

10 الحد من أوجه عدم المساواة



8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد



5 المساواة بين الجنسين





رأس المال الفكري



رأس المال الاجتماعي القائم على العلاقات



رأس المال البشري

موظفونا



استراتيجية رأس المال البشري

تعتمد استراتيجية رأس المال البشري لدينا على التمكين والشراكات، ونبذل جهوداً متواصلة للتركيز على مواردنا البشرية كعامل تمكين رئيسي لاستراتيجيتنا ولتحقيق أهدافنا. وتركز ثقافة أرامكس المؤسسية في جوهرها على الموظفين في المقام الأول، وتهدف إلى استقطاب المواهب والحفاظ عليها وتمكينها، بما يعزز مكانة الشركة بصفتها وجهة التوظيف الأمثل

وتستند استراتيجية رأس المال البشري الخاصة بنا على الركائز التالية:

 <p>المكافآت والحوافز القائمة على الأداء</p>	 <p>سياسات وكتيبات وميثاق قواعد سلوك الموارد البشرية</p>	 <p>التعلم والتطوير</p>	 <p>استقطاب المواهب وإدارتها والحفاظ عليها</p>
 <p>التنوع والمساواة والشمول</p>	 <p>الرؤى والتحليلات المؤسسية</p>	 <p>تكنولوجيا وأنظمة الموارد البشرية</p>	 <p>التواصل الداخلي</p>

الشكل 12: ركائز استراتيجية رأس المال البشري



ونؤكد التزامنا بتعزيز دور قسم الموارد البشرية كعامل تمكين رئيس لاستراتيجية شركتنا وعملياتها واستدامتها، من خلال بناء ممارسات عمل قوية وشراكات وبرامج تتمحور حول تطوير مواهب موظفينا والاهتمام برفاهيتهم ودعمهم؛ لتحقيق النمو الوظيفي

خطط تعاقب الموظفين الداخلي للأدوار الحساسة، وفي ذات الوقت، توسيع حضور وأكاديمياتنا القيادية والتجارية؛ لتحسين استمرارية الأعمال

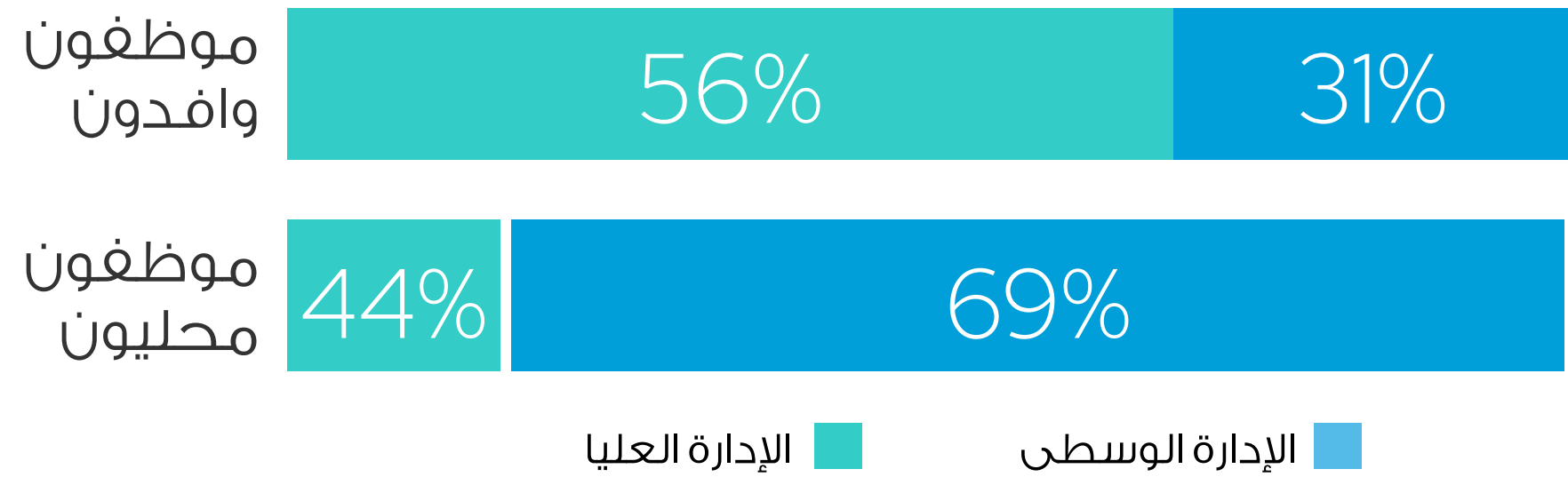
وحققت مشاريع استقطاب الكفاءات الخاصة بنا نجاحاً باهراً في عام 2023، وقد ركزت على المبادرات التجارية وسياسات التوظيف، مع تحسين صفحة الوظائف لدينا؛ لتسليط الضوء على عروض قيمة الموظف، وأجرينا أيضاً مراجعة دقيقة لإطار تقييم التعويضات الشامل الخاص بنا ضمن شبكة فروعنا العالمية، مما ساهم بتحسين قدرتنا على إدارة التعويضات واستراتيجيات إدارة الأداء المتعلقة بها في المستقبل. وقمنا بتحسين ومواءمة إجراءات الإجازات في جميع أقسام المجموعة، بما يشمل الإجازات السنوية وإجازات الأمومة والأبوة والزواج والوفاء، كما تضمنت استراتيجية مواءمة المزايا الخاصة بنا تعزيز التأمين على الحياة لجميع موظفي أرامكس في مختلف أنحاء العالم

واصلنا تطوير وتحسين استراتيجيات وممارسات رأس المال البشري لدينا في عام 2023 من خلال البناء على هيكلية مراكز التميز الخاصة بنا التي أسسناها عام 2022 (يمكن إيجاد الرابط إلى الصفحة في تقريرنا السنوي لعام 2022)، وأتاحت لنا خبرتنا في هذا المجال دمج استراتيجيات جديدة وأفضل ممارسات الموارد البشرية في جميع أقسام المجموعة

أجرينا في 2023 مراجعة كاملة للسياسة العالمية، إذ تولت أطراف خارجية تقييم سياساتنا لضمان تماشيها مع أفضل الممارسات المتبعة عالمياً في القطاع ومختلف أنحاء العالم

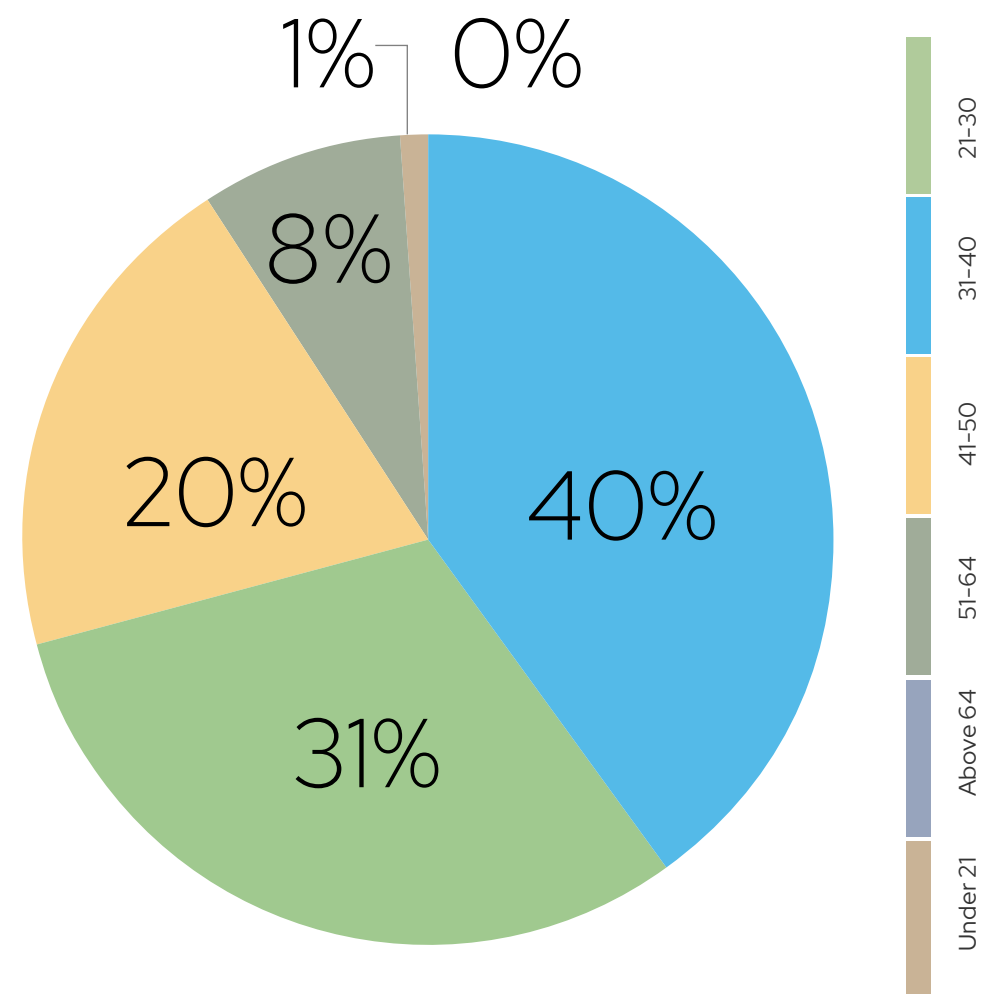
كما سرّعنا عملية إدارة الأداء الخاصة بنا في عام 2023 من خلال إجراء تحسينات هادفة على العمليات والأنظمة، لخلق مزيد من الانسجام بين قوانا العاملة، وقد ركز على أفضل مستويات الأداء، وعلى صعيد إدارة المواهب وتطويرها، طرّحنا

نسبة الموظفين الوافدين مقارنة بالموظفين المحليين بحسب المستوى الإداري



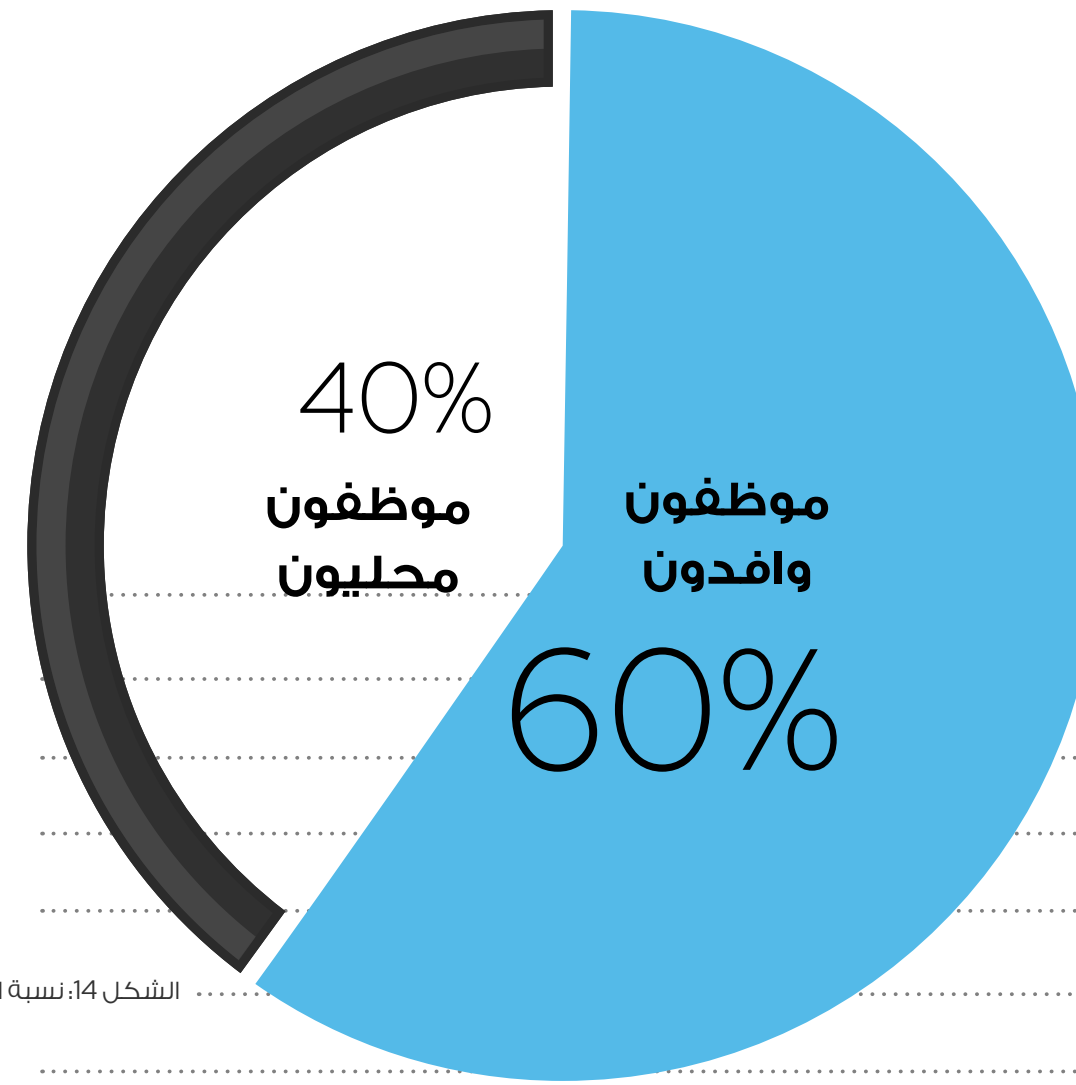
الشكل 15 - نسبة الموظفين الوافدين مقارنة بالموظفين المحليين بحسب المستوى الإداري

توزيع نسب الموظفين بحسب العمر



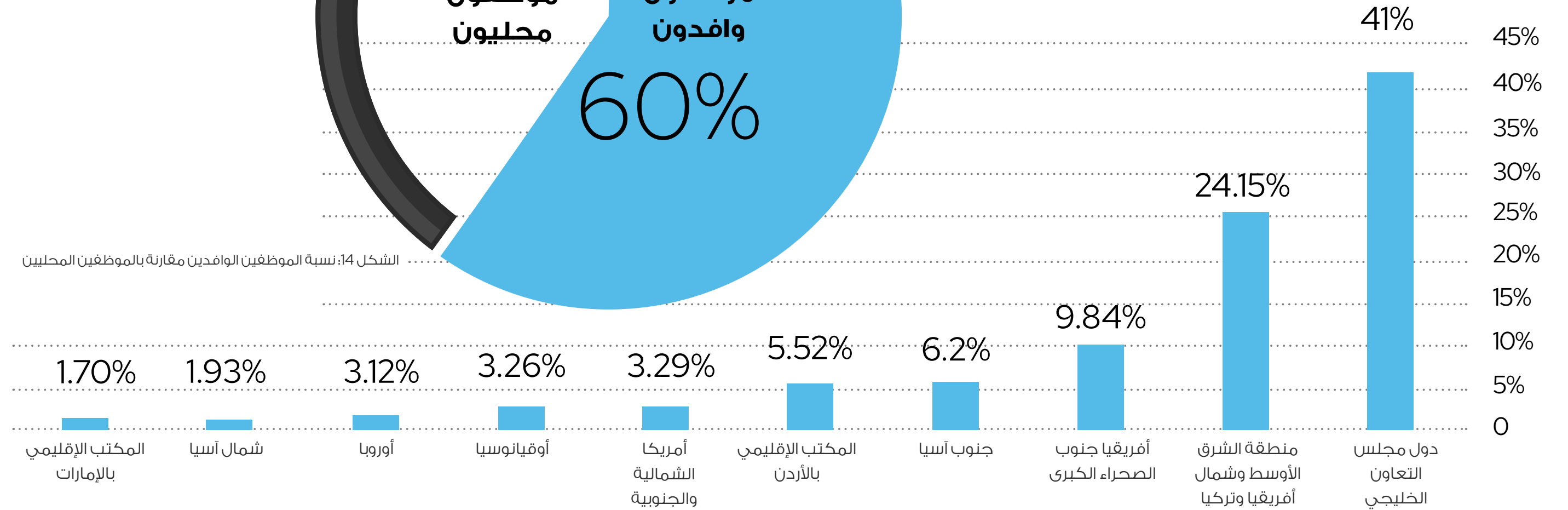
الحفاظ على الصحة المؤسسية ومشاركة الموظفين:

نواصل تنفيذ مبادراتنا ذات الصلة بالصحة المؤسسية ومشاركة الموظفين، بما يشمل وضع الأهداف والخطط؛ لزيادة معدلات التنوع وتحسين وعي الموظفين بعلامتنا التجارية، للعب دوراً عالمياً رائداً في قطاعي الخدمات اللوجستية وسلسلة التوريد



الشكل 14: نسبة الموظفين الوافدين مقارنة بالموظفين المحليين

توزيع رأس المال البشري بحسب المنطقة



الشكل 13: توزيع رأس المال البشري بحسب المنطقة

التنوع والمساواة والشمول

تشكل مبادئ التنوع والمساواة والشمول ركائز محورية لاستراتيجية رأس المال البشري الخاصة بأرامكس، إذ تضم قوانا العاملة موظفين من أكثر من 104 جنسية مختلفة، مما يجعلها إحدى نقاط قوتنا الرئيسية، لذا نعمل دائماً على تعزيز الشعور بالانتماء بين موظفينا وضمان تحقيق المساواة والشمول في عملياتنا كافة



ونحتفي بالتنوع على امتداد جميع أقسام الشركة من خلال إطلاق البرامج والسياسات والمبادرات المختلفة، فضلاً عن وضع سياسات وكتيبات واضحة؛ لتعزيز عافية موظفينا ورفاهيتهم، ورفع مستوى الوعي حول السلوكيات المناسبة، وضمان التعامل مع أي مخاوف تتعلق بقضايا سوء السلوك أو التمييز بفعالية وشمول.

كما نطبق سياسات واضحة ضد التمييز على أساس الجنس أو العرق أو المؤهلات أو القدرات الجسدية أو الدين أو العمر أو الميول الجنسي.



كتيب
الموظفين



سياسة الإبلاغ عن
المخالفات



سياسة
التظلم



سياسة التنوع
والمساواة والشمول



ميثاق قواعد السلوك
في أرامكس



في عام 2023، أجرينا استبانة مشاركة الموظفين (Aramex Pulse) نصف السنوي؛ للوصول إلى تحليلات ومقاييس أفضل حول الصحة المؤسسية عبر كافة الأقسام على امتداد جميع شبكة أعمالنا، و تتيح هذه المنصة للمدراء تقييم مستويات مشاركة أعضاء فريقهم ووضع خطط عمل لمعالجة المشكلات، إضافة إلى تعزيز قدرة المدراء على اتخاذ القرارات، وتحسين منهجيات إدارة الفريق، وخلق ثقافة أكثر شفافية تستفيد من إدارة الأداء الشاملة وتحسيناتها

وعلى مستوى الشركة ككل، واصلنا استعراض الإنجازات الكاملة لأرامكس من خلال عقد لقاءات تفاعلية عبر الإنترنت بين فريق الإدارة العليا للشركة والموظفين من جميع أنحاء العالم يناقش فيها أداء الشركة والخطط المستقبلية للتطوير والتحسين، بما في ذلك التواصل مع الموظفين، وتحسين عروض المزايا والتعويضات، وزيادة فرص التوظيف والتطوير المهني

وفي سبيل تعزيز مكانتنا الرائدة بصفتنا وجهة توظيف مسؤولة، نركز مشاركة الموظفين لدينا على الصحة والسلامة إلى جانب مسائل الامتثال لجمع رؤى ومراجعات شاملة حول مجالات التحسن المتاحة

إدارة الأداء الوظيفي في أرامكس

نسعى في أرامكس إلى تعزيز ثقافة الأداء، إذ يتولى أعضاء الفريق ومدراؤهم مسؤولية عملية إدارة الأداء بفعالية. كما نركز جهودنا على تدريب الموظفين وتعزيز تطورهم، بهدف ترسيخ العلاقة بين أعضاء الفريق ومدراؤهم. ونهدف من وراء ذلك إلى ضمان تقدير مساهمات الموظفين تقديراً مناسباً

كما وجّهنا تركيزنا خلال عام 2023 على تبسيط عملية إدارة الأداء وزيادة ارتباطها بموظفينا ومدراؤهم باستمرار. ويتمثل ذلك بتدريب مدراء الشركة على إجراء ورشات تدريبية وتحديد الأهداف. ونجري أيضاً تقييمات أداء منتظمة، مع عمليات تفقد ربع سنوية وجلسات مراجعة متكررة بهدف تطوير قدرات الموظفين

وقمنا بتبسيط عمليات تقييم الأداء الخاصة بنا وتخصيصها لمختلف المستويات الوظيفية من أجل جعلها أكثر استهدافاً ودقة، إذ نتبع منهجية استراتيجية بالنسبة لكبار الموظفين، بينما نركز على الأهداف والسلوكيات لدى الموظفين المبتدئين من أجل دعم نموهم الوظيفي. كما أجرينا ورش عمل مهنية لمساعد الموظفين على تحديد أهدافهم الوظيفية على المدى القصير والطويل، مع تزويدهم بالأدوات والتوجيهات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، مثل التعلم على منصة لينكد إن ليرننج (Learning LinkedIn)



و تتوافر جميع سياسات الموارد البشرية الخاصة بنا في شبكة أرامكس الداخلية، وتخضع هذه السياسات لمراجعات دورية وتُشارك مع الموظفين. وتم خلال عام 2023 مواصلة وتقييم هذه السياسات من قبل أطراف خارجية لضمان تطبيق أفضل الممارسات. للاطلاع على مزيد من المعلومات حول ميثاق قواعد السلوك والسياسات المؤسسية، يُرجى الذهاب إلى صفحة (قسم الامتثال). كما رفعنا استراتيجيات التنوع والمساواة والشمول في عام 2023 من أجل طرحها في عام 2024.

كما تسلط منصتنا السرية والأمنة Speak Up الضوء على سياساتنا الصارمة تجاه مكافحة التمييز والتحرش والتنمّر على أي أساس، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس، إضافة إلى تعزيز الفهم العام لميثاق قواعد السلوك وسياسات الامتثال المتعلقة به، ونواصل العمل على تعزيز مستويات الوعي بمنصتنا وسياسة الإبلاغ عن المخالفات ونظام الإبلاغ (الصفحة x) من خلال التواصل الداخلي مع الجميع، بمن فيهم الرئيس التنفيذي لمجموعتنا

الالتزام بالمساواة بين الجنسين ومعدلات تمثيلهما

قدمنا برنامجين جديدين لتطوير المهارات في عام 2023 بما ينسجم مع رؤيتنا وسياساتنا المحدثة وهما: "المسار التنموي المتميز للمرأة" و"مسار التعلم لتطبيق المساواة". يشكل الموظفون الذكور غالبية العاملين في مراكزنا اللوجستية وخدمات التوصيل ضمن القسم الأكبر من أسواقنا الرئيسية. وينعكس ذلك على تقسيم موظفينا بحسب الجنس (20% سيدات و80% رجال). ونحن نلتزم بتعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين في جميع الأقسام، ونستخدم طرقاً عديدة لمعالجة هذه المسألة، بما في ذلك توفير فرص محددة وموجهة للنساء، والتأكد من دفع رواتب ومزايا متساوية وعادلة تقوم على الأداء بصرف النظر عن جنس الموظف. كما ندعم الأهالي العاملين لدينا من خلال إجازة الأمومة والأبوة وتحسين علاوة الأمومة ومزايا الإجازات، فضلاً عن قيامنا بتحسين علاوة الأبوة في 2023 تماشياً مع استراتيجية موازنة المزايا. ونفخر للعام الثاني على التوالي بالإعلان أن نسبة السيدات اللواتي عدن إلى العمل بعد إجازة الأمومة الكاملة بلغت 98% خلال عام 2023.



الشكل 17: توزيع الموظفين بحسب الجنس

رأس المال البشري بحسب الجنس (باستثناء موظفي خدمات التوصيل)

25%

75%

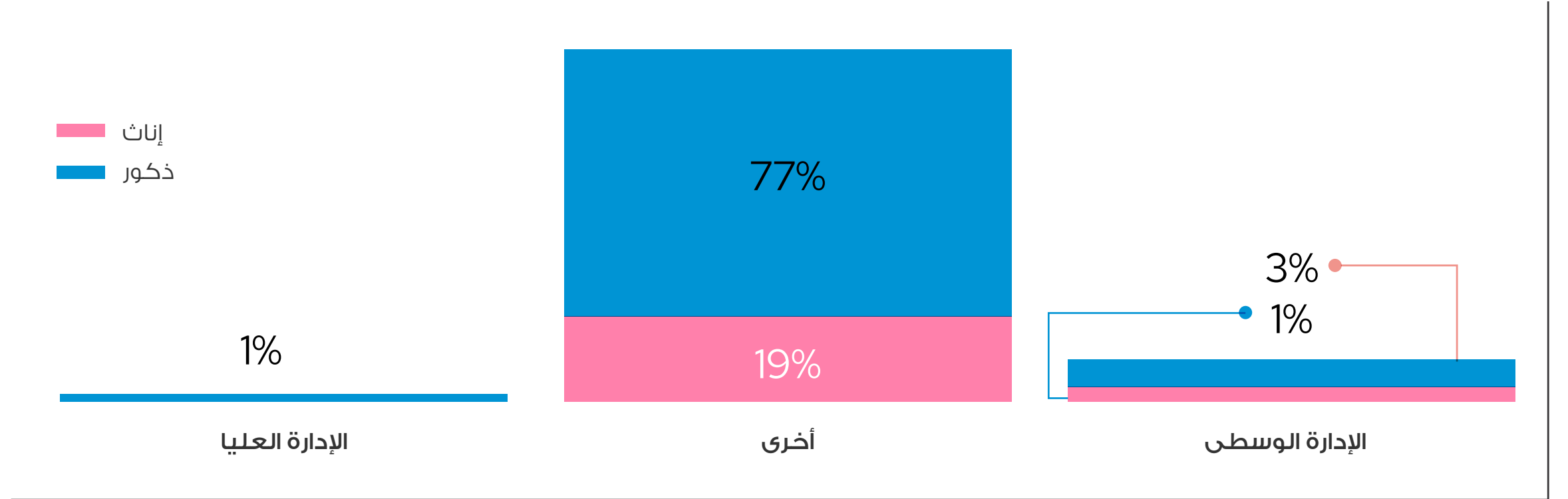
الشكل 18: توزيع الموظفين ذ الجنس - باستثناء موظفي خدمات التوصيل

عدد سنوات الخدمة لرأس المال البشري

عدد سنوات الخدمة	%
أقل من سنة	9.99%
1 – 5 سنوات	50.86%
6 – 10 سنوات	19.87%
11 – 15 سنة	9.96%
16 – 20 سنة	6.60%
21 – 25 سنة	1.96%
فوق 25 سنة	0.77%

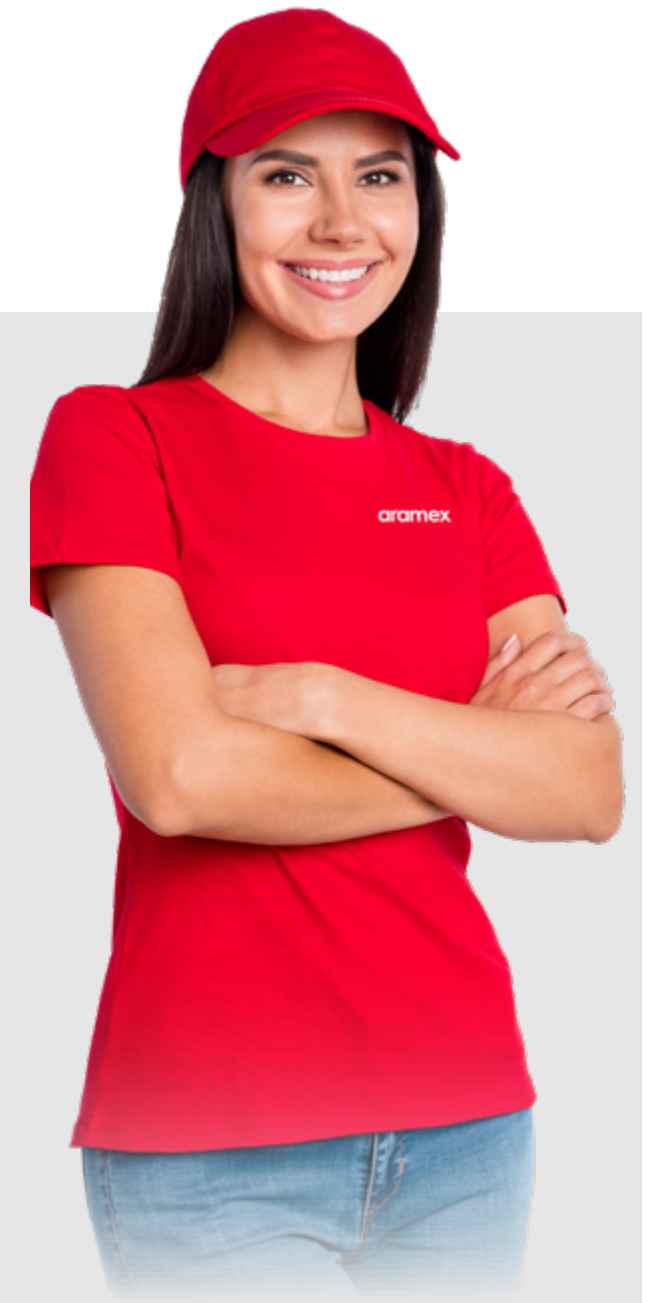
الشكل 20: توزيع الموظفين بحسب سنوات الخدمة

توزيع الموظفين بحسب المستوى والجنس



الشكل 19: توزيع الموظفين بحسب المستوى والجنس

نسبة تمثيل المرأة في أرامكس



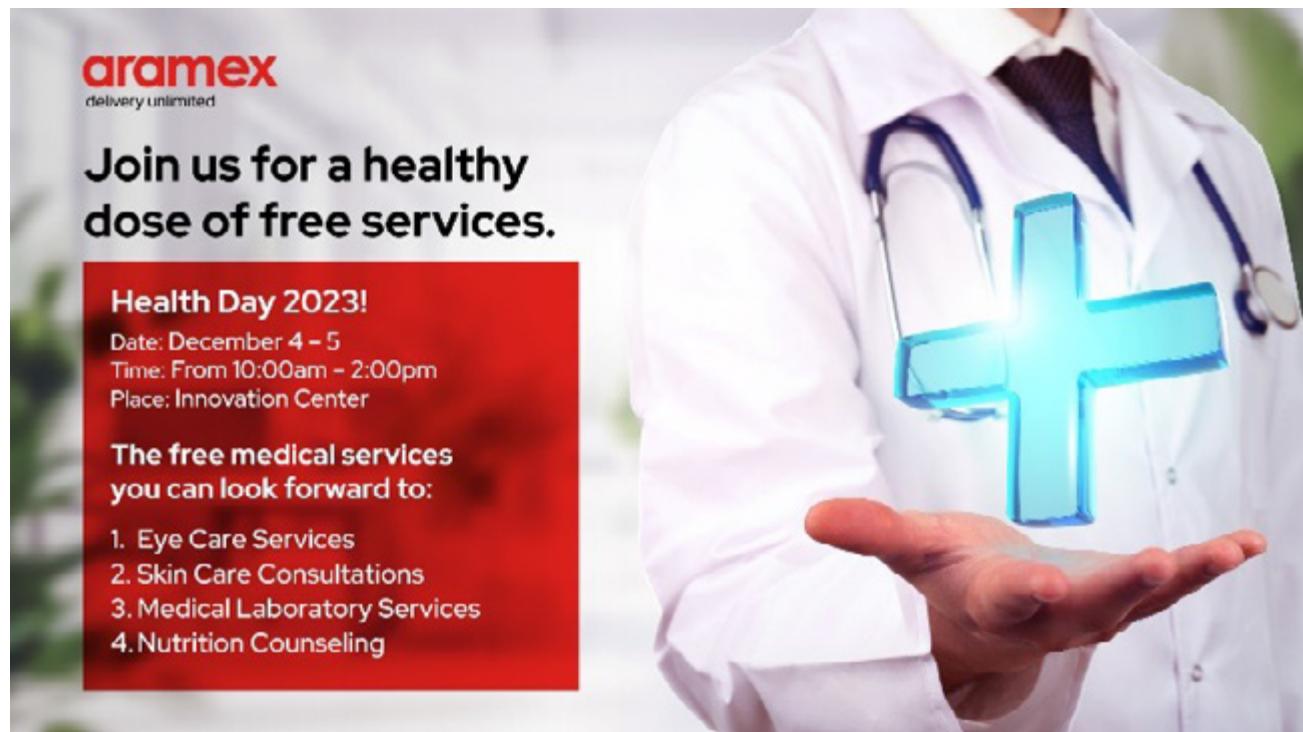
وتُعد أرامكس من بين أول 50 شركة في دولة الإمارات تتعهد لمجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بزيادة التمثيل النسائي في الإدارة الوسطى والمناصب القيادية إلى 30% بحلول عام 2025، وتتضمن أبرز بنود التعهد

1. ضمان تكافؤ الأجور والتعويضات العادلة
2. الالتزام بتكافؤ فرص التوظيف والترقية
3. تحقيق طموحاتنا من خلال السياسات والبرامج
4. توخي الشفافية حول التقدم الذي نحققه في هذا الشأن من خلال تقديم التقارير السنوية إلى مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

ولا تنحصر هذه المبادرة في دولة الإمارات، وتندرج في إطار جهودنا لتمكين المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين في جميع مواقعنا العالمية. ويوفر هذا التعهد خارطة طريق لتنفيذ استراتيجية التنوع والمساواة والشمولية

تعزيز المجتمعات الصحية

وقد تعاوننا مع وزارتي الصحة والصناعة في المملكة العربية السعودية والمملكة المتحدة والهند وجورجيا وجنوب أفريقيا وأيرلندا والأردن من أجل تعزيز مواضيع الصحة والعافية والمشاركة في العديد من الفعاليات التي تركز عليها، بما فيها حملات التبرع بالدم ولقاحات الإنفلونزا والخدمات الطبية المجانية، فضلاً عن حملات التوعية باليوم العالمي لالتهاب الكبد الوبائي وسرطان الثدي. وتضمنت مساعيها في هذا الإطار جمع التبرعات لأبحاث سرطان الثدي من خلال منصة وبر إيت بينك سترونج في المملكة المتحدة، إضافة إلى التركيز على رفع الوعي بالصحة الذهنية في أيرلندا



علاقات الموظفين

يشكل الحفاظ على علاقات عمل إيجابية أحد الأجزاء الرئيسية ضمن استراتيجية رأس المال البشري لدينا. وقمنا بتحديث دليلنا الإرشادي للعالمي للموظفين في عام 2023، ليوثر مبادئ وتوجيهات واضحة حول سياسات الموارد البشرية التي تنطبق على الموظفين العاملين في مختلف أقسام الشركة. ويساهم التواصل الواضح ومشاركة هذه التوجيهات في ضمان تزويد الموظفين بفهم واضح لسياساتنا والسلوك المناسب والإجراءات الضرورية الواجب اتباعها للحفاظ على بيئة عمل صحية وأمنة تتخللها علاقات إيجابية بين الموظفين. وقد طورنا السياسات العالمية لتحقيق مستويات أفضل من الانسجام وتوحيد الممارسات والإجراءات على المستويين المحلي والعالمي

ونعمل على مشاركة هذه السياسات إلى جانب حملات التوعية التي نطلقها من خلال قنواتنا المختلفة للتواصل الداخلي. وتقدم جامعة أرامكس المؤسسية مجموعة من البرامج التدريبية؛ لتعزيز هذه السياسات والتوجيهات

التواصل الداخلي

يشكل التواصل الداخلي عاملاً أساسياً في تطبيق استراتيجية رأس المال البشري الخاصة بنا. وواصلنا في عام 2023 الاستفادة من التواصل الداخلي؛ لتعزيز الشفافية وتسهيل تدفق المعلومات، بما يضمن زيادة مستويات المشاركة، وبناء علاقات وثيقة بين أرامكس وموظفيها على الرغم من المسافات البعيدة التي تفصلهم. ونظم الرئيس التنفيذي لمجموعتنا عقد لقاءات تفاعلية عبر الإنترنت على امتداد شبكتنا من أجل توفير منصة لمشاركة التحديات مع الموظفين وتمكينهم من إبداء مخاوفهم وأسئلتهم. إضافة إلى هذه اللقاءات، يتولى قسم التواصل الداخلي عمليات التواصل حول أسبوع السلامة ويوم المرأة العالمي على امتداد شبكتنا، إضافة إلى نتائج مشاركتنا العالمية وتقدمنا الاستراتيجي والتشغيلي المستمر

صحة الموظفين ورفاهيتهم

تلعب عافية الموظفين دوراً محورياً في الحفاظ على رأس المال البشري لدينا وضمان تحسين الأداء والنمو الوظيفي؛ ولذلك نلتزم بتعزيز عافيتهم ورفاهيتهم من خلال إطلاق المبادرات والبرامج المختلفة التي تعنى بذلك. وتوفر برامجنا الشاملة سلسلة من جلسات الرفاهية والعافية، بما في ذلك جلسات يديرها نخبة من أخصائيي علم النفس، بهدف المساعدة على تحسين عافية الموظفين ورفاهيتهم. وتغطي هذه الجلسات مجموعة من المواضيع، تشمل نصائح عملية للتحكم بالقلق، واستخدام الاستراتيجيات الحسية بفعالية، وتجاوز التحديات دون الشعور بالإرهاق، إضافة إلى إقامة حوارات مُلهمة تشجع الموظفين على التحدث عن مشاعرهم وعواطفهم. كما تركز برامجنا على تعزيز الذكاء العاطفي لدى الأطفال، والتعرف على كيفية بناء الذهن الصحي، ووضع الأهداف لعيش حياة مثالية

وترفع جلساتنا الوعي حول كيفية التعاطف مع الذات خلال الأوقات العصيبة، والتميز بين المشاعر الإيجابية الخادعة والسعادة الحقيقية، إلى جانب الارتقاء بالحياة من خلال الوعي والتأمل. كما يسعى تعاوننا مع منظمة 'ذا لايت هاوس أرابيا' إلى تكوين وعي لدى الموظفين حول أفضل الممارسات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمولية والعافية العامة. وتشرف هذه المساعي المشتركة على مواضيع الصحة النفسية لدى البالغين والأطفال، واضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط، والمرونة العاطفية، والسيطرة على التوتر، وطرق التعامل مع القلق. وتتوافر هذه الجلسات أمام جميع موظفينا في مختلف أنحاء العالم، وبإمكانهم الوصول إليها من خلال نظام إدارة التعلم الخاص بنا مع وجود تسجيلات تضمن أقصى مستويات الراحة

LET'S LOOK BEYOND GENDER.

Happy Women's Day.



#EmbraceEquity



استقطاب الكفاءات

يتولى فريق استقطاب الكفاءات لدينا مسؤولية تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب، في حين يركز فريق التوظيف على اختيار الأشخاص المناسبين الذين يمتلكون المهارات الضرورية ويتوافقون مع هويتنا الثقافية ويسعون للتعلم وتحسين النمو الوظيفي. وتركز عملية استقطاب الكفاءات لدينا على الحفاظ على موقعنا كإحدى الجهات المفضلة للتوظيف، بالاعتماد على استراتيجية موارد بشرية أكثر شمولاً وعروض قيمة التوظيف

وحصلنا في 2023 على اعتماد موقع لينكد إن تكريماً لاستراتيجية التعلم واستقطاب الكفاءات الخاصة بنا.

وتفخر أرامكس بتاريخها العريق في الشراكة مع أفضل مزودي الخدمات، مثل موقع لينكد إن في مجال حلول التعليم والتوظيف، إلى جانب مختلف الجامعات العالمية المرموقة، و تسعى إلى ضم مزيد من الخريجين الجدد لإثارة الفرصة لهم؛ لتطوير حياتهم المهنية ضمن فريق عمل أرامكس. ويتميز شركاؤنا المتخصصون باستقطاب الكفاءات بالخبرات المناسبة والاطلاع الدائم على أحدث توجهات وأنشطة التوظيف، ويحرصون باستمرار على تعزيز مهارتهم في مجال استقطاب المواهب، باستخدام منصات التدريب مثل موقع لينكد إن الخاص بالتوظيف

التعلم والتطوير:

تميزت استراتيجية التعلم والتطوير الخاصة بنا في عام 2023 باتباع منهجية مختلطة جمعت بين أساليب التعلم في الصفوف الدراسية التقليدية والخبرات العملية، إلى جانب التفاعل الرقمي والمراجعات المخصصة التي تعتمد على النتائج. وتستند هذه المنهجية إلى التزامنا بتمكين الموظفين من التحكم بمسارات التعلم الخاصة بهم، وتزويدهم بالأدوات الضرورية للارتقاء بأفكارهم المهنية، وإعدادهم للأدوار القيادية ضمن شركتنا

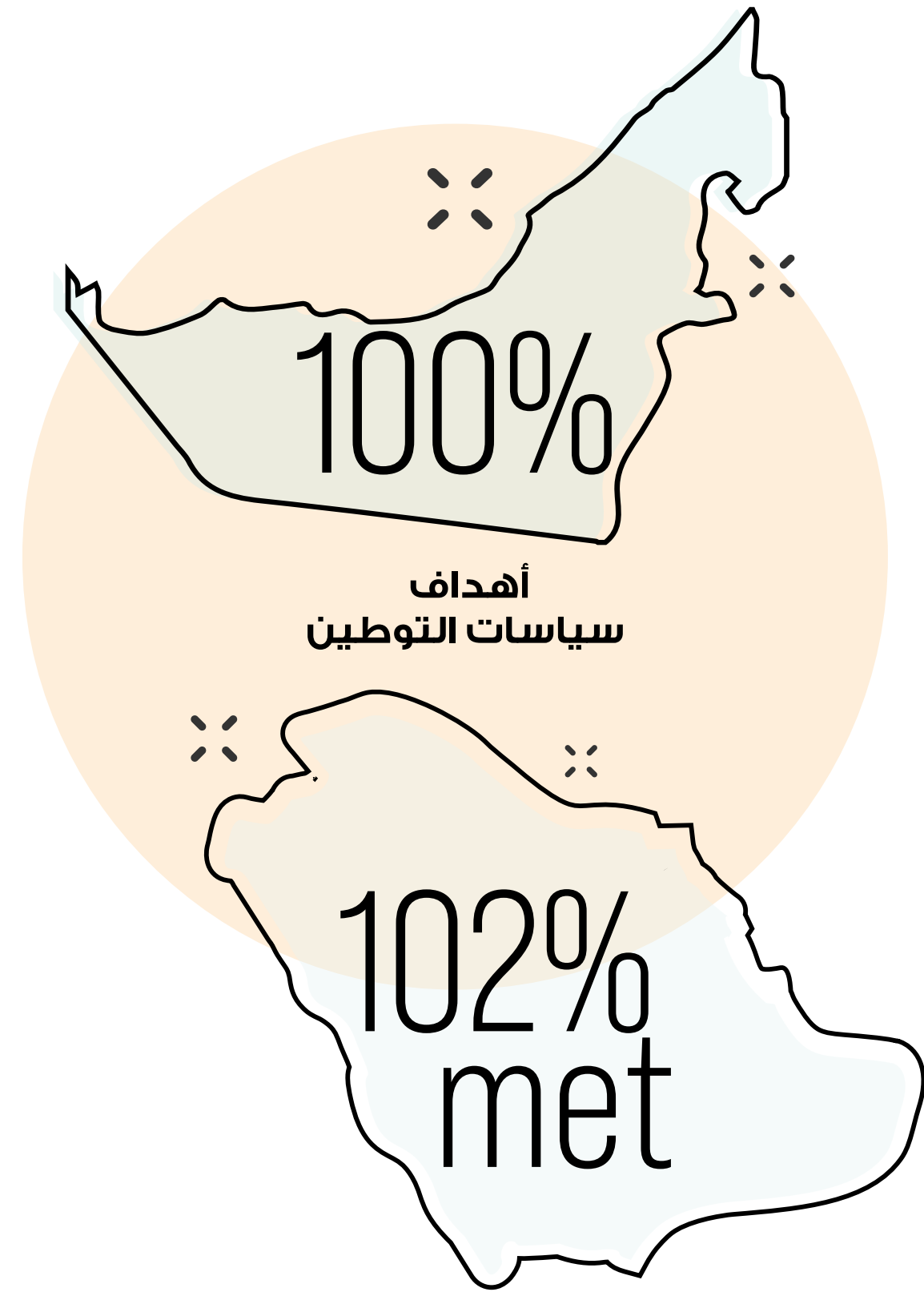
أرقام وحقائق عن التدريب في أرامكس

2022	2023	
14,432	14,383	عدد المتعلمين
3,149	3,475	عدد الدورات التعليمية
114,221	101,988	ساعات التعلم
7.91	6.2	متوسط الساعات لكل موظف
6.88	8.4	متوسط الدورات التعليمية لكل موظف
3,203	3,148	عدد المتعلمات من النساء
11,229	11,235	عدد المتعلمين من الذكور

الشكل 21: ساعات التدريب والمتعلمين والدورات

أهداف سياسات التوطين في دول مجلس التعاون الخليجي

أتيحت لنا في عام 2023 فرصة مهمة لدعم برامج التوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية بما يساهم في تحقيق الأهداف الوطنية التي حددتها الهيئات الحكومية. ونؤكد نجاحنا بتحقيق جميع الأهداف التي وضعت في عام 2023، محافظين على طموحنا بإقامة علاقات تعاون ترتقي بالمعايير وتجسد القوى العاملة المتكاملة والنموذجية لدينا



2022	2023	أبرز نقاط التدريب
114,221	101,988	إجمالي عدد ساعات التدريب بما فيها التدريب على منصة لينكد إن ليرنينج (Learning LinkedIn)
14,261	17,871	إجمالي عدد ساعات التعلم على منصة لينكد إن ليرنينج (Learning LinkedIn)
31,989	30,486	إجمالي عدد ساعات تدريب الموظفين
82,232	71,502	إجمالي عدد ساعات تدريب الموظفين
99,960	84,117	إجمالي عدد الساعات باستثناء منصة لينكد إن ليرنينج (Learning LinkedIn)
7.9	7.1	متوسط الساعات لكل متعلم نشط
7.0	6.2	متوسط الساعات لعدد الموظفين

مجالات التركيز المستقبلية: أهدافنا ومبادراتنا لعام 2024

تشكل أهدافنا لعام 2024 استمراراً لاستراتيجية الموارد البشرية الخاصة بنا، والتي أطلقناها عام 2022 وتمتد لمدة خمس سنوات



وسنستفيد في السنوات القادمة من بيانات استبانة مشاركة الموظفين الخاصة بنا؛ لتحسين استراتيجية وبرامج التنوع والمساواة والشمولية. وفي ما يخص المكافآت والتعويضات، نخطط لاستخدام البيانات والأطر المعيارية التي طورناها عام 2023؛ لتنفيذ استراتيجيات التعويضات بهدف تحسين عملية استقطاب المواهب الرئيسية والاحتفاظ بها.



نعتزم توجيه تركيزنا الرئيسي إلى التحول الثقافي من خلال إطلاق برنامج للتوعية بسلوكيات القادة والتدريب عليها من أجل الاستفادة من الزخم والنشاط ضمن المناصب التنفيذية لدينا في دعم طموحات شركتنا.



ونتوقع أن نشهد عاماً مميزاً من خلال مواصلة الاستثمار في ممارسات واستراتيجية استقطاب الكفاءات، والاستفادة من أفضل التقييمات وتحسينات الأنظمة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي؛ لتعزيز الكفاءة والفعالية والتجارب الهادفة مع أصحاب المصلحة على المستويين الداخلي والخارجي.

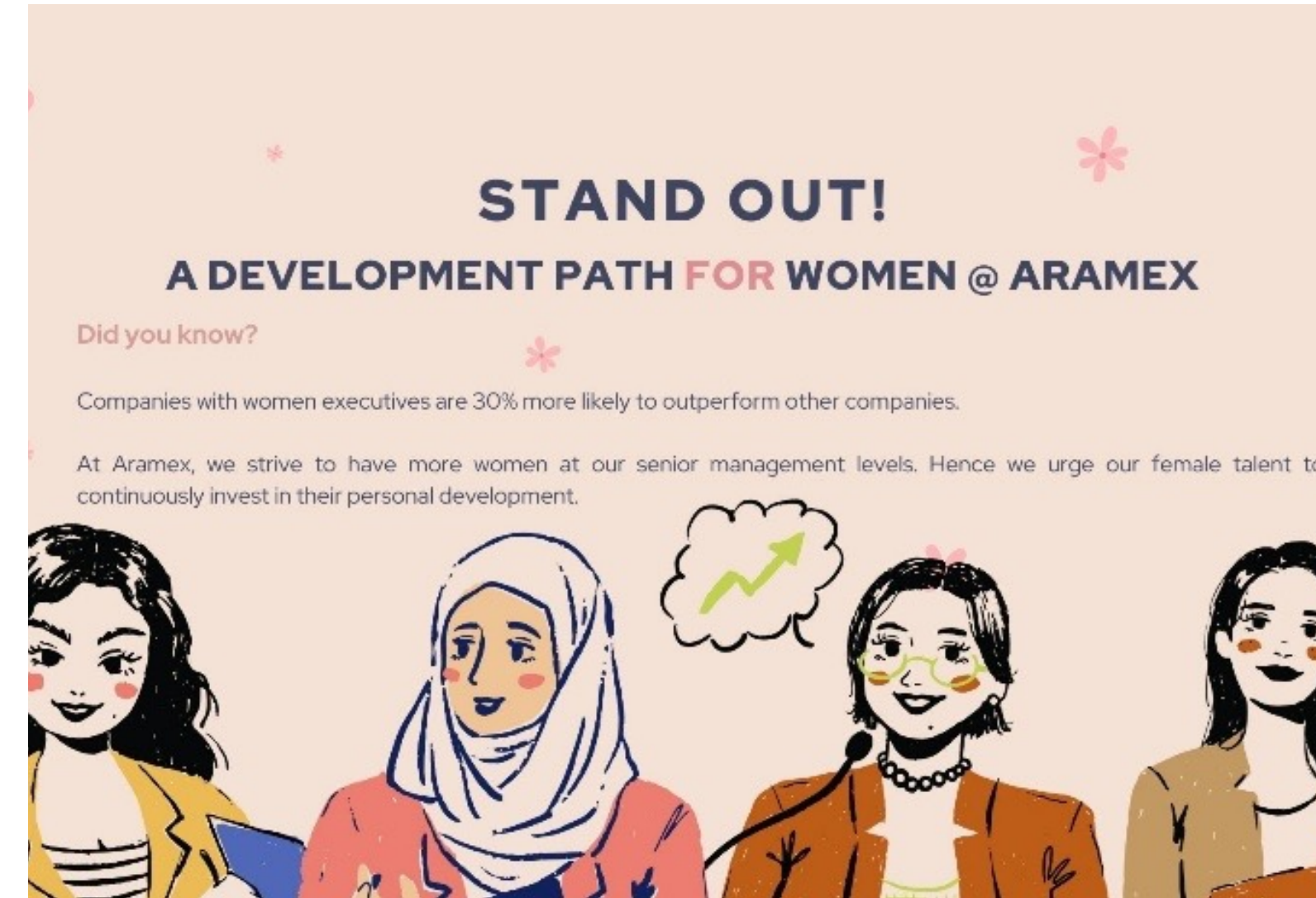


أما من ناحية مشاركة الموظفين وتطويرهم، فنطمح لتوسيع قسم "الفرص المهنية" ضمن ورش التطوير المهني التي أطلقناها عام 2023، من خلال استخدام التكنولوجيا وبناء المسارات المهنية والتدريب على التطور المهني ووضع خطط تعاقب الموظفين.

وتتضمن أبرز إنجازاتنا في مجال التعلم والتطوير هذا العام افتتاح أكاديمية القيادة في جامعة أرامكس بالتعاون مع كلية هولت الدولية لإدارة الأعمال. وقدمت الأكاديمية برنامجاً تنفيذياً للقادة من المستويات العليا وبرنامج أساسيات القيادة للمدراء من المستوى المتوسط، وقد أشاد المشاركون بكلا البرنامجين. كما ساهم الإقبال الإيجابي على البرامج وتأثيرها الملموس على المهارات القيادية في تمهيد الطريق لزيادة المشاركات والاستثمارات في السنوات القادمة

المسار التمسوي التميز للمرأة

أطلقنا مسار تعلم مخصصاً للنساء على موقع لينكد إن، والذي شهد إكماله من قبل أكثر من 150 سيدة.



وأحرزنا تقدماً ملحوظاً في تحسين الإمكانات القيادية لمدراء الدول التي توجد فيها أرامكس، ومدراء محطات الشركة من خلال برنامج تطوير مدراء المحطات المؤلف من ثلاثة مستويات، والذي صممناه خصيصاً لإعداد الكفاءات الحالية والمحتملة لاستلام هذه المناصب الرئيسية. كما أطلقنا برنامج البيع عالي الفعالية في مختلف المناطق التي نعمل ضمنها، بما فيها دول مجلس التعاون الخليجي والشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا وجنوب أفريقيا وأوروبا وآسيا، ونحضرنا بتأهيل المدربين لتقديم محتوى عالي الجودة عالمياً ومواصلة تعزيز إمكانات الموظفين الحاليين والجدد

وقدمنا أيضاً منهاجاً تعليمياً رقمياً للخدمات اللوجستية وخدمات الشحن من أجل إثراء خبرات الموظفين في القطاع. وواصلنا في الوقت ذاته الاستفادة من أصولنا ومنصاتنا الرقمية، بما فيها منصة لينكد إن ليرنينج (Learning LinkedIn)، للارتقاء بمهارات المجموعة بأكملها من خلال مسارات التعلم المخصصة، وتعزيز مهارات موظفي الخطوط الأمامية لدينا في مجالات الاتصالات وخدمة العملاء بما يلبي مختلف المتطلبات المتغيرة لعملائنا والقطاع، مع الحفاظ على تركيزنا على التميز في خدمة العملاء ومواصلة الارتقاء بتجاربه

وواصلنا التزامنا بالتميز التشغيلي والسعي نحو التقدم المستمر بصورة مؤثرة ومنظمة من خلال استضافة سلسلة من برامج الحيويد السداسي (Six Sigma) التي تركز على الوصول إلى أعلى مستويات الإدارة الفعالة، بدءاً من ورش العمل التي تديرها شركة كايزن، ووصولاً إلى الحزام الأصفر والأخضر في برامج الحيويد السداسي. ويدعم برنامج أرامكس للإدارة الفعالة (LEAN) استراتيجياتنا التشغيلية، كما يوفر منصة لمشاركة المعارف وأفضل الممارسات على امتداد شبكتنا العالمية، مما يعزز تماسك ثقافتنا المؤسسية وقدرتها المستمرة على التطور والتحسين

حمل التزام أرامكس بالتعلم والتطوير أهمية استراتيجية تدعم استراتيجيتها الخاصة بنا، إلى جانب تعزيز الكفاءات الفردية، مما يمنحنا آفاقاً أكبر لمواصلة الابتكار والنمو في السنوات القادمة