

أداؤنا تنمة

04 تهيئة مكان عمل مزدهر

تعكس استراتيجية رأس المال البشري قناعتنا بأن الأداء المستدام يُبنى بكوادر ممكّنة تعمل في بيئة تسودها الثقة والنمو والعناية. ونواصل تعزيز مكانة الإنماء بوصفه بيئة عمل تصوغ فيها قيم السلوك المهني، وننمّي فيها الكفاءات وتصلق فيها المواهب، وتمثل فيها الصحة النفسية والجسدية لمنسوبي المصرف أولوية استراتيجية.

ونعمل على الموازنة بين الثقافة المؤسسية وبناء القدرات وتعزيز الارتباط الوظيفي والقيادة الرشيدة، سعياً لإيجاد بيئة عمل تتيح لكافة الموظفين تقديم أفضل ما لديهم من إمكانيات، بما يدعم طموحات المصرف طويلة المدى ويعزز من متانة منظومته المؤسسية وقدرته على مواجهة التحديات.

ترسيخ القيم وصياغة ثقافة محفزة

حدث الإنماء في عام 2025 قيمة المؤسسية، تماشيًا مع هويته المؤسسية الجديدة، لتكون أوضح وأدقّ وأسهل في التطبيق اليومي. واختُصرت القيم في أربعة مبادئ جوهرية هي: "الابتكار" و"التعاون" و"الشفافية" و"الشغف". وجسّد المصرف هذه القيم على أرض الواقع بأسلوب عملي ومستدام عبر برنامج منظم من ورش العمل وحملات التواصل الداخلي ومبادرات إشراك الموظفين، لضمان استيعابهم الكامل لمدلول كل قيمة وأثرها في قراراتهم وممارساتهم اليومية.

وتعاون الإنماء كذلك مع "هيئة حقوق الإنسان" لتقديم جلسة تعريفية حول حقوق الإنسان، ووزّع استبيانًا بهذا الشأن على جميع منسوبي المصرف.

استقطاب الكفاءات المؤهلة وتطويرها والاحتفاظ بها

واصل المصرف تعزيز عمليات استقطاب الكفاءات الواعدة من خلال شراكات منظمة مع الجامعات وبرامج التنمية الوطنية، تتيح للطلاب والخريجين اكتساب خبرة عملية في بيئات مصرفية حقيقية، ومكنت مبادرات متنوعة لاستقطاب الكفاءات من

خلال الجامعات من جذب مواهب سعودية واعدة ودعم أهداف التوطين. ونفذ المصرف 12 مبادرة للتوظيف وتأهيل حديثي التخرج، شملت معارض وورش عمل ومعسكرات تدريبية وبرامج مرافقة وظيفية وزيارات جامعية، مع التخطيط لبرامج إضافية لتعميق هذا المسار.

ودعم المصرف مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم عبر إطلاق "برنامج زد" الجديد. وتعكس هذه المبادرة التزام المصرف بتقدير إسهامات الموظفين وتعزيز أمانهم المالي بما يتجاوز حدود التعويض المباشر.

ويطلّ تطوير القيادات والاحتفاظ بها أولوية ثابتة للمصرف. وأجرى الإنماء تقييمات منظمة لقياس نقاط القوة القيادية واحتياجات التطوير، مدعومة بخطط تطوير فردية وجلسات توجيه وحوارات لتقديم الملاحظات وتدريب قيادي موجّه. وضمّمت هذه البرامج لدعم الترقية الداخلية وتعزيز الجاهزية لتعاقب المناصب وضمان الاستمرارية في الأدوار الحيوية. وبلغ مجموع مبادرات تطوير القيادات والاحتفاظ بها ست مبادرات خلال العام، مما رسّخ ثقافة التطوير المستمر والنمو في الأداء.

78

مؤشر الصحة التنظيمية

90%

معدل الاحتفاظ بالموظفين

19.83

متوسط الأيام بين إعلان الوظيفة وتوقيع العرض

54.9%

التوظيف الداخلي

26

تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة

7

معارض التوظيف

بناء قدرات تواكب متطلبات المستقبل عبر التعلم المستمر

أدى التعلّم والتطوير خلال عام 2025 دورًا محوريًا في تزويد كوادرنا بالمهارات العقلية والقدرات اللازمة لدعم تحوّل الإنماء واستراتيجيته طويلة المدى. وارتكز نهجنا على الجمع بين منصات التعلّم الرقمية ومسارات التطوير المنظمة لضمان سهولة الوصول إلى المحتوى التعليمي وارتباطه الوثيق بأولويات العمل.

وتمثّل أحد أبرز مجالات التقدّم في الاستثمار بأدوات التعلّم الرقمي المتقدّمة. ووسّع المصرف شراكته مع "يوداسيتي" التي تعاطم نطاقها في 2025 لدعم تطوير القدرات التقنية والسيبرانية وإدارة المخاطر. وبنهاية العام، بلغ عدد المسجّلين على المنصة 180 موظفًا بنمو قدره 65%، مع نتائج ملموسة في الجاهزية السيبرانية والوعي بالاحتيال وتعزيز المسارات التقنية ضمن "برنامج مصرفي المستقبل". واستكمالاً لذلك، أطلق المصرف منصة "إمرسيف لايز" في 2025 لتوفير محاكاة عملية في مجال الأمن السيبراني والمخاطر. واستقطبت المنصة 70 مستخدمًا في عام إطلاقها، ورفعت قدرات الاستجابة للحوادث وعزّزت صلابة المصرف في مواجهة المخاطر الرقمية.

وظلّ تطوير الخريجين وحديثي الالتحاق بسوق العمل أولوية ثابتة. ووجدت منصة "لينتك" مسارات التعلّم التقني في "برنامج مصرفي المستقبل" بدعم 53 مستخدمًا وتحقيق تحسّن بنسبة 30% في معدلات الإتمام، مما أسهم في تسريع جاهزية الخريجين وتقليص مدة التأهيل في أقسام تقنية المعلومات والعمليات. كما أطلق المصرف منصة "كابلان" في 2025 لتكون منصة التعلّم المؤسسي لـ "برنامج مصرفي المستقبل"، بدعم الدفعة ذاتها ورفع مستوى الحسّ العملي لدى المشاركين وتركيزهم على العملاء وجاهزيتهم الوظيفية لأداء مهام فعلية في الأقسام المختلفة.

وإلى جانب المنصات الرسمية، وشع المصرف التوعية الداخلية وتبادل المعرفة من خلال مبادرة "بشطانها لك". وقدمت هذه القناة الداخلية محتوى مبسطًا وعمليًا حول أساسيات العمل المصرفي والمخاطر والاحتيال والقيم المؤسسية. شهدت نسبة المشاركة عبر القناة نموًا قدره 40%، مما أسهم في تقليل الأخطاء التشغيلية ورفع الوعي بالإجراءات وتعزيز التوافق مع قيم المصرف.

وعزّزت هذه الأدوات الرقمية بمحفظة واسعة من برامج التطوير المنظمة المنمّدة على مدار العام. وسجّل "برنامج مصرفي المستقبل" أكثر من 4,000 يوم تدريبي مما عزّز خط إمداد الكفاءات من الخريجين. وأتاح "برنامج أثر" لعشرين شخصًا من ذوي الإعاقة المشاركة في أكثر من 300 يوم تدريبي دعمًا للشمول وتنمية المهارات. وبلغت المبادرات الموجهة

للجامعات، بما فيها "معسكر مدارك" ورحلاته، أكثر من 200 مشارك عبر 16 ورشة عمل وجولة تعريفية لتعزيز استقطاب المواهب المبكرة. وشملت البرامج الإضافية مهاقًا عملية ضمن "برنامج النخبة لتطوير المواهب من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية" وتدريب المالية لغير الماليين وبرامج التميّز المصرفي ومبادرات تطوير إدارة المخاطر.

وشكّل تطوير القيادات مسارا تعليميًا مخصّصًا شمل التوجيه التنفيذي واللقاءات القيادية ومبادرات التحوّل المرن وبرامج مديري الفروع وسلسلة "الشغف للقيادة". وضمّت هذه البرامج لتعزيز القدرات القيادية ودعم التخطيط للتعاقب الوظيفي وترسيخ سلوكيات قيادية متسقة في جميع إدارات المصرف. كما غنّى المصرف بالقدرات اللغوية عبر "برنامج اللغة الإنجليزية" المطور الذي دعم وضوح التواصل ورفع جودة تقديم الخدمات.

وربط المصرف إدارة الأداء وفاعلية التعلّم ربطًا وثيقًا بالأهداف الاستراتيجية. وتتبعّت مؤشرات أداء التعلّم مستويات المشاركة ومعدلات الإتمام وأيام التدريب ومشاركة القيادات وإنجاز الشهادات المهنية واستخدام المنصات الرقمية. وآسقت هذه المؤشرات مباشرة مع المخرجات الاستراتيجية كجاهزية الخريجين ورفع القدرات القيادية وتطوير المهارات التقنية ومهارات إدارة المخاطر وتعزيز مكانة المصرف بوصفه جهة عمل مفضّلة.

ترسيخ ثقافة الاهتمام والتوازن والمشاركة المستدامة

ينطلق نهجنا في مشاركة الموظفين ورفاهيتهم من قناعة راسخة بأن الأداء العالي لا يتحقّق إلا في ظل بيئة عمل صحية وداعمة ومحفّزة.

ولذلك، عزّز المصرف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية عبر ترتيبات عمل مرنة ونموذج عمل هجين للوظائف المؤهّلة، ممّا مكنّ الموظفين من إدارة التزاماتهم المهنية والشخصية بفاعلية أكبر. ودعمًا لرفاهية الموظفين، اعتمد المصرف "يوم راحة للصحة النفسية" يوفرّ إجازة رفاهية قصيرة دون المساس بأرصدة الإجازات السنوية. كما طوّر المصرف سياسات إجازة الأمومة والأبوة لتقديم دعم أفضل للأسر، يشمل أيام عمل إضافية عن بُعد خلال فترة الحمل وإجازة أمومة مدفوعة بالكامل ومكافأة مالية بعد الولادة ودعمًا تدريجيًا للعودة إلى العمل وإجازة أبوة مدفوعة وهدايا مالية احتفاءً بقدوم المولود الجديد.

ونفّذ المصرف خلال العام برامج تقدير الموظفين ومبادرات بناء فرق العمل على مستوى الإدارات وفعاليات سنوية تضمّ أياها صحة عالمية وفعاليات رفاهية موسمية، لتعزيز الترابط بين الموظفين وروح التعاون وترسيخ الشعور بالانتماء لدى جميع الفرق.

أدأنا تنمة

وأسهمت هذه الجهود المتواصلة في تحويل ملف ارتباط الموظفين وصحتهم العامة إلى ركيزة استراتيجية فعالة تتجاوز المفهوم التقليدي للوظائف المساندة.

الشهرية في رصد ضغوط العمل في مراحلها الأولى، بينما تتبع دراسات الإجهاد المهني ربع السنوية مؤشرات التعب والإرهاق المهني. كما استحدثت المصرف نموذجاً مدعوماً بتقنيات الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بالإجهاد، يحلل أنماط الحالة المزاجية، ومعدلات الغياب، ومؤشرات عبء العمل.

وعلى صعيد تطوير القيادات، نجح المصرف في تعزيز فاعلية الدور القيادي عبر إطلاق "إطار القيادة المؤسسي"، الذي يركز على ثمانية سلوكيات جوهرية تمثل في: الوضوح، والتمكين، والمساءلة، والتواصل الفعال، والرعاية، والتقدير، وحل المشكلات، والقُدوة الحسنة. وأثمر تطبيق هذا الإطار عن تحقيق تحسن ملموس في مؤشرات السلوك القيادي بنسبة تجاوزت 85% على مستوى كافة الإدارات.

ولقياس فاعلية مبادراته، اعتمد الإنماء منهجية تقييم متعددة المستويات، شملت "مؤشر الصحة التنظيمية"، و"المؤشر السنوي للصحة النفسية"، إلى جانب قياسات الإجهاد المهني ربع السنوية، وتحليلات الحالة المعنوية الشهرية، ومؤشرات المخاطر المدعومة بالذكاء الاصطناعي. وأكدت النتائج المستخلصة من مجموعات التركيز ومعدلات المشاركة في مبادرات الرعاية الشاملة تحسن بيئة العمل، وتنامي مستويات الارتباط الوظيفي، وزيادة تفاعل الموظفين ومساهماتهم الفعالة في أنشطة المصرف طوال العام.

وعزز الإنماء منظومة الدعم الصحي لمنسوبيه لتشمل جوانب الصحة النفسية والجسدية عبر بيئة رعاية متكاملة؛ إذ استحدثت المصرف "وحدة الصحة النفسية" الداخلية، وأتاح من خلال منصة "نسمعدك" جلسات استشارية نفسية تحاط بأعلى درجات الخصوصية والسرية. وتكاملت هذه الجهود بعقد جلسات شهرية دورية مع نخبة من الخبراء والمتخصصين في الصحة النفسية، إلى جانب إطلاق برامج متخصصة في اللياقة البدنية، والتغذية الصحية، وممارسات التأمل الذهني، وتقنيات إدارة الضغوط المهنية. ودعم المصرف استراتيجيته الرعاية الشاملة عبر إبرام شراكات استراتيجية مع كبار مزودي الخدمات الصحية ومؤسسات العناية بالصحة العامة، مع ضمان أعلى معايير الإشراف والانضباط المهني من خلال استقطاب الكفاءات المؤهلة بشهادة "الأيزو 45001" في مجالات الصحة والسلامة المهنية.

وتبنى المصرف خلال عام 2025 منهجية استباقية تعتمد على تحليل البيانات لتعميق الروابط مع منسوبيه؛ إذ أسهم "نظام ارتباط الموظفين المتكامل" في تفعيل المشاركة وتيسير التدخل المبكر لمعالجة التحديات. وشهدت منصة صوت الموظف "تحديثات جوهرية شملت متابعات أسبوعية تشرف عليها لجنة داخلية مختصة، تتولى مراجعة الآراء والتعليقات، والتواصل المباشر مع الكوادر البشرية، ورفع التقارير حول القضايا المتكررة إلى "رئيس قطاع رأس المال البشري" مدعومة بتوصيات عملية واضحة. وساعدت تحليلات الحالة المعنوية

وأسهمت هذه الجهود المتواصلة في تحويل ملف ارتباط الموظفين وصحتهم العامة إلى ركيزة استراتيجية فعالة تتجاوز المفهوم التقليدي للوظائف المساندة، إذ نجح المصرف، من خلال الموازنة بين السياسات المتغيرة والقيادة الرشيدة والحلول الرقمية الذكية وآليات الإنصات المستمر، في ترسيخ ثقافة مؤسسية يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم، بما يمنحهم القدرة على تقديم أفضل أداء مهني في الحاضر وعلى المدى البعيد.

96%

معدل التوطين

23%

نسبة تمثيل المرأة في القوى العاملة

2,823

إجمالي عدد الموظفين

7%

نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية

3%

نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة