

الموظفون والثقافة المؤسسية

نهدف في شركة المراعي إلى دعم تطوير بيئة عمل إيجابية، يكون كل من فيها جزءًا من مسيرة النمو، كما تتضح من خلالها جوانب العمل والحياة استنادًا إلى قيم الشركة. تتبنى شركة المراعي ثقافة داخلية محورها تقدم الموظفين وتطويرهم. ولتحقيق هذه الغاية، فقد طورنا نهجًا لإبداء الرأي ومراجعة الأداء، مما يتيح التوجيه البناء بما يضمن تعزيز ثقافة العمل داخل الشركة. وفي ظل بيئة العمل الحيوية والمتجددة لشركة المراعي، نجحنا في رفع مستويات الاحتفاظ بالموظفين، وخفض معدل مغادرتهم لمكان العمل بنسبة 41% لعام 2020م وحده، فيما انخفض المعدل نسبيًا من 13.8% في عام 2019م إلى 8.2% في عام 2020م، أي ما يعادل نسبة انخفاض سنوية بمقدار 5.7%.

”نحن المراعي“

تم إطلاق هذه المنصة بهدف دعم قنوات التواصل على مستويات أعلى، وترسيخ الشعور بالانتماء في مختلف أقسام شركة المراعي، وتعزيز تبني القيم المؤسسية. نسعى دائمًا لإيجاد بيئة عمل إيجابية تثرى حياة صانعي الجودة في شركة المراعي.

تفخر شركة المراعي بمشاركة عدد من قصص النجاح التي تندرج ضمن أربع ركائز أساسية:

ركائز الثقافة المشتركة



ركائز الثقافة المشتركة

استنادًا إلى قيم شركة المراعي، تم تحديد مجموعة من الركائز التي تلقي الضوء على ثقافة الشركة الداخلية وتساهم في تعزيزها.

التطور

تركز على مختلف جوانب الابتكار والمبادرات والمواهب الفردية، بما في ذلك الفن والموسيقى والتكنولوجيا.

العناية

وتشمل كافة الأساليب التي تتمحور حول الموظفين، بما في ذلك التشجيع على تبني نمط حياة صحي وسليم.

التمكين

دعم صانعي الجودة في شركة المراعي لتحقيق الإنجازات وتطوير مسيرتهم المهنية.

الاحتفاء

وتندرج تحتها الاحتفالات بمختلف العطلات الرسمية والأعياد على المستوى الوطني والدولي، بالإضافة إلى الفعاليات الاحتفالية على مستوى الشركة.

تمكين الموظفين

تؤمن شركة المراعي بأن تمكين موظفيها هو حجر الأساس، لذا فإنها لا تتخّر جهداً في سبيل استقطاب أفضل الكفاءات ودعم نموها ورعاية تطورها.

وفي هذا الإطار تحرص الشركة على المضي قدماً بما ينسجم مع بنود رؤية 2030، لتحقيق الأهداف المتعلقة بتطوير القوى العاملة السعودية وتمكين المرأة وأصحاب الكفاءات من مختلف أنحاء العالم، سعياً منها لدعم تقدم شركة المراعي نحو المستقبل والمساهمة في دعم الاقتصاد السعودي.

يد واحدة

بيئة عمل متاحة للجميع.

حازت شركة المراعي على العضوية الذهبية في برنامج اعتماد "مواءمة"، اعترافاً بتبنيها أفضل المعايير والممارسات فيما يتعلق بخلق بيئة عمل ملائمة وداعمة للموظفين وصانعي الجودة من ذوي الإعاقة.

كما حازت الشركة على شهادة العضوية الذهبية والعضوية التأسيسية في برنامج شبكة "قادرون"، والذي يقدم خدمات تهدف لدمج الأشخاص من ذوي الإعاقة. هذه الخدمات موجهة للأشخاص من ذوي الإعاقة من خلال تزويدهم بالدعم والأدوات اللازمة للعمل باعتبارهم أعضاء متكافئين فاعلين في القوى العاملة.

نفتح الأبواب لإطلاق إمكانات فريق المستقبل

تؤمن شركة المراعي بمسؤوليتها تجاه ضمان أداء صانعي الجودة في مختلف القطاعات والأقسام، من خلال التدريب والعمل وفقاً للمهام الموكلة إليهم.

أكاديمية المراعي

تقدم أكاديمية المراعي برامج تطوير القيادة على جميع مستويات الشركة، ساعية لاكتشاف قادة المستقبل وتطوير مهاراتهم وتهيئتهم لتولي مسؤولياتهم.

يبدأ البرنامج بأنظمة تطوير القيادات الصغيرة، مثل برنامج القيادة الشخصية، ويتطور تدريجياً وصولاً إلى برامج القيادات العليا التي يتم تنفيذها بالتعاون مع كليات إدارة الأعمال العالمية. وتلعب الدورات التدريبية للمستويات العليا على وجه الخصوص دوراً هاماً في خطط تعاقب الإدارات لأهم المناصب في الشركة.

في ظل جائحة كوفيد - 19، نجحت شركة المراعي في طرح كافة برامج تطوير القيادة عبر منصات التعلم عن بعد.

ثقافة التدريب

قامت شركة المراعي بتطوير ثقافة فاعلة للتدريب والتطوير، يلعب فيها مفهوم التدريب دوراً أساسياً في جميع برامج القيادة، مما يساهم في خلق بيئة شمولية توجه الفرد على مسار التعلم المستمر.



التدريب الميداني

تتوفر فرص التدريب الميداني في جميع أقسام ودوائر الشركة، بدءاً من عمليات النقل ووصولاً إلى عمليات المستودعات. كما يحصل مرشدو المعهد التقني للألبان والأغذية على فرص التدريب ضمن أقسام مختلفة يتنقلون بينها على مدار فترة 6 أشهر. وقد أثبتت فرص التدريب المتعاقب على الأقسام المختلفة أهميتها في توسيع آفاق الفرص المتاحة للموظف، وتشجيع نقل المعرفة بين الزملاء والأقسام. وفر برنامج التدريب الميداني منذ عام 2011 فرص التدريب لما مجموعه 1,145 موظف سعودي في شركة المراعي، وسجل نسبة 87% لرضى المشاركين عن الدورات التدريبية خلال العامين الماضيين (2018م-2020م).

الكفاءات القيادية في شركة المراعي

استجابة للتحديات التي فرضتها جائحة كوفيد 19، قامت شركة المراعي بمراجعة متطلبات الكفاءة القيادية لتضيف إليها قيم "القدرة على التصرف وابتكار الحلول" و"المرونة في مواجهة التحديات" باعتبارها متطلبات أساسية في جميع مستويات الإدارة.

برنامج المراعي لتطوير الخريجين وقادة المستقبل

يؤدي برنامج تطوير الخريجين في شركة المراعي دورًا هامًا حيث يزود الشركة بالكفاءات السعودية. أما برنامج قادة المستقبل (متدربي الإدارة) فقد طرحته الشركة منذ عام 2016م ويهدف لتهيئة الإدارات المستقبلية لشركة المراعي على المدى الطويل.

تعاونية المراعي، نادي المراعي

تمثل كل من "تعاونية المراعي" و"نادي المراعي" مبادرات تم طرحها بهدف توفير فرص تعليمية للطلاب السعوديين، وإلقاء الضوء على فرص التوظيف المتاحة لهم ضمن شركة المراعي. يلتحق الطلاب بتعاونية المراعي ضمن دورة تعليمية متخصصة مدتها 6 أشهر في شركة المراعي، أما نادي المراعي فيقدم الرعاية غير المالية لما يصل إلى 1,000 طالب جامعي. ويحظى الملحقون في نادي المراعي بفرصة التقدم بطلبات توظيف في مناصب ضمن الشركة قبل تخرجهم، بالإضافة إلى تعريفهم بنشاط الشركة وعملياتها لغايات دعم دراستهم الأكاديمية. يشارك في برامج تعاونية المراعي ونادي المراعي طلاب من الجنسين، هم خير دليل على الإمكانيات الواعدة التي يتمتع بها خريجو المستقبل.

مكافآت صانعي الجودة

تحرص شركة المراعي على منح تعويضات عادلة ومجزية لموظفيها، مع التركيز بشكل أساسي على استقطاب أفضل الكفاءات في القطاع وتحفيزها وتفعيل مشاركتها في الشركة. أما استراتيجية الرواتب والتعويضات فتقوم على ثلاث ركائز رئيسية هي: الاعتبارات الداخلية، توازن التنافسية الخارجية، ومبدأ الرواتب حسب الأداء.

الاعتبارات الداخلية

تؤمن شركة المراعي بأهمية قيم العدالة والمساواة في مختلف أقسامها. وتشمل هذه الاعتبارات طبيعة دور الموظف ضمن الشركة، وأدائه العام خلال السنة، والموقع الجغرافي وظروف العمل.

توازن التنافسية الخارجية

تشارك شركة المراعي باستمرار في استطلاعات الرأي السنوية حول التعويضات والرواتب، والتي تدعم جمع بيانات السوق في مختلف مجالات القطاع. وتشمل هذه البيانات توجهات الرواتب وسياسات الدفع والإجراءات التي تساعد في هيكلة سلم الرواتب بناء على أوضاع السوق.

الرواتب حسب الأداء

تولي شركة المراعي أهمية لمحاذاة أداء الموظفين مع أهدافها التجارية، لما لها من دور في توفير رواتب ملائمة وعادلة. وتسعى الشركة لمكافأة موظفيها بناء على أدائهم الفردي ومساهماتهم تجاه نجاح أعمال الشركة ككل.

وقد قامت الشركة بتطبيق إجراءات إدارة الأداء، والرامية لتشجيع المنافسة الصحية بين أقسام الشركة، وتعزيز شعور الانتماء - والسعي في الوقت نفسه لدعم تحقيق الشركة لأهدافها بشكل فاعل.

وعلاوة على ذلك، تطبق الشركة نظام الحوافز طويلة الأجل، وهو نظام أسهم تمنح سنويًا للموظفين الذين يتم ترشيحهم بناء على مستوى الأداء. يطبق النظام على فترات تمتد الواحدة منها لثلاث سنوات ويهدف لتكريم ومكافأة الموظفين المتميزين.

أبرز إنجازات عام 2020م بالأرقام



الأولويات الاستراتيجية لعام 2020م

تحقيق المركزية

أطلقت شركة المراعي في شهر يونيو إجراءات إعادة هيكلة شاملة لقسم الموارد البشرية، هدفت إلى تقليل تشتت المهام بين الأقسام وتعزيز مركزية العمليات. وتمثل الهدف في تأسيس مركز لتوحيد الخدمات بحيث تصبح متاحة لجميع الموظفين في المجموعة.

ثقافتنا الرقمية

نقّدت شركة المراعي في عام 2020م نهجًا للتحول الرقمي يهدف إلى إثراء النمو الشخصي والمهني للأفراد ودعم تحقيق أهداف الشركة المتمثلة بتطوير بيئة عمل تدعم ثقافة التعاون والثقة المتبادلين.

منصات شركة المراعي الرقمية

- المنصة الداخلية، والتي يمكن لجميع الموظفين من خلالها الاستفادة من خدمات الموارد البشرية عبر الإنترنت
- تطبيق "نحن المراعي" We@Almarai للأجهزة النقالة، والذي يتيح الاستفادة من خدمات المراعي الداخلية بكل سهولة وسرعة
- خدمة علاقات الموظفين عبر تطبيق "واتساب" والتي تتيح التواصل المستمر بين الموظفين للإجابة الاستفسارات والتعامل مع الاقتراحات وأي قضايا أخرى
- منصات التعلم الإلكتروني التي أصبحت أولوية قصوى في مطلع العام وساهمت في تعزيز التطوير المستمر لكفاءات الموظفين ومسيرتهم المهنية



الإنجاز

فازت شركة المراعي بجائزة أفضل مبادرة صحية للموظفين في عام 2020م، تحت شعار (نحن نهتم)، وذلك على مستوى الهيئات

الحكومية والشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية في إطار جوائز "وعي" التي تنظمها وزارة الصحة بالشراكة مع مجلس الضمان الصحي التعاوني.

”

كان عام 2020م عامًا فريدًا بمعنى الكلمة، علمنا أننا لا يجب أن نركز فقط على الأساليب والاستراتيجيات التي نجحت في الماضي. فنحن اليوم نتحرك باتجاه تبني مشهد رقمي جديد. هناك حاجة ملحة للتطور وتجاوز التعاملات التقليدية المباشرة، بما يتيح لنا دعم الموظفين وتطوير إمكانياتهم وقدراتهم رقميًا. يتم تقديم معظم البرامج بصيغة رقمية حاليًا، وهو ما يمثل تحولًا هامًا في طريقة عملنا. من جهة أخرى ركز قسم إدارة الموارد البشرية بشكل كبير على جوانب المركزية وتحسين الكفاءة خلال عام 2020م. التحدي الذي واجهنا تمثّل في تقليل تشتت المهام والخدمات بين الأقسام، وتوظيف القيم التنموية التي نتبناها عبر المنصات الافتراضية، وأنا أعتقد أننا أحرزنا تقدمًا ملموسًا في هذا الصدد.

فواز الجاسر

الرئيس التنفيذي للموارد البشرية