الموظفون والثقافة المؤسسية

استراتيجية الموارد البشرية

ترتكـز اسـتراتيجية شركــة المطاحــن الأولى عــلى تطويــر قــدرات المــوارد البشريــة ودعــم وتمكــين الكفــاءات المحليــة وتنميتهــا بمــا يتوافــق مــع مســتهدفات رؤيــة المملكـة 2030 ومتطلبـات قـرارات التوطـين الصـادرة عـن وزارة المــوارد البشريــة والتنميــة الاجتماعيــة.

ويضطلـع قطـاع رأس المـال البـشري في الشركــة بوضـع وتنفيـذ اسـتراتيجيات تركــز عــلم، جــذب واســتقطاب المواهب، وتوفير برامج تأهيل متكاملة لهم، وإدارة الأداء، وتقديــم الدعــم والمسـاندة، والتدريــب والتطويــر. وقــد طــورت إدارة القطــاع العديــد مــن السياســات والإجراءات الخاصة بقطاع رأس المال البشري خلال عام 2024م، كان أبرزهـــا:

- **دليـل ثقافـة المنظمـة:** وهـو عبـارة عـن دليـل معمـم لجميـع موظفـي الشركـة مـع جلسـات توعويــة بأهميتــه، يتنــاول قيــم الشركــة والســلوكيات النابعــة منهــا ليتسنى للموظفين ممارسة القيم المؤسسية حسب
- دليـل برنامـج تقديـر وتكريـم إنجـازات الموظفـين: وهـو برنامج مقدم من قبل الشركة للموظفين بعدة جوائز لجميع الأقسام منها جوائـز ماليـة عنـد توفـير القيمـة المضافــة السريعــة للشركــة وتقديــر ولاء الموظفــين لتحفيز وتقدير الموظفين حسب سياسة تقدير وتكريـم
- **دليـل برنامـج مسـاعدة الموظفـين:** وهــو برنامـج مقدم مـن قبـل موظفـين مرخصـين لتقديــم مسـاعدات متعــددة للموظفــين عــلم صعيــد شــخصي ومهنــي يؤهل المتخصصين كذلك لتحويل الموظفين للمختصين ســواء كانــت عــن طريــق الكوتشــينج، الإرشــاد المهنــي، الإقلاع عن التدخين، القلق، الاكتئاب، التخطيط المالي والتخطيـط للتقاعـد.
- **دليـل تأمـين الحمايــة الجماعيــة:** وهــو تأمـين يقــده، عـن قبـل الشركـة لعائلـة الموظفـين المتضرريـن في حـال الوفــاة أو العجــز الــكلي أو الجــزئي (لا قــدر اللــه) عــن طريـق مبلـغ مـالي مقـدر في السياسـة المعممـة داخليًا.
- دليـل أخلاقيــات الموظــف: وهــو دليـل أخلاقيــات يوضـح الميثــاق الأخلاقــي للمهنــة والمتوفــر لجميــع موظفــي الشركــة في عــدة أشــكال منهــا التدريـــب المســتمر والتوعيـة المستمرة عـن طريـق شروحـات مقدمـة بعـدة

مستهدفات قطاع رأس المال البشري 2025

تطوير القيادات الداخلية من خلال برامج تدريبية متقدمة لإعداد قادة المستقبل

تحسين بيئة العمل لزيادة رضا الموظفين وتطبيق سياسات مرنة تدعم الابتكار والإبداع.

الاستثمار في التدريب والتطوير عن طريق برامج تدريبية متخصصة باستخدام تقنيات حديثة، مثل الذكاء الاصطناعي.

3

زيادة نسبة التوطين في المناصب القيادية والمتخصصة بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

تحسين التواصل الداخلي بإطلاق منصات رقمية لتعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين وتعزيز الشفافية في سياسات وإجراءات الموارد البشرية.

جوائز حصل عليها قطاع رأس المال البشري في عام 2024 م



أفضل أماكن للعمل

في المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط للعام 2024



جائزة المسؤولية الاجتماعية للشركات

الفئة البرونزية، من وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية



شهادة الأيزو 10015:2019

إدارة الكفاءات وتنمية الموارد البشرية

شهادة الأيزو 30408:2016

حوكمة الموارد البشرية



2. تطوير الكفاءات القيادية لدعم النمو الاستراتيجي

إطلاق برامج تقييم الأداء الوظيفي

تطویر استراتیجیات التوظیف واستقطاب

المواهب

- نطوير المهارات والتدريب لدعم خطة النمو المستهدف
 - تأهيل الفرق التشغيلية لزيادة الكفاءة الإنتاجية
- تعزيز رضا الموظفين والالتزام التنظيمي
- 7. إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي
 - 8. تعزيز بيئة العمل الشاملة والمستدامة
 - 9. تطبيق حلول تقنية متقدمة (SAP Success Factors)
 - 10. إطلاق مشاريع الثقافة المؤسسية

القسم الثالث

عدد الموظفين في الشركة(2023 - 2024م)

	2024			2023		
الإجمالي	موظفون غیر سعودیین	موظفون سعودیون	الإجمالي	موظفون غیر سعودیین	موظفون سعودیون	البيان
68	19	49	75	25	50	العدد في المركز الرئيسي
226	164	62	269	208	61	مصنع جدة
117	73	44	147	101	46	مصنع القصيم
89	59	30	112	82	30	مصنع تبوك
101	67	34	122	87	35	مصنع الإحساء
533	363	170	650	478	172	العدد الإجمالي في المصانع
601	382	219	725	503	222	الإجمالي العام

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

نسبة الإناث	نسبة الذكور	العام
% 3.17	% 96.83	2024

التوطين

تلتزم شركة المطاحن الأولم بقرارات التوطين الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ حيث وضعت استراتيجية للتوطين تقوم علم دعم وتمكين الكفاءات السعودية في قطاعي الأغذية والأعلاف، ونفذت عدة مبادرات تستهدف توفير فرص عمل للسعوديين، وتطوير برامج تدريبية متخصصة، وتحسين بيئة العمل، إضافة إلى شراكات مع المؤسسات الحكومية والتعليمية لتعزيز التعاون وتنمية المهارات الوطنية في قطاع الأغذية. كما تتعاون الشركة مع وزارة العمل من خلال برامج مثل تمهير ومنصات الوزارة المختلفة مثل منصة دروب وغيرها، حيث

تُنفَّذ برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين وزيادة معدلات التوطين.

وقد بلغ عدد الموظفين السعوديين بالشركة 219 وبنسبة توطين بلغت 39.5 % كمتوسط نسبة سعودة في نهاية العام 2024م.

	2023		2024	
الموقع / التصنيف	النطاق	النسبة	النطاق	النسبة
المركز الرئيسي للشركة	بلاتيني	% 44	بلاتيني	% 42
المصانع التابعة للشركة	أخضر منخفض	% 35	أخضر مرتفع	% 37
متوسط نسبة السعودة في الشركة	أخضر مرتفع	% 39	بلاتيني	% 39.5

هذا وقد 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

من خلال 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.

atan)	2023	2024
البيان	النسبة	النسبة
معدل دوران الموظفين	26.22%	7.24%
معدل الاحتفاظ بالموظفين	97.90%	98.03%

دخل الشركة من خلال برنامج دعم التوطين في وزارة الموارد البشرية للأعوام 2022 -2023

المجموع الكلب 4,788,943.58 إلى



القسم الثالث





أهم المزايا والحوافز المقدمة للموظفين

المكافآت المالية

تشمل جوائز الشهرية وربع سنوية وسنوية كتقدير وتكريم للموظفين المتميزين في جوانب (الولاء والانتماء - تخفيض التكاليف - زيادة الأرباح)

للشركة

يُنظم نهاية كل عام في

كل موقع عمل، ويتم تكريم الموظفين وتوزيع جوائز عينية ومادية

الحفل السنوي

برنامج أسهم الموظفين

عبر شراء الشركة لأسهمها وتخصيصها للموظفين الذين أمضوا فترة ثلاث سنوات كاملة في الشركة

جائزة الرواد

تُمنح للعاملين الذين يتميزون بالولاء اللامتناهي للشركة وأمضوا فترات طويلة فيها

جائزة الإبداع - فريق الإنتاج ذو الأداء الأعلى

جائزة التميز

تُمنح للعاملين المتميزين

في مجال عملهم

وترتبط أعمالهم

بإنجازهم فيما يخص

الأهداف ومؤشرات

الأداء

مكافأة جماعية لفريق العمل وتُوزع فردياً بحيث تُمنح للعاملين الذين يبدعون في مجال عملهم وترتبط أعمالهم بالإنتاجية وتحقيق المستهدفات

تحرص المطاحن الأولم علم رفع كفاءة موظفيها، وزيادة خبراتهم الوظيفية من خلال البرامج التدريبية الشاملة، التي تشمل التدريب التقني والمهني والإداري والثقافي وغيره من متطلبات إنجاح العمل وتطويره.

التدريب والتطوير

كما تهتم الشركة بتأهيل فريق القيادة الحالي من خلال التعاون مع أفضل مؤسسات التدريب والمعاهد العالمية المتخصصة، بحيث يتم تنظيم وعقد جزء من تلك البرامج داخل المملكة وجزء آخر منها بالخارج.

قدمت الشركة أكثر من 28 دورة وبرنامجاً تدريبياً لموظفيها في عام 2024 م، وتستهدف إضافة عدداً أكبر من الدورات والبرامج التدريبية في العام المقبل حسب الاحتياج حيث

يتم التدريب في مواقع العمل أو مراكز التدريب أو عبر الإنترنت. ويحصل المتدربون على الشهادات الاحترافية في مختلف المحالات.

وفي إطار تأهيل القيادات الجديدة، أطلقت الشركة في العام 2024 م برامج متخصصة لإعداد وتأهيل القيادات المستقبلية، بهدف تعزيز الكفاءات القيادية وضمان استمرارية القيادة الفعّالة داخل الشركة. شملت هذه البرامج تطوير المهارات الإدارية والاستراتيجية للموظفين ذوي الإمكانات العالية، مع التركيز على تهيئتهم لتولي مناصب قيادية مستقبلاً. يأتي ذلك ضمن التزام الشركة بتطوير رأس المال البشري وتحقيق استدامة النمو والنجاح.

أعداد المشاركين في الدورات التدريبية للعام 2024

2024	الموظفون
273	ذكور
33	إناث
306	الإجمالي

وفي ما يلي تفاصيل وبيان هذه الدورات:

القسم الثالث