

موظفونا

استقطاب الكفاءات المتميزة، وتنميتها، وتعزيز مشاركتها وارتباطها بالعمل

ركزت الجهود خلال هذا العام على تمكين الموظفين من خلال تصميم برامج تطوير نوعية ومخصصة تعزز مهاراتهم وترفع جاهزيتهم لمتطلبات المستقبل، إلى جانب تسريع مسار الأتمتة في عمليات إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين الكفاءة وجودة العمل.

كما شملت المبادرات إعادة مواءمة الهيكل التنظيمي بما يتوافق مع النموذج التشغيلي الجديد، وبما يوفر مرونة أعلى واتساقاً أوضح للأعمال. وفي السياق ذاته، تم تعزيز التكامل مع الشركات الشقيقة، وإتاحة الفرص لدعم تبادل القدرات مما أسهم في رفع الكفاءة التشغيلية، وفتح آفاق جديدة لتنقل الكفاءات.

وتعكس هذه الجهود قناعة راسخة بأن الموارد البشرية تؤدي دوراً يتجاوز التمكين التقليدي، لتصبح ركناً أساسياً وشريكاً فاعلاً في تحقيق الأداء المالي المستدام ودعم نمو الشركة على المدى الطويل.



عماد فيصل المطيري

الرئيس التنفيذي لرأس المال البشري والخدمات المؤسسية

نهج استراتيجي لإدارة المواهب

تحقق هذا العام تقدم نوعي بارز في محور تطوير المواهب، من خلال بناء منظومة متكاملة لإدارة وتنمية الكفاءات والذي يعكس حرصنا على تنفيذ استراتيجية رأس المال البشري مما يعزز بناء قدرات تتمتع بالجاهزية لمواكبة متغيرات المستقبل ومواجهة تحدياته، وتعزيز المرونة التنظيمية. ويرتبط تركيزنا على استقطاب أفضل الكفاءات وتنمية رأس مالنا البشري وترسيخ الكفاءة الرقمية ارتباطاً وثيقاً باستراتيجيتنا المؤسسية "LEAP"، بما يضمن بقاء كوادرننا البشرية محركاً محورياً للتحوّل والنمو طويل الأمد. ويفضل هذه الجهود المتكاملة، أصبحت كوادرننا أكثر جاهزية وقدرة على قيادة الطموحات الاستراتيجية للشركة وتحقيق أثر مستدام، بنعكس إيجابياً على مختلف القطاعات التي نخدمها.

الاستثمار في كوادرننا وقدراتنا وأنظمتنا

خلال عام 2025م، واصلت الشركة تعزيز بنيتها المؤسسية عبر الاستثمار الاستراتيجي في رأس المال البشري، والقدرات التشغيلية، والأنظمة الداعمة للنمو طويل الأجل. وتم الارتقاء بمسارات التطوير الوظيفي من خلال مبادرات لصقل المهارات وبرامج لتطوير القيادات، إلى جانب توسيع نطاق برامج الخريجين والتدريب التعاوني لإعداد جيل جديد من الكفاءات المستقبلية. كما تم تعزيز تنقل الكفاءات بين الشركات الشقيقة بما يدعم تبادل الخبرات والاستفادة من الفرص على مستوى المجموعة. وبالتوازي، تم تفعيل نماذج تشغيلية مبتكرة عززت المرونة التنظيمية والحوكمة، مع تحسين آليات توزيع القوى العاملة ومواءمة إدارة الأداء لرفع الكفاءة والإنتاجية. كذلك أسهمت جهود الأتمتة المستمرة في تحقيق انسيابية أعلى في دورة العمل وتسريع اتخاذ القرارات المعتمدة على البيانات، لترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على الكفاءة والتمكين والنمو المستدام.



عدد الدول التي ينتمي إليها الموظفون

24

24م: 2024



متوسط ساعات التدريب لكل موظف

20

23م: 2024



عدد الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة

8

6م: 2024



solutions by stc بالأرقام

عدد الموظفين

1,358

1464م: 2024



عدد الموظفين السعوديين

869

938م: 2024



نسبة الموظفين

%20.8

%19.3م: 2024

الرؤية

الالتزام الواعي بإضافة قيمة للأعمال وتعزيز رأس المال البشري في الشركة

الرسالة

قيادة رأس المال البشري عبر تقديم حلول مبتكرة تلبى احتياجات الشركة وموظفيها، مع تعزيز النمو المستدام وتمكين كوادرنا لتحقيق إمكاناتهم الكاملة



تحقيق كفاءة العمل المثلى

ستتمكن الشركة من خلال أحدث تقنيات الذكاء الاصطناعي من تحقيق الاستفادة للأعمال عبر مختلف إداراتها وشركائها التابعة (مما يعزز تحول الذكاء الاصطناعي).



ترسيخ التمكين الاستراتيجي للأعمال

تطوير منظومة تنظيمية مرنة تشجع على التعاون المتسق ودمج الأعمال بسلاسة مع عناصرها الأساسية لتحقيق التقدم المستدام.



بناء كوادر مؤهلة

ترسيخ مكانة الشركة كمولد للقادة من خلال إنشاء ثقافة تعلم تفاعلية تتجاوز أساليب التعلم التقليدية.



الريادة في سوق المواهب

الريادة في السوق بحيث تكون solutions by stc معياراً للشركات الأخرى، وتقديم تجربة استثنائية تهدف إلى جذب المواهب والاحتفاظ بها.

بناء كوادر مؤهلة

تطوير قادة المستقبل وترسيخ الخبرات التقنية العميقة

واصلنا هذا العام تعزيز قدراتنا طويلة الأجل من خلال برنامج حاضنة المواهب (Talent Incubation Program) الذي صممه ليكون بمثابة رحلة تطويرية شاملة تمتد لعامين للخريجين الجدد، وتجمع بين التدوير الوظيفي والتعلم المنهجي والشهادات التقنية المعتمدة. وقد ضمت الدفعة الأخيرة 30 مشاركاً، في حين احتفينا بتخريج 19 موهبة من دفعة عام 2024م، نجحوا في استكمال البرنامج ونالوا عدة شهادات احترافية ومهنية، مثل شهادة شريك شبكات معتمد من سيسكو (CCNA) وإدارة المشاريع (PMP) وإدارة البيانات وتحليل الأعمال. وبظلم هذا البرنامج ركيزة محورية لبناء قاعدة قوية من المهنيين المؤهلين للاستجابة لتحديات المستقبل، والمجهزين بمزيج متكامل من القدرات التقنية والقيادية.

كما حافظت مبادراتنا الريادية ومن ضمنها برنامج إعداد المتخصصين "SDP" Specialist Development Program وبرنامج تطوير الكفاءات القيادية "HiPO"، وبرنامج Signature على دورها الأساسي في نهجنا التطويري، حيث أتاحت للموظفين فرصاً منهجية لتعميق خبراتهم وصل مهاراتهم القيادية والتخصصية.

واستحدثنا بالتوازي مع هذه البرامج مسارات تعليمية جديدة تركز على التقنيات المتخصصة بالشراكة مع رواد عالميين مثل إنفيديا (NVIDIA) وفورتينيت (Fortinet) وهواوي (Huawei) وأفايا (Avaya) ومايكروسوفت (Microsoft)، لنضمن بذلك جاهزية كوادرنا البشرية لدعم متطلبات السوق والعاملات المتطورة باستمرار.

كما تم تدشين برنامج الشراكة بين القطاعين العام والخاص بهدف دعم الفرص الوطنية، وتطوير القدرات في المجالات التي تركز على النمو المستقبلي، وتحقيق موازنة أفضل للمواهب مع توجهات استراتيجية المملكة.

كما قدمنا سلسلة من الدبلومات الوظيفية المتخصصة في مجالات الموارد البشرية والمالية والشؤون القانونية، سعياً لتعزيز التمكين المهني وترسيخ التميز الوظيفي عبر مختلف القطاعات. وتُجسد هذه المبادرات المتكاملة التزامنا الراسخ بتشجيع التعلم المستمر، وتطوير القدرات، ودفع عجلة النمو المؤسسي طويل الأمد.

تعظيم القيمة استناداً إلى قيمنا الجوهرية

نُرسخ ركائز ثقافتنا المؤسسية استناداً إلى قيمنا الجوهرية الراسخة: الإقدام، والتفاني، والحيوية، لتكون البوصلة التي توجه سلوكياتنا وتحدد هويتنا الريادية؛ وتتجلى هذه القيم كواقع ملموس في روح المبادرة والالتزام والتفاني التي يُديها موظفونا يومياً عبر أدائهم ومساهماتهم، مما يعكس عمق حضورها في هويتنا المؤسسية.

وبادرنا تعزيزاً لهذه الثقافة واحتفاءً بها إلى إطلاق "مسابقة القيم" لتكريم ومكافأة الموظفين الذين يجسدون هذه المبادئ باستمرار عبر أفعالهم ومساهماتهم. ولا يُعد هذا التكريم مجرد احتفاء بالتميز، بل يمثل أيضاً وسيلة لترسيخ الشعور بالهدف المشترك وتعزيز الانتماء المؤسسي عبر مختلف أقسام وإدارات المؤسسة.

الارتقاء بإستراتيجيتنا للموظفين لعام 2025م

واصلنا خلال عام 2025م تعزيز التقدم عبر الركائز الأربع لاستراتيجية رأس المال البشري، حيث ركزنا جهودنا على دعم منظومة المواهب، ولبناء الجاهزية المستقبلية، والارتقاء بالكفاءة التشغيلية، وتعميق التمكين الاستراتيجي عبر جميع قطاعات الشركة. ونجدد من خلال هذه الجهود التزامنا بتطوير قوى عاملة تتمتع بالمهارات المناسبة والمرونة والأداء العالي، بما يدعم طموحاتنا ويقودنا نحو نمو مستدام طويل الأجل.

الريادة في سوق المواهب

تطوير قاعدة قوية وتنافسية من الكفاءات الوطنية

عززنا في عام 2025م نطاق جهودنا في برامج التدريب والتطوير الوظيفي المبكر، من خلال الاستثمار في برامج "التدريب التعاوني" و"التدريب الصيفي" و"تمهيري" باعتبارها منصات استراتيجية لاستقطاب الكفاءات الوطنية ورعايتها، واستقبلنا عبر هذه البرامج 265 متدرباً، اكتسبوا خلالها خبرات عملية ومعرفة واقعية ببيئة الأعمال، ويسهم هذا الإقبال المتزايد في تحقيق المستهدفات الوطنية لتنمية الشباب، ويعزز مكانة solutions by stc كجهة رائدة في دمج برامج التدريب ضمن استراتيجية القوى العاملة، بما يدعم سوق العمل بمواهب قادرة على قيادة المستقبل ومواكبة متغيراته.

كما سرّعنا خلال العام وتيرة برنامج "آفاق" للتنقل الوظيفي الداخلي، الذي يتيح انتقال الكفاءات عبر المجموعة لتعزيز التعاون، وتشجيع نقل المعرفة، وخلق مسارات نمو مهني ذات قيمة. ومع وجود أكثر من 70 عملية تنقل داخلي، تمكنت الشركة من تلبية احتياجات متعددة على مستوى الشركة والشركات الشقيقة. نواصل تعظيم الاستفادة من القدرات الداخلية وتحسين توزيع القوى العاملة، مؤكداً التزامنا الراسخ بتنمية المواهب من الداخل.



موظفونا تنمة

تحقق خلال عام 2025م تقدم نوعي بارز في محور تطوير المواهب، من خلال بناء منظومة متكاملة لإدارة وتنمية الكفاءات والذي يعكس حرصنا على تنفيذ استراتيجية رأس المال البشري مما يعزز بناء قدراتنا في مختلف المجالات.

ترسيخ التمكين الاستراتيجي للأعمال

تعزيز القيادة والأداء والمواومة التنظيمية

عززنا مستويات التمكين الاستراتيجي عبر تزويد المديرين المباشرين بإطار تقييم متكامل (360 درجة)، إلى جانب إطلاق عملية مُحسنة لمراجعة الأداء النصف سنوية، حيث يُرشخ هذا النهج ثقافة تبادل الملاحظات والدروس المستفادة بين الموظفين والمديرين، ويدعم أواصر التعاون، ويعزز المساءلة القيادية. وبمشاركة 1,290 موظفاً، اكتسبنا رؤى جوهرية ستسهم في توجيه مسارات تطوير الكفاءات القيادية مستقبلاً، وتدعم إعداد خطط أكثر فاعلية واستدامة للتغلب الوظيفي على مستوى المؤسسة.

تعزيز الارتباط والمشاركة من أجل التطوير المستمر

نتيجة استبيان الموظف لعام 2025م بلغت 83.4% وتعكس مستوى إيجابياً وقوياً من الارتباط، بما يؤكد متانة بيئة العمل واستمرار العوامل الداعمة لرضا الموظفين وانتمائهم. كما تعكس هذه النتائج نجاح المبادرات المؤسسية في الحفاظ على مستوى مستقر من الارتباط، مع إبراز فرص واضحة لمواصلة التحسين وتعزيز تجربة الموظف، بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية على المدى المتوسط والطويل.

تطلعاتنا المستقبلية

نتطلع إلى عام 2026م برؤية استراتيجية طموحة تركز على تنمية كوارتنا البشرية، وتوسيع نطاق الأتمتة، ودمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في صميم نماذجنا التشغيلية، بما يتيح لنا اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً تستند إلى البيانات، وترفع إنتاجية فرق عملنا إلى مستويات تنافسية جديدة. كما نضع ضمن أولوياتنا للعام القادم تعزيز استخدام نماذج الأعمال الجديدة والارتقاء بكفاءتها، بالتوازي مع استكمال جهودنا لتطوير برامج إعداد الكفاءات المؤهلة لتكون قادرة على مواكبة تطلعات المستقبل ومواجهة تحدياته، لنضمن بذلك تحقيق مرونة تنظيمية راسخة وطويلة الأجل.

تحقيق كفاءة العمل المثلى

أتمتة العمليات لتعزيز السرعة والدقة وتجربة الموظفين

حققنا نقلة نوعية في الكفاءة التشغيلية عبر أتمتة الخدمات الحكومية والطبية للموظفين باستخدام تقنية "أتمتة العمليات الروبوتية"، حيث أثمرت هذه المبادرة عن استحداث مسار رقمي متكامل للإجراءات بدءاً من تقديم الطلبات والدفع ووصولاً إلى استلام الخدمة مما أتاح إنجاز مهام كانت تستغرق أياماً في غضون دقائق معدودة، وبخدمة متاحة على مدار الساعة ودون أي تدخل بشري، لتحقيق بذلك تحسناً ملحوظاً في سهولة الوصول للخدمة، وارتفاع تجربة الموظف ومستوى الأداء التشغيلي.