

تمكين الكفاءات الوطنية في القطاعات التشغيلية
إدارة الموارد البشرية
تصميم برامج تدريبية متخصصة للموظفين
الاستثمار في المهارات الرقمية والفنية



تمكين الكفاءات الوطنية في القطاعات التشغيلية

لجنة الدعم (DAAM Committee)

تتولى لجنة الدعم مسؤولية مراجعة كل تساؤلات أو مقترحات، وتشمل اختصاصات اللجنة البت في مظالم موظفينا، وكذلك ما يختص بتقييم أدائهم، وأي ما يختص بتطوير وتحسين بيئة العمل.

كما تنظر اللجنة في أي أمور يتم إحالتها من إدارة الشركة، ويمكن التقديم لتلك المقترحات والتواصل مع تلك اللجنة عبر البريد الإلكتروني المخصص للجنة أو من خلال التواصل المباشر مع أي عضو في اللجنة، وبعد استلام تلك المقترحات، تكمل اللجنة مراجعة المقترحات وتقييمها ثم تُبلغ المتواصلين معها عبر البريد الإلكتروني بقرارها وبما يفيد بنتيجة دراسة ذلك المقترح.

الاستماع لمقترحات موظفينا

تلتزم نادك بتوفير بيئة عمل عادلة تُعامل فيها جميع الموظفين باحترام، وتضمن حق كل موظف في تقديم المقترحات أو تقديم رؤى تخص توجيهات مقترحة في إطار القرارات الصادرة عن الشركة بكل شفافية، ولتحقيق ذلك، طورت نادك سياسة مُعتمدة لإدارة منظومة المقترحات وتفعيل آليات الاستماع لموظفينا حيث تهدف تلك الآلية إلى معالجة أي مقترحات يرفعها الموظفون عبر البريد الإلكتروني المخصص لذلك.

إن موظفينا هم القوة الدافعة وراء نجاح نادك، ونحن نفخر بتوظيف أكثر المهنيين موهبة في المملكة، مع اعتبار رأس المال البشري أولويتنا، ووفقاً للالتزامنا بأهداف رؤية السعودية 2030، فإن جذب المواهب والاحتفاظ بها وتوطينها هو أحد الركائز الأساسية في استراتيجيتنا طويلة الأجل.

لدى نادك مجموعة شاملة من السياسات والإجراءات التي توجه جميع أنشطتنا المتعلقة بالموارد البشرية، بما يتماشى مع قيمنا واستراتيجيتنا وأهدافنا المؤسسية، حيث توفر هذه السياسات والإجراءات إطاراً لبيئة عمل احترافية، وإدارة التوظيف والاحتفاظ وتطوير الموظفين، وتعزيز نجاحنا العام، وجذب المواهب والاحتفاظ بها.

نجذب المواهب لطاقتنا البشرية

كما أطلقت نادك مبادرات لدعم العودة والالتزام بأهداف رؤية المملكة 2030، حيث تستهدف رفع نسبة مشاركة الكوادر الوطنية في مختلف الأقسام التشغيلية، من الإنتاج والتصنيع إلى التوزيع والخدمات اللوجستية. وتؤمن الشركة بأن تمكين الكفاءات المحلية لا يسهم فقط في تعزيز تنافسيتها، بل يدعم أيضاً التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة للمملكة.

تهدف نادك إلى جذب الذكور والناث الأكثر مهارة والأكثر إنجازاً أكاديمياً وتأهيلاً تقنياً، بالإضافة إلى جهود التوظيف الخاصة بنا، نتعاون أيضاً مع وكالات التوظيف الخارجية لتوسيع قاعدة المواهب لدينا؛ لضمان أن يتمكن كل موظف في نادك من بناء مسيرته المهنية الناجحة، نحن ملتزمون بالاستثمار في الموارد والأدوات التي يحتاجونها للنمو والازدهار.

عملت نادك على تمكين الكفاءات الوطنية في قطاعاتها التشغيلية من خلال تبني استراتيجيات توظيف وتطوير مبتكرة، تركز على استقطاب المواهب المحلية وتأهيلها لتولي أدوار قيادية ومهام متقدمة، كما تحرص الشركة على توفير بيئة عمل محفزة تسهم في بناء القدرات وتعزيز المهارات من خلال برامج تدريبية متخصصة وشراكات مع مؤسسات تعليمية ومهنية.

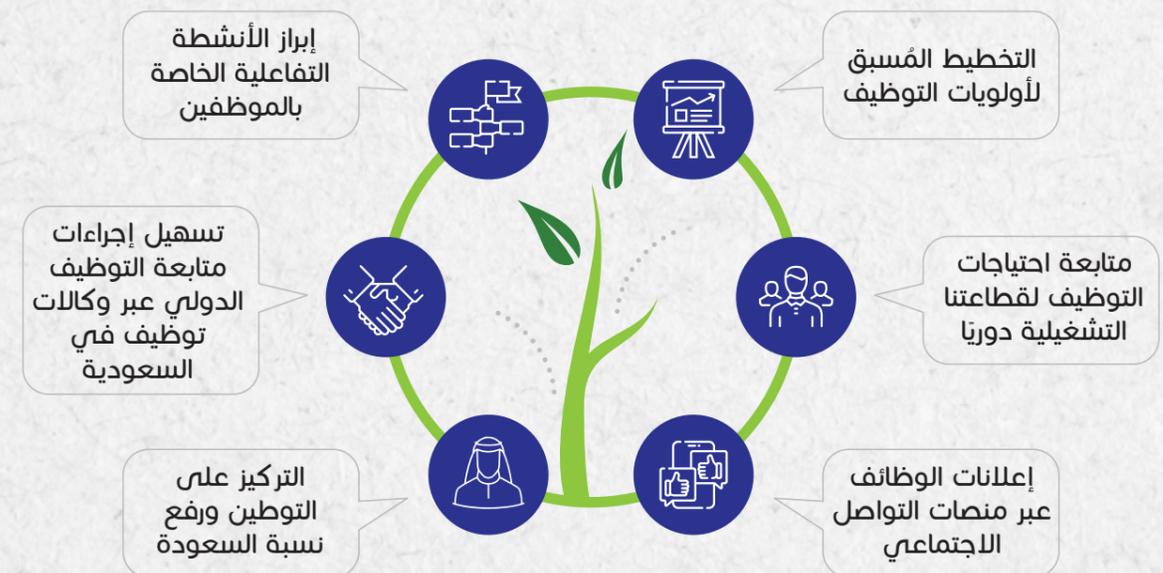


إدارة الموارد البشرية

استراتيجية التوظيف والانتقاء

خلال عام كامل ركزنا في نادك اهتماما كبيرا لإدارة مواردنا البشرية، حيث اعتمدنا في نادك استراتيجياتنا المتطورة في عمليات التوظيف والانتقاء لضمان استقطاب الكفاءات المناسبة، وذلك استمرازا لما شهدناه العام الماضي من تحسينات مهمة أجريتها عبر هذه الاستراتيجيات بما يساهم في توظيف الموارد البشرية بما يخدم قطاعنا التشغيلية، حيث تركزت جهود استراتيجيتنا في نادك لتوظيف مواردنا البشرية على النقاط التالية:

- 1- التخطيط المسبق لأولويات التوظيف
- 2- متابعة احتياجات التوظيف لقطاعنا التشغيلية دوريا
- 3- إعلانات الوظائف عبر منصات التواصل الاجتماعي
- 4- إبراز الأنشطة التفاعلية الخاصة بالموظفين
- 5- تسهيل إجراءات متابعة التوظيف الدولي عبر وكالات توظيف في السعودية
- 6- التركيز على التوطين ورفع نسبة السعودة



1. التخطيط المسبق لأولويات التوظيف

يركز التخطيط المسبق لدينا على الاهتمام بحصر احتياجاتنا الفعلية من الموظفين، وتحديد أنواع الوظائف المطلوبة وأعدادها بناء على الخطط الاستراتيجية لنادك، كما تم إعادة ترتيب أولويات التوظيف لدينا لتوجيه الجهود نحو الوظائف الأكثر أهمية لنجاح العمل، حيث يُساعد هذا التخطيط على تجنب التوظيف العشوائي وتوجيه الموارد بشكل فعال.

2. متابعة احتياجات التوظيف لقطاعنا التشغيلية دوريا

اعتمدنا في نادك آلية عقد اجتماعات أسبوعية منتظمة مع مختلف قطاعات الشركة لمناقشة آخر المستجدات في عمليات التوظيف، وتبادل المعلومات حول الاحتياجات المتغيرة للقطاعات، وتحديد التحديات التي تواجه عملية التوظيف؛ بما يساهم في تعزيز التواصل المستمر وتحسين التنسيق بين إدارة الموارد البشرية والقطاعات الأخرى، وتسريع وتيرة التوظيف.

3. إعلانات الوظائف عبر منصات التواصل الاجتماعي

أولينا في نادك أهمية لاستخدام المنصات الرقمية بشكل فعال؛ للإعلان عن الوظائف الشاغرة لدينا في نادك؛ مما ساهم في الوصول إلى شريحة أوسع من المهتمين والباحثين عن عمل، وبالتالي زيادة عدد المتقدمين للوظائف، حيث تُعتبر هذه المنصات مناسبة للوصول إلى الكفاءات المتخصصة، وهو ما يتوافق مع رغبتنا في نادك للوصول للكفاءات الوطنية والاستفادة منها في كافة قطاعنا التشغيلية وإتاحة تلك الفرص بشكل عادل وبشفافية أكبر.

4. إبراز الأنشطة التفاعلية الخاصة بالموظفين لاستقطاب الكفاءات

استفادت نادك من زخم أنشطتها التفاعلية، والتي تنظمها بشكل دوري لموظفيها، بالتركيز على إبراز ثقافة الشركة الإيجابية وبيئة العمل المحفزة، من خلال عرض الأنشطة والفعاليات التي يُشارك فيها الموظفون على منصات التواصل الاجتماعي، حيث ساهم ذلك ببناء صورة إيجابية للشركة كوجهة جاذبة للكفاءات، وبما يُشجع المهتمين على الانضمام إلينا.

5. تسهيل إجراءات متابعة التوظيف الدولي عبر وكالات توظيف في السعودية

وحرصا على توفير الوقت والجهد وتسريع عملية استقطاب الكفاءات من الخارج لدينا في نادك، تعاقدنا مع وكالات توظيف متخصصة ولها تواجد محلي في المملكة العربية السعودية؛ لتسهيل إجراءات التوظيف الدولي، بما في ذلك الحصول على التأشيرات وإجراءات السفر والإقامة، وبما يجعل عملية استقطاب تلك الكفاءات له آلية واضحة وسريعة لدينا.

6. تعزيز السعودة عبر تحسين جودة التوظيف

وفي إطار الجهود المستمرة من نادك لرفع نسبة السعودة، قامت إدارة الموارد البشرية بإعادة هيكلة عمليات التوظيف، بهدف التركيز على الجودة والفعالية. تم تحويل بعض عمليات التوظيف في نادك من الوظائف ذات معدلات الدوران المرتفعة إلى الوظائف ذات الأهمية الأكبر. وقد شمل هذا التحويل نقل الوظائف التي تظهر معدلات دوران مرتفعة في شركة نادك إلى شركات متعاقدة معنا؛ مما أتاح المجال للتركيز على توظيف المواطنين السعوديين في الوظائف الأساسية والاستراتيجية. وهدفنا من هذه الخطوة تمثل في رفع نسبة التوطين داخل نادك، وتعزيز الكفاءة في شغل المناصب الحاسمة. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت هذه الإجراءات في تمكين إدارة الموارد البشرية في نادك من التركيز بشكل أكبر على اختيار أفضل الكفاءات؛ لشغل الوظائف الأكثر أهمية؛ مما يدعم تحقيق رؤية نادك المتمثلة في توفير بيئة عمل متميزة ومحفزة تستقطب الخبرات والكفاءات الوطنية داخل مملكتنا العربية السعودية.

إدارة الأداء لموظفي نادك

تعتمد نادك نظاماً متكاملًا لإدارة أداء موظفيها، حيث يهدف هذا الأمر إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي لموظفيها، وربط أداء الموظفين بأهداف الشركة الاستراتيجية، يتكون هذا النظام من عدة عناصر رئيسية.

هيكلة نظام الأداء

يتم تقييم أداء الموظفين وتحديد أهدافهم الشخصية من خلال نظام أداء متكامل يتكون من ثلاث مراحل رئيسية:

أولاً: وضع الأهداف:

في بداية الفترة التقييمية (عادةً سنوية)، يتم وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس لكل موظف، بالاتفاق بين الموظف ومديره المباشر، حيث تكون هذه الأهداف متوافقة مع أهداف الإدارة والشركة بشكل عام.

مراجعة نصف سنوية: ويتم عبر تلك المراجعة إجراء مراجعة دورية للأداء في منتصف الفترة التقييمية لمتابعة التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف، وتحديد أي تحديات أو صعوبات قد تواجه الموظف، وتقديم الدعم والتوجيه اللازم.

مراجعة نهاية السنة: ويتم إجراء تقييم شامل للأداء في نهاية الفترة التقييمية، لمراجعة مدى تحقيق الأهداف، وتقديم التقييم النهائي للأداء، وتحديد نقاط القوة والضعف، ووضع خطط التطوير المستقبلية.

ثانياً: ربط الأداء بأنشطة الموارد البشرية:

يتم ربط نتائج تقييم الأداء الخاصة بنا في نادك بأنشطة الموارد البشرية الأخرى، مثل التدريب والتطوير، والترقيات، والمكافآت، حيث يتضمن ربط الأداء بأنشطة الموارد البشرية جانباً من كشف سبل تعزيز أداء موظفيها واستخدام نتائج التقييم بشكل فعال في تطوير الموظفين وتحفيزهم.

التدريب والتطوير لدعم الأداء: تُقدم نادك برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة اللازمة لتحسين الأداء، ويتم تصميم هذه البرامج بناء على نتائج تقييم الأداء واحتياجات التطوير الفردية والجماعية.

تطوير نظام إدارة الأداء: تم إدخال تحسينات على نظام إدارة الأداء في نادك، والتي تشمل على 3 نقاط جوهرية

- تطوير مؤشرات الأداء: حيث تم تطوير مؤشرات الأداء لتكون أكثر دقة ووضوحاً وقابلة للقياس، ولتعكس بشكل أفضل مساهمة الموظف في تحقيق أهداف الشركة.
- ربط المؤشرات باستراتيجية الشركة: تم ربط مؤشرات الأداء بشكل مباشر باستراتيجية الشركة، لضمان تركيز جهود الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- برامج تدريبية لتطوير القيادات: كما تم تقديم برامج تدريبية مخصصة لتطوير قادة الشركة في مجال إدارة الأداء، لتمكينهم من إدارة أداء فرقهم بفعالية وتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج.

استراتيجية إدارة المواهب

تبنى نادك استراتيجية شاملة لجذب واستبقاء المواهب المؤهلة في القطاعات التشغيلية التابعة لها، وذلك بما يتضمن:

التوسع في برنامج التعاقب الوظيفي:

تتجه نادك نحو التوسع في برنامج التعاقب الوظيفي والذي يجري العمل عليه حالياً بما يهدف إلى تحديد وتطوير الكفاءات القيادية المستقبلية داخل الشركة.

التركيز على جودة بيئة العمل ودورة حياة موظفيها:

تولي الشركة اهتماماً كبيراً بجودة حياة موظفيها، من خلال توفير بيئة عمل مُحفزة وداعمة، وفرص للتطوير المهني، ومزايا وظيفية مناسبة، وتُركز نادك على إدارة الأداء بشكل فعال من خلال نظام متكامل يشمل وضع الأهداف، والمراجعات الدورية، وربط الأداء بأنشطة الموارد البشرية، وتوفير برامج تدريبية مناسبة، كما تولي الشركة اهتماماً كبيراً لجذب واستبقاء المواهب وتطوير القيادات.





تصميم برامج تدريبية متخصصة للموظفين

في عام 2024، استثمرنا بشكل كبير في تدريب وتطوير القوى العاملة لدينا. استفاد إجمالي القوى العاملة من 32,960 ساعة تدريب، وقد دعمنا موظفينا من خلال مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية والتطويرية، بما في ذلك:

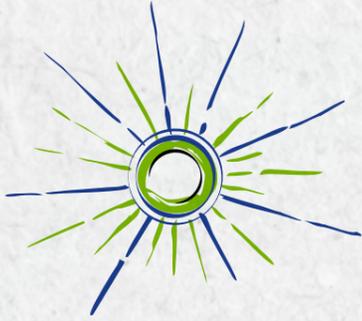
- **التدريب الإداري:** تطوير مهارات القيادة والتفكير الاستراتيجي وقدرات اتخاذ القرار.
- **التدريب التقني:** توفير التدريب التقني الخاص بالأدوار للحفاظ على مواكبة الموظفين لأحدث الممارسات والتقنيات في الصناعة.
- **التدريب على السلامة:** تطوير برامج لتدريب منسوبينا على السلامة، ضمن استراتيجيتنا في تطبيق إجراءات وممارسات تتوافق مع أعلى معايير السلامة العالمية.
- **التدريب عبر الإنترنت والتعليم الإلكتروني:** تقديم مجموعة واسعة من الدورات عبر منصات التعليم الإلكتروني مثل LinkedIn، والتي تغطي التطوير المهني والمهارات التقنية والمهارات الشخصية.
- **نظام إدارة التعلم (LMS):** يتيح الوصول المرن والمستمر إلى مواد التدريب.
- **برنامج التدريب العملي لمشاريع نادك:** عقد جلسات توعية منتظمة حول مواضيع تتعلق بمشاريع نادك مثل حرض والجوف وحائل.
- **برنامج التعاون:** سد الفجوة بين التعلم الأكاديمي والخبرة العملية.
- **أكاديمية اللغة الإنجليزية:** تقديم برامج تدريب شاملة على اللغة الإنجليزية، بما في ذلك الإنجليزية للأعمال، ومهارات الاتصال، والكتابة التقنية.

يشمل برنامج التدريب والتطوير في نادك مجموعة من التدريبات على المهارات والتطوير المهني للموظفين على جميع مستويات المنظمة، فتم تصميم برامج بناء القدرات لدينا لتتوافق بشكل وثيق مع الأهداف الاستراتيجية لنادك، مما يساعد على تعزيز ثقافة ديناميكية تشجع على تبادل المعرفة والابتكار، مع تنمية قاعدة المواهب لدينا لتلبية احتياجات الشركة الحالية والمستقبلية.



حصاد خطة تطوير أداء موظفينا عبر التدريب 2024

تولي نادك اهتمامًا بالغًا بتطوير أداء موظفيها من خلال توفير برامج تدريبية متنوعة وشاملة، وذلك بما يهدف إلى الاستثمار في رفع كفاءة الموظفين، وتنمية مهاراتهم، ومواكبة أحدث التطورات في مجالات عملهم، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة ونجاحها.



جودة البرامج التدريبية

أظهرت إحصائيات جودة البرامج التدريبية متوسط نسبة الرضا المرتفعة عن البرامج التدريبية المقدمة 92%، حيث يُشير المعدل المرتفع إلى جودة البرامج التدريبية وفعاليتها في تحقيق أهدافها، ورضا المُتدربين عن المحتوى وطريقة التقديم، كما يظهر عبر تلك الأرقام التزام نادك بتطوير موظفيها عبر توفير فرص تدريبية متنوعة وشاملة، تُغطي مُختلف المجالات والمستويات بما في ذلك تلك التي تُساهم في تنمية المجتمع عبر المشاركة في برامج مثل "تمهير" والتدريب التعاوني.

فعاليات تدريبية على مستوى الشركة

اتجهت نادك لتوسيع نشر آلية نقل الخبرات من الموظفين الأقدم إلى الموظفين الجدد عبر تنظيم ورش العمل والفعاليات التدريبية والتي بلغت أكثر من 18 فعالية تدريبية على مستوى الشركة، وبلغت نسبة المُشاركة في هذه الفعاليات 80%، حيث ساهمت هذه الفعاليات في تعزيز التواصل بين الموظفين، وتبادل الخبرات، ونشر ثقافة التعلم والتطوير في الشركة.

استراتيجية تطوير أداء موظفينا في نادك

تنوع البرامج التدريبية

خلال عام 2024، تم تقديم 820 برنامجاً تدريبياً مُختلفاً لموظفينا في نادك، حيث يشير هذا العدد الكبير إلى التنوع في المواضيع والمجالات التي تم تغطيتها عبر تلك البرامج التدريبية؛ مما يمكن موظفينا من اختيار البرامج التي تُناسب احتياجاتهم وتُساهم في تطويرهم المهني.

توسيع نطاق الاستفادة من التدريب

واستفاد عدد من سجلوا في تلك البرامج التدريبية التي قدمتها نادك لموظفيها عدد 2,271 موظفاً من برامج التدريب المعلنة، ويوضح الرقم المشار إليه مدى انتشار ثقافة التدريب والتطوير في الشركة، وحرص عدد كبير من الموظفين على الاستفادة من هذه الفرص لتطوير مهاراتهم، بما يحسن من التطوير المهني وتعزيز مهارات الموظفين بشكل كبير لخدمة طموحات نادك.

استثمار في التدريب

بلغ إجمالي عدد ساعات التدريب المُقدمة خلال عام كامل 32,960 ساعة تدريبية، بما يعكس حجم الاستثمار في تدريب كفاءاتنا المهنية والذي تُخصّصه الشركة عبر برامج التدريب والتطوير، والتزامها بتوفير الوقت والموارد اللازمة لتنمية قدرات موظفيها.

المُشاركة في برنامج تمهير

أعلنت نادك بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) عن بدء التقديم في تدريب على رأس العمل عبر برنامج "تمهير" بمدينة الرياض، فشارك نحو 32 مُتدرباً في برنامج "تمهير"، في تدريبات رفع تطوير مهارات الخريجين السعوديين وإعدادهم لسوق العمل، كما تُعد مُشاركة نادك في هذا البرنامج دليلاً على التزامها بدعم وتوطين الوظائف وتنمية الكفاءات الوطنية.

التوظيف من خلال برنامج تمهير

وعليه، قدمت نادك فرصة تعيين 13 مُتدرباً من برنامج "تمهير" في وظائف دائمة بالشركة، فأوضح هذا نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه، وتحويل المُتدربين إلى موظفين مُساهمين في الشركة.

برامج التدريب التعاوني

استفاد 64 طالباً من برامج التدريب التعاوني التي تُقدمها نادك، حيث أتاحت هذه البرامج للطلاب فرصة اكتساب الخبرة العملية وتطبيق ما تعلموه في بيئة عمل حقيقية؛ مما يُساعدهم على الاستعداد لسوق العمل بعد التخرج.

الاستثمار في المهارات الرقمية والفنية

تقنيات مساعدة موظفينا على متابعة نظم الرقابة في نادك



ومن أجل ضمان الامتثال التنظيمي من خلال التقنيات المالية المتقدمة، اتجهت نادك لمساعدة موظفيها عبر نظم الإشراف الحديثة تكنولوجياً لتبسيط العمليات المالية لموظفينا، والحد من أوجه القصور، ورفع الكفاءة الشاملة؛ مما أدى إلى تبسيط العمليات عبر الإدارات لموظفينا، إضافة إلى إدخال عمليات التكامل مع البوابات الحكومية، مما يضمن المعايير الدولية والتوافق التنظيمي.

الاستثمار في المهارات الرقمية والتقنية لموظفينا

في عام 2024، خطت نادك خارطة طريق نحو استراتيجية التحول الرقمي مع توسيع استفادة طاقنها البشرية بها، فهدفت إلى وضع الشركة في طليعة التطورات التكنولوجية في صناعة الأغذية، حيث تركزت هذه الخارطة على تسريع التحسين المستمر والابتكار والأتمتة في جميع قطاعات الأعمال الرئيسية للشركة.

وتحدد أهداف الاستثمار في المهارات الرقمية والتقنية في النقاط التالية:

- تبسيط العمليات** وذلك عبر تحسين وتسهيل الإجراءات والعمليات الداخلية للموظفين في نادك.
- دمج التقنيات الجديدة** وذلك عبر اعتمادنا في نادك على التوسع في استخدام أحدث التقنيات في مختلف مجالات أعمالنا.
- التوافق مع استراتيجية "فجر جديد" لنادك** شهد قطاع التقنية والرقمية في نادك خلال عام 2024 توسعاً كبيراً من خلال مبادرات تُساهم في النمو الاستراتيجي، وتعزيز التطور التكنولوجي، وجهود التحول الرقمي المصممة لزيادة الفعالية التشغيلية، حيث يتكامل هذا التوسع مع استراتيجية "فجر جديد" التي أعلنها في نادك عام 2022.
- تطوير الأتمتة** عبر زيادة اعتماد موظفينا على الأنظمة الآلية لرفع الكفاءة وتقليل الأخطاء.
- تعزيز مفهوم الشراكة في الأعمال** وذلك عبر بناء علاقات تعاون قوية مع شركاء الأعمال، وتحفيز المشاركة الفردية مع قطاعات الأعمال لتحسين مستويات الدعم وتقديم الخدمات.

التحول الرقمي لنادك في 2024 - للارتقاء بخدمات موظفينا

أطلقت نادك خلال عام 2024، إنجازات تخطت حاجز 120 مشروعاً للرقمنة لمساعدة الموظفين على كفاءة العمليات التشغيلية في إدارات نادك، فاشتملت أبرز تلك المشروعات الخاصة بالرقمنة في نادك على تحسينات في نظام "SAP Signavio" والخدمات الرقمية والتقنية المقدمة من البرنامج، والذي ساهم في نجاح الخدمات والعمليات الجديدة ومنها العمليات التجارية والتي تشمل المالية، والمشتريات، والتخزين، والإنتاج، وضبط الجودة، والمبيعات، والنقل، وصيانة المصانع.

وهدفت مشروع التحول الرقمي لنادك إلى إيجاد مصدر موحد للمعلومات لتقييم المجالات تمكّنها من القيام بدمج عملياتها التجارية بأفضل شكل ممكن، للحصول على بيانات لحظية، بخصوص المعاملات والاطلاع على المخزون في عدة أقسام مختلفة، حيث اشتملت مشروعات التحول الرقمي على تخطيط الموارد المؤسسية، إضافة إلى المساهمة في وضع خارطة طريق دقيقة وشاملة للتحسينات والاستراتيجيات المتعلقة بالعمليات التجارية داخل نادك.

وشملت قائمة الحلول المطبقة في نادك كلاً من: (بروسيس إنسايتس) (Signavio)، و (بروسيس مانجر) (Process Insights)، و (SAP Signavio Process Manager)، و (بروسيس كولابوريشن هب) (Signavio Process Collaboration Hub)، إضافة إلى المساهمة في وضع خارطة طريق دقيقة وشاملة للتحسينات والاستراتيجيات المتعلقة بالعمليات التجارية داخل نادك.



حصاد تميزنا في الاستثمار الوظيفي والتحول الرقمي في نادك 2024

- ISO27001:2022 - لإدارة أمن المعلومات عبر أنشطة تصنيع الأغذية في شهر أبريل لعام 2024.
- ISO9001:2015 - لنظم الجودة في قسم التقنية والرقمية (QMS) الخاص بنا، وتعد بمثابة دليل على مدى إتقان نادك لسبل مراقبة مستوى الجودة وإدارة العمليات، وتؤكد ارتقائنا بالخدمات التي نقدمها لأعلى المستويات.
- أفضل إنجاز في برنامج إدارة عمليات الأعمال - حصلت نادك عليها ضمن جوائز (The BTOES) Business Transformation & Operational Excellence Awards)، تقديراً لنجاحنا في تمكين مستخدمي الأعمال وتحسين التميز التشغيلي.

أبرز تقنياتنا التكنولوجية لمساعدة موظفينا

حرصت نادك في عام 2024 على تعزيز استخدام التقنيات التكنولوجية التي تساعد موظفينا وتعزيز علاقتها مع كل من عملائها ومورديها، وذلك عبر مبادرتين رئيسيتين:

تطبيقات وأنظمة تدعم تواصل العملاء والموظفين

1- تطبيق Business-to-Business (B2B)

المخصص للمعاملات التجارية بين نادك وعملائها من (الموزعين وتجار الجملة) إضافة لإنشاء مركز اتصال مخصص لتلقي استفساراتهم.

2- نظام (Ariba SLP) Supplier Lifecycle and Performance

المخصص لمساعدة موظفينا في إدارة دورة حياة الموردين وأدائهم، لاستطلاع قدراتهم الإنتاجية والتزامهم بالمعايير.

وساهم في مساعدة موظفينا على

- مراقبة موظفينا للتكاليف بشكل أفضل
- تحسين إدارة موظفينا للتدفقات النقدية
- زيادة الشفافية وتتبع العمليات المالية والتأكد من الالتزام بشروط العقود

