

عدد الموظفين في الشركة

البيان	عام 2023م			عام 2022م		
	موظفون غير سعوديين	موظفون سعوديون	الإجمالي	موظفون غير سعوديين	موظفون سعوديون	الإجمالي
الإدارة التنفيذية	3	4	7	3	4	7
مكتب الرئيس التنفيذي	0	6	6	1	6	7
القطاع المالي	10	12	22	10	8	18
قطاع الجودة والسلامة	3	1	4	2	1	3
قطاع رأس المال البشري	3	10	13	2	10	12
قطاع الاستراتيجية والتخطيط المؤسسي	0	1	1	1	1	2
القطاع التجاري	4	11	15	2	9	11
قطاع التشغيل	2	4	6	1	3	4
قطاع الحوكمة والمخاطر والالتزام	0	1	1	0	0	0
الإجمالي في المركز الرئيسي للشركة	25	50	75	22	42	64
مصنع جدة	208	61	269	213	56	269
مصنع القصيم	101	46	147	105	53	158
مصنع تبوك	82	30	112	84	27	111
مصنع الأحساء	78	35	113	84	37	121
الإجمالي في المصانع التابعة للشركة	469	172	641	486	173	659
الإجمالي العام	494	222	716	508	215	723

3 - 7 قطاع رأس المال البشري والموظفون

تنسجم استراتيجية شركة المطاحن الأولى فيما يتعلق بتطوير قدرات الموارد البشرية ودعم وتمكين الكفاءات المحلية وتنميتها وفي كل ما تقدمه لموظفيها مع رؤية المملكة 2030 وإنفاذ قرارات التوطين الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث تسعى لضمان تمكين وتزويد المواطنين السعوديين بالقدرات والمهارات والكفاءات المطلوبة لتعزيز القدرة التنافسية الحالية والمستقبلية للمملكة وللمنظمات أعمالها على مستوى العالم.

تشمل المسؤوليات الرئيسية التي يتولاها قطاع رأس المال البشري بالشركة وضع وتنفيذ استراتيجيات تركز على جذب واستقطاب المواهب، توفير برامج تأهيل متكاملة لهم، إدارة الأداء، تقديم الدعم والمساندة، والتدريب والتطوير.

وتتمحور استراتيجية الموارد البشرية في شركة المطاحن الأولى في الأعوام المقبلة نحو كيفية تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها من خلال الموظفين واستمرار تطوير قدراتهم، وذلك من خلال ربط العلاقة بين الأهداف التنظيمية لقطاعاتهم وأهداف الشركة، حيث تعمل إدارة الموارد البشرية على إعداد الخطط وغرس ثقافة تحثي وتكافئ الإنجازات الفردية وتؤمن بتطوير الفرد، بما يصب في تحقيق أهداف الشركة ويضمن تطوير الكفاءات في المناصب المناسبة لها مع الحصول على التقدير المناسب للموظفين كافة.

طورت شركة المطاحن الأولى العديد من السياسات والإجراءات الخاصة بقطاع رأس المال البشري خلال عام 2023م، وهي: الهيكل التنظيمي للشركة، سياسات وإجراءات الموارد البشرية، سياسة التعويضات والمزايا للموظفين، دليل الموظف، الأوصاف الوظيفية، وثيقة السلوك الوظيفي، وثيقة الأخلاق المهنية، سياسة قبول الهدايا، سياسة التبليغ، سياسة تعارض المصالح، ونموذج الإفصاح. وقد قامت الشركة بتطبيق وتوظيف هذه الإجراءات والسياسات وتم إقرارها بالفهم والتطبيق من قبل موظفي الشركة.



التوطين

بلغ عدد الموظفين السعوديين في الشركة 222 وبنسبة توطين بلغت 39.3% كما في 31 ديسمبر 2023م. حيث تلعب شركة المطاحن الأولى دوراً رئيسياً في دعم وتمكين الكفاءات المحلية بوضعها لاستراتيجية سعودية تقوم على دعم وتمكين الكفاءات السعودية في قطاعي الأغذية والأعلاف، والسعي نحو تحقيقها عبر وضع العديد من المبادرات التي تفي بنسب التوطين المطلوبة وتتجاوزها.

يتمثل الهدف من استقطاب الكفاءات الوطنية في استقطاب نخبة الكفاءات الوطنية من مختلف مناطق المملكة في جميع المهن والمستويات الوظيفية. كما تسعى الشركة جاهدة لتحقيق وتجاوز نسب التوطين الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتعلقة بمهن التصنيع والهندسة والمحاسبة وغيرها.

إضافة إلى ذلك وضعت الشركة أهدافاً داخلية لتوطين وظائف إدارية معينة لضمان تحقيق توازن في سعودة مختلف المستويات الوظيفية. ولتحقيق تلك المبادرات، استهدفت الشركة عديداً من الجامعات والكليات التقنية في مختلف مناطق المملكة في سبيل بناء علاقات استراتيجية معها واستقطاب الخريجين والفنيين المؤهلين منها وذلك بالاستعانة بعديد من الأنشطة، والتي تشمل المشاركة في معارض الفرص الوظيفية وأيام المهنة، وتوفير فرص تدريب للطلاب في أقسام وقطاعات الشركة، وفقاً للاتفاقيات المبرمة، وذلك لرفع مستويات معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم ولمساعدتهم في بدء مسيرتهم الوظيفية.

يوضح الجدول أدناه نسبة التوطين وفئة نطاق الشركة ضمن نطاقات وزارة الموارد البشرية، كما في تاريخ 31 ديسمبر 2023م، والنسب المُستهدفة في الفترة المُقبلة:

الموقع / التصنيف	الحالي		المُستهدف	
	النطاق	النسبة	النطاق	النسبة
المركز الرئيسي للشركة	بلاطيني	44%	بلاطيني	45%
المصانع التابعة للشركة	أخضر منخفض	35%	أخضر مرتفع	37%
متوسط نسبة السعودة في الشركة	أخضر مرتفع	39%	بلاطيني	44%

كما تحرص الشركة على توظيف المواطنين وتمكينهم وتوفير بيئة عمل مناسبة وآمنة لهم في جميع قطاعاتها، حيث ارتفعت نسبة توظيف الموظفات من 3% من إجمالي الموظفين في عام 2021م إلى 10.5%، كما في نهاية 2023م.

نسبة الموظفين الذكور والإناث من إجمالي موظفي الشركة في آخر 4 سنوات

العام	نسبة الذكور	نسبة الإناث
عام 2020	100%	0%
عام 2021	99%	1%
عام 2022	98%	2%
عام 2023	97%	3%

نجاحات وفرص

خلال عام 2023م، نجحت الشركة في جذب أعلى الكفاءات من سوق العمل، ووفقاً لاحتياجاتها، وذلك بالتزامن مع تحسين بيئة العمل بالمركز الرئيسي ومصانع الشركة، وتفعيل نظام إدارة الأداء (SAP Success Factories)، بالإضافة إلى تفعيل برامج رفع معدلات الولاء والانتماء الوظيفي داخل الشركة، والمحافظة على معدل دوران المغادرين اختيارياً ليكون أقل من 3% خلال العام.

اسم البرنامج	الوصف	نتيجة التعاون
برنامج التوطين والسعود	هو أحد برامج وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المخصصة لتوظيف الباحثين عن عمل ممن لم يسبق لهم الدخول لسوق العمل أو انقطعوا عن العمل في القطاع الخاص، حيث يهدف البرنامج إلى دعم منشآت القطاع الخاص بالكوادر الوطنية المؤهلة وتقديم حوافز للمنشآت و العاملين وتمكين الكوادر الوطنية من الدخول لسوق العمل واكتساب الخبرات والنمو الوظيفي وتنمية المهارات اللازمة من خلال التدريب، ودعم الاستقرار الوظيفي والاستدامة بما يحقق أهداف المنشأة والعاملين، وفق اشتراطات وأحكام وسياسات البرنامج، مع مراعاة إمكانية تحديثها بحسب متغيرات سوق العمل وتوجهات الوزارة فيما يتعلق بخطط التوطين.	حصلت الشركة على دعم مالي من صندوق تنمية الموارد البشرية مقابل توظيف الوظائف المستهدفة في الشركة، وهذا الدعم مستمر في العام 2024م وذلك للمساهمة بتوظيف المواطنين والمواطنات ضمن القطاعات المستهدفة في القطاع الخاص.
برنامج تمهير	تقوم الشركة بعرض احتياجاتها الوظيفية والتدريبية من خلال منصة صندوق تنمية الموارد البشرية وتقوم وزارة الموارد البشرية بترشيح متدربين للشركة لمدة 6 أشهر، حيث تدعم الوزارة دفع رواتبهم وأي التزامات مالية تجاههم. ويعمل المتدربون بدوام كامل مع الشركة، وبعد انتهاء فترة التدريب تمتلك الشركة الخيار في تثبيتهم أو إعادة توجيههم للوزارة.	تم التسجيل وسيتم تفعيل البرنامج خلال الربع الثاني من العام 2024م حسب ما هو مخطط له.
برنامج التطوير والتدريب الخارجي	هو برنامج الشركة الداخلي للابتعاث الخارجي، تستهدف فيه الشركة نقل مهارات منسوبيها بأخر التطورات سواء في مجال الإداري والمالي أو في مجال التكنولوجيا الحديثة واستخدامها في مجال الطحن والصيانة والجودة، وذلك لإعداد طحانين وفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية والعملية والعالية.	ابتعاث عدد 30 موظف.

المكافآت والحوافز

تبدي الشركة اهتماماً كبيراً باستمرار الكفاءات الوطنية المميزة معها واحتفائها بهم، ولذلك من خلال وضع مزايا وبرامج حوافز مالية ومعنوية، بما فيها المكافآت الشاملة.

كما تعتمد المطاحن الأولى برامج مكافآت وتحفيز أخرى للموظفين في الشركة، والتي تربط المكافآت المالية بالأداء الفردي / الجماعي ، حيث حصل قطاع رأس المال البشري على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة لمقترح تقديم (الجوائز الشهرية/ ربع السنوية والسنوية المميزة للموظفين) كتقدير وتكريم للموظفين المتميزين وستطبق خلال عام 2024م لأول مرة، وهي كالتالي:

الحفل السنوي للشركة

1 - تنظيم حفل سنوي في كل موقع عمل في نهاية كل عام ميلادي لتكريم وتقدير الموظفين بقيادة الرئيس التنفيذي ورؤساء القطاعات ويتضمن جوائز عينية ومادية للحضور.

2 - إعداد برنامج فعاليات (Team Building) في المركز الرئيسي ومصانع الشركة ويتضمن جوائز تقديرية عينية للمشاركين.

جائزة الرواد

تمنح للعاملين في مصانع الشركة الذين يتميزون بالولاء اللامتناهي للشركة وأمضوا فترات طويلة في الشركة

جائزة الإتقان

تعطى لفرد أو أعضاء فريق عمل أهم ثلاث مبادرات تم إنجازها وحقق وفرة في التكاليف.

جائزة الابتكار

تمنح لفرد أو أعضاء فريق عمل أهم ثلاث مبادرات أو مقترحات تم إنجازها وحقق ربح مباشر.

جائزة التميز (الموظفي العام في كل جهة عمل)

تُعطى للعاملين الذين يتميزون في مجال عملهم وترتبط أعمالهم بالكمية أو تحمل الضغوطات في العمل سواء (إدارية - مالية - فنية - تقنية) أو للعاملين الذين تتطلب خدماتهم إتقان العمل الذي يقومون به مثل الإنتاج والصيانة / الجودة / سلاسل الإمداد.

مبادرة إضافة القيمة السريعة للشركة

يتم منح حافز مادي لفرد أو أعضاء فريق عمل أضافوا قيمة سريعة للشركة من حيث تخفيض تكاليف أو حققوا ربح مباشر للشركة.

أعداد المشاركين في الدورات التدريبية

الموظفون	2022م	2023م
ذكور	233	993
إناث	9	60
الإجمالي	242	1,053

قائمة بالدورات

اسم الدورة	الجهة المقدمة	عدد الموظفين
دورة إدارة المشاريع بطريقة FMC	شركة المطاحن الأولى	16
دورة المالية لغير الماليين	شركة المطاحن الأولى	13
دورة انفجار الغبار	شركة المطاحن الأولى	181
دورة الوعي بالسلامة العامة	شركة المطاحن الأولى	160
دورة النظافة الشخصية	شركة المطاحن الأولى	87
دورة معدات الحماية الشخصية	شركة المطاحن الأولى	157
دورة مهارات التوجيه	الهيئة الأمريكية لتحسين جودة التدريب	13
دورة الكوتش المحترف	الهيئة الأمريكية لتحسين جودة التدريب	13
دورة القوائم المالية وقيمة السوق	منتدى الخبرة للتدريب والاستشارات	52
الجوانب القانونية في الموارد البشرية	منتدى الخبرة للتدريب والاستشارات	16
دورة التواصل الفعال	HNI	32
برنامج أكاديمية المبيعات	HNI	26
تدريب أئمة الصيانة في مقر العمل	Buhler	15
دورة الحوكمة والمخاطر والامتثال	مركز التدريب المالي	1
دورة التعويضات والمكافآت	CIPD	2
دورة التطوير التنظيمي	CIPD	1
دورة مهارات تحليل البيانات (أكسل)	خبراء المال	45
Omni-Channel Category Management	Nielsen NIQ	3
Good Manufacturing Practices	OPI	45
Psychometric Course	فنون النجاح	8
First Mills' competencies & Values workshop	فنون النجاح	12
(IMS) Integrated Management System Awareness Training	TUV Nord	45
ISO 22000 (Food Safety) Awareness Training	TUV Nord	43
ISO 22000 Internal Audit Training	TUV Nord	27
ISO-IMS Integrated Management System	TUV Nord	25
Certified KPI Professional	The KPI Institute	3
دورة الطحن للطحن المتقدمين	Buhler	6
دورة الطحن للطحن المبتدئين	Buhler	6

التدريب والتطوير

تعمل شركة المطاحن الأولى على تطبيق استراتيجية برامج تطوير وتدريب تشمل خطط التعاقب الوظيفي، حيث زاد عدد المشاركين في الدورات التدريبية بنحو 335 % إلى 1,053 مشارك من الموظفين والموظفات في العام 2023م.

وتهتم الشركة بتأهيل فريق القيادة الحالي من خلال التعاون مع أرقى وأفضل مؤسسات التدريب والمعاهد العالمية المتخصصة، بحيث يتم تنظيم وعقد جزء من تلك البرامج داخل المملكة وجزء آخر منها بالخارج في فصول دراسية فُهيأة للتدريب المُتخصص.

يتلقى موظفو الشركة أنواعاً عديدة من برامج التدريب مثل: التدريب التقني والمهني، التدريب على قيادة الفرق، التدريب على المهارات الشخصية، والتدريب على رأس العمل. ويتم التدريب في مواقع العمل أو مراكز التدريب أو عبر الإنترنت. ويحصل المتدربون على الشهادات الاحترافية في مختلف المجالات.

وتستهدف المطاحن الأولى في عام 2024م، تفعيل برنامج مسار «واعد» وبرنامج «مهارات» لتدريب وتطوير الموظفين المستجدين والمدعوم من وزارة الموارد البشرية لتخفيض تكاليف ميزانية التدريب والاستفادة القصوى من البرامج المتاحة والمدعومة من وزارة الموارد البشرية للقطاع الخاص.