



فريق "سال"

يشكل موظفونا الركيزة الأساسية لنجاحنا، إذ تستند استراتيجيتنا لرأس المال البشري إلى دعم خططنا الطموحة للنمو وتعزيز التميز والتنوع والابتكار.

- وسّعت الشركة قاعدة المواهب لديها عبر برنامج تطوير الخريجين "توصّل" لإعداد قادة المستقبل وتعزيز الكفاءات القيادية.
- صممت الشركة ونفذت برنامج تدريب منظم؛ مثل "برنامج التسريع الإداري" وتقديمه لمديري المناوبات؛ بهدف تعزيز مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم القيادية.
- أطلقت الشركة برنامج تمكين المرأة الذي يهدف إلى تمكين موظفاتنا من خلال التدريب المكثف وتنمية المهارات، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل داعمة؛ لتعزيز التنوع بين الجنسين والشمولية داخل بيئة العمل.
- أطلقت الشركة مبادرات المشاركة والرفاهية لموظفيها والتي تتماشى مع قيمها الأساسية؛ بهدف تعزيز ثقافة بيئة العمل الإيجابية وتحقيق رضا الموظفين التام.
- كرمت الشركة أكثر من 300 موظف عملوا لمدة سنوات طويلة في الشركة؛ تقديرًا لخدمتهم وولائهم.
- طبقت الشركة برنامج التناغم الثقافي، حيث قامت بتقييم الثقافة السائدة في الشركة؛ مما أسهم في تقديم رؤى استراتيجية والتماشي مع القيم في الشركة.
- حازت الشركة على لقب "أفضل جهة عمل" لمدة ثلاث سنوات متتالية، كما فازت بجائزتي التميز الإداري، وجائزة مشاركة الموظفين لعام 2024، بالإضافة إلى جائزة مبادرة الصحة والرفاهية لعام 2024.

على مدار السنوات الثلاث الماضية، حققنا تقدماً ملحوظاً في مسيرتنا نحو التحول في رأس المال البشري، حيث ركزنا في عام 2022 على بناء البنية التحتية، وفي 2023 على تحسين الإنتاجية، وصولاً إلى عام 2024، الذي شهدنا فيه تطوير وتنفيذ استراتيجيات شاملة لتعزيز ثقافة الأداء المتميز، وزيادة معدلات على المواهب، وتنمية القوى العاملة. ومع حلول عام 2025، نواصل التزامنا الراسخ بجذب أفضل الكفاءات، وتطويرها، وتحفيزها، والحفاظ عليها عبر التطوير المستمر، وتحقيق التميز المؤسسي.

الإنجازات الرئيسية

- عملت الشركة على تطوير سياسات شاملة لتطوير رأس مالها البشري وخرائط عملياتها بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية، والمتطلبات القانونية، واحتياجات العمل المتغيرة. كما تركز هذه السياسات على تعزيز بيئة عمل قائمة على المشاركة والمساواة مع تحقيق التوازن بين العمل والحياة، ودعم النمو الوظيفي المستمر.
- حرصت الشركة على توفير فرص واعدة في التعلم الإلكتروني عبر منصتها "أكسباند" لترسيخ ثقافة التعلم المستمر لتطوير المهارات؛ مما يرفع من مرونة القوى العاملة ويؤهلها لمتطلبات المستقبل.

استقطاب أفضل المواهب

حصلت الشركة على لقب “أفضل جهة عمل لعام 2024” للعام الثالث على التوالي؛ حيث تبوأت المرتبة الثالثة من بين 24 شركة والمرتبة الأولى بين الشركات المحلية، كما يعكس هذا التكريم علامتنا التجارية كجهة توظيف واعدة، ويوضح قدرتنا على استقطاب أفضل المواهب.

كما نولي أهمية قصوى للتقدم الوظيفي من خلال طرح سياسة توظيف داخلية ومنصة لنشر الوظائف حيث تضمن تكافؤ الفرص بين الموظفين وتوفير فرص للتطور الوظيفي والتقدم المهني لموظفينا، كما تسهم عملية التوظيف المتطورة التي أدمجنا فيها بيانات السير الذاتية الافتراضية في الاستفادة من التقنية لضمان توظيف فعال وسلس، كما أن التطويرات والتحسينات التي أجريت على موقع وظائف الشركة قد ساهمت في تعزيز تجربة المرشحين وزيادة معدلات تقديمهم. ويستمر برنامج تطوير الخريجين “توصل” في استقطاب المواهب المميزة لدينا عبر عملية اختيار دقيقة من خلال توظيف خريجي الجامعات الرائدة، وإعدادهم كقادة للمستقبل.

كما أن التزامنا الراسخ بالتميز قد أكسبنا أيضًا جائرتي التميز الإداري “مشاركة الموظفين لعام 2024” و“مبادرة الصحة والرفاهية لعام 2024”.



- بلغ عدد موظفي الشركة بدوام كامل **940** موظفًا في عام 2024؛ مما يعكس النمو الاستراتيجي وتكثيف الجهود في استقطاب المواهب.
- ارتفعت **نسبة الإناث** من 22.8% إلى **23.9%**؛ تماشيًا مع رؤيتنا في تعزيز الشمولية والتنوع.
- حققت الشركة **معدل توطين مرتفع بلغ 94.6%**؛ مما يعكس التزامها الراسخ بتنمية القوى العاملة الوطنية وتفانيها في رعاية المواهب السعودية داخل قطاع الخدمات اللوجستية، مع الحرص على الدمج الاستراتيجي للخبرات الدولية في بعض الأدوار.
- ارتفع **معدل التوظيف الداخلي** من 35.5% إلى **41.5%**؛ مما يعكس التزام الشركة بتقديم فرص عادلة وإعطاء الأولوية لتطوير المسار المهني لموظفيها.

تطوير الفريق

نلتزم في "سال" بدفع عجلة النمو وبناء قادة المستقبل من خلال برامج التطوير الشاملة والشهادات المعترف بها في الصناعة، كما يضمن إطار العمل تعاقب القادة لدينا لضمان استمرارية القيادة والتقدم الوظيفي من خلال التركيز على تطوير القادة المحتملين، بينما يعزز برنامج تسريع الكفاءات الإدارية مهارات القيادة لدى مديري المناوبات، وقد تم تخريج أول دفعة في ديسمبر 2024، كما وقّرنا لموظفينا إمكانية الوصول إلى مكتبة دورات تدريبية واسعة عبر الإنترنت من خلال منصة "أكسباند"، لتعزيز المعرفة والإسهام في تسريع التقدم الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، نلتزم بتطوير المواهب وإعدادها للمستقبل من خلال تقديم برامج تدريبية متعددة الوظائف توفر لموظفينا مجموعة متنوعة من المهارات المطلوبة، حيث تشمل هذه المهارات إدارة المشاريع، واتصالات الأعمال، والتفكير المالي، وخدمة العملاء، وتحليلات البيانات، واتخاذ القرار؛ مما يضمن اكتساب الموظفين للمرونة والخبرة اللازمة للتفوق في بيئة الأعمال المتغيرة.

كما أننا نستثمر في تطوير القادة ومهاراتهم الشخصية من خلال برامج تركز على تحفيز التفكير الاستراتيجي وتعزيز الحضور التنفيذي ومهارات اتخاذ القرارات عالية المخاطر.

وأخيرًا، قدمنا تدريبًا فنيًا مصممًا خصيصًا لتلبية احتياجات قطاع الصناعة؛ بما في ذلك الحوكمة والامتثال، وتطوير مهارات تقنية المعلومات، وتحسين سلاسل الإمداد بالإضافة إلى الذكاء الاصطناعي والأتمتة؛ لدعم الكفاءة التشغيلية والتحول الرقمي. ومن خلال أكاديميتنا التدريبية ذات الاستدامة الذاتية؛ نجحنا في توليد الإيرادات عبر النمو الاستراتيجي وتحسين الموارد، مما يعزز مكانتنا كجهة تدريب رائدة. وقد حصلنا على شهادة الهيئة العامة للطيران المدني في جميع فئات البضائع الخطرة الـ 12، وشهادة برنامج تدريب وتقييم الكفاءات من مركز الاتحاد الدولي للنقل الجوي، والامتثال لمتطلبات التدريب، فضلًا عن تقديم الحلول والاستشارات الخارجية.



- حققت الشركة معدلات عالية في الامتثال بنسبة **97%** وشهادة في التدريب الصناعي.
- ارتفع معدل استخدام **التعليم الإلكتروني** في الشركة من 49% إلى **79%**.
- زادت نسبة المشاركة في **التدريب المهني** من 31% إلى **41%**.

الاحتفاظ بالمواهب

كما تتبع سياسات متكاملة لكوادرنا البشرية وخطط عمل تتماشى مع أفضل الممارسات والأنظمة في مجال الأعمال، مع تركيزنا الراسخ على التفاعل مع العملاء، والمساواة، والتوازن بين العمل والحياة، وتعزيز النمو المهني، كما عززنا استراتيجيتنا لتقديم المكافآت عن طريق هيكلة جديدة للرواتب، إلى جانب تقديم بدلات إضافية، تشمل التعليم، والتنقل، والسفر لأغراض العمل؛ بهدف تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي.

كما احتفلنا بمرور فترة خدمة طويلة لأكثر من 300 موظف؛ مما يعكس التزامنا بتسيخ ثقافة الولاء والمشاركة والاستدامة المهنية. كما عززنا سبل التواصل بين القيادات والموظفين من خلال تنظيم لقاءات مع الرئيس التنفيذي للموظفين ذوي الإمكانيات العالية؛ مما أسهم في إتاحة الفرص للحوار المباشر، وتوفير فرص التوجيه المهني، وتعزيز سبل التعاون بين الفرق الإدارية والموظفين.

وبالتزامن مع ذلك، قدم برنامج تمكين المرأة مبادرات تدريبية متخصصة، زوّدت المشاركات بالمهارات والفرص اللازمة للنجاح في الأدوار القيادية، كما قمنا بتطبيق دليل القيادة كأداة رئيسية لدعم التحول المؤسسي، حيث يُمكن القادة من اكتساب رؤى استراتيجية وأدوات فعالة لتعزيز التوافق مع استراتيجيات الشركة، وإلهامهم، وتسريع الأداء بناءً على الهيكل التنظيمي الجديد.



- تمكنا من الحفاظ على ما نسبته **95.2%** من أفضل الموظفين الموهوبين لدينا؛ مما يعكس كفاءات بشرية مستقرة ذات أداء مميز.
- انخفض معدل دوران الموظفين الطوعي من 6.8% إلى **6.4%**؛ مما يعكس تحسناً في رعاية الموظفين.
- تراجع معدل الدوران الإجمالي من 7.8% إلى **7.1%**، متجاوزاً المتوسط السوقي البالغ **12%**؛ مما يعزز من نجاح مبادراتنا للتفاعل مع الموظفين.

تشجيع التفاعل المستمر والمستدام

نحن في "سال" نؤمن بأهمية خلق بيئة عمل جذابة وشاملة تقدر مساهمات موظفينا وتعزز شعورهم بالانتماء، ومن خلال برنامجنا للتناغم الثقافي، قمنا بجمع آراء موظفينا عبر استطلاعات الرأي، والمقابلات، ومجموعات الملاحظة وورش العمل، بمشاركة 96% منهم، وكان الهدف من هذا البرنامج هو تقييم الثقافة السائدة في الشركة وتعزيز التماسك مع القيم المؤسسية التي نؤمن بها؛ مما يساعد على بناء بيئة عمل متكاملة وملهمة.

نركز على رفاهية موظفينا ومشاركتهم من خلال توفير بيئة عمل داعمة ومتقدمة رقميًا، حيث قمنا برقمنة 96% من عمليات مكان العمل، بما في ذلك التعرف الآلي على الموظفين وتحسينات في نظام إدارة التعلم؛ مما ساعد في تبسيط العمليات وتحسين تجربة الموظفين. كما تظل الصحة الجسدية والنفسية لموظفينا في صميم أولوياتنا، حيث قمنا بتنظيم حملات التطعيم ضد الإنفلونزا في مقر الشركة وتقديم برامج التوعية بالصحة العقلية مثل تنشيط اليوم العالي للصحة العقلية، كما قمنا بإطلاق حملات للتوعية بسرطان الثدي وسرطان البروستاتا للوقاية المبكرة؛ وقد ساهمت حملة "اليوم يومنا" في تعزيز معنويات الموظفين، حيث احتفلنا باستضافة المملكة العربية السعودية لكأس العالم لكرة القدم 2034؛ مما عزز الشعور بالفخر والوحدة الوطنية.



- تعزيز مستوى انتماء الموظفين من 3.77 إلى 3.87 مما يعكس التزامهم والتحفيز بين أفراد فريق العمل.
- الحفاظ على درجة الثقافة التنافسية عند 49 بما يتماشى مع المتوسط الصناعي البالغ 50.
- حصلنا على درجة رضا الموظفين بنسبة 87% مما يعكس نجاحنا في خلق بيئة عمل تتوافق مع قيمنا المشتركة وتساهم في رفاهية الموظفين ورضاهم.

تسلط مؤشرات الأداء الرئيسية الضوء على التقدم الذي أحرزناه في بناء كفاءات تتمتع بمهارات عالية، وتفاعل مميز، وتنوع شامل، وهي أمور أساسية لتحقيق أهدافنا الاستراتيجية. كما نواصل مساعينا الدؤوبة في جذب وتطوير والاحتفاظ بالموهب المتميزة، مع تركيزنا على تعزيز ثقافة بيئة العمل الجاذبة، حيث تحفز الإبداع وتعزز كفاءة الأداء.