

استقطاب الكفاءات للمنشآت كيفية التوظيف، والتدريب، والمحافظة على الموظفين

سلسلة تقارير "منشآت" المتخصصة

داخل هذا التقرير:

- ◀ نظرة عامة على قطاع الموارد البشرية في المملكة
- ◀ التدريب والمحافظة على الموظفين
- ◀ تمكين "منشآت" للمواهب وتنميتهم
- ◀ مستقبل الموارد البشرية

نظرة عامة على قطاع الموارد البشرية في المملكة

أسهم نظام الدعم الاجتماعي القوي في المملكة في بناء قوى عاملة قادرة على متابعة طموحاتها وتحقيق إمكاناتها بشكل متكامل.

ترتكز رؤية المملكة 2030 على ثلاثة محاور رئيسية، وهي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وانعكست هذه المحاور على رفع جودة الحياة من جميع النواحي، لتأتي المملكة في المرتبة 25 عالميًا في مؤشر السعادة العالمي، حسب تقرير مركز "غالوب" العالمي لاستطلاعات الرأي المعنية بقياس جودة حياة المجتمع وسعادته ورفاهيته، حيث وصلت المملكة إلى:

المرتبة الثانية
في مجال التنمية البشرية على مستوى
منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



المرتبة 25
عالميًا في مؤشر
السعادة العالمي



تحمي الأنظمة واللوائح الخاصة بالموارد البشرية في المملكة جميع الأطراف وتحفظ حقوقهم، لذا شهدت القوى العاملة الشابة والطموحة في المملكة دَعْمًا وتطورًا لافتًا خلال السنوات الأخيرة.

2,383,801
إجمالي عدد الإناث من القوى
العاملة في عام 2021م



10,661,437
إجمالي عدد الذكور من القوى
العاملة في عام 2021م



13,045,238
تعداد القوى العاملة
في عام 2021م



33.6%
معدّل مشاركة الإناث في إجمالي القوى
العاملة في الربع الأول من عام 2022م



9.7%
معدّل البطالة بين السعوديين في
الربع الثاني من عام 2022م



ويشير ظهور جيل جديد من رواد الأعمال السعوديين الذين أسسوا مجموعة من المنشآت الجديدة في المملكة، إلى أن الكوادر الوطنية تتصف بالسمات الريادية التي تشجعهم على الابتكار، والتخطيط بشكل شمولي.

90%

من السعوديين يتطلعون لريادة
الأعمال في مساراتهم المهنية

33%

من السعوديين لديهم خطط
لإنشاء مشروع تجاري جديد
خلال الثلاث سنوات القادمة

وصل عدد المنشآت
الصغيرة والمتوسطة إلى

892,063

منشأة بنهاية الربع الثاني
من عام 2022م

أبجديات استقطاب المواهب

لكي تستقطب المنشآت الصغيرة والمتوسطة أفضل المواهب، يجب أن تتبع منهجية واضحة للتوظيف، مبنية على أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية.

الإعلان عن الوظيفة

يجب على المنشآت الصغيرة والمتوسطة الإعلان عن الوظائف وصياغة الوصف الوظيفي بأسلوب يضمن وصولها لأكبر شريحة لجذب أفضل المواهب والكفاءات التي يتطلبها العمل.

سيصبح الوصول إلى الموظفين أصحاب الخبرة والمؤهلات والمهارات المناسبة أكثر فاعلية، إذا تماشت احتياجات العمل مع احتياجات المتقدم للوظيفة، وهو ما يُحدّد بناءً على هذه الأسئلة:

هل بيئة العمل في المنشأة هي أفضل ما يبحث عنه المتقدم؟

ما الطريقة الأفضل للترويج للوظيفة وللمنشأة للوصول إلى المرشح المثالي؟

ما الكفاءات الوظيفية التي تتناسب مع الوظيفة؟

بحث واسع ومفصّل

يتطلب الوصول للكفاءات المناسبة ما يلي:

إعداد وصف مفصّل للوظيفة، لضمان جذب المواهب والخبرات المناسبة



استخدام المنصات المناسبة للإعلان عن الوظيفة



يُعتبر تحديد معايير الفرز الخاصة بالمقدمين المناسبين أمرًا بالغ الأهمية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي قد تعاني من نقص في الموارد البشرية، كما يمكن أن تسهم التوصيات والترشيحات للكفاءات التي يحتاجها العمل في الوصول إلى الموظف المناسب.

حساب التكاليف المستقبلية

تعتبر عملية التوظيف من العمليات المهمة التي يجب إنجازها على نحو دقيق وبكفاءة عالية، فاختيار الموظف المناسب يمكن أن يضمن للمنشأة نجاحها وزيادة نشاطها التجاري، والعكس صحيح، حيث من الممكن أن يؤثر الاختيار الخاطئ للموظف بشكل سلبي على نشاط المنشأة.



زيادة معدلات الاستقرار للموظفين يمكن أن يكون عاملاً رئيسياً لتحقيق التنمية المستدامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة

كما يسهم توظيف الأشخاص المناسبين داخل المنشأة في بناء بيئة عمل جاذبة وإيجابية، وتحقق النمو والتطور للمنشأة.

الأسئلة التي يجب أن تضعها المنشآت الصغيرة والمتوسطة في اعتبارها خلال عملية التوظيف:

هل برامج إدارة الموارد البشرية المستخدمة في المنشأة تتوافق مع استراتيجية العمل وأهدافه؟

هل برامج إدارة الموارد البشرية تتناسب مع إمكانات الموارد الخاصة بالمنشأة؟

هل برامج الموارد البشرية مفهومة بشكل جيد من قِبَل فريق التوظيف في المنشأة؟

من هي الفئة المستهدفة من برامج الموارد البشرية؟

هل ستشارك الإدارة وتستثمر في عملية التوظيف؟

التوظيف في ظل التغييرات العالمية

على مدار العامين الماضيين، تقدم الملايين من الموظفين حول العالم باستقالاتهم من وظائفهم طواعية، فيما عُرف باسم الاستقالة الكبرى أو الاستقالة العُظمى، حيث ظهرت أعلى معدلات للاستقالة في الولايات المتحدة الأمريكية، والصين، وأوروبا، والهند، والتي تُنسب إلى عدة أسباب، منها:



وما زالت الاستقالة الكبرى مستمرة في العالم...

أظهرت نتائج المسح أن الأجور المرتفعة للموظفين، وشعورهم بالإنتاجية والإنجاز في مكان العمل، يُعدّان من أكثر العوامل المحفزة لأكثر من ثلثي الأفراد الذين شملهم المسح **2/3⁺**

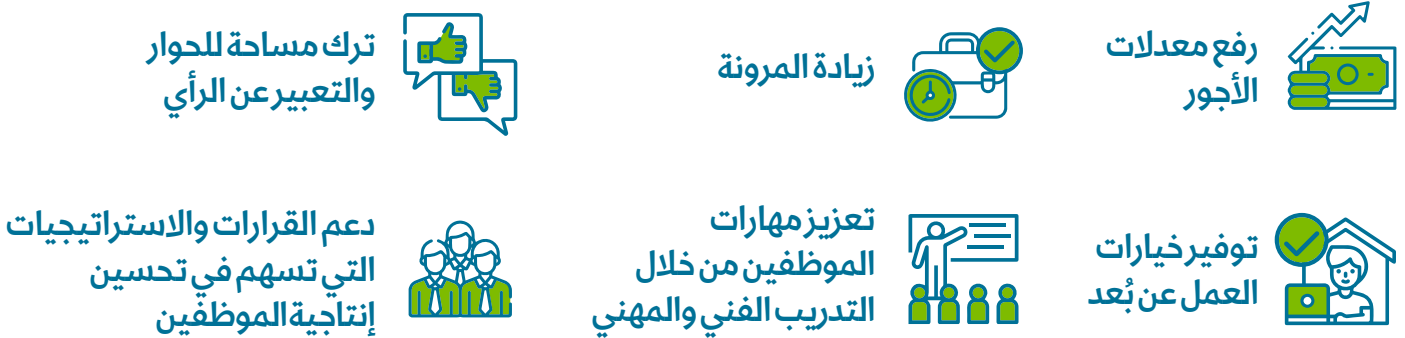
أظهرت نتائج المسح الذي أجرته شركة "برايس ووتر هاوس كوبرز" في 44 دولة، وشمل 52,000 شخص، أن **20%** من الموظفين يخططون للاستقالة في عام 2022م

ومع ذلك، يُدرك الكثير أنهم لا يستطيعون البقاء عاطلين عن العمل إلى الأبد، ويبحثون عن فرص عمل جديدة أكثر جدوى وفاعلية لهم.

انتقل **35%** من الموظفين إلى العمل في نفس مجالهم

أظهرت الدراسة التي أجرتها شركة "ماكنزي" الأمريكية، أن **48%** من الموظفين الذين استقالوا من وظائفهم، انتقلوا إلى العمل في مجال جديد ومختلف عن مجال عملهم السابق

وبناء على ذلك، سعت المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جميع أنحاء العالم إلى التقليل من آثار موجة الاستقالات على أنشطتها، وذلك من خلال تنفيذها لعدة إجراءات تحسينية تهدف إلى تحقيق التوازن بين نمط الحياة والعمل لدى موظفيها، مثل:



في إطار ذلك، كيف يمكن للمنشآت الصغيرة والمتوسطة استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وسط هذا التغير العالمي للقوى العاملة، مع تلبية احتياجات الموظفين المستهدفين؟ تكمن الإجابة عن هذا السؤال، وفقاً لشركة "ماكنزي"، في فهم الشخصيات المختلفة للموظفين المستهدفين، والأمور التي يتطلعون إلى تحقيقها من الوظيفة، إذ تتنوع شخصيات الموظفين بين:

التقليديون:

الذين يهتمون بالتطلعات المهنية والتقدم الوظيفي مُقابل العائد المادي، ويتم تحفيزهم من خلال المكافآت المالية، والترقيات والمسميات الوظيفية.



المبادرون:

الذين يتحلّون بالمرونة في موقع العمل، يهتمهم تحقيق الرضا الوظيفي، والعائد المادي، وتناسبهم ممارسة الأدوار غير التقليدية في المنشآت الناشئة أو في العمل المؤقت.



المُعيّلون أو أرباب الأسر:

الذين يحتاجون لمزايا تأمينية، أكثر مما يقدمه العمل التقليدي، نظراً لالتزامهم برعاية أسرهم أو آخرين، وهؤلاء بحاجة إلى المرونة في التعامل، وشبكة دعم قوية للصحة والرفاهية.



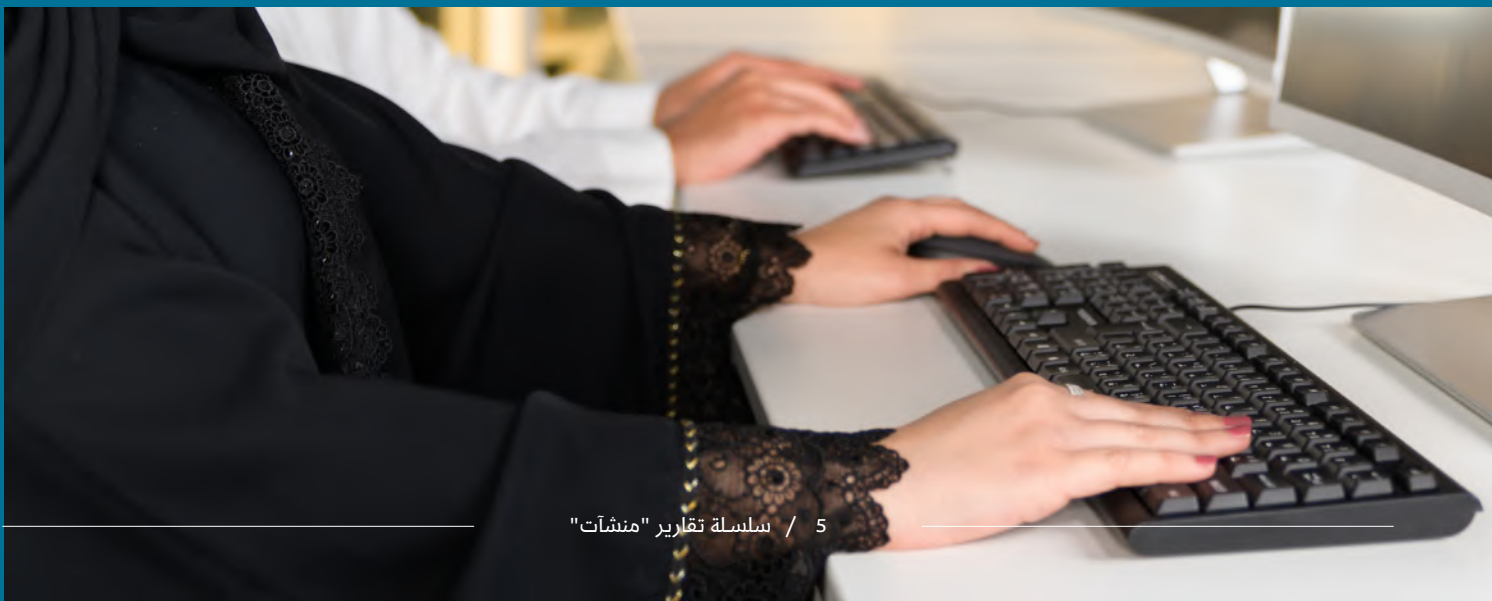
المثاليون:

الذين يبحثون عن المرونة في العمل، والتنمية الذاتية، والعمل الهادف، وبيئة العمل الداعمة، قبل البحث عن الأجر المدفوع.



الباحثون عن العمل بشكل حُرّ:

الذين لا يُفضّلون الوظائف التقليدية، إمّا لأنهم متقاعدون، أو أنهم يبحثون عن وظيفة على أعلى قدر من المرونة لتناسب نمط حياتهم الذي يرغبون فيه.



رؤية القطاع الخاص: أبرز الصفات التي يجب توافرها في الموظف



باسم المحمدي

المدير التنفيذي للعمليات
في مجموعة "راز"



Raz راز

الثقافة سؤال محوري، فنحن كشركة نعتبر أنفسنا عائلة، لذلك نحرص دائما على مشاركة جميع أفراد الشركة في عملية تقييم المرشح، ومدى مواءمته وتعايشه مع بيئة العمل، لذلك هناك ثلاثة أسئلة رئيسية نضعها في الاعتبار عند تقييم المرشحين:

◀ ما الدافع للانضمام للشركة؟

◀ كيف تتناسب ثقافة الشركة مع المرشح؟

◀ كم عدد سنوات الخبرة؟

عندما تنتقل الشركة إلى مرحلة تالية من النمو، فإن الثقافة تتغير، حيث تنتقل الشركة لأعمال جديدة قد لا تتناسب مع الثقافة القديمة، في هذا الخصوص، أظهرت تجربتنا في رعاية أكثر من 100 شركة، أن التغيير في مواقع القيادة غالبا ما يكون ضروريا في هذه المرحلة، حيث إنه عادة ما تُسند للمؤسسين المناصب القيادية في المنشآت في مرحلة التأسيس، مثل المدير التنفيذي للتقنيات، ورئيس العمليات صاحب الخبرة الذي ينتقل لقيادة الشركة، ثم نقوم بتشكيل مجلس الإدارة بطريقة تضمن استعداد الشركة للانتقال إلى المرحلة الجديدة.



إعتدال الناجم

المؤسس والمدير التنفيذي
لشركة "بي بي اس"

PBS

في ظل الديناميكية الاقتصادية للمملكة، صار بناء جيل جديد من الكفاءات الذهنية الإبداعية لا يقل أهمية عن الخبرة العملية، فنحن نتطلع إلى القيمة المضافة الكامنة في المواهب والكفاءات التي تتميز بقدراتها الذاتية، والمهارات الاتصالية التي يتسم بها رؤاد الأعمال وأصحاب المبادرات:

◀ المفكرون المبدعون

◀ العقول المبتكرة

◀ الشخصيات القيادية

ففي سعينا إلى تطوير منظومة عمل متكاملة، تتجلى أهمية توافر هذه الصفات في الموظفين، الذين يسهمون بشكل أساسي في تطوير هذه المنظومة، كما تتجلى أهمية التناغم والتنسيق بين الإدارة وفرق العمل لتعزيز العمل الجماعي، إذ يتطلب النمو السريع للمنظومة، وفهم وتوقع التحديات والمخاطر، وعقليات واعية ذات قدرة تحليلية واستباقية.



عبد الرحمن سعود

الرئيس التنفيذي لوكالة
"بصمات" المتكاملة

bassmat
بصمات

يزداد الطلب على المواهب والطاقات الإبداعية مع استمرار نمو وتطور القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، ولأننا نؤمن أن المهارات الفنية ليست هي المعيار الوحيد المطلوب في الموظف الجيد، نسعى للتركيز والاختيار بناءً على طبيعة الشخصية وشغفها بالعمل أكثر من التركيز على الشهادات الجامعية، لأننا دائما نبحث عن الشخصيات التي تتمتع بالحيوية والنشاط، والقدرة على الابتكار وحلّ المشكلات، فبالإضافة إلى الموهبة الفطرية، يجب أن يتوافر في الموظفين هذه الصفات الثلاثة:

◀ الطموح

◀ الشغف

◀ الثقة

وفي كثير من الأحيان، يستطيع الموظفون أصحاب الشخصيات المناسبة إثبات قدراتهم ومهاراتهم حتى دون وجود خبرة عملية، فنعمل على تدريبهم وتزويدهم بالأدوات والمهارات الفنية والمتخصصة لصقل قدراتهم، ولكن دائما ما تجذب القدرات الذاتية انتباهنا.

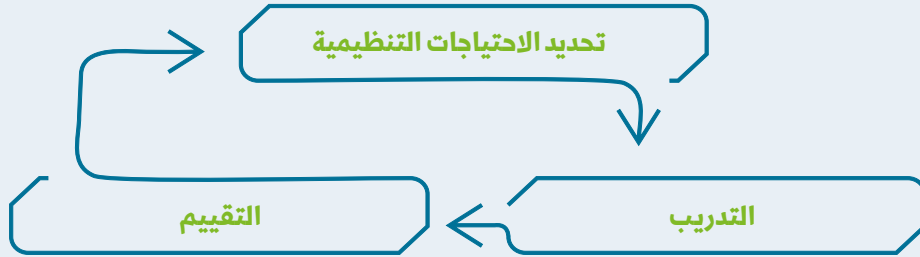
التدريب والحفاظ على الموظفين

لماذا يجب أن تستثمر في التدريب؟



القوة الأساسية لأي منشأة هي كيفية استثمارها في تدريب موظفيها

يعتمد تدريب الموظفين على الاحتياجات التنظيمية للمنشأة، من أجل تحسين أدائهم في تنفيذ الأعمال بشكل فعال، كما يعمل التدريب على تحسين إدارة الموارد البشرية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لتصبح القوى العاملة أكثر مرونة، وتنوعاً، وثقة، وكفاءة.



عملية التدريب

يجب أن يستهدف الاستثمار في تدريب الموظفين تنفيذ الاحتياجات التنظيمية، وذلك من خلال اختيار برنامج التدريب المناسب بناء على المهارات المطلوب تنميتها وصلها لدى الموظفين، كما يجب أن ينعكس التدريب بشكل إيجابي على أداء الموظفين أثناء مرحلة التقييم، ولا يقتصر على تنفيذ المهام المطلوبة منهم فحسب، بل كذلك في تعزيز ثقتهم وتنمية قدراتهم لما بعد نقطة البداية.



أثر التدريب الناجح يتضح في ثقة الموظفين في تأدية عملهم دون خوفهم من الفشل، أو انتقاد الإدارة

أفضل الطرق للحفاظ على الموظفين

يتطلب الحفاظ على أفضل المواهب، فهم متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي، وتوجد منشآت استطاعت أن تنجح في ذلك من خلال الأنشطة التالية:

تعزيز ثقافة التنمية والتطوير



تطوير العلاقات مع زملاء العمل والمديرين



تشجيع الموظفين من خلال العمل الهادف



تحفيز الموظفين من خلال الحوافز المادية والمعنوية



توفير الموارد والبيئة اللازمة للموازنة بين ضغط العمل والرفاهية



مبادرات التمكين

رؤية الخبراء

عبد الرحمن العتيبي

مدير إدارة تدريب المنشآت

الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت"



منشآت
monsha'at
الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة
Small & Medium Enterprises General Authority

مركز التطوير المهني بجامعة ستانفورد، ومركز سيليكون فالي للابتكار، وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين، حيث تعمل هذه البرامج التدريبية المتخصصة على مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في عدة مجالات، مثل الإدارة المالية، والامتياز التجاري، وتنمية المبيعات.

كيف تتعاون الأكاديمية مع المستفيدين في تطوير القدرات الريادية؟

تهدف الأكاديمية إلى تمكين رواد الأعمال من خلال إعدادهم الجيد للوصول إلى السوق، وتعزيز فرص نجاحهم في بدء مشاريعهم التجارية وإدارتها وتطويرها، بما ينعكس بشكل إيجابي على السوق، ويُقلل من مستوى الخطورة، ولأن هدفنا هو تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في المملكة، تُمثل الشراكات أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لنا، مثل شراكتنا مع مؤسسات تعليمية لتقديم برامج ريادة الأعمال للطلاب، كما نعمل أيضاً مع الجهات الحكومية ومؤسسات دعم الأعمال، مثل الغرف التجارية، لتقديم برامج الأعمال المشتركة التي تلبي احتياجات القطاعات المختلفة.

ما هي مقاييس النجاح للأكاديمية؟

إن هدفنا المنشود يتحقق بشكل تدريجي، وذلك بعد أن وصلنا إلى المستفيدين في أكثر من 300 موقع في جميع أنحاء المملكة، كما أن معدّل الرضا عن برامجنا التدريبية الذي وصل إلى أكثر من 90% يُعدّ أحد المؤشرات الرئيسية لنجاحنا أيضاً، وليست برامجنا التدريبية وحدها هي العامل الأساسي في نجاح الأعمال، بل يستطيع المشاركون في البرامج التدريبية الاستفادة من خدمات "منشآت" الأخرى، مثل الخدمات الاستشارية، والخدمات الداعمة الأخرى داخل المنظومة، مما يحقق قيمة مضافة ومستدامة للمستفيدين والمعنيين بنشاطنا، ويخلق منظومة أقوى للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

كيف تساهم أكاديمية "منشآت" في تنمية مهارات رواد الأعمال في المملكة؟

أكاديمية "منشآت" هي منصة تستهدف تطوير كفاءة الأعمال لدى أصحاب ومنسوبي المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ورواد الأعمال في المملكة، وتمكينهم من خلال تقديم أكثر من 200 برنامج تدريبي يخدم أكثر من 120,000 مستفيد، ولأن هدفنا هو تحقيق أقصى استفادة ممكنة من برامجنا التدريبية وتسهيل إمكانية الوصول إليها، فإننا نُقدم غالبية برامجنا التدريبية عبر منصتنا الإلكترونية من خلال نظام إدارة التعلم، الذي يضمن سهولة الوصول للبرامج، واستخدامها لرواد الأعمال في جميع أنحاء المملكة.

ما هي المجالات ذات الأولوية التي تركز عليها الأكاديمية؟

رصدنا احتياج العديد من مؤسسي المنشآت الناشئة لتوفير الكفاءات الأساسية في الأعمال، والهيكل التنظيمية الواضحة، التي تأتي في أولويات المستثمرين عند تقييمهم لفرص الاستثمار، لذلك نقوم بتطوير هذه الكفاءات من خلال برامج تدريبية متخصصة في مجالات متعددة، مثل: التسويق، والتمويل، والاستراتيجية، والامتياز التجاري، والمحاسبة، والموارد البشرية.

كما نحرص على تذليل أية صعوبات في طريق اكتساب الأفراد لمهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجال ريادة الأعمال، حيث نتيح للأفراد وأصحاب الأعمال إمكانية الوصول لبرامجنا التدريبية المُقدّمة باللغة العربية عبر منصتنا الإلكترونية، واكتسابهم لمهارات فطنة العمل في المجال التجاري، إذ نعمل بشكل دؤوب على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال برامجنا التدريبية، وتعزيز المعرفة بها بين مجتمع الأعمال.

كما نتعاون مع مقدّمي خدمات التدريب الدولية لنقل المعرفة والخبرات في المجالات ذات العلاقة، من خلال ورش العمل والمعسكرات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مثل

مراكز دعم المنشآت

تقدم مراكز دعم المنشآت التابعة للهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" الفرصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالتعاون مع المستشارين في "منشآت" لتنمية مهاراتهم ومؤسستهم، وذلك من خلال مجموعة من البرامج والخدمات التي تشمل خدمات دعم الأعمال، والاستشارات، والإرشاد، والدورات التدريبية، وتعزيز شبكات الأعمال.

التدريب

مجموعة من البرامج التدريبية الخاصة تقدم من خلال أكاديمية "منشآت"، ومراكز دعم المنشآت لتزويدهم بالكفاءات الإدارية، والمالية، والفنية، اللازمة لتوسيع أنشطتهم

المزايا التي ستحصل عليها المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تطوير الكفاءات الفنية، والمالية، والإدارية، من خلال البرامج التدريبية المختلفة

شبكات الأعمال

لقاءات تهدف إلى بناء الروابط بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص، والقطاع غير الربحي من بيوت الخبرة والناجحين وأصحاب القصص الملهمة مع أصحاب الأفكار من رواد الأعمال وأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة

المزايا التي ستحصل عليها المنشآت الصغيرة والمتوسطة

إقامة جلسات حوارية تسهل التواصل بين أصحاب الخبرة ورواد الأعمال لنقل الخبرات والتجارب

تنظيم الفعاليات المختلفة منها: أسابيع الأعمال، ومجلس دعم المنشآت، وضيف منشآت، وتجربة منشأة، ولقاء الخبرات

دعم الأعمال

تعتبر هي المحطة الأولى لدعم مستفيدي مراكز الدعم. حيث يتم الرد على استفسارات المستفيدين وتوجيههم إلى البرامج والخدمات المناسبة لهم وتعريفهم على خدمات الشركاء التابعين للمنظومة بهدف تعظيم تحقيق الاستفادة للمستفيد ورسم المسار المخصص حسب الحاجة

المزايا التي ستحصل عليها المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تقدم خدمة دعم الأعمال مسارات مخصصة للمستفيد وهي: مسار الفكرة، ومسار النمو، ومسار التعثر، ومسار التمويل

ويتم تحديد المسار بناءً على احتياجات المستفيد للوصول للهدف الذي يسعى له، سواءً كان في منشأته أو في تطوير وبلورة فكرته وتحويلها لمنشأة قائمة

الاستشارات

جلسات ثنائية يومية مع استشاريين متخصصين من ذوي الكفاءة العلمية والخبرة التجارية لتقديم الاستشارات والإجابة على استفسارات رواد الأعمال وأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة

المزايا التي ستحصل عليها المنشآت الصغيرة والمتوسطة

الاستفادة من الخدمات الاستشارية المقدمة بشكل مجاني في المجالات المختلفة، منها: الاستراتيجية، والموارد البشرية، والمالية، والعمليات والتشغيل، والتسويق، والتجارة الإلكترونية

الإرشاد

لقاء بين رائد الأعمال صاحب التجربة الناجحة والخبرة والمستفيد من نفس القطاع التجاري، يتلقى فيها المستفيد الدعم والتوجيه المهني والشخصي والفني حول عمله التجاري على المدى القصير أو الطويل

المزايا التي ستحصل عليها المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تقديم الجلسات الإرشادية الخاصة للحصول على الدعم المهني والفني، من خلال الشركاء من رواد الأعمال الناجحين في مختلف المجالات، منها: أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم، وتجارة الجملة والتجزئة

يمكنكم التعرف على المزيد من أنشطة وخدمات منشآت من خلال الروابط التالية:

خدمات
منشآت



عن منشآت



أكاديمية
منشآت



صناديق ريادة
الأعمال في منشآت





عن "منشآت"

تأسست الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" في عام 2016، بهدف تنظيم وتطوير ودعم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة بما يتوافق مع أعلى المعايير العالمية في هذا المجال، وتسعى الهيئة لتعزيز إنتاجية القطاع الخاص باعتباره أحد المحركات الرئيسية لنمو الاقتصاد الوطني، كما تسعى الهيئة إلى زيادة مساهمة قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة من 20% إلى 35% بحلول عام 2030.

ولتحقيق هذا الهدف، تعمل الهيئة على تنظيم العديد من المبادرات التي تقدم حلولاً حقيقية لأبرز التحديات التي تواجه هذه الفئة من المنشآت في السوق، وتُقدِّم هذه المبادرات عادةً إلى برامج فرعية تناسب المنشآت المختلفة من حيث نوع نشاطها وحجمها، بالإضافة إلى تقديمها للدعم الفني والإداري، ودعم جهود التسويق، وتوفير احتياجات هذه المنشآت من الموارد البشرية.

أن يكون قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، ومُمكنًا لتحقيق رؤية المملكة 2030 وما بعد.



الرؤية

دعم نمو وتنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال بناء بيئة محفزة ومجتمع ريادي، عبر قيادة التعاون مع شركائنا الاستراتيجيين في القطاعين العام والخاص والقطاع غير الربحي محليًا ودوليًا.



الرسالة

لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقعنا الإلكتروني من خلال الرابط التالي www.monshaat.gov.sa