



مشروع تطوير الاستراتيجية وهندسة الإجراءات

الخطة الاستراتيجية للمهنة السعودية

للمهندسين ٢٠١٩-٢٠٢٤

SCE الهيئة السعودية للمهندسين
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS
مجلس الإدارة
(مسودة)

SCE
الهيئة السعودية للمهندسين
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS

الهندسة

 **SCE** **الهيئة السعودية للمهندسين**
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS
مجلس المهندسين السعوديين
(مستشار حكومي)

محتويات التقرير

تمهيد



أبرز نتائج تشخيص الوضع الراهن



النموذج الاستراتيجي



الملامح الاستراتيجية وأطوار التحول



خطة التغيير

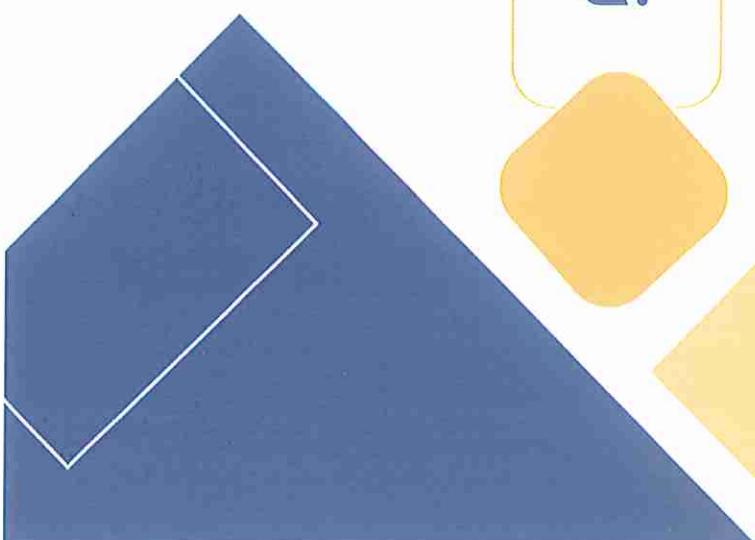


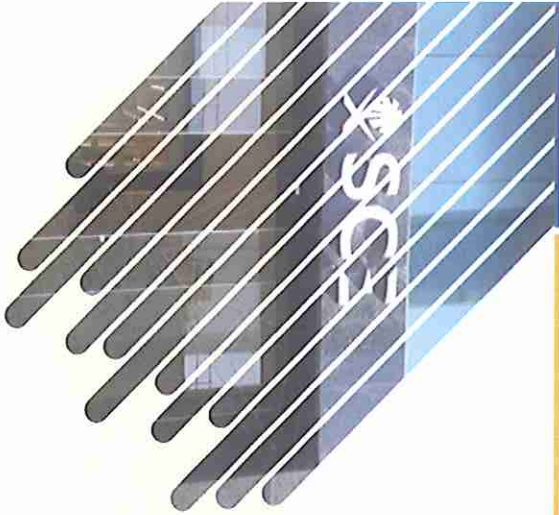
المهنة السعودية للمهندسين
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS

مجالس الإدارة
(مساءلة)



تهدف





الهيئة السعودية للمهندسين هي هيئة مهنية علمية، وتهدف إلى النهوض ببيئة الهندسة وكل ما من شأنه تطوير ورفع مستوى هذه المهنة والعاملين فيها، ومن مهامها وضع أسس ومعايير مزاولة المهنة وتطويرها بما في ذلك شروط الترخيص ووضع الفواعل والاختبارات اللازمة للحصول على الدرجات المهنية وإعداد الدراسات والأبحاث وتنظيم الدورات وإقامة الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة بالمهنة وتقديم المشورة الفنية في مجال اختصاصها وفقاً للضوابط التي يقرها مجلس إدارة الهيئة.

لمس المسؤولون والمهندسون في المملكة ضرورة وجود هيئة تعنى ببيئة الهندسة وتعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتطويرها، وطرحت الفكرة في الندوة الأولى لتطوير مهنة الهندسة في المملكة العربية السعودية، التي نظمتها كلية الهندسة بجامعة الملك سعود، بتاريخ: (١٣٩٨ / ٢٣ / ٤ هـ)، الموافق: (١٩٧٨ / ٧ / ٤ م)، ثم أُعيدت مناقشة الفكرة في الندوة الثانية التي انعقدت تحت رعاية معالي وزير التجارة بتاريخ: (١٤٠٠ / ٢٥ / ٤ هـ)، الموافق: (١٩٨٠ / ١٢ / ١١ م)، وطُورت اللجنة الهندسية إلى حين الوجود بعد الندوة الثالثة للمهندسين السعوديين التي انعقدت في مدينة الرياض في الفترة من: (١٤٠٢ / ٨ / ١٥-١٤ هـ)، حيث صدر قرار معالي وزير التجارة رقم (٢١٤) بتاريخ: (١٤٠٢ / ١٦ / ٩ هـ)، بتشكيل اللجنة الاستشارية الهندسية.

وفي (١٤٢٣ / ٩ / ١٣ هـ) صدرت موافقة مجلس الوزراء المؤقت الذي ترأسه خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز آل سعود، على إقرار مشروع الهيئة السعودية للمهندسين بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم /٢٥٢٥/ ٧ و ، وتاريخ: (١٤٢١ / ١٢ / ١٣ هـ). ثم صدر نظام الهيئة السعودية للمهندسين بالمرسوم الملكي رقم م/٣٦ في: (١٤٢٣ / ٩ / ٢٣ هـ)، بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٢٢٢ في: (١٤٢٣ / ٩ / ١٣ هـ)



الرؤية

الترقي بالمهنة وتمكين المهندسين والمؤسسات الهندسية من الوصول إلى المحل المثلى ورفع مستوى الأداء وتشجيع الإبداع والابتكار لتحقيق مكانة مرموقة دولياً

الأهداف

- بناء كفاءات هندسية متميزة تساهم بفاعلية في التنمية الاقتصادية في المملكة.
- إيجاد البيئة المحفزة للتحوير والإبداع والابتكار بما يحشد جهود المهنيين وتنبه مقدراتهم التناقسية.
- تحفيز المنشآت الهندسية السعودية والمهندسين والمهندسين السعوديين للتناقصية.

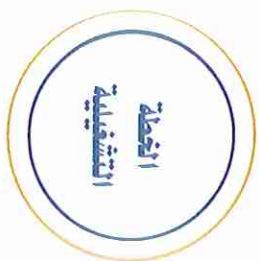
مراحل المشروع



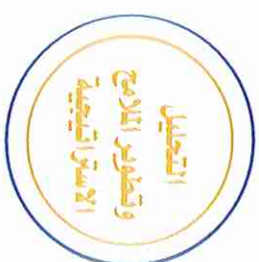
فندسة الإجراءات
حوكمة الاستراتيجية
حوكمة المطابقة والامتثال



الوصف الوظيفي
النظام الإداري
النظام المالي
مراجعة النواحي السابقة



الخارطة الاستراتيجية
بمطابقة الاداء والتوسعات
البادرات الاستراتيجية والبرامج
خطة التحول ونجاحات السرعة
الميزة التنافسية



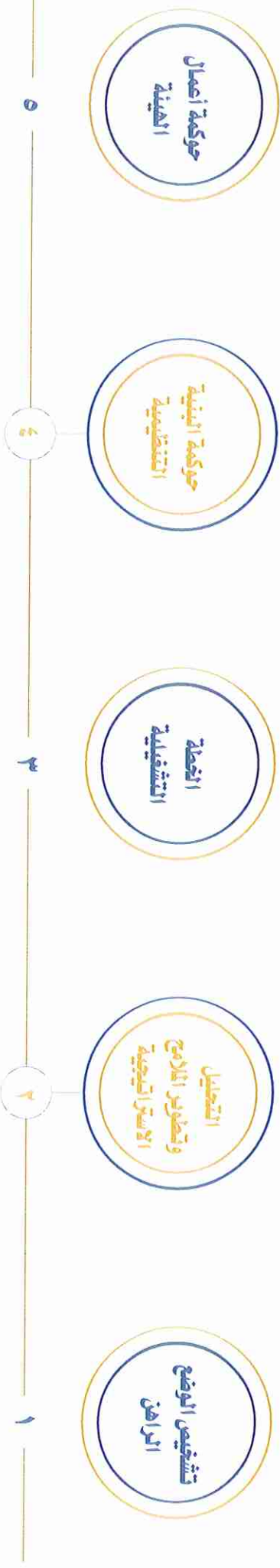
تحليل أصحاب المصلحة
التحليل الوطني
مصفوفة التحليل الداخلي والخارجي
تحليل سمة القيمة المضافة
أبرز القضايا
التنوع والادماج الاستراتيجي



تقييم البيئة الداخلية
تحليل اسواق الغاهم
تحليل اسواق العام
التحارب الدولية

مخرجات المشروع

سينتج عن المشروع (5) مخرجات رئيسة سيتم إصدارها خلال فترة تنفيذ المشروع، وذلك على النحو الآتي:



المشروع في أرفام

عدد التجارب
والزيارات الدولية

١٣



عدد أعضاء فريق
العمل بالمشروع

١٠



عدد المنشركين في
المنشآت

٥٠



عدد المقالات
والاجتماعات

٢٧



عدد
الاستشارات

١٢٠٠



عدد مجموعات
التركيز

٢



ويمثل هذا التقرير أبرز نتائج المرحلتين الأولى والثانية، حيث تم الانتهاء من دراسة وتحليل بيئة العمل الداخلية للهيئة وكذلك رصد أبرز ملامح السياق العام والخاص بالإضافة لابرز نتائج الدراسة المعيارية.



يستهدف هذا التقرير شرح ملامح التوجهات الجديدة للهيئة في ضوء النتائج التي سبق التوصل إليها متضمناً الأجزاء الآتية:

- 1 أبرز نتائج تشخيص الوضع الراهن
- 2 التوضع الاستراتيجي
- 3 الملامح الاستراتيجية وأطوار التحول
- 4 خطة التغيير

أبرز نتائج تشخيص الوضع الراهن



١
تقييم الهيئة الداخلية
تحليل المساق الخاص
تحليل المساق العام
التجارب الدولية

يسلط هذا الجزء الضوء على أبرز نتائج التقرير السابق الخاص بتشخيص الوضع الراهن، بما يشمله من تحليل واقع بيئة العمل الداخلية لدى الهيئة وأبرز نقاط القوة والضعف بها، بالإضافة لتحليل المساق الخاص بالقطاع الهندسي بالمملكة وأبرز نتائج الدراسات المسحية التي تم تنفيذها مع الأعضاء من المهندسين والفنيين والمكاتب الهندسية وكذلك أبرز نتائج المساق العام المحيط بعمل الهيئة، بالإضافة لنتائج المقارنة المعيارية التي تم تنفيذها بدراسة عدد (١٤) جهة دولية في (٩) دول شملت أمريكا وأوروبا وأستراليا والشرق الأوسط.

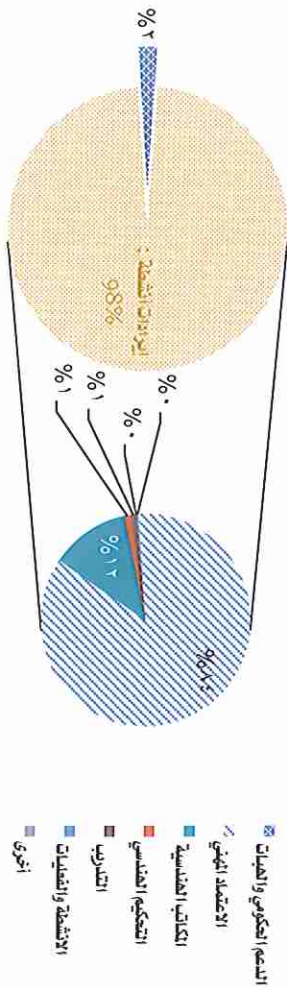
تشخيص الوضع الراهن



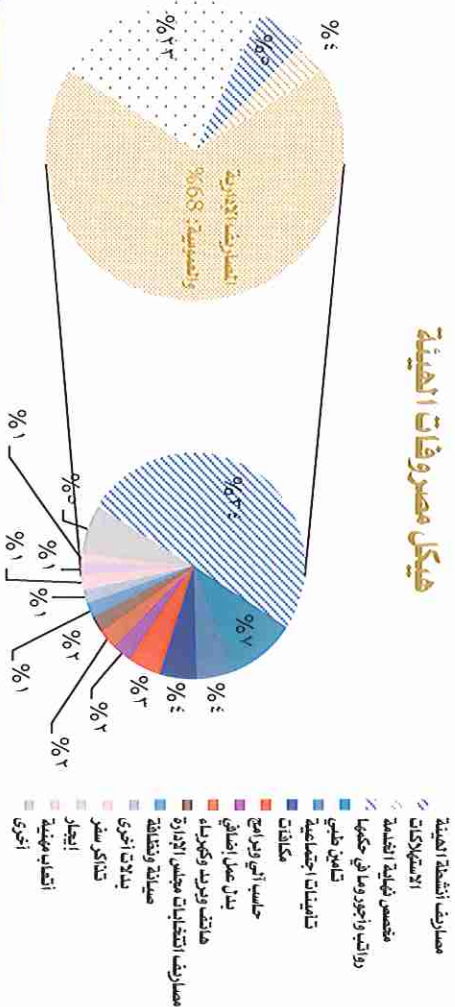
تقييم البيئة الداخلية

وفقاً لتحليل البيانات المالية للهيئة فإن غالبية إيرادات الهيئة تعتمد على الاعتماد المهني ثم المكاتب الهندسية بنسبة تصل إلى نحو (٩٦٪) وهو ما يعكس ضعف إيرادات الخدمات المقدمة للاعضاء وضرورة تطوير هيكل الإيرادات وتعزيزه من خلال مصادر أخرى ذاتية تعتمد على الخدمة المقدمة للاعضاء، في المقابل فإن (٢٨٪) من مصروفات الهيئة تشكل المصاريف الإدارية والعمومية.

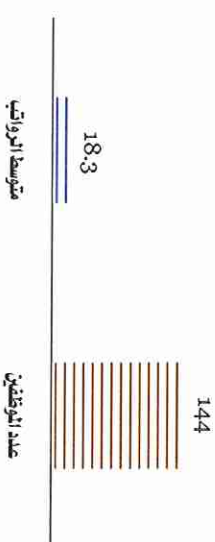
هيكل إيرادات الهيئة



هيكل مصروفات الهيئة



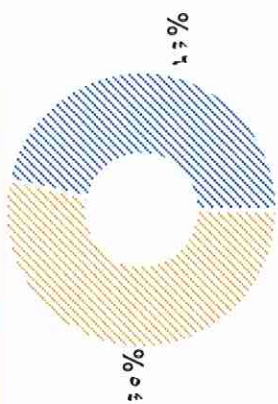
عدد الموظفين ومتوسط الرواتب



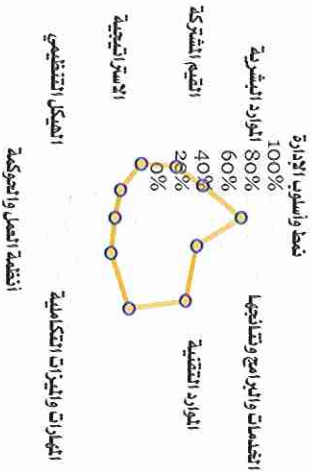
تشخيص الوضع الراهن

النتائج العام للبيئية الداخلية بالهيئة

النتيجة: التقويم العام للبيئة الداخلية بالهيئة



التقييم العام للبيئية الداخلية بالهيئة



الهيكل التنظيمي

الهيئة العمل والحوكمة

بلغ التقييم العام لبيئة العمل بالهيئة (50%)، وهي نسبة متوسطة تعكس توافر المقومات الأساسية للبيئة المؤسسية للهيئة وفرص التطوير الممكنة في ظل تميز العديد من المحاور الاستراتيجية للتقييم.

وقد تصدر محور الشراكات والموارد التقنية ونمط وأساليب الإدارة كفاءة محاور التقييم بتقييم عام بلغ (80%)، و(70%)، (70%) على التوالي، وجاء محور أنظمة العمل والحوكمة والهيكل التنظيمي والخدمات والبرامج وثانيتها في ذيل التقييم بمتوسط عام بلغ (37%)، (40%)، (40%). كما هو مبين بالشكلين المقابلين.



تقييم البيئة الداخلية



1
تقييم البيئة الداخلية

تشخيص الوضع الراهن

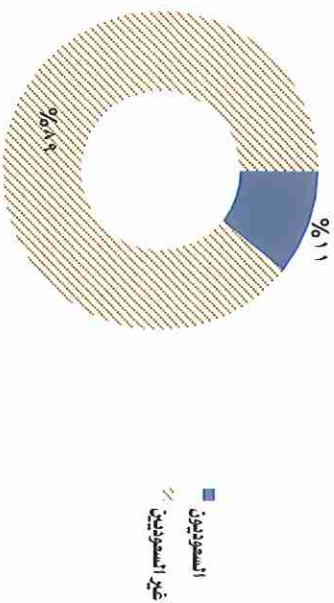
التوزيع النسبي للمتخصصين السعوديين الاحصائيين على شهادة دبلوم فأعلى في

تخصص الهندسة والتميز الهندسية (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس (%) *

4-3	0.2	17.4
جملة	إناث	ذكور

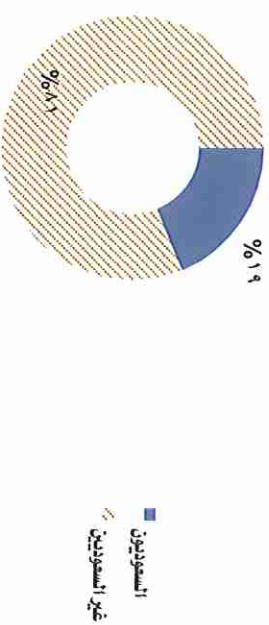
تشير بيانات الهيئة العامة للإحصاءات إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الذكور السعوديين في تخصص الهندسة والمهن الأساسية للهيئة، وبالرغم من أن دعم التوظيف لا يعتبر من المهام الأساسية للهيئة، إلا أن رفع نسبة التوطين ودعم توفير فرص العمل المناسبة بالتعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة يشكل مطلباً مجتمعياً هاماً. كما يتبين انخفاض نسبة التوطين في القطاع الهندسي وفق البيانات المتاحة، حيث لا تتوافر إحصاءات مباشرة عن القطاع الهندسي وإنما تصنيفات مبهمة أخرى، وكان أقربها للقطاع الهندسي المهن الهندسية الأساسية ومهن العمليات الصناعية والتي تتراوح نسبة التوطين بهما (١٩٪)، (١١٪) على التوالي.

العاملون بالتميز الهندسية الأساسية المسجلة حسب الجنسية *



العاملون بالتميز العملياتية والتصنيعية والكيميائية والتصامحات

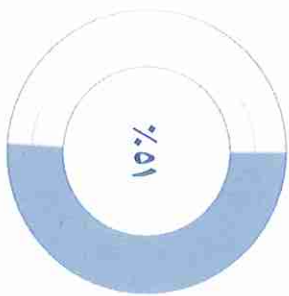
التميزية حسب الجنسية *



تشخيص الوضع الراهن

أبرز مؤشرات توصيف بيئة المكاتب الهندسية

مؤشرات مدة التراخيص للمكاتب



أقل من عشر سنوات

أبرز مناطق المملكة من حيث عدد المكاتب

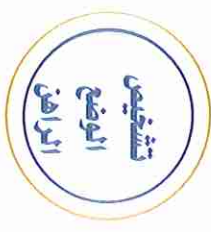


معدل سنوات العمومية



10%

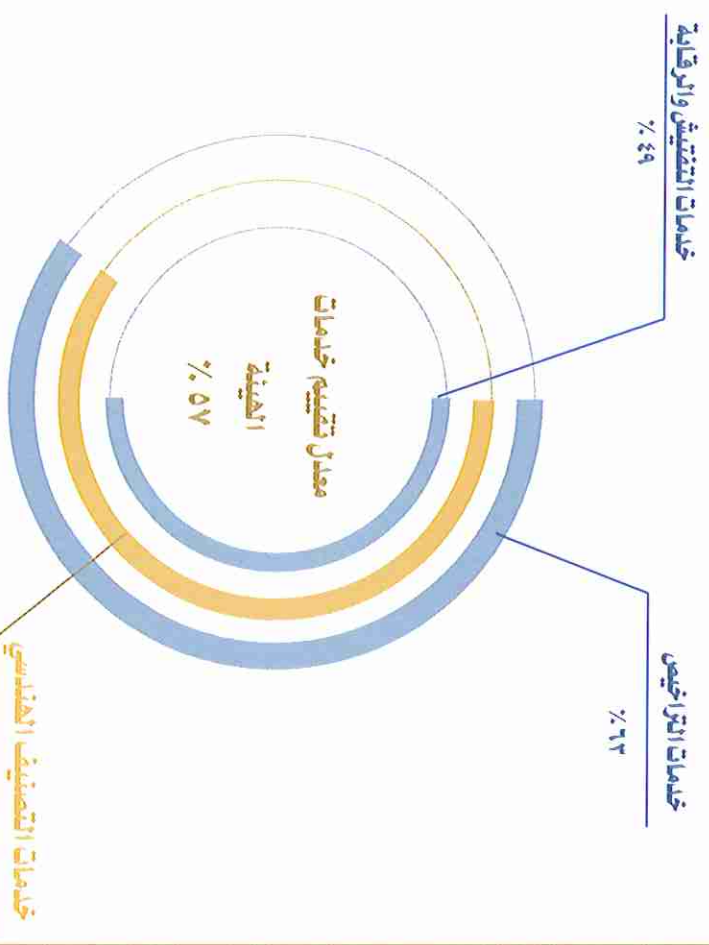
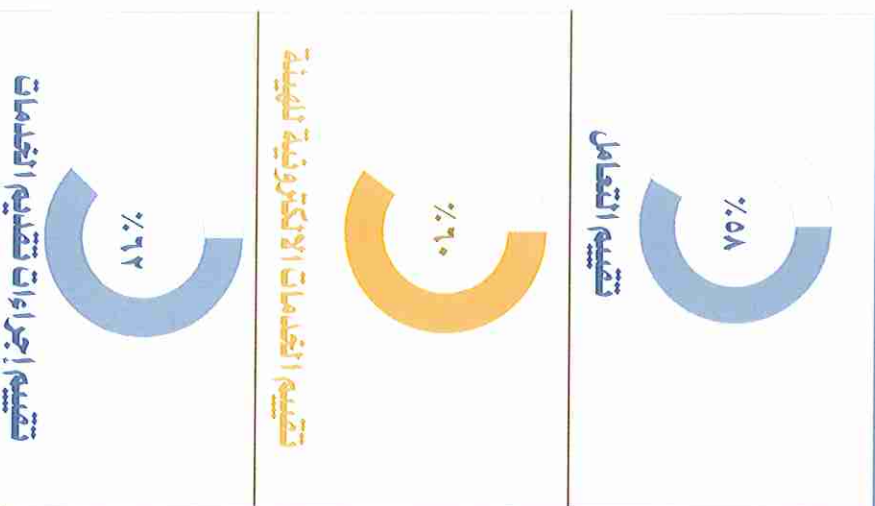
الرياض	7.33%
مكة المكرمة	7.21%
المنطقة الشرقية	7.14%



تحليل اسواق التخصص

تشخيص الوضع الراهن

أبرز مؤشرات تقييم الخدمات والتعامل مع المكاتب الهندسية



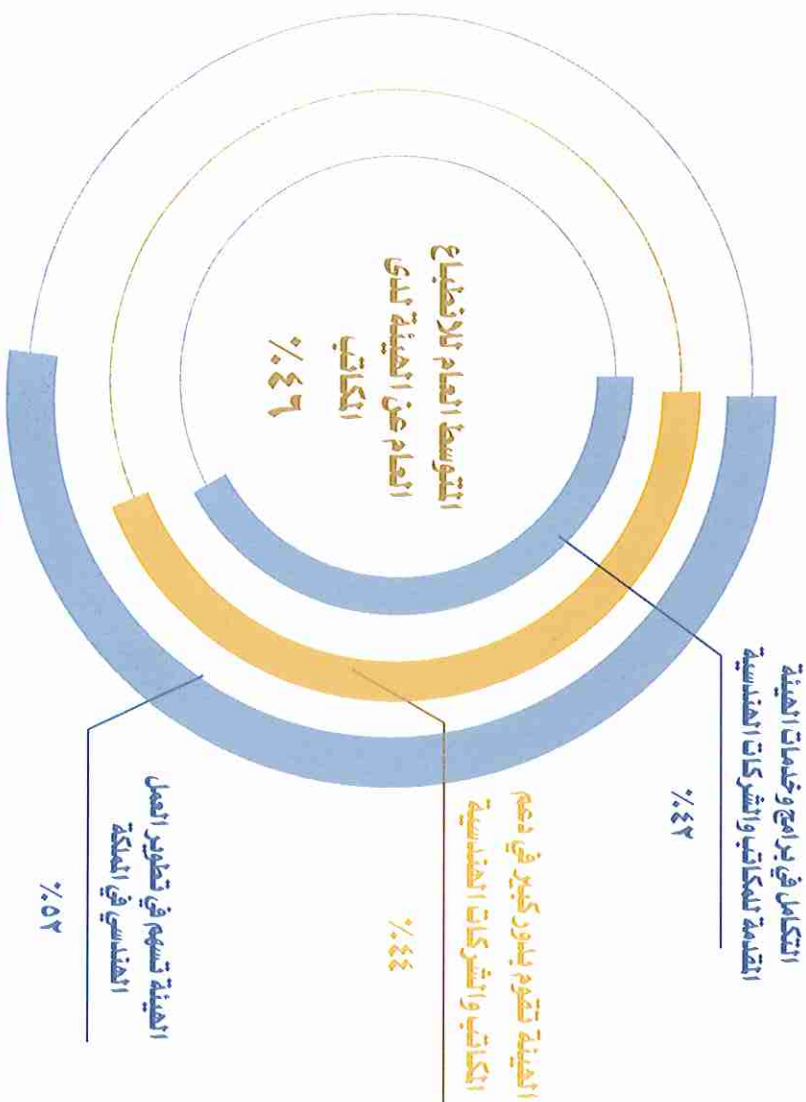
أظهرت الدراسات المسحية للمكاتب الهندسية ضعف مستوى تقييم الخدمات ومستوى التعامل من وجهة نظر المكاتب الهندسية، في حين ارتفع تقييمهم للخدمات الإلكترونية وإجراءات تقديم الخدمات.



تحليل السوق الخاص

تشخيص الوضع الراهن

الصورة الذهنية لدى المكاتب الهندسية



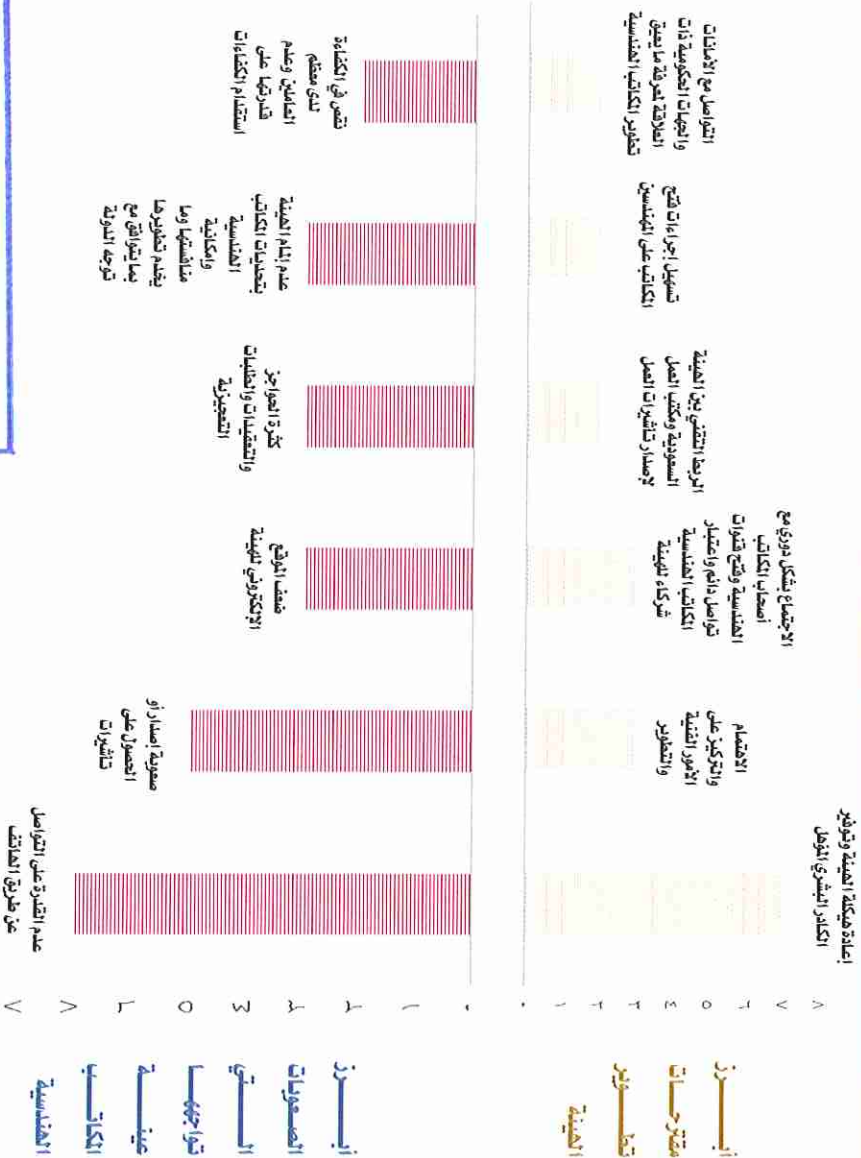
أظهرت الدراسة المسحية للمكاتب الهندسية ضعف الصورة الذهنية عن الهيئة لدى القائمين على المكاتب الهندسية خاصة فيما يتعلق بدور الهيئة في دعم القطاع ومستوى التكامل في الخدمات المقدمة.



تحليل السياق الخاص

تشخيص الوضع الراهن

أبرز اقتراحات والمصوبات لدى المكاتب الهندسية

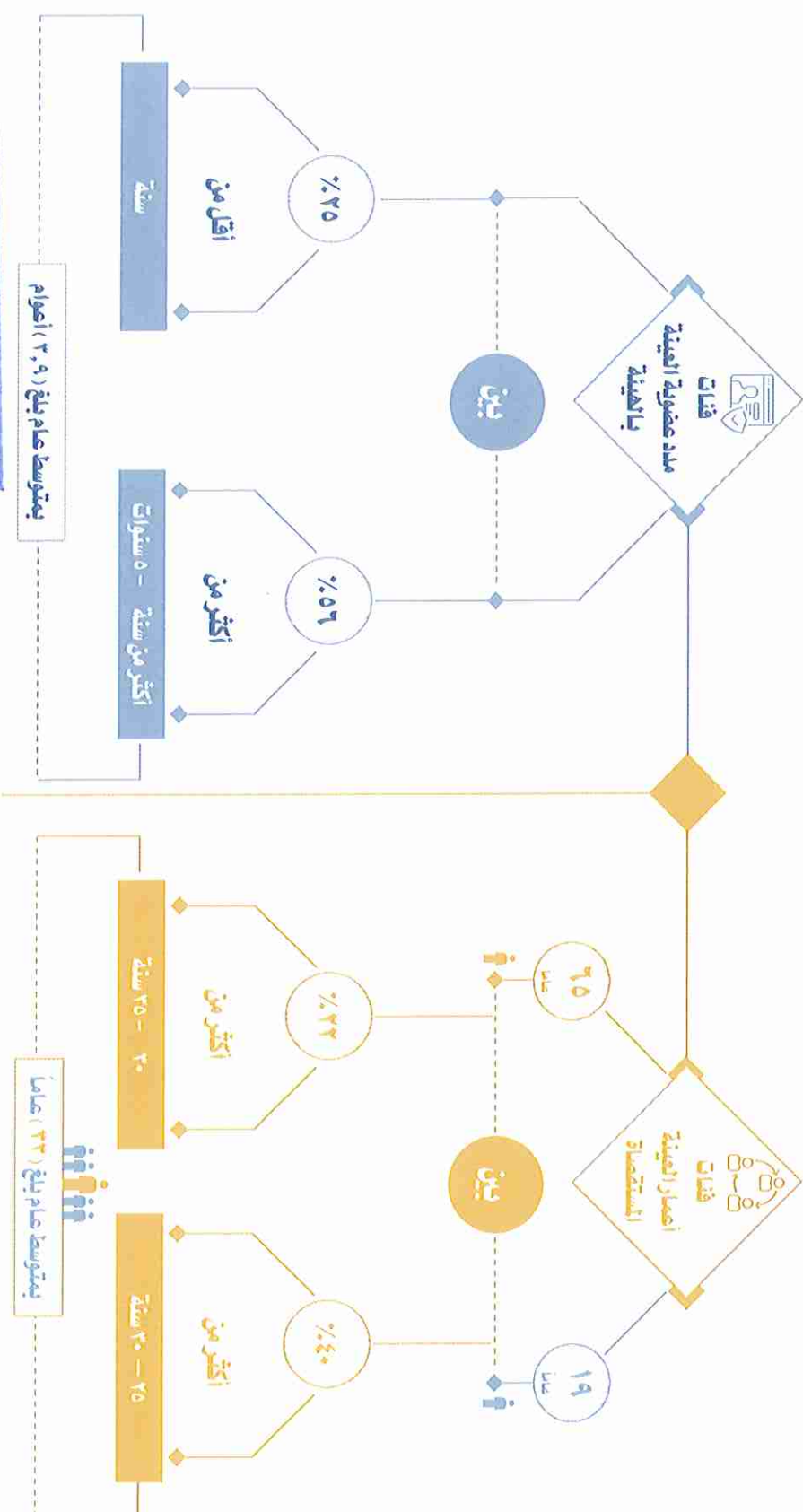


كان أبرز مقترحات عينات المكاتب الهندسية هو إعادة هيكلة الهيئة وتوفير الكادر البشري المؤهل بينما أكد نحو (٧٦٪) من العينات المستقصاة أنهم يواجهون بعض الصعوبات في تعاملهم مع الهيئة، وقد جاء عدم القدرة على التواصل من خلال الهاتف في صدارة هذه الصعوبات تلاها صعوبة الحصول على التأشيرات اللازمة لاستخدام العمالة من الخارج.



تشخيص الوضع الراهن

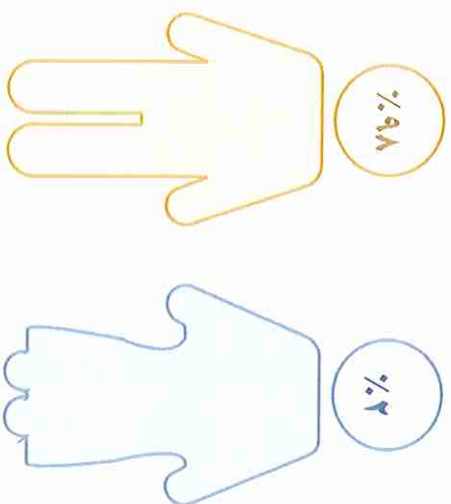
أبرز مؤشرات توصيف مهنة المهندسين والقيمين



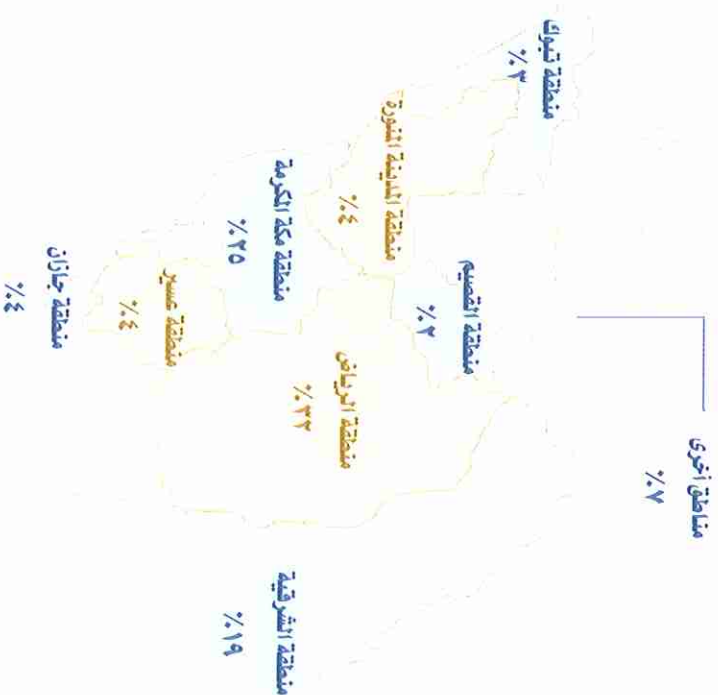
تحليل المساق الخاص

تشخيص الوضع الراهن

التوزيع الجنسي للمهندسين والتقنيين



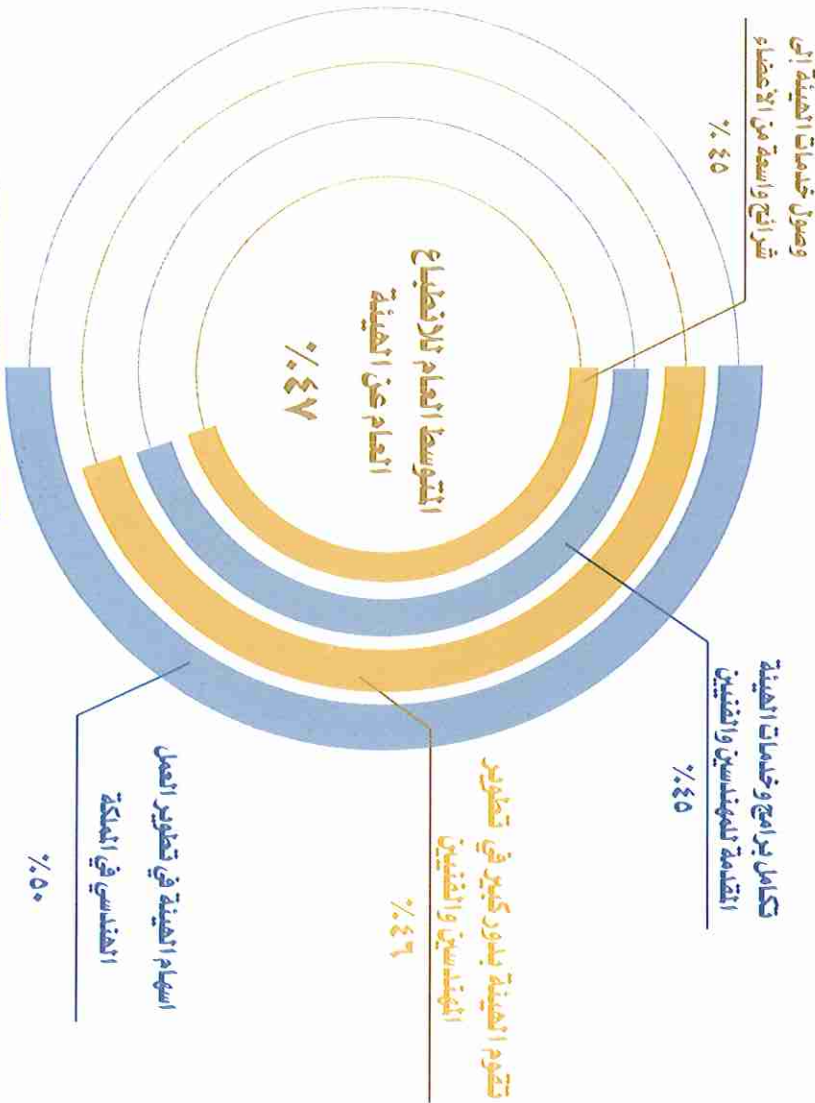
التوزيع الجغرافي للمهندسين والتقنيين



تحليل اسواق الكوادر

تشخيص الوضع الراهن

الصورة الذهنية لدى المهندسين والفنيين



بلغ المتوسط العام للانطباع العام للهيئة المستقتصة عن الهيئة (47%) وهي نسبة تشير على إلى الحاجة لبذل بعض الجهود اللازمة لتحسين صورة الهيئة لدى شريحة المهندسين الأعضاء، وقد كان أبرز نقاط تميز الهيئة هو مساهمتها في تطوير العمل الهندسي بالمملكة وهي نقطة عامة كان من المتوقع ان تحصل على درجة موافقة أعلى من (50%) فضلاً عن باقي النقاط التي تراوحت درجة الموافقة عليها بين (46% - 50%).



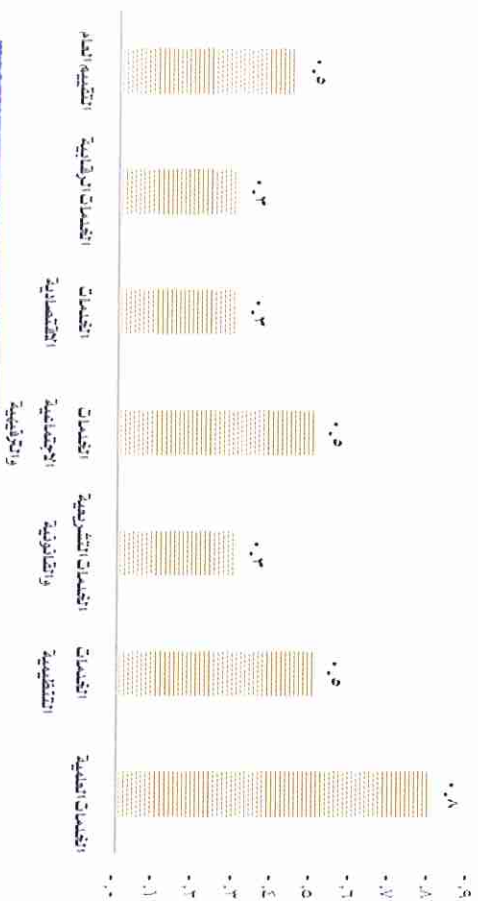
تحليل السياق الخاص

تقييم التعامل واجراءات تقديم الخدمات من قبل المهندسين والفنيين

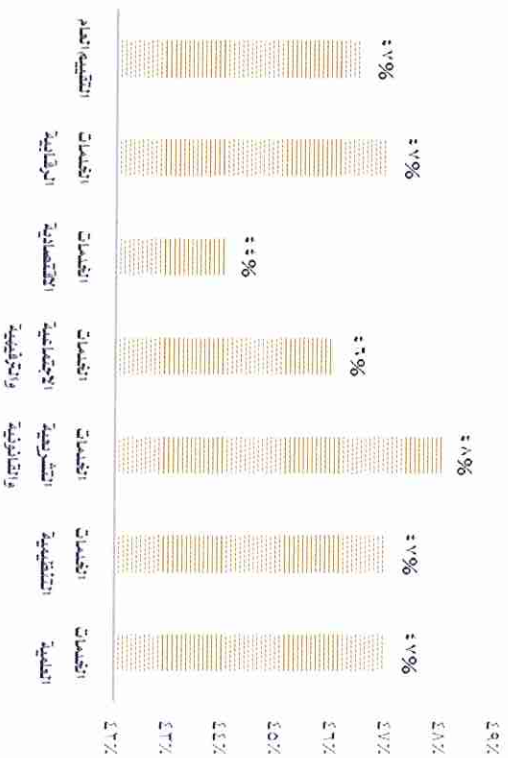
اظهرت الدراسة المسحية ان التقييم العام لخدمات الهيئة من قبل اعضائها قد بلغ (٤٧%) وقد تقارب تقييم كافة الخدمات حيث تراوح تقييمها بين (٤٤% - ٤٨%)، وهو الأمر الذي يعكس ضعف هذه الخدمات وحاجتها لمزيد من التطوير والتحسين حيث كان أعلى تقييم للخدمات التشغيلية والتشريعية والنانونية بنسبة (٤٨%)، فيما جاءت الخدمات الاقتصادية (٠٨) في ذيل التقييم بنسبة بلغت (٤٤%)، وعلى جانب آخر، فقد تبين ان الخدمات العلمية هي أكثر الخدمات التي استفاد منها عينة المهندسين المستقصاة بمتوسط عام بلغ (٠٨) مرة سنوياً فيم تراوحت عدد مرات استفادة العينة المستقصاة بين (٠٣ - ٠٨) مرة سنوياً.

أبرز مؤشرات تقييم الخدمات واجراءات العمل

عدد مرات الاستفادة من الخدمات المقدمة سنوياً

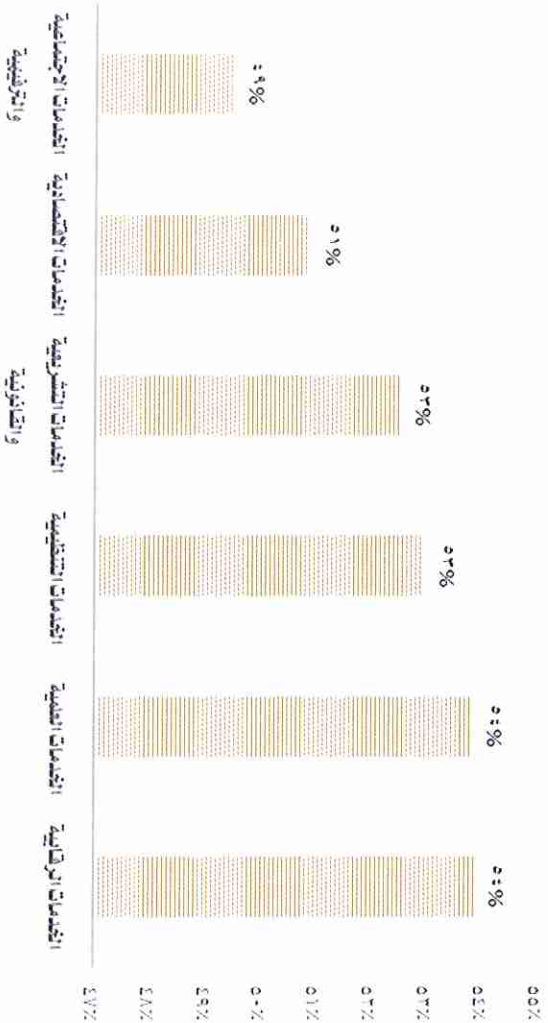


متوسط تقييم الخدمات (٤٧%)



تشخيص الوضع الراهن

أولوية البرامج والخدمات



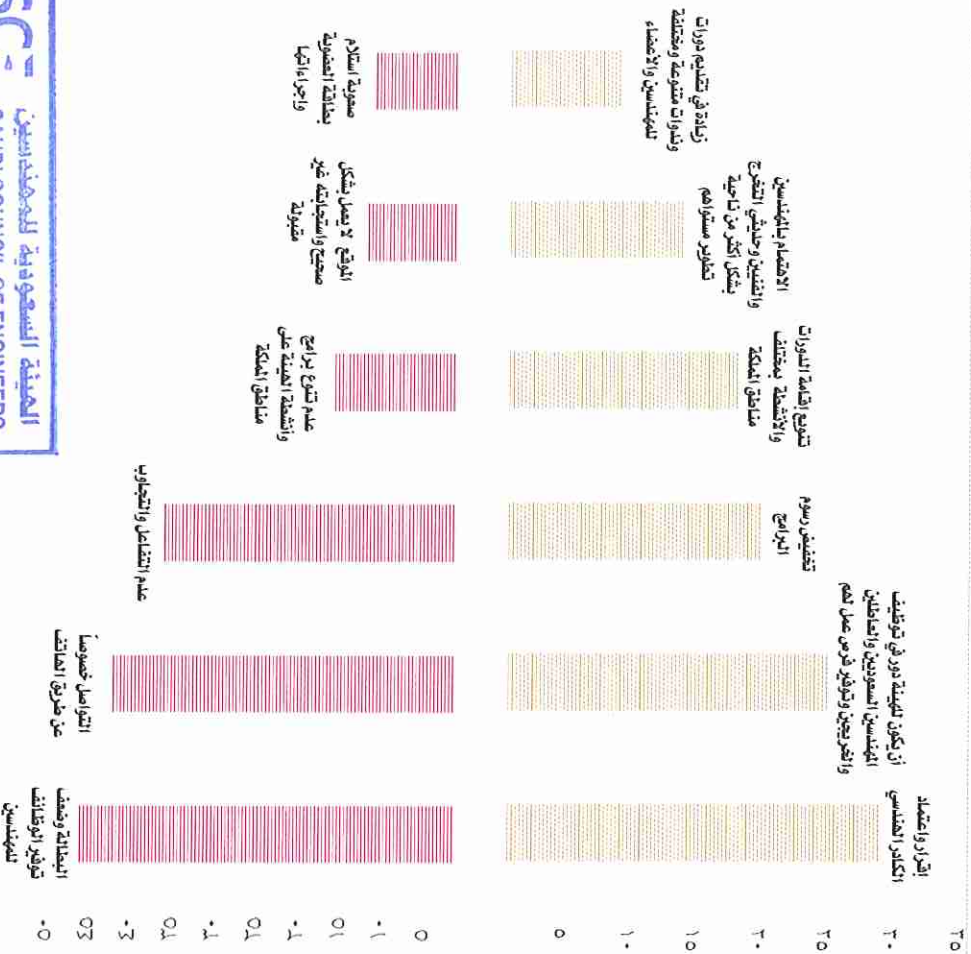
وفيما يتعلق بأبرز الخدمات التي ترى العينة أن لها أولوية كبيرة مقارنة بباقي الخدمات التي تقدمها الهيئة جاءت الخدمات الرقابية والخدمات العلمية في صدارة الترتيب بمتوسط أولوية بلغ (0.4%) لكل منهما، تلاهما الخدمات التنظيمية والخدمات النشرية والقانونية بنسبة (0.3%)، حيث تتركز حول خدمات مركز التحكيم ودعم التشرّيعات ذات العلاقة.



١ تحليل السوق الخاص

تشخيص الوضع الراهن

أبرز القترحات والصعوبات لدى المهندسين والفنيين



تشخيص الوضع الراهن

تحليل السياق الخاص

أكد نحو (٤٩%) من العينة المستقصاة أنهم يواجهون بعض الصعوبات في تعاملهم مع الهيئة، وقد جاءت مشكلة البطالة وضعف توفير الوظائف للمهندسين السعوديين في مقدمة الصعوبات-بالرغم من أن ذلك لا يعتبر من المهام الأصلية للهيئة، ثم جاءت الضرة على التواصل خصوصاً عن طريق الاتصال الهاتفى في المرتبة الثانية، تلاها عدم التفاعل والتجارب والتأخر بالرد من قبل الهيئة على استفسارات وطلبات المهندسين، فيما كانت أبرز مقترحاتهم لتطوير أعمال الهيئة إقرار وتعيين الكادر الهندسي وأن يكون للهيئة دور في توظيف المهندسين السعوديين والحد من البطالة بينهم، بالرغم من أن أدوار الهيئة على تنص على ذلك، كذلك تخفيض الرسوم المالية للبرامج، وتطوير البرامج والحدمات.



أبرز ملامح رؤية المملكة ٢٠٣٠

وطن رقمي

- توفير خدمات صالية الجودة تتسم بالكفاءة وري
- تعزيز الثقة الرقمية.
- المشاركة والتفاعل عبر الانترنت مع المواطنين والشركات لتعزيز التعاون والمشاركة.

اقتصاد رقمي

- قيادة الاقتصاد الرقمي وزيادة مساهمته من إجمالي الناتج المحلي مع إيجاد فرص عمل جديدة.
- تحسين الخدمات من خلال التركيز على الابتكار التقني وزيادة الاعمال.

مجتمع رقمي

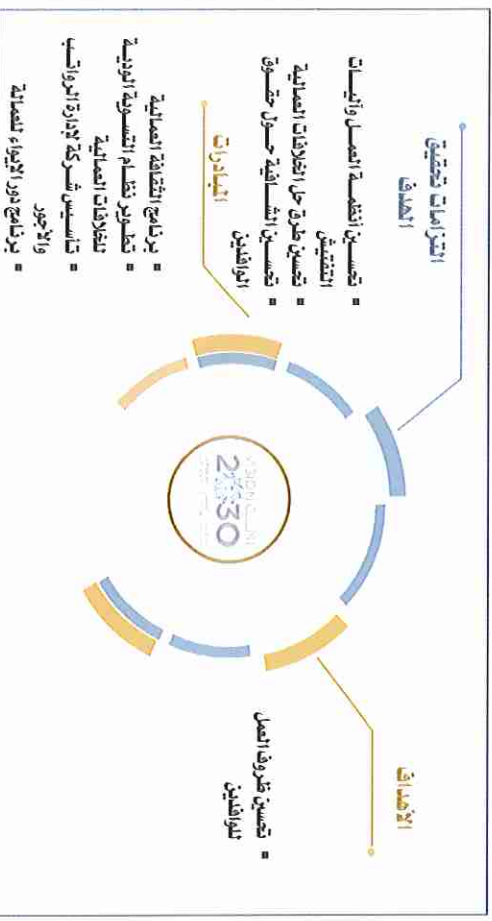
- بناء منصات وموالم تمكن رقمية لزيادة الخدمات وتطويرها للمواطنين والوزارة ورجال الاعمال.
- تعزيز قدرات البنية التحتية ومنها مما يعمل على تمكين التوسع في المنصات الرقمية.

تحسين الإنتاجية



١

تحليل السوق العام



الجزءات



استخدام وظائف القطاع الخاص ما بين ١٠,٠٠٠ إلى ١٣,٠٠٠

- تكوين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته من خلال رفع معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من ١٧ إلى ٢٥٪

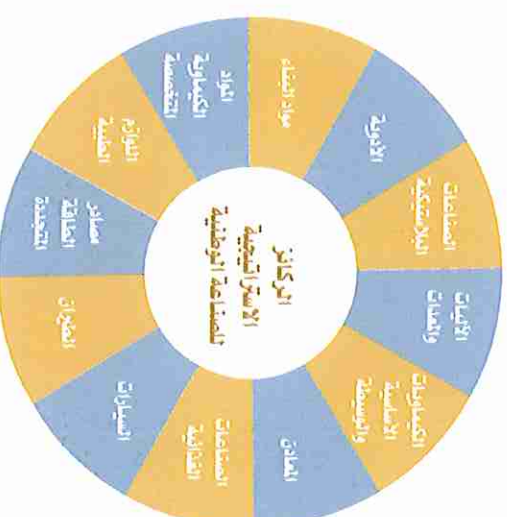
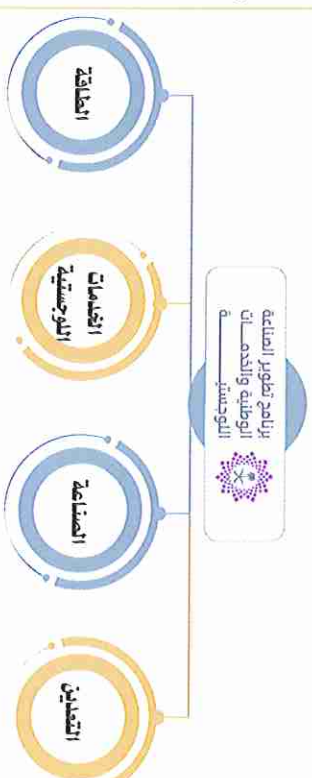
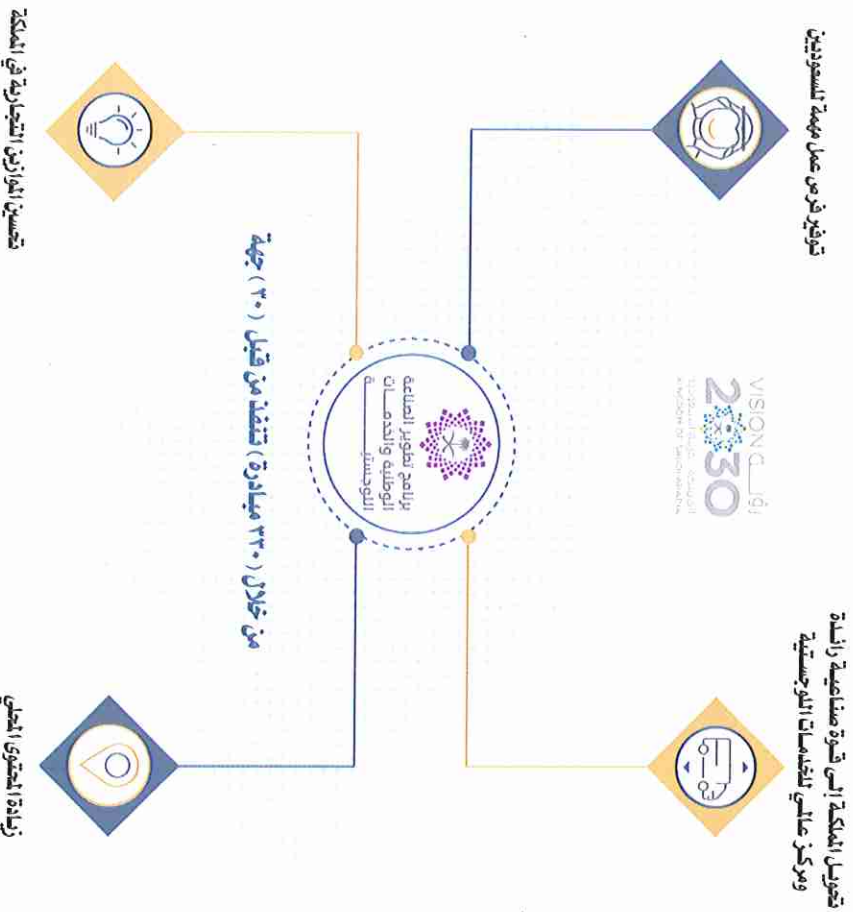


تعيين معدل البطالة من ١١,٦ في المائة إلى ٧ في المائة

- رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٣٢٪ إلى ٣٠٪
- توطين الصناعات العسكرية
- توطين الصناعات الواجهة

تشخيص الوضع الراهن

تطلعات برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية



تحليل السياق العام

قرار إيقاف استخدام المهندسين الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات

على الرغم من اهتمام حكومة المملكة بقضية التوطين في كافة القطاعات، وعلى الرغم من ارتفاع نسبة البطالة بين الحاصلين على مؤهلات هندسية والتي تصل إلى أكثر من (١٧٪) بين المذكور السعوديين إلا أنه لا يوجد تشريعات حاكمة لرفع نسبة التوطين في القطاع الهندسي، الأمر الذي يشكل تحدياً أمام القطاع.

قرار إيقاف استخدام المهندسين الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات

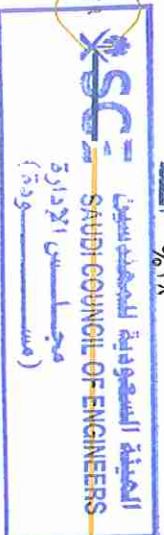
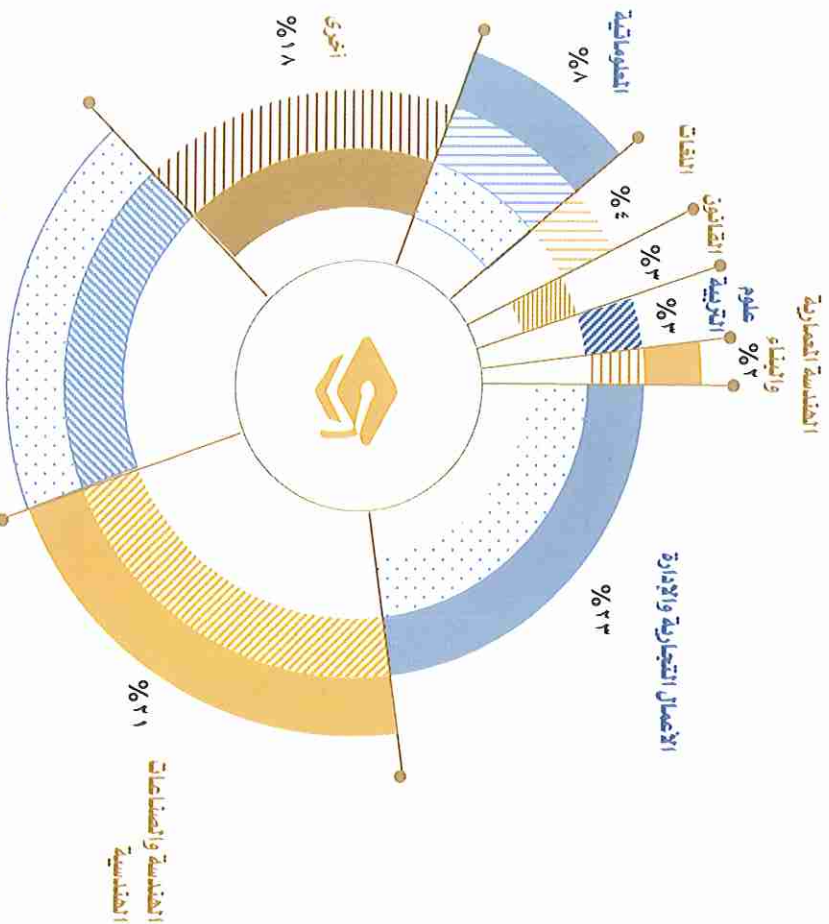
انضمت وزارة العمل مع الهيئة السعودية للمهندسين على وقف استخدام المهندسين الوافدين الذين تقل خبرتهم المهنية عن خمس سنوات، وذلك بدءاً من الأول من يناير ٢٠١٨م، ولعل هذا الاتفاق يشكل أحد أبرز الخطوات لدعم توطين القطاع الهندسي ورفع مستوى الخبرات الفنية العامة فيه، مما يشكل فرصة كبيرة أمام الهيئة للاستفادة من الخبرات الوافدة وإيجاد فرص عمل مناسبة للمهندسين السعوديين.



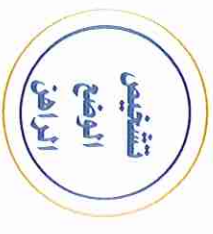
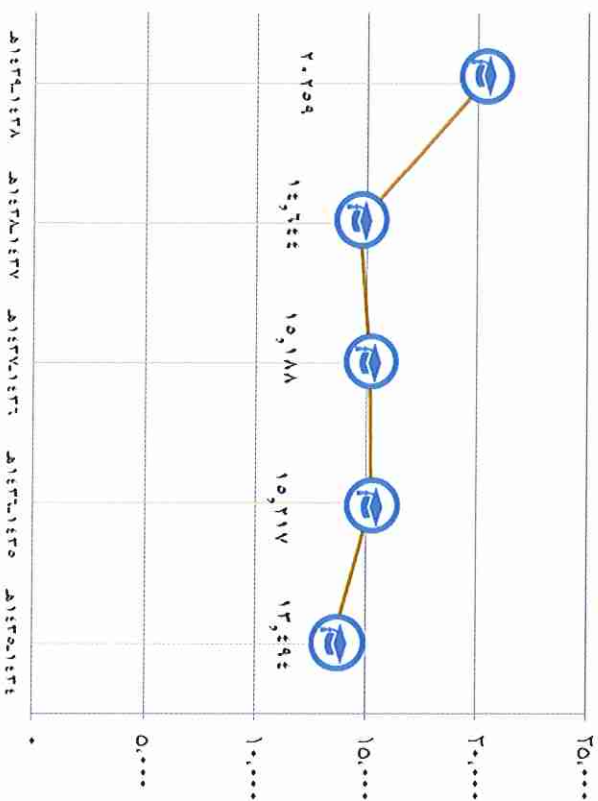
تحليل السياق العام

تشخيص الوضع الراهن

المطالبة القيدين الممارسين في الخارج (الابتعثين والمدارسين على حسابهم الخاص)



تطور خريجي كليات الهندسة بالملكة خلال الفترة (١٤٣٤ - ١٤٣٩ هـ)



تحليل السوق العام

تشخيص الوضع الراهن

تحليل السياق العام

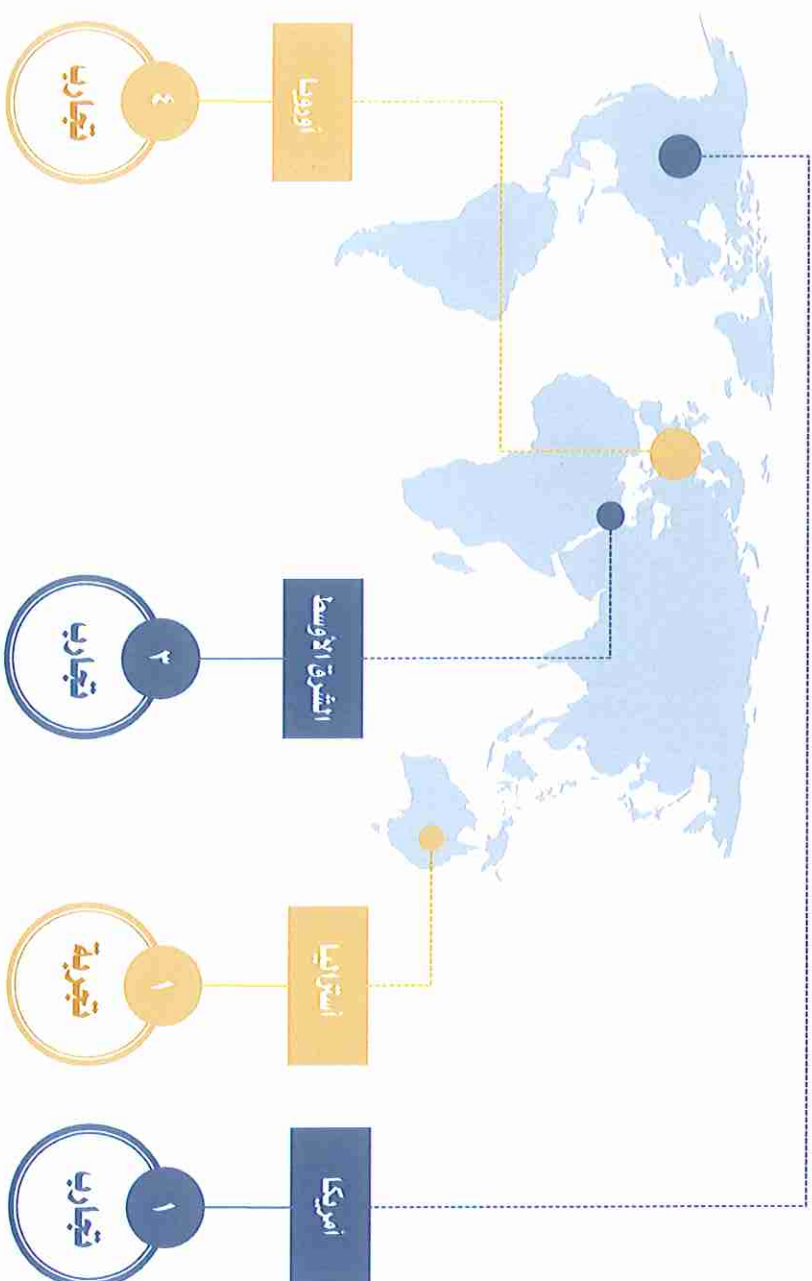
فرص

- انتشار التقنية في المملكة ووسائل التواصل الاجتماعي.
- ارتفاع نسبة المهنيين السعوديين في التخصصات الهندسية.
- برامج الرؤية وبرامج تطوير الصناعات الوطنية والخدمات اللوجستية والشروعات الوطنية المزيج إنشائها.
- التحسن النسبي في الاداء الاقتصادي للمملكة.
- توجه المملكة لتعزيز المهن الهندسية.
- قرار منع استخدام المهندسين حديثي التخرج

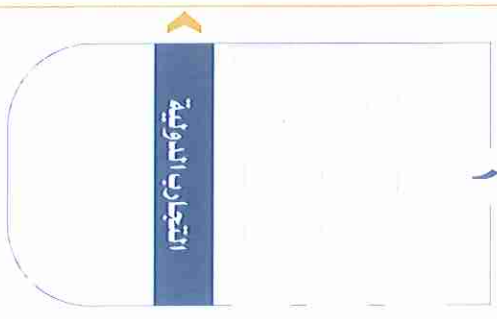
تحديات

- ضعف الصورة الذهنية عن الهيئة ودورها في المجتمع.
- ارتفاع نسبة البطالة بين المهندسين وغياب انتشاريات اللازمة للتوظيف في القطاع الهندسي.
- ضعف مستوى رضا الأعضاء عن خدمات الهيئة.
- ضعف إقبال المهندسين والفنيين السعوديين على الهيئة.
- ندرة المهندسين السعوديين في بعض التخصصات.
- ضعف تأهيل المهندسين والفنيين.
- تزايد نسبة خريجي الكليات الهندسية.

تشخيص الوضع الراهن



قام فريق العمل بالعمل بالشروع بدراسة عدد (9) جهات في (9) دول، حيث تم بحث وتحليل أبرز جهود هذه الجهات فيما يتعلق بطبيعة الخدمات التي تقدمها والهيكل العام لقطاع الترخيص المهني، والشكل المرافق بين عدد الجهات التي تم بحثها والدول التي تمثلها.



تشخيص الوضع الراهن

يتألف المجتمع الهندسي في المملكة المتحدة من عدد من الهيئات ، التي تتكون من :



المجتمع الهندسي بالمملكة المتحدة



يمكن تصنيف المنظمات المهنية بالقطاع الهندسي في الولايات المتحدة إلى ٣ تصنيفات :



NCEES
advancing licensure for
engineers and surveyors

جهات اعتماد وإعداد
اختبارات المهندسين

مجالس مهنية
مترجمة

Department of Commerce Adult
Board for Professional Engineers,
Surveyors and Geologists

AMERICAN SOCIETY OF PROFESSIONAL ENGINEERS

منظمات هندسية متخصصة

ASCE
AMERICAN SOCIETY OF CIVIL ENGINEERS

منظمات ومجتمعات عامة

ACPEC

NSPE

منظمات مهنية
بهيئة الهندسية
والجغرافية

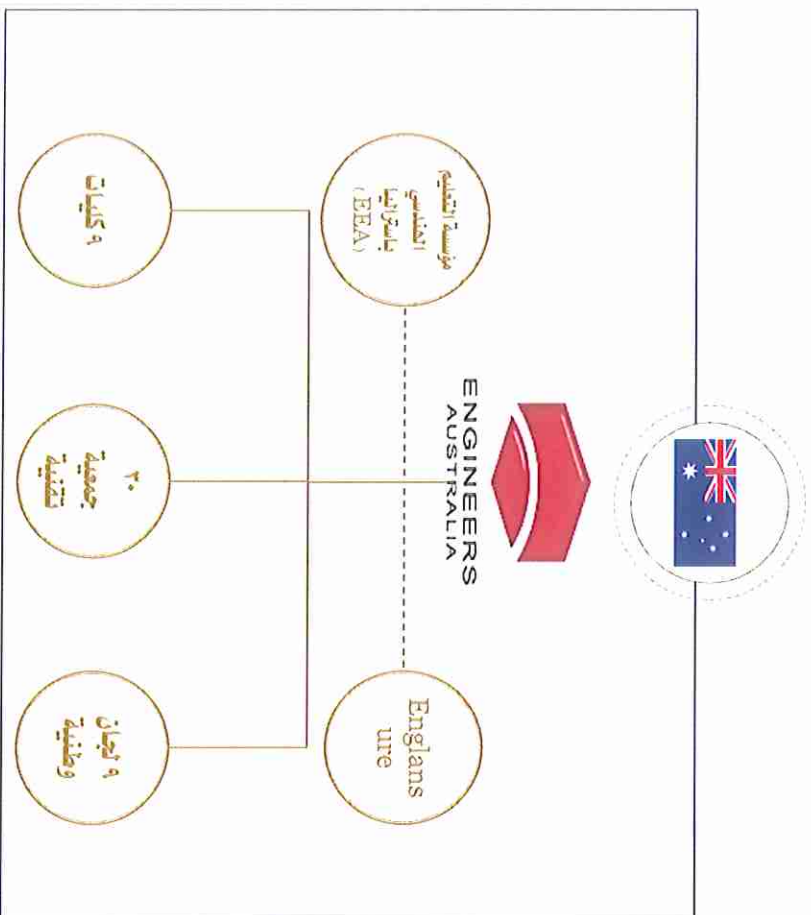
تشخيص
الوضع
الراهن

١

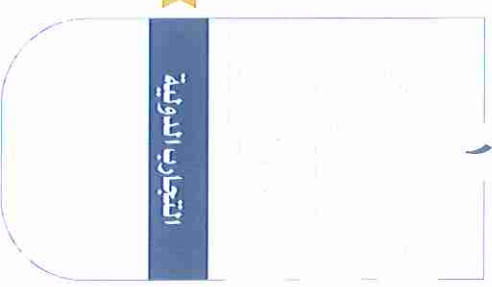
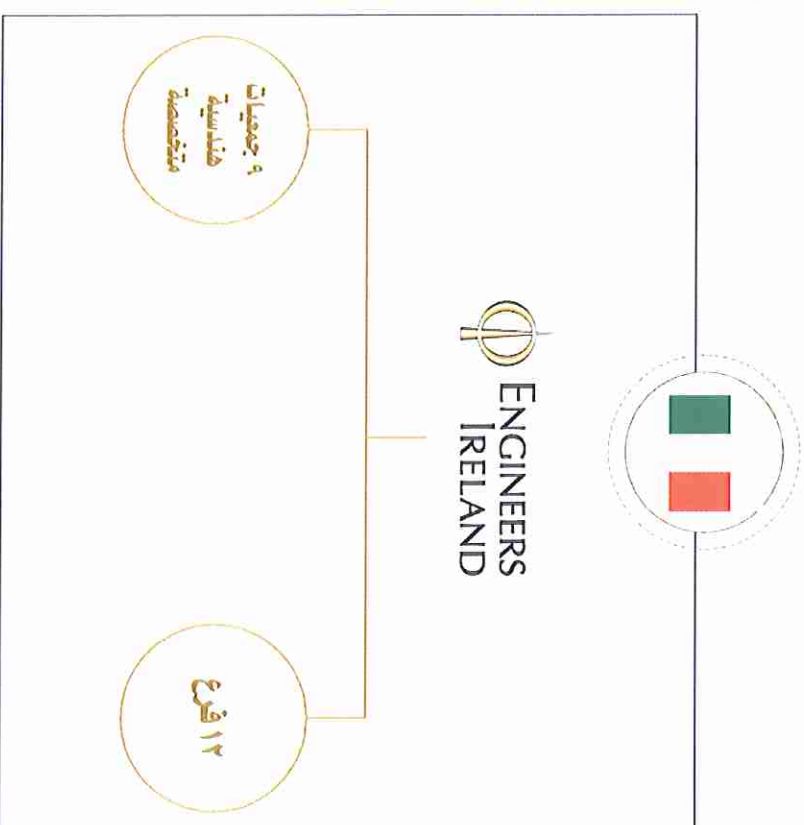
التحارب الدولية

تشخيص الوضع الراهن

يمكن وصف هيكل العناية بالقطاع الهندسي في أستراليا وفقاً لما هو مبين في الشكل الآتي :

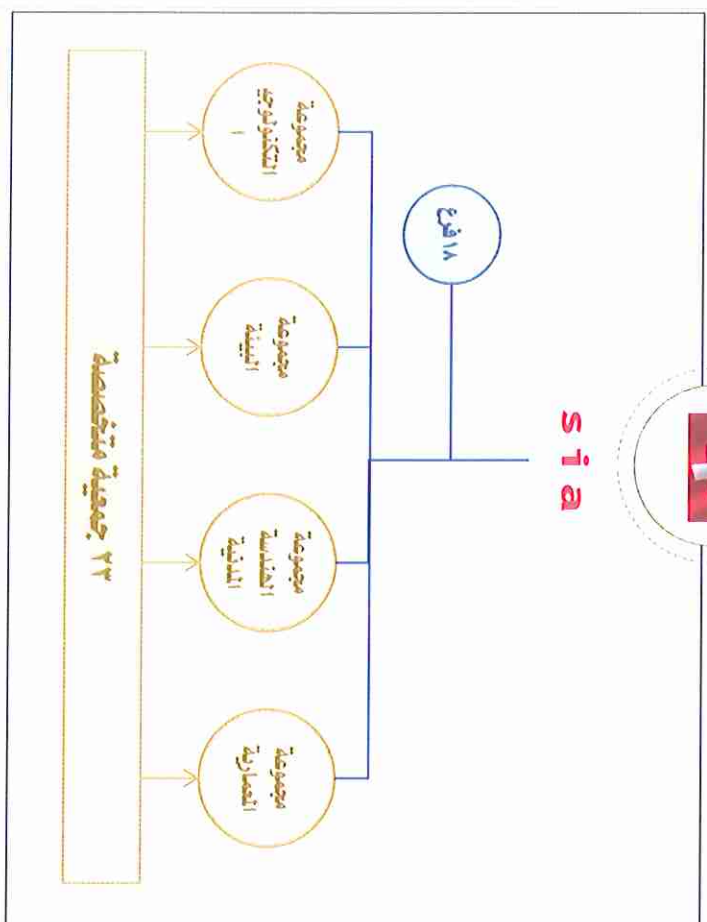


يمكن وصف هيكل العناية بالقطاع الهندسي في أيرلندا وفق ما هو مبين في الشكل الآتي :

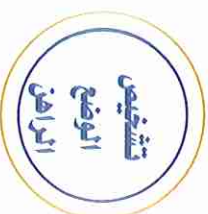
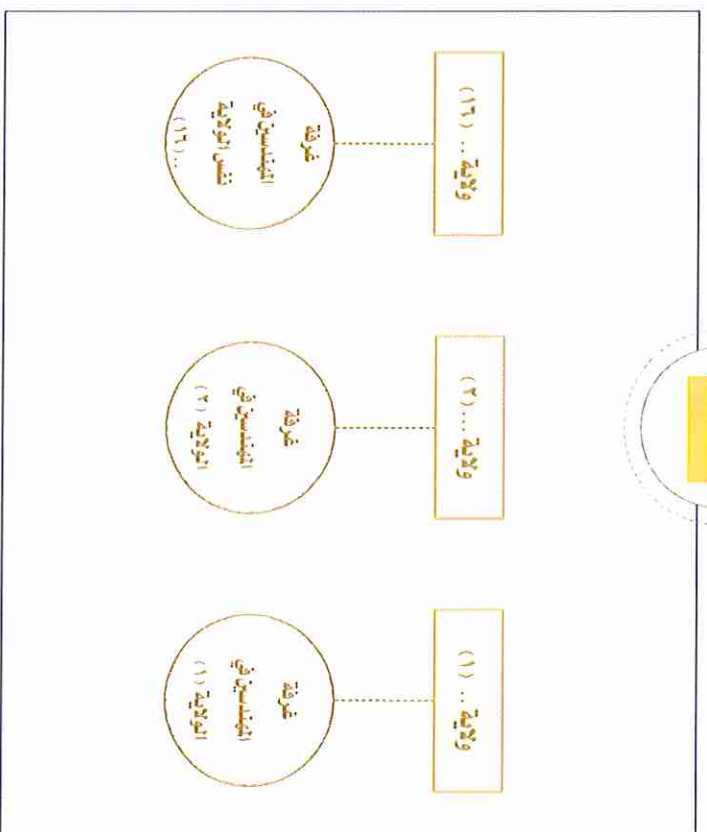


تشخيص الوضع الراهن

في المقابل، فإن هيكل العناية بالقطاع الهندسي في سويسرا يركز على التصنيف القطاعي للتخصصات الهندسية الفرعية، حسب ما هو مبين في الشكل الآتي:

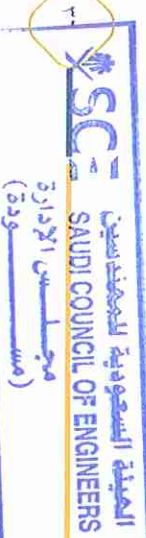
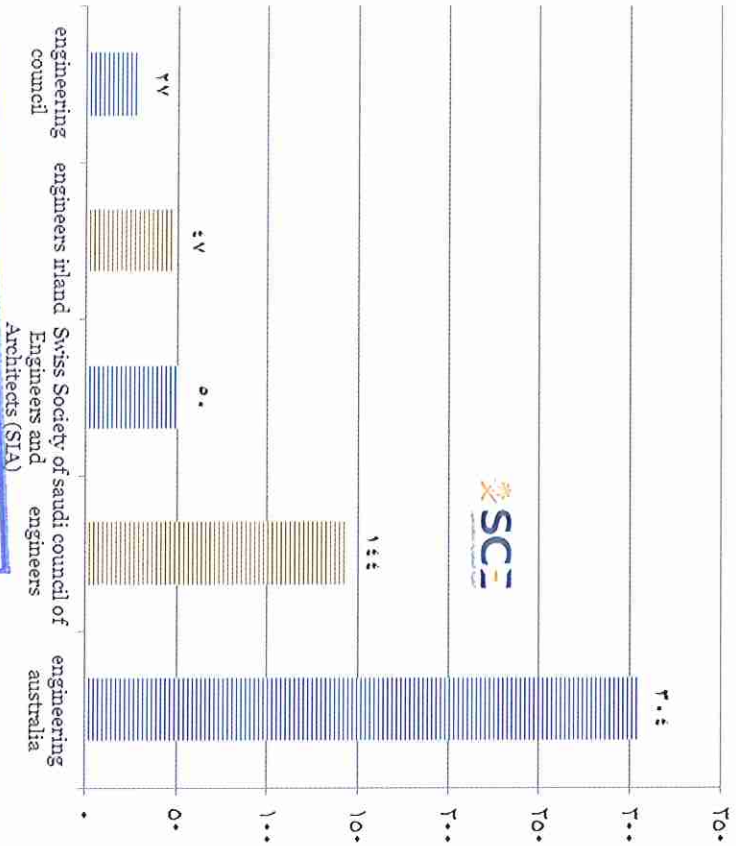


يمكن وصف هيكل العناية بالقطاع الهندسي في ألمانيا الاتحادية وفقاً للتوزيع الجغرافي، حسب ما هو مبين في الشكل الآتي:



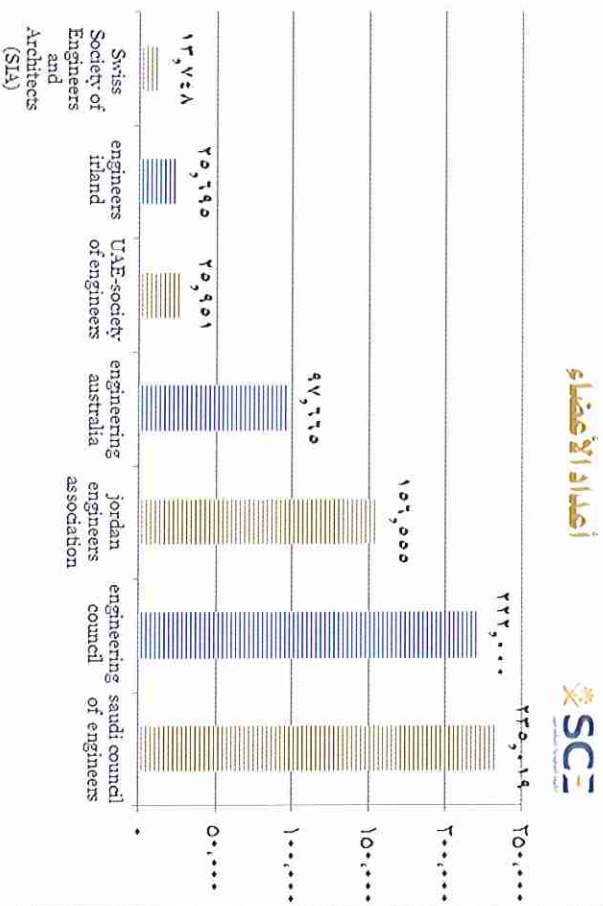
مقارنة أعداد الأعضاء والموظفين

أعداد الموظفين

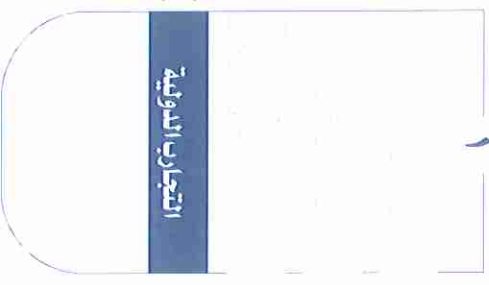


تعد هيئة المهندسين السعودية هي أكثر المنظمات في أعداد المنتسبين لديها حيث يبلغ عدد المنتسبين لها بمختلف فئاتهم (٢٣٥,٠١٩) الف عضو، فيما جاء المجلس الهندسي البريطاني في الترتيب الثاني حيث بلغ عدد الأعضاء المسجلين لديه (٢٢٢,٠٠٠) عضو في عام ٢٠١٨م، كما يتضح أن هيئة المهندسين السعوديين تأتي في الترتيب الثاني من ناحية أعداد الموظفين، حيث يبلغ عدد موظفيها (١٤٤) موظفًا

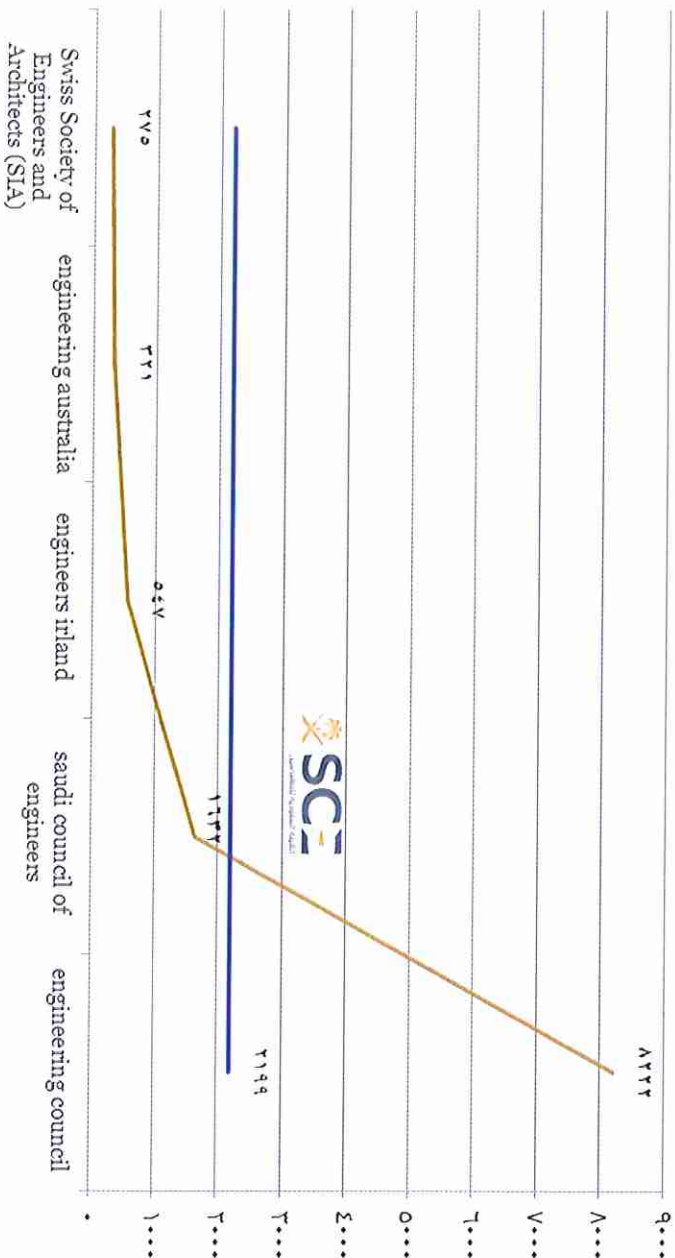
أعداد الأعضاء



التحارب الدولية



مقارنة أعداد الأعضاء والموظفين



و بمطارنة عدد الأعضاء بعدد منسوبي الهيئة يتبين لنا أن كل (١١٣٢) عضو يخدم مهم موظف واحد ، وهو ما يعطي تفسيراً لزيادة عدد منسوبي الهيئة عن الجهات المشابهة إلا أنه يؤكد أيضاً على الزيادة الطفيفة في عدد منسوبي الهيئة حيث بلغ المتوسط العام لدى الجهات المشابهة موظف واحد لكل ٢١٩٩ عضو.

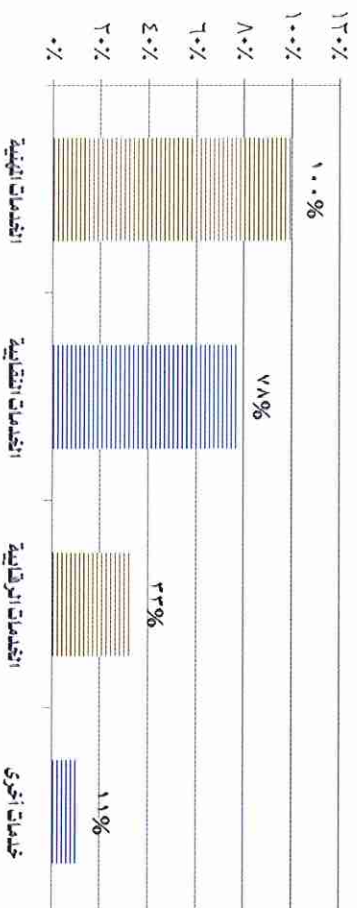


١

التجارب الدولية

هيكل الخدمات المقدمة من المنظمات

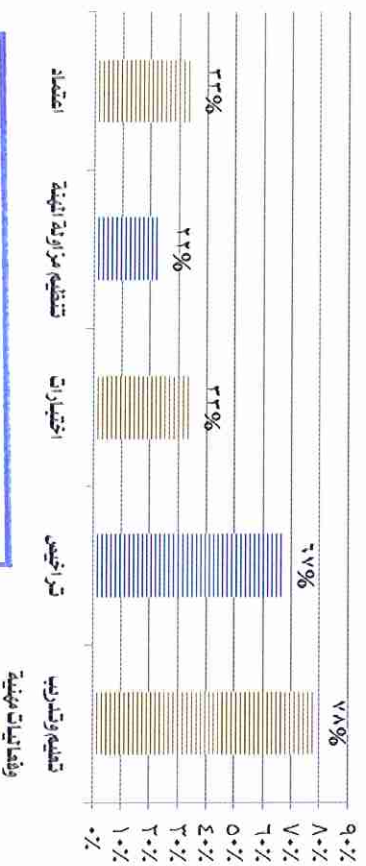
الهيكل العام لخدمات الجهات البحثية



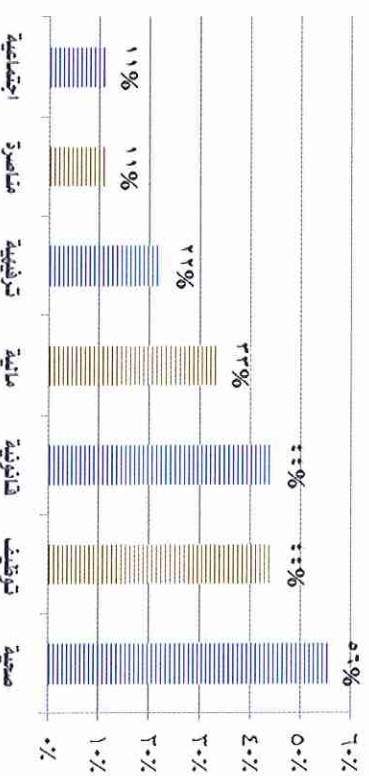
يتضح من خلال دراسة المنظمات محل الدراسة تركيز كبير على تقديم الخدمات المهنية المتنوعة حيث تقدم جميع المنظمات محل الدراسة خدمات مهنية ، ثم جاءت بعدما الخدمات التقنانية بنسبة 78% ، ثم الخدمات الرقابية بنسبة 39% ، وهو ما يشير إلى غياب الدور التقني (الخدمي) عن هيكل خدمات الهيئة.

كما يظهر أن (78%) من هذه المنظمات تقدم البرامج التدريبية والتعليمية والفعاليات المهنية والتي تأتي في صدارة الخدمات المهنية المقدمة ، ثم في المرتبة الثانية خدمات الترخيص المهنية بنسبة (39%) من المنظمات ، وعلى صعيد الخدمات التقنانية فقد تبين أن (11%) من المنظمات محل الدراسة يقدمون الخدمات الصحية ، و (0%) منهم يقدمون خدمات التوظيف والخدمات التعاونية.

أبرز الخدمات المهنية للجهات محل الدراسة



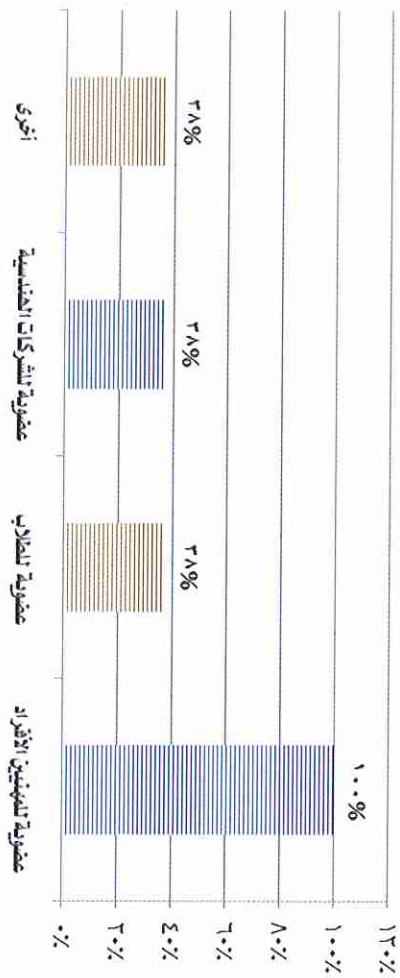
أبرز الخدمات التقنانية التي تقدمها الجهات البحثية



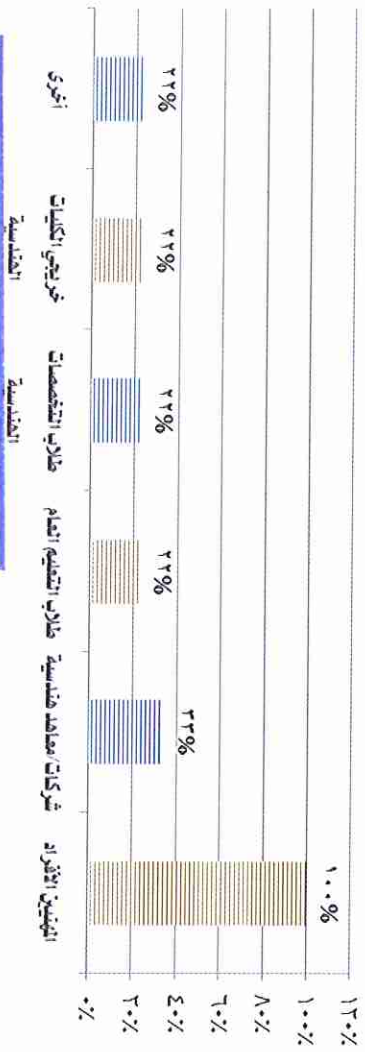
1

التحارب الدولية

أعداد الأعضاء وهيكل الأعضاء لدى المنظمات محل الدراسة

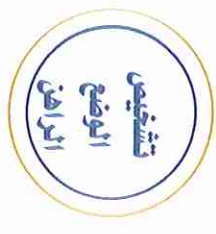


البيكل العام للمستفيدين من خدمات المنظمات محل الدراسة



من خلال دراسة الجهات محل الدراسة ، اتضح أن جميع المنظمات محل الدراسة تتضمن عضويات للمهنيين الهندسين بنسبة (١٠٠%)، و (٣٨%) من هذه المنظمات لديها عضويات للطلاب وعضويات للشركات والمؤسسات الهندسية، بينما (٢٥%) منهم لديهم عضويات متنوعة أخرى (متقاعدين وشرقية وغيرها..)

أما من حيث طبيعة المستفيدين فقد تبين أن جميع الجهات محل الدراسة تستهدف المهندسين والمهنيين، بينما (٣٣%) منهم يقدمون خدمات للشركات والمعاهد الهندسية، و (٢٢%) منهم يقدمون الخدمات للطلاب وخدمات أخرى (للمتقاعدين والمتقاعدين)



التحليل الاستراتيجي

٢



2
سلسلة القيمة المضافة
أنوز القضايا
مصنوقة تميز المنتج / جاذبية المجال
مصنوقة التحليل الداخلي والخارجي

٩٩

يأتي هذا الجزء بعد الانتهاء من استعراض نتائج تشخيص الوضع الراهن للتخيص وإبراز أهم المحاور والقطاعات التي سيبني عليها التوجهات الاستراتيجية، ويشمل هذا الجزء أربع أدوات للتحليل الاستراتيجية بدءاً من سلسلة القيمة المضافة للوقوف على أبرز مرتكزات التطوير اللازمة ثم تلخيص أبرز القضايا الاستراتيجية، وصولاً لمصنوقة تميز المنتج وجاذبية المجال التي توضح أبرز الخدمات التي سيتم التركيز عليها وختاماً تطوير مصنوقة التحليل الداخلي والخارجي التي توضح استراتيجية التحول اللازمة في المرحلة المقبلة.

١١١

تشخيص الوضع الراهن



2

ساسة القيمة المضافة

تشخيص الوضع الراهن

الاستهداف	التوقع	النشاط
<ul style="list-style-type: none"> تحديث اللوائح والأنظمة الحالية بما يتوافق مع التوجهات الاستراتيجية المستقبلية. تطوير نظام ولوحة خاصة بالتدقيق والمراجعة الداخلية. 	<ul style="list-style-type: none"> معظم اللوائح الحالية في الهيئة بحاجة إلى مراجعة وتطوير. التداخل فيما بين الصلاحيات والأدوار على العديد من المستويات الإدارية. 	<p>المراجعة الداخلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تأسيس مكتب إدارة الخطة الاستراتيجية تطوير لوحة المتابعة (Dashboard) لمتابعة الأداء. وضع آليات عملية للتنسيق وتبادل المعلومات بين الفروع والأمانة العامة. 	<ul style="list-style-type: none"> جاري تطوير الخطة الاستراتيجية هناك غياب واضح في البيانات والمعلومات 	<p>التخطيط</p>
<ul style="list-style-type: none"> تأسيس قسم للجودة تطوير دليل جودة الخدمات 	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد إدارة أو قسم معني بمستوى جودة الخدمات المقدمة، كما لا يوجد دليل يوضح معايير هذه الجودة المستخدمة 	<p>الجودة</p>

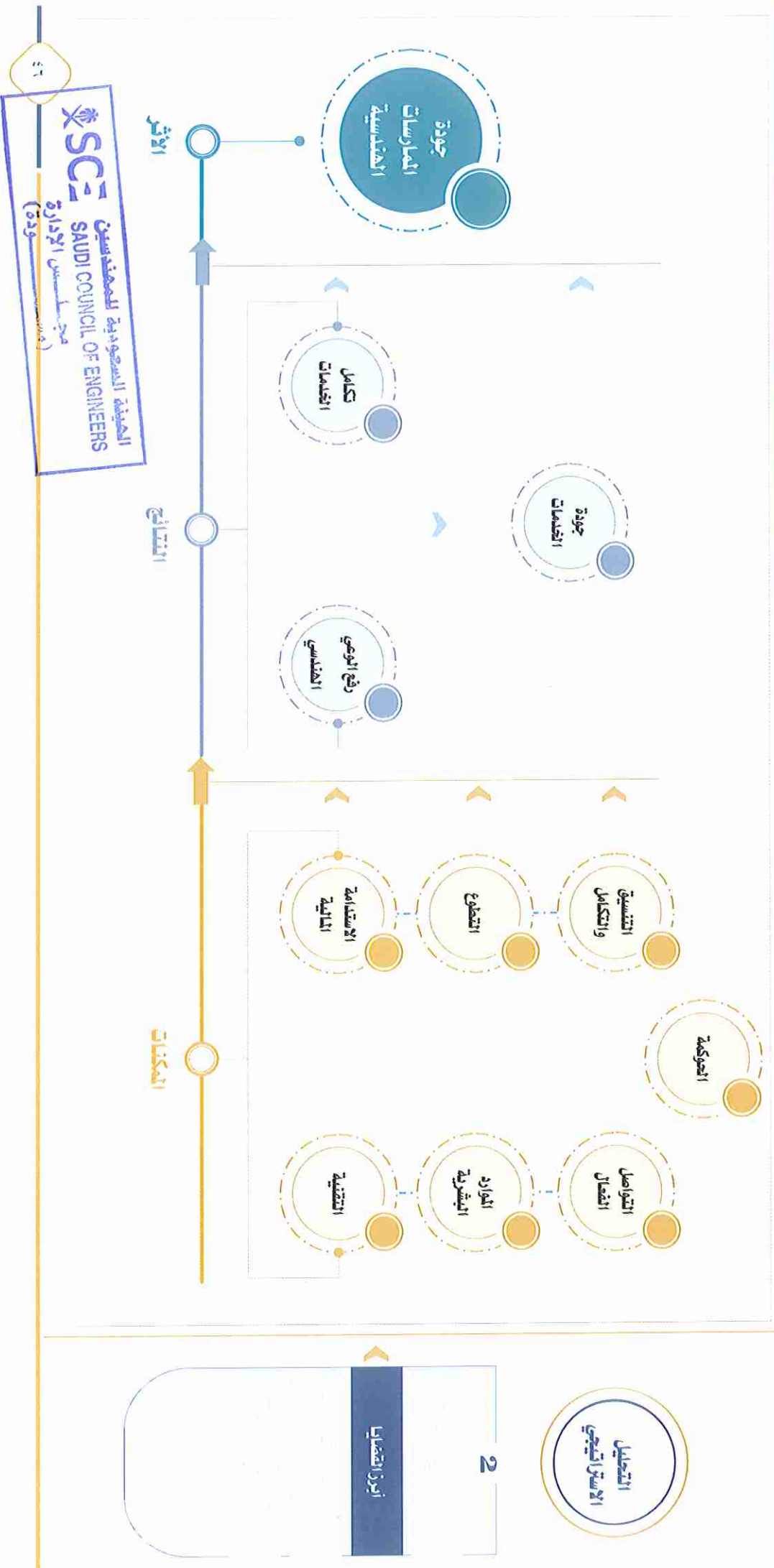
تشخيص الوضع الراهن

الاستهداف	الواقع	الانشاء
<ul style="list-style-type: none"> إعادة النظر في الدرجات المهنية الحالية لتكون مواءمة مع الجهات الدولية المعتبرة. تطوير الجدارات الهندسية وفق منظومة الجدارات لدى المنظمات الدولية المعتبرة. دعم تأسيس جمعيات مهنية متخصصة في المجالات الهندسية الأساسية والتخصصية. 	<ul style="list-style-type: none"> يشكل التصنيف أحد أبرز الخدمات المتميزة نسبياً في الوقت الحالي لدى الهيئة، وذلك وفقاً لنتائج التقييم. تعمل الهيئة حالياً على تطوير وتحديث لائحة الشعب الهندسية وتتضمن العديد من التحسينات المهمة، والتي من أبرزها إعادة تشكيل اللجان الأساسية والفرعية. 	<p>التصنيف</p> <p>والترخيص المهنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> تأسيس قاعدة لإدارة علاقات الأعضاء. بناء (e-profile) لكل عضو. دعم بناء مسارات مهنية واضحة لكل عضو. 	<ul style="list-style-type: none"> العلاقة الحالية يغلب عليها الأحادية من طرف العضو، دون أن يكون للهيئة دور المبادر في تقديم الخدمة. أنشطة التطوير المهني الحالية لا تنطلق من أسس التقييم وبناء مسارات مهنية تدعم تجسير الفجوة، والانتقال بالعضو إلى الدرجة الأعلى. 	<p>الاعتماد والتطوير</p> <p>المهني</p>
<ul style="list-style-type: none"> تكثيف جهود المطابقة والالتزام. تحديث المعايير الحالية للمطابقة والالتزام بحيث تكون أكثر عمقاً في معالجة المستوى المهني الحالي. 	<ul style="list-style-type: none"> يمثل النشاط الحالي للتنقيش والرقابة ما يقل عن (7%) من الجولات التنقيشية لإجمالي عدد المكاتب والشركات الهندسية. 	<p>المطابقة والالتزام</p>

تشخيص الوضع الراهن

الاستهداف	الواقع	المنشأ	التحليل الاستراتيجي
<ul style="list-style-type: none"> • تخفيض نسبة المصروفات الإدارية. • رفع نسبة الإيرادات الذاتية. • تطوير منظومة الخدمات. • رفع مستوى الرضا الوظيفي. • تطوير سلم الرواتب • تطوير الهيكل التنظيمي وأنظمة الموارد البشرية • نشر الثقافة المؤسسية وأخلاقيات العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • هناك خلل واضح في هيكل إيرادات ومصروفات الهيئة، خاصة في نسبة المصروفات الإدارية والعمومية. • الاستمرار المالي • ارتفاع نسبة الموظفين / للاعضاء • ارتفاع مستوى الرواتب والأجور • وجود كفاءات عالية متميزة • انخفاض مستوى الرضا الوظيفي • ضعف الثقافة المؤسسية والحوكمة 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف مستوى رضا الاعضاء عن خدمات الهيئة • وجود خدمات إلكترونية متميزة • عدم جاهزية بعض الخدمات الإلكترونية • ضعف التواصل مع الاعضاء • التنوع النسبي في الشراكات الحالية • ضعف تفعيل الشراكات في تقديم الخدمات • ضعف الصورة الذهنية عن الهيئة ودورها في المجتمع. 	<p>المالية</p> <p>الموارد البشرية</p> <p>إدارة علاقات الأعضاء</p> <p>الشراكات والتواصل</p> <p>التقنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير منظومة الخدمات • تطوير إدارة علاقات الاعضاء. • تطوير اتفاقيات الشراكات ومتابعة تفعيلها وفق المجالات المعتمدة للخدمات والأنشطة. • تطوير حملات ترويجية لإبراز دور الهيئة وتفعيل نشاطها. 	<ul style="list-style-type: none"> • بنية تقنية متكاملة • انتشار التقنية في المملكة. 	<p>تبنى خطة للتحويل الرقمي لخدمات الاعضاء</p>	<p>2</p> <p>ساسة تقنية المتابعة</p>

تشخيص الوضع الراهن



تشخيص الوضع الراهن



2

أبرز القضايا

التعقيد

الموارد البشرية

مع صدور نظام مزاولة المهنة الهندسية وما ترتب عليه من اسناد دور الرقابة على الممارسين والتفتيش على المكاتب الهندسية إلى الهيئة، فإنها بهذا المورد قد تحولت من مجرد هيئة ترضى مصالح اعضائها إلى هيئة تفتى بضبط الممارسات الهندسية والفنية وحماية مصالح المجتمع من الممارسات غير المهنية. وعليه، فإن النموذج الحالي للحوكمة يستلزم إعادة النظر فيه من خلال مخرجاته بالهيئات المهنية الوطنية المعاملة أو لا، ومن ثم إلى إعادة تصميمه بحيث ينتظم مع بقية الأدوار المسندة إلى الهيئة، وتتكامل مع بقية الجهات الحكومية الرقابية ذات العلاقة ثانياً.

تناقش هذه القضية أهمية وجود كوادر بشرية مميزة لدى الهيئة للارتقاء بالعمل وتحقيق رؤيتها وأهدافها، مع العمل على استيعاب تلك الكفاءات للتقليل من معدل الدوران الوظيفي الذي غالباً ما يضر بالهيئة على المدى البعيد ويعيقها عن تحقيق أهدافها. لذا، فإن النهوض بالمستوى المهني للممارسين وتطوير جدارات اعضاء الهيئة من المهندسين والفنيين، يستلزم وجود قيادات ذات مستوى عالٍ من التأهيل، و توافر كفاءات مهنية متميزة في ذواتها تكون متمكنة وقادرة على تطوير غيرها.

تشخيص الوضع الراهن



2

أبرز القضايا

التنسيق والتكامل

التواصل الفعال

بناءً على نموذج التكامل مع الجهات المعنية، فإن هذه القضية تتناول استكمال تطبيق برامج الشراكات مع كافة الجهات المعنية بالتنوير المهني للمهندسين. ومن حيث المواضيع، فقد تم حصر العديد من المواضيع الأساسية التي يجب تغطيتها من خلال الشراكات مع هذه الجهات، ولعل من أبرزها، الربط الإلكتروني والتحقق من الوثائق وتبادل المعلومات، وتطوير المعايير والمواصفات للمهين وأكواد البناء والسلامة والتأهيل عليها، وتحسين مخرجات التعليم الهندسي والفني، بالإضافة إلى تعزيز فرص توظيف المهين الهندسية في سوق العمل المحلي.

كما أنه من الضروري العمل على تطوير الشراكات المهنية الدولية، بهدف الارتقاء بمستوى مزاوولي المهين الهندسية، ولكي تكون الهيئة منظمة عربية معترف دولياً بعضوية أعضائها.

سجلت نسب التواصل مع الأعضاء، حسب نتائج الدراسات الميدانية، انخفاضاً كبيراً. وبالرغم من تعدد الأسباب المحتملة لضعف التواصل أو المبررات الداخلية لوصف هذا الضعف وتفسيره، إلا أن من المؤكد ضرورة إيجاد قنوات متعددة ومبتدلة تضمن استمرارية التواصل مع كافة الشرائح المستفيدة وذوي العلاقة من الجهات المستفيدة.

٤٨

تشخيص الوضع الراهن

تعتبر القدرات التقنية في الهيئة من المكتسبات الجيدة التي تحققت للهيئة خلال الفترة السابقة. إلا أن تكامل الدور التقني مع بقية الخدمات ما زال بحاجة بذل المزيد من الجهد في سبيل الوصول إلى خدمات أفضل ولا سيما في مجال التطوير المهني والتدريب الإلكتروني، ومن جهة أخرى، فإنه من الضروري جدا استكمال إجراءات الربط مع كافة الجهات الحكومية المعنية الواردة في نموذج التكامل بحيث تتمكن الهيئة من طرح خدمات مبدعة في مجالات التطوير والاعتماد، وإدارة تطوير الجدارات، والرقابة والتفتيش، بالإضافة تحسين مستوى إدارة خدمات الأعضاء.

القدرات
التقنية

التحليل
الاستراتيجي

2

أبرز القضايا

يقوم عمل الهيئة بالدرجة الأولى على العمل التطوعي لا سيما في مجالات أعمال المجالس واللجان التابعة لمجلس إدارة الهيئة بما يساهم في استقطاب الكفاءات المهنية في مختلف التخصصات الهندسية الرئيسية والفرعية من أجل الارتقاء ليس فقط بمستوى تطوير معايير مزاولة المهن الهندسية، بقدر تطوير مهارات المهندسين وتقديم خدمات الإرشاد المهني، ونقل التجارب والخبرات لهم.

التطوع

الهيئة السعودية للمهندسين
SCCE SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS

مجلس الإدارة
(مهام وودة)

تشخيص الوضع الراهن

التحليل
الاستراتيجي

2

أبرز القضايا

تناقش هذه القضية ضرورة تحقيق الاستدامة المالية للهيئة وتوزيع مصادر تمويلها لدعم استقرارها المالي والنأي بها عن التقلبات الاقتصادية أو التشريعات والقرارات الحكومية ذات العلاقة، كما تناقش هذه القضية مجالات وأوجه تحقيق الاستدامة المالية، ولعل ما ورد من نتائج المقارنة المعيارية للأداء المالي يؤكد على ضرورة تخفيف الاعتمادية على مورد اشتراكات العضوية، والعمل على ترشيد الإنفاق في مجال المصروفات الإدارية والعمومية.

ومن جهة أخرى، فإن هذه القضية تتناول معالجة إدارة الأصول النقدية للهيئة استثمارياً على المدى القريب والمتوسط، والبحث عن بدائل استثمارية تضمن استدامة تغطية مصاريفها التشغيلية وذلك على المدى البعيد.

الاستدامة
المالية

تشخيص الوضع الراهن

مرت الهيئة منذ نشأتها بالعديد من الأطوار التي يغلب عليها نموذج عمل بسماوات مختلفة. ومع ظهور نظام مزاولة المهين الهندسية، فقد اكتمل عقد أدوار الهيئة التنظيمية، والمهنية، والرقابية. وبالرغم ما قد ينشأ من تداخل بين هذه الأدوار الثلاثة، فإن من الضروري جداً إعادة هيكلة نموذج العمل الحالي بحيث يستوعب تلك الأدوار جميعها المنصوص عليها ضمن هيكل من الخدمات المتكاملة التي تربط الطالب من مرحلة التعليم الأساسي بالتحفيز والتحفيز، مروراً بالمرحلة الجامعية، ومرحلة ما قبل التوظيف، وحتى انضمامه في مستويات الدرجات المهنية وصولاً إلى مرحلة المهندس المستشار.

كامل
الخدمات

تتناول هذه القضية التشجيع والتحفيز على الأذخرط في المهين الهندسية من خلال برامج متنوعة تستهدف النشئ في المراحل التعليمية الأساسية، كما وتسهم في صقل مهاراتهم في مجال العلوم والرياضيات. وتكمن أهمية الاستهداف المبكر إلى ضمان استدامة أثر الهيئة المستقبلية، وذلك أسوة بالعديد من المجالس والهيئات العالمية.

رفع الوعي
القطري

التحليل
الاستراتيجي

2

أبرز القضايا

تشخيص الوضع الراهن



2

أبرز القضايا

جودة
الخدمات

تتناول هذه القضية جانباً مهماً من جوانب تحقيق التميز المؤسسي للهيئة يركز على الارتقاء بجودة خدمات الهيئة. ولعل جودة تلك الخدمات تقوم ابتداءً على تبنى الجداريات والمعايير المهنية الدولية لدى الشعب الهندسية، ومن ثم إعادة بناء خدمات الاعتماد والتطوير المهني عليها، وحشد الإمكانيات التطوعية من الكفاءات الوطنية القادرة على دعم الكفاءات الناشئة. كما يمتد السعي نحو تحقيق مستوى عالٍ من الجودة ببقية الخدمات المساندة مثل الخدمات التقنية، وخدمات الأعضاء، وخدمات التحكيم، وخدمات إدارة الأعضاء.

تشخيص الوضع الراهن

تناقش هذه القضية واحداً من أهم آثار جودة الخدمات المقدمة، والذي يسهم في تحقيق نتائج حقيقية لها آثار تنموية ملموسة على المجتمع. وتشير جودة الممارسات الهندسية لمدى انعكاس جودة الخدمات المقدمة من الهيئة على الممارسات المهنية القطعية للقطاع الهندسي بالمملكة، حيث يجب العمل على الارتقاء بهذه الممارسات بما يضمن تعزيز مصالح كافة الأعضاء وذوي العلاقة بالقطاع الهندسي.

جودة
الممارسات
الهندسية

التحليل
الاستراتيجي

2

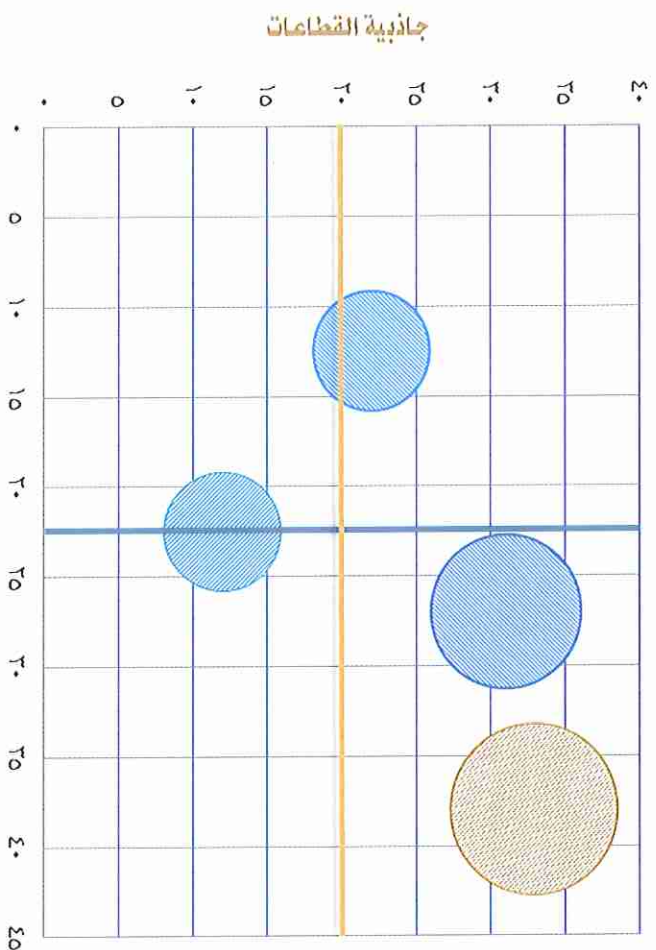
أبرز القضايا

الهيئة السعودية للمهندسين
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS

مجلس الإدارة
الإدارة
وزارة

تشخيص الوضع الراهن

نتيجة تقييم مجالات العمل وفق نموذج تميز الخدمة وجاذبية المجال



- خدمات الأعضاء
- التصنيف والترخيص المهنية
- الاعتماد والتطوير المهني
- الرقابة والتفتيش

وفقاً لنتائج تقييم جاذبية مجالات أعمال الهيئة مقابل تميز الخدمات المقدمة، فمن الواضح أن التصنيف والترخيص المهنية، وخدمات الاعتماد والتطوير المهني يعتبران من الأنشطة التي تشكل مفتاح التغيير الحقيقي للهيئة.

وفي المقابل، فإن خدمات الأعضاء تعتبر من عوامل الجذب والدعم لتشاطي الهيئة اعلاماً، في حين أن خدمات الرقابة والتفتيش تعتبر من أقل الأنشطة جاذبية لما يشتمل عليه من تبعات عقابية مؤثرة على الأعضاء.

تشخيص الوضع الراهن

مصفوفة العوامل الداخلية

لمزيد من تحليل عناصر البيئة الداخلية، فإن مصفوفة تقييم العوامل الداخلية تعد من الأدوات الأكثر إنتاجية التي تسهم في تقييم أبرز عناصر البيئة الداخلية للمنظمة، عن طريق تقييم أبرز نقاط القوة والضعف، وتحديد مدى تأثيرها عليها، وذلك وفقاً للاتى:

إعطاء وزن نسبي لكل عنصر من عناصر القوة والضعف (من ١٠ إلى ٢٠ عنصر)، وفقاً لأهميته مقارنة ببقية العناصر، وذلك من خلال توزيع (١٠) درجة، تمثل مجموع أوزان عناصر البيئة الداخلية، بحيث تكون نسبة كل عنصر هي نسبة مقارنة بالعناصر الأخرى وفقاً لأهميته.

تقييم كل عنصر من عناصر القوة والضعف وفقاً لمدى كفاءة كل عنصر لدى المنظمة، بحيث يكون التقييم وفقاً للاتى:

نقاط القوة: (التقييم ٣ : يمثل مستوى منخفض من القوة) ، (التقييم ٤ : يمثل مستوى عالي من القوة).

نقاط الضعف: (التقييم ١ : يمثل مستوى عالي من الضعف) ، (التقييم ٢ : يمثل مستوى منخفض من الضعف).

بعد ذلك يتم تحديد التقييم المرجح لكل عنصر، من خلال ضرب وزن العنصر في التقييم العام المعطى له.

أما إجمالي التقييم المرجح، فينتج من خلال جمع التقييم المرجح لكافة العناصر.

التحليل
الاستراتيجي

2

مصفوفة التحليل الداخلي
والخارجي

التقييم المرجح	تقييم العنصر	وزن العنصر	أبرز نقاط القوة والضعف	أبرز نقاط القوة
0.28	4	7%	ارتفاع مستوى الرواتب والأجور	1
0.4	4	10%	وجود قطاعات حالية متميزة	2
0.24	3	8%	التنوع النسبي في المراكات الحالية	3
0.3	3	10%	بنية تقنية متكاملة	4
0.36	3	12%	الاستقرار المالي	5
0.24	3	8%	وجود خدمات الكترونية متميزة	6
أبرز نقاط الضعف				
0.1	2	5%	انخفاض مستوى الرضا الوظيفي	7
0.1	2	5%	ضعف الثقافة المؤسسية والحوكمة	8
0.1	2	5%	ضعف تفعيل المراكات في تقديم الخدمات	9
0.1	2	5%	عدم جاهزية بعض الخدمات الإلكترونية	10
0.2	2	10%	ضعف الأثر لتتائج أعمال الهيئة	11
0.1	1	10%	اختلال هيكل الإيرادات والمصاريف العالية	12
0.1	2	5%	ضعف التواصل مع المستفيدين	13
٢.٦٢	—	100%	إجمالي التقييم المرجح	

1 مستوى عالي من الضعف، ٢ مستوى منخفض من الضعف، ٣ مستوى منخفض من القوة، ٤ مستوى عالي من القوة

تشخيص الوضع الراهن

مصفوفة العوامل الخارجية

تعد مصفوفة تحليل العوامل الخارجية من الأدوات الاستراتيجية الفعالة التي تساهم في تقييم أبرز عناصر البيئة الخارجية للمنظمة عن طريق تحليل أبرز عناصر الفرص والتحديات، وتحديد مدى تجاوبها نحوها، وذلك وفقاً للاتى:

إعطاء وزن نسبي لكل عنصر من عناصر الفرص والتحديات (من ١٠ إلى ٢٠ عنصر) وفقاً لأهميته، مقارنةً بقيمة العناصر؛ وذلك من خلال توزيع (١٠٠) درجة، تمثل مجموع أوزان عناصر البيئة الخارجية، بحيث تكون نسبة كل عنصر هي نسبة مقارنة بالعناصر الأخرى، وفقاً لأهميته.

تقييم كل عنصر من عناصر الفرص والتحديات وفقاً لقدرة المنظمة على التجاوب مع هذه العناصر، وذلك وفقاً للاتى:

(التقييم ١: تجاوب ضعيف جداً) ، (التقييم ٢: تجاوب متوسط)
(التقييم ٣: تجاوب فوق المتوسط) ، (التقييم ٤: تجاوب عال جداً)

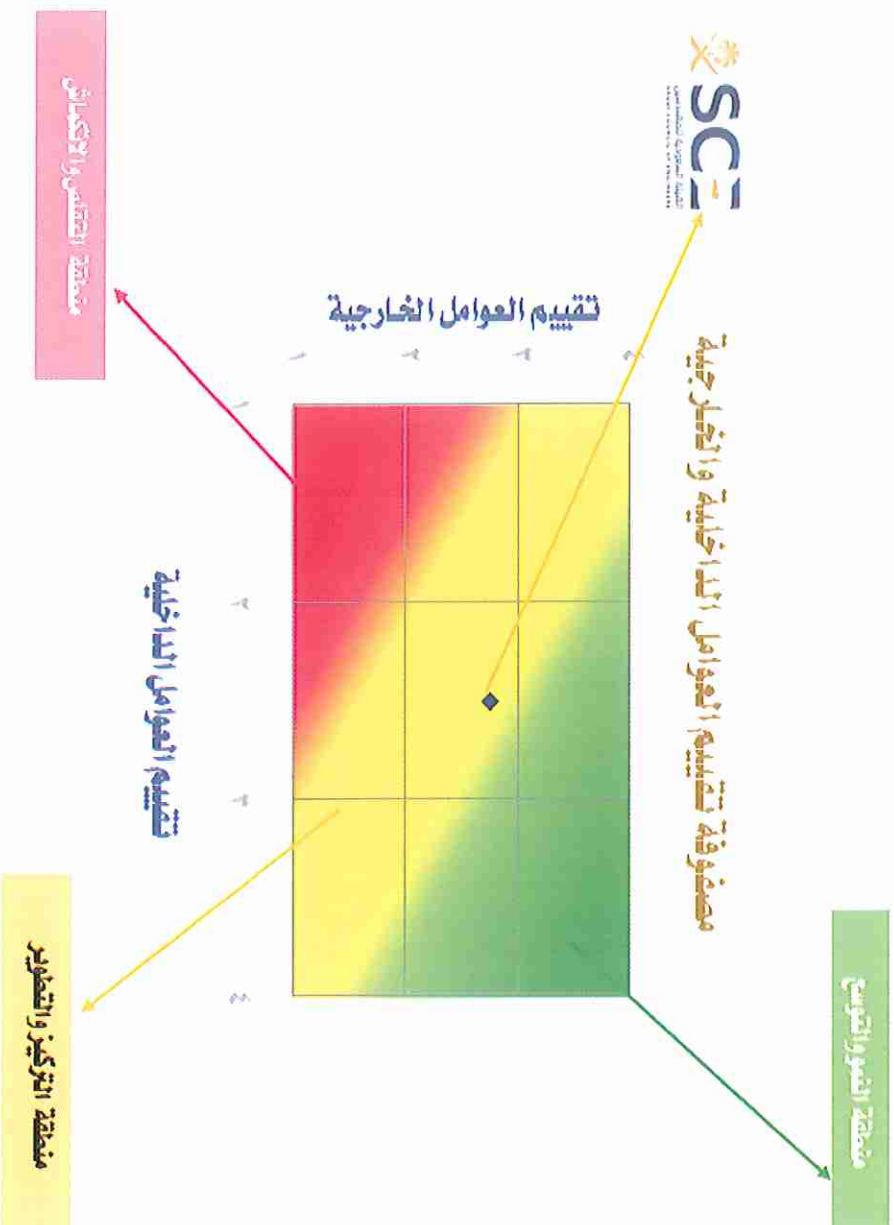
بعد ذلك يتم تحديد التقييم المرجح لكل عنصر، من خلال ضرب وزن العنصر في التقييم العام المعطى له.

أما إجمالي التقييم المرجح، فينتج من خلال جمع التقييم المرجح لكافة العناصر.

م	أبرز الفرص والتحديات	أبرز الفرص	وزن العنصر	تقييم العنصر	التقييم المرجح
1	انتشار التقنية في المملكة وسائل التواصل الاجتماعي.	انتشار التقنية في المملكة وسائل التواصل الاجتماعي.	3%	2	0.06
2	ارتفاع نسبة المهندسين السعوديين في التخصصات الهندسية.	ارتفاع نسبة المهندسين السعوديين في التخصصات الهندسية.	3%	2	0.06
3	ميراث الرؤية وبرنامح تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية والمشروعات الوطنية المزمع إنشاؤها قد تمثل فرصة كبيرة للعمل الهندسي في المملكة.	ميراث الرؤية وبرنامح تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية والمشروعات الوطنية المزمع إنشاؤها قد تمثل فرصة كبيرة للعمل الهندسي في المملكة.	8%	4	0.32
4	التحسن النسبي في الأداء الاقتصادي للمملكة.	التحسن النسبي في الأداء الاقتصادي للمملكة.	7%	4	0.28
5	موجة المملكة لتعزيز الكفاءة السعودية بمعايير عالمية.	موجة المملكة لتعزيز الكفاءة السعودية بمعايير عالمية.	7%	4	0.28
6	التوجه نحو توظيف المهن الهندسية.	التوجه نحو توظيف المهن الهندسية.	8%	4	0.32
أبرز التحديات					
7	ضعف الصورة الذهنية عن الهيئة وورودها في المجتمع.	ضعف الصورة الذهنية عن الهيئة وورودها في المجتمع.	9%	2	0.18
8	ارتفاع نسبة البطالة بين المهندسين السعوديين.	ارتفاع نسبة البطالة بين المهندسين السعوديين.	9%	2	0.18
9	ضعف مستوى رضا الأعضاء عن خدمات الهيئة	ضعف مستوى رضا الأعضاء عن خدمات الهيئة	7%	2	0.14
10	ضعف إقبال المهندسين والقيمين السعوديين على الهيئة	ضعف إقبال المهندسين والقيمين السعوديين على الهيئة	7%	2	0.14
11	محدرة المهندسين السعوديين في بعض التخصصات	محدرة المهندسين السعوديين في بعض التخصصات	5%	2	0.1
12	ضعف تأهيل المهندسين والقيمين	ضعف تأهيل المهندسين والقيمين	8%	3	0.24
١٣	تزايد نسبة خريجي الكليات الهندسية	تزايد نسبة خريجي الكليات الهندسية	7%	3	0.21
٢٠٩٩	إجمالي التقييم المرجح	إجمالي التقييم المرجح	100%	—	٢.٩٩

١ تجاوب ضعيف جداً، ٢ تجاوب متوسط، ٣ تجاوب فوق المتوسط، ٤ تجاوب عال جداً

تشخيص الوضع الراهن



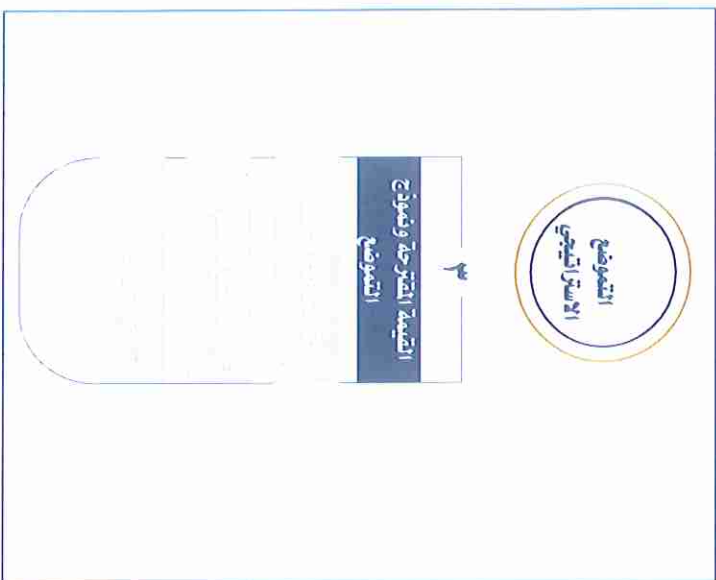
مصفوفة العوامل الخارجية/الداخلية

تشير مصفوفة التحليل الداخلي والخارجي للهيئة أن البيئة الخارجية للهيئة هي بيئة متميزة تتنوع فيها الفرص الواعدة في مقابل تراجع البيئة الداخلية قليلاً وقد انعكس ذلك كما هو موضح في الشكل المقابل حيث جاء الوضع الاستراتيجي للهيئة في منطقة التركيز والتطوير، وهو ما يستلزم ضرورة تعزيز إمكانات الهيئة وتطوير البناء المؤسسي بما يساهم في تعزيز استثمارها للفرص الخارجية لتطوير خدماتها المقدمة وتحسين صورتها الذهنية لدى الأعضاء وكافة شرائح المجتمع.



التموضع الاستراتيجي

٣

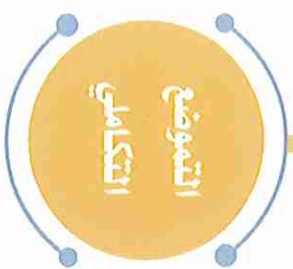


يأتي هذا الجزء بعد الانتهاء من استعراض نتائج أدوات للتحليل الاستراتيجي، حيث يناقش القيمة المقترحة (Value Proposition)، للهيئة. ويتضمن تفصيل القيمة على ثلاثة أنواع من التوضيح الاستراتيجي، التوضيح نحو الأعضاء يناقش رحلة العضو وملامح نموذج العمل المرتقب وأهم سماته ومركزاته، والتوضيح التنظيمي وما يشمل عليه من نموذج حوكمة مقترح بالمقارنة مع هيئات مهنية وطنية. أما التوضيح التكاملي فإنه يشمل على نموذج للتكامل مع الجهات الحكومية المعنية بقضايا قطاع المهندسين.

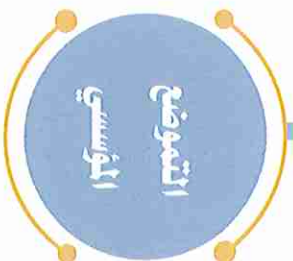


القيمة المقترحة

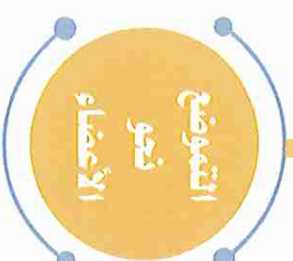
تقديم خدمات مهنية متكاملة ذات جودة عالية تدعم من تعزيز الممارسات المهنية المسؤولة، عبر شركات ذات أثر مستدام مع ذوي العلاقة محلياً ودولياً.



- التنسيق والتكامل مع كافة الجهات ذات العلاقة محلياً ودولياً



- إعادة بناء القدرات المؤسسية للهيئة لتكون أكثر اتساقاً مع أدوار الهيئة المسندة نظاماً لها.

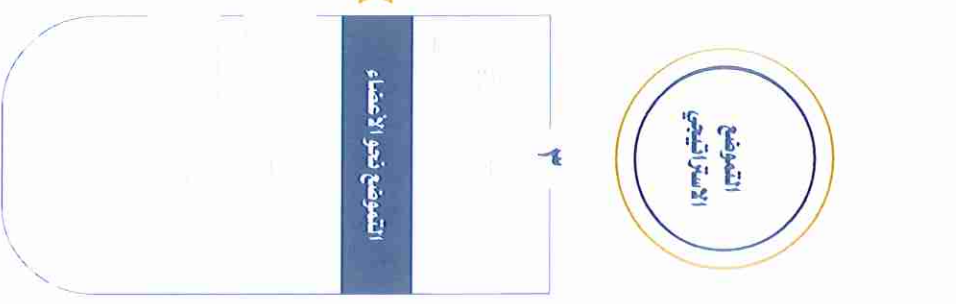
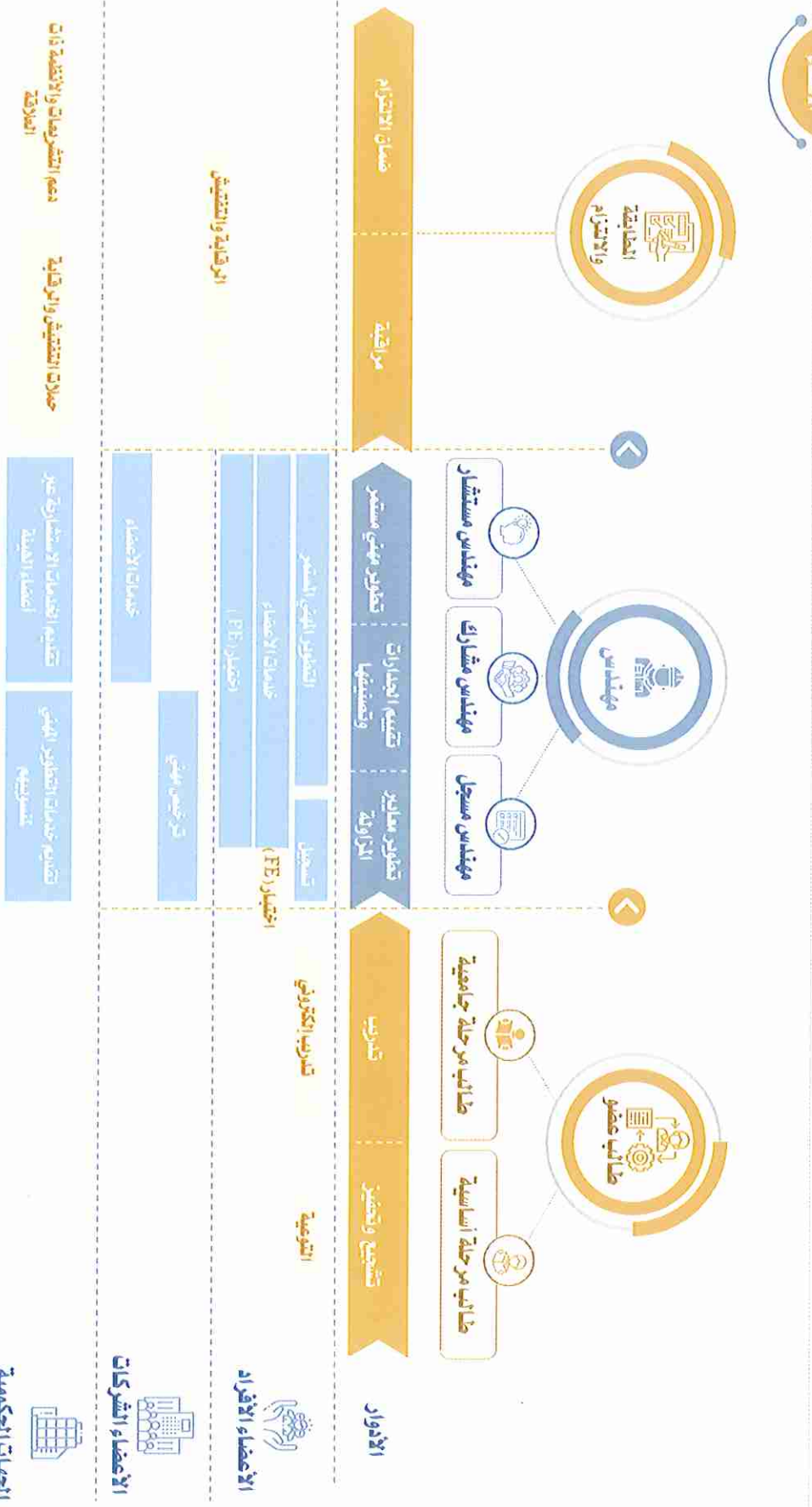


- التركيز على تقديم خدمات مهنية متكاملة ذات جودة عالية.

نموذج التكامل

نموذج الحوكمة

نموذج العمل



سمات نموذج العمل المقترح

التنوع
نمو
الأعضاء

- يهدف نموذج العمل الى توفير سلسلة مترابطة من الخدمات التثقيفية والتحفيزية للاعضاء خلال فترة متقدمة أثناء فترة التعليم الأساسية والجامعية.
- تبدأ المرحلة الفعلية لخدمات الهيئة من خلال استهداف تأهيل العضو الطالب على اختيار (FTB).
- تبدأ المرحلة الفعلية لخدمات الهيئة بعبارة من مركز خدمات الاعضاء بالتنسيق مع لجان الاعتماد المتخصصة بمتابعة تسجيل المهندسين فور تخرجه، ومتابعة تطوير مساره المهني مع برامج العضوية مع الهيئة والوزارة مع مسؤولياته المهنية.
- يراعي نموذج العمل مبدأ روح المبادرة في تقديم خدمات ارشاد مهني من متطوعي لجان الاعتماد الفرعية ذات الطابع التخصصي في الارتقاء بالمستوى المهني للاعضاء.
- وفي الطرف المقابل، فان الشعب الهندسية بمختلف تخصصاتها الهندسية الأساسية والفرعية سيكون لها الدور في الارتقاء بمستوى المهن الهندسية من خلال تطوير معايير وجدارات مزاوتها.

مركزات نموذج العمل

التنوع
الاستراتيجي

- مراكز خدمات متخصصة في الأمانة، تتولى القيام بتقديم خدمات أكثر تركيزاً في مجالات عمل الهيئة وفقاً لأوارها المستندة إليها نظاماً، وفقاً لما يلي:
- مركز خدمات الأعضاء: ويتولى تقديم خدمات العضوية الأساسية، ابقاء والتسجيل، واستصدار بطاقات العضوية، وانتهاء بتقديم خدمات التمتع بجزايات برامج الولاء الصحية والاجتماعية والتثقيفية، وزيما المالية.
- مركز الاعتماد والتطوير المهني: يتولى تقديم الخدمات المهنية لكافة الاعضاء المشتركين، بحيث تبدأ من خدمات المتسكنين في الدرجات المهنية ، ومرورا بإدارة وتنسيق خدمات الارشاد المهني، ومن ثم تقديم خدمات التطوير والتأهيل المهني.
- مركز الألتزام والمطابقة: يتولى المركز القيام بكافة مهام الرقابة والتفتيش على الاعضاء من الافراد والمكاتب والشركات الهندسية، واستصدار قرارات الجزاءات والعقوبات من مجلس المطابقة والالتزام.
- مركز التحكم: يتولى المركز تقديم خدمات التحكم وإيجاد التسويات بين الأطراف المتنازعة في القضايا ذات الطابع الهندسي.

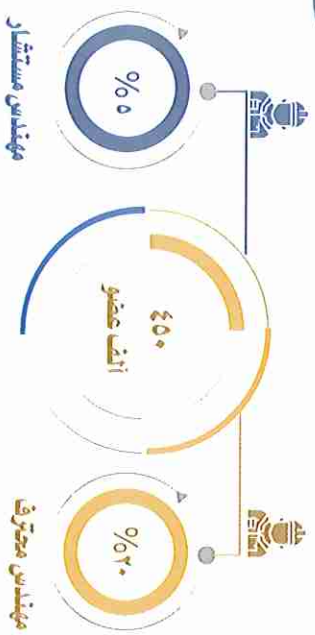
خطوط الأعمال

(Times of Business-LOB)

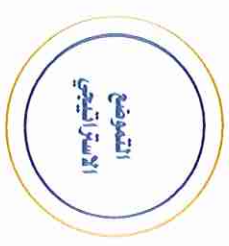
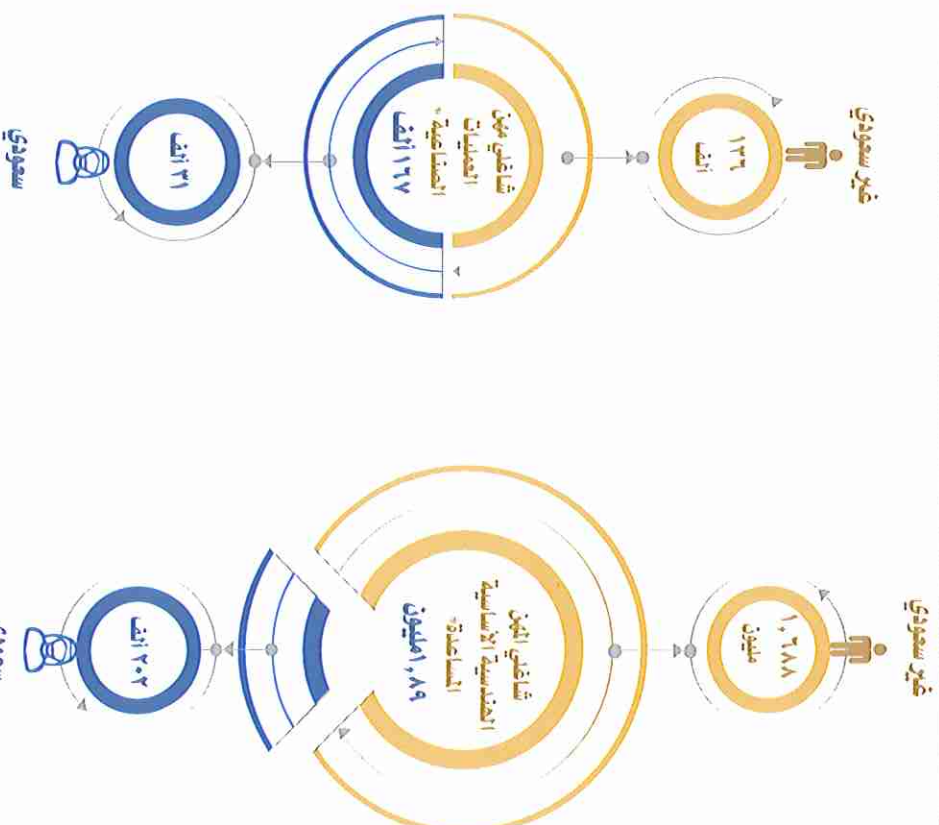
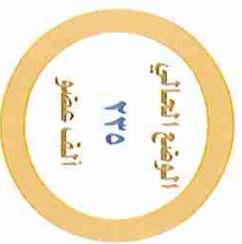
التنوع نحو الاعضاء

- تحقيق مستويات تكاملية أفضل، راسياً مع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية وجهات التوظيف، واقفياً مع الجهات الحكومية، والمؤسسات المهنية الدولية.
- تحقيق مستويات مهنية أفضل للمهندسين والفنيين السعوديين.
- تحقيق نسب تغطية أعلى للمهندسين والفنيين السعوديين.

أبرز النتائج المرجوة



الاستهداف في التخصصات



التنوع نحو الأعضاء



أبرز سمات نموذج العمل الحالي والنتائج المتحققة

التنوع المؤسسي

مجموعة اهتمام
مصالح الهندسين

يُدفع أهمية باتجاه تقديم
خدمات أعضاء الهيئة

اختلاف مصالح مجموعات الاهتمام



مجموعة اهتمام
مهيبة

يُدعم الارتقاء بالهيئة
«الشعب الهندسية»

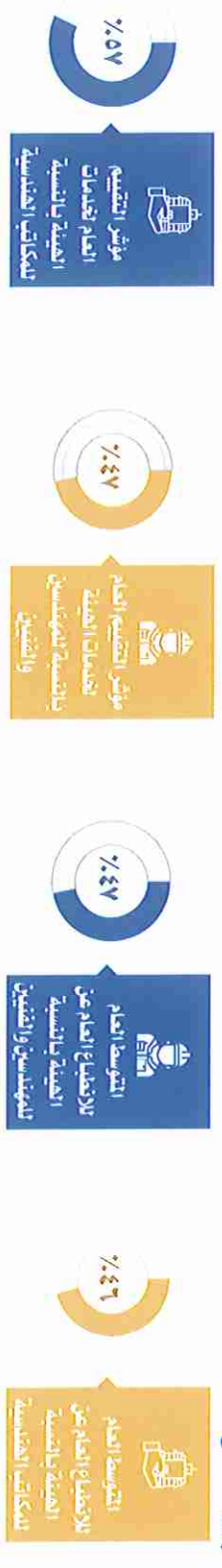
مجموعة اهتمام
حكومية

تُدعم رعاية المصالح
الرقابية (الموزرات والأجهزة
الهيئة بالرقابة)

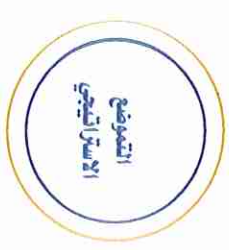
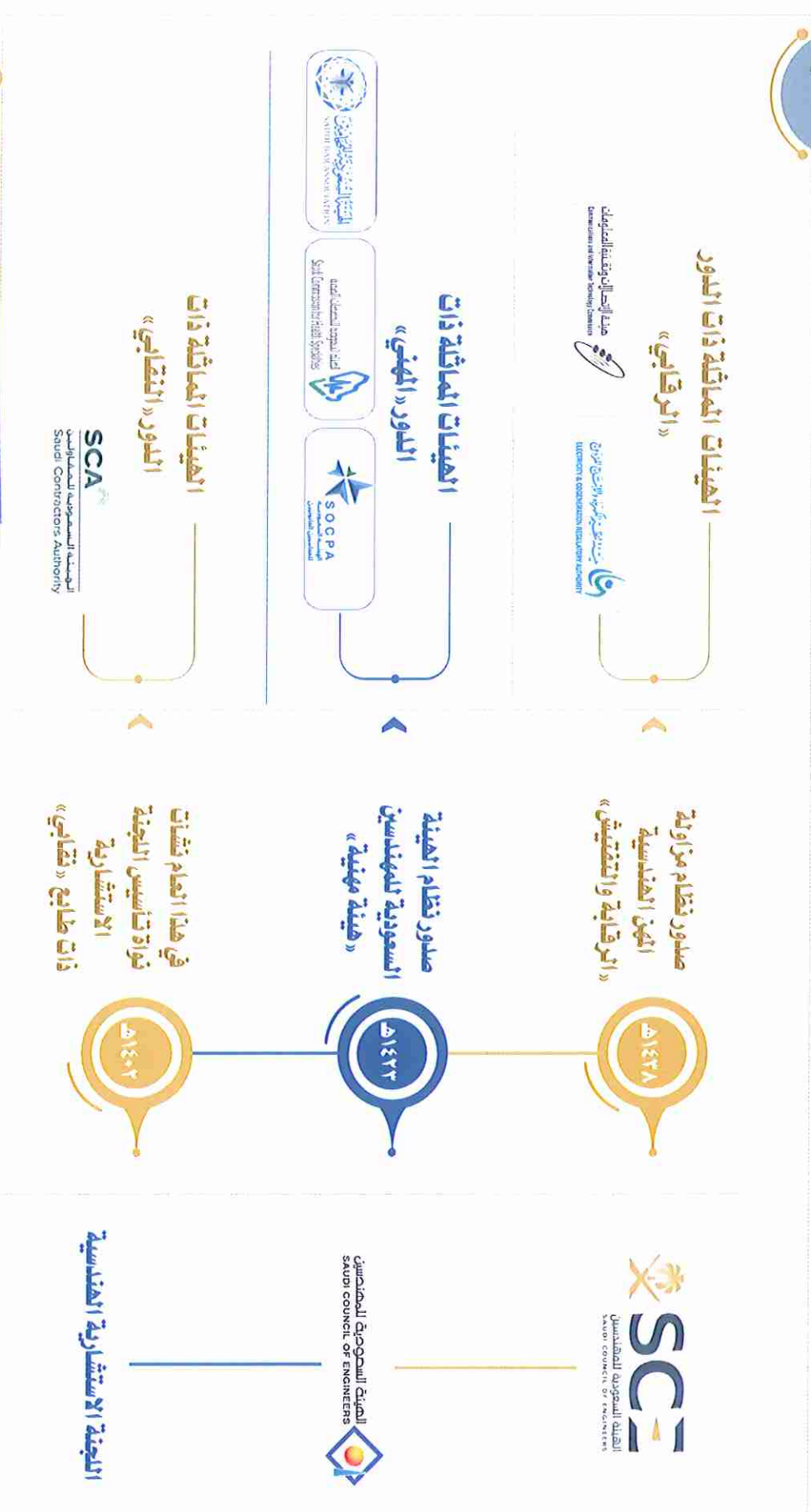
سمات أوار الهيئة حاليًا



أبرز النتائج



تطور أدوار الهيئة السعودية للمهندسين مقارنة بالهيئات المهنية المحلية



سمات نموذج الدوكمة لدى بعض الهيئات المهنية المماثلة

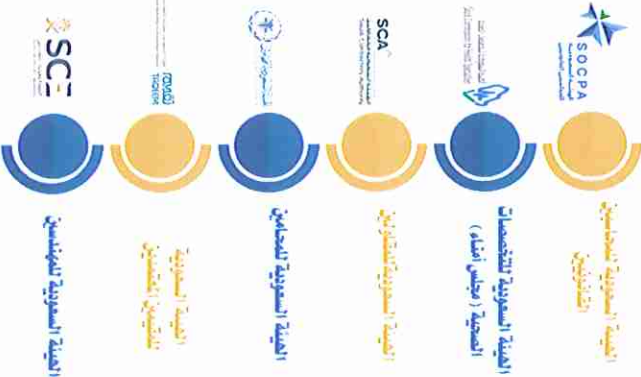
التموضع
الأساسي

الأدوار

آلية
الاختيار

تعيين

مبني	تقني	رقابي	انتخاب	ش	ح	ا	ج
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	انتخاب ٦ من الاعضاء الممارسين للمهنة	١	٢	٥	٥
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	انتخاب ١٠ من الاعضاء الاساسيين	٤	٤	٧	٧
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	يتم انتخاب ٥	١	٢	٥	٥
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	انتخاب ١٠ من الاعضاء الاساسيين	١	١	٤	٤

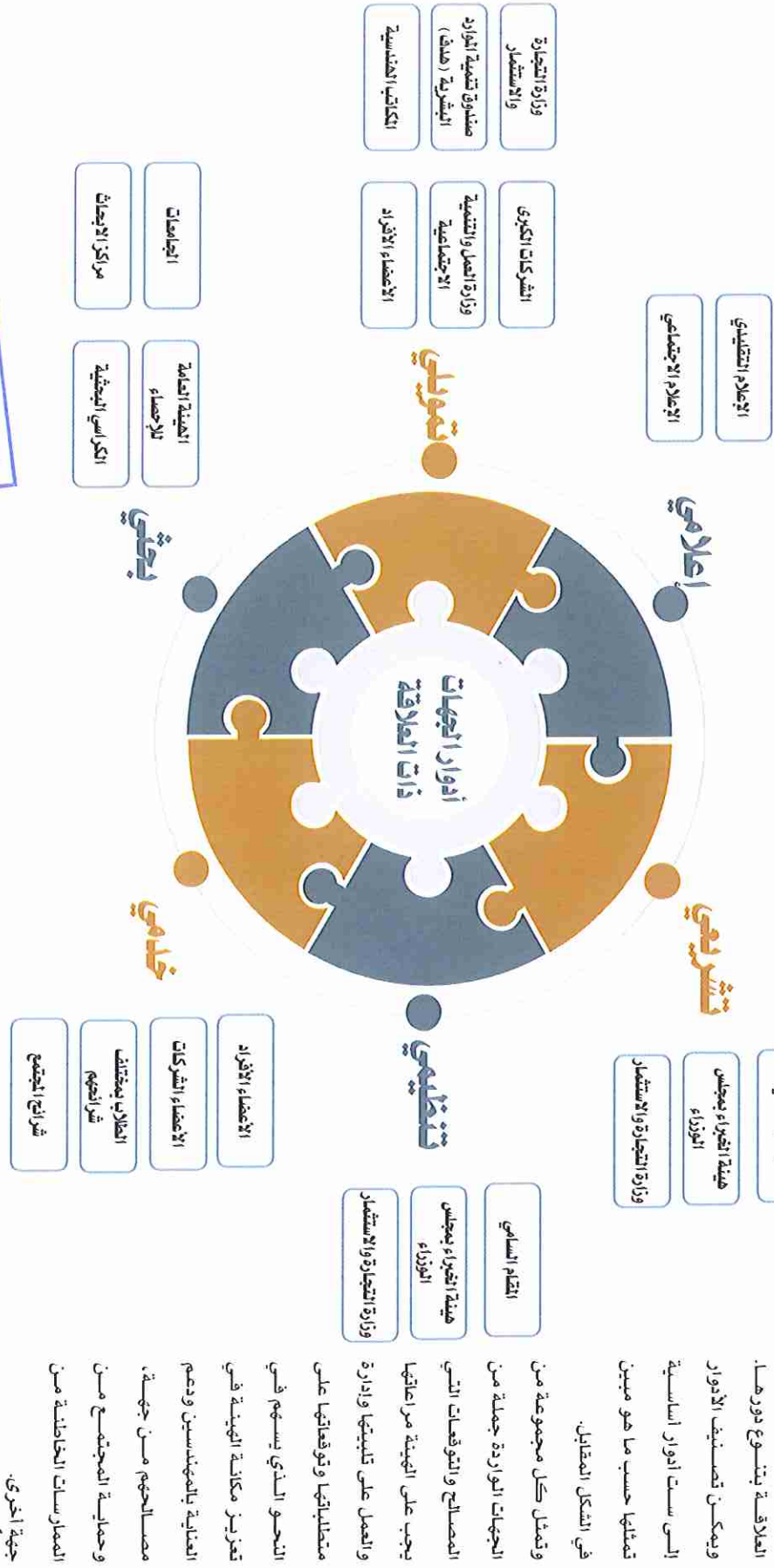


يرتبط نموذج الدوكمة لدى جميع الهيئات السعودية المهنية التي تدعم قطاعات مهنية متنوعة بطبيعة الأدوار المسندة لها. وتتراوح هذه الأدوار ما بين راعية لمصالح منسوبةا، إلى جهات رقابية مهنية بحيث تدعم الجوانب المهنية وتراقب على مدى الالتزام بقواعد الممارسات، إلى جهات مهنية تركز بشكل رئيس على الارتقاء بمعايير مزاولة المهنة. وبإستثناء الهيئة السعودية للمقاولين التي تركز على دعم مصالح المقاولين، فإن آلية تشكيل مجالس إدارة بقية الهيئات الأخرى يجمع ما بين الانتخاب والتعيين من القطاعات ذات التأثير في مجال دعم ادوارها ولا سيما الرقابي منها.

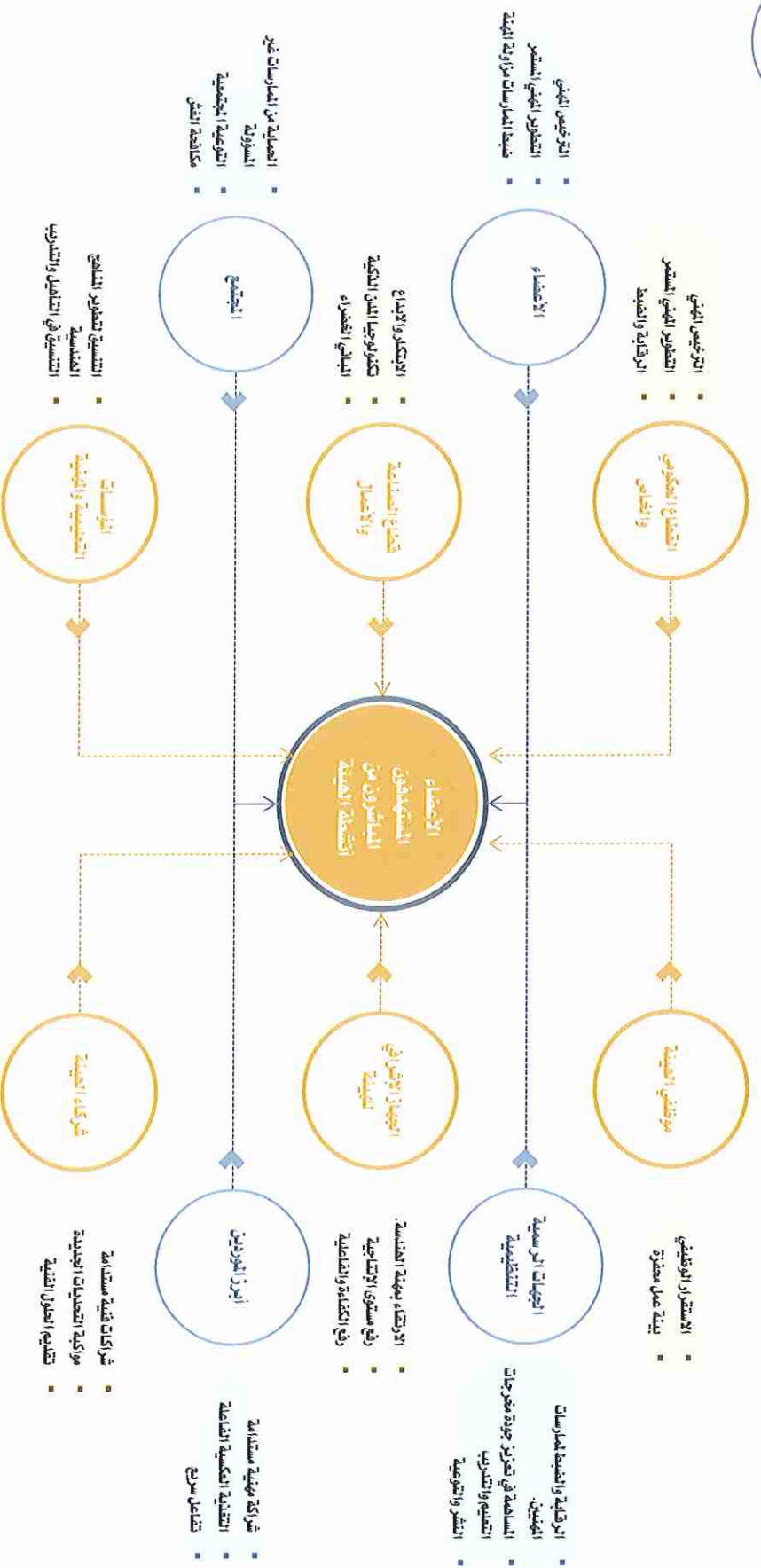
التموضع
الاستراتيجي

التموضع
الأساسي

ج : القطاع الحكومي أ : القطاع الأكاديمي خ : القطاع الخاص ش : القطاع شبه الحكومي (مجلس الغرف التجارية)

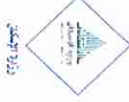






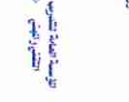



























متطلبات أصحاب المصلحة وتفاعلاتهم



أبرز الموضوعات والعلاقات المشتركة مع الجهات ذوي العلاقة

التنوع
التكافؤ

<p>كونها</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>فرز الوجودات المتوفرة</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>التفكير من الخلفين</p> <p>التفكير</p> <p>ذو أهمية</p>	<p>التشجيع القوي للمستثمرين من ذوي التخصصات الفنية</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>التدوير</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>الارتقاء المهنية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>الوقاية والسلامة</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>إتساع التعاون</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>الابتكار المهنية (P.E, P.E.C)</p> <p>ذو أهمية</p> <p>ذو أهمية</p>	<p>مطابقة المواصفات المهنية</p> <p>ذو أهمية</p>
<p>مبادرة 30 سنة</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>مبادرة مساهمة القطاع الحكومي في القطاع الخاص</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير مؤهلات الممارسين</p> <p>مكافحة الفساد</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير كفاءات التخصصات الفنية</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير اعتماد المهندسين</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>أكواد البناء الهندسي</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>استضافة على تخصصات الممارسين</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>الاضمان المهنية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>التقييم والرقابة</p>  <p>ذو أهمية</p>	
<p>المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>معاملة</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>رؤية المنظمات الحكومية</p> <p>مبادرات الحكومة</p>  <p>ذو أهمية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>مهم برامج التعليم</p> <p>المهندسين والشباب</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير الموثوقية المهنية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطبيق المهن</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير الامتثال</p> <p>الحوكمة وريادة</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>تطوير المهن المتخصصة ذات الأثر</p> <p>المشارك في الجهات الحكومية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>شؤون أمن الشركات</p> <p>الأجنبية</p>  <p>ذو أهمية</p>	<p>ترخيص الشركات الأجنبية</p>  <p>ذو أهمية</p>



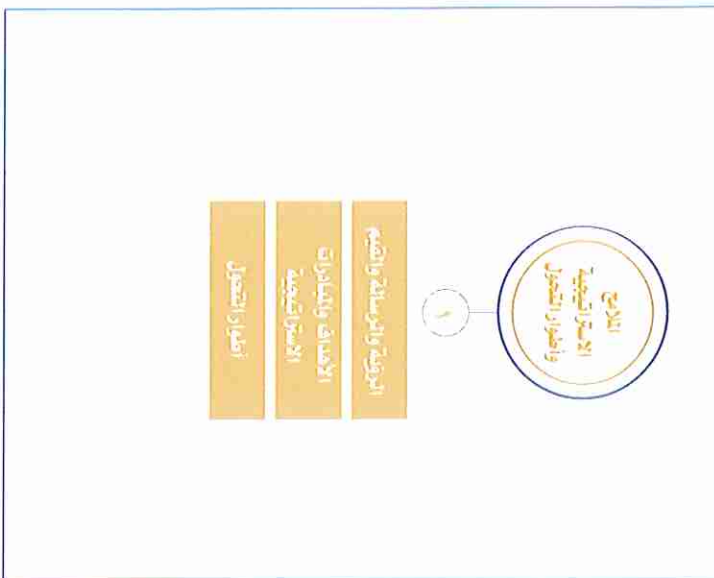
التنوع
الإستراتيجي

3

التنوع
التكافؤ

الملاصع الاستراتيجية وأطوار التحول

3



يمثل هذا الجزء أبرز نتائج الخطة الاستراتيجية، حيث يعكس التوجهات الاستراتيجية للهيئة وما تتضمنه من رؤية ورسالة وأبعاد وكذلك لكل بعد مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتي سيتم ترجمتها في مجموعة من المبادرات التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف من خلال ما تتضمنه من برامج ومشروعات تنفيذية، سيأتي توضيحها بالتفصيل في الخطة التشغيلية.

إن عملية بناء التوجهات الاستراتيجية قبنى وفق تحليل أبرز النتائج التي سبق التوصل إليها وتلمس مواطن التركيز والانطلاق التي سيتم الاعتماد عليها مستقبلاً. تمر عملية بناء التوجهات الاستراتيجية وفق آلية متتالية تبدأ بمراجعة وتطوير الرؤية ثم الرسالة ثم الأبعاد الاستراتيجية ثم أهداف كل بعد.



الرسالة



هيئة مهنية وطنية ترتقي
بجودة الممارسات الهندسية
والفنية لأعضائها، حمايةً
لسلامة مرافق المجتمع ودعمًا
لمصالح تحقيق رفاهيته.

الرؤية

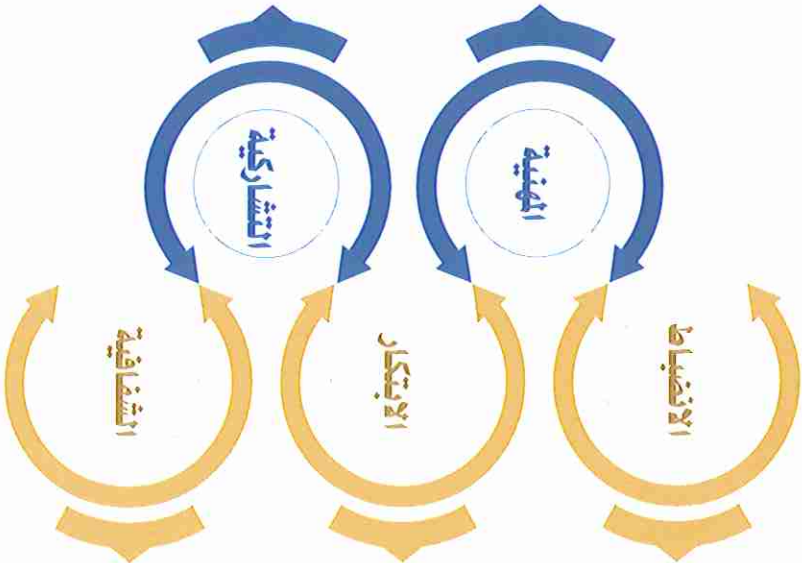


ثقة راسخة بالتصنيف
الهندسي في المجتمع
النهني، ومصداقية عالية
لدى ذوي العلاقة.

الملاحق الاستراتيجية
وأطر العمل

4

الرؤية والمساهمة والقيم



تلتزم الهيئة بتبني أعلى مستويات الالتزام في تنفيذ أعمالها بما يعكس في رضا الأعضاء ذوي العلاقة.

تحرص الهيئة على تشجيع الابتكار والمبادرة بتقديم الحلول والأفكار المتميزة سواء في إطار عملها الداخلي أو على مستوى القطاع الهندسي بأكمله.

تؤمن الهيئة أيماناً عميقاً بثقافة الانفتاح والاتصال والساهمة، والتعاون والتناقشة حول رسالتها ودورها ويمكن ذلك في كافة عملياتها المالية والفنية والإدارية.

تشكل الهيئة السمة الأساسية لعمل الهيئة، حيث تحرص الهيئة على تبني أعلى مستويات المهنية والاحترافية في كافة أعمالها وأنشطتها الفنية والإدارية لدعم القطاع الهندسي بأكمله.

تعتمد الهيئة في أعمالها على التكامل والمشاركة في العمل والتعاون والتنسيق مع المنظمات والجهات الحكومية والمجتمعية المعنية بالخدمات والأنشطة المقدمة.

وصف الأهداف الاستراتيجية

أثر

نتائج

ممكنات

الإيجاد

الإيجاد

الإيجاد

الإيجاد

الالتزام

ضمان الالتزام بمعايير جودة الممارسات المهنية

ارتقاء

الارتقاء بمستوى الممارسات المهنية للأعضاء

دعم

تطوير وتنويع خدمات الأعضاء

جاهزية

رفع الوعي والتبني المجتمعي

أساس

تأسيس بيئة الخدمات

شراكة

بناء الشراكات وتطوير الأعضاء

بناء

تحفيز الأداء المؤسسي

الأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية

يركز هذا الهدف على تبني ممارسات أكثر فاعلية تهدف إلى تعزيز الدور الريادي للمهنة، وتساعد في توسيع دائرة نشاط الممارسة والالتزام المهني في المملكة وفق المسار الصحيح، وذلك من خلال أهمية المهنة ونظام موازنة المهنة المهنية.

يركز هذا الهدف على تبني المبريد من الممارسات المهنية في الارتقاء بمستوى معايير موازنة المهنة المهنية، كما يترافق مع أفضل الممارسات العالمية، كما يعني إعادة تقييمها وفق مبدأ توافقي وسام، كما يتضمن هذا الهدف، أن توسيع مشاركة إيمان الاعتماد المهني في الارتقاء بالمستوى المهني للأعضاء على نحو أكثر فاعلية.

يعنى هذا الهدف بتطوير خدمات الأعضاء الأساسية والتي تغطي الأفراد والكاتب والشركات المهنية، والتي تغطي خدمات المسؤولية العامة المهنية.

يتضمن هذا الهدف بعض المبادرات العمومية في وضع الهيئة ضمن خارطة العمل التي تؤثر المجتمعي للمهنة المهنية والعامة، حيث يشتمل على مبادرات موجهة إلى مهنيي المستقبل من طلاب المستقبل من طلاب المرحلة الابتدائية، وطرحه الأليات وطرحه الأليات كليات الهندسة، بهدف رفع مستوى جاهزيتهم في مراحل متقدمة، بالإضافة إلى تقديم حزم تشجيعية لمهنيي المبادرات المهنية المتميزة.

يعنى هذا الهدف بتطوير بيئة تقديم خدمات الأعضاء، وضمان فعاليتها، حيث يتضمن الهدف المبادرات التي تركز على ضمان استمرارية عالية من الترويج والتواصل مع الأعضاء، وتطوير الخدمات المقدمة وتقديم لوائح علاقات الأعضاء.

يركز هذا الهدف إلى تبني ممارسات فاعلية في تقديم إشراكات تنفيذية إشراكات استواردة في نموذج الشراكة مع الجهات الحكومية، كما تركز مبادرات هذا الهدف إلى تقديم إشراكات المهنية مع الجهات الحكومية والمؤسسات المهنية، وتقديمها بالشراكة مع الجهات التعليمية المهنية، والأكاديمية المهنية، كما يتضمن كليات تشجيعية، وتطوير أعمال مع بعض الجهات المهنية.

يعنى هذا الهدف بتعزيز البنية الأساسية والتكيفية المهنية والتي تغطي تطوير الخدمات التعليمية، والتدريبية، والمشورة، والتأهلات المهنية، بالإضافة إلى تعزيز استدامة المبادرات المهنية المهنية.

الأهداف

الأهداف

الأهداف

بُعدُ الممكّنات



4

الأهداف والبيانات
الاستراتيجية

يركز هذا البعد على دعم الممكّنات الأساسية لدى الأمانة العامة ولجانها الفرعية، بحيث تكون قادرة على تقديم خدمات مهنية وراقبية متكاملة على أسس من الشراكة المجتمعية مع كافة الجهات المعنية.

وسكون بمقدور الهيئة من خلال مبادرات هذا البُعد التحوّل من الطور التقليدي في تقديم الخدمات إلى طور جديد يتمركز حول العضو بشكل كبير، وذلك من خلال توسيع دائرة تطبيق مراكز خدمات تخصصية.

إن بناء هذه القدرات لا يتأتى بمجرد تأسيس مراكز الخدمة المتخصصة بقدر ما يتطلب العمل الدؤوب من منسوبي الأمانة العامة بالشراكة مع كافة أعضاء المجالس واللجان وأجهزة تهما الفرعية بالتركيز على المستفيد النهائي.

الهدف الاستراتيجي الأول



تعزيز البناء المؤسسي

الهدف الاستراتيجي الثاني



بناء الشراكات وتطوير الأعمال

الهدف الاستراتيجي الثالث



تطوير بيئة الأزمات

الأثر المتوقعة



إعادة هيكلة الهيئة السعودية للمهندسين، وإعادة تأهيل القيادات الحياتية، وتعزيز القدرات التقنية والادارية، بحيث تكون قادرة على استيعاب متطلبات مرحلة التحول القادمة.

أبرز المسوغات



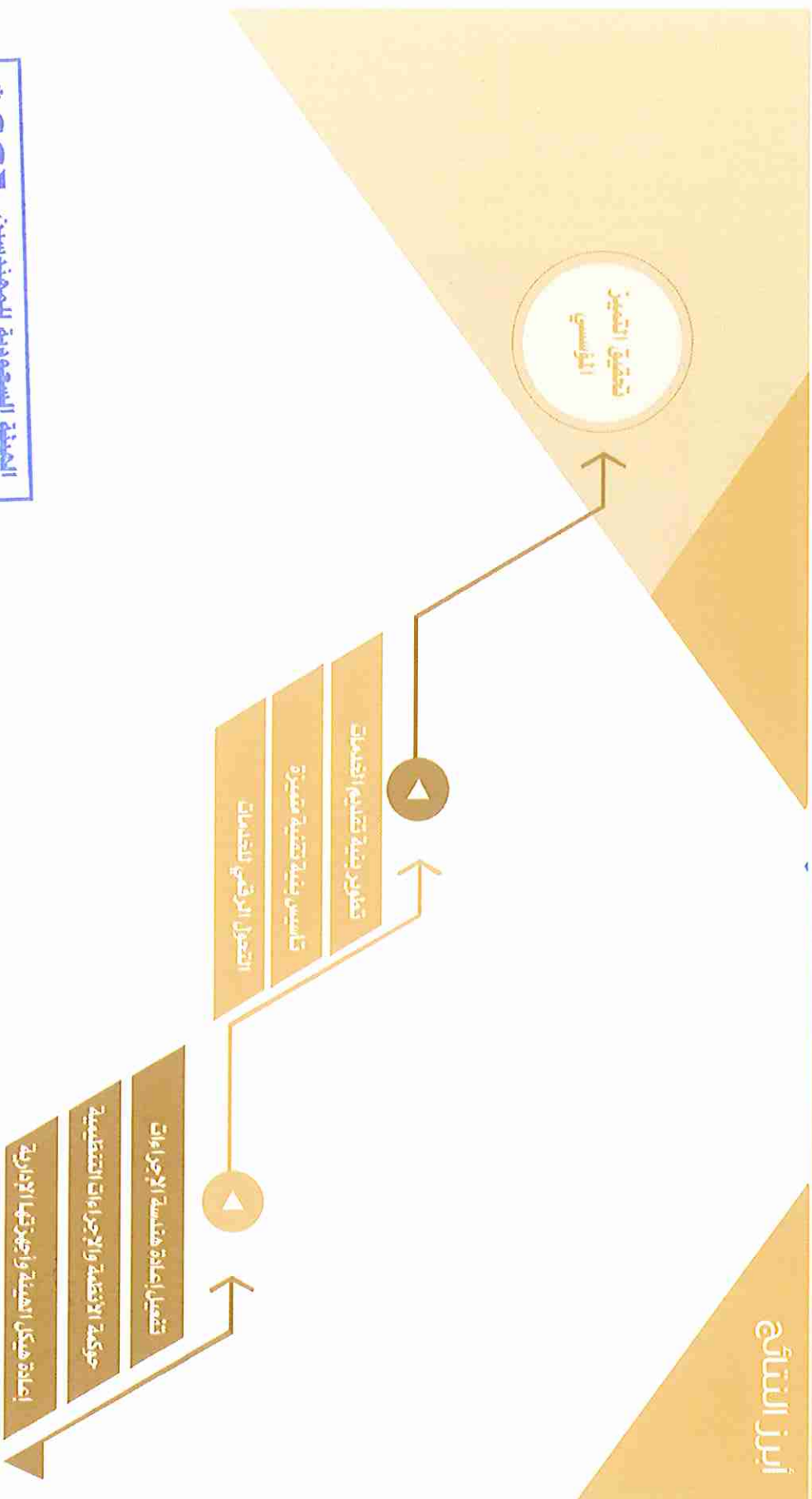
- ضرورة العمل على تعزيز البنية الأساسية الداخلية.
- إجراء تحديث في البناء التنظيمي وإعادة الهيكلة بما يتواءم مع متطلبات مرحلة التحول.
- الإكتمال الحياتية للهيئة لا تتواءم مع حجم المتطلبات البنية للأعضاء، الأمر الذي يستلزم العمل على توسيع النمرة التغطية مع كافة المهنيين والكفاءات الوطنية.
- ضعف مستوى الخدمات الحياتي كماً ونوعاً مع الأعضاء في مختلف الفروع يقتضي بنية خدمية أقوى من الوضع الحالي.



4

الأهداف والمبادرات الاستراتيجية

بُعد الممكّنات



الأهداف والمبادرات
الاستراتيجية

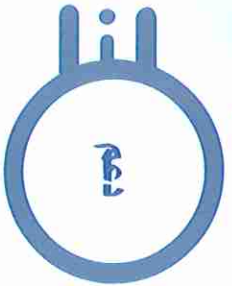


الهدف الاستراتيجي السادس



الارتقاء بمستوى الممارسات
المهنية للأعضاء

الهدف الاستراتيجي الخامس



تطوير منظومة خدمات
الأعضاء

الهدف الاستراتيجي الرابع



رفع الوعي والقبول
اجتمعي

يعكس هذا البُعد الأهداف الاستراتيجية الثلاثة للدور المهني للهيئة في استعادة ثقة المهندس المهنية ومصداقيته لدى ذوي العلاقة وفي المجتمع، وذلك من خلال تحسين الخدمات المهنية المقدمة بطريقة منهجية تعتمد على تحديث الدرجات المهنية والجدارات المهنية وفقاً لأفضل الممارسات الدولية والتواءمة مع إحدى تلك الجهات، ومن ثم بناء مسارات مهنية للأعضاء من بداية مسيرتهم المهنية، طالب عضو، مروراً بعضو مسجل وحتى مهندس مستشار لما مرحلة ما بعد التقاعد.

إن أهم ما يميز أعمال الهيئة خلال المرحلة القادمة التركيز على الارتقاء بمستوى الممارسين من خلال إيجاد شبكة واسعة من المتطوعين في مجالس ولجان الشعب الهندسية والاعتماد المهني وما يتفرع منهما من لجان وفرق تخصصية، بهدف تقديم خدمات مباشرة تترقى بالممارس المهني.

إن صناعة الوعي المجتمعي ضرورة أساسية للهيئة في تغيير الصورة النمطية تجاه المهندسين والفنيين، مع ضرورة أن يرافق تلك الجهود نجاحات مهنية ملموسة.

الأثر المتوقع



- تعزيز ثقة المهنيين ودعم موثوقيتهم في المجتمع أسوةً ببعض التخصصات المهنية.
- رفع جاهزية الهيئة في استقطاب المهنيين السعوديين.
- رفع جودة الممارسات المهنية.

أبرز المسوغات



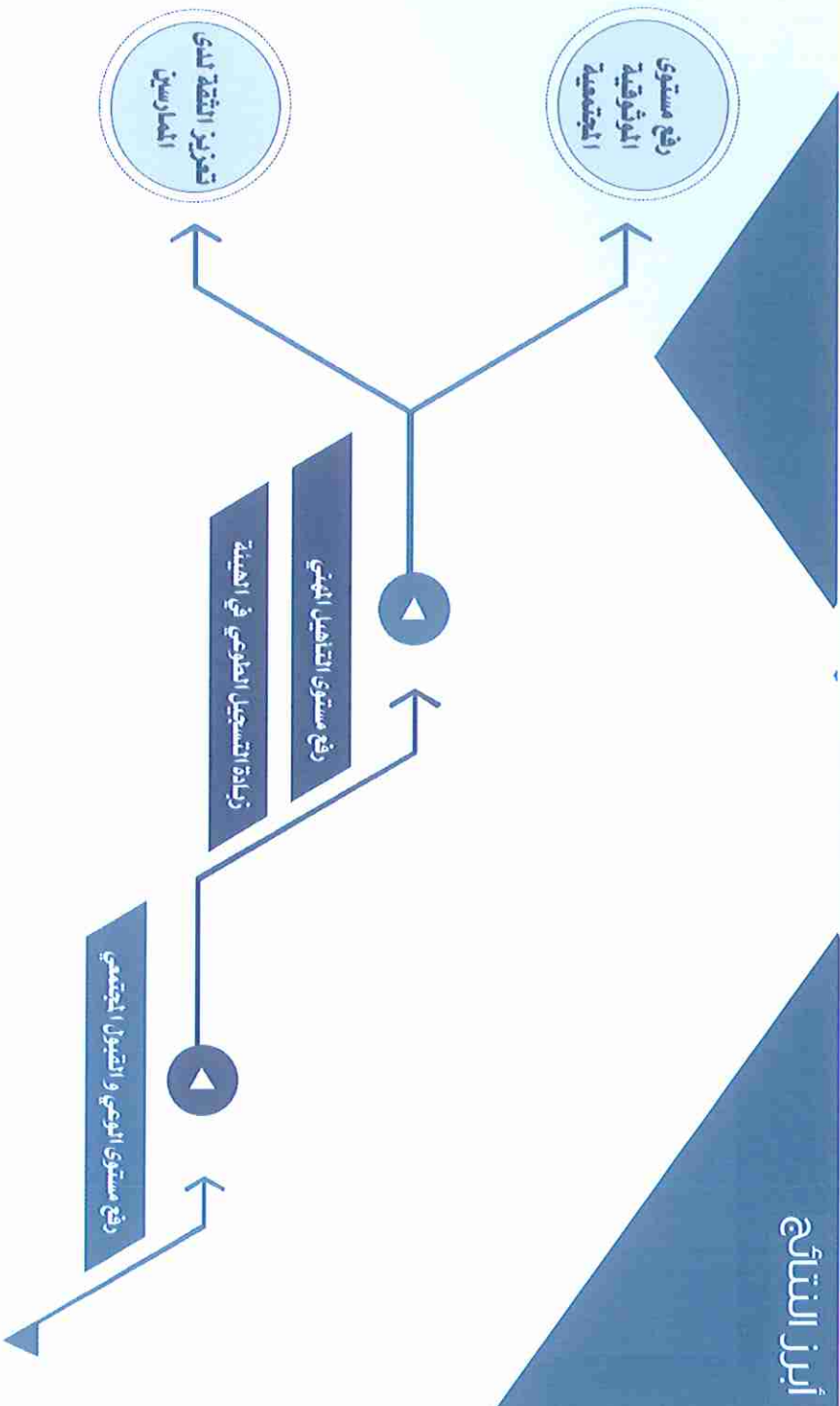
- ضعف الخبرات التطبيعية في المجال الهندسي والفني يستلزم من الهيئة جهوداً أكبر.
- ارتفاع نسبة البطالة في الوسعة المهني يستلزم كذلك العمل على البحث عن وسائل فاعلة تضمن تدفق كفاءات فاعلة إلى الوسعة المهني.
- ضعف القبال السعوديين على الاشراف في الهيئة.
- ضعف تأهيل المهندسين والفنيين، ونسبة المتخصصين في التخصصات الدقيقة.
- توجه المملكة نحو تعزيز هوية المواطن السعودي عالمياً.

الأهداف والسياسات
الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية
وأطر التحول

٤

بُعد النتائج



4

الأهداف والمبادرات الاستراتيجية

الهدف الاستراتيجي السابع



ضمان الالتزام بمعايير جودة الممارسات المهنية الهندسية

يمثل هذا البعد الامتداد العملي لنتائج الأعمال الواردة في البُعد الثاني ويركز كثيراً على جني الثمار المجتمعية للعمل مع القطاع الهندسي بالمملكة من خلال تعزيز منظومة الرقابة. إن الوصول إلى هذا المستوى من تحقيق النتائج يعبر عن ترجمة عملية عما ورد في رؤية ورسالة الهيئة المقترحتين.

الامداد الاستراتيجي
واطور التحول

4

الاهداف والمبادرات
الاستراتيجية

الأثار المتوقعة



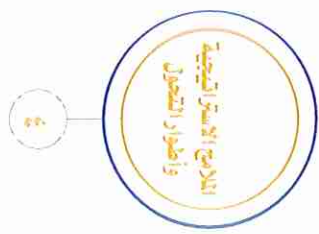
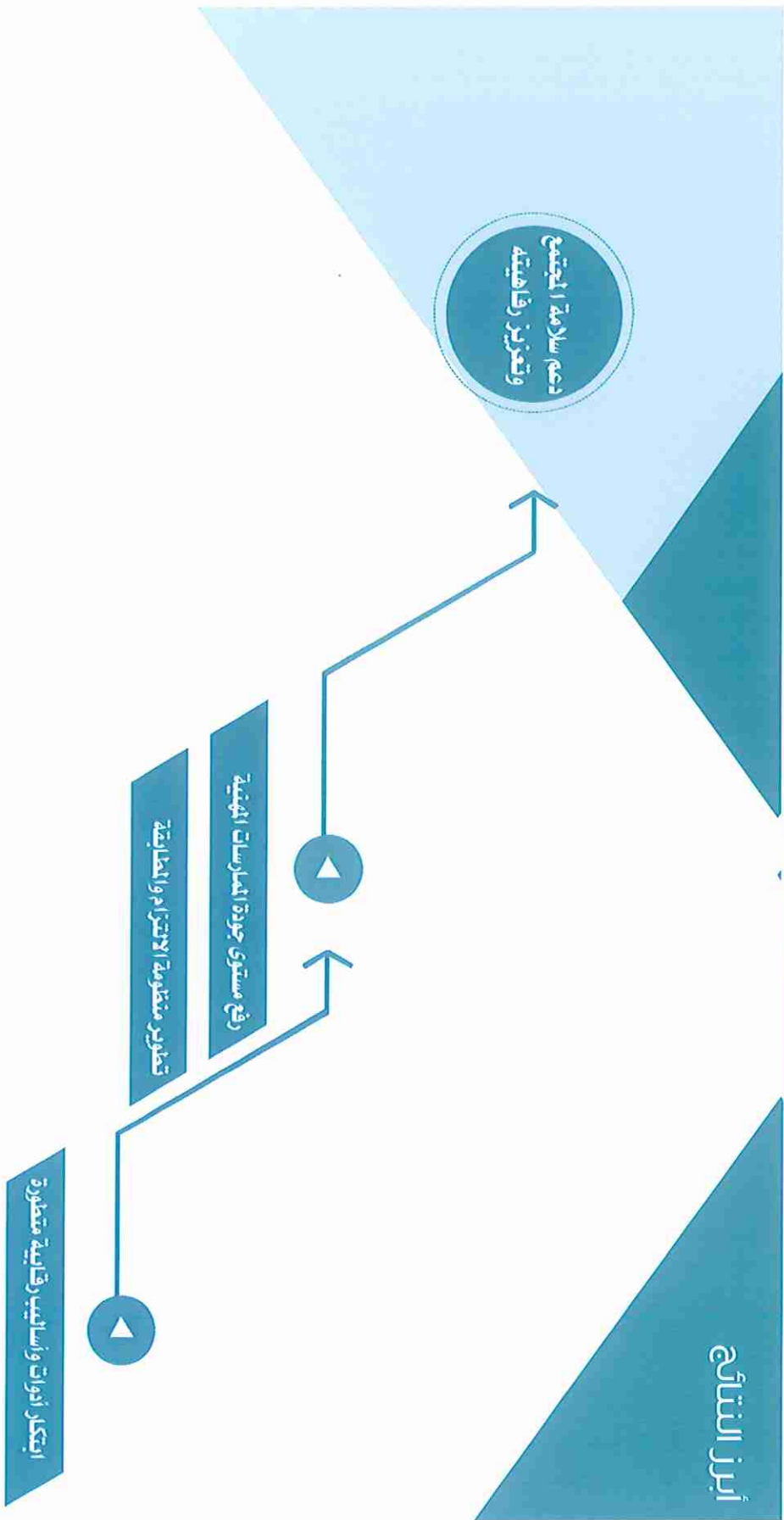
- تعزيز الدور الرقابي للهيئة.
- تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية.
- رفع مستوى جودة الممارسات المهنية.



أبرز المسوغات

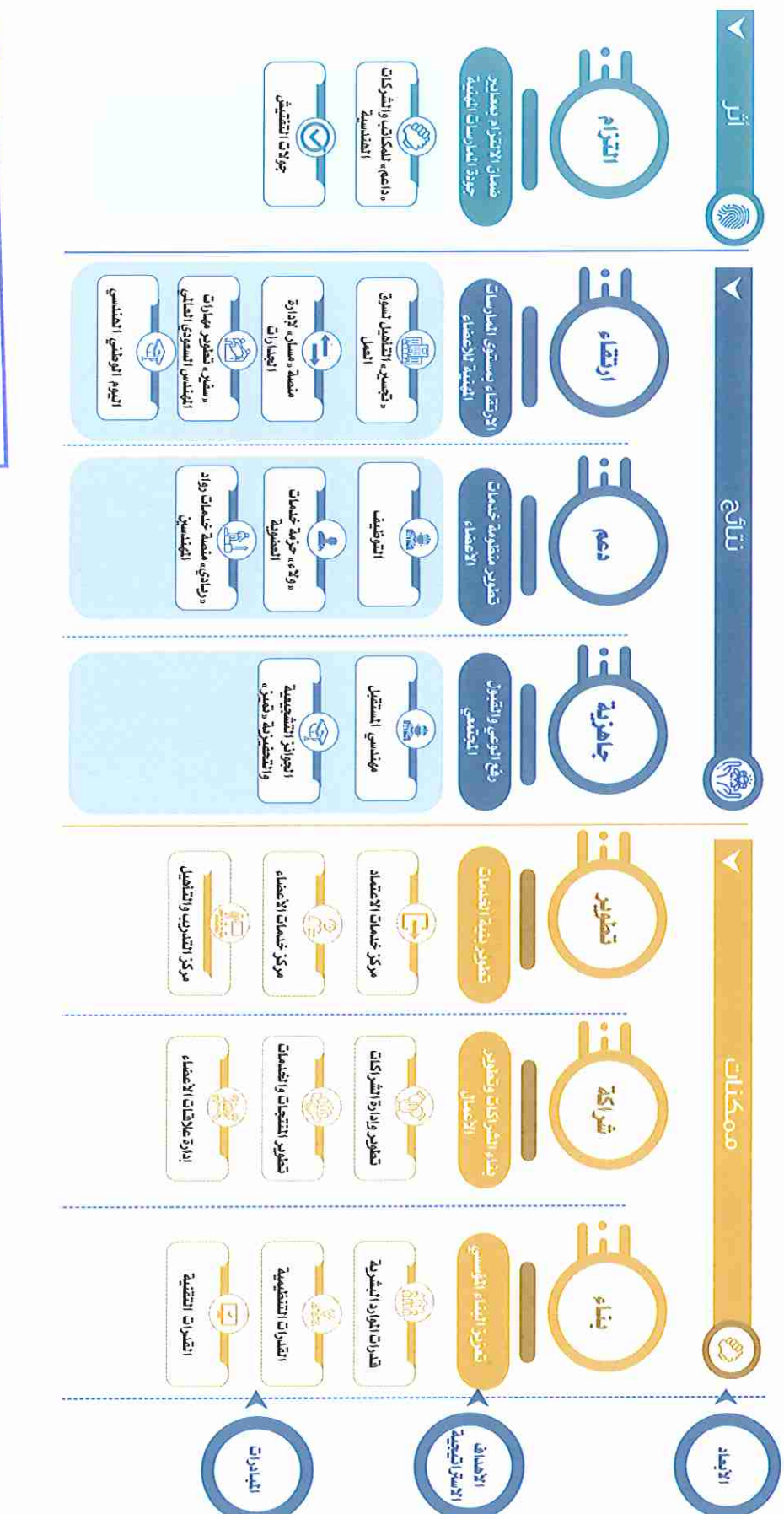


- أهمية الدور الرقابي كخدمة رئيسة من خدمات الهيئة.
- ضعف مستوى الرقابة العالي الذي يشكل فقط ٢٪ من الزيارات الميدانية للمكاتب والشركات.
- ضرورة البحث عن بدائل أخرى لتدعيم الجولات الميدانية.



الأهداف والمبادرات
الاستراتيجية

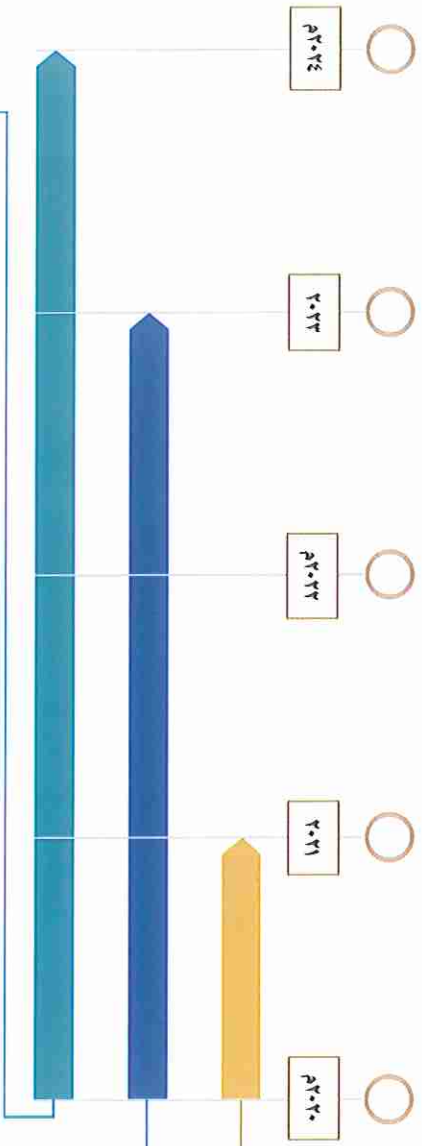
خارطة المبادرات وفق الأهداف الاستراتيجية



الملاحح الأوسر التوجيهية
وأصوار التصول

4

الأهداف والمبادرات
الاستراتيجية



أطوار التحول

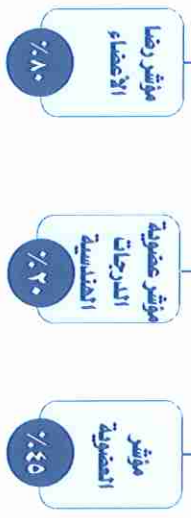
التوسع والانتشار

إقبال أكثر طواعية من المهندسين والتقنيين في عضويات الهيئة



التوسيع النوعي

منظومة خدمات متكاملة تقدم درجات مهنية مرموقة



التوسيع التنافسي

بناء مؤسسي متماسك تطبيقياً وشرطياً وتغنياً ومالياً.



وهو الطور الأول الذي يشهد انطلاق تنفيذ الخطة وبدء عمليات إعادة التوضيح الهيكلي، وذلك بهدف تعزيز البناء المؤسسي للهيئة وفروعها واللجان التابعة، ويقوم هذا الطور على أساس تعزيز البناء المؤسسي للهيئة وإعادة هيكليتها الإدارية والمؤسسية بما يمكن من المواءمة مع التوجهات الاستراتيجية بالطريقة المثلى، كما يشمل هذا الطور تطوير وتعزيز شراكات الهيئة وإعادة تمركزها حول دعم بناء مصداقية وموثوقية عالية المستوى بالدرجات المهنية، كما يتضمن هذا الطور مبادرات تسهم في تعزيز بنية تقديم الخدمات.

الوصف

طور التموضع
التنظيمي

الألاج الأمانة التنفيذية
وأطوار التمحول



استكمال تطوير الشراكات وقتاً يمكن
الشراكات مع الهيئات المعنية، بالإضافة
إلى بعض أبرز الهيئات الدورية.

تعزيز البنية الأساسية لتقديم
الخدمات

تنفيذ الأنظمة والنماذج

البدء في استصدار الموافقة على
تنفيذ نظام حوكمة الهيئة.

أهم
الألاج

البدء التزميني

أطوار التمحول

الوصول إلى نسبة رضا عن الخدمات
٪٧٠



تنفيذ الأنظمة والنماذج الجديدة



تحقيق مقترحات التغيير على نظام
حوكمة الهيئة.

أهم
النتائج

زيادة سعة سعة في الأعضاء الجدد
٪٣٠



استحداث كميات جديدة



تنوع شراكات الهيئة وتنفيذ
تخطيطها

الأعلى ٪١٠



الهيئة السعودية للمهندسين
SAUDI COUNCIL OF ENGINEERS
مجلس الإدارة
(مسودة)



خلال العام
الأول
للخطة
٢٠٢٠م

طور التموضع النوعي

يقوم على التطور على إعادة تمرکز الهيئة حول بناء ثقة مهنية عالية المستوى بدرجاتها الهندسية والتي من المفترض أن يكون لها امتداداً عميقاً وصلة وثيقة بالمعايير الدولية. ويتضمن هذا التطور العديد من المبادرات التي تركز على إعادة بناء معاييرها المهنية وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، مروراً بتبني مبادرات جريئة تساهم في تحسیر النفوذ مع الممارسين الأعضاء.



الأعلى الاستراتيجية وأطور التحول

4

أطور التحول

طور التوسع والانتشار

وهو يركز هذا الطور على تحقيق انتشار واسع لمحتويات الدرجات المهنية الفني والمهني بدوافع ذاتية أكثر من كونها تسويقية من طرف التسويق بالهبة. كما يتضمن هذا الطور طرح هوية (Branding) جديدة للدرجات الهندسية تتوافق مع البناء المعرفي والمهني لها.

الوصف

طور التوسع والانتشار

الانتاج الاستراتيجي
والطور التحول



تطوير شبكة واسعة من العلاقات والشراكات مع الجهات ذات العلاقة



اقتبال واسع الانتشار على برامج العضوية بالهبة



هوية جديدة للدرجات الهندسية في المجتمع المهني
الانفسي والفني.

أهم
النتائج

البعث الزماني

نسبة السعوديين الأعضاء في الهيئة ٥٠٪



بدء تقديم بعض البرامج والخدمات من خلال مراكز التنمية الاجتماعية.

الوصول إلى نسبة الرضا عن خدمات الهيئة (٨٥٪)

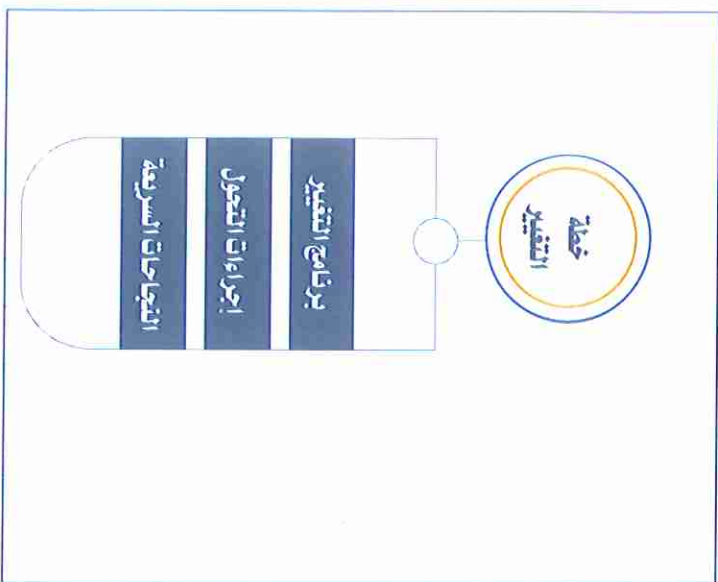


أهم
النتائج

خلال العام
الوابع
والخمس
لتغطية ٢٠٢٣-٢٠٢٤ م

أطوار التحول

خطة التغيير



تأتي خطة التغيير لتوضيح الخطوات والمستهدفات الأولية لوضع الخطة الاستراتيجية موضع التنفيذ وانطلاق برامجها وأنشطتها التنفيذية، وهو ما يستدعي ضرورة توفير البيئة الداعمة لأهداف وتوجهات الخطة من خلال خلق التأييد والتبني اللازمين لعملية التحول المقترحة ثم البدء بتنفيذ الخطوات الأولية للخطة من خلال توضيح الإجراءات الأولية اللازمة لإطلاق الخطة ثم تنفيذ مجموعة من التجاذحات السريعة التي يكون لها أثر كبير في دفع الخطة ووضعها على مسار التنفيذ.



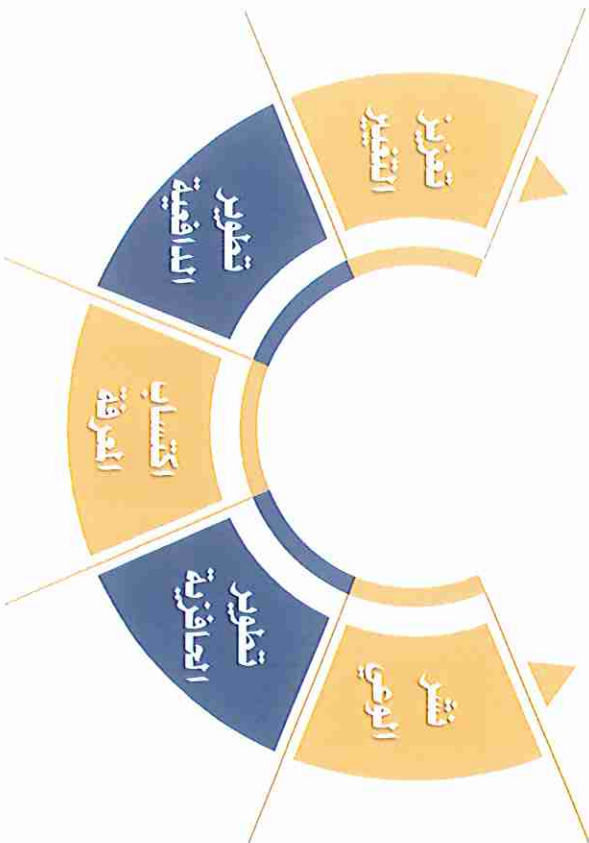
خطة التغيير

خطة التغيير

5

برامج التغيير

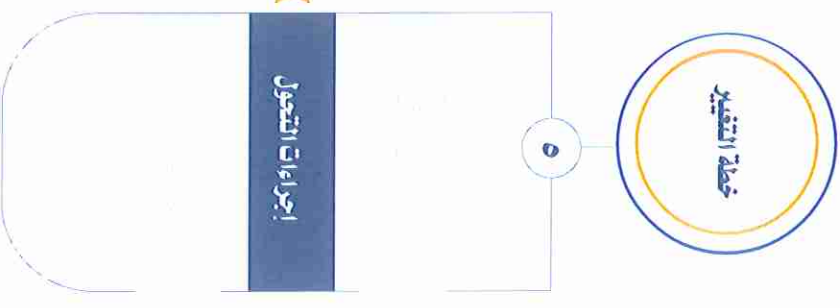
خطة التغيير



يمثل نموذج إدارة التغيير (ADKAR) أطراً لصنع التحول، وتقبل التغيير؛ وتحقيق الأهداف وتخفيف المقاومة الناتجة عن التغيير. وتشتمل هذه المنهجية على عدة عناصر، وهي على النحو الآتي:

البيانات	الأدوات	الوصف
نشر الوعي	مطويات ومواد تعريفية	نشر الوعي والمعرفة بالخطوة الاستراتيجية عن طريق المنشورات واللوحات والنشرات، والتوعية برؤية الهيئة ورسالتها وأهدافها، وأثر الاستراتيجية على جميع وحدات العمل.
تطوير الحافزية	سلسلة من الضمانات	تعزيز الرغبة الداخلية لدعم التغيير والمشاركة فيه، ويتم تحقيق ذلك عن طريق ورش العمل، والتوعية بالاستراتيجية الجديدة والمتغيرات المترتبة عليها، وطرحها على المنشوبين.
اكتساب المعرفة	مصادر المعلومات البرامجية التطويرية	توفير المعرفة والعلم حول التغيير وأدواته وطرقه، وكيفية التعامل معه، وهذا يتم عن طريق ورش تدريبية، ينقل المعرفة والمعلومات عن الخطوة الاستراتيجية.
تطوير الدافعية	الاستشارات وبرامج الإرشاد	المقدرة على اكتساب مهارات وقدرات وسلوكيات تعزز قابلية التغيير، والتحول إلى الوضع الجديد.
تعزيز التغيير	الضمانات احتفائية لبعض النجاحات السريعة	التأكد من تعزيز التغييرات، وأن المنشوبين قد تجاوزوا مرحلة المقاومة، ويمكن تحقيقه من خلال المكافآت، وقياس الأداء، واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

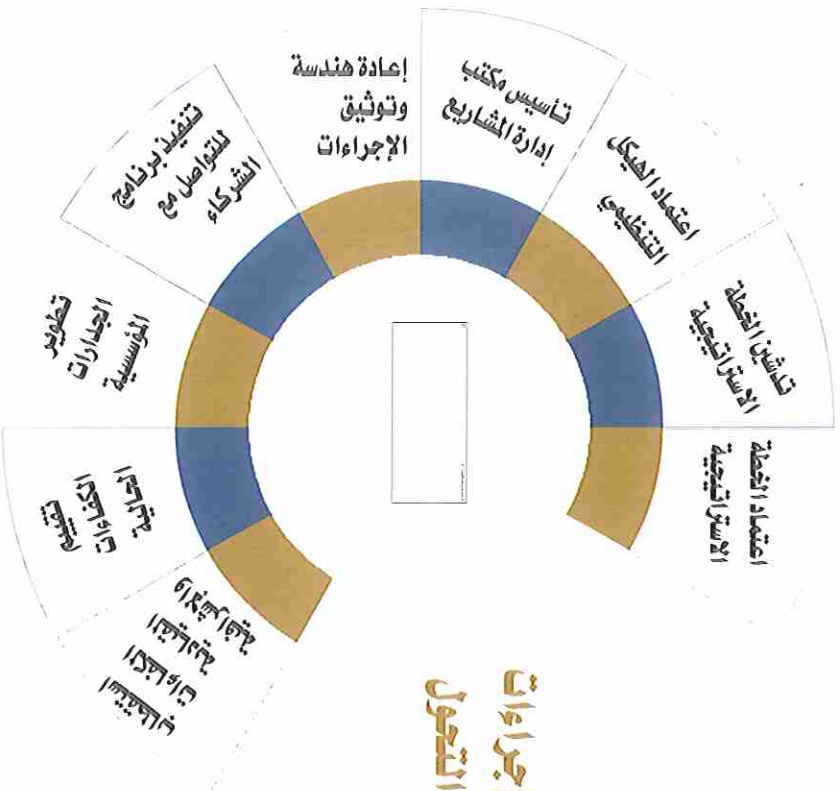
خطة التغيير



يقتضى انطلاق العمل بالاستراتيجية القيام بالعديد من الإجراءات المباشرة من قبل مجلس الإدارة والأمانة العامة كما هو مبين بالشكل المقابل، وفور اعتماد الخطة الاستراتيجية وتشغيلها، فمن المفترض القيام بجولة من الزيارات لشركاء الهيئة من أبرز الجهات الحكومية، والمهنية، ومن أبرز شركاء الهيئة الدوليين.

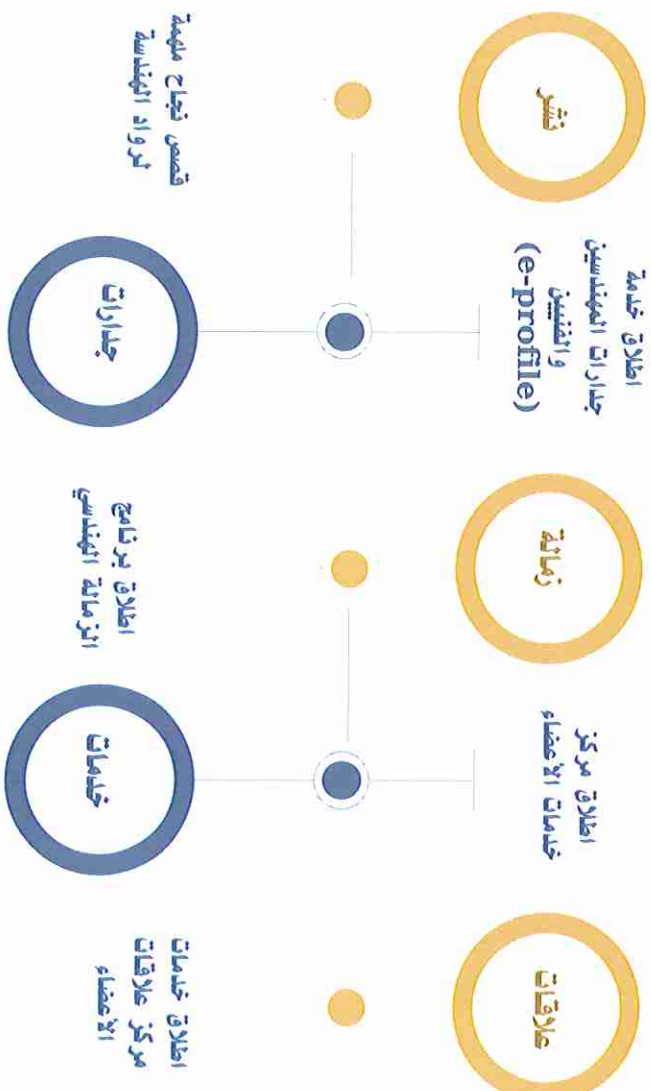
وعلى المستوى الداخلي، فإن هناك العديد من الإجراءات الضرورية اتخاذها والتي تتركز حول إعادة هيكلة الهيئة بحيث تكون قادرة على تحمل أعباء تنفيذ برامج التحول في الخطة الاستراتيجية.

إجراءات التحول



تكمين أهمية النجاحات السريعة في توفير زخم مستمر يبرز جهود الهيئة من جهة، ويوفر دافعية مستمرة نحو تحقيق المزيد من النجاحات المستمرة. ولأن البداية مهمة دوماً، فإن نصف السنة القادمة تعتبر مهمة جداً وتتطلب تحقيق نجاحات حقيقية تشكل وقوداً في استمرارية تحقيق نجاحات جديدة على مستوى مبادرات وبرامج ومشاريع الاستراتيجية.

الشكل التالي يبرز أهم (٥) مبادرات يجب العمل على إطلاقها خلال فترة زمنية على لا تزيد عن (٦) شهور.



رؤية 2030
VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

