم في مواصلة تعليمهم وتنمية مهاراتهم، ورفع مستوى التنافسية لديهم.

كما أولى البرنامج التدريب البشري أهمية كبيرة، واهتم برفع مستوى قدرات الشباب السعودي، ليكون جاهزا لسوق العمل، ويتمثل ذلك في صندوق تنمية الموارد البشرية «هدف»، الذي قدم العديد من المبادرات والبرامج الطموحة؛ من بينها البرنامج الأكثر تميزا، وهو برنامج الإرشاد المهني الذي تقوم فكرته على تقديم الإرشاد المهني لأبناء وبنات الوطن، بهدف اكتشاف قدراتهم وتنمية مهاراتهم.

كذلك معهد الصناعات الغذائية الذي يهتم بتطوير إمكانيات الكوادر البشرية، فيما يخص عالم صناعة الغذاء بجميع تخصصاته.

كما يستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية إحداث نقلة في التصنيف العالمي للمؤسسات التعليمية، وذلك من خلال تطوير كل الجوانب التي يتم تقييمها من المؤسسات الدولية والتي تشمل بيئة التعلم، وتأثير البحوث، وانطباع أصحاب العمل عن خريجي الجامعات والكليات.



أرقام تثبت نجاح التجربة

معدل البطالة بين
الذكور تراجع إلى

%4.6

معدل البطالة بين
النساء تراجع ليسجل

%13.7

تراجع معدل البطالة
بين السعوديين إلى

%7.7

نمو مستمر لسوق العمل السعودي في القطاع الخاص

إجمالي عدد العاملين:

2.3 مليون



إناث

975.7

ألف

امرأة



ذكور

1.3

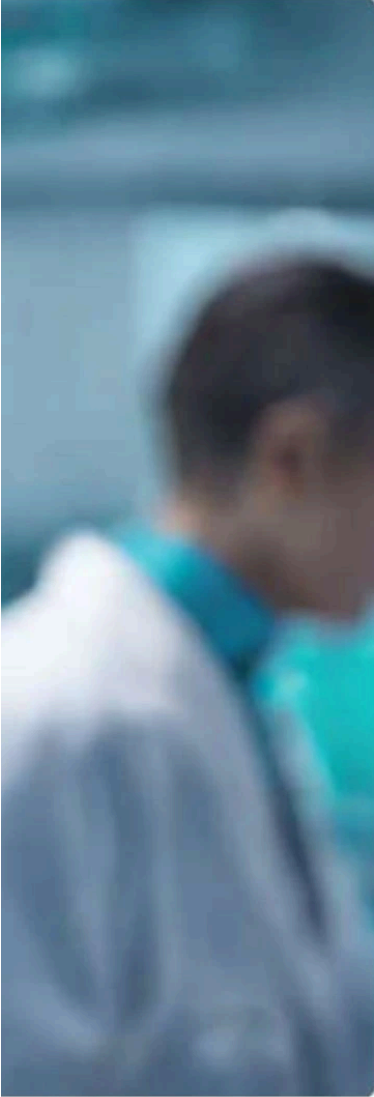
مليون

رجل



المؤشرات الرئيسية

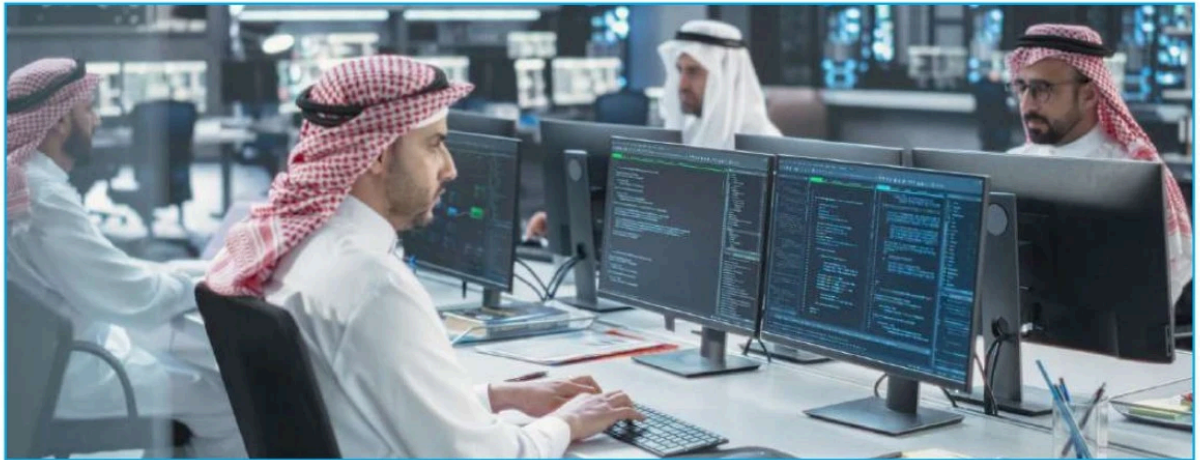
- نمو وظائف المواطنين: 28.161%
- نسبة مشاركة المواطنين في القوى العاملة: 21.7%
- تقدمت المملكة في مؤشر التنافسية العالمية 7 مراتب خلال العام الجاري



يشهد العالم ثورةً في مجال الذكاء الاصطناعي (AI) وتأثيره الواسع على مختلف القطاعات، ومنها تنمية الكوادر البشرية وسوق الغذاء؛ حيث يمثل الذكاء الاصطناعي إحدى الأدوات الحيوية التي يمكن أن تُسهم في تطوير المهارات وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

تتطلع المملكة العربية السعودية إلى تعزيز الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في القطاعين الحكومي والخاص، تنفيذاً لأهداف الاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي، بوضع المملكة ضمن أفضل 15 دولةً في تطوير وتطبيق هذه التقنية، وتحقيق استثمارات منها تتجاوز 20 مليار دولار.

الذكاء الاصطناعي ودوره في تنمية الكوادر البشرية





الوظيفي وتقديم تقارير دقيقة حول مستوى الكفاءة والإنتاجية للموظفين، وتوفير توصيات مخصصة لتحسين الأداء، بناءً على البيانات المتاحة، مما يساعد في توجيه الموظفين نحو تطوير مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.

ثالثاً: التوظيف والاختيار

يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل السير الذاتية وتحديد المرشحين الأنسب للوظائف، بناءً على معايير محددة؛ مثل المهارات والخبرات.

دور الذكاء الاصطناعي في سوق الغذاء

أولاً: تحسين الإنتاجية

استخدام الذكاء الاصطناعي في مراقبة المحاصيل وتحديد أفضل الأوقات للري والتسميد والحصاد، مما يزيد من الإنتاجية ويقلل من الهدر، كذلك تحسين كفاءة سلسلة الإمداد من خلال التنبؤ بالطلب وتحسين التخزين والشحن.

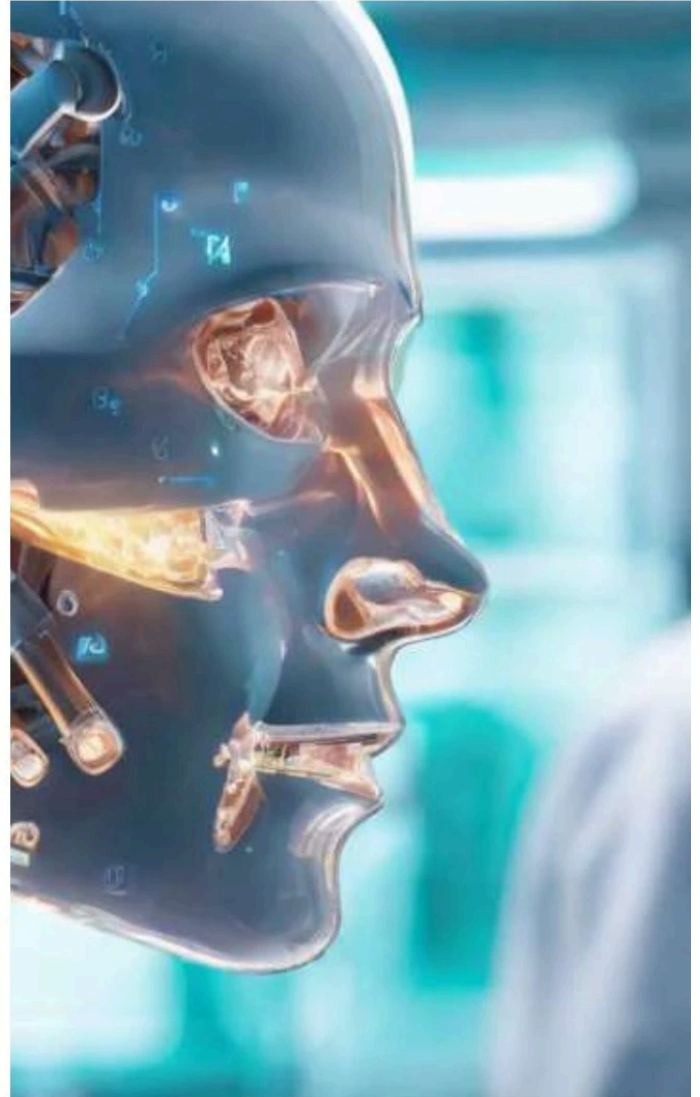
ثانياً: تحسين الجودة والسلامة

استخدام تقنيات التعلم الآلي لتحليل جودة المنتجات الغذائية، والكشف عن العيوب في وقت مبكر، ومراقبة عمليات الإنتاج والتوزيع؛ لضمان الامتثال للمعايير الصحية وتقليل مخاطر التلوث.

ثالثاً: تخصيص الخدمات

الذكاء الاصطناعي يستطيع تقديم توصيات غذائية شخصية، بناءً على البيانات الصحية والتفضيلات الغذائية للمستهلكين، وتحسين تجربة التسوق من خلال تقديم خدمات مخصصة وتوفير منتجات ملائمة لاحتياجات العملاء.

ويمكن أن يؤدي تبني هذه التقنيات إلى تحسين الأداء والإنتاجية، وضمان جودة وسلامة المنتجات الغذائية، وتقديم خدمات مخصصة تلبي احتياجات المستهلكين، ويرى الخبراء والمتخصصون أن مستقبل الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية مشرق؛ من خلال التنفيذ الاستراتيجي للذكاء الاصطناعي والحلول السحابية.



لكن يبقى السؤال: كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي في تنمية الكوادر البشرية؟

أولاً: التدريب والتعليم المستمران

يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص برامج تدريبية تناسب احتياجات كل فرد، بناءً على تحليل أدائه وتحديد نقاط القوة والضعف، واستخدام تقنياته لتوفير بيئات تدريب واقعية ومحاكاة مواقف العمل الحقيقية.

ثانياً: إدارة الأداء

يستطيع الذكاء الاصطناعي تحليل بيانات الأداء

«حضور وتفاعل».. مهرجان الألبان والأغذية



تفاعل رواد مهرجان الألبان والأغذية الذي نُظِم في محافظة الخرج، أبريل الماضي، مع متدربي معهد الصناعات الغذائية في الركن المخصص لهم، خلال فعاليات المهرجان الذي شهد حضوراً كثيفاً.

وأكثر ما لفت انتباه الزوار خلال جولتهم في منطقة العرض، التخصصات النادرة التي توفرها برامج معهد الصناعات الغذائية بالخرج؛ ومنها: تقنية الإنتاج الغذائي، تقنيات المزارع، صيانة المعدات، المحاسب، سلاسل الإمداد، وهذا ما أبرزه المتدربون للزوار خلال تفاعلهم مع الحضور.

ويعدّ المعهد الأول من نوعه في الشرق الأوسط، ويدرب حسب احتياج شركات الصناعات الغذائية، ويمنحهم الشهادات الأكاديمية والوظائف في كبرى الشركات، فعلى مدار سنوات، استطاع المعهد توفير العديد من تلك الكوادر داخل قطاع صناعة الغذاء، والتي أثبتت كفاءة واحترافية عالية لدى المتدربين، نتيجة التدريب والتمكين للوصول إلى أعلى كفاءة مهنية.

«دورة تحليل المخاطر».. تعاون ثري مع وزارة الصناعة والثروة المعدنية

العمل الحديثة والمصانع التجريبية، وتحت إشراف طاقم تدريب من ذوي المهارات العالية والخبرة.

وارتكزت الدورة على عدة محاور؛ منها بناء فهم ومعرفة أساسيات الإدارة لسلامة الأغذية، وإعداد وتنفيذ الإجراءات للمراقبة، والإجراءات التصحيحية والتحقق، وكذلك التوثيق لإجراءات إدارة سلامة الأغذية القائمة على نظام تحليل المخاطر ونقطة التحكم الحرجة (HACCP).

وتعد تلك الدورات هدفاً أساسياً للمعهد لرفع قيمة وكفاءة الكادر البشري داخل سوق العمل.

أطلقت وزارة الصناعة والثروة المعدنية، بالتعاون مع معهد الصناعات الغذائية، المستوى الثاني والثالث من دورة تحليل المخاطر ونقاط التحكم الحرجة.

تهدف هذه الدورة، التي بدأت في 12 مايو واستمرت لمدة 30 يوماً، إلى تزويد المتدربين بالمهارات والكفاءات في أساسيات فهم نظام إدارة سلامة الأغذية، القائم على تحليل المخاطر ونقطة التحكم الحرجة، حيث يهدف المستوى الثاني إلى نظام تحليل المخاطر ونقطة التحكم الحرجة في تصنيع الأغذية، من خلال تزويد الموظفين الحاليين بالمفاهيم للأنظمة الأساسية والمعايير للمخاطر في ورش



«سعودي فود».. المعهد داخل أكبر الفعاليات المتخصصة في صناعة الغذاء

الوطنية للعمل في مختلف مجالات هذه الصناعة. استعرض المعهد أيضا مجموعة من المبادرات التي تم تنفيذها بالتعاون مع الشركات الوطنية والعالمية، وأسهمت في تعزيز الابتكار وتطبيق أحدث التقنيات في الصناعات الغذائية. من بين هذه المبادرات، برامج تدريبية متقدمة في مجال تكنولوجيا تصنيع الأغذية وإدارة الجودة، والتي تُمكن المتدربين من اكتساب المهارات اللازمة لمواكبة التطورات السريعة في هذا القطاع.

وضمن فعاليات المعرض، شارك الأستاذ إبراهيم بن سعود العقيلي، المدير التنفيذي لمعهد الصناعات الغذائية، في جلسة تنمية القدرات البشرية في قطاع الصناعات الغذائية، بحضور كلاً من د. خالد الغفيلي المدير التنفيذي للمعهد العالي للصناعات البلاستيكية، م. ماجد الرفاعي رئيس مجلس إدارة المعهد السعودي للطاقة المتجددة، د. خالد الصميلي المدير التنفيذي للمعهد السعودي التقني لخدمات المياه، و أ. أحمد البكري المدير التنفيذي لمعهد الرياض للتقنية.

وألقى الأستاذ إبراهيم بن سعود العقيلي الضوء على الدور المحوري الذي تلعبه المعاهد الفنية والتقنية في تحقيق رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد الوطني، وتعزيز الاعتماد على الكوادر الوطنية في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الصناعات الغذائية.

شارك معهد الصناعات الغذائية في معرض «سعودي فود»، أحد أكبر الفعاليات المتخصصة في صناعة الغذاء بالمملكة العربية السعودية، والذي أقيم في مركز الرياض الدولي للمؤتمرات والمعارض.

أبرز المعهد، خلال مشاركته في المعرض، جهود المملكة في تطوير القطاع الغذائي، من خلال تقديم برامج تدريبية متخصصة، تسهم في تأهيل الكوادر





«معاهد التدريب».. الخطوة الأولى نحو توفير الكادر البشري

إبراهيم بن سعود العقيلي

المشرف العام، المدير التنفيذي لمعهد الصناعات الغذائية

والمخصصة للكوادر البشرية، مما يزيد من كفاءتهم وقدرتهم على مواجهة التحديات الجديدة في سوق العمل.

كما نجحت استراتيجيات المعاهد الفنية والمهنية في تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع بين العاملين، وتقليل الفجوة بين ما يتعلمه الأفراد في المؤسسات التعليمية وما يحتاجون إليه في سوق العمل.

وتعتمد معاهد التدريب أيضا على أحدث التقنيات والأساليب التعليمية لضمان تقديم تدريب فعال ومحدث، بجانب التوسع المستمر مع الشركات والمؤسسات المحلية والدولية، لتوفير تدريب موجه ومتخصص يتناسب مع احتياجات هذه الجهات.

ووفقا للأرقام، التي تزيد بشكل مستمر حول توفير فرص العمل والتوطين، نجد أن معاهد التدريب كان لها دور محوري في تعزيز كفاءة وإنتاجية الموارد البشرية.

تُعَدّ تنمية الكادر البشري أحد عوامل تحقيق التنمية المستدامة والاقتصادية في أي بلد؛ لكن في السعودية كانت تلك الاستراتيجية ركيزة أساسية، تهدف إلى تعزيز قدرات المواطنين وتحسين جودة حياتهم.

معادلة الكادر البشري المتمكن في سوق العمل لم تكن بالأمر السهل، فخلال السنوات الماضية عملت المملكة على عدة مسارات؛ منها توفير العديد من المبادرات التي تهدف إلى تنمية الفرد وتوطين الوظائف في مختلف القطاعات، ومنها قطاع الأغذية الذي شهد نموا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، بفضل المبادرات الحكومية التي تهدف إلى تحسين وتطوير مهارات القوى العاملة المحلية، عن طريق التدريب والتأهيل من خلال المعاهد الفنية.

تلعب معاهد التدريب دورا محوريا في تعزيز كفاءة وإنتاجية الموارد البشرية، فعلى سبيل المثال وليس الحصر، معهد الصناعات الغذائية أسهم في تحسين المهارات الفنية

تطوير.. تفوق.. تمكين



61 | الصناعات الغذائية
عدد يونيو 2024



المركز الصناعي
Industrial Center



صندوق تنمية
الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation



شركاؤنا



المراعي
Almarai



شركة دار الأندلس
Dar Al-Andalus Development Co.



مجموعة لهاء
Leha Group



فرسان
Forsan

AL Wazeen
an Ornuo company



CGS
AUTOMOTIVE INNOVATION SPECIAL PRODUCTS



مواارد
Maawared



التنمية
TANMIAH



UND
United National Dairy Co.



تانيا
Tania



رضوي
Radwa



معهد الصناعات الغذائية
Food Industries Polytechnic