# إستراتيجية الشركة الوطنية
# للتشغيل والتدريب
# 2025 -2017

# جدول المحتويات


1 منهجية بناء وتنفيذ استراتيجية الشركة الوطنية للتشغيل

2 موائمة العرض والطلب بسوق العمل – استراتيجية التشغيل الوطنية

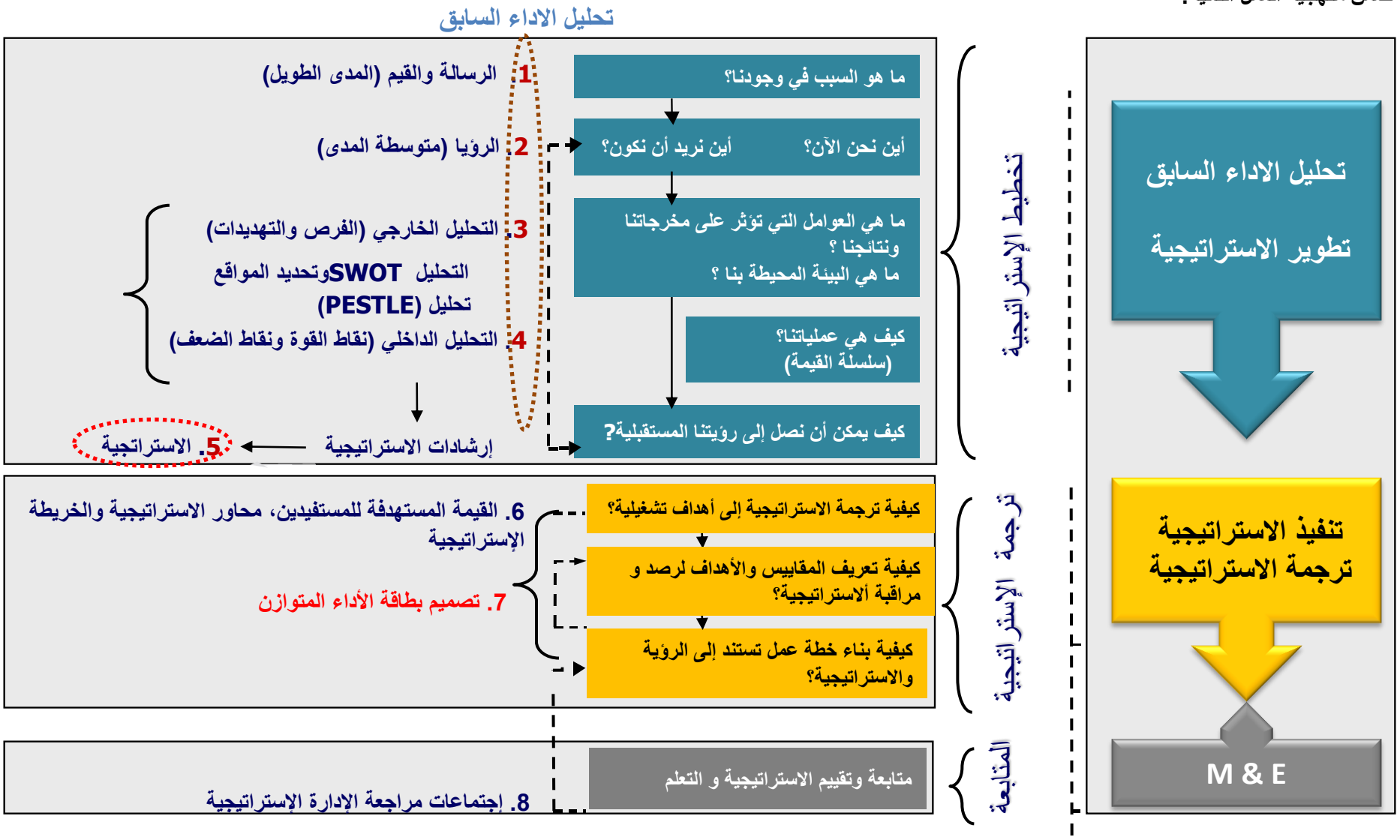
3 موائمة اهداف الشركة الوطنية مع اهداف الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية

4 هندسية الخارطة الاستراتيجية

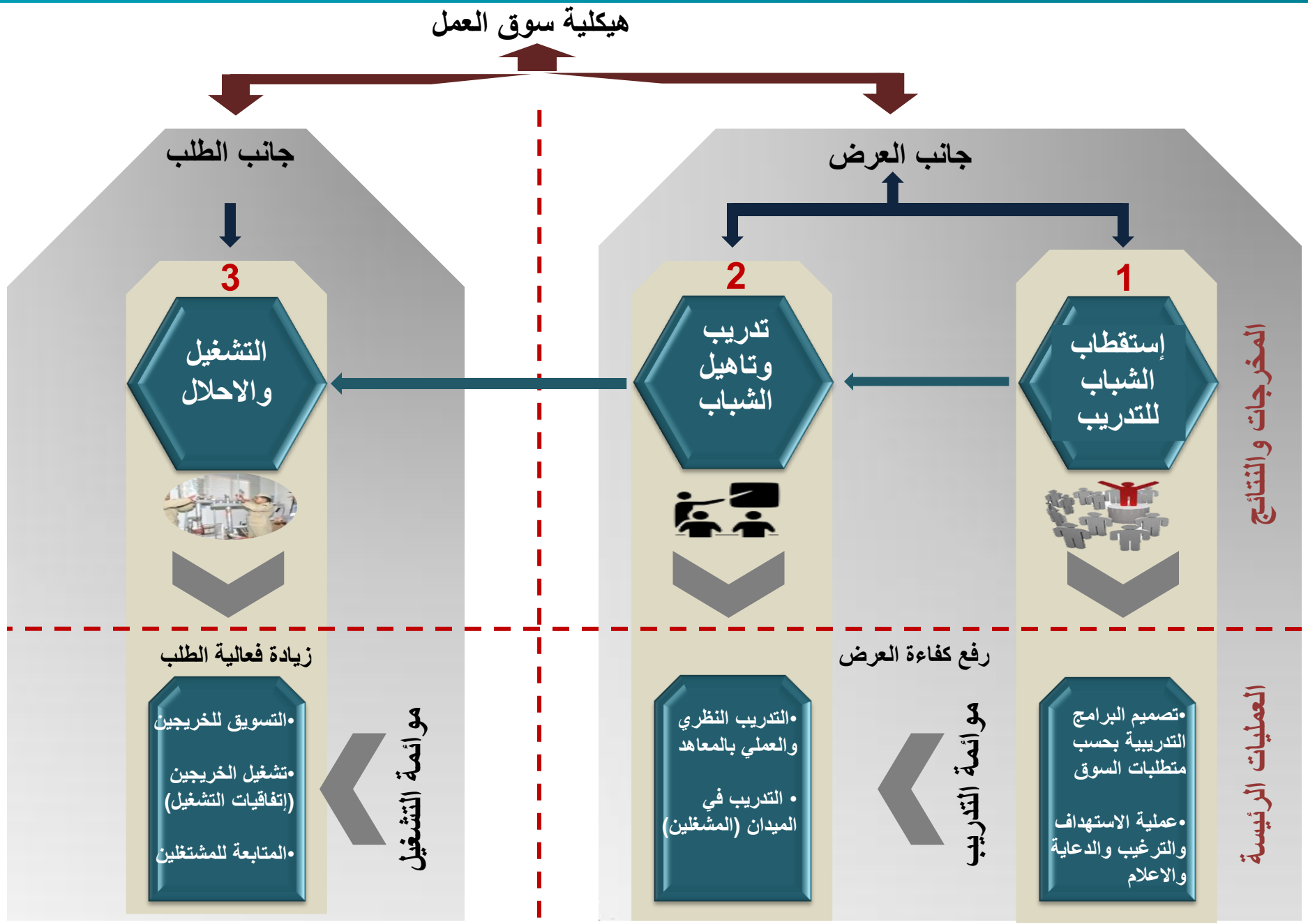
5 الاهداف الاستراتيجية والمبادرات والمؤشرات

# منهجية بناء وتنفيذ استراتيجية الشركة الوطنية للتشغيل

ان تحديد التوجه الاستراتيجي او المسار الذي يجب ان تسلكه الشركة خلال السنوات الخمس القادمة يعتمد بدقته على مدى التحليل الواقعي المبني على البعد التاريخي لأداء الشركة والغايات التي انشأت من اجلها وعليه فأننا قمنا بتحليل عناصر البيئة الداخلية والخارجية بكافة مكوناتها . ولكي نحقق اعلى مستوى من الدقة بالتحليل تم اجراء التحليل ضمن منهجية العمل التالية:



# دور الشركة الوطنية بموائمة العرض والطلب بسوق العمل- استراتيجية التشغيل الوطنية



# الاهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية- اهداف التعليم والتدريب المهني والتقني - 2016-2025

**اتاحة الفرص**

- **وضع سبل لتعزيز وتحديد جميع انماط التعليم وتطوير المهارات**
  - ➢هذا الدور مناط بمجالس التعاليم والتدريب

**الجودة**

- **تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني والتقني ووضع متطلبات قبول عالية للمدربين**
  - ➢هذا الدور مناط بمركز الاعتماد وضبط الجودة ومركز اعتماد المدربين

**المساءلة**

- **وضع قواعد واضحة للحوكمة من اجل تطبيق المساءلة**

المستهدف:
- ➢موازنات موجهة بالنتائج.
- ➢أنظمة وآليات إدارة أداء مؤسسي فاعلة تدعم اتخاذ القرار.
- ➢مؤسسة تسائل وتحاسب ذاتها إدارياً وفنياً ومالياً.

**الابتكار**

- **اتباع وسائل تمويل وتعليم مبتكرة وتفعيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص**

المستهدف:
- ➢إنشاء مراكز تميز تدار بنسبة 100% من القطاع الخاص وبالتعاون مع شراكات إعتماد دولية
- ➢مؤسسة "متعلمة" في تطور مستمر في أدائها الاستراتيجي.
- ➢تطوير المناهج من قبل القطاع الخاص بإشراكة بعملية تصميم المناهج وتنفيذها
- ➢التوسع في قطاعات جاذبة للعمالة الاردنية ومعدلات الرواتب فيها مرتفعة مثل قطاع الخدمات الفندقية ، قطاع الطاقة النظيفة ، قطاع الخدمات اللوجستية في الصناعة

**انماط التفكير**

- **تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعله قطاع جاذب**

المستهدف:
- ➢شباب متعلمين ومنتجين يعتمدون على أنفسهم، يمثلون قدوة في المجتمع.
- ➢خطة اعلامية تستهدف الشباب تعزز اهمية التدريب المهني ومعدلات الرواتب بقطاع التشغيل المهني

# موائمة اهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية- واهداف الشركة الوطنية للتشغيل- موائمة رأسية

مطابق
نشارك به

غير مطابق
ليس دورنا

## Objectives of vocational training - HR

| اتاحة الفرص | الابتكار | المساءلة | الجودة | أنماط التفكير |
|---|---|---|---|---|
| وضع سبل لتعزيز وتحديد جميع انماط التعليم وتطوير المهارات | اتباع وسائل تمويل وتعليم مبتكرة وتفعيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص | وضع قواعد واضحة للحوكمة من اجل تطبيق المساءلة | تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني والتقني ووضع متطلبات قبول عالية للمدربين | تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعله قطاع جاذب |

NET GOLAS

نتائج: زيادة فعالية التدريب المهني

مخرجات: زيادة دور القطاع الخاص بإدارة العملية التدريبية

عمليات: تطوير اليات الاستهداف والأستقطاب

- إنشاء مراكز تميز متخصصة
- تطوير المناهج التدريبية

انظمة حوكمة الاداء المؤسسي

نتائج: رفع قابلية التشغيل

مخرجات: زيادة الطلب على خريجي الشركة

عمليات:

- بناء منظومة تشاركية إجتماعية مع الشركاء
- تطوير اليات متابعة المشتغلين
- تطوير اليات التسويق للخريجين
- زيادة أعداد المشتغلين

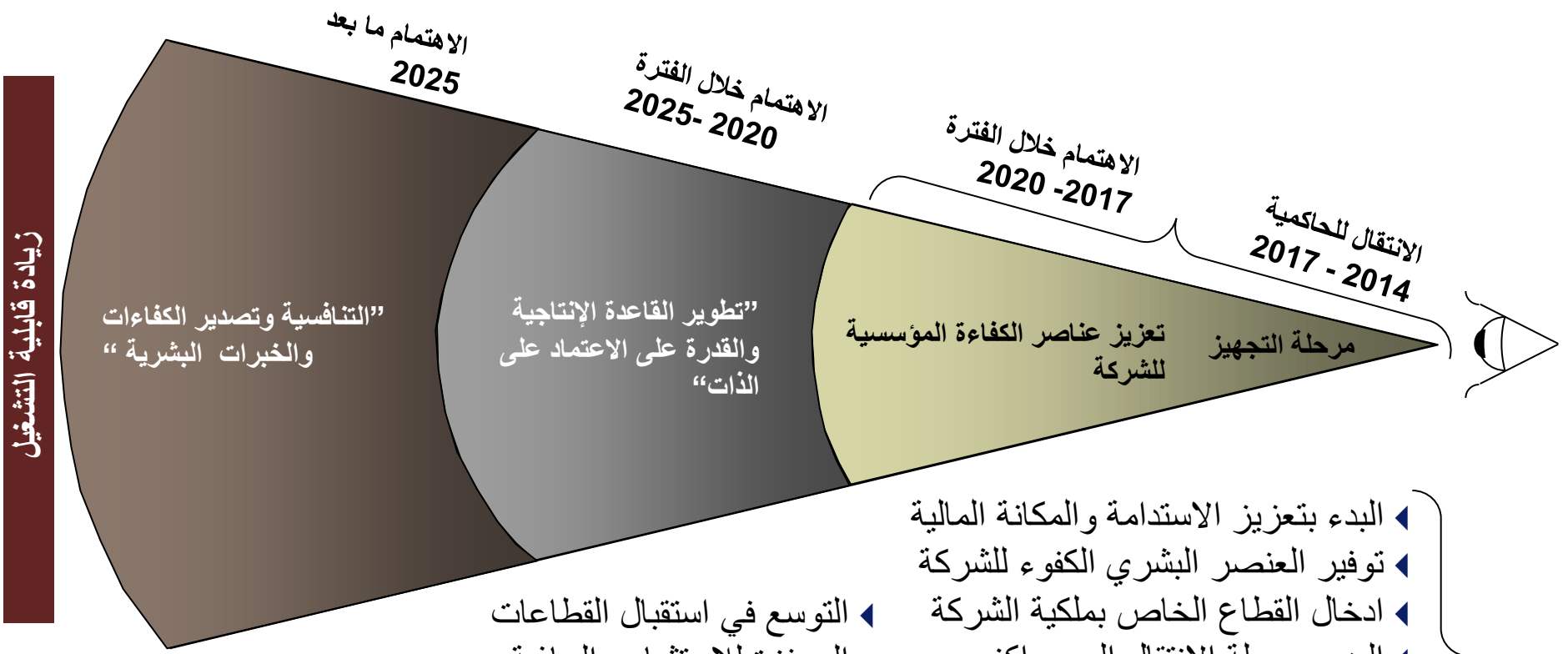
## محور التعلم والتطور المؤسسي

- إستقطاب وتطوير رأس المال البشري والمحافظة عليه
- تطوير اليات اعداد الموازنة
- أتمتة جميع عمليات الشركة وتقديم الخدمات الإلكترونية عبر قنوات متعددة
- تحسين اليات التغطية الاعلامية والتواصل الداخلي والخارجي
- تأسيس وتعميق ثقافة التميز في الأداء

# أجندة التغيير "Change Agenda"

| أجندة التغيير | ملخص الوضع الحالي | الوضع المستهدف |
|---|---|---|
| علاقة الشركة مع القطاع الخاص | عدم وجود اضافات حقيقية للقطاع الخاص في إدارة المعاهد التدريبية | إنشاء مراكز تميز تدار بنسبة 100% من القطاع الخاص |
| تصميم المناهج وتنفيذها | مناهج تقليدية لا تحفز على الاستقطاب او التشغيل | تطوير المناهج من قبل القطاع الخاص بإشراكة بعملية تصميم المناهج وتنفيذها |
| التعليم والتدريب والتشغيل | شباب عازفون عن التعلم والعمل المنتج الحقيقي. | شباب متعلمين ومنتجين يعتمدون على أنفسهم، يمثلون قدوة في المجتمع. |
| القطاعات التدريبية المستهدفة | قطاع الانشاءات | قطاع الخدمات الفندقية ، قطاع الطاقة النظيفة ، قطاع الخدمات اللوجستية في الصناعة |
| الإيرادات المؤسسية | عدم وجود استثمارات مستدامة تكفي احتياجات المؤسسة. | استثمارات تغطي الاحتياجات التطويرية للمؤسسة. |
| الإنفاق المؤسسي | موازنات بنود. | موازنات موجهة بالنتائج. |
| الشراكات، الاتصال، والتواصل | فعاليات تغطي الاحتياجات الإعلامية للمؤسسة | فعاليات تفتح أبواب وفرص للمؤسسة. |
| الموارد البشرية للمؤسسة | موارد بشرية لا تعمل لتحقيق توجهات مؤسسية موحدة. | موارد بشرية متعلمة تغطّي احتياجات العمل تعمل تجاه تحقيق أهداف مؤسسية موحدة. |
| إدارة الأداء ودعم اتخاذ القرار | آليات غير فاعلة لإدارة الأداء المؤسسي | أنظمة وآليات إدارة أداء مؤسسي فاعلة تدعم اتخاذ القرار. |
| تقنية المعلومات | بنية تحتية وخدمات تقنية معلومات لا تخدم الاحتياجات الاستراتيجية للمؤسسة. | بنية تحتية وخدمات تقنية معلومات تخدم كافة الاحتياجات الاستراتيجية للشركة. |
| إدارة المعرفة | مؤسسة لا تمتلك مقومات التعلم المؤسسي المستدام. | مؤسسة "متعلمة" في تطور مستمر في أدائها الاستراتيجي. |
| الرقابة والمراجعة | ضعف المسائلة الإدارية أو الفنية أو المالية. | مؤسسة تسائل وتحاسب ذاتها إدارياً وفنياً ومالياً. |

# المراحل الزمنية للانتقال في عمل الشركة – المسار الاستراتيجي 2025 المستند على اجندة التغيير Change Agenda

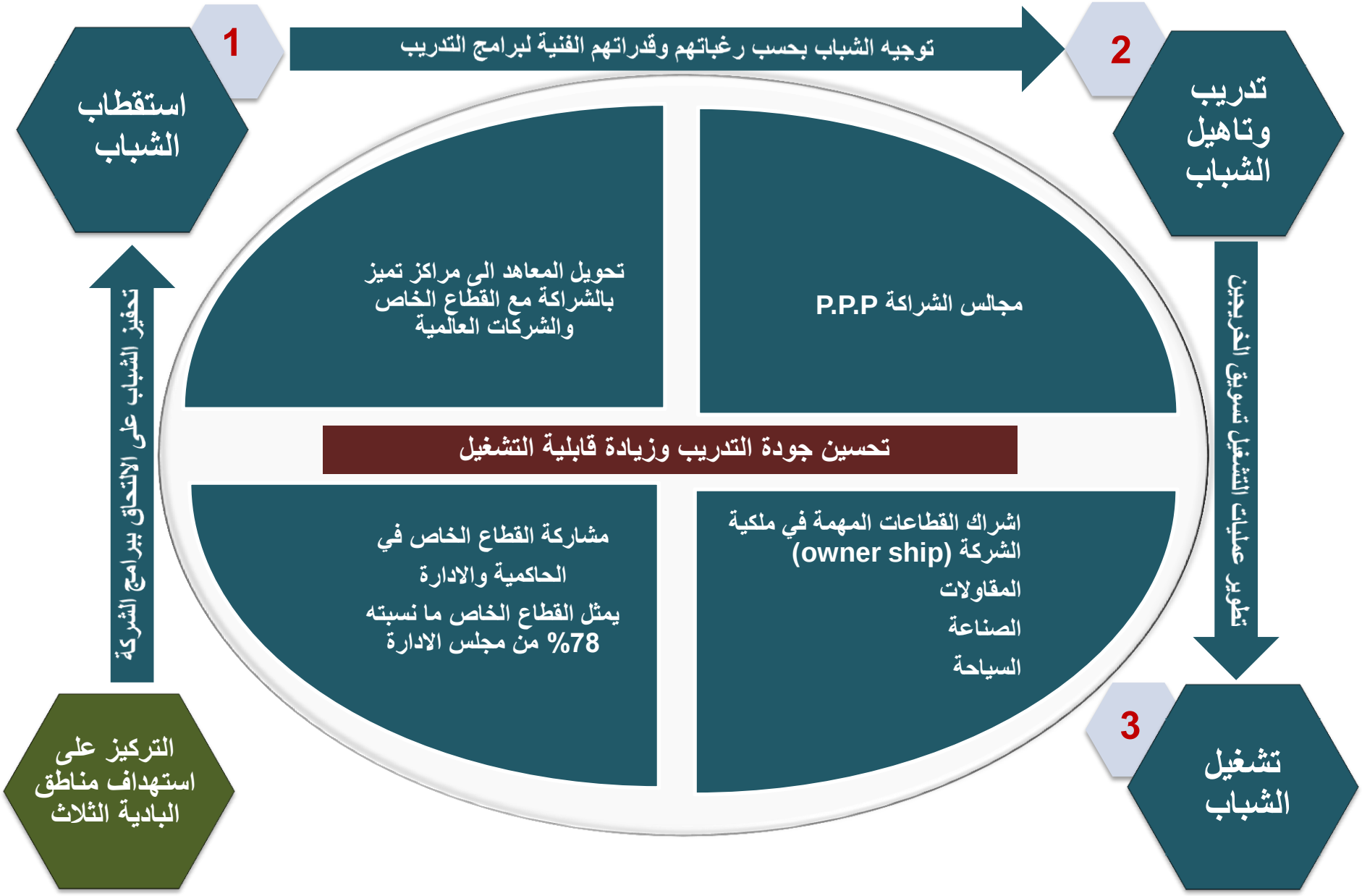



- البدء بتعزيز الاستدامة والمكانة المالية
- توفير العنصر البشري الكفوء للشركة
- ادخال القطاع الخاص بملكية الشركة
- البدء بمرحلة الانتقال الى مراكز التميز في ادارة المعاهد التدريبة وذالك بالشراكة مع القطاع والشركات العالمية

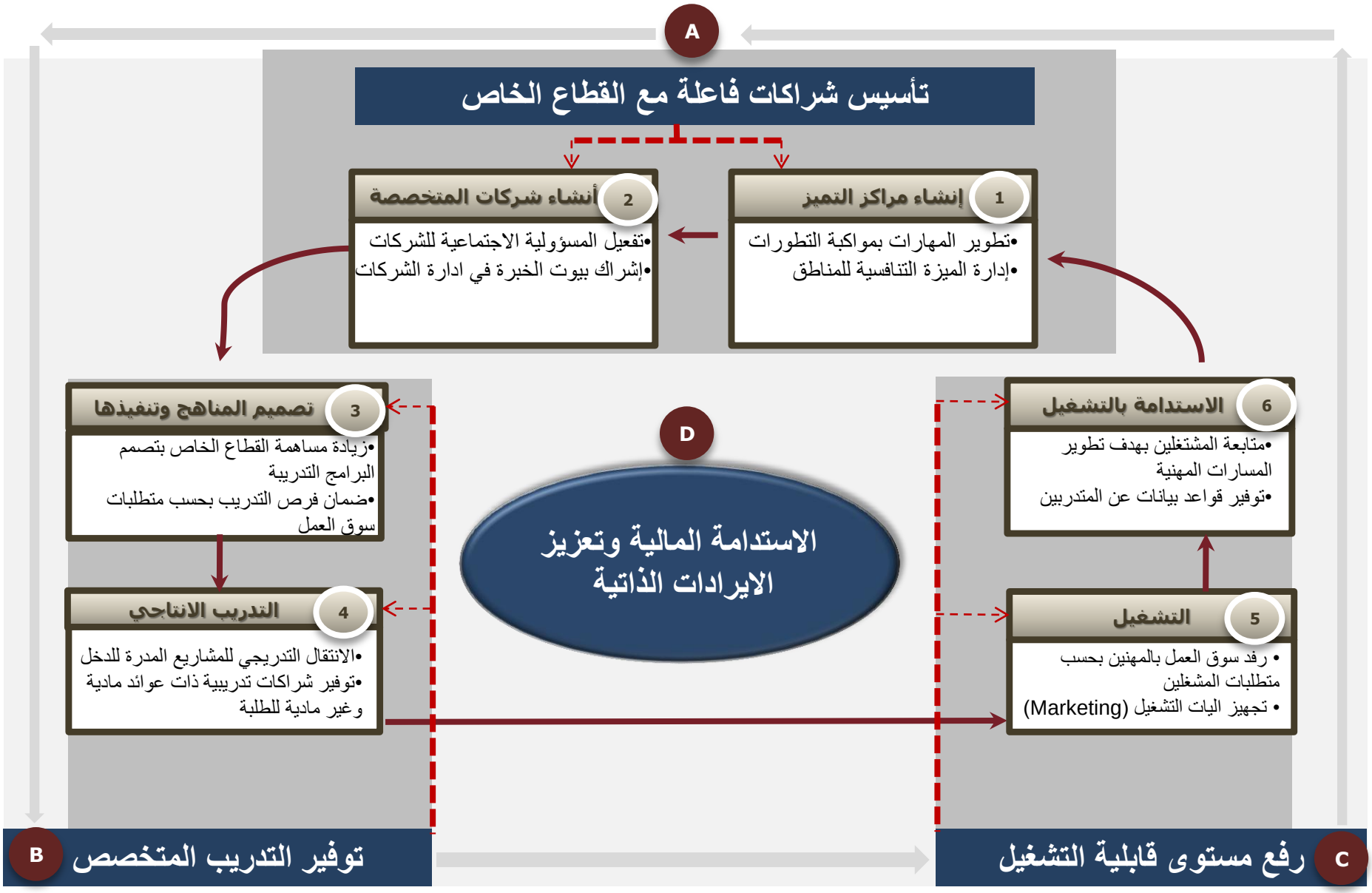
- التوسع في استقبال القطاعات المحفزة للاستثمار والجاذبة للعمالة الاردنية
- التوسع بإنشاء مراكز التميز في مختلف محافظات المملكة

- تصدير الكفاءات البشرية (المحترفين والمعتمدين )

# مجالات عمل الشركة الوطنية ....



# التوجه الاستراتيجي للشركة الوطنية للتشغيل والتدريب – التركيز على



# المحاور الإستراتيجية للشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني

## هندسية بناء وتصميم محاور تنفيذ الاستراتيجية

يجب على المحاور ان تركز على جملة من النقاط الاستراتيجية كلاً بحسب اختصاصه

### محور التدريب والتأهيل

**الاستقطاب:**
- بناء اليات فاعلة للاستهداف بكافة الوسائل الاعلامية المتاحة
- استخدام منابر التواصل الاجتماعي لاستقطاب واستهداف الفئة المحددة بالتدريب في كل قطاع تستهدفة الشركة
- استخدام المواقع الالكترونية للمؤسسات الشريكة والداعمة لزيادة الاستقطاب

**التدريب والتأهيل:**
- تصميم البرامج التدريبية بحسب متطلبات السوق والتركيزعلى المهن الأنشائية
- التوسع ببرامج التدريب المهني لقطاعات يتسهدفها سوق العمل بالتشغيل مثل قطاع الخدمات الفندقية، وقطاع الخدمات اللوجستية في الصناعات، وقطاع الطاقة النظيفة
- أعطاء الاولوية للقطاع الخاص بإدارة المعاهد والمراكز (مراكز التميز)
- الدخول بشراكات فاعلة مع القطاع الخاص من خلال انشاء شركات إنتاجية

### محور التشغيل

**التسويق:**
- التوجه الى الربط الالكتروني للمتخرجين المؤهلين للعمل بالمواقع (بوابات التشغيل) مثل اخطابوط، وبيت وفرص دوت كوم
- التوجه الى تكوين قاعدة بيانات لزيادة عملية الطلب على الخرجين وسهولة الوصول اليهم
- اعداد خطة التسويق الالكتروني

**التشغيل:**
- التوجه لتوقيع اتفاقيات تشغيل متوسطة المدى (12 شهر فأكثر) مع كبار المشغلين في قطاعات العمل المستهدفة
- التوجه الى تبني فكر المشاريع الأنتاجية ودعمها وذلك بالشراكات المحلية والدولية بين المتدربين المتميزين والشركة
- تسهيل عمليات وصول المتخرجين الى الصناديق الاقراضية مع تحديد وتقليل معدل الفائدة الاقراضية من خلال الربط مع البنوك التنموية

### محور الأستدامة المالية

**الهبات والتبرعات المالية:**
- وضع مسار استهدافي لزيادة حجم التبرعات والهبات من الجهات الداعمة لقطاع التدريب المهني
- التوجه لعقد اتفاقيات تمويلة من الصناديق الأقراضية (صندوق تنمية المحافظات) لتخصيص جزء لغايات دعم الحساب الاستثماري للشركة

**إدارة الاستثمارات:**
- بناء موازنة الشركة على مبدأ الموازنة الموجه بالنتائج وربطها بالاطار الاستثماري والتدفقات الاستثمارية للشركة
- إنشاء ذراع إستثماري للشركة يقوم على وضع مسار استثماري متوسط وطويل المدى يتم تغزية حسابه الاستثماري في اول 3 سنوات كجزء من مخصص الموازنة المحددة للشركة بنسبة لاتقل كل سنة 30% .
- الوصول الى نقطة التوازن المطلوبة في عام 2022 بنسبة الاعتماد على ارباح الحساب الاستثماري لتغطية التكاليف الأدارية للشركة بنسبة تتراوح بين 70-90%

### الممكنات (الأصول)

مجال رأس المال البشري والمعرفي والتقني
توفير الموارد البشرية والبيانات والنظم ومناخ العمل، والثقافة المؤسسية المناسبة

# هندسية الوصول الى المنفعة الحقيقية المقدمة لخدمة عملاء الشركة الوطنية

ما هو الأثر طويل الأمد الذي نستهدفه على المستوى الوطني «اقتصاديا واجتماعيا؟

المساهمة في تنمية الموارد البشرية في المملكة الاردنية الهاشمية

زيادة فعالية التدريب | رفع قابلية التشغيل | تعزيز الاطار الاستثماري

ما هي النتائج التي يمكننا أن نتوقعها على مستوى العملاء؟

المتعطلين | القطاع الخاص | المؤسسات الممولة | الشركة

توفير تدريب نوعي متميز بحسب متطلبات اصحاب العمل

***("صوت العملاء")***
ما هي احتياجات العملاء أو التوقعات التي يجب تلبيتها؟

التركيز على المنفعة الحقيقية المقدمة للعملاء المباشرين

زيادة دور القطاع الخاص بإدارة العملية التدريبية | زيادة الطلب على خرجي الشركة | تحسين الاستدامة المالية

***سمات التميز في الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب***

***هي تلبية احتياجات ("صوت العملاء")***

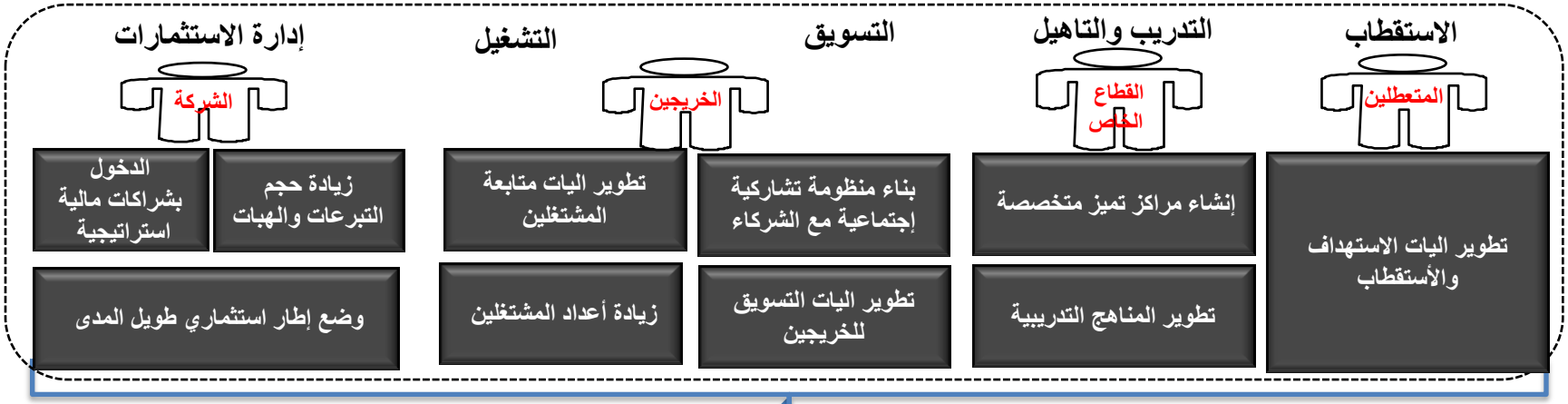
# هندسية بناء عناصر الكفاءة المؤسسية للشركة الوطنية

*«لتحقيق النتائج المرجوة (مستويات الفاعلية) على مستوى العملاء لا بد من تعزيز مستويات الكفاءة المؤسسية (المدخلات والعمليات )*

## متطلبات الكفاءة المؤسسية

*("تطوير عمليات الداخلية")*

العمليات الداخلية




*كافة البرامج والمبادرات والمشاريع التي تنفذ بالشركة...*

التعلم والتطور

*سمات التميز في الشركة الوطنية للتشغيل هي تلبية متطلبات مأسسة الاداء المؤسسي ("القدرة المؤسسية")*

- إستقطاب وتطوير رأس المال البشري
- تطوير اليات اعداد الموازنة
- أتمتة جميع عمليات الشركة وتقديم الخدمات الإلكترونية عبر قنوات متعددة
- تحسين اليات التغطية الاعلامية والتواصل الداخلي والخارجي
- تأسيس وتعميق ثقافة التميز في الأداء

## مدخلات الشركة

# الخارطة الاستراتيجية

**الرؤيا:** *رافد رئيسي للعمالة المؤهلة*

**الرسالة:** *شركة غير ربحية تسعى لان تكون رافد رئيسي من العمالة المؤهلة لسوق العمل من خلال زيادة فعالية التدريب بإشراك القطاع الخاص بالعملية التدريبية و زيادة الطلب على خريجي الشركة بإستخدام افضل الادوات التسويقية وضمان الاستدامة المالية للشركة*

## الحكومة والمجتمع

- محور الاستدامة المالية
- محورالتسويق و التشغيل
- محور التدريب والتاهيل

## العملاء المباشرون

- إدارة الاستثمارات
- التشغيل
- التسويق
- التدريب والتاهيل
- الاستقطاب

## العمليات الداخلية

- تعزيز الاطار الاستثماري
- رفع قابلية التشغيل
- زيادة فعالية التدريب المهني
- الشركة
- الخريجين
- القطاع الخاص
- المتدرب
- تحسين الاستدامة المالية
- زيادة الطلب على خريجي الشركة
- زيادة دور القطاع الخاص بإدارة العملية التدريبية
- الدخول بشراكات مالية استراتيجية
- زيادة حجم التبرعات والهبات
- تطوير اليات متابعة المشتغلين
- بناء منظومة تشاركية إجتماعية مع الشركاء
- إنشاء مراكز تميز متخصصة
- تطوير اليات الاستهداف والأستقطاب
- وضع إطار استثماري طويل المدى
- زيادة أعداد المشتغلين
- تطوير اليات التسويق للخريجين
- تطوير المناهج التدريبية

## التعلم والتطور

### *محور التعلم والتطور المؤسسي*

- تأسيس وتعميق ثقافة التميز في الأداء
- تحسين اليات التغطية الاعلامية والتواصل الداخلي والخارجي
- أتمتة جميع عمليات الشركة وتقديم الخدمات الإلكترونية عبر قنوات متعددة
- تطوير اليات اعداد الموازنة
- إستقطاب وتطوير رأس المال البشري والمحافظة عليه

**القيم الجوهرية:** المبادرة — الابداع والتميز — العمل بروح الفريق — المؤسسية بعملنا

# المستوى الاستراتيجي(1): بعد التعلم والتطور الداخلي للشركة

| # | الهدف الاستراتيجي | تعريف الهدف | المؤشر | المشاريع المعنية بتنفيذ الهدف |
|---|---|---|---|---|
| 1 | إستقطاب وتطوير رأس المال البشري والمحافظة عليه | تحسين عمليات التوظيف والتطوير الوظيفي والمحافظة على راس المال البشري المؤهل والماهر في الشركة من خلال ايجاد برامج تطوير وتدريب وأنظمة للحوافز والمزايا لتمكين القوى البشرية من اداء مهامها بفعالية وجودة وكفاءة عالية. | معدل الرضى الوظيفي لدى العاملين<br>معدل الدوران الوظيفي<br>نسبة العجز في الكادر الوظيفي<br>نسبة التغطية من العجز في الكادر الوظيفي | - مشروع دراسة ومراجعة سياسات الموارد البشرية (تصويب كافة انماط التعين توحيد اليات التعيين للموظفين في كافة الادارات ، مراجعة الاوصاف الوظيفية للموظفين<br>- مشروع دراسة (مراجعة اليات سلم الرواتب اليات المكافأت<br>- مشروع تعليمات التنظيم الاداري (مهام للوحدات الادارية)<br>- مشروع اعداد خطة تدريبة شاملة للموظفين<br>- مشروع دراسة ومراجعة نظام تقييم الاداء الفردي للموظفين |
| 2 | تطوير اليات اعداد الموازنة | وضع وادارة عمليات فعالة لإعداد الموازنة وإدارة المخاطر المالية المترتبة عليها، وفقاً لأفضل المعايير الدولية، بما يضمن كفاءة إدارة وتخصيص الأموال لمشاريع الشركة المختلفة. | نسبة الانفاق الفعلي من الانفاق المخصص<br>نسبة تطبيق الموازنة الموجهة بالنتائج<br>نسبة الالتزام بانظمة ادارة المخاطر المالية<br>نسبة المخصص الذي يتم مناقلته بين بنود الموازنة | - مشروع تطوير اليات اعداد الموازنة (ROP)<br>- مشروع اعداد خطة واليات التدقيق الداخلي والتدقيق الالكتروني |
| 3 | أتمتة جميع عمليات الشركة وتقديم الخدمات الإلكترونية عبر قنوات متعددة | اتمتة جميع خدمات الشركة وتقديمها للمستفيدون من خلال قنوات متعددة باستخدام أفضل الممارسات والأدوات المتاحة، مع ضمان وجود بنية تقنية تحتية ونظم تقنية معلومات فاعلة لتلبية جميع طلبات المستفيدين تتميز بالكفاءة والمرونة اللازمة لدعم تقديم برامج وخدمات الشركة. | نسبة العمليات المؤتمته<br>نسبة الخدمات المؤتمته<br>نسبة الخدمات المقدمة عبر قنوات الكترونية<br>مستوى الجاهزية الالكترونية | 1- مشروع تطوير النظام الالكتروني لادارة موارد المؤسسة ERP<br>2- مشروع دراسة امكانية تطوير الموقع الالكتروني (بحيث يصبح حاضنة لمختلف المبادرات) |
| 4 | تحسين اليات التغطية الاعلامية والتواصل الداخلي والخارجي | توفير اليات الاعلام والتواصل من خلال ايجاد سياسة اعلامية واضحة تعمل على ابراز نشاطات الشركة وتوعية المواطنين والشركاء بانجازات الشركة. | نسبة التغطية الاعلامية لنشاطات الشركة<br>عدد زوار الموقع الالكتروني للشركة شهرياً<br>عدد المتابعين للشركة على مواقع التواصل الاجتماعي شهرياً<br>عدد المتفاعلين مع نشاطات الشركة على المواقع الالكترونية | - مشروع انشاء وحدة ادارية مختصة بالاعلام والاتصال<br>- مشروع وضع اليات وخطة اعلامية واضحة<br>- مشروع وضع خطة تواصل داخلي الكتروني<br>- مشروع اقامة علاقات وقاعدة بيانات لوسائل الاعلام والاعلاميين |
| 5 | تأسيس وتعميق ثقافة التميز بالاداء | خلق وتعميق ثقافة التميز في الأداء من خلال غرس القيم المؤسسية وبناء القدرات الداخلية وتقليل البيروقراطية، لتقديم خدمات متميزة وذات جودة عالية للعملاء؛ وربط الحوافز بأداء وإنتاجية الموظفين وفرق العمل. | نسبة تنفيذ استراتيجية الصندوق بحسب كل مستوى<br>نسبة الالتزام بتطبيق نظام حوكة ادارة الاستراتيجية<br>نسبة المبادرات التي تنتج من اجتماعات ادارة الاستراتيجية<br>نسبة تنفيذ اداء كل محور من محاورالاستراتيجية | - مشروع دراسة وتطوير الهيكل التنظيمي والوحدات الادارية (وحدة ادارة المشاريع، ادارة التدقيق الداخلي، وحدة الاستثمار، وحدة الموارد البشرية، وحدة التخطيط الاستراتيجي)<br>- مشروع نظام ادارة حوكمة الاداء (ادارة الاستراتيجية)<br>- مشروع ادارة المعرفة<br>- مشروع نظام المتابعة والتقييم الالكتروني |

# المستوى الاستراتيجي(2): العمليات الداخلية للشركة

| # | الهدف الاستراتيجي | تعريف الهدف | المؤشر | المشاريع المعنية بتنفيذ الهدف |
|---|---|---|---|---|
| 1 | تطوير اليات الاستهداف والأستقطاب | يركز هذا الهدف على موائمة جانب العرض في سوق العمل من خلال تطوير عمليات استهداف الشباب في العملية التدريبية باستخدام وسائل حديثة في الاستقطاب | •عدد الطلاب المسجلين لبرامج التدريب<br>•عدد الاليات المعتمدة للاستهداف<br>•نسبة الطلاب المتسربين بعد التسجيل (الغير ملتحقين بعد توزيع المسجلين) | مشروع خطة إعلامية<br>مشروع تطوير الموقع الالكتروني للشركة<br>مشروع تفعيل حسابات الشركة على مواقع التواصل الالكتروني |
| 2 | إنشاء مراكز تميز متخصصة | الدخول بشراكات حقيقة مع القطاع الخاص من خلال اشراكه بشراكات حقيقة بإدارة المراكز وتصميم المناهج وتنفيذ البرامج التدريبية لضمان مخرجات التدريب المتوائمة مع متطلبات المشغلين | •عدد مراكز التميز<br>•عدد الطلاب المسجلين بمراكز التميز<br>•نسب التشغيل من الخريجين من مراكز التميز | •مركز تميز المفرق للتدريب على الخدمات اللوجستية (صناعة)<br>•مركز تميز المفرق للتدريب على قطاع الطاقة النظيفة<br>•مركز تميز (شركة للتدريب على الخدمات الفندقية)<br>•مركز تميز للتدريب على الخدمات اللوجستية للموانئ<br>•مركز تميز للتدريب على الخدمات الانشائية محافظة الزرقاء |
| 3 | تطوير المناهج التدريبية | تعتبر عملية تطوير المناهج متطلب رئيسي للنهوض بمخرجات التدريب وتتركز الى وصول لمناهج تواكب التطورات المستقبلية | •نسبة الانجاز في تطوير المناهج<br>•نسبة مشاركة القطاع القطاع الخاص بإعداد المناهج التدريبية بحسب كل برنامج | •مشروع تطوير مناهج التدريب<br>•مشروع التدريب الالكتروني |
| 4 | بناء منظومة تشاركية إجتماعية مع الشركاء | تسعى الشركة الوطنية لبناء منظومة تشاركية إجتماعية مع الشركاء سواء المشغلين او صناديق الاقراض للمشاريع الصغيرة بهدف تعظيم التشغيل الذاتي | •عدد الاتفاقيات الموقعة مع المشغلين<br>•عدد الاتفاقيات الموقعة مع الصناديق الاقراضية<br>•نسبة المشتغلين من خلال الأتفاقيات | - مشروع أعداد اتفاقيات مع الشركاء<br>- مشروع إعداد اتفاقيات مع الصناديق |
| 5 | تطوير اليات التسويق للخريجين | بهدف تظيم الفائدة من مخرجات التدريب وضمان تكاملية التدريب والتشغيل سوف يركز الهدف على استخدام وسائل جديدة بالتسويق | •نسبة جاهزية الشبكة المعنية بالتسويق<br>•عدد الاليات المعتمدة بالتسويق | - مشروع إنشاء شبكة لتسويق الخريجين |
| 6 | تطوير اليات متابعة المشتغلين | يركز هذا الهدف على متابعة المشتغلين بعد مرحلة التشغيل لضمان استمرارية التشغيل | •عدد الاليات المعتمدة بمتابعة المشتغلين<br>•نسبة المشتغلين المستمرين لاكثر من 12 شهر | - مشروع نظام متابعة المشتغلين |

# المستوى الاستراتيجي(2): العمليات الداخلية للشركة

| # | الهدف الاستراتيجي | تعريف الهدف | المؤشر | المشاريع المعنية بتنفيذ الهدف |
|---|---|---|---|---|
| 7 | زيادة أعداد المشتغلين | لتحقيق الزيادة المطلوبة بنسبة المستغلين يركز هذا الهدف على دخول الشركة بمسارات جديدة وقطاعات جديدة | •معدل الزيادة بأعداد المشتغلين | - مشروع دراسة القطاعات المحفزة للتشغيل |
| 8 | زيادة حجم التبرعات والهبات | بإعتبار ان الشركة الوطنية ليست شركة ربحية فهي تركز على زيادة التبرعات والهبات والمنح | •معدل الزيادة بحجم المنح والتبرعات<br>•حجم المنح والتبرعات | - مشروع المنح والمساعدات في مناطق المملكة |
| 9 | الدخول بشراكات مالية استراتيجية | سوف تسعى الشركة الى التوسع بشراكات مالية استثمارية بقطاعات مختلفة بهدف تعزيز مبدأ الاعتماد على الذات | •عدد الشراكات الاستثمارية الداخلة بها الشركة<br>•حجم الشراكات الأستثمارية الداخلة بها الشركة | - مشروع انشاء مصنع تشغيلي تدريبي استثماري للبناء البيركاست (البناء الجاهز) |
| 10 | وضع إطار استثماري طويل المدى | يركز هذا الهدف على وضع مسار استثماري يعزز مصادر الدخل المالي للشركة | •وجود أطار استثماري<br>•حجم الاستثمارات الداخلة بها الشركة | - مشروع اعداد خطة وخارطة الاستثمار |

## المستوى الاستراتيجي(3): بعد العملاء المباشرون للشركة

| # | الهدف الاستراتيجي | تعريف الهدف | المؤشر |
|---|---|---|---|
| 1 | زيادة دور القطاع الخاص بإدارة العملية التدريبية | التوجه بأدارة الشركة لتدار بعقلية القطاع الخاص الذي يرتكز على عناصر الكفاءة وتعزيز اليات التشغيل وللوصول للهدف المنشود سوف يركز هذا الهدف على زيادة دور القطاع الخاص على إدارة عمليات التدريب بحسب رغباتهم | •نسبة البرامج التدريبية المصممة من قبل القطاع الخاص |
| 2 | زيادة الطلب على خرجي الشركة | التوجه لإعتبار الشركة الوطنية هي رافد رئيسي للعمالة المؤهلة في قطاعات العمل المختلفة | •نسبة المشتغلين من خريجي الشركة<br>•متوسط الفترة الزمنية للاحتفاظ |
| 3 | تحسين الاستدامة المالية | ان سياسة الاعتماد على الذات في تنويع مصادر الدخل يعزز ثقة متخذي القرار بمخرجات الشركة الوطنية | •نسبة تمويل بنود موازنة الشركة من مصادر الدخل<br>•حجم الاستثمارات المالية<br>•معدل العائد المالي على الاستثمار |

## المستوى الاستراتيجي(4): بعد الحكومة والمجتمع

| # | الهدف الاستراتيجي | تعريف الهدف | المؤشر |
|---|---|---|---|
| 1 | زيادة فعالية التدريب المهني | تصدير الكفاءات الاردنية بمستوى مهني ماهر ذات احترافية عالية لقطاعات العمل المختلفة | •معامل الطلب على خريجي الشركة<br>•متوسط علامات المتدربين الخريجين |
| 2 | رفع قابلية التشغيل | شراكات مع القطاعات المختلفة التوجه لانشاء مراكز تميز بشراكة حقيقية مع القطاع الخاص لضمان التشغيل والاستدامة بالتشغيل | •نسبة التشغيل<br>•مقارنة التشغيل من الشركة بمعدل التشغيل العام |
| 3 | تعزيز الاطار الاستثماري | إن تكاملية الاطار الاستثماري يعزز مكانة الشركة المالية الذي ينعكس على زيادة مخرجات التدريب ورفع قابلية التشغيل | •حجم السيولة السريعة |