

بيئة العمل المريحة التي يتمتع بها موظفو المجموعة هي ما فتح لها باب الدخول إلى جائزة أفضل بيئة عمل سعودية

تتبع المجموعة سياسة الترقية الداخلية لأبنائها في حال وجود أي شاغر وظيفي إداري أو قيادي



تبنّت المجموعة سياسة الابتعاث الداخلي وفق ضوابط معينة تتيح لأي من موظفيها استكمال دراسته في مرحلتي البكالوريوس والماجستير

منظومة المجموعة، وكان هذا القرار صالحاً، حيث تم تأسيس القسم النسائي منذ أكثر من ثلاث سنوات مع وجود خطط للتوسع في فتح الأقسام النسائية وزيادة عدد النساء في مختلف فروع المجموعة.

التأهيل، حيث يمكن لها أن تقوم بدور مهم في مسيرة النهضة السعودية، كان لزاماً على المجموعة فتح أقسام نسائية وتهيئتها لتكون بيئة صالحة للعمل ولتصبح المرأة السعودية العاملة جزءاً من

حيث تستهدف هذه المبادرات طيفاً واسعاً من أفراد المجتمع، وتحديداً الشباب وذوي الاحتياجات الخاصة وأصحاب الدخل المحدود. وبما أن المرأة السعودية أصبحت على درجة عالية من

تسعى ببرنامج "ساعد" لتمكين أفراد وشرائح مختلفة من المجتمع من خلال مجموعة من المبادرات التي تركز إلى المجالات التعليمية والصحية والبيئية والتطوير الوظيفي والتأهيل المهني،

تمر

من أكبر النوادي الرياضية في المملكة تتيح لموظفيها الاستفادة الكاملة من مرافق النادي، حيث تتكفل المجموعة بالجزء الأكبر من قيمة اشتراكات الموظفين.

ولمسواكسية التطوير التكنولوجي في مجال الموارد البشرية، قامت المجموعة بالتعاون مع كبرى شركات قواعد البيانات لتأسيس نظام أتمتة الموارد البشرية بمراحله المختلفة، ابتداءً من أتمتة عمليات التوظيف والتعيين، مروراً بإدارة مراحل التدريب والتطوير ونظم تقييم أداء الموظفين وفق أحدث الأساليب العالمية، وانتهاءً بعمليات الخدمة الذاتية التي توفر للموظفين حزمة متكاملة من الخدمات المؤتمتة.

تستضامن المخطط الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية في المجموعة إتاحة الفرص للشباب السعودي بمختلف مؤهلاته، حيث طرحت عدة وظائف بمميزات وحوافز مالية جيدة مدعومة بدورات تدريب وتأهيل متوافقة مع سياسات المجموعة، وكذلك عملت على توطين بعض الوظائف التي لم تكن مرغوبة في السابق ودعمتها بدورات تأهيلية مكثفة ليصبح طالب العمل جاهزاً للانخراط في العمل بدون تردد.

وانطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية لمجموعة تمر، أطلقت المجموعة برنامج "ساعد" لخدمة المجتمع، الذي يهدف إلى الدمج ما بين الأعمال التطوعية والمبادرات المجتمعية المستدامة، وتمكين مختلف شرائح المجتمع.



التعاقد مع كبريات شركات قواعد البيانات لتأسيس نظام متكامل لأتمتة الموارد البشرية

إطلاق برنامج «ساعد» للمسؤولية الاجتماعية والتركيز على محاور التدريب والتثقيف الصحي والتعليم خطط طموحة للتوسع في افتتاح الأقسام النسائية في مختلف الفروع

تطوير وتمتية موظفيها، فقد تبنّت سياسة الابتعاث الداخلي وفق ضوابط معينة تتيح لأي من موظفيها استكمال دراسته والماجستير بينما هو على رأس عمله.

ولما يلعبه الجانب الرياضي من أهمية قصوى في رفع مستوى اللياقة البدنية للموظفين، قامت المجموعة بتوقيع اتفاقية مع واحد

العمل ويحقق أهدافه. إن وضوح المسار الوظيفي لموظفي المجموعة يحفزهم لاكتساب المهارات والخبرات اللازمة للتطور والرقي في السلم الوظيفي. كما تتبع المجموعة سياسة الترقية الداخلية لأبنائها في حال وجود أي شاغر وظيفي إداري أو قيادي، حيث يعطى الموظفون الأولوية في هذه التعيينات. حرصاً من المجموعة على

تعود جذور المجموعة إلى عام 1922، عندما قام المرجوم محمد سعيد تمر بتأسيس أول صيدلية في السعودية. ومنذ ذلك التاريخ، ومجموعة تمر تأخذ على عاتقها دوراً مهماً في خدمة المجتمع السعودي. لم يسدر في خلد مؤسس الدكتور محمد سعيد تمر - رحمه الله - حين بدأ مشروعه الطموح بصيدلية متواضعة في جدة بأن المستقبل الذي ستشهده المجموعة حافل بالنجاح، حيث توسع نشاط المجموعة ليشمل مجالات الأدوية والمعدات الطبية والمواد الاستهلاكية والعطور والمنتجات الفاخرة، إضافة إلى باقة متكاملة من خدمات البيع والتسويق والتوزيع والتخليص الجمركي. كما تنشط الشركات التابعة للمجموعة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والصناعات الدوائية.

لعلنا لا ندع سراً إذا قلنا إن بيئة العمل المريحة التي يتمتع بها موظفو المجموعة هي ما فتح لها باب الدخول إلى جائزة أفضل بيئة عمل سعودية في المرة الأولى التي تشارك فيها، حيث تؤمن إدارة المجموعة بأن توفير بيئة عمل مناسبة هو المحفز الأول لإبداع الموظفين وعامل رئيسي لتشجيعهم على تحقيق أفضل النتائج.

أتاحت سياسة الباب المفتوح التي اتخذها مجلس الإدارة الفرصة لمشاهدة المسؤولين وهم يطبقون القيم الإدارية والتنظيمية، كما أزال الحاجز النفسي بينهم وبين مختلف فئات الموظفين، وبهذه السياسة أصبحت الإدارة على اتصال مباشر مع العاملين للتعرف على حاجاتهم الحقيقية والاستماع لوجهات النظر المتعددة مما يدعم

10 مجموعة تمر



أيمن تمر
الرئيس التنفيذي



بهاء عبود
مدير التطوير التنظيمي

المركز العاشر - فئة المنشآت الكبيرة.

اسم المنشأة: مجموعة تمر.

المركز الرئيس: جدة.

تاريخ التأسيس: 1963.

عدد الموظفين: 2200 موظف.

تعتمد الخطة الاستراتيجية لمجموعة تمر على تطوير رأس المال البشري من خلال حزمة من البرامج التي اعتمدها إدارة الشركة بهدف الارتقاء بموظفيها وتطوير مهاراتهم وتوفير بيئة العمل المثلى لهم. إن بيئة العمل التي تسود الشركة تتسم بتشجيع روح الفريق والحرص على العمل الجماعي، كما تتبنى إدارة الشركة وبشكل كبير سياسة الباب المفتوح، التي تتيح لموظفيها عرض مشكلاتهم وقضاياهم على الإدارة العليا وبشكل مباشر يضمن تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجموعة. وعلى صعيد آخر، تأتي سياسة المنح الدراسية لموظفي الشركة، التي تؤهلهم لاستكمال دراساتهم العليا (البكالوريوس والماجستير) وهم على رأس العمل، لتسهم في تزويد الموظفين بالمعرفة الأكاديمية الضرورية، إضافة إلى الجدارات المهمة لارتقاء السلم الوظيفي. إن سياسة التطوير والترقية الداخلية التي تنتهجها الشركة فتحت أبواباً مختلفة لمساعدة الموظفين على تحقيق التطور الوظيفي الفعلي في حياتهم المهنية، حيث تضمن هذه السياسة فرصاً عدة للانتقال بين مختلف الوظائف حسب اهتمامات الموظفين وطموحاتهم. كما تولي الشركة اهتماماً كبيراً بالصحة البدنية لموظفيها، وذلك من خلال الدعم المادي لاشتراكهم في النوادي الصحية وجعلها جزءاً من نمط حياتهم اليومي.