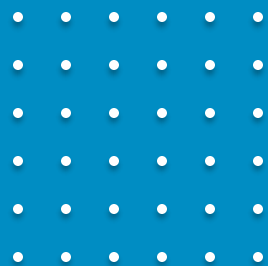


عمادة الموارد البشرية

التقرير السنوي 2025

من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي
في التحول المؤسسي



01 الملخص التنفيذي

ص 3

02 التقدم الاستراتيجي للموارد البشرية

ص 4-7

من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي

03 2025 بالأرقام

النطاق، لوحة المؤشرات، وحركة العمليات

ص 8-11

04 ركائز تميز الموارد البشرية ودعم التحول

ص 12-27

المسارات التشغيلية والحوكمة والقدرات

05 المحطات البارزة لعام 2025

ص 28-32

الفعاليات، الشراكات، والإنجازات

06 خارطة الطريق نحو المستقبل

ص 33-38

أولويات 2026 — من التأسيس إلى التفعيل

الملخص التنفيذي

في عام 2025، أعادت عمادة الموارد البشرية تعريف دورها من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي يدعم تحول الجامعة ويساهم في تحقيق رؤيتها، حيث تم إعادة تعريف العمادة عبر ست ركائز متكاملة شملت: جودة الخدمة، التحول الرقمي، تجربة الموظف، الحوكمة، تطوير القدرات، وتمكين التحول. وأسهمت هذه الركائز في ترسيخ دور الموارد البشرية ضمن منظومة اتخاذ القرار، ورفع كفاءة تقديم الخدمات، وتعزيز نضج الحوكمة المؤسسية، بما يمهد لجامعة الملك سعود الانتقال إلى المرحلة التالية من تحول رأس المال البشري.

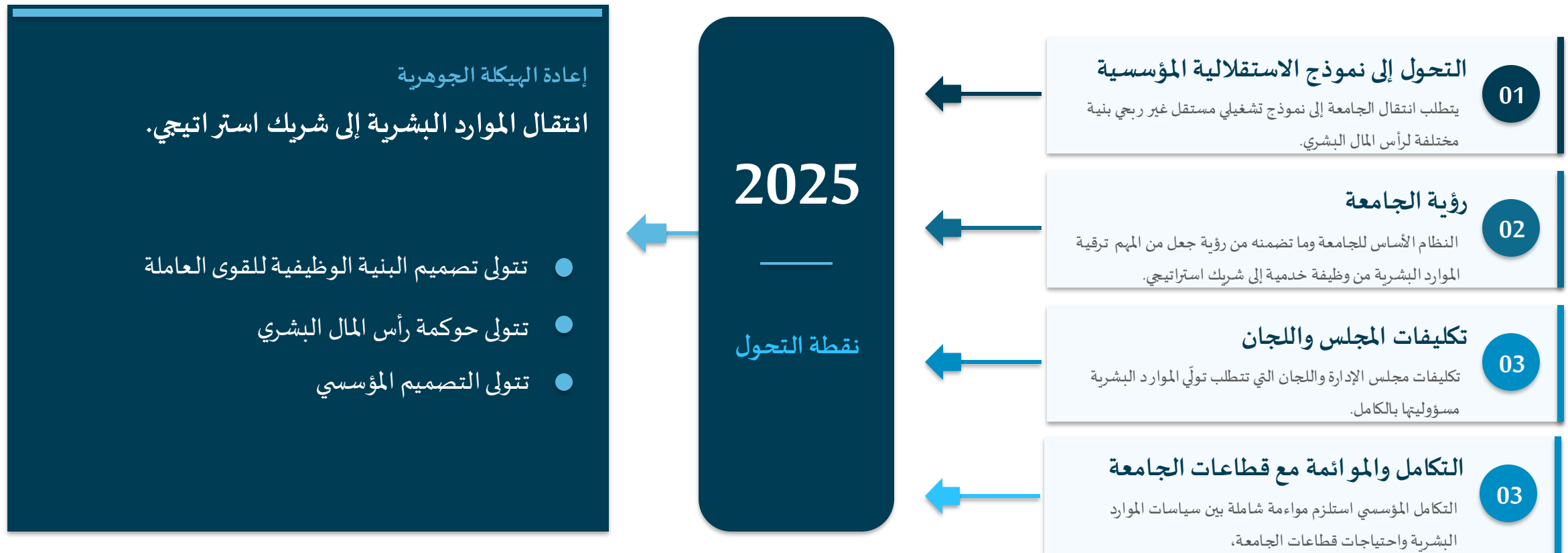
جميع الإنجازات الواردة في هذا التقرير منظمّة ضمن ست ركائز تنفيذية تُعرض في القسم الرابع.

التقدم الاستراتيجي للموارد البشرية

من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي

سياق التحول | لماذا لم يعد النموذج التشغيلي ملائمًا في 2025

على مدى عقود، قامت الموارد البشرية في جامعة الملك سعود بدور تشغيلي أساسي في دعم الأعمال من خلال إدارة التوظيف والرواتب والإجراءات، وفي عام 2025، برزت نقطة تحول مفصلية نتيجة تلاقي أربع قوى رئيسية، مما أدى إلى توسيع نطاق الدور نحو نموذج أكثر شمولاً وارتباطاً بالأولويات الاستراتيجية.



لم يكن عام 2025 انعكاسًا لحدث منفرد، بل حصيلة تفاعل أربع عوامل رئيسية أعادت تعريف دور الموارد البشرية.

كلمة افتتاحية | عام من إعادة تعريف الدور والمشاركة المؤسسية الاستراتيجية



الأثر في بيئة العمل

تكامل المنصات الرقمية لأكثر من 23
ألف موظف، ورفع نسبة المشاركة في
التفاعل بـ 500%، وتوقيع 12 شراكة
استراتيجية.



تحول جامعة الملك سعود

دعم انتقال الجامعة إلى نموذج تشغيلي
مستقل غير ربحي وتنفيذ تكاليفات
المجلس ولجانه المنبثقة.



إعادة بناء الفريق

دورتين من اكتشاف الكفاءات، وتمكين
جيل جديد من الكفاءات لتعزيز الدور
والتمكن المؤسسي



خلف كل رقم في هذا التقرير عمل مؤسسي أعاد تعريف دور
الموارد البشرية، منتقلاً بها من إدارة تشغيلية إلى ركيزة استراتيجية
تدعم تحول الجامعة، وتسهم في إعادة تشكيل بيئة العمل وبناء
القدرات وتعزيز تجربة أكثر من 23,000 من منسوبي الجامعة،
بما يعزز جاهزية الجامعة للمرحلة المقبلة من تحول رأس المال
البشري.

عبدالمجيد محمد القصبي

كبير مسؤولي الموارد البشرية

12
شراكة استراتيجية

50+
نمو في التفاعل

23,000+
موظف يُخدم رقمياً

700,000+
معاملة منجزة

الرؤية | منبثقة من التوجه الاستراتيجي للجامعة



ترتكز رؤية الموارد البشرية على التوجه الاستراتيجي للجامعة، الداعم للتميز الأكاديمي والبحثي، وتعزيز الحوكمة وكفاءة الموارد البشرية، وتحقيق الاستدامة المالية، بما يعزز الأداء المؤسسي والتنافسية العالمية.



الطموح العالمي

انطلاق بناء منظومة متكاملة للقيادة والقدرات والثقافة المؤسسية، لتمكين الجامعة من المنافسة على مستوى الجامعات العالمية الرائدة.



الاتساق مع الرؤية

تفعيل أولويات تنمية القدرات البشرية على مستوى منسوبي الجامعة كافة، من البداية إلى النهاية.



الاستقلالية المؤسسية

تمكين انتقال الجامعة إلى نموذج تشغيلي غير ربحي ودعم نمو رأس المال البشري لتحقيق هذا النموذج

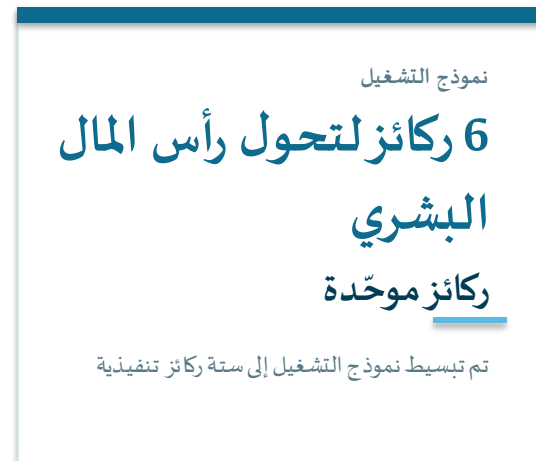
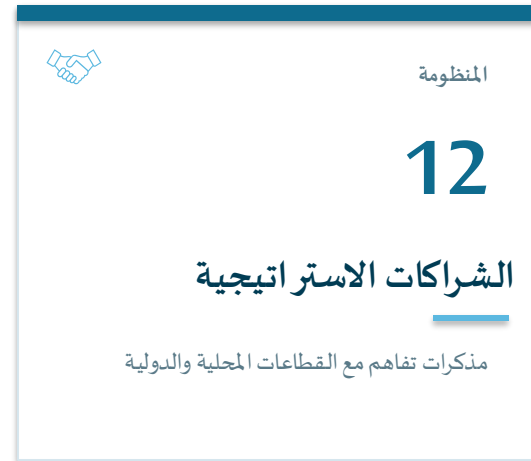
2025 بالأرقام

نطاق العمل، لوحة المؤشرات، وتدفق العمليات

إعادة الضبط الهيكلي التي ميّزت عام 2025

لوحة مؤشرات 2025 | قرارات منجزة وأسس راسخة

المخرجات والقرارات التي شكّلت العام التأسيسي. تفاصيل أعداد الكوادر وحجم العمليات في الصفحات التالية.



تُعدّ جامعة الملك سعود من أكبر مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وتقع الموارد البشرية في قلب منظومتها التشغيلية.



450

منسوبي الموارد البشرية

يديرون عمليات عمادة الموارد البشرية



24

كلية

في جميع التخصصات الأكاديمية



+60,000

طالب وطالبة

تخدمهم المنظومة المؤسسية



+23,000

موظف

كوادر أكاديمية وإدارية وصحية

الموارد البشرية انتقلت من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي يدعم تكامل المنظومة المؤسسية.
بين القطاع الصحي والأكاديمي وكل الجهات الحكومية المرتبطة بمنظومة عمل الجامعة.

تدفق العمليات | كيف انسابت أكثر من 700,780 معاملة في 2025



إجمالي المعاملات - 2025

+700,780

معاملة، تعكس قدرة الموارد البشرية على
استدامة تقديم الخدمة بحجم مرتفع خلال
التحول المؤسسي.

616,686

أنظمة الموارد البشرية
رصين + ديوان

%88

70,078

الدعم الداخلي
تذاكر بين الإدارات

%10

14,016

تكامل حكومي
إجراءات بين الجهات

%2

أنظمة الموارد البشرية - إضاءة

321,800

معاملات الموارد البشرية والإدارية والمساندة

رصين

294,886

معاملات الموارد البشرية

ديوان

ركائز تميز الموارد البشرية ودعم التحول

المسارات التشغيلية والحوكمة والقدرات

مسار مسارات، تحول واحد

ركائز تميز الموارد البشرية ودعم التحول | هيكل تنفيذ عام 2025

كل إنجاز للموارد البشرية في 2025 جاء ضمن إحدى الركائز المحورية التالية:



التأسيس ← التصميم ← التفعيل ← جاهزية 2026



إطار قيم الموارد البشرية | القيمة المؤسسية من خلال رأس المال البشري

ثلاث مستويات للقيمة، تركز على حوكمة مؤسسية راسخة وانضباط تشغيلي.

القيمة



الأثر الاستراتيجي

تموضع الموارد البشرية، العمل مع
اللجان والمجالس، التحول المؤسسي



القدرة المؤسسية

خط القيادة، الثقافة، تطوير القدرات، الشركات



التميز التشغيلي

المنصات الرقمية، الأتمتة، تقديم الخدمة 700,780 + معاملة



الأساس

أطر الحوكمة، تكاليف اللجان، الانضباط التشغيلي، الالتزام التنظيمي

- الأثر الاستراتيجي
الموارد البشرية ضمن المنظومة الاستراتيجية، تدعم القرارات
المؤسسية وتنقل صوت الموظف.
- القدرة المؤسسية
خط قيادي وثقافة مهنيين لنمو موظفي جامعة الملك سعود.
- التميز التشغيلي
خدمة موثوقة ورقمية لأكثر من 24 ألف موظف.

تعزيز تراكمي للقيمة عبر المستويات، يرسّخ دور الموارد البشرية كمحرك للقيمة المؤسسية.

في عام 2025، أعادت الموارد البشرية تعريف دورها لتصبح محورًا تكامليًا يربط بين كيانات الجامعة ويعزز اتساق الجهود وفعالية الأداء المؤسسي.



الملتقى الأول للعمادة

ملتقى مشترك

الملتقى السنوي

عقدت عمادة الموارد البشرية الملتقى السنوي الأول لجميع منسوبيها



فريق الموارد البشرية

إجراءات موحدة

المواءمة التشغيلية

مواءمة العمليات بين قسمي الموارد البشرية للرجال والنساء تحت إجراءات موحدة.



24 زيارة

لكليات الجامعة

الارتباط المؤسسي

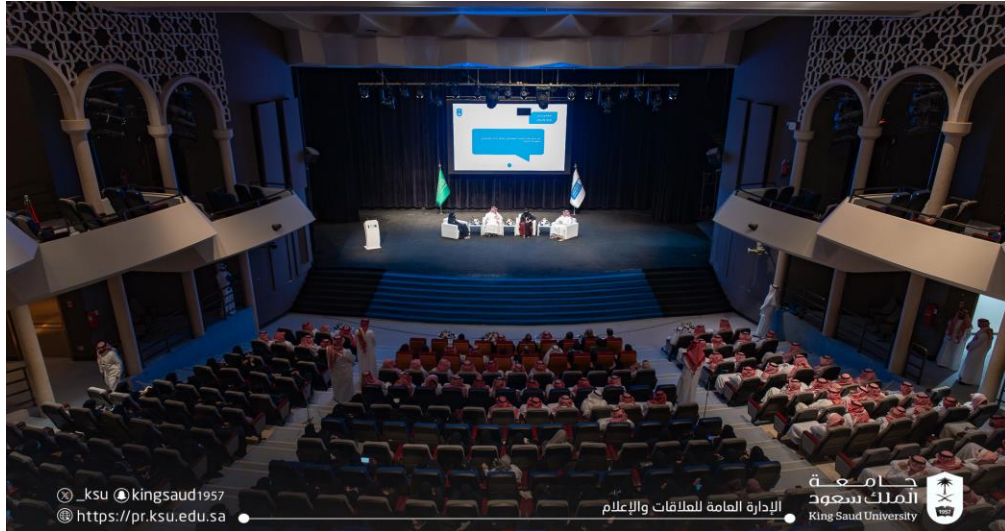
زيارة ميدانية للكليات

الركيزة الأولى | جودة الخدمة والمواءمة المؤسسية

دور محوري في العمل المؤسسي.



قيادة الموارد البشرية أثناء إحدى الزيارات الميدانية للكلية



الملتقى السنوي لعمادة الموارد البشرية

1

خطة التواصل

زيارات ميدانية للكلية والمراكز بهدف التعرف على التحديات والاحتياجات وتعزيز الاتصال المؤسسي

القيمة المستهدفة

تحسين فهم احتياجات وتحديات الجهات، وتعزيز قنوات الاتصال المباشر.

2

المواءمة التشغيلية

مواءمة العمل بين إدارات الموارد البشرية في قسم الطلاب وقسم الطالبات

القيمة المستهدفة

تحقيق تكامل تشغيلي أفضل، وتوحيد الإجراءات، وتحسين تجربة المستفيدين ورفع كفاءة الأداء.

3

الملتقى السنوي الأول

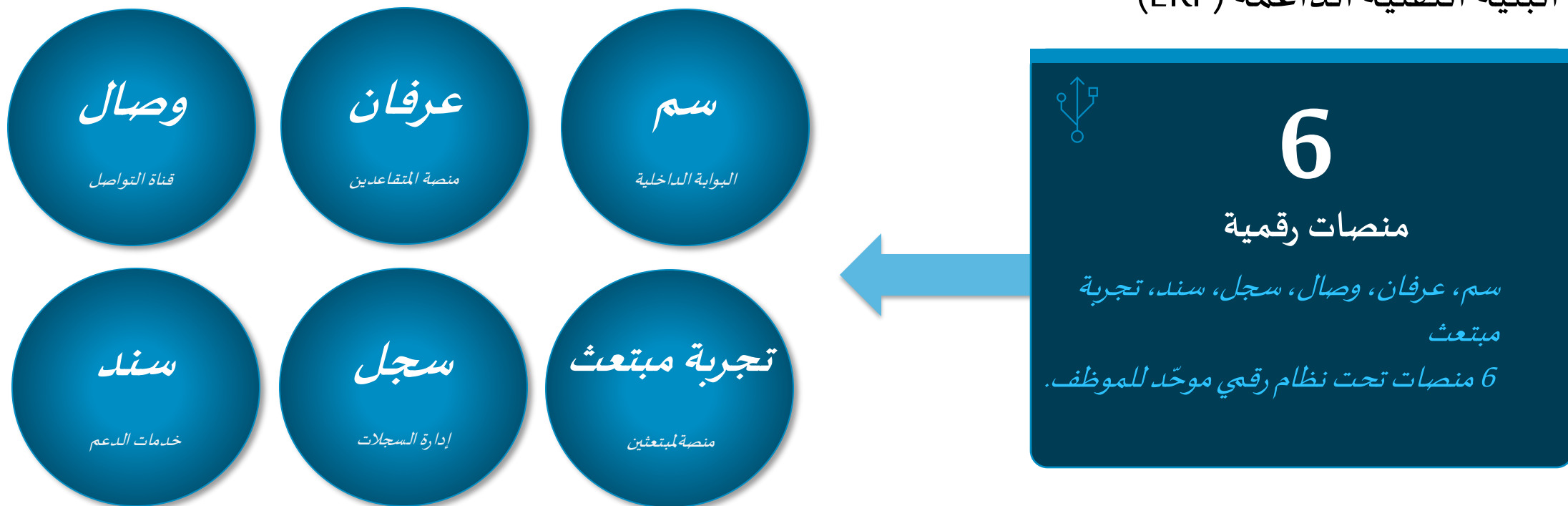
عقدت عمادة الموارد البشرية أول ملتقى سنوي لجميع منسوبيها.

القيمة المستهدفة

تعزيز التواصل الداخلي، ورفع مستوى الشفافية، ومواءمة الجهود مع التوجهات المستقبلية للعمادة.

الركيزة الثانية: التحول الرقمي لأنظمة وخدمات الموارد البشرية

في عام 2025، تسارعت رحلة التحول الرقمي للموارد البشرية، من خلال توحيد المنصات، وأتمتة العمليات، وتمكين البنية التقنية الداعمة (ERP)



HRIS

الاستثمار في
ERP

41

مسار عمل تمت أتمتته

15,000+

طلقات الخدمة

+23,000

المستفيدين

6

منصات متكاملة

القيمة المستهدفة

مشروع ترقية HRIS

1

لتمكين بنية رقمية تدعم تحول الموارد البشرية، وتحسين أداء الأنظمة.

تم تقييم وتمويل ترقية نظام ERP في 2025؛ ينطلق التنفيذ في 2026 لتأمين البنية الرقمية.

القيمة المستهدفة

إطلاق منصة سم

2

تعزيز التواصل الداخلي، وتسهيل تقديم خدمات الموارد البشرية، وتحسين تجربة المستخدم.

البوابة الرقمية الداخلية أطلقت منتصف 2025. خلال أول ستة أشهر تمت خدمة 15,000+ طلب.

القيمة المستهدفة

أتمتة مسارات العمل

3

تعزيز التواصل الداخلي والمواءمة مع التوجه المستقبلي للجامعة.

41 إجراءً جوهرياً للموارد البشرية تمت إعادة تصميمه وأتمتة من التعيين إلى ما بعده.

الركيزة الثالثة : تحسين تجربة الموظف

انتقلت تجربة الموظف من مبادرات متفرقة إلى منظومة مؤسسية مُمنهجة ، حيث ارتفعت المشاركة في منصة الارتباط الوظيفي بنسبة 500%، وتم إطلاق برنامج مساعدة الموظفين، وتأسيس ثلاث فعاليات لتعزيز التقدير المؤسسي.

ثقافة التقدير

الفعاليات والأنشطة

برنامج عرفان للمتقاعدين ، ملتقى المبتعثين ،
"أبناؤنا في قلب جامعة الملك سعود"

EAP

برنامج مساعدة الموظفين (EAP)

أول خدمة رسمية للرفاهية و الصحة النفسية
للموظفين.

تعزيز الارتباط الوظيفي

+ 500%

الزيادة في 2025

ارتفاع بنسبة 500% في التفاعل و الارتباط الوظيفي

الركيزة الثالثة | تجربة الموظف | من التواصل إلى التأثير



ملتقى المتبعين — "نحتفي بكم"

19 سبتمبر 2025 — أول تجمع رسمي للمتبعين بعد عودتهم، تحت رعاية رئيس الجامعة.



أبناءؤنا في قلب جامعة الملك سعود

18-19 أغسطس 2025 — استقبال أسر الموظفين داخل الجامعة، وترسيخ الانتماء.



أسبوع إطلاق الثقافة المؤسسية

أنشطة وفعاليات لإطلاق برنامج الثقافة المؤسسية



تكريم المتقاعدين + برنامج عرفان

تكريم متقاعدي جامعة الملك سعود وإطلاق برنامج عرفان الخاص بالمتقاعدين.

الركيزة الرابعة : الحوكمة وتطوير إجراءات الموارد البشرية

الحوكمة كركيزة أساسية في عمل الموارد البشرية خلال 2025؛ إعادة تصميم سياسة الترقيات، اعتماد ISO 9001 ومعايير PMI، وإعادة هيكلة اللجان.

الجودة

ISO 9001:2015 في عمادة تطوير المهارات

تطوير وتطبيق نظام إدارة الجودة الإدارية في عمادة تطوير المهارات.

2



الشفافية

إعادة تصميم معايير الترقيات

إعادة تصميم معايير الترقيات وإكمال الإجراءات الاعتمادية المطلوبة.

1



الحوكمة

إعادة هيكلة اللجان

إعادة هيكلة اللجان الإدارية وتبسيط الإجراءات لتعزيز كفاءة الحوكمة.

4



الاعتماد الدولي

اعتماد PMI

حصلت عمادة تطوير المهارات على اعتماد دولي من معهد إدارة المشاريع.

3



الركيزة الخامسة: رفع كفاءة رأس المال البشري وتطوير المهارات

تحوّل تطوير القدرات إلى مسار استراتيجي لرفع كفاءة رأس المال البشري، من خلال تصميم برنامج القيادة الأكاديمية، وإطلاق مبادرة «100 مدير مشروع»، وتفعيل برنامج الاستقطاب الداخلي.

إطلاق برنامج استكشاف الكفاءات الداخلية

الكفاءات الداخلية

إطلاق برنامج استكشاف القيادات: أكثر من 20 من قيادات وأخصائيون الموارد البشرية الواعدين.

100 مدير مشروع

100 مدير مشروع

مبادرة لتأهيل 100 مدير مشروع في الجامعة وفق معايير PMI الدولية.

تصميم برنامج القيادات الأكاديمية

القيادة الأكاديمية

صُمم برنامج القيادة الأكاديمية وأُعدّ لتنفيذه في 2026؛ كما عُقدت الدورة التأسيسية الـ 19.

الركيزة الخامسة | تطوير القدرات وتمكين القيادات

20+

قادة وأخصائيون في الموارد البشرية

19

دورة التأسيسية

100

مدير المشاريع

تصميم

برنامج القيادة الأكاديمية

البرنامج	الفئة المستهدفة	نموذج التنفيذ
برنامج القيادة الأكاديمية	وكلاء العمداء، رؤساء الأقسام	صُمم في 2025؛ ينفذ بشراكة في 2026 (CCL وشركاء أكاديميون عالميون)
مبادرة 100 مدير مشروع	الأكاديميون والإداريون والقادة	متوافق مع PMI ، تأهيل 100 مدير لشهادة PMP
الدورة التأسيسية الـ 19	أعضاء هيئة التدريس الجدد	أطلقت 29 سبتمبر 2025 ، تسريع التكامل الأكاديمي
برنامج الاستقطاب الداخلي للمواهب	الكفاءات الواعدة في الموارد البشرية وعمادة تطوير المهارات	أُطلق في 2025 ، و شمل القطاع المالي، على أن يتم التوسع ليشمل الجامعة في 2026
التواصل الاستراتيجي والإعلام الأكاديمي	أعضاء هيئة التدريس والمختصون بالتواصل	حفل توزيع الشهادات في 2025 ، ارتقاء بالتواصل المؤسسي

الركيزة السادسة: دعم تحول الجامعة وتحول رأس المال البشري

أصبحت الموارد البشرية النسيج الرابط لتحول الجامعة. أُطلق برنامج الاستثمار في الثقافة، ووُقعت 12 شراكة، وتم استقطاب قيادات تنفيذية.

4

تعيين القيادات التنفيذية

استقطاب 5 قيادات تنفيذية لتعزيز التكامل المؤسسي.

12

شراكات دولية ومحلية

تم توقيع مذكرات تفاهم محلية ودولية مع: CIPD و CCL و PMI و INSEAD وهارفرد وشيكاغو بوث.

CIP

الاستثمار في الثقافة

أطلق برنامج الاستثمار في الثقافة لمدة 12 شهراً مع 6 مبادرات وأنشطة ثقافية.

1

الانطلاقة الأولى لبرنامج الاستثمار في الثقافة

السياق الاستراتيجي وتعريفات الثقافة الجوهرية ومواءمة أصحاب المصلحة

2

أسبوع الانطلاقة

صياغة مشتركة للهدف والقيم والسلوكيات مع مجتمع جامعة الملك سعود

3

ورش تمكين القدرات الثقافية

تمكين الفريق لقيادة التحول الثقافي

4

ملتقى مواءمة القيادة الميداني

إشراك القيادة في بلورة التوجه الثقافي المقترح

5

يوم الالتزام "I'm In"

الإطلاق الرسمي لاسم البرنامج "روح جامعتنا" وتفعيل دور "صناع الثقافة"



2026

عام التفعيل

عالمية ومحلية

شراكة

12

الشركاء المحليون والحكوميون

- معهد الإدارة العامة
- أكاديمية الحوكمة
- أكاديمية بكة
- أكاديمية ثروة
- سيفال السعودية
- أكاديمية إنفورما كونيكس
- معهد الأمير سعود الفيصل للدراسات الدبلوماسية
- شركة الشرق الأوسط السحابية والتحول الرقمي المحدودة

الشراكات الأكاديمية الدولية

- CIPD — المملكة المتحدة
- PMI — الولايات المتحدة
- CCL — مركز القيادة الإبداعية

CNTXT

Informa Connect
Academy

bakkah

ثروة
THARWAH

الأكاديمية
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
Princess Saud A. Faisal Institute for Diplomatic Studies



gosi
التأمينات الاجتماعية
Social Insurance

Center for
Creative
Leadership

IPA
معهد الإدارة العامة
Institute of Public Administration
1961

CIPD
People Development
Partner

أكاديمية الحوكمة
Governance Academy

PM
Project
Management
Institute

cifal
Saudi Arabia

المحطات البارزة لعام 2025

تمكين X ، مشروع الثقافة ، التميز العالمي

الإنجازات الكبرى التي ميّزت عام 2025

تمكين X 2026 | منتدى التمكين — "مهاراتك تصنع مستقبلك"

التاريخ

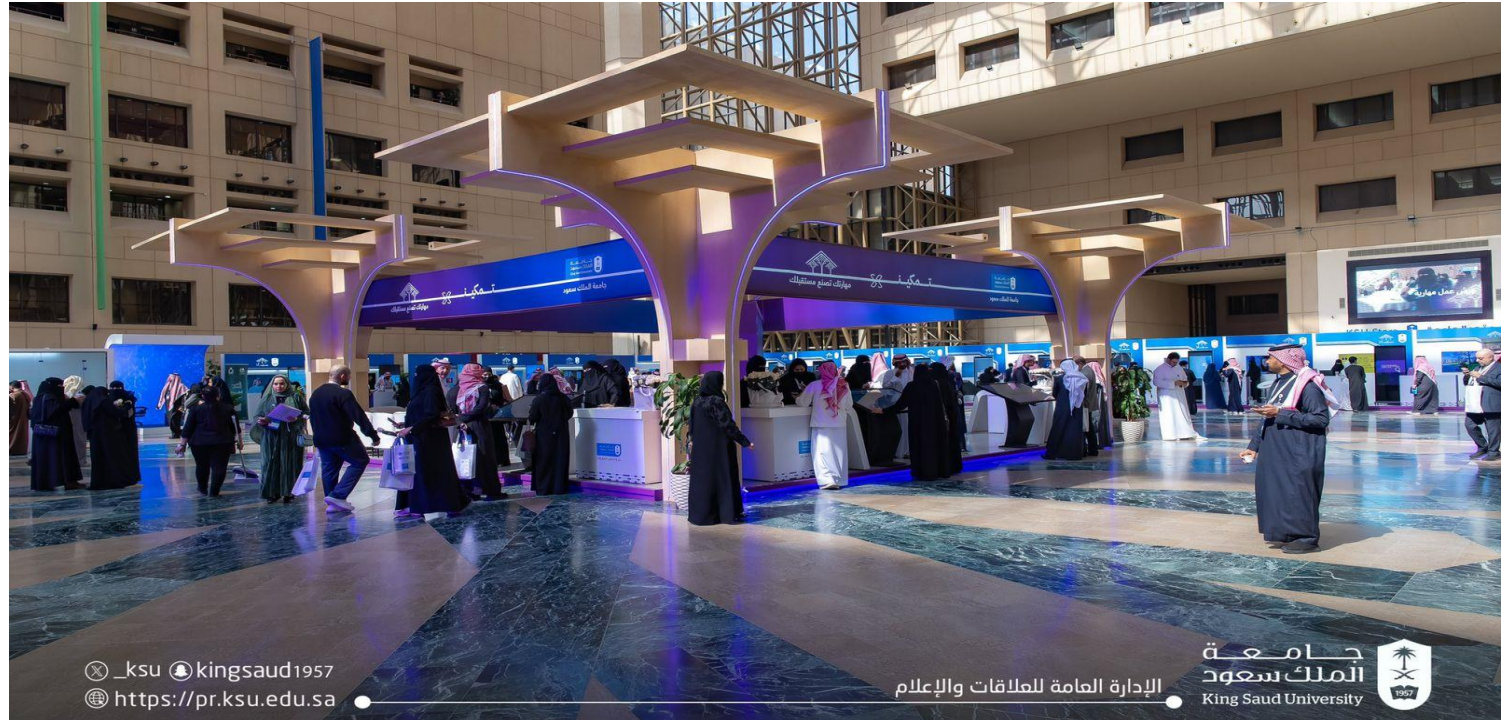
21-19 يناير 2026

تحت رعاية

معالي الأستاذ / يوسف بن عبدالله البنيان
رئيس مجلس إدارة الجامعة

بحضور:

الأستاذ الدكتور / علي بن محمد مسلمي
رئيس الجامعة المكلف



_ksu kingsaud1957
<https://pr.ksu.edu.sa>

جامعة
الملك سعود
King Saud University
الإدارة العامة للعلاقات والإعلام

"مهاراتك تصنع مستقبلك"

اختتمت جامعة الملك سعود ملتقى تمكين X المنعقد في الفترة من 19 إلى 21 يناير 2026، تحت رعاية رئيس مجلس الإدارة، وتنظيم من عمادتي الموارد البشرية وتطوير المهارات.

+200

متطوع

أداروا التجربة الميدانية

+80

متحدث

خبراء محليون ودوليون

+10,000

مشارك

من أرجاء الجامعة

12

مذكرة تفاهم

اتفاقيات وشراكة وُقعت خلال الفعالية

+110

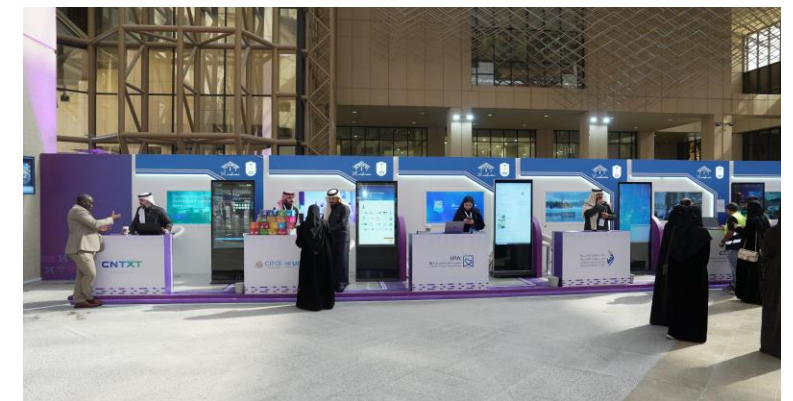
ساعة إرشادية

في جلسات إرشادية مهنية مخصصة

+20

جلسة حوارية

وقصص ملهمة



أكتوبر 2025 — تكريم الرئيس التنفيذي للموارد البشرية الأستاذ عبدالمجيد القصبي في قمتين إقليميتين للموارد البشرية

قائد للموارد البشرية لعام 2025 CHRO of the Year 2025

قمة ومعرض الموارد البشرية (HRSE) — دبي

تقديراً للإنجازات المهنية المتميزة في قيادة التحول المؤسسي وتمكين القدرات وترسيخ ثقافة العمل المتميزة.



القائد الذي يجعل من الإنسان أولوية لعام 2025 People First Leader Award 2025

قمة الموارد البشرية الخليجية الـ 13 — أبوظبي

فئة القطاعين العام والخاص - تكريماً للجهود المبذولة في ترسيخ ثقافة "الإنسان أولاً" في بيئات العمل المؤسسية.



الأستاذ عبدالمجيد القصبي خلال حفل التكريم

2025

التأسيس

التقدم الاستراتيجي الموارد البشرية كشريك استراتيجي. تنفيذ 100% من توجيهات لجنة الترشيدات والمكافآت. بناء الأسس الرقمية والحوكمة والثقافية.

2026

التفعيل

تفعيل بنية المرحلة الثانية. تنفيذ برامج القدرات المكونة من 24 برنامجاً. إطلاق SAP SuccessFactors.

2027

التكامل

تكامل منظومة تقنية الموارد البشرية. ترسيخ إدارة الأداء وإطار التعويضات الشامل.

هذه ليست نهاية الرحلة، بل بداية مرحلة جديدة من النضج المؤسسي، تُسهم فيها الموارد البشرية كشريك رئيسي في دعم مشروع التحول.

خارطة الطريق نحو المستقبل

2026 من التأسيس إلى التفعيل

برامج تطوير القدرات | 24 برنامج، شركاء عالميون ومحليون

2026

عام التفعيل

+12

شركاء عالميون ومحليون

9

فئات

24

برنامج مستهدف

أ

التقنية
5 برامج

الذكاء الاصطناعي والسحابة والبيانات — IBM،
CNTXT، Google، Microsoft

ب

تطوير القيادة

5 برامج

Harvard، INSEAD، Chicago Booth، CCL

ج

تدريب الموارد البشرية

3 برامج

أساسيات الموارد البشرية وخرائط الكفاءات بقيادة
CIPD

د

الحوكمة

3 برامج

أكاديمية الحوكمة: CGC، GRCE، CQBM

هـ

إدارة المشاريع

برنامج واحد

PMI — مبادرة 100 مدير مشروع

و

إدارة الأداء

3 برامج

أداء — مؤشرات الأداء، تجربة العميل، الاستراتيجية

ز

التنمية والاستدامة

برنامج واحد

Cifal — برنامج أهداف التنمية المستدامة الأممية

ح

برامج الدراسات العليا

3 برامج

برامج المتدربين بعمادة تطوير المهارات، برنامج التدريب
المحلي مسك

ط

التواصل والعلاقات العامة

برنامج واحد

حزمة CCL القيادية

مبادرة الذكاء الاصطناعي

الهدف

رفع إنتاجية الكوادر بنشر حلول الذكاء الاصطناعي وتوفير أدوات متقدمة وتحسين سير العمل لجعل المهام اليومية أكثر كفاءة.

مجالات التركيز

- تحسين سير العمل بين الإدارات
- دعم القرار في خدمات الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي
- أدوات إنتاجية للكوادر الأكاديمية والإدارية
- التكامل مع المنظومة الرقمية للجامعة

الأثر على الإنتاجية

لماذا يهم الذكاء الاصطناعي لمستقبل الموارد البشرية في الجامعة

ارتفاع في الإنتاجية **+40%** 🚀

للعاملين بالمعرفة عند استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي (MIT/HBR، 2023)

توفير وقت المهام الروتينية **~30%** 🕒

التقدير الممكن لأتمتة عمل الموارد البشرية والإدارة (McKinsey)

من المنظمات تستخدم أو تستكشف الذكاء الاصطناعي **77%** 🌐

تقرير حالة الذكاء الاصطناعي 2024 (مسح McKinsey العالمي)

نطاق التجربة: 4 مسارات عمل عالية الحجم في الموارد البشرية • تحقيق كفاءة زمنية ملموسة وتحسينات في جودة الخدمة مستهدفة خلال عام 2026

شكرو تقدير | القيادة والحوكمة وشركاء النجاح

تحقق الإنجاز الوارد في هذا التقرير بفضل قيادة الجهات والشركاء التالية وإشرافهم المباشر.



تقف خلف كل رقم في هذا التقرير جهودُ فريقٍ عملٍ متكاملة؛ حيث توثّق الصفحات الـ 35 حصيلة ما أنجزه أكثر من 550 كادراً من عمادتي الموارد البشرية وتطوير المهارات.

عمادة تطوير المهارات

- المبادرات الاستراتيجية — تمكين X وبرامج القيادة والاعتماد
- تنفيذ برامج القدرات — 100 مدير مشروع والدورة التأسيسية وتمكين أعضاء هيئة التدريس
- الشراكات والشبكة العالمية — Harvard و INSEAD و Chicago Booth و CIPD و CCL
- الجودة والتميز التشغيلي — ISO 9001 واعتماد PMI وتصميم الإجراءات
- برامج المتدربين والطلاب — تطوير المدربين والتدريب وبرنامج مسك
- التواصل والهوية — الهوية البصرية والتواصل الاستراتيجي

عمادة الموارد البشرية

- قيادة الموارد البشرية — التوجه الاستراتيجي والمشاركة في القرار التنفيذي
- العمليات وتقديم الخدمات — العمليات اليومية والمعاملات ودعم الجهات
- تطوير المواهب والقدرات — البرامج والمسارات والاستقطاب الداخلي
- الحوكمة والسياسات والجودة — الترقّيات والأداء والامتثال و ISO
- التحول الرقمي والمنصات — منصة SM و ERP والأتمتة والتكامل
- الثقافة والاندماج والتواصل — برنامج CIP وتجربة الموظف والتواصل الداخلي

الملحق

مؤشرات الأداء، المصطلحات، عن عمادة الموارد البشرية

بيانات مرجعية وتعريفات

مؤشرات الأداء | مقاييس أداء 2025 — التفاصيل الكاملة

المؤشر	2025	السياق / ملاحظة
النطاق التشغيلي		
المعاملات المنجزة	700,780+	عبر أنظمة الموارد البشرية والتقنيات الحكومية
منسوبي الموارد البشرية	450	عمادة الموارد البشرية
الكليات التي تم زيارتها	24	إضافةً إلى العمدات والمعاهد
التبني الرقمي		
المستفيدون من منصة سيم	23,000+	إجمالي المستخدمين خلال العام
طلبات الخدمة المنجزة	25,000+	عبر منصة سيم الرقمية
إجراءات مؤتمتة	41	إجراء للموارد البشرية أُعيد تصميمها بالكامل
ترقية ERP	10 مليون ريال	لترقية SAP SuccessFactors — انطلاق 2026
التنفيذ الاستراتيجي		
الشراكات الاستراتيجية	12	مؤسسات أكاديمية ومهنية عالمية ومحلية
الاندماج والثقافة		
نمو مشاركة الاندماج	+500%	عبر الكوادر الأكاديمية والإدارية والصحية
خط القيادات الداخلية	20+	قيادات موارد بشرية + متخصصون مُلتحقون
مبادرات برنامج الاستثمار الثقافي	6	الانطلاق: بناء القدرات، مواءمة القيادة، يوم الالتزام، العلا

شكراً لكم

من إدارة تشغيلية إلى شريك استراتيجي.

من التأسيس إلى التفعيل.