



المجالس القطاعية للمهارات  
Sector Skills Councils

# قطاع الخدمات المهنية والاستشارية إطار المهارات القطاعي نظرة على القطاع والمجموعات الوظيفية والمسارات الوظيفية

تم إصداره من قبل المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

2025

## إخلاء مسؤولية المحتوى

تم إعداد هذا التقرير بواسطة مجلس مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية في المملكة العربية السعودية لعام 2025. وهو مخصص لأغراض المعلومات العامة فقط. تعتمد المعلومات الواردة في هذا التقرير على مصادر يعدّها مجلس مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية وشركاؤه موثوقة ودقيقة.

ومع أن مجلس مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية يبذل أقصى الجهود لضمان دقة وشمولية المعلومات الواردة في هذا التقرير، فإن المجلس وأعضاؤه والمساهمون فيه ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لا يتحملون أي مسؤولية قانونية مباشرة أو غير مباشرة قد تنشأ عن استخدام المعلومات الواردة في هذا التقرير.

تظل محتويات هذا التقرير ملكية خاصة لمجلس مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية.

# المحتويات

04	الرسالة	
05	أهداف المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية وأبرز المساهمين	
06	المقدمة	01
07	1.1 أطر المهارات القطاعية وأهميتها لمختلف أصحاب المصلحة	
08	1.2 المنهجية المتبعة في إعداد إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية	
09	تطبيقات أطر المهارات القطاعية	02
11	نظرة عامة على إطار مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية	03
12	3.1 نظرة عامة على أبرز المعلومات عن القطاع الرئيسي والقطاعات الفرعية	
18	3.2 الاتجاهات السائدة في القطاع وأثرها في المهارات المطلوبة	
29	سلاسل القيمة والمجموعات الوظيفية ومساراتها الوظيفية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية	04
36	4.1 سلسلة القيمة في قطاع الشؤون القانونية الفرعي	
42	4.2 سلسلة قيمة في قطاع المحاسبة والمراجعة الفرعي	
48	4.3 سلسلة قيمة في قطاع الخدمات الاستشارية الإدارية	
50	4.4 سلسلة قيمة في قطاع التسويق والإعلان وأبحاث السوق	
52	4.5 سلسلة قيمة في قطاع البحث والتطوير	
54	4.6 سلسلة قيمة في قطاع الموارد البشرية	
58	4.7 مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية	
138	الملحق	05
139	5.1 المهارات المطلوبة الناشئة عن الاتجاهات السائدة في القطاع	
147	5.2 المصادر	
148	5.3 مسرد المصطلحات	
150	5.4 الاختصارات	
151	5.5 شكر وتقدير	

## الرسالة

بناءً على موافقة مجلس الوزراء رقم 254 في تاريخ 1442/04/23، على استراتيجية سوق العمل التي تهدف إلى إجراء إصلاحات جذرية في السوق السعودي من خلال مجموعة من المبادرات الهادفة. واستجابةً لهذا الأمر، قامت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ممثلةً في وكالة المهارات والتدريب، بتفعيل مبادرة التخطيط والمعايير المهنية، وعلى وجه التحديد من خلال مشروع المجالس القطاعية للمهارات.

وكان دور المجالس القطاعية للمهارات، المؤلفة من ممثلين عن أصحاب العمل في القطاع والوزارات المعنية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، محورياً في وضع الأطر الشاملة للمهارات القطاعية. وقد تم تصميم هذه الأطر بدقة بهدف تحديد المهارات الأساسية المطلوبة في مختلف القطاعات، بما يضمن إعداداً جيداً لقوانا العاملة يمكنها من حيازة أدوات المنافسة العالمية.

نفخر بتقديم إطار المهارات القطاعي الخاص بقطاع الخدمات المهنية والاستشارية؛ فقد كان هذا الإطار ثمرة بحوث دقيقة ومشاركة واسعة النطاق من جانب أصحاب المصلحة. وهو يوفر توضيحاً للمهارات الفنية والمهارات العامة المطلوبة في القطاع بالإضافة إلى تحديد رسمي للمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل. ومن خلال مواءمة تنمية المهارات مع متطلبات سوق العمل، نهدف إلى تعزيز قابلية التوظيف وتحفيز النمو الاقتصادي والمساهمة في التنمية المستدامة للمملكة.

نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أعضاء المجلس القطاعي للمهارات وأصحاب العمل والمؤسسات التربوية وأصحاب المصلحة الآخرين الذين ساهموا في وضع هذا الإطار.

إن التطبيق الناجح لهذا الإطار سوف يؤدي - بمشيئة الله - إلى إعداد قوى عاملة أكثر كفاءة وقدرة على المنافسة، تكون قادرة على قيادة الابتكار والإنتاجية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية، ومعاً سنحرص على أن تستمر المملكة العربية السعودية في طليعة التقدم الاقتصادي العالمي.

## أهداف المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية



يهدف المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد المتطلبات والمعايير والمسارات الوظيفية بما يدعم التخطيط للمهن والمهارات.
- إنشاء قاعدة معلومات موحدة عن القطاع بهدف تحديد المهارات الحالية والمستقبلية المطلوبة والتحديات المرتبطة بها.
- موازنة البرامج التدريبية والتعليمية مع متطلبات سوق العمل.
- تقديم الدعم لسد الفجوات والنقص في المهارات وتحسين إنتاجية العمل.
- تحسين مهارات القوى العاملة في القطاع.

## أبرز المساهمين

### أعضاء المجالس القطاعية للمهارات

بليهد البليهد (رئيس المجلس القطاعي للمهارات)  
شريك إداري ومؤسس



”أؤمن بأن تعزيز وعي القوى العاملة بمتطلبات سوق العمل وتوجيههم نحو بناء مسار وظيفي واضح يساهم بشكل كبير في بناء أجيال واعدة. نسعى إلى تحديد المهارات والمعايير اللازمة لدعم القطاعات الاستشارية والمهنية من خلال دراسة المهارات المطلوبة لسوق العمل على المدى القريب والمتوسط والبعيد، ووضع التوصيات اللازمة للجهات المعنية لتوجيه قطاع التعليم والتدريب لتخريج كفاءات سعودية تتمتع بالمهارات المطلوبة من سوق العمل.“

د. خالد يحيى



خبير قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

خبير في القطاع

د. مصعب الجعيد  
الرئيس التنفيذي للعضوية والتأهيل المهني



سعود المبارك  
مدير رأس المال البشري



عادل باعبدالله  
رئيس قسم الموارد البشرية المحلي



عبدالعزیز الحبس  
نائب الرئيس التنفيذي



خالد الشنير  
ممثل اتحاد الغرف السعودية



خالد العجلان  
المدير التنفيذي للموارد البشرية



غسان كسبحي  
الرئيس التنفيذي للتنمية والتطور



عبدالله الزهراني  
الرئيس التنفيذي



عمار مدني  
المدير التنفيذي للموارد البشرية



خالد الدوسري  
ممثل اللجنة الوطنية للجان العمالية بالمملكة العربية السعودية



تركي الجدعان  
شريك



د. أحمد عبدالعزيز صقر  
نائب رئيس مركز الخليج للأبحاث



د. عمر الشريف  
شريك مؤسس



رشيد الرشيد  
ممثل صندوق الاستثمارات العامة



نادر شناوي  
رئيس برنامج دعم التدريب



خالد الخضيري  
الرئيس التنفيذي



# 01

## المقدمة

أعدّ هذا التقرير بهدف تفصيل العناصر المختلفة لإطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية في المملكة. يُستخدم هذا التقرير إلى جانب تقرير قاموس مهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية وأداة الإكسل لقاعدة بيانات مهارات القطاع.

يتمثل الغرض الأساسي من هذا التقرير في صياغة نظرة عامة على القطاع وقطاعاته الفرعية والاتجاهات السائدة الرئيسية في القطاع والمهارات المطلوبة بما يتوافق مع الاتجاهات فيه، بالإضافة إلى تحديد المجموعات الوظيفية والمسارات الوظيفية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية. وستعمل المجموعات الوظيفية والمسارات الوظيفية المحددة بوضوح على تجهيز أصحاب المصلحة في القطاع لاتخاذ قرارات مدروسة في ما يتعلق بجهود تنمية المهارات والدورات التدريبية المطلوبة ووضع سياسات القطاع وتحسين الأداء وما إلى ذلك.

يمكن للمستخدم الاطلاع على أداة الإكسل لقاعدة بيانات المهارات من خلال النقر أدناه



يمكن للمستخدم الاطلاع على تقرير قاموس المهارات من خلال النقر أدناه



## أطر المهارات القطاعية وأهميتها لمختلف أصحاب المصلحة

يمثل إطار المهارات القطاعي أداة شاملة لتحديد المهارات المطلوبة في القطاع؛ فهو يحدد المهارات المطلوبة لكل مجموعة وظيفية في سلاسل القيمة الخاصة بالقطاع. ويتبع إطار المهارات القطاعي نهجاً منظماً لتحديد المهارات المطلوبة في القطاع، حيث يجري أولاً تحديد المجموعات الوظيفية في القطاعات الفرعية، يليها تحديد الأدوار الوظيفية الرئيسية والمسارات الوظيفية والمهارات ذات الأولوية المطلوبة.

في ما يلي كيفية دعم أطر المهارات القطاعية لأصحاب المصلحة الرئيسيين في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية:

### جهات التعليم والتدريب



يمكن للجهات التعليمية والتدريبية استخدام الإطار لتقييم مدى توافق مخرجات التعلم للبرامج مع المهارات المحددة في أطر المهارات القطاعية. كما يمكنها الاستفادة من الإطار لتصميم برامج تُلبي احتياجات القطاع الحالية والمستقبلية.

### المنشآت



يمكن للمنشآت استخدام أطر المهارات القطاعية لتخطيط الدورات التدريبية للموظفين بما يتوافق مع معايير المهارات في القطاع ودعم التوظيف القائم على المهارات بدلاً من التوظيف القائم على المهن.

### الموظفون والباحثون عن عمل من القوى العاملة



يمكن للقوى العاملة في القطاع أن تفهم بوضوح المهارات المطلوبة وتخطط لتطويرها المهني. كما سيسهم ذلك في تسهيل التنقل بين مختلف الوظائف وتمكين الأفراد الباحثين عن عمل من الاستعداد للأدوار الوظيفية التي يرغبون بها.

### جهات الاعتماد والترخيص



يمكن لجهات الاعتماد والترخيص استخدام أطر المهارات القطاعية لتعزيز إجراءات الاعتماد والترخيص بما يتوافق مع المهارات ذات الأولوية المطلوبة للقطاع.

### جهات التمويل



يمكن لجهات التمويل استخدام أطر المهارات القطاعية كمرجع لكونها أداة توجيهية لتحديد المجالات التي تتطلب التمويل وتمكين التخصيص الأمثل للتمويل في القطاع.

### الجهات المعنية بسنّ السياسات



يمكن للجهات المعنية بوضع السياسات استخدام أطر المهارات القطاعية لفهم المهارات المطلوبة للقطاع وتكييف السياسات لتلبية المهارات المطلوبة وحالات النقص فيها.



د. خالد اليحيى

خبير في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

”

إطار المهارات القطاعي هو أداة مهمة وحيوية ومؤثرة...


## المنهجية المتبعة في إعداد إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

يهدف إنشاء إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية إلى تحديد المهارات الأساسية المطلوبة للقطاع في مختلف الأدوار ضمن المجموعات الوظيفية في القطاع. ويُعدّ إطار المهارات القطاعي أداة أساسية لتطوير القوى العاملة، بما يضمن تزويد القطاع بالمهارات اللازمة لازدهاره والإسهام في تحقيق الطموحات الوطنية للمملكة.

تستعين عملية إعداد الإطار بمزيج من البحوث الأولية والثانوية، مستندة إلى نحو أكثر من 45 مصدراً رئيسياً، وتشمل الأدوات والآليات المعتمدة لإعداد الإطار ما يلي: (1) بحوث مجمعة من مراجع عالمية لأطر المهارات القطاعية و(2) مناقشات مع خبراء بالقطاع.

تتضمن عملية الإعداد الأولي لإطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية تحديد القطاع الرئيسي وقطاعاته الفرعية، ومقارنة الاتجاهات ذات الصلة بالقطاع من خلال دراسة الاتجاهات القطاعية الرئيسية داخل المملكة وعلى الصعيد العالمي، وتحدد المهارات المطلوبة ضمنياً في ضوء هذه الاتجاهات السائدة، وبعد ذلك تُعد قائمة أولية بالمهارات ويُتحقق منها بالمواءمة مع المصادر المختلفة، بالإضافة إلى مناقشة خبراء عالميين ومحليين متخصصين في القطاع للتحقق من صحة النتائج.


يتولى أعضاء المجلس القطاعي لمهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية إعداد العناصر المختلفة للإطار ومراجعتها بشكل فعال وشامل. تم تفعيل العديد من المناقشات مع جهات رائدة متخصصة في القطاع ومساهمين آخرين؛ لجمع وجهات نظر القطاع وضمان تمثيل إطار المهارات القطاعي لواقع المهارات المطلوبة في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية بالمملكة.



### أكثر من 13 استراتيجية وطنية واستراتيجية للجهات الفاعلة الرئيسية

(بما يشمل رؤية السعودية 2030 والجهات الحكومية والجهات الفاعلة المحلية).

### 8 خبراء محليين وعالميين متخصصين في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية يجري إشراكهم من خلال مقابلات فردية لتقديم مدخلات محددة حول الاتجاهات السائدة في القطاع والمهارات المطلوبة.




### 7 تقارير ومنشورات عن سوق قطاع الخدمات المهنية والاستشارية صادرة عن جهات عالمية رائدة في القطاع.

### 18 جهة من الجهات الأعضاء في المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية تمت استشارتها وقادت عملية إعداد العناصر المختلفة لإطار المهارات القطاعي.

### أكثر من 420 من مدخلات أعضاء المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية لتوطين وتنقيح إطار المهارات القطاعي لتلبية المهارات المطلوبة داخل المملكة.

### أطر المهارات القطاعية العالمية الرئيسية لاستخلاص الدروس المستفادة وأفضل الممارسات لوضع إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية في المملكة وضمان تغطية المهارات المطلوبة.



# 02

## تطبيقات أطر المهارات القطاعية

تُعدُّ أطر المهارات القطاعية أداة بالغة الأهمية لاثنتين من أصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاع: (١) المنشآت و(٢) جهات التعليم والتدريب. كما تُعدُّ الأطر دليلاً لأصحاب المصلحة هؤلاء لوضع السياسات والمناهج التعليمية ومبادرات تنمية المهارات والسياسات التنظيمية. وقد حُدِّدت العديد من حالات استخدام أطر المهارات القطاعية لأصحاب المصلحة هؤلاء ضمن هذا التقرير، وترد في القسم التالي.

# حالات استخدام أطر المهارات القطاعية للمنشآت وجهات منظومة التعليم والتدريب



## جهات التعليم والتدريب

يُعدّ إطار المهارات القطاعي نقطة مرجعية لجهات التعليم والتدريب، إذ يساعدها على ضمان أن تستهدف برامجها المهارات ذات الأولوية بما يتوافق مع المهارات المطلوبة في القطاع. وثمة العديد من الجوانب التي يتيح من خلالها إطار المهارات القطاعي تحقيق هذا الهدف:

- **توزيع التمويل بحسب الأولوية:** ترتيب أولويات تمويل البرامج، بما يتوافق مع المهارات ذات الأولوية العالية المحددة ضمن إطار المهارات القطاعي، مثلاً: الشراكة مع الأكاديميات التي تقدم المهارات ذات الأولوية في مجال خدمة الضيوف.
- **تصميم البرامج والمناهج:** ضمان أن تلي البرامج الحالية والجديدة المهارات المطلوبة بناءً على إطار المهارات القطاعي، مثلاً: مقارنة المهارات المشمولة في البرامج الحالية بالمهارات المطلوبة المحددة لمناهج معدلة.
- **تحديد الفجوات في التدريب:** ضمان تغطية برامج التعليم والتدريب على مستوى المجموعات الوظيفية التي حددها إطار المهارات القطاعي واستهداف المهارات المناسبة المطلوبة من خلال برنامج معين، مثلاً: إطلاق برامج التدريب على تحضير المأكولات والمشروبات لمستويات معينة.
- **الترخيص والاعتماد:** تيسير ترخيص واعتماد البرامج التي تلي المهارات ذات الأولوية المطلوبة على النحو الذي حدده إطار المهارات القطاعي، مثلاً: تيسير عملية الاعتماد لمهارات إدارة عمليات الفعاليات.



## المنشآت

يُعدّ إطار المهارات القطاعي أداة مهمة للمنشآت لتطوير مهارات القوى العاملة المستهدفة وتوظيفها؛ فهو يساعد على مواءمة قدرات ومتطلبات القوى العاملة لدى المنشآت مع الاحتياجات والمعايير المتغيرة للقطاع. ويسهم الإطار في تحقيق العديد من المستهدفات:

- **تقسيم السوق:** اعتماد تعريفات المجالس القطاعية للمهارات الخاصة بالقطاع والقطاعات الفرعية بهدف توحيد اللغة على مستوى منظومة المهارات لتسهيل المناقشات وسبل التعاون والمبادرات بين الجهات والقطاعات، مثلاً: تطبيق لغة وتعريفات موحدة على مستوى القطاعات الفرعية للشؤون القانونية والمحاسبة والمراجعة وخدمات الاستشارات الإدارية وغيرها.
- **تحديد المسارات الوظيفية:** تزويد المنشآت بمخططات المسارات الوظيفية على مستوى المجموعات الوظيفية، ما يساعد على تحديد خطط التقدم الوظيفي، مثلاً: تحديد الأدوار المعتادة والانتقال منها ضمن المجموعة الوظيفية "تحرير العقود".
- **تحديد الفجوات في المهارات:** إجراء تحليل للفجوات في المهارات باستخدام إطار المهارات القطاعي كأساس لضمان بقاء الجهة قادرة على المنافسة من خلال مواءمة مهاراتها مع المتطلبات المتغيرة، مثلاً: مراجعة إطار المهارات القطاعي وتحديد الطلب المتزايد على خبرات إعداد السياسات.
- **توحيد تصنيف المجموعات الوظيفية:** تصنيف الجهود الجديدة والحالية ضمن المجموعة الوظيفية ذات الصلة بحسب القطاع الفرعي، مثلاً: توحيد تعريف المجموعة الوظيفية "عمليات المراجعة".
- **تحديد الأدوار الوظيفية:** تحديد الأدوار والمسؤوليات الوظيفية بما يتوافق مع المهارات ذات الأولوية المحددة في مختلف المجموعات الوظيفية؛ لتسهيل التوظيف المستهدف وتحديد التوقعات الوظيفية، مثلاً: تضمين متطلبات المهارات الأساسية لدور "الاستشاري" في تعريف الوظيفة.



عادل باعبدالله

رئيس قسم الموارد البشرية المحلي



”مبادرة إيجابية رائعة من جانب المجلس القطاعي للمهارات فهي تساعد في تمكين القطاع الخاص وتتماشى مع الرؤية الطموحة للمملكة لعام 2030.“

# 03

## نظرة عامة على إطار مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

أعد إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية بالاعتماد على التعريف الآتي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية:

يضم قطاع الخدمات المهنية والاستشارية أنشطة مهنية وعلمية وفنية متخصصة، تتطلب عادةً درجة عالية من التدريب بما يضمن توفير المعرفة والمهارات المتخصصة المتاحة للمستخدمين منها.

ويقدم القسم التالي نظرة عامة على أبرز المعلومات عن قطاع الخدمات المهنية والاستشارية والتعريفات الخاصة بقطاعاته الفرعية الستة:

(1) الشؤون القانونية و(2) المحاسبة والمراجعة و(3) خدمات الاستشارات الإدارية و(4) التسويق والإعلان وأبحاث السوق و(5) البحث والتطوير و(6) الموارد البشرية.

## أبرز المعلومات عن القطاع

ترتيب المملكة في مؤشر المحاسبة والمراجعة في الأنشطة التجارية<sup>1</sup>.

# المرتبة 17

عضو في الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين<sup>3</sup>.

## نحو 100 ألف

من المتوقع أن يسهم قطاع البحث والتطوير والابتكار بنحو 60 مليار ريال سعودي بحلول العام 2040.



توظف الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية (في القطاعين العام والخاص) نحو 225 ألف شخص من القوى العاملة في المملكة، 50% منهم سعوديون (نحو 113 ألفاً) و20% إناث (نحو 44 ألفاً)<sup>2</sup>.



”يجمع إطار المهارات القطاعي المهارات اللازمة لبناء سوق عمل فعال يؤثر في اقتصاد المملكة.“



خالد الخضيري  
الرئيس التنفيذي



ملاحظة: 1. في 2022 (تحسن بمقدار 15 مرتبة مقارنة بعام 2021)، تم ربط القطاع بالأقسام 69 و70 و72 و73 من الباب "ميم" والقسم 78 من الباب "نون" في التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية؛ 2. لا يشمل الخدمات المعمارية والهندسية (المصنفة تحت قسم التشييد والعقارات) والأنشطة البيطرية. المصدر: (1) وزارة التجارة؛ (2) بيانات الهيئة العامة للإحصاء (2023) التي تغطي القطاعين العام والخاص (مرتبطة بالباب ميم من التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية، لكنها لا تشمل قطاع الموارد البشرية الذي يُعد جزءاً من القسم 78 ضمن الباب نون)؛ (3) الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين حتى العام 2021؛ والتصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية.

## نظرة عامة على القطاعات الفرعية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

### الشؤون القانونية:



- التمثيل القانوني أمام المحاكم أو الهيئات القضائية الأخرى وإعداد الوثائق القانونية، مثل عقد التأسيس أو اتفاقيات الشراكة أو الوثائق المماثلة.

القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

### المحاسبة والمراجعة:



- خدمات المحاسبة والمراجعة، مثل مراجعة السجلات المحاسبية وإعداد القوائم المالية واستشارات الضرائب والزكاة ومسك الدفاتر.

القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

### خدمات الاستشارات الإدارية:



- تقديم المشورة والتوجيه والمساعدة التشغيلية للشركات والمؤسسات الأخرى بشأن المسائل الإدارية، مثل التخطيط الاستراتيجي والتنظيمي ومجالات اتخاذ القرارات ذات الطبيعة المالية وأهداف وسياسات التسويق وسياسات الموارد البشرية وممارساتها وتخطيطها وجدولة الإنتاج.

القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

### التسويق والإعلان وأبحاث السوق:



- مجموعة كاملة من الخدمات التي تشمل التسويق والإعلان وأبحاث السوق وخدمات العلاقات العامة (أي من خلال القدرات الداخلية أو التعاقد من الباطن)، بما يشمل تقديم المشورة والخدمات الإبداعية وإنتاج المواد الإعلانية والتخطيط الإعلامي والشراء.

القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

## نظرة عامة على القطاعات الفرعية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

### البحث والتطوير:



القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

- الأسلوب المنهجي والمنظم لاكتساب المعرفة، ويشمل ثلاث فئات رئيسية: (1) الأبحاث الأساسية التي تهدف إلى فهم المبادئ الأساسية من دون تطبيق عملي فوري و(2) الأبحاث التطبيقية التي تهدف إلى تحقيق أهداف عملية محددة و(3) التطوير التجريبي الذي يعتمد على المعرفة القائمة لإعداد وتحسين المواد أو المنتجات أو الأجهزة أو العمليات أو النظم أو الخدمات الجديدة.

### الموارد البشرية:



القطاع الفرعي  
من المستوى  
الأول

- إعداد قائمة بالمتقدمين للعمل وتعيينهم وتزويد الشركات بالعاملين لفترات زمنية محدودة وتوفير الموارد البشرية وخدمات إدارتها. كما تشمل أنشطة البحث عن المديرين التنفيذيين وتعيينهم وأنشطة وكالات اختيار الممثلين المسرحيين.



سعود المبارك  
مدير رأس المال البشري

” سيعزز إطار المهارات القطاعي فعالية وكفاءة المهارات وكذلك فعالية وكفاءة تكاليف الاستثمار في تنمية المهارات.

## نظرة عامة على القطاعات الفرعية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

### تفاصيل القطاعات الفرعية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

#### الشؤون القانونية

القطاعات الفرعية من المستوى الأول

التعريف

أمثلة على الشركات

Law Office of Salman M. Al-Sudairi in association with  
LATHAM & WATKINS  
الهيئة السعودية للملكية الفكرية  
Saudi Authority for Intellectual Property

SHEARMAN & STERLING  
IN ASSOCIATION WITH THE LAW FIRM OF DR. SULTAN ALMUSQUD  
شركة الاستشارات القانونية  
DR. SULTAN ALMUSQUD & PARTNERS

WHITE & CASE  
الجداعي وشركاه  
JADAI & PARTNERS

التصميمي ومشاركوه  
ALTAMIMI & CO.  
STAT  
K&A

BSA  
BSA Ahmad Bin Hezeem  
& Associates LLP  
Z & Co.  
الزمخشري ومشاركوه

التمثيل القانوني أمام المحاكم أو الهيئات القضائية الأخرى وإعداد الوثائق القانونية، مثل عقد التأسيس أو اتفاقيات الشراكة أو الوثائق المماثلة.

الأنشطة القانونية (مثل التمثيل والمشورة القانونية وبراءات الاختراع والإعداد العام للوثائق القانونية)

#### المحاسبة والمراجعة

القطاعات الفرعية من المستوى الأول

التعريف

أمثلة على الشركات

ECOVIS®  
AL SABTI  
EY

KPMG  
الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين  
The Saudi Institute of Internal Auditors

SOCFA  
الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين  
PKF  
Ibrahim Ahmed Al-Bassam  
& Co. Certified Public Accountants

Grant Thornton

تسجيل العمليات التجارية وإعداد القوائم المالية.

المحاسبة ومسك الدفاتر

مراجعة البيانات المالية للتحقق من صحتها.

المراجعة

إعداد الإقرارات الضريبية للأفراد والشركات، بالإضافة إلى تقديم خدمات الاستشارات والتمثيل نيابةً عن العملاء أمام السلطات الضريبية.

المراجعة والاستشارات الضريبية (مثل فحص الحسابات والتحقق من دقتها)

يشكل إطار المهارات القطاعي أساساً مرجعياً للأطراف المعنية بتأهيل وتوظيف الكوادر الوطنية، ما يساهم في توحيد جهودها وتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة.



مصعب الجعيد  
المدير التنفيذي للعضوية والتأهيل المهني



## نظرة عامة على القطاعات الفرعية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

### تفاصيل القطاعات الفرعية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

#### خدمات الاستشارات الإدارية

##### القطاعات الفرعية من المستوى الأول

##### التعريف

##### أمثلة على الشركات

##### أنشطة الاستشارات الإدارية

تقديم الاستشارات والمساعدة التشغيلية للشركات في مسائل الإدارة، مثل التخطيط الاستراتيجي والتنظيمي واتخاذ القرارات المالية واستراتيجيات التسويق وسياسات الموارد البشرية والتخطيط وجدولة الإنتاج.

أنشطة المكاتب الرئيسية (الإشراف على الوحدات الأخرى في الشركة أو المؤسسة وإدارتها)

الإشراف وإدارة وحدات الشركة الأخرى والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات والتحكم وإدارة العمليات اليومية للوحدات ذات الصلة.



#### التسويق والإعلان وأبحاث السوق

##### القطاعات الفرعية من المستوى الأول

##### التعريف

##### أمثلة على الشركات

التسويق والإعلان (بما يشمل الفعاليات والتجارب والمحتوى والإنتاج)

تطوير حملات التسويق والإعلانات ووضعها في وسائل الإعلام المختلفة، مثل الصحف والإذاعة وغيرها.

أبحاث السوق واستطلاعات الرأي العام (بما يشمل الأبحاث والتحليلات)

دراسة سلوك المستهلك وتقييم إمكانيات السوق ووجهات نظر الجمهور وتحليل النتائج.

العلاقات العامة والاتصال

إدارة صورة العلامة التجارية وإنشاء رسائل استراتيجية وتسهيل التواصل المفتوح بين العلامة التجارية وجمهورها.



## نظرة عامة على القطاعات الفرعية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

### تفاصيل القطاعات الفرعية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

#### البحث والتطوير

القطاعات الفرعية من المستوى الأول

التعريف

أمثلة على الشركات

بناء الأعمال

ابتكار وتطوير المنتجات أو الخدمات لإنشاء أو توسيع أو تعزيز الأعمال التجارية.

نظم الابتكار

الإرشادات التي تساعد في إنشاء ونشر التقنية الجديدة والمنتجات والخدمات.

الأبحاث الأكاديمية

دراسة منهجية تُجرى في مؤسسات أكاديمية، مثل الجامعات لتعزيز الفهم والمعرفة في مجال أو موضوع محدد.

#### الموارد البشرية

القطاعات الفرعية من المستوى الأول

التعريف

أمثلة على الشركات

وكالات التوظيف (مثل خدمات استقدام العمالة والتوظيف)

تقدم خدمات استقدام العمالة والتوظيف بما في ذلك إدراج الوظائف الشاغرة وإحالة أو توظيف المتقدمين للوظائف.

وكالات التوظيف المؤقت (مثل أنشطة وكالات التوظيف المؤقت للخدمات المنزلية)

يقدم أنشطة وكالة التوظيف المؤقتة بما في ذلك توفير العمالة لأعمال العملاء لفترات محدودة من الوقت لاستبدال أو دعم قوة العمل لدى العميل مؤقتاً.

تقديم موارد بشرية أخرى

تقديم خدمات إدارة الموارد البشرية لأعمال العملاء.



## الاتجاهات السائدة في القطاع وأثرها في المهارات المطلوبة

01

### الاتجاهات العالمية

في إطار الاتجاهات العالمية، ثمة العديد من **التطورات والاتجاهات والأنماط الرئيسية** في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية في مختلف أنحاء العالم، مثل **اعتماد التقنية والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية وتصميم التجارب المخصصة للعميل**.

02

### الاتجاهات المحلية السائدة في القطاع المعني وأولوياته الاستراتيجية

بخصوص تحولات القطاع المحلية والضرورات الاستراتيجية، ثمة **تطورات وتحولات كبيرة** تشهد **ها المملكة على وجه التحديد**، بما في ذلك **المبادرات المتوافقة مع الأولويات الوطنية والاستراتيجيات الوطنية الشاملة (مثلاً: برنامج التحول الوطني التابع لرؤية السعودية 2030 وبرنامج تنمية القدرات البشرية وغيرها)** والاستثمارات الكبيرة. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي **المبادرات الخاصة والمؤسسية دوراً رئيسياً في تشكيل المشهد العام للقطاع**.

03

### اتجاهات القوى العاملة

في سياق التحولات التي تشهدها القوى العاملة، ثمة **تغييرات وأنماط وتحولات ملحوظة** في بعض العوامل، من بينها **الاستعانة بمصادر خارجية عالمية وثقافات العمل المرن وأدوار العمل الحر والأدوار التعاقدية وصقل المهارات وتعليم مهارات جديدة والتركيز على التنوع والمساواة والشمول**.

## 01 الاتجاهات العالمية

يشهد قطاع الخدمات المهنية والاستشارية تحولات سريعة على مستوى العالم متأثراً بالعديد من التطورات في ثلاثة محاور رئيسية: (1) اعتماد التقنية و(2) الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية و(3) تصميم التجارب المخصصة للعميل.

### اعتماد التقنية

في سياق اعتماد التقنية، ثمة 16 تحولاً تقنياً رئيسياً في المجالات التالية: النهج القائم على البيانات والتحول الرقمي وتحسين الموارد باستخدام الذكاء الاصطناعي والتحول إلى الشركات الافتراضية وتكييف الأتمتة والتكامل السلس للأدوات التقنية وعولمة البحوث وتطوير التحليلات التطبيقية ونمذجة المحاكاة والروبوتات بوصفها عاملاً مساعداً والمراجعة باستخدام تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين) والمحاسبة الاستباقية والتجارب عن بُعد وتخزين البيانات وأرشفتها والفعاليات الافتراضية وحماية بيانات المستهلك. وتسهم هذه الاتجاهات السائدة مجتمعة في تغيير قطاع الخدمات المهنية والاستشارية والقوى العاملة على السواء.

#### تحسين الموارد باستخدام الذكاء الاصطناعي



يحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في مجال الكفاءة التشغيلية وذلك من خلال تمكين تخصيص الموارد والتحليلات المتقدمة وتقديم خدمات مخصصة. كما يساعد على تمكين المؤسسات من تحسين إنتاجيتها والتوسع بفعالية، بدءاً من إعداد التصاميم وحتى تقديم المراثيات الاستراتيجية.

#### التحول الرقمي



يحدث اعتماد التقنيات الرقمية تحولاً جذرياً في أسلوب عمل الشركات ويمكّنها من تقديم خدمات ذات قيمة، ويسهم هذا التحول بدءاً من أتمتة مسارات العمل ووصولاً إلى تحسين واجهات العملاء في تعزيز الكفاءة والابتكار فيها.

#### نهج قائم على البيانات



يزداد توجه الشركات نحو الاعتماد على البيانات لاتخاذ قرارات مدروسة وتطوير العمليات وتحسين تجارب العملاء، إذ يمكّنها هذا التحول من تقديم خدمات مخصصة وتصميم استراتيجيات فعالة قائمة على أدلة موثوقة.

#### التكامل السلس للأدوات التقنية



تسهم أتمتة الإجراءات في تعزيز الإنتاجية من خلال تقليل الاعتماد على العمل اليدوي وتحسين الكفاءة؛ إذ يتيح اعتماد أدوات الأتمتة للشركات التركيز على المهام عالية القيمة وتحسين أداؤها العام.

#### تكييف الأتمتة



تستخدم الشركات العديد من الأدوات التقنية بهدف تبسيط مسارات العمل لديها وتعزيز التعاون بين أعضاء فرق العمل. كما تستطيع المؤسسات ضمان الكفاءة والتكامل في بيئتها التشغيلية من خلال ربط مجموعة متنوعة من النظم معاً.

#### التحول إلى الشركات الافتراضية



ساهم اعتماد الأدوات الرقمية في تسهيل التحول إلى العمليات الافتراضية؛ فقد أتاح للشركات العمل عن بُعد والحفاظ على الكفاءة في آن واحد، حيث تتيح هذه الأدوات التواصل والتعاون بسلاسة وتقلل من الاعتماد على المساحات المكتبية الفعلية.

#### نمذجة المحاكاة



تستخدم الشركات نماذج المحاكاة لأغراض محاكاة السيناريوهات الواقعية واختبار الفرضيات وتحسين الإجراءات، فهي توفر بيئة خاضعة للتحكم وتساعد في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ قرارات مدروسة.

#### تطوير التحليلات التطبيقية



شاع تبني القرارات التي تعتمد على البيانات في العديد من القطاعات، وأصبحت الشركات تعتمد على البيانات في تحليل الاتجاهات واستخلاص مراثيات عملية وقابلة للتنفيذ، لاسيما وأن استخدام التحليلات التطبيقية يساهم في الحفاظ على الدقة والمرونة في إجراءات اتخاذ القرار.

#### عولمة البحوث



ساهمت قدرات العمل عن بُعد في توسيع نطاق الأنشطة البحثية، مما سهل من التعاون والعمل المشترك دون التقيد بالعوائق الجغرافية، إضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الاستعانة بالمنصات الافتراضية في تسهيل تبادل المعرفة وتسريع الابتكار.

## 01 الاتجاهات العالمية

### المحاسبة الاستباقية



يُتيح اعتماد **التعلم الآلي والأتمتة والبرمجيات السحابية** في الممارسات المحاسبية إمكانية المحاسبة المستمرة، مما يساعد فرق المحاسبة في **تضمين مهام نهاية الفترة في مسارات العمل اليومية** ويسهم في تعزيز الكفاءة والحفاظ على سلامة البيانات المالية.

### المراجعة باستخدام تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين)



أحدثت تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين) ثورة في ممارسات المراجعة بفضل **شفافيتها وثباتها وموثوقيتها**. ويمكن للشركات الاستفادة من هذه التقنية في تحسين مستويات أمن البيانات وضمان سلامة السجلات المالية، مما يرفع من معايير الكفاءة في عمليات المراجعة.

### الروبوتات بوصفها عاملاً مساعداً



أصبحت الروبوتات من الموارد المهمة التي يُعتمد عليها في مجال البحث والتطوير، كما تسهم في **تعزيز الابتكار** وتمكين الشركات من استكشاف أحدث الحلول؛ فهي تساعد في **جمع البيانات وتنفيذ الإجراءات**.

### الفعاليات الافتراضية



برزت الفعاليات الافتراضية بوصفها استراتيجية رئيسية لتحسين **التفاعل مع الجمهور**. فقد أصبحت المؤسسات تعتمد على **تحفيز الاهتمام والمشاركة** في الاجتماعات عبر الإنترنت **لتعزيز نطاق انتشار الفعاليات** التي تقيمها وتأثيرها وتقديم تجربة جاذبة للمشاركين.

### تخزين البيانات وأرشفتها



تُحدث التطورات في **النظم الرقمية لتخزين البيانات وأرشفتها** تحولاً في وسائل حماية المعلومات وتأمين الوصول إليها، كما يستفيد الاختصاصيون حالياً من إمكانية **استرداد البيانات بسهولة وأمان** بغض النظر عن الفترة الزمنية لأرشفة البيانات، حديثة كانت أم قديمة.

### التجارب عن بُعد



تعتمد **الأنظمة القانونية أكثر فأكثر على منهجيات المحاكمة عن بُعد**، وذلك بالاستفادة من المنصات الافتراضية **بدلاً من جلسات المحاكمة الحضرية**. وتسهم هذه الممارسات في تعزيز إمكانية الوصول وتوسيع نطاق المشاركة، مما يضمن عدالة وشمولية المحاكمات.

### حماية بيانات المستهلك



تُعد حماية بيانات المستهلكين أولوية قصوى، لذا تسعى المؤسسات إلى **حماية المعلومات الشخصية من الوصول غير المصرح به أو سوء الاستخدام**. ولا تضمن هذه الجهود الحفاظ على الخصوصية والثقة فحسب، بل وتضمن الامتثال للمعايير العالمية لحماية البيانات كذلك.

إطار المهارات القطاعي هو نقطة انطلاق مهمة لتطوير القطاع ورسم معالم مستقبله.



د. عمر الشريف  
شريك مؤسس



## 01 الاتجاهات العالمية

### الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

باتت الاعتبارات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية محور تركيز رئيسي للمؤسسات، ويتم تركيز الجهود على اعتماد مبادئ الاستخدام وتعزيز الشمول ومعالجة الآثار الاجتماعية. وتشمل أبرز الاتجاهات مبادرات التنوع والمساواة والشمول واعتماد استراتيجيات تركز على الإنسان وربط الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية باستراتيجية الشركة وزيادة استخدام الحلول البديلة الصديقة للبيئة واستخدام تقييمات الأثر الاجتماعي والحملات المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية. وتعمل هذه التحولات جميعاً على تعزيز الممارسات التجارية المسؤولة والإسهام في تحقيق القيمة على المدى الطويل.

#### ربط الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية باستراتيجية الشركة وأهدافها



بات دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في استراتيجيات الأعمال الأساسية جزءاً لا يتجزأ من ممارسات الأعمال المسؤولة، نظراً لدوره في تعزيز الاستدامة وتحقيق النمو طويل الأجل والمرونة المؤسسية.

#### زيادة استخدام الحلول البديلة الصديقة للبيئة



تولي المؤسسات حالياً الأولوية للاستراتيجيات التي تركز على احتياجات وقيم وسلوكيات الأفراد داخل هذه المؤسسات وخارجها. وأصبحت الشركات تركز على رفاه الموظفين والتفاعل الهادف معهم، وقد ساعدها ذلك على اعتماد حلول أكثر فعالية وابتكاراً.

#### تعزيز مبادرات التنوع والمساواة والشمول في ثقافات الشركات



تنطوي مبادرات التنوع والمساواة والشمول على تغيير الثقافة في مكان العمل من خلال تعزيز الشمول والمساواة. وتهدف هذه الجهود إلى إنشاء بيئات داعمة تمكن المواهب المتنوعة وتضمن فرص متساوية لجميع الموظفين.

#### الحملات المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية



تعزز الحملات القائمة على مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية الوعي حول القضايا الأساسية، مثل المسؤولية البيئية والشمول. كما يُسلط إطلاق مبادرات، مثل حملات تمكين المرأة والعروض الترويجية للبدائل الصديقة للبيئة الضوء على مدى الالتزام بإحداث تغيير اجتماعي إيجابي.

#### اعتماد استراتيجيات تركز على الإنسان



بات تقييم وقياس الأثر الاجتماعي للأنشطة التجارية أمراً أساسياً. إذ تستفيد المؤسسات من تقييم الآثار الاجتماعية للإجراءات المتخذة في التوصل إلى قرارات مستنيرة وإعداد مبادرات مؤثرة تلقى صدى لدى المجتمعات المحلية.

#### استخدام تقييمات الأثر الاجتماعي



تعمل المؤسسات على الحد من بصمتها البيئية من خلال اعتماد الحلول الرقمية والمواد المستدامة لتحل محل الإجراءات التقليدية اليدوية. وتساهم هذه الممارسات الصديقة للبيئة في تعزيز الاستدامة والكفاءة التشغيلية في آن معاً.

”أعتقد أن المجلس القطاعي للمهارات يؤدي دوراً مهماً للغاية في توحيد جهود ممثلي القطاع من أجل إحداث نقلة نوعية في مهارات العاملين فيه ومواجهة التحديات المتعلقة بخبراتهم ومهاراتهم.“



عمار مدني  
المدير التنفيذي للموارد البشرية



## 01 الاتجاهات العالمية

### تصميم التجارب المخصصة للعميل

يشكل تصميم التجارب المخصصة للعميل عنصراً أساسياً في استراتيجيات الأعمال الحديثة، مدفوعاً بالتطورات في مجالات المراثيات القائمة على البيانات والتقسيم إلى وحدات والتواصل متعدد القنوات. ويتمثل التركيز في القطاع على: تحسين تصميم التجارب المخصصة والإدارة المتقدمة لشؤون العملاء وتطبيق نظام التقسيم إلى وحدات بشكل أكبر وإجراء الدراسات المتعلقة بسلوكيات العملاء والإشراك المخصص والاستباقي للعملاء والتسويق التجريبي.

#### تطبيق نظام التقسيم إلى وحدات بشكل أكبر



يساعد اعتماد التصميم المجزأ إلى وحدات والمكونات المرنة على تبسيط عمليات تخصيص الخدمات وتعزيز إمكانية توسيع نطاقها. وتساعد هذه الابتكارات الشركات على التكيف بسرعة مع طلبات السوق وتقديم الحلول المخصصة على نطاق واسع، مما يلبي الاحتياجات المتنوعة للعملاء.

#### الإدارة المتقدمة للعملاء



تمكّن الأدوات والاستراتيجيات المتقدمة المؤسسات من إدارة علاقاتها مع العملاء بكفاءة والمحافظة على مئانيتها. إذ تعمل الشركات على الارتقاء بمعايير إدارة العملاء من خلال التركيز على تقديم الخدمات الاستثنائية واتباع إجراءات مبسطة تضمن الحفاظ على رضا العملاء.

#### تعزيز تصميم التجارب المخصصة



تعمل الشركات، بالاستفادة من المراثيات القائمة على البيانات والتقنيات المتقدمة، على تخصيص المنتجات والخدمات والتجارب التي تقدمها وفق التفضيلات والاحتياجات الفريدة للعملاء. ويعزز هذا النهج الإشراك الفعال للعملاء وولاءهم ويساهم في إقامة تفاعلات هادفة.

#### التسويق التجريبي



يعمل التسويق التجريبي على إعادة تعريف تجارب العلامات التجارية من خلال التفاعلات الغامرة والملائمة عاطفياً. وتعزز هذه المبادرات الروابط العاطفية والولاء للعلامة التجارية وتترك انطباعاتاً دائماً لدى المستهلكين.

#### المشاركة المخصصة والاستباقية للعملاء



يتطور التواصل المتكامل مع العملاء عبر التركيز على التجارب متعددة القنوات. وتعمل الشركات على إعداد رحلات أكثر سلاسة واتساقاً للعملاء من خلال الحد من نقاط الاتصال وربط المنصات بسلاسة.

#### الدراسة المتعلقة بسلوكيات العملاء



تتعمق الشركات في دراسة تفضيلات وعادات العملاء وأنماط اتخاذهم للقرار لتحسين عملية تطوير المنتجات وتكييف استراتيجيات التسويق؛ إذ تضمن هذه الدراسات ملاءمة المنتجات والحملات للجمهور المستهدف.

”يشكل التركيز على المهارات عاملاً أساسياً لنجاح وتطوير سوق العمل على عكس التوجه التقليدي المبني على المؤهلات. وهذا سيؤتي أكله مستقبلاً في ظل الرؤية الطموحة.“



#### خالد الدوسري

ممثل اللجنة الوطنية للجان العمالية  
بالمملكة العربية السعودية



## الاتجاهات المحلية السائدة في القطاع المعني وأولوياته الاستراتيجية

02

تشهد المملكة تطورات وتحولات كبيرة في القطاع المحلي بفضل المبادرات المتوافقة مع الأولويات والاستراتيجيات الوطنية ومساهمة المبادرات الخاصة والمؤسسية في تشكيل معالم القطاع.



أطلقت المملكة العربية السعودية العديد من البرامج في إطار رؤية السعودية 2030، والتي تتمحور حول تعزيز قطاع الخدمات المهنية وجذب الاستثمارات الدولية في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية. ومن بين برامج التحول في رؤية السعودية 2030 ما يلي:

- برنامج تنمية القدرات البشرية الذي يركز على المطابقة بين النتائج التعليمية والطلب في سوق العمل وجذب الاستثمارات الدولية.
- تفعيل برامج رؤية السعودية 2030، مثل برنامج جودة الحياة وبرنامج التحول الوطني وصندوق الاستثمارات العامة، الذي يتطلب دعماً من قطاع الخدمات المهنية والاستشارية.



بالإضافة إلى رؤية السعودية 2030 وبرامجها الاستراتيجية، هناك استراتيجيات وطنية تركز على تطوير قطاع الخدمات المهنية والاستشارية. ومن الاستراتيجيات والمبادرات الوطنية لتطوير هذا القطاع ما يلي:

- تهدف استراتيجية الهيئة السعودية للمحامين لفترة 2022-2026 إلى دعم وتأهيل وتطوير الممارسين المهنيين من خلال تدابير كالتمكين المهني والتطوير والتدريب.
- تهدف استراتيجية الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين لفترة 2021-2025 إلى تطوير مهنة المحاسبة من خلال زيادة عدد المهنيين/المكاتب ومواءمة النتائج التعليمية مع احتياجات سوق العمل.
- أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مبادرات تستهدف توظيف خدمات الاستشارات الإدارية بنسبة تصل إلى 40%.



- تسهم العديد من الاستثمارات ومشاريع التطوير في دعم نمو القطاع، وذلك في إطار تضافر الجهود مع القطاع العام. ويهدف صندوق تنمية الموارد البشرية إلى تحسين مواءمة العرض والطلب المتعلق بالقوى العاملة وتمكين استدامة التوظيف في القطاع الخاص. تعمل الهيئة السعودية للملكية الفكرية على تيسير نظم الملكية الفكرية وفقاً لأفضل الممارسات المتبعة عالمياً. وتتولى هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار تنسيق أنشطة مؤسسات البحث والتطوير وتوفير التمويل اللازم واقتراح السياسات والتشريعات واللوائح التنظيمية.
- تعمل شركات الاستشارات الرائدة على توسيع نطاق تواجدها في المملكة لتلبية الطلب المتزايد بشكل أفضل وتحقيق مستهدفات التوظيف.
- بالإضافة إلى ذلك، يتم إطلاق مبادرات عدة لتحسين خدمات التسويق والإعلان وأبحاث السوق في مختلف القطاعات، مثل السياحة والتجزئة والثقافة وغير ذلك (مثلاً: روح السعودية وغيرها).

## الاتجاهات المتعلقة بالقوى العاملة

03

في سياق اتجاهات القوى العاملة، ثمة تحولات ملحوظة في بعض العوامل، ومنها: الاستعانة بمصادر خارجية عالمية وثقافات العمل المرن وأدوار العمل الحر والأدوار التعاقدية وصل المهارات وتعليم مهارات جديدة والتركيز على التنوع والمساواة والشمول.

### الاستعانة بمصادر خارجية عالمية (خدمات الاستشارات الإدارية)

تستعين المؤسسات بشكل متزايد بالقدرات العالمية لسد الفجوات في المهارات في الفرق متعددة الجنسيات، ويشمل ذلك التحول في الاستعانة بمصادر خارجية لتلبية احتياجات التوظيف، إلى جانب زيادة معدلات السعودة لتعزيز المشاركة الاقتصادية، فمثلاً: تستهدف المملكة الوصول بمعدل السعودة إلى نحو 35% في الخدمات الاستشارية في المرحلة الأولى.

### ثقافات العمل المرن

أدى الطلب على المرونة ورفاه الموظفين إلى اعتماد نماذج العمل الهجينة وعن بُعد. كما تسهم مساحات العمل المشتركة في تعزيز العمل الجماعي في قطاعات، مثل الخدمات القانونية والبحوث العلمية، في حين أن بعض الأدوار، مثل المناصب القانونية المرتبطة بالعقود الحكومية وتوقيع اتفاقيات عدم الإفصاح ما زالت تتطلب الحضور في موقع العمل. أما في المملكة، فما زال نظام ساعات العمل المرنة في طور النمو، ويتم تعزيز المرونة في العمل من خلال مبادرات عدة، مثل مبادرة الموقع الإلكتروني للعمل عن بُعد الذي يوفر فرصاً للعمل عن بُعد بشكل جزئي أو كلي لبعض الأدوار، ومنها أدوار الموارد البشرية والتسويق. بالإضافة إلى ذلك، تضع مساحات البحث والتطوير المزودة بالخدمات (مثلاً: جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية ومنظومة البحث والابتكار في نيوم) معايير جديدة لمساحات العمل تعزز من تفاعل الموظفين.

### أدوار العمل الحر والأدوار التعاقدية

تشهد نماذج العمل الحر والأدوار التعاقدية انتشاراً نظراً لمساعدتها الشركات على تلبية احتياجاتها المؤقتة وتوفير مرونة أكبر لموظفيها. ويزداد اعتماد نماذج العمل هذه في بعض القطاعات، مثل التسويق والإعلان وأبحاث السوق والموارد البشرية. وعليه، أنشأت منصات، مثل منصة العمل الحر السعودية الرسمية، لربط المنشآت بالعاملين لحسابهم الخاص وتسهيل إبرام العقود وعقود العمل المرنة. وتجدر الإشارة إلى أن فرص العمل الحر المتاحة في المملكة العربية السعودية تتضمن مجالي التسويق والمحاسبة.

### صل المهارات وتعليم مهارات جديدة

باتت معالجة الفجوات في المهارات أولوية، حيث تركز الشركات حالياً على الشهادات المهنية وتطوير المهارات التقنية وبرامج التدريب عبر الإنترنت لإعداد القوى العاملة وتأهيلها لتولي أدوار تشهد تطوراً مستمراً. وفي المملكة، يتكفل صندوق تنمية الموارد البشرية بتغطية تكاليف الشهادات المهنية، مثل شهادة الفراجع الداخلي المعتمد (CIA) ومحترف في إدارة التسويق المعتمد (CMMP)، لدعم التطوير المهني، مما يضمن تزويد الأفراد بالمهارات الفنية والشخصية المناسبة.

### التركيز على التنوع والمساواة والشمول

تعمل المؤسسات على تعزيز التزامها بالتنوع والمساواة والشمول من خلال تنفيذ مبادرات، مثل مبادرات رائدات الأعمال التي تهدف إلى الترويج لآماكن العمل الداعمة والمنصفة.



القوى العاملة

## المهارات الرئيسية المطلوبة بناءً على الاتجاهات السائدة في القطاع

### اعتماد التقنية

<b>نهج قائم على البيانات</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• التمثيل البصري للبيانات.</li> <li>• مهارات البرمجة.</li> <li>• تحليل البيانات.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>التحول الرقمي</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تكامل المنظومة.</li> <li>• مهارات المنهجيات المرنة.</li> <li>• تصميم تجربة المستخدم.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>تحسين الموارد باستخدام الذكاء الاصطناعي</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الذكاء الاصطناعي لتحليل المخاطر.</li> <li>• التنقيب في البيانات وتحليلها.</li> <li>• صياغة المقاطع الوصفية.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>التحول إلى الشركات الافتراضية</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• النسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها.</li> <li>• إتقان استخدام الأدوات الرقمية.</li> <li>• اعتماد التقنيات الرقمية والابتكار.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>تكييف الأتمتة</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تحسين سير العمل.</li> <li>• أتمتة العمليات الروبوتية.</li> <li>• تحديد العمليات وتحليلها.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>التكامل السلس للأدوات التقنية</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• خصوصية البيانات.</li> <li>• مهارات ترحيل البيانات.</li> <li>• تكامل المنظومة.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>عولمة البحوث</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ممارسات البحوث الأخلاقية.</li> <li>• مهارات استخدام منهجيات البحث الدولية.</li> <li>• تقنيات جمع البيانات الافتراضية.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>التجارب عن بُعد</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• معالجة الاستفسارات والشكاوى.</li> <li>• إدارة المشاركين عن بُعد.</li> <li>• التعامل مع الأدلة الرقمية.</li> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> </ul>			
<b>المراجعة باستخدام تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.</li> <li>• مهارات المراجعة باستخدام الأدوات القائمة على تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين).</li> <li>• تحليل المراجعة.</li> <li>• تحليل البيانات الضخمة.</li> </ul>			

# المهارات الرئيسية المطلوبة بناءً على الاتجاهات السائدة في القطاع

## اعتماد التقنية

المحاسبة الاستباقية			
• أتمتة العمليات الروبوتية.	• التحليل المالي باستخدام التعلم الآلي.	• دمج التعلم الآلي.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
تطوير التحليلات التطبيقية			
• خصوصية البيانات.	• التعامل مع البيانات الضخمة.	• تحليل البيانات.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
نمذجة المحاكاة			
• تقييم المخاطر.	• النمذجة والتصميم الهندسي.	• تصميم تجربة المستخدم.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
الروبوتات بوصفها عاملاً مساعداً			
• إدارة المخاطر المتعلقة بالحوادث.	• التعاون بين الإنسان والروبوتات.	• تطبيق تقنيات الروبوتات والأتمتة.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
تخزين البيانات وأرشفتها			
• الأمن السيبراني.	• إدارة قاعدة البيانات.	• المعرفة المتعلقة بالملكية الفكرية.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
الفعاليات الافتراضية			
• الامتثال القانوني.	• تخطيط الفعاليات.	• مشاركة الجمهور.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
حماية بيانات المستهلك			
• إدارة حماية البيانات.	• أخلاقيات البيانات.	• حوكمة البيانات.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.

” إنه لمن دواعي سروري المشاركة في هذه المبادرة القيمة للمساهمة في تحديد وحصر واستشراف المهارات المطلوبة لسوق العمل الحديث. وبما يعكس التوجهات العامة للمملكة العربية السعودية والمتمثلة في رؤية 2030 وما تحملها من تطلعات وآمال.



رشيد الرشيد  
ممثل صندوق الاستثمارات العامة



## المهارات الرئيسية المطلوبة بناءً على الاتجاهات السائدة في القطاع

### الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية



تعزيز مبادرات التنوع والمساواة والشمول في ثقافات الشركات		إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.		تحليل سياسات التنوع والمساواة والشمول على مستوى المؤسسات.		إعداد السياسات.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
زيادة استخدام الحلول البديلة الصديقة للبيئة		استراتيجيات الحد من النفايات.		تقييم دورة الحياة.		الوعي البيئي.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
ربط الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية باستراتيجية الشركة وأهدافها		إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.		إعداد التقارير الخاصة بالاستدامة.		فهم إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
استخدام تقييمات الأثر الاجتماعي		إعداد السياسات.		تقييم الأثر.		التخطيط لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
اعتماد استراتيجية تركز على الإنسان		مجالات التعاون بين الوظائف المختلفة.		التفكير التصميمي.		وضع مخطط رحلة العميل.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
الحملات المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية		تقييم الحملات.		استراتيجية التسويق.		صناعة المحتوى.	تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.

# المهارات الرئيسية المطلوبة بناءً على الاتجاهات السائدة في القطاع

## تصميم التجارب المخصصة للعميل

الإدارة المتقدمة للعملاء			
• إدارة علاقات العملاء.	• التواصل مع العملاء.	• تقييم احتياجات العملاء.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
تعزيز تصميم التجارب المخصصة			
• السلوك الأخلاقي والمهني.	• تحليل سلوكيات العملاء.	• تخصيص المحتوى.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
تطبيق نظام التقسيم إلى وحدات بشكل أكبر			
• التفكير التصميمي.	• إدارة التهيئة والتخصيص.	• التفكير النظمي.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
الدراسة المتعلقة بسلوكيات العملاء			
• ممارسات البحوث الأخلاقية.	• تحليل سلوكيات العملاء.	• الدراية بعلم النفس.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
المشاركة المخصصة والاستباقية للعملاء			
• التفاعل مع العملاء.	• تخصيص المحتوى.	• تقييم احتياجات العملاء.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.
التسويق التجريبي			
• تحديد مكانة الهوية.	• السرد القصصي بطريقة إبداعية.	• اعتماد التقنية.	• تصميم الاستراتيجيات/العمليات وإدارة المشاريع وإدارة التغيير.

# 04

## سلاسل القيمة والمجموعات الوظيفية ومساراتها الوظيفية لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية

يسعى تقرير إطار المهارات القطاعي لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية إلى دعم وتطوير القوى العاملة في القطاع ومواءمتها مع الطموحات الوطنية من خلال تحديد المجموعات الوظيفية والمسارات الوظيفية للقطاع. كما يقدم هذا التقرير رؤية منظمة عن الفرص والمهارات المطلوبة في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية، وذلك من خلال تحديد القطاعات الفرعية وتعريف سلاسل القيمة وتفصيل المجموعات الوظيفية في مختلف مراحل سلاسل القيمة؛ وبناءً على ذلك، تم إعداد هذا القسم ليمثل مصدراً يمكن أن يطلع عليه أي شخص مهتم بفهم مختلف الأدوار في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية وتحديد المهارات الرئيسية المطلوبة لدعم تطوير القوى العاملة وإعداد السياسات والبرامج التدريبية.

## التعريف بالمجموعات الوظيفية

تشير المجموعة الوظيفية إلى فئة الأدوار الوظيفية التي تؤدي أنشطة ذات صلة ولديها خبرات مشابهة في مختلف المؤسسات ضمن قطاع محدد. وتتطلب كل مجموعة وظيفية مجموعة متميزة من المهارات والمهام لتنفيذ الوظائف الأساسية ضمن القطاع المعني.

تؤدي المجموعات الوظيفية دوراً أساسياً في المساعدة على تصنيف الوظائف ضمن مجموعات أكثر شمولاً قائمة على المهارات، بما يعمل على تسهيل تطوير المسارات الوظيفية وتحديد المهارات القطاعية المطلوبة.

يقدم القسم التالي من التقرير تحليلاً شاملاً لسلاسل القيمة في القطاعات الفرعية الستة المحددة: (1) الشؤون القانونية و(2) المحاسبة والمراجعة و(3) خدمات الاستشارات الإدارية و(4) التسويق والإعلان وأبحاث السوق و(5) البحث والتطوير و(6) الموارد البشرية بشكل عام. يفصل هذا التحليل بدقة 48 مجموعة وظيفية ضمن قطاع الخدمات المهنية والاستشارية. ويسلط القسم، من خلال هذا التحليل التفصيلي، الضوء على كيفية إسهام المجموعات الوظيفية في الهيكل العام للقطاع وأدائه الوظيفي.



## التعريف بالمجموعات الوظيفية



## التعريف بالمجموعات الوظيفية



## تم تحديد 48 مجموعة وظيفية رئيسية ضمن قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

<p>إدارة السياسات العامة</p> <p>03</p> 	<p>الصياغات والبحوث التشريعية</p> <p>05</p> 	<p>تحرير العقود</p> <p>01</p> 
<p>الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة</p> <p>06</p> 	<p>الوساطة والتحكيم</p> <p>05</p> 	<p>التقاضي</p> <p>04</p> 
<p>مسك الدفاتر</p> <p>09</p> 	<p>التحليل المحاسبي وإعداد التقارير</p> <p>08</p> 	<p>العمليات المحاسبية</p> <p>07</p> 
<p>إدارة المخاطر</p> <p>12</p> 	<p>التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية</p> <p>11</p> 	<p>عمليات المراجعة</p> <p>10</p> 
<p>إعادة الهيكلة والإعسار</p> <p>15</p> 	<p>تقييم الأعمال</p> <p>14</p> 	<p>هيكل الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ</p> <p>13</p> 
<p>جمع البيانات وإدارتها</p> <p>18</p> 	<p>إدارة التعلم والتطور</p> <p>17</p> 	<p>بناء القدرات</p> <p>16</p> 

## تم تحديد 48 مجموعة وظيفية رئيسية ضمن قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

التحليل والتفسير الإحصائي	19	
تحليل الأعمال	20	
هندسة التصميم	21	
التصميم الجرافيكي	22	
إعداد المحتوى	23	
إدارة الموردن/المؤسسات	24	
إدارة بناء الهوية	25	
تخطيط التسويق وإدارته	26	
تسويق المنتجات	27	
التسويق والتواصل	28	
التسويق الرقمي	29	
تصميم المنهجيات	30	
تخطيط البحوث وإعداد استراتيجياتها	31	
البحوث والتحليلات	32	
البحوث الإثنوغرافية/العلمية	33	
الصحة والسلامة	34	
ضمان الجودة ومراقبتها	35	
إدارة شبكة الخبراء	36	

## تم تحديد 48 مجموعة وظيفية رئيسية ضمن قطاع الخدمات المهنية والاستشارية

إدارة الأداء والمكافآت	إدارة المواهب	التهيئة
37 	38 	39 
تجربة الموظفين	تطوير المؤسسات	خدمات الملكية الفكرية
40 	41 	42 
إدارة المنتجات والابتكار	إدارة العملاء/الحسابات	إدارة المشاريع
43 	44 	45 
إعداد تقارير الامتثال التنظيمي	نظم معلومات الموارد البشرية	شريك أعمال الموارد البشرية
46 	47 	48 

” سيشكل إطار المهارات القطاعي أساساً لتنمية قدرات وإمكانات الطلاب والموظفين على المستوى الوطني من خلال الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب، وهو يغطي جزءاً كبيراً من المهارات المستقبلية الأساسية المطلوبة في سوق العمل.



خالد العجلان  
المدير التنفيذي للموارد البشرية



## سلسلة قيمة الشؤون القانونية (إدارة العقود)

تشمل سلسلة قيمة الشؤون القانونية (إدارة العقود) 5 عناصر رئيسية وهي: (1) إشراك العملاء و(2) صياغة الوثائق القانونية ومراجعتها و(3) الامتثال والتقييمات التنظيمية و(4) التفاوض و(5) المداولات القانونية.

التقييم الأولي للطلبات ونطاق الإشراك بالإضافة إلى جمع البيانات الأساسية.

صياغة ودراسة الوثائق القانونية وضمان دقتها ووضوحها وتوافقها مع الطلب.

تقييم المشهد القانوني لضمان التزام الوثائق الموضوعة بالقوانين واللوائح ذات الصلة.

الانخراط في مفاوضات لحل النزاعات أو التوصل لتسويات عبر إجراءات الحلول.

التفكير واتخاذ القرارات بدقة بشأن الإجراءات القانونية وتشمل قرارات المقاضاة أو اللجوء إلى حل النزاعات بالطرق البديلة.

إشراك العملاء



صياغة الوثائق القانونية  
ومراجعتها



الامتثال والتقييمات  
التنظيمية



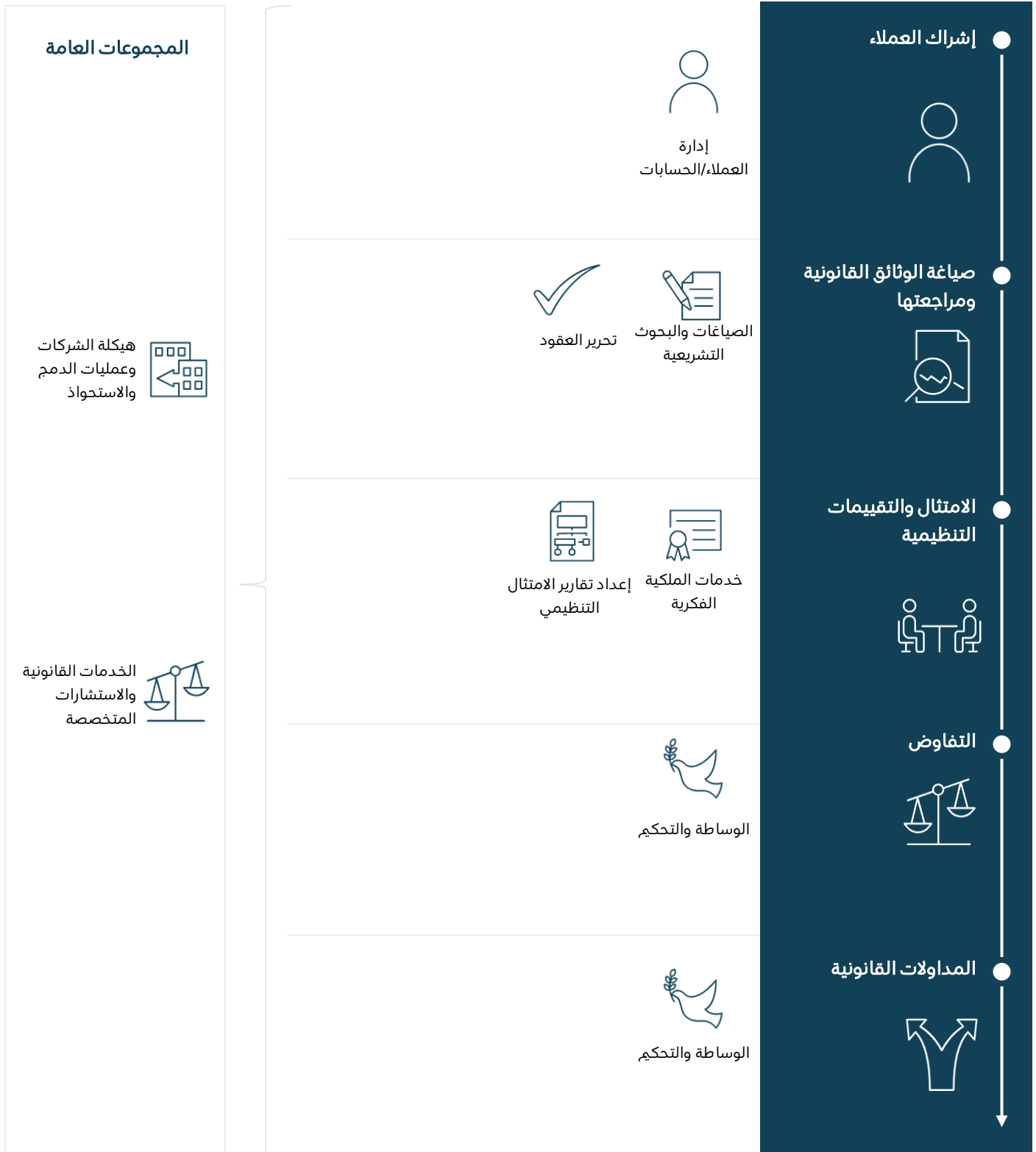
التفاوض



المداولات القانونية



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة الشؤون القانونية (إدارة العقود)



## سلسلة قيمة الشؤون القانونية (النزاعات)

تشمل سلسلة قيمة الشؤون القانونية (النزاعات) 4 عناصر رئيسية وهي: (1) إشراك العملاء و(2) المشورة والبحوث القانونية و(3) صياغة المذكرات و(4) المداوالت القانونية.

التقييم الأولي للطلبات ونطاق الإشراك بالإضافة إلى جمع البيانات الأساسية.

التحقيقات والتحليلات المعمقة للقوانين والسوابق ذات الصلة بالنزاع القائم، إلى جانب الاستعانة بالمشورة القانونية المتخصصة من خبراء خارجيين.

إعداد مذكرة داخلية تذكر بإيجاز أبرز النواحي والاعتبارات القانونية المرتبطة بالنزاع.

التفكير واتخاذ القرارات بدقة بشأن الإجراءات القانونية، وتشمل قرارات المقاضاة أو اللجوء إلى حل النزاعات بالطرق البديلة.

### إشراك العملاء



### المشورة والبحوث القانونية



### صياغة المذكرات



### المداوالت القانونية



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة الشؤون القانونية (النزاعات)



## سلسلة قيمة الشؤون القانونية (الطلبات غير المخطط لها)

تشمل سلسلة قيمة الشؤون القانونية (الطلبات غير المخطط لها) 3 عناصر رئيسية وهي: (أ) إشراك العملاء و(2) البحوث القانونية والتحليلات والصياغات و(3) إعداد المذكرات الداخلية.

التقييم الأولي للطلبات ونطاق الإشراك بالإضافة إلى جمع البيانات الأساسية.

جهود دراسة البحوث القانونية وتحليل المعلومات المعدة خصيصاً لاستيفاء المتطلبات المتعلقة بالطلبات غير المخطط لها.

عملية إعداد المذكرة الداخلية لتلخيص أبرز النواحي والتوصيات القانونية المرتبطة بالطلب غير المخطط له وتسهيل التواصل داخل الفريق القانوني أو مع أصحاب المصلحة المعنيين الآخرين.

### إشراك العملاء



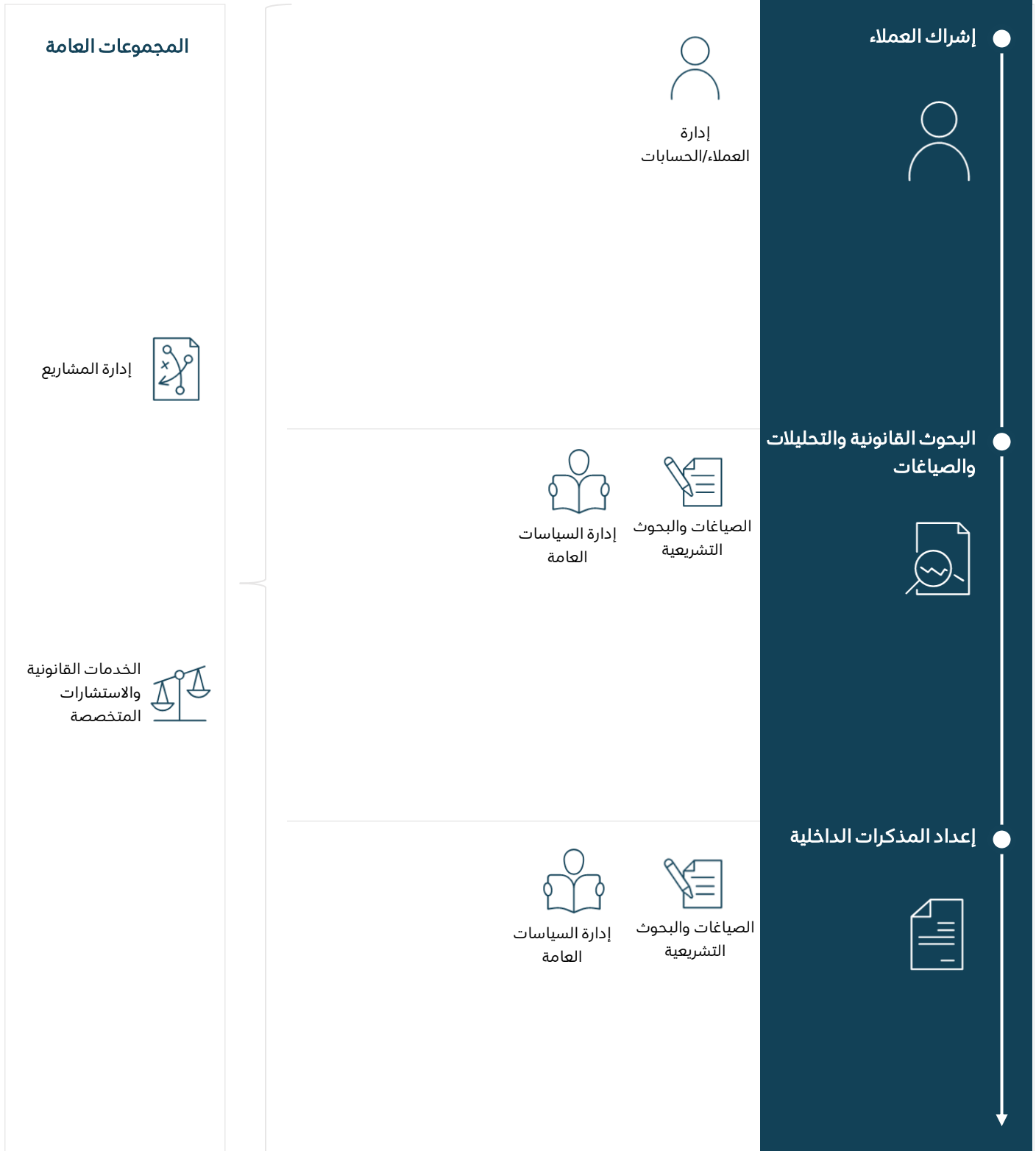
### البحوث القانونية والتحليلات والصياغات



### إعداد المذكرات الداخلية



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة الشؤون القانونية (الطلبات غير المخطط لها)



## سلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المراجعة الداخلية)

تشمل سلسلة قيمة المراجعة الداخلية 4 عناصر رئيسية وهي: (1) جمع البيانات وإعدادها و(2) تقييم المخاطر و(3) التخطيط للمراجعة وتنفيذها و(4) المتابعة وإدخال التحسينات.

جمع البيانات وإمكانية الوصول إليها من أجل إعداد سجلات مالية دقيقة للأغراض المحاسبية والضريبية.

تقييم المخاطر وتحديدها داخل المؤسسة من أجل تعزيز الاستقرار المالي لدى الجهة.

التخطيط للمراجعة وتنفيذه من أجل توفير الضمانات المعقولة لدقة التقارير.

جهود التحقق من النتائج والتوصيات المرفوعة في تقرير المراجعة والمتابعة لضمان اتخاذ التدابير التصحيحية المطلوبة والمناسبة.

### جمع البيانات وإعدادها



### تقييم المخاطر



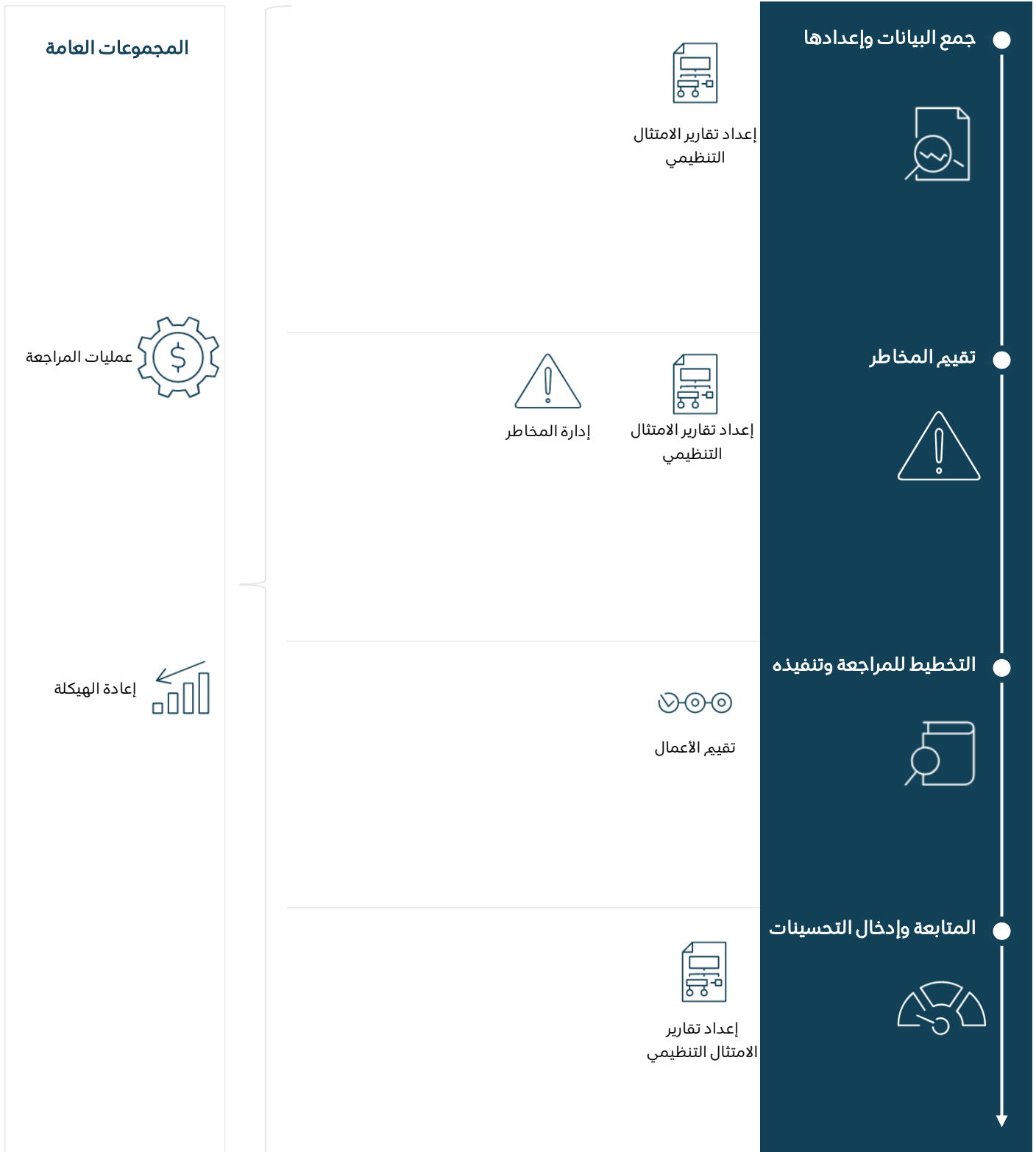
### التخطيط للمراجعة وتنفيذه



### المتابعة وإدخال التحسينات



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المراجعة الداخلية)



## سلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المراجعة الخارجية)

تشمل سلسلة قيمة المراجعة الخارجية 3 عناصر رئيسية وهي: (1) جمع البيانات وإعدادها و(2) التخطيط للمراجعة وتنفيذها و(3) المتابعة وإدخال التحسينات.

جمع البيانات وإمكانية الوصول إليها من أجل إعداد سجلات مالية دقيقة للأغراض المحاسبية والضريبية.

### جمع البيانات وإعدادها



### التخطيط للمراجعة وتنفيذه



التخطيط للمراجعة وتنفيذه من أجل توفير الضمانات المعقولة لدقة التقارير.

### المتابعة وإدخال التحسينات



جهود التحقق من النتائج والتوصيات المرفوعة في تقرير المراجعة والمتابعة لضمان اتخاذ التدابير التصحيحية المطلوبة والمناسبة.

## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المراجعة الخارجية)



## سلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المحاسبة)

تشمل سلسلة قيمة المحاسبة 5 عناصر رئيسية وهي: (1) جمع البيانات وإعدادها و(2) الرقابة الداخلية وإعداد المنهجيات و(3) إعداد التقارير الأولية و(4) التخطيط الضريبي و(5) التحليل المالي وإعداد الاستراتيجيات.

جمع البيانات وإعدادها  
التقارير.

وضع منهجيات مخصصة للرقابة والمحاسبة الداخلية بحيث تصبح مرجعاً لضمان دقة إعداد التقارير طوال مراحل العملية.

تم إعداد التقارير الأولية لتقديم ملخص حول أداء الجهة وهي بمثابة أساس لإجراء المزيد من التحليلات الشاملة.

تحسين التزامات الجهة الضريبية ونتائجها المالية لزيادة وفورات الجهات.

تلخيص النتائج وإعداد الاستراتيجيات مع ضمان الالتزام بالمتطلبات والشروط المحاسبية والضريبية والتنظيمية.

جمع البيانات وإعدادها



الرقابة الداخلية وإعداد  
المنهجيات



إعداد التقارير الأولية



التخطيط الضريبي



التحليل المالي وإعداد  
الاستراتيجيات



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة المحاسبة والمراجعة (المحاسبة)



## سلسلة قيمة خدمات الاستشارات الإدارية

تشمل سلسلة قيمة خدمات الاستشارات الإدارية 5 عناصر رئيسية وهي: (1) التسويق للعملاء وإشراكهم و(2) تقييم الشركات والأسواق و(3) إعداد التوصيات و(4) التقديم والتنفيذ و(5) تطوير الملكية الفكرية.

تتضمن عملية تحديد العملاء وإشراكهم ترتيب العملاء المحتملين بحسب الأولوية والتواصل معهم وتلقي كراسات الشروط والمواصفات وتحديد نطاق العمل/عمليات التوظيف.

تشمل عملية تقييم الشركات والأسواق جمع البيانات والمقابلات وإنشاء قاعدة الحقائق وتوليد المرئيات.

إعداد التوصيات الأولية والمعايرة والتنقيح ووضع الاستراتيجيات وتقديم التوصيات القابلة للتنفيذ وتطوير أدوات التنفيذ.

إعداد وتقديم العروض التقديمية بما يشمل التصميم والتدريب والتنفيذ الفعلي والتوزيع/حفظ الملفات.

تطوير الملكية الفكرية الداخلية بناءً على نتائج المشروع.

### التسويق للعملاء وإشراكهم



### تقييم الشركات والأسواق



### إعداد التوصيات



### التقديم والتنفيذ



### تطوير الملكية الفكرية



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة خدمات الاستشارات الإدارية



## سلسلة قيمة التسويق والإعلان وأبحاث السوق

تشمل سلسلة قيمة التسويق والإعلان وأبحاث السوق 6 عناصر رئيسية وهي: (1) البحوث والتحليل و(2) التخطيط الاستراتيجي والإبداع و(3) التخطيط التشغيلي و(4) إنتاج المحتوى و(5) التنفيذ والتواصل و(6) التقييم والقياس باستمرار.

عملية إجراء البحوث السوقية وتحليل البيانات لتحديد الفرص المتاحة في السوق وتوجيه القرارات الاستراتيجية.

تحديد أهداف/رسائل الحملات ووضع الخطة الاستراتيجية العامة وتصميم الحملات.

تنقيح شريحة الجمهور المستهدف واختيار المحتوى التسويقي والتوقيت المناسبين ووسائل الإعلام المناسبة.

إنتاج الحملة، بما يشمل تصوير الأفلام والطباعة وما إلى ذلك.

توفير المساحات الإعلانية في وسائل الإعلام المختارة وتوزيع الحملة الإعلانية.

تحليل كفاءة الحملة وإعادة الاستهداف وتعديل الخطة، بما يشمل تحسين عمليات التسويق على أساس مرنّيات الأداء.

### البحوث والتحليل



### التخطيط الاستراتيجي والإبداع



### التخطيط التشغيلي



### إنتاج المحتوى



### التنفيذ والتواصل



### التقييم والقياس باستمرار



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة التسويق والإعلان وأبحاث السوق



## سلسلة قيمة البحث والتطوير

تشمل سلسلة قيمة البحث والتطوير 6 عناصر رئيسية وهي: (1) المواءمة و(2) الاكتشاف والتحديد و(3) التصميم و(4) التحقق و(5) الالتزام و(6) الإطلاق.

المواءمة مع القيادة بشأن مجالات الاستثمار الضرورية لمستقبل الأعمال.

صياغة الفرضيات والبحوث (إجراء المقابلات مع المستخدمين والدراسات الأدبية والميدانية وغيرها) وتحديد الفرص وتنقيحها وترتيبها بحسب الأولوية.

طرح الأفكار وتصميم النماذج الأولية للحلول المحتملة للإجابة عن الفرضية المحددة.

التحقق من النماذج الأولية ونتائج البحوث مع الخبراء الميدانيين والمستخدمين المستهدفين.

تحديد متطلبات دراسة الجدوى اللازمة لبناء منتج الحد الأدنى من الحلول المحددة من أجل تحقيق الالتزام المالي والالتزام القيادة بالموارد.

بدء إطلاق منتج الحد الأدنى و/أو نشر نتائج البحوث عبر القنوات الأكاديمية ذات الصلة.

المواءمة



الاكتشاف والتحديد



التصميم



التحقق



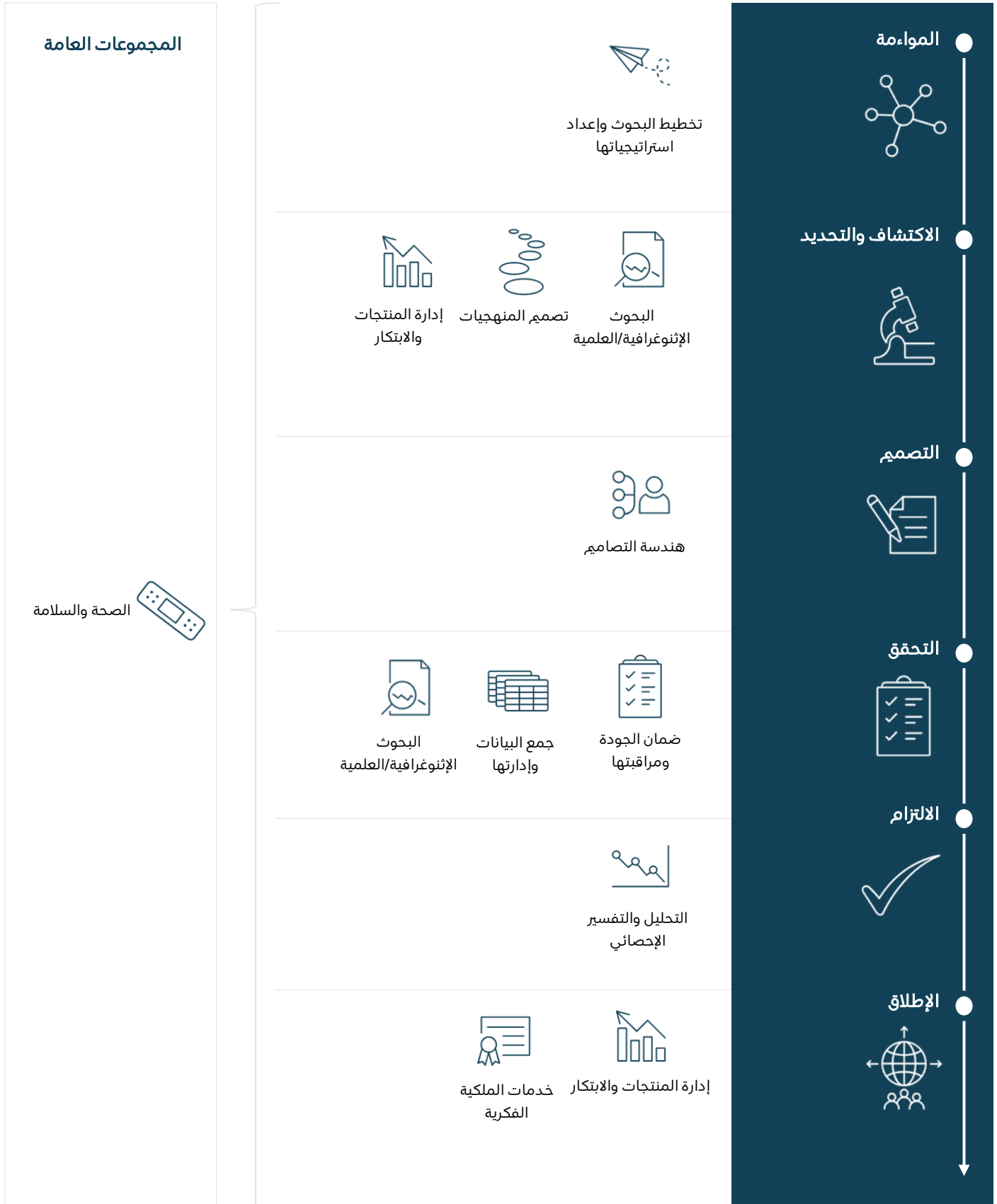
الالتزام



الإطلاق



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة البحث والتطوير



## سلسلة قيمة الموارد البشرية

تشمل سلسلة قيمة الموارد البشرية 4 عناصر رئيسية وهي: (1) استقطاب المواهب وتوزيعها و(2) التدريب وبناء المهارات و(3) إدارة الموارد والقوى العاملة و(4) التعويضات والمزايا والمكافآت.

تقييم موارد الأعمال المتاحة وتخطيطها وتحديد الأوصاف الوظيفية والبحث عن المرشحين وإجراء المقابلات وإدارة العقود وتهيئة الموظفين.

تصميم وإدارة وتقديم التدريب وأطر الكفاءات وتعريفات المسار الوظيفي.

إدارة الأداء وعمليات الترقية والعلاقات مع الموظفين والتواصل معهم ودعم الموظفين.

تسهيل توفير التعويضات وإجراء المقارنات المعيارية التنافسية وتقديرات ومكافآت الموظفين وإدارة الإجازات.

استقطاب المواهب  
وتوزيعها



التدريب وبناء المهارات



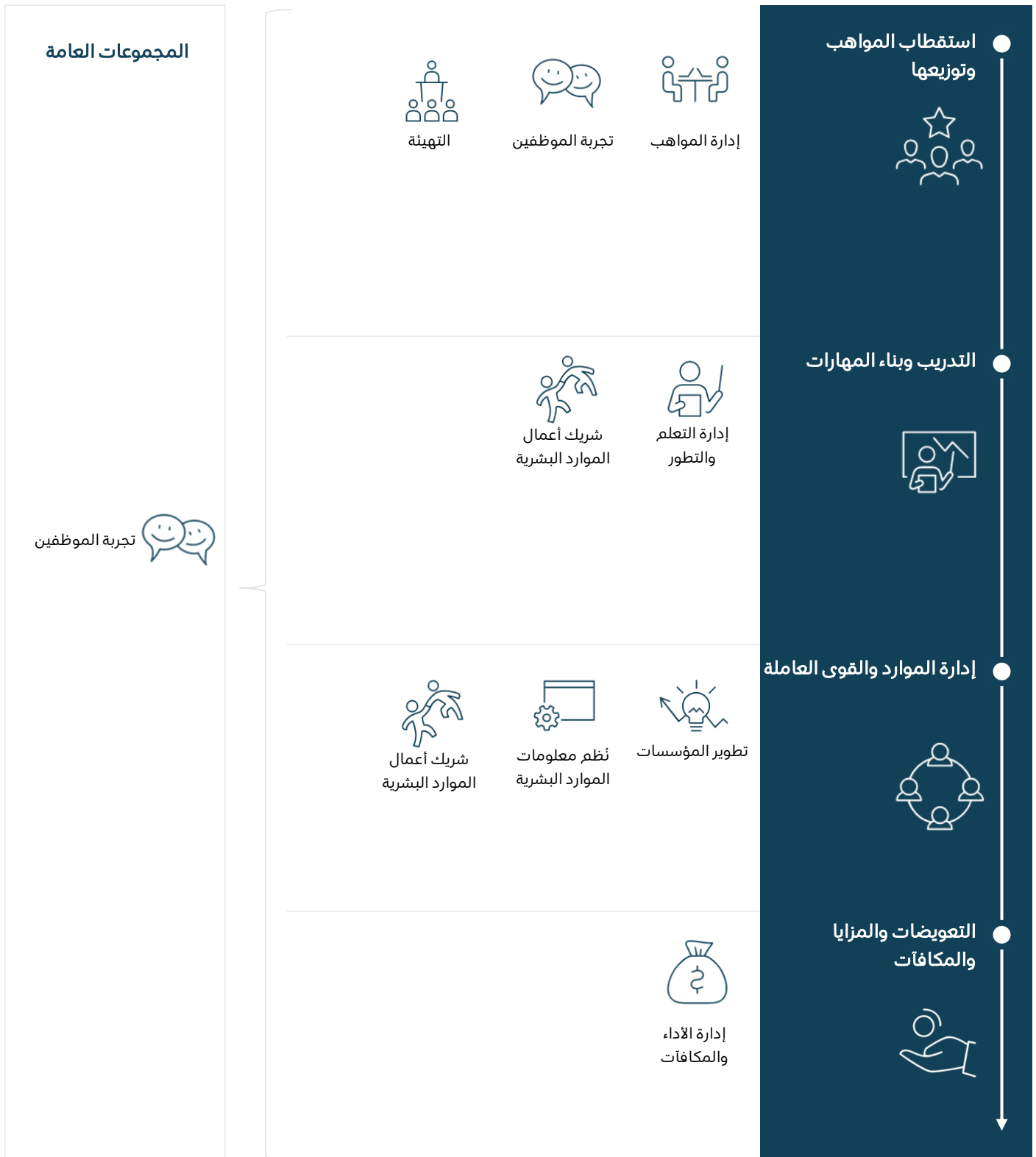
إدارة الموارد والقوى العاملة



التعويضات والمزايا  
والمكافآت



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة الموارد البشرية



## سلسلة قيمة الموارد البشرية (التوظيف المؤقت)

تشمل سلسلة قيمة الموارد البشرية (التوظيف المؤقت) 4 عناصر رئيسية وهي: (1) البحث عن المرشحين والعملاء و(2) المواءمة الوظيفية و(3) إدارة العقود والرواتب و(4) تطوير المرشحين ونقلهم.

تحديد وجذب العملاء والمرشحين، بما يشمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة وبناء العلاقات مع العملاء الباحثين عن مرشحين.

مواءمة مهارات المرشحين ومؤهلاتهم وتفضيلاتهم مع الوظائف الشاغرة، بما يشمل فرز المرشحين وإجراء المقابلات معهم ومواءمتهم من الناحية الوظيفية.

إدارة العقود وفقاً لسياسات ولوائح التوظيف وإدارة الرواتب والتعويضات.

تدريب وتطوير المرشحين وتقييم أدائهم وتنفيذ مبادرات لإشراكهم وأنشطة نهاية الدورة (مثلاً: إجراءات إنهاء الخدمة).

البحث عن المرشحين  
والعملاء



المواءمة الوظيفية



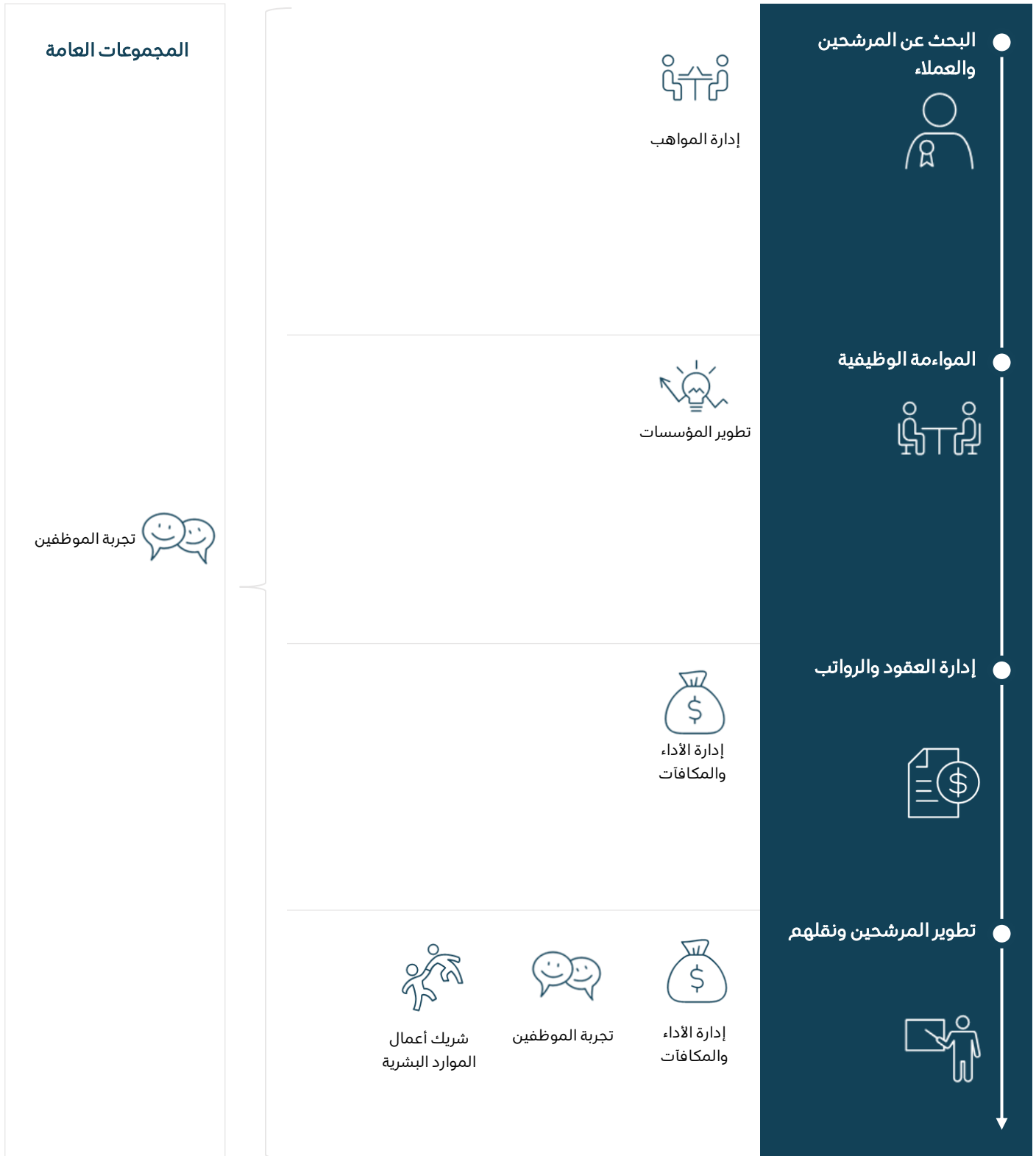
إدارة العقود والرواتب



تطوير المرشحين ونقلهم



## تم ربط المجموعات الوظيفية بسلسلة قيمة الموارد البشرية (التوظيف المؤقت)



## التعريف بمواصفات المجموعات الوظيفية

يتضمن إطار المهارات القطاعي تفصيلاً لمواصفات المجموعات الوظيفية مصحوباً بمخططات المسارات الوظيفية. وتُعد هذه المواصفات دليلاً يساعد على مواءمة المجموعات الوظيفية مع المهارات المطلوبة لها في قطاع محدد، لضمان تطوير القوى العاملة وتخطيط الاحتياجات ذات الصلة.

يتضمن القسم التالي تفصيلاً لمواصفات المجموعات الوظيفية الـ 48 في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية. وتحدد المواصفات بطريقة منظمة عدداً من العناصر:

- (1) نظرة عامة على المجموعة الوظيفية.
- (2) الأدوار الوظيفية الرئيسية.
- (3) المهام والأنشطة الرئيسية.
- (4) المهارات ذات الأولوية.
- (5) الشهادات والتراخيص ذات الصلة.
- (6) رموز التصنيف السعودي الموحد للمهن.

نظرة عامة على المجموعة الوظيفية	تقديم ملخص شامل عن دور المجموعة الوظيفية ضمن القطاع مع تسليط الضوء على وظائفها الأساسية، مما سيسمح للمستخدمين بفهم كيفية إسهام المجموعة الوظيفية في القائمة قطاع ككل.
الأدوار الوظيفية الرئيسية	توفير قائمة بالأدوار الرئيسية في المجموعة الوظيفية، مما سيسمح للمستخدمين بفهم المسميات الوظيفية في المجموعة الوظيفية والمهارات المحددة المطلوبة لتلك الوظائف.
المهام والأنشطة الرئيسية	تقديم نظرة عامة على مسؤوليات ومهام محددة مرتبطة بالأدوار في المجموعة الوظيفية، مما سيساعد المستخدمين على فهم التوقعات.
المهارات ذات الأولوية	توفير قائمة بالمهارات الأساسية للأدوار في المجموعة الوظيفية لتنفيذ المهام الرئيسية ذات الصلة، بالإضافة إلى مواكبة المتطلبات بناءً على الاتجاهات السائدة في القطاع.
الشهادات والتراخيص ذات الصلة	تحديد التراخيص أو الشهادات الرئيسية المحددة والمطلوبة (قائمة غير شاملة) للأدوار الرئيسية في المجموعة الوظيفية وفقاً للوائح والسياسات المعمول بها في المملكة.
الرموز ذات الصلة في التصنيف السعودي الموحد للمهن	الربط بالرموز ذات الصلة في التصنيف السعودي الموحد للمهن على مستوى الوحدات (المستوى 4) لتسهيل إعداد التقارير الإحصائية والتحديثات الآلية.

تم إعداد كل من تقرير قاموس مهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية وقاعدة بيانات لمهارات قطاع الخدمات المهنية والاستشارية لاستكمال هذا التقرير. ويقدم القاموس تعريفات مفصلة عن المهارات ذات الأولوية للقطاع على مختلف مستويات الكفاءة، بينما تمثل الأداة المعدة بصيغة إكسل قاعدة بيانات للمهارات الفنية والعامة التي تم ربطها بالقطاعات الفرعية والمجموعات الوظيفية.

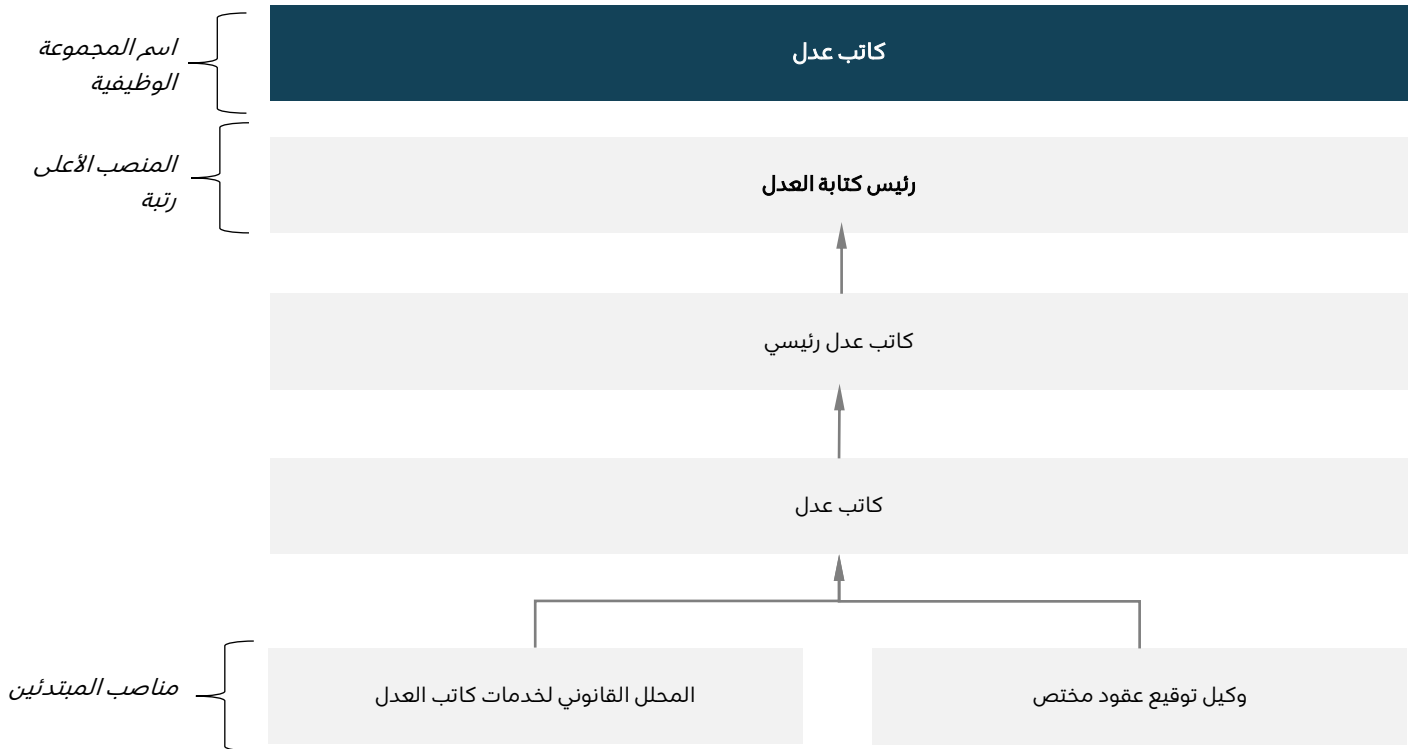
## التعريف بمخططات المسارات الوظيفية

بناءً على الأدوار الرئيسية المحددة على مستوى المجموعات الوظيفية الـ 48 في قطاع الخدمات المهنية والاستشارية، تم إعداد 29 مساراً وظيفياً يغطي حوالي 270 دوراً وظيفياً. وقد صُممت المسارات لتحديد الأدوار الحالية والمستقبلية ضمن القطاع، مما يقدم رؤية واضحة حول الطريقة التي يمكن من خلالها للمهنيين الانتقال وتحقيق التقدم والتخطيط لمساراتهم الوظيفية ضمن مجموعة وظيفية محددة.

تركز هذه المسارات بشكل أساسي على المجالات الفنية المتخصصة ضمن القطاع. وقد اعتمد هذا النهج لاستهداف الأدوار المطلوبة للقطاع. وبينما تغطي هذه المسارات الوظائف الفنية بشكل أساسي، إلا أنها لا تشمل الأدوار المساندة الأخرى.

وتُعَدّ مخططات المسارات الوظيفية دليلاً لأصحاب المصلحة في القطاع. وإلى جانب مواصفات المجموعات الوظيفية توفر هذه المخططات، أساساً قائمة على الأدلة لتصميم برامج التدريب ذات الصلة واستراتيجيات التوظيف والمناهج التعليمية ومبادرات تنمية المهارات وما إلى ذلك. وستساعد هذه الأدوات على توجيه القرارات بشأن تطوير القوى العاملة وضمان المواءمة مع الطلب على المهارات في القطاع.

### مثال توضيحي: المجموعة الوظيفية كاتب عدل



## تم تحديد أكثر من 270 دوراً وظيفياً في المجموعات الوظيفية الموضحة

4 أدوار وظيفية	إدارة السياسات العامة	5 أدوار وظيفية	الصياغات والبحوث التشريعية	5 أدوار وظيفية	كاتب عدل
	03		02		01
9 أدوار وظيفية	الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة	5 أدوار وظيفية	الوساطة والتحكيم	4 أدوار وظيفية	التقاضي
	06		05		04
5 أدوار وظيفية	مسك الدفاتر	5 أدوار وظيفية	التحليل المحاسبي وإعداد التقارير	10 أدوار وظيفية	عمليات المحاسبة
	09		08		07
4 أدوار وظيفية	إدارة المخاطر	4 أدوار وظيفية	التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية	6 أدوار وظيفية	عمليات المراجعة
	12		11		10
4 أدوار وظيفية	إعادة الهيكلة والإعسار	4 أدوار وظيفية	تقييم الأعمال	4 أدوار وظيفية	هيكل الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ
	15		14		13
10 دوراً وظيفياً	جمع البيانات وإدارتها	6 أدوار وظيفية	إدارة التعلم والتطور	6 أدوار وظيفية	بناء القدرات
	18		17		16

## تم تحديد أكثر من 270 دوراً وظيفياً في المجموعات الوظيفية الموضحة

التحليل والتفسير الإحصائي	4 أدوار وظيفية	19	تحليل الأعمال	4 أدوار وظيفية	20	هندسة التصميم	5 أدوار وظيفية	21
								
التصميم الجرافيكي	5 أدوار وظيفية	22	إعداد المحتوى	4 أدوار وظيفية	23	إدارة الموزدين/المؤسسات	5 أدوار وظيفية	24
								
إدارة بناء الهوية	5 أدوار وظيفية	25	تخطيط وإدارة التسويق	5 أدوار وظيفية	26	تسويق المنتج	5 أدوار وظيفية	27
								
التسويق والتواصل	7 أدوار وظيفية	28	التسويق الرقمي	4 أدوار وظيفية	29	تصميم المنهجيات	5 أدوار وظيفية	30
								
تخطيط البحوث وإعداد استراتيجياتها	5 أدوار وظيفية	31	البحوث والتحليلات	5 أدوار وظيفية	32	البحوث الإثنوغرافية/العلمية	5 أدوار وظيفية	33
								
الصحة والسلامة	7 أدوار وظيفية	34	ضمان الجودة ومراقبتها	7 أدوار وظيفية	35	إدارة شبكة الخبراء	6 أدوار وظيفية	36
								

## تم تحديد أكثر من 270 دوراً وظيفياً في المجموعات الوظيفية الموضحة

إدارة الأداء والمكافآت	9 أدوار وظيفية	37	إدارة المواهب	9 أدوار وظيفية	38	التهيئة	6 أدوار وظيفية	39
تجربة الموظفين	5 أدوار وظيفية	40	تطوير المؤسسات	8 أدوار وظيفية	41	خدمات الملكية الفكرية	12 أدوار وظيفية	42
إدارة المنتجات والابتكار	7 أدوار وظيفية	43	إدارة العملاء/الحسابات	8 أدوار وظيفية	44	إدارة المشاريع	5 أدوار وظيفية	45
الامتثال التنظيمي وإعداد التقارير	6 أدوار وظيفية	46	نظم معلومات الموارد البشرية	5 أدوار وظيفية	47	شريك أعمال الموارد البشرية	5 أدوار وظيفية	48

يشترفي أن أشارك في هذه المبادرة المميزة لتوجيه عملية تطوير الكفاءات في هذا القطاع الحيوي لدعم رؤية السعودية 2030.



عبدالله الزهراني  
الرئيس التنفيذي



## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (أ) كاتب عدل

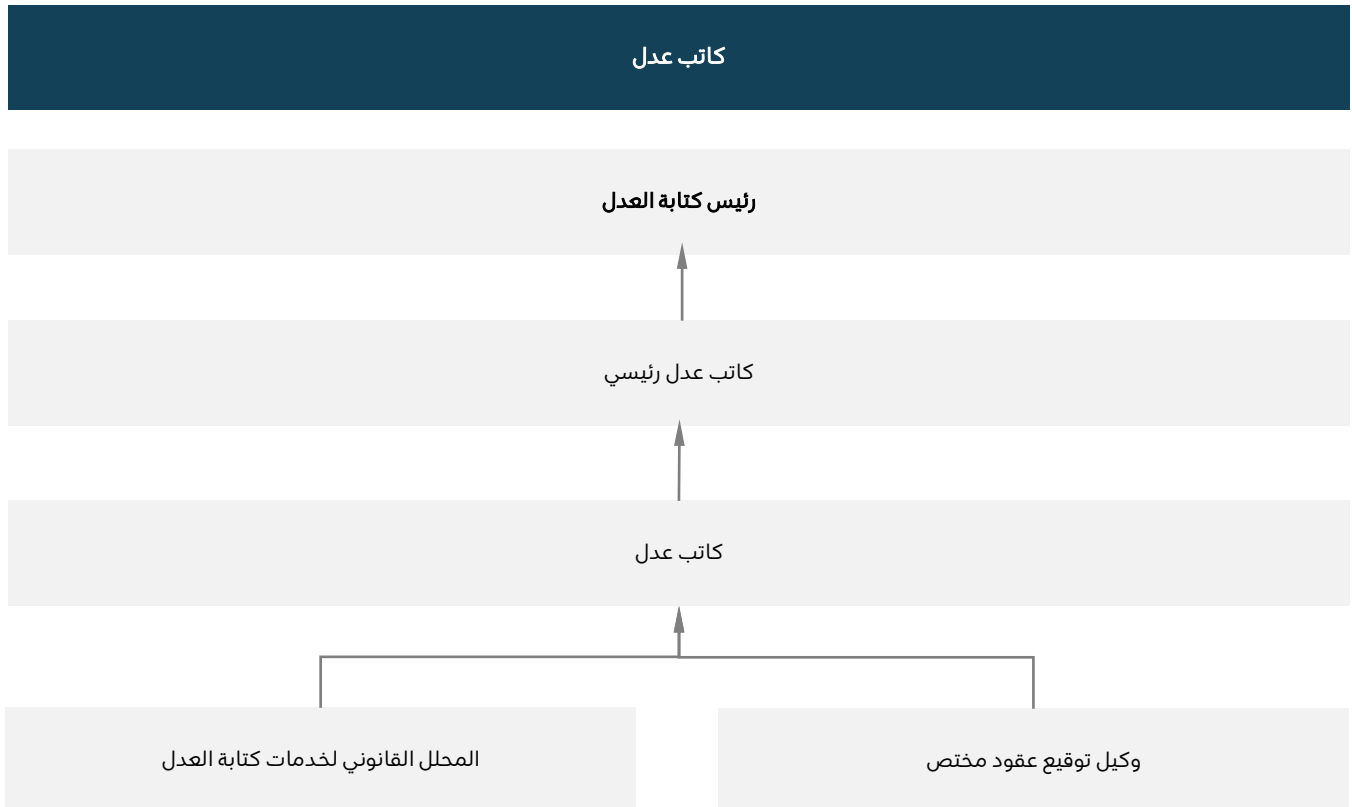
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تعمل أدوار كاتب العدل على التحقق من الوثائق والمعاملات والتوقييع والمصادقة عليها وإقرارها لضمان صحتها وامتثالها.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- التحقق من التوقييع.
- التحقق من الهوية.
- المصادقة على الوثائق.
- الشهادة في المعاملات.
- ضمان الامتثال القانوني في الوثائق.
- حفظ السجلات الرسمية.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس كتابة العدل وكاتب عدل رئيسي وكاتب عدل ووكيل توقيع العقود المختص والمحلل القانوني لخدمات تحرير العقود.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1349 مديرو الخدمات التخصصية غير المصنفة في مكان آخر و2619 الاختصاصيون في القانون غير المصنفين في مكان آخر.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (أ) كاتب عدل

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي بالتحقق من الوثائق والمصادقة عليها. وتشمل المهارات الأساسية إدارة شؤون الإفادة الخطية المشفوعة بيمين وتسهيل اتفاقيات الأعمال وكتابة الوثائق المعقدة وما إلى ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة شؤون الإفادة الخطية المشفوعة بيمين.
- تسهيل اتفاقيات الأعمال.
- صياغة نصوص الوثائق المعقدة.
- تسجيل الصكوك.
- مصادقة الوثائق.
- الوعي بلوائح الاستيراد والتصدير الدولية.
- مراجعة الوثائق القانونية.
- الإجراءات القانونية لنقل الأصول.
- إدارة الوثائق والسجلات القانونية والحفاظ عليها.
- دراسة وثائق الرهن العقاري.
- الإشراف على أداء اليمين.
- صياغة الوثائق الرسمية البسيطة.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب المجموعة الوظيفية (كاتب عدل) وجود كتاب عدل معينين رسمياً للقيام بالأدوار الوظيفية. وفي المملكة، يجب على جميع كتاب العدل الحصول على ترخيص من وزارة العدل وفقاً للأنظمة القانونية، ويطلب من جميع المهنيين القانونيين في المملكة التسجيل في الهيئة السعودية للمحامين. بالإضافة إلى ذلك، توجد شهادات معترف بها في المملكة لهذه الأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه).

#### الشهادات:

- البرامج التدريبية لوزارة العدل على الأطر التنظيمية والقانونية السعودية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (2) الصياغات والبحوث التشريعية و(3) إدارة السياسات العامة

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تتشابه الأدوار في المجموعتين الوظيفيتين (الصياغات والبحوث التشريعية) و(إدارة السياسات العامة) وتساهم معاً في وضع السياسات واللوائح وأطر العمل القانونية. وعليه، جُمعت هاتان المجموعتان الوظيفيتان نظراً لأوجه التآزر في ما بينهما في مخطط مسار مهني واحد.

#### إدارة السياسات العامة

تركز أدوار (إدارة السياسات العامة) على تحديد وتصميم وتقييم السياسات العامة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل مسائل السياسات.
- تحليل الفجوات.
- تقييم الأثر التنظيمي.
- تنفيذ الاستبيانات وورش العمل لإجراء البحوث حول السياسات.
- إعداد تقارير حول نتائج السياسات.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس دائرة السياسات العامة ومدير وضع السياسات ومستشار السياسات ومحلل السياسات.

#### الصياغات والبحوث التشريعية

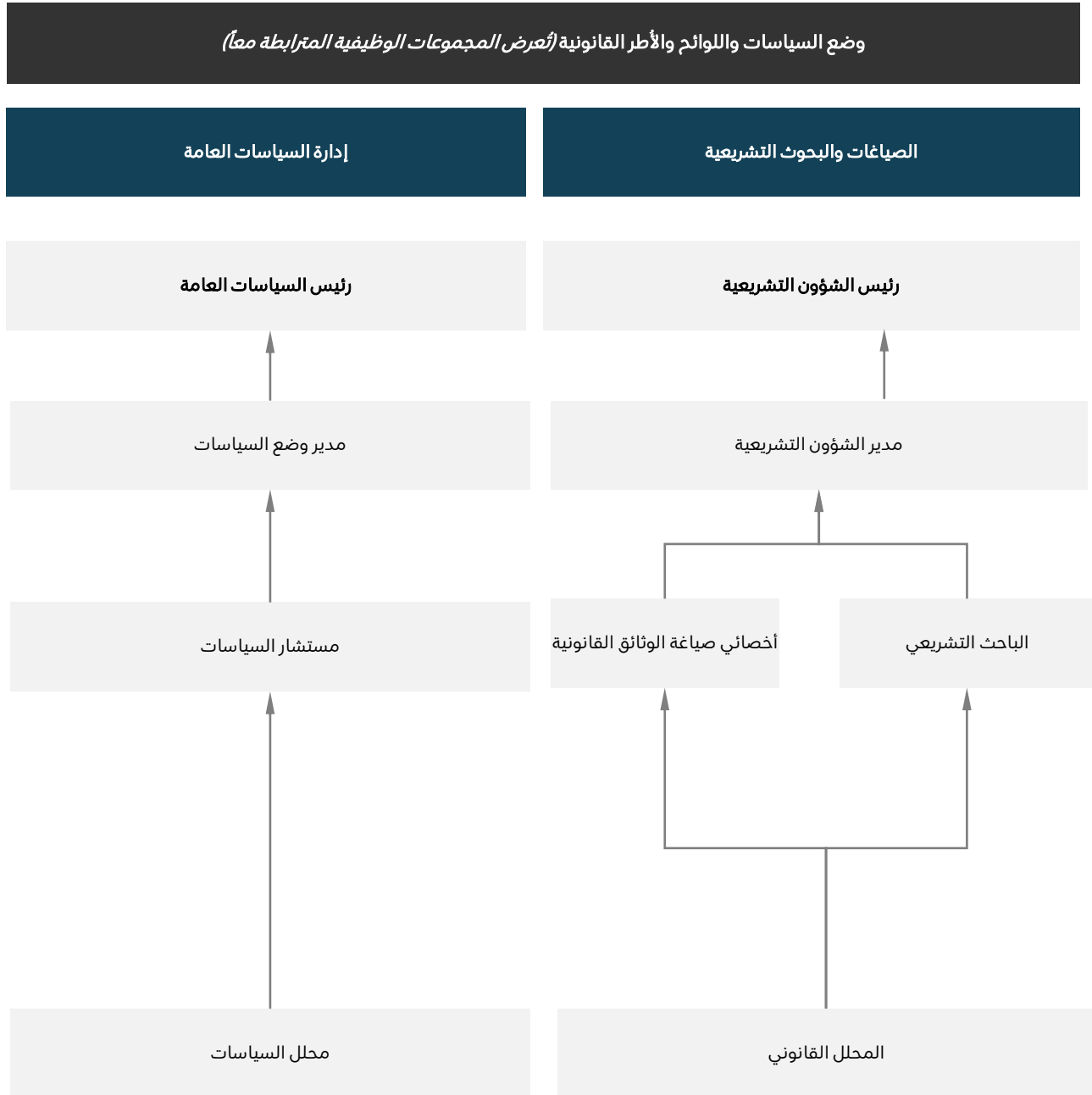
تعمل أدوار (الصياغات والبحوث التشريعية) على إجراء التحليل القانوني بشكل مفصل لدعم وضع وتعديل وتفسير القوانين.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل النصوص التشريعية.
- إجراء البحوث القانونية.
- صياغة الأنظمة الأساسية المقترحة.
- مراجعة الامتثال التنظيمي.
- صياغة النتائج القانونية.
- إجراء تقييمات الأثر.
- تقييم التبعات القانونية.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس الشؤون التشريعية ومدير الشؤون التشريعية والباحث التشريعي وأخصائي صياغة الوثائق القانونية والمحلل القانوني.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (2) الصياغات والبحوث التشريعية و(3) إدارة السياسات العامة



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2611 المحامون و1213 مديرو السياسات والتخطيط  
 و2422 الاختصاصيون في إدارة السياسات و1349 مديرو الخدمات التخصصية غير المصنفة في مكان آخر.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (2) الصياغات والبحوث التشريعية و(3) إدارة السياسات العامة

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي بمراجعة وتحليل الوثائق القانونية وصناعة السياسات. وتشمل المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (الصياغات والبحوث التشريعية) تحليل التشريعات وإجراءات سن التشريعات وما إلى ذلك. كما تشمل المهارات الرئيسية للمجموعة (إدارة السياسات العامة) تنفيذ ومراجعة السياسات والتوعية بلوائح الدعم الحكومي والقوانين العامة وما إلى ذلك.

تجد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعات الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: الصياغات والبحوث التشريعية

- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- تقييم احتياجات العملاء.
- مراجعة المحتوى وضبط جودته.
- حماية حقوق النشر والتأليف.
- الوعي البيئي.
- الامتثال لتشريعات التجارة الدولية.
- الكفاءة في المعرفة القانونية.
- تحليل التشريعات.
- إجراءات سن التشريعات.
- تخطيط سياسات الملكية الفكرية وصياغتها.

#### المهارات ذات الأولوية: إدارة السياسات العامة

- اتباع نظام المرافعات في الدعاوى المدنية.
- تقييم احتياجات العملاء.
- مراجعة المحتوى وضبط جودته.
- تنفيذ السياسات ومراجعتها.
- دعم تنفيذ السياسات.
- أنشطة حفظ المواد الوقائية.
- الإلمام بالنظام العام.
- نظام التأمينات الاجتماعية.
- الإلمام بلوائح المساعدات الحكومية للشركات.
- الإلمام بلوائح صناديق الاستثمار والتمويل الهيكلي.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار المجموعتين الوظيفيتين بشكل رئيسي محامين ومطوري سياسات. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها (مذكورة أدناه) على نطاق واسع في المملكة لهذه الأدوار الوظيفية.

#### الشهادات: إدارة السياسات العامة

- شهادة مدير الامتثال التنظيمي المعتمد (CRCM).
- أخصائي إدارة مشاريع (PMP).
- شهادة محلل السياسات العامة المعتمد (CPPA).

#### الشهادات: الصياغات والبحوث التشريعية

- الشهادة المتقدمة في صياغة التشريعات من معهد القانون الدولي.
- شهادة البحوث القانونية من الجمعية الوطنية للمساعدات القانونيين.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (4) التقاضي و(5) الوساطة والتحكيم و(6) الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تتشابه أدوار المجموعات الوظيفية (التقاضي) و(الوساطة والتحكيم) و(الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة)، وهي أدوار تساهم معاً في التمثيل القانوني والاستشارات وتسوية النزاعات. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاثة نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### التقاضي

تركز أدوار مجموعة (التقاضي) على الإجراءات القانونية الرسمية المتبعة لتسوية النزاعات بين الأطراف في المحكمة ويتضمن ذلك الأنشطة المنظمة لتسوية النزاعات قانونياً.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تقديم المرافعات القانونية.
- جمع الأدلة الداعمة.
- استجواب الشهود.
- تحضير إجراءات المحكمة.
- صياغة الحجج القانونية.
- إدارة وثائق القضية.
- التفاوض على التسويات.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام للتقاضي ومدير التقاضي ومحامي التقاضي والمساعد القانوني.

#### الوساطة والتحكيم

تركز أدوار مجموعة (الوساطة والتحكيم) على حل النزاعات بطرق بديلة بحيث تسهل الوساطة التوصل إلى اتفاق متبادل بينما تقدم التسويات الطوعية والتحكيم قرارات ملزمة تصدر عن صناع قرار محايدين.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تسهيل جلسات الوساطة.
- إجراء التقييمات المحايدة.
- مراجعة وثائق القضية.
- التنسيق مع المستشار القانوني.
- صياغة قرارات التحكيم.
- إنفاذ اتفاقيات التسوية.
- تحليل الأدلة والحجج.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام الوساطة والتحكيم ومدير الإجراءات البديلة لتسوية النزاعات والوسيط والمحكم والمساعد القانوني.

#### الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

تركز أدوار مجموعة (الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة) على التوجيه القانوني المخصص لمعالجة التحديات والفرص القطاعية، مثل الخدمات اللوجستية والعقارات والشؤون المالية.

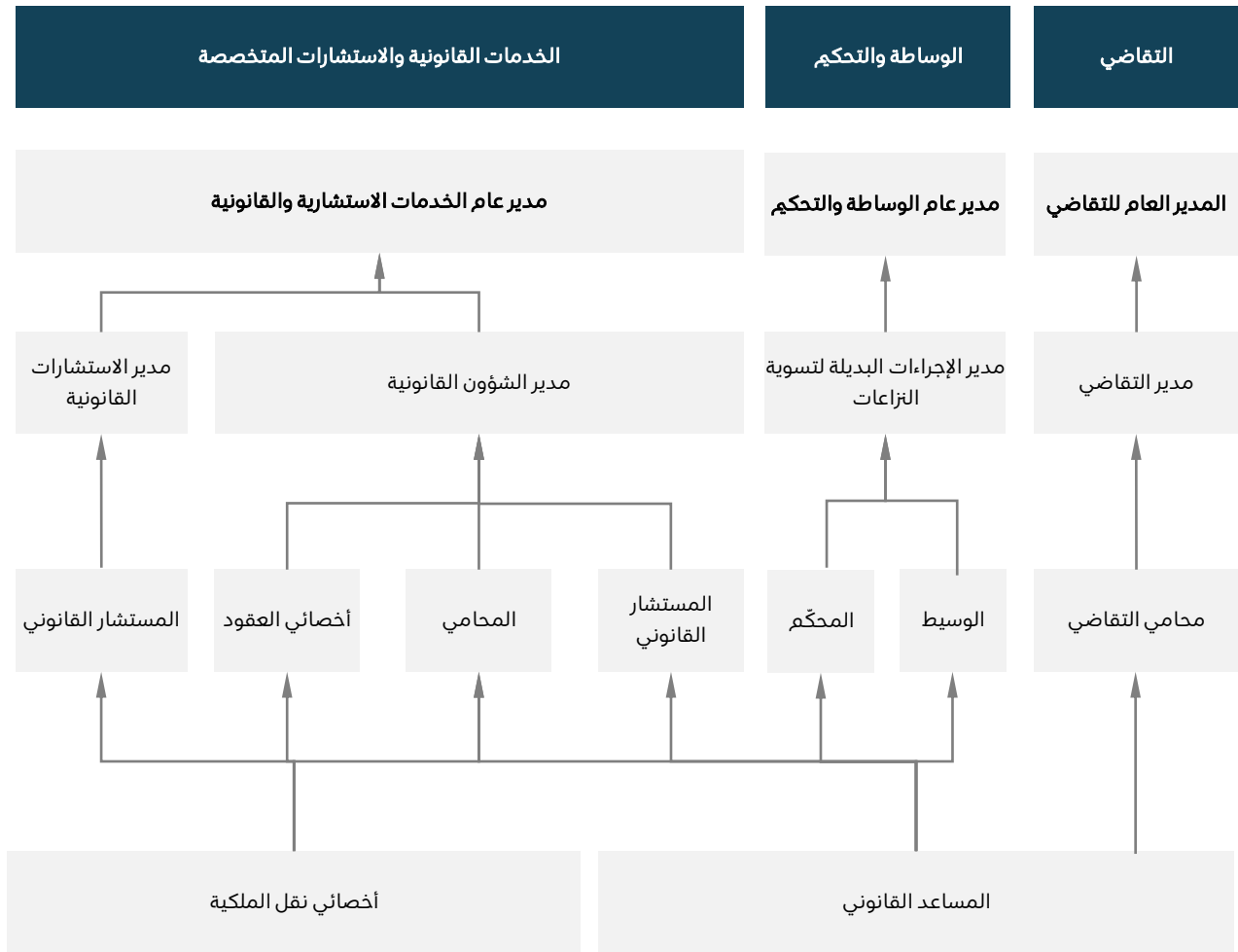
وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل اللوائح القطاعية.
- تقييم المخاطر القانونية.
- تقديم المشورة القطاعية.
- صياغة العقود المتخصصة.
- ضمان الامتثال للوائح التنظيمية.
- إجراء مراجعات العناية الواجبة.
- تقديم المشورة حول هيكل المعاملات.
- مراقبة التغييرات التشريعية.

تتضمن المجموعة 9 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام الخدمات الاستشارية والقانونية ومدير الشؤون القانونية ومدير الاستشارات القانونية والوكيل والمحامي وأخصائي العقود والمستشار القانوني وأخصائي نقل الملكية والمساعد القانوني.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (4) التقاضي و(5) الوساطة والتحكيم و(6) الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

التمثيل القانوني، والاستشارات القانونية، وتسوية النزاعات (تعرض المجموعات الوظيفية ذات الصلة معاً)



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2611 المحامون و1349 مديرو الخدمات التخصصية غير المصنفة في مكان آخر و2431 الاختصاصيون في الدعاية والإعلان والتسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (4) التقاضي و(5) الوساطة والتحكيم و(6) الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات ترتبط أساساً بالإلمام بالقانون والممارسات القانونية. وتشمل المهارات الأساسية اللازمة لمجموعة (التقاضي) عرض الحجج القانونية والكفاءة القانونية وتحضير ملفات القضايا القانونية وما إلى ذلك. وتركز مجموعة (الوساطة والتحكيم) على مهارات، مثل الحيادية في قضايا التحكيم وتعزيز التواصل بين الأطراف وصياغة قواعد خدمة الوساطة وما إلى ذلك. كما تشمل المهارات الرئيسية لمجموعة (الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة) تطبيق قانون الأعمال وتقديم الاستشارات القانونية والتنظيمية وتطبيق قانون الشركات والأعمال وتقييم احتياجات العميل وما إلى ذلك.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعات الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: التقاضي

- تقييم احتياجات العملاء.
- الكفاءة في المعرفة القانونية.
- تحليل نظام مكافحة الإغراق.
- النظام التجاري.
- نظام المنافسة.
- الكشف عن الجرائم المالية.
- عرض الحجج القانونية.
- إدارة ملفات الدعاوى القضائية.
- تحليل قابلية التنفيذ القانوني.
- الشك والتقدير المهني.

#### المهارات ذات الأولوية: الوساطة والتحكيم

- اتباع نظام المرافعات في الدعاوى المدنية.
- تقييم احتياجات العملاء.
- إدارة المنازعات المالية.
- تفسير الأنظمة.
- اتخاذ القرارات القانونية.
- تحليل الإثباتات القانونية.
- المفاوضات القانونية.
- إدارة الشؤون الشخصية القانونية.
- الحيادية في قضايا الوساطة.
- تعزيز التواصل بين الأطراف.
- صياغة قواعد الوساطة.

#### المهارات ذات الأولوية: الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

- التفاوض التجاري.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- تقييم احتياجات العملاء.
- تطبيق نظام الشركات.
- خصوصية البيانات.
- تطبيق المبادئ القانونية في المسائل المتعلقة بالملكية.
- تطبيق المبادئ القانونية في المسائل المتعلقة بالضرر.
- تسهيل الرهن العقاري.
- الاستشارات التنظيمية والقانونية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (4) التقاضي و(5) الوساطة والتحكيم و(6) الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار الوظيفية في المجموعات الثلاثة المحامين والمدّعين القضائيين والمحكّمين بشكل أساسي. ويُعد الحصول على ترخيص **مزاولة مهنة المحاماة من وزارة العدل والعضوية في الهيئة السعودية للمحامين** إلزامياً لجميع المحامين الممارسين في المملكة، كما ينطبق هذا الشرط على أدوار المحامين والمساعدين القانونيين ضمن المجموعتين الوظيفيتين. وبالإضافة إلى العضوية في الهيئة والتراخيص التي تقدمها، تتوفر الكثير من الشهادات المعترف بها في المملكة لهذه الأدوار (وهي مدرجة أدناه).

#### الشهادات: الخدمات القانونية والاستشارات المتخصصة

- شهادة الاعتماد المهني السعودي للقانونيين (SASL).
- شهادة مدير امتثال معتمد (CCM).
- شهادة في نقل الملكية.

#### الشهادات: الوساطة والتحكيم

- شهادة الاعتماد المهني السعودي للقانونيين (SASL).
- محقق احتيال معتمد (CFE).

#### الشهادات: التقاضي

- شهادة الاعتماد المهني السعودي للقانونيين (SASL).
- محقق احتيال معتمد (CFE).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (7) عمليات المحاسبة و(8) التحليل المحاسبي وإعداد التقارير و(9) مسك الدفاتر

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (عمليات المحاسبة) و(التحليل المحاسبي وإعداد التقارير) و(مسك الدفاتر) أدواراً وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في إدارة البيانات المالية وتحليلها وإعداد التقارير بشأنها لضمان الدقة والامتثال والدعم في اتخاذ القرارات. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاثة نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### عمليات المحاسبة

تضم مجموعة (عمليات المحاسبة) أدواراً تنطوي على مهام إدارة الأنشطة المالية اليومية، مثل كشف الرواتب وإعداد التقارير، بهدف ضمان الدقة في حفظ السجلات والشفافية المالية والامتثال لمعايير المحاسبة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- معالجة كشوف الرواتب.
- إدارة الحسابات المستحقة الدفع.
- إدارة الحسابات المدينة.
- تسوية كشوف الحسابات المصرفية.
- التحقق من دقة المعاملات.
- حفظ السجلات المالية.
- إعداد التقارير الدورية.

#### تتضمن المجموعة 10 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** المدير التنفيذي للشؤون المالية ورئيس الخزانة ورئيس المحاسبة المالية ومدير قسم الشؤون المالية ومدير الخزانة ومسؤول الإدارة المالية ومدير التخطيط والتحليل المالي والمحاسب المالي والمحاسب الإداري ومحلل المحاسبة.

#### التحليل المحاسبي وإعداد التقارير

تضم مجموعة (التحليل المحاسبي وإعداد التقارير) أدواراً مختصة بتقييم البيانات المالية للدعم في اتخاذ قرارات مستنيرة على مستوى الأعمال.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل البيانات المالية.
- مراجعة المؤشرات الاقتصادية.
- رصد الاتجاهات السائدة في السوق.
- إعداد التقارير الإدارية.
- تحديد المخاطر المالية.
- تقييم خيارات الاستثمار.
- إجراء تحليل التكاليف والمنافع.
- دعم التخطيط الاستراتيجي.

#### تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** الرئيس التنفيذي للشؤون المالية ومدير قسم الشؤون المالية ومدير التخطيط والتحليل المالي والمحاسب الإداري ومحلل المحاسبة.

#### مسك الدفاتر

تركز مجموعة (مسك الدفاتر) على تنظيم التسجيل المالي وتصنيف المعاملات المالية وتتبعها لتعزيز دقة التقارير المالية والحفاظ على سلامة البيانات المالية.

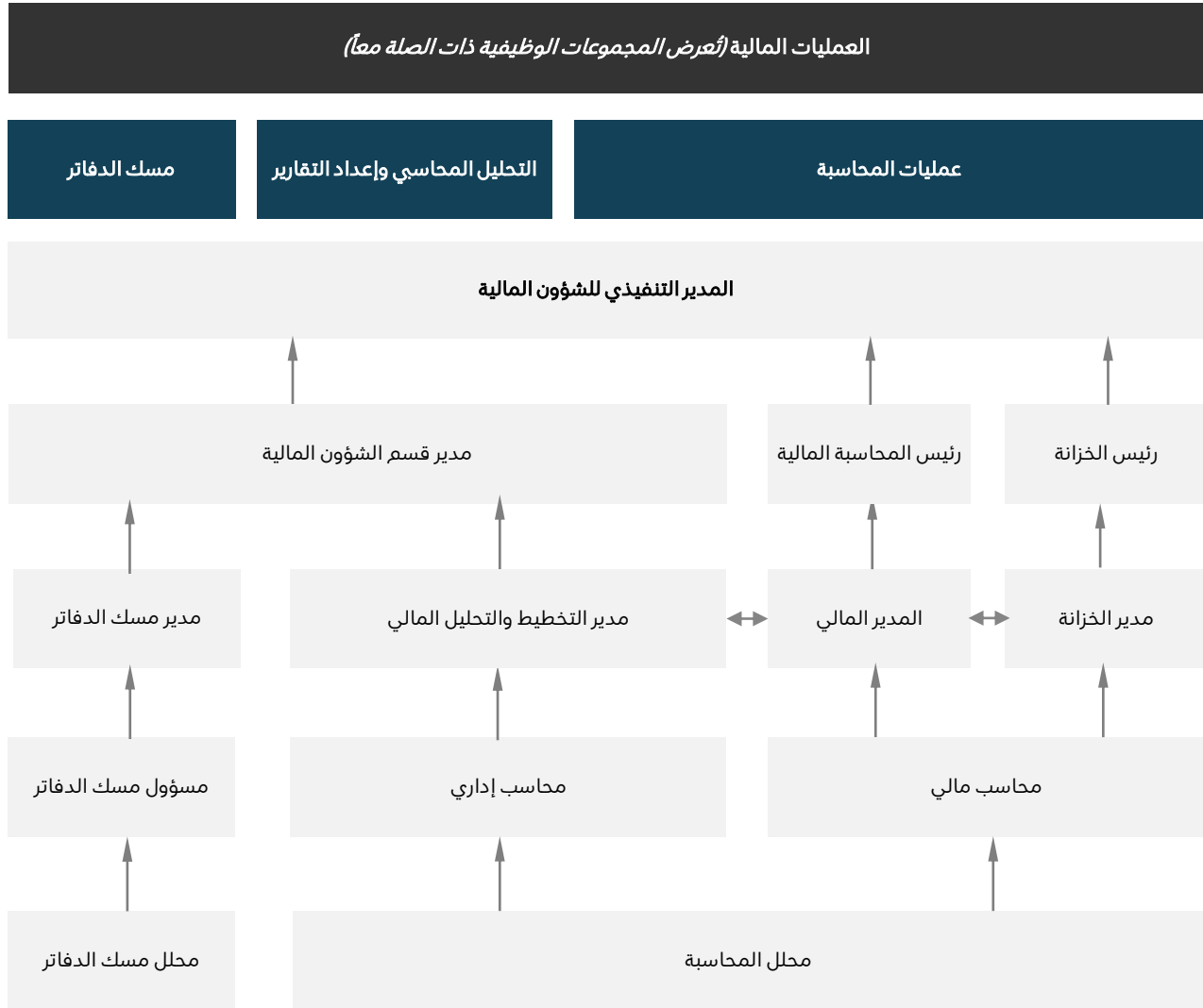
وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تسجيل المعاملات اليومية.
- تنظيم المدخلات المالية.
- تتبع فئات الإنفاق.
- التسوية الدورية للحسابات.
- التحديث الدقيق للدفاتر.
- إعداد تقارير المعاملات.
- التحقق من دقة البيانات.
- إدارة سجلات الفواتير.

#### تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** الرئيس التنفيذي للشؤون المالية ومدير قسم الشؤون المالية ومدير مسك الدفاتر ومسؤول مسك الدفاتر ومحلل مسك الدفاتر.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (7) عمليات المحاسبة و(8) التحليل المحاسبي وإعداد التقارير و(9) مسك الدفاتر



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1211 المديرون الماليون و2411 المحاسبون و2413 المحللون الماليون و4311 كتبة المحاسبة ومسك الدفاتر.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (7) عمليات المحاسبة و(8) التحليل المحاسبي وإعداد التقارير و(9) مسك الدفاتر

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة مهارات ترتبط بالمحاسبة والمراجعة والامتثال والتحليل المالي. وتشمل المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (عمليات المحاسبة) الإدارة المالية ومعايير المحاسبة وإدارة الميزانية وما إلى ذلك. وتركز المجموعة الوظيفية (التحليل المحاسبي وإعداد التقارير) على مهارات، مثل النمذجة المالية وتحليل البيانات وتحسين الأنظمة وتحليل البيانات الضخمة وما إلى ذلك. كما تشمل المهارات الرئيسية للمجموعة الوظيفية (مسك الدفاتر) عمليات المحاسبة للمعاملات وإقفال الحسابات المالية والتنقيب في البيانات وغيرها.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: عمليات المحاسبة

- إدارة الحسابات.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تحليل البيانات الضخمة.
- إدارة الميزانية.
- إدارة وتحليل إجراءات الأعمال.
- ترحيل البيانات.
- النظم المحاسبية والضريبية.
- معايير المحاسبة.
- التنقيب في البيانات.
- الإدارة المالية.

#### المهارات ذات الأولوية: التحليل المحاسبي وإعداد التقارير

- مهارات متقدمة في مجال استخدام إكسل.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تحليل البيانات الضخمة.
- مهارات المراجعة باستخدام الأدوات القائمة على تقنية.
- سلسلة الكتل (بلوك تشين).
- تحليل البيانات وتحسين الأنظمة.
- ترحيل البيانات.
- التنقيب في البيانات.
- النمذجة المالية.
- معايير المحاسبة الدولية.
- إعداد التقارير الخاصة بالاستدامة.

#### المهارات ذات الأولوية: مسك الدفاتر

- عمليات المحاسبة للمعاملات.
- إقفال الحسابات المالية.
- التنقيب في البيانات.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- المراجعة والامتثال.
- المصادقة على النفقات.
- الإدارة المالية.
- عمليات المحاسبة للمجموعة والتوحيد.
- تقييم النفقات والاستثمارات الرأسمالية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (7) عمليات المحاسبة و(8) التحليل المحاسبي وإعداد التقارير و(9) مسك الدفاتر

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة ضمن المجموعات الثلاثة محاسبين ومهنيين متخصصين بالمحاسبة. وتُعد العضوية في الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين وتراخيص مزاولة المهنة التي تقدمها إلزامية لجميع المحاسبين العاملين في المملكة. وعليه، ينطبق هذا الشرط أيضاً على أدوار المحاسبة/الشؤون المالية المدرجة في هذه المجموعات الوظيفية. وبالإضافة إلى العضوية في الهيئة والتراخيص التي تقدمها، تتوفر الكثير من الشهادات المعترف بها في المملكة لهذه الأدوار (وهي مدرجة أدناه).

#### الشهادات: مسك الدفاتر

- الشهادة المهنية في مسار المحاسبة الحكومية.
- شهادة زمالة الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.
- الشهادة المهنية في المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS).

#### الشهادات: التحليل المحاسبي وإعداد التقارير

- شهادة المحاسب الإداري المعتمد (CMA).
- شهادة المحاسب الإداري العالمي المعتمد (CGMA).
- شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA).

#### الشهادات: عمليات المحاسبة

- شهادة المحاسب الإداري المعتمد (CMA).
- شهادة المحاسب الإداري العالمي المعتمد (CGMA).
- شهادة زمالة الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.
- الشهادة المهنية في المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (10) عمليات المراجعة و(11) التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية و(12) إدارة المخاطر

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (عمليات المراجعة) و(التخطيط الضريبي) والعمليات الضريبية و(إدارة المخاطر) أدواراً وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في **مراجعة الامتثال وإدارة المخاطر**. وعليه، **جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاثة** نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في **مخطط مسار مهني واحد**.

#### عمليات المراجعة

تركز أدوار مجموعة (عمليات المراجعة) على **مراجعة السجلات المالية والإجراءات والضوابط الداخلية وتقييمها بشكل منهجي على مستوى المؤسسة بهدف تعزيز الدقة والشفافية والامتثال**.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- مراجعة البيانات والسجلات المالية.
- التحقيق في أي تباينات أو مخالفات يتم رصدها خلال عمليات المراجعة.
- توثيق نتائج المراجعة.
- تحديث إجراءات وبروتوكولات المراجعة لمواكبة التغييرات التي تشهدها التشريعات واللوائح التنظيمية وممارسات القطاع.

**تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي:** مدير عام خدمات المراجعة ورئيس المراجعة الداخلية ومدير خدمات المراجعة ومدير المراجعة الداخلية والمراجع المالي ومحلل المراجعة.

#### التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية

تركز أدوار مجموعة (التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية) على **إدارة الأنشطة المرتبطة بالضرائب وضمان الامتثال وتحسين الالتزامات الضريبية عبر إجراء تحليلات مالية فعالة وإعداد تقارير دقيقة**.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل البيانات المالية.
- تحليل اللوائح الضريبية.
- إدارة القرارات الضريبية.
- تحسين الاستراتيجيات الضريبية.
- إعداد التقارير الضريبية.
- تقديم المشورة حول التخطيط الضريبي.
- إجراء المراجعات الضريبية.

**تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي:** مدير عام الشؤون الضريبية ومدير الشؤون الضريبية وأخصائي مشارك في الضرائب والمحلل الضريبي.

#### إدارة المخاطر

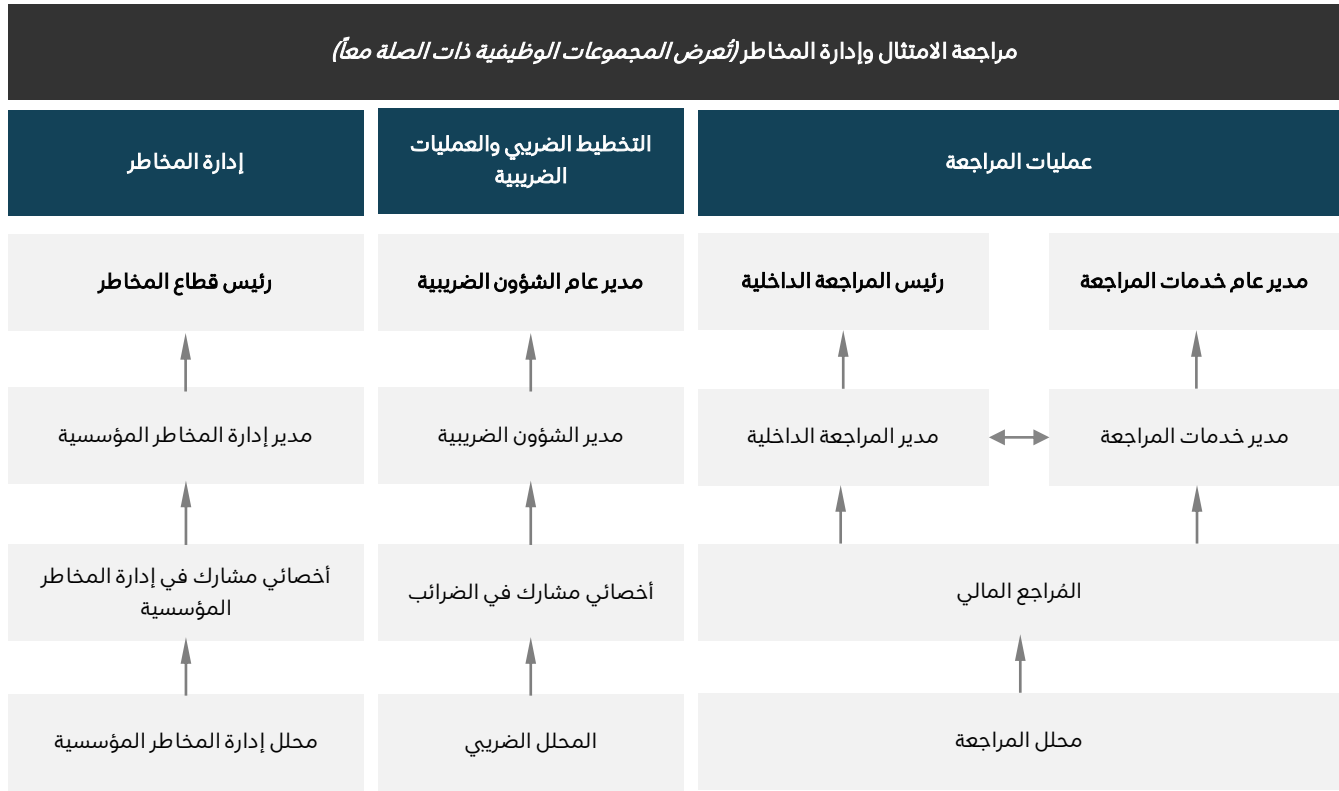
تتضمن مجموعة (إدارة المخاطر) مهام **تحديد المخاطر المؤثرة على الأهداف المؤسسية وتقييمها والحد منها بطريقة منهجية وضمان مرونة ممارسات إدارة المخاطر وتعزيز فعاليتها**.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحديد المخاطر المحتملة.
- تقييم أثر المخاطر.
- وضع استراتيجيات للتخفيف من حدة المخاطر.
- تنفيذ تدابير السيطرة على المخاطر.
- مراقبة إمكانية التعرض للمخاطر.
- إجراء تقييمات للمخاطر.
- تحليل الاتجاهات السائدة على مستوى المخاطر.
- إعداد التقارير حول الاستنتاجات المرتبطة بالمخاطر.

**تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي:** المدير التنفيذي لإدارة المخاطر ومدير إدارة المخاطر المؤسسية وأخصائي مشارك في إدارة المخاطر المؤسسية ومحلل إدارة المخاطر المؤسسية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (10) عمليات المراجعة و(11) التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية و(12) إدارة المخاطر



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1211 المديرون الماليون و2411 المحاسبون و2421 محللو الإدارة والتنظيم و1213 مديرو السياسات والتخطيط.

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات ترتبط أساساً بالمراجعة المالية والشؤون الضريبية وإدارة المخاطر. وتشمل المهارات الأساسية لمجموعة (عمليات المراجعة) تحليلات البيانات الجنائية والمحاسبة الجنائية والمراجعة والامتثال وما إلى ذلك. وتتضمن المهارات الأساسية لمجموعة (التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية) تطبيق نظام الشركات والأعمال وتحليل البيانات وتحسين الأنظمة والنسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها وما إلى ذلك. كما يتمحور تركيز مجموعة (إدارة المخاطر) على تحديد المخاطر والتخفيف من حدتها. وتشمل المهارات الأساسية تقييم المخاطر التنظيمية وإدارة المخاطر التشغيلية وتقييم المخاطر المرتبطة بالمشروع وما إلى ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية (انظر الصفحة التالية)، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (10) عمليات المراجعة و(11) التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية و(12) إدارة المخاطر

### المهارات ذات الأولوية: عمليات المراجعة

- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تحليل البيانات الضخمة.
- مهارات المراجعة باستخدام الأدوات القائمة على تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين).
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- ترحيل البيانات.
- المحاسبة الجنائية.
- تقييم المخاطر التنظيمية.
- تطبيق معايير المراجعة والضمان.
- المراجعة والامتثال.
- الكشف عن الاحتيال ومراجعة ضوابط الرقابة الداخلية.
- تنفيذ عمليات المراجعة الداخلية.

### المهارات ذات الأولوية: التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية

- تحليل البيانات الضخمة.
- تطبيق نظام الشركات والأعمال.
- تحليل البيانات وتحسين الأنظمة.
- النسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها.
- ترحيل البيانات.
- التنقيب في البيانات.
- خصوصية البيانات.
- تصميم الإجراءات.
- تحديد العمليات وتحليلها.
- أخلاقيات المهنة والعمل.
- التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارتهم.

### المهارات ذات الأولوية: إدارة المخاطر

- تقييم المخاطر المرتبطة بالمشروع.
- مهارات المراجعة باستخدام الأدوات القائمة على تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين).
- إدارة وتحليل إجراءات الأعمال.
- وضع استراتيجية استمرارية الأعمال والخطط ذات الصلة.
- تعزيز الوعي بالأمن السيبراني في عمليات المحاسبة.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تقييم المخاطر التنظيمية.
- إدارة المخاطر التشغيلية.
- إدارة مخاطر وتهديدات الأمن السيبراني.
- إدارة وظائف المراجعة الداخلية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المدرجة ضمن المجموعات الوظيفية لعمليات المراجعة والتخطيط الضريبي والعمليات الضريبية توفر مراجعين ومتخصصين في المحاسبة الضريبية. تُعد العضوية في الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين وتراخيص مزاولة المهنة التي تقدمها إلزامية لجميع المراجعين والمحاسبين العاملين في المملكة. لذلك، ينطبق هذا الشرط أيضاً على أدوار المراجعة المالية المدرجة في هذه المجموعات الوظيفية. وبالإضافة إلى العضوية في الهيئة، تتوفر الكثير من الشهادات (ترد في الصفحة التالية) المعترف بها في المملكة للأدوار الوظيفية المدرجة ضمن المجموعات الوظيفية الثلاثة.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (10) عمليات المراجعة و(11) التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية و(12) إدارة المخاطر

### الشهادات: إدارة المخاطر

- شهادة محترف معتمد في استمرارية الأعمال.
- شهادة المدير المعتمد في الجودة والتميز المؤسسي (CMQ/OE).
- شهادة في التمويل والمحاسبة والأعمال (CFAB) من معهد المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز.

### الشهادات: التخطيط الضريبي والعمليات الضريبية

- شهادة زمالة الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.
- شهادة أخصائي ضريبة القيمة المضافة.

### الشهادات: عمليات المراجعة

- الشهادة المهنية في المراجعة الحكومية.
- مراجع داخلي معتمد (CIA).
- شهادة زمالة الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

# مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية:

## (13) هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ و(14) تقييم الأعمال و(15) إعادة الهيكلة والإعسار

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ) و(تقييم الأعمال) و(إعادة الهيكلة والإعسار) أدواراً وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في وظيفة الاستراتيجية والشؤون المالية المؤسسية. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاث معاً نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### إعادة الهيكلة والإعسار

تركز الأدوار الوظيفية في مجموعة (إعادة الهيكلة والإعسار) على إعادة تنظيم الهيكلية المالية والتشغيلية للشركة أو التعامل مع سيناريوهات الإفلاس.

#### تقييم الأعمال

تنطوي أدوار مجموعة (تقييم الأعمال) على تحديد القيمة الاقتصادية لجهة الأعمال من خلال تحليل البيانات المالية واتجاهات السوق وبيانات القطاع لتقدير قيمتها المالية، والتي عادةً ما تكون مطلوبة لعمليات الدمج أو الاستحواذ أو الأغراض القانونية.

#### هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ

تركز الأدوار الوظيفية لمجموعة (هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ) على استيفاء اللوائح التنظيمية المعقدة لتحقيق الامتثال والتخفيف من حدة المخاطر خلال عمليات الدمج والاستحواذ.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل البيانات المالية.
- إعادة هيكلة الديون.
- التفاوض حول شروط الدائنين.
- صياغة استراتيجيات التعافي.
- إجراء التقييمات المالية.
- تنسيق إجراءات إشهار الإفلاس.
- متابعة الأداء المالي.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** مدير عام إعادة الهيكلة والإعسار ومدير إعادة الهيكلة والإعسار وأخصائي مشارك في إعادة الهيكلة والإعسار ومحلل إعادة الهيكلة والإعسار.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحليل البيانات المالية.
- تقييم الاتجاهات السائدة في السوق.
- تقييم بيانات القطاع.
- تقدير قيمة الأعمال.
- إجراء عمليات تقدير القيمة.
- إعداد تقارير التقييم.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** مدير عام تقييم الأعمال ومدير تقييم الأعمال وأخصائي مشارك في تقييم الأعمال ومحلل تقييم الأعمال.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

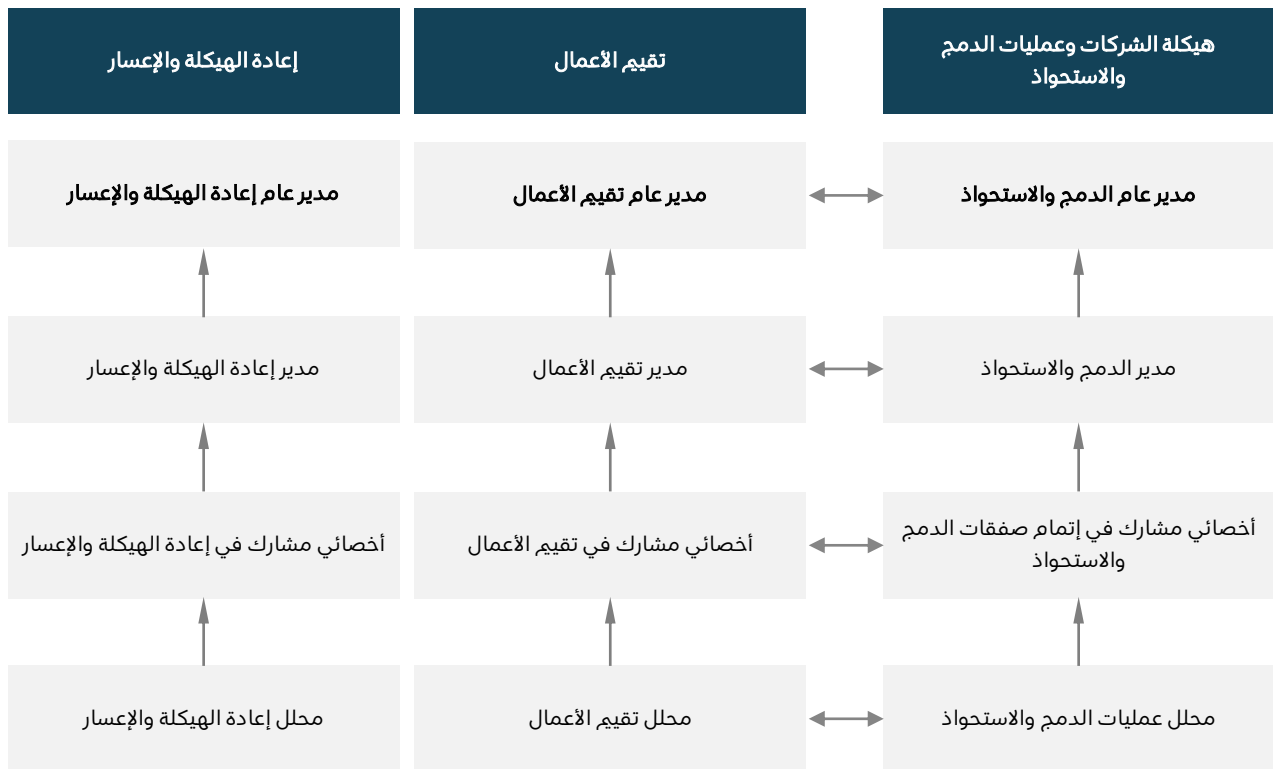
- إجراء العناية الواجبة.
- تقييم الالتزامات القانونية.
- الحصول على الموافقات التنظيمية.
- إدارة نقل الأصول.
- هيكلة الصفقات الخاصة بالشركات.
- تنسيق المفاوضات الخاصة بالدمج والاستحواذ.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية

**رئيسية وهي:** مدير عام الدمج والاستحواذ ومدير الدمج والاستحواذ وأخصائي مشارك في إتمام صفقات الدمج والاستحواذ ومحلل عمليات الدمج والاستحواذ.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (13) هيكل الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ و(14) تقييم الأعمال و(15) إعادة الهيكل والإعسار

الاستراتيجية والشؤون المالية المؤسسية (تعرض المجموعات الوظيفية المترابطة معاً)



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1211 المديرون الماليون و3315 المقيّمون ومقدّرو الخسائر و2421 محللو الإدارة والتنظيم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية:

### (13) هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ و(14) تقييم الأعمال و(15) إعادة الهيكلة والإعسار

#### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تخصصية ترتبط أساساً بهيكلية الشركات وإعادة الهيكلة وعمليات التقييم. وتشمل المهارات الأساسية لأدوار مجموعة (هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ) صفقات الدمج والاستحواذ والعناية الواجبة للصفقات وتقبل المخاطر وتحديد الأهداف وتقييم وإدارة مخاطر الأعمال وما إلى ذلك. وترتبط المهارات الأساسية لمجموعة (تقييم الأعمال) بالتحليل المالي وتحليل التكاليف والمنافع واستراتيجيات التسعير وما إلى ذلك. كما ترتبط المهارات الأساسية لمجموعة (إعادة الهيكلة والإعسار) بتنفيذ إجراءات إعادة الهيكلة والإعسار وتقديم المشورة وإعادة هيكلة الديون وتحليل التقييم وإعداد التقارير وما إلى ذلك.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: هيكلية الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ

- إدارة الميزانية.
- مفاوضات الأعمال.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- تقييم احتياجات العملاء.
- إدارة المخاطر التشغيلية.
- الامتثال التنظيمي.
- عمليات الدمج والاستحواذ.
- العناية الواجبة للصفقات.
- تقبل المخاطر وتحديد الأهداف وتقييم مخاطر الأعمال.
- تقييم المخاطر التنظيمية.

#### المهارات ذات الأولوية: تقييم الأعمال

- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تحليل المراجعة.
- تحليل البيانات الضخمة.
- الفطنة التجارية.
- إعداد تقارير عن تحليل التكاليف والمنافع.
- تقييم بيئة التقنيات الرقمية.
- التحليل المالي.
- التحليل المالي باستخدام التعلم الآلي.
- دمج التعلم الآلي.
- تحليلات الاقتصاد الكلي.
- استراتيجية التسعير.
- تكامل النظم.
- تحليل قيمة الأصول وإعداد تقارير التقييم.

#### المهارات ذات الأولوية: إعادة الهيكلة والإعسار

- استخدام منصات التسوية.
- إدارة التدفقات النقدية.
- مفاوضات الأعمال.
- جمع رأس المال.
- العناية الواجبة للصفقات.
- الفطنة التجارية.
- تحليل البيانات الضخمة.
- تحليل قيمة الأصول وإعداد تقارير التقييم.
- إعادة هيكلة الديون.
- إعادة الهيكلة والإعسار.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (13) هيكل الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ و(14) تقييم الأعمال و(15) إعادة الهيكل والإعسار الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا تخصصات مهنية، وتحديداً في مجالات الشؤون المالية وعمليات الدمج والاستحواذ المؤسسية وهيكل الأعمال والإفلاس. وتتوفر الكثير من الشهادات المعترف بها لهذه الأدوار الوظيفية في المملكة (وهي مدرجة أدناه).

الشهادات: إعادة الهيكلة والإعسار	الشهادات: تقييم الأعمال	الشهادات: هيكل الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة محترف معتمد في استمرارية الأعمال.</li> <li>• شهادة المدير المعتمد في الجودة والتميز المؤسسي (CMQ/OE).</li> <li>• شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA).</li> <li>• شهادة مستشار إعسار وإعادة هيكلة معتمد (CIRA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA).</li> <li>• شهادة أخصائي معتمد في تقييم الأعمال (ACA).</li> <li>• شهادة أخصائي معتمد في تقييم الأعمال (CBVS).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA).</li> <li>• شهادة مستشار معتمد لعمليات الدمج والاستحواذ (CM&amp;AA) من تحالف مستشاري الدمج والاستحواذ (AM&amp;AA).</li> <li>• شهادة أخصائي إدارة مشاريع (PMP).</li> </ul>

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (16) بناء القدرات و(17) إدارة التعلم والتطور

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (بناء القدرات) و(إدارة التعلم والتطور) أدواراً وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في تطوير رأس المال البشري داخل المؤسسات. وعليه، **جُمعت هاتان المجموعتان الوظيفيتان** نظراً لأوجه التآزر فيما بينهما في مخطط مسار مهني واحد.

#### بناء القدرات

تركز مجموعة (بناء القدرات) على **تعزيز القدرات داخل المؤسسة عبر تقديم التدريب والإرشاد وتبادل المعرفة**، بما يضمن اكتساب الموظفين المهارات اللازمة لتحسين الأداء وتحفيز الابتكار.

وتشمل **المهام أو الأنشطة الرئيسية** ما يلي:

- تقييم القدرات الحالية.
- تصميم برامج التدريب المخصصة.
- تقديم الإرشاد لتطوير المهارات.
- تسهيل مشاركة المعرفة.
- تطوير مقاييس الأداء.
- متابعة التقدم المحرز في التطور.

**تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي:** مدير عام التعلم والتطور ومدير التعلم والتطور ومدير عمليات الموارد البشرية وأخصائي تطوير الموارد البشرية وشريك أعمال واستشاري في مجال التعلم والتطور ومحلل التعلم والتطور.

#### إدارة التعلم والتطور

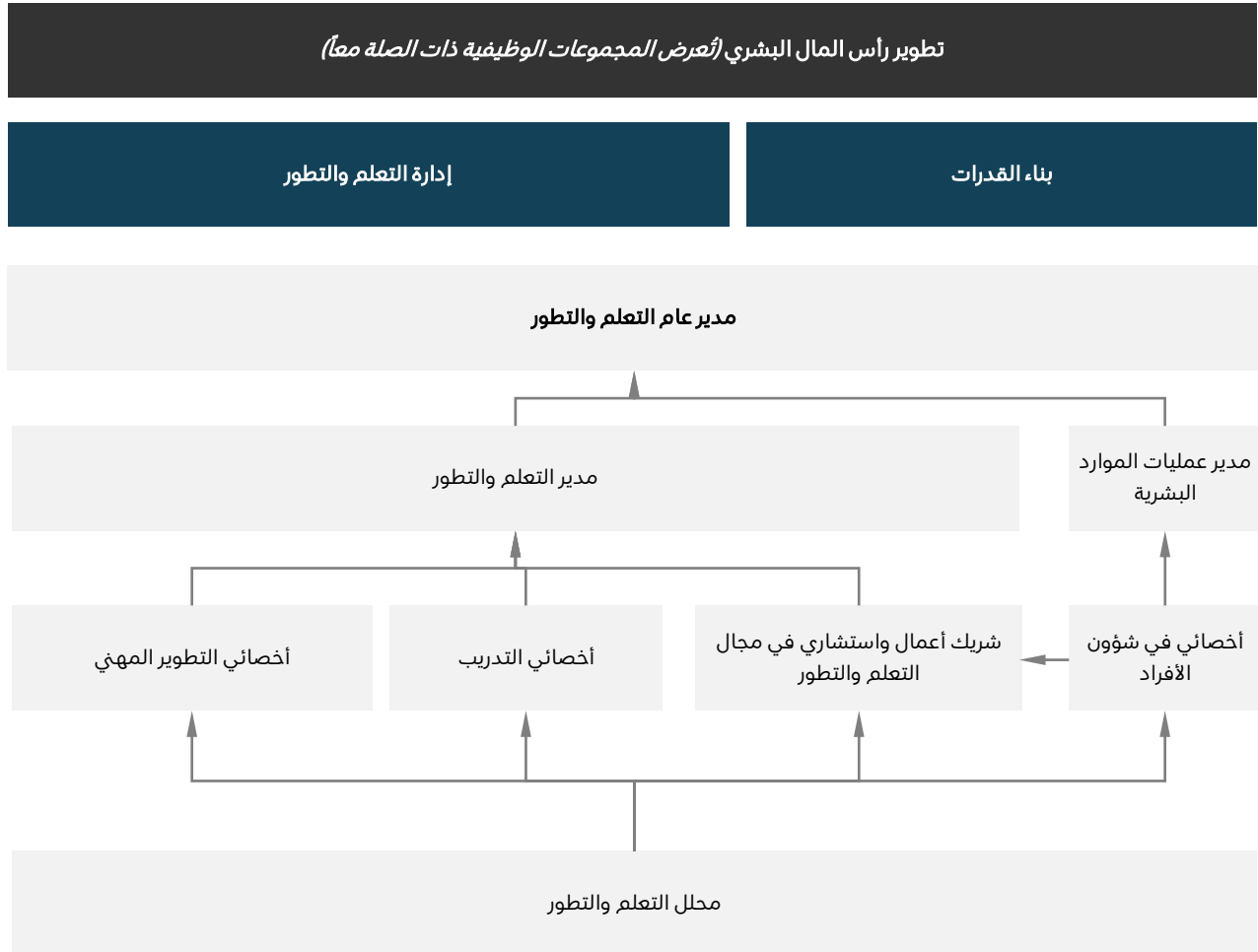
تضم مجموعة (إدارة التعلم والتطور) أدواراً تركز على تحسين سبل تعزيز تنمية المهارات والمعرفة على مستوى المؤسسة من خلال المبادرات التدريبية المنظمة.

وتشمل **المهام أو الأنشطة الرئيسية** ما يلي:

- تحديد احتياجات التعلم.
- تقديم الجلسات التعليمية.
- التشجيع على التعلم مدى الحياة.
- وضع خطط التعاقب الوظيفي.
- وضع خطط التطوير المهني.
- تقييم مدى فعالية التدريب.

**تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي:** مدير عام التعلم والتطور ومدير التعلم والتطور وشريك أعمال واستشاري في مجال التعلم والتطور وأخصائي التدريب وأخصائي التطوير المهني ومحلل التعلم والتطور.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (16) بناء القدرات و(17) إدارة التعلم والتطور



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1212 مديرو الموارد البشرية و2423 الاختصاصيون في إدارة شؤون الأفراد والمهن و2424 الاختصاصيون في تدريب وتطوير الموظفين.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (16) بناء القدرات و(17) إدارة التعلم والتطور

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات ترتبط أساساً بتعليم المواهب وتطويرها. وتشمل المهارات الأساسية لمجموعة (بناء القدرات) تحليل احتياجات التعلم وتطوير فرص الأعمال واستراتيجية التعلم والتطور وما إلى ذلك. كما تشمل المهارات الأساسية لمجموعة (إدارة التعلم والتطور) على الإرشاد والتطوير المهني وتقييم الكفاءات وتقييم قدرات المواهب وما إلى ذلك.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: بناء القدرات

- تحليل احتياجات التعلم.
- وضع استراتيجية التعلم والتطوير.
- تطوير فرص الأعمال.
- التواصل وبناء علاقات الأعمال.
- تحليل بيانات الأعمال.
- تحليل بيئة الأعمال.
- إدارة وتحليل إجراءات الأعمال.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- تحسين الأعمال والابتكار.
- مفاهيم استراتيجيات الأعمال.

#### المهارات ذات الأولوية: إدارة التعلم والتطور

- إدارة برامج التعلم والتطور.
- إعداد برامج التدريب.
- تقييم الكفاءات.
- التوجيه والتطوير المهني.
- تحليل احتياجات التعلم.
- مراجعة مصادر التعلم.
- تيسير برامج التدريب.
- إدارة التطوير المهني.
- تقييم قدرات المواهب.
- التميز التشغيلي.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المدرجة ضمن هذه المجموعات الوظيفية توفر **متخصصين في مجال الأفراد وإدارة التعلم والتطور**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تغطي بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات: إدارة التعلم والتطور

- شهادة المحترف المعتمد في التعلم والأداء.
- شهادة المحترف المعتمد في تنمية المواهب (CPTD).
- شهادة أخصائي مشارك في تنمية المواهب (APTD).
- شهادة المحترف المعتمد في إدارة الموارد البشرية (PHR).

#### الشهادات: بناء القدرات

- شهادة المحترف المعتمد في تنمية المواهب (CPTD).
- شهادة المحترف المعتمد في التعلم والتطوير (CLDP).
- شهادة مدير تدريب وتطوير معتمد (CTDM).
- شهادة الاتحاد الدولي للكوتشينج (ICF).
- شهادة محترف معتمد في إدارة إجراءات الأعمال (CBPP).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (18) جمع البيانات وإدارتها و(19) التحليل والتفسير الإحصائي و(20) تحليل الأعمال

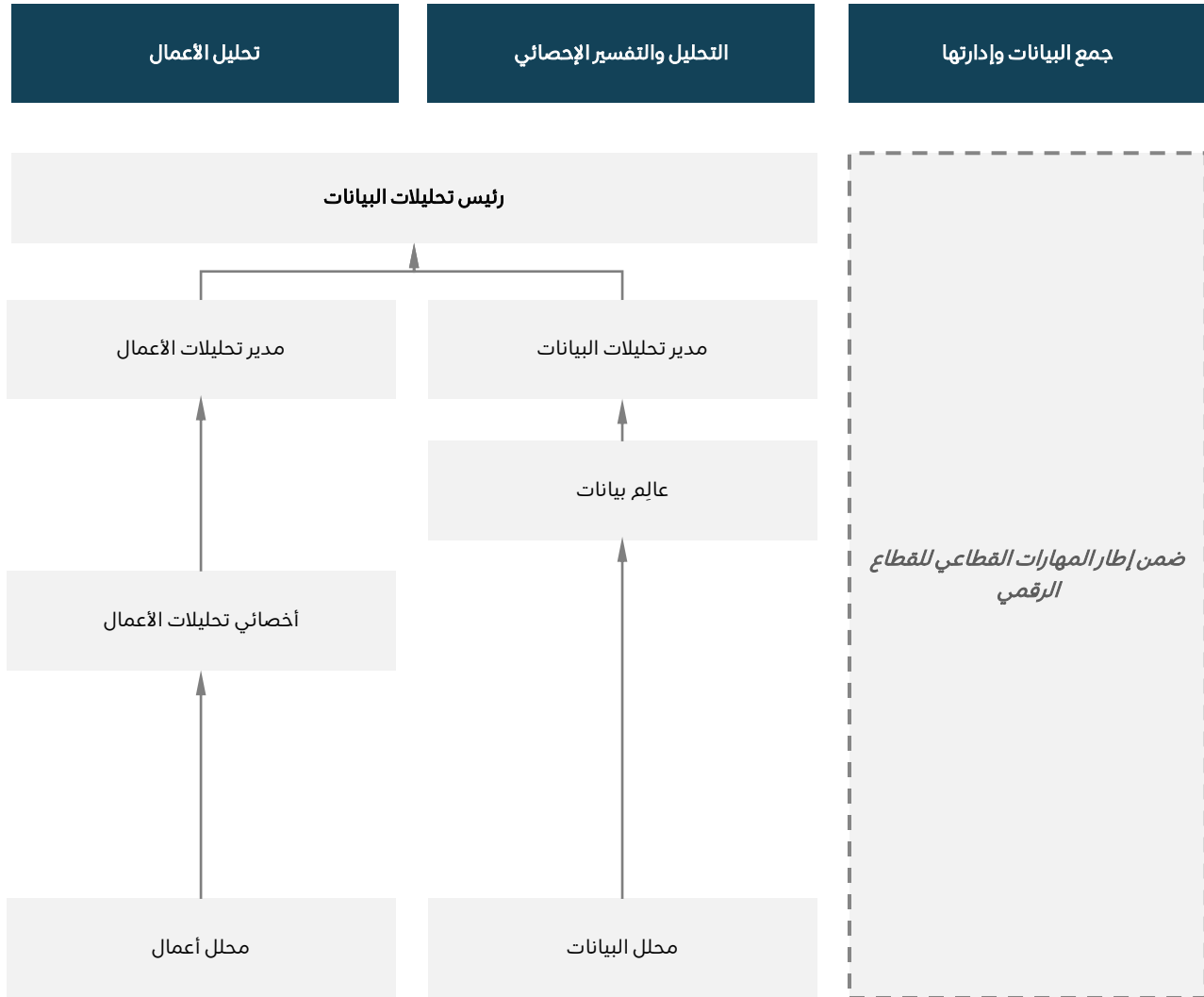
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (جمع البيانات وإدارتها) و(التحليل والتفسير الإحصائي) و(تحليل الأعمال) أدواراً وظيفية وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في تنفيذ مهام تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها في المؤسسات. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاث نظراً لأوجه التآزر فيما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

جمع البيانات وإدارتها	التحليل والتفسير الإحصائي	تحليل الأعمال
تضم مجموعة (جمع البيانات وإدارتها) الأدوار المعنية بجمع البيانات وتنظيمها والحفاظ عليها بأمان لضمان دقتها وسهولة وصول المؤسسة إليها والاستفادة منها.	تضم مجموعة (التحليل والتفسير الإحصائي) الأدوار المعنية بدراسة البيانات وتفسيرها وتقديم المرئيات المستخلصة منها لتوجيه القرارات الاستراتيجية.	تضم مجموعة (تحليل الأعمال) الأدوار التي تتمحور حول فهم الاحتياجات المؤسسية وتقديم التوصيات بالحلول التي تحقق القيمة، وذلك من خلال تحليل البيانات وتحديد متطلبات الأعمال وتنفيذ الاستراتيجيات التي تسهم في تحقيق أهداف أصحاب المصلحة.
وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:	وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:	وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع خطط توريد البيانات.</li> <li>• إنشاء قواعد البيانات وتحديثها.</li> <li>• إدارة نظم تخزين البيانات.</li> <li>• مراقبة جودة البيانات.</li> <li>• تنفيذ تدابير أمن البيانات.</li> <li>• تحسين إجراءات الاسترجاع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق الاختبارات الإحصائية.</li> <li>• تفسير أنماط البيانات.</li> <li>• إعداد التقارير.</li> <li>• تقديم تحليلات الاتجاهات السائدة.</li> <li>• التحقق من دقة البيانات.</li> <li>• تمثيل النتائج مرئياً بفاعلية.</li> <li>• تلخيص الاستنتاجات الرئيسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل البيانات وتفسيرها.</li> <li>• تقديم الخدمات الاستشارية بشأن مرئيات السوق.</li> <li>• إعداد نماذج الأعمال.</li> <li>• وضع توقعات الاتجاهات السائدة في القطاع.</li> <li>• تحليل الفجوات.</li> </ul>
تتضمن المجموعة 12 دوراً وظيفياً رئيسياً وهي: رئيس إدارة علم البيانات والذكاء الاصطناعي ورئيس قسم عمليات البيانات وقائد هندسة البيانات وقائد تجميع البيانات ومهندس البيانات وأخصائي البيانات الضخمة ومشرف إدخال البيانات وأخصائي إدخال البيانات ومحلل البيانات.	تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس تحليلات البيانات ومدير تحليلات البيانات وعالم البيانات ومحلل البيانات.	تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس قسم تحليلات البيانات ومدير تحليلات الأعمال وأخصائي تحليلات الأعمال ومحلل الأعمال.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (18) جمع البيانات وإدارتها و(19) التحليل والتفسير الإحصائي و(20) تحليل الأعمال

تطوير رأس المال البشري (تعرض المجموعات الوظيفية ذات الصلة معاً)



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2529 الاختصاصيون في قواعد البيانات وشبكات المعلومات غير المصنفين تحت بند آخر و4413 كتبة الترميز والتدقيق وما يرتبط بهم و4132 مدخلو البيانات و3341 مشرفو المكاتب و2421 محللو الإدارة والتنظيم و2120 اختصاصيون في الرياضيات وخبراء التأمين والإحصائيون.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (18) جمع البيانات وإدارتها و(19) التحليل والتفسير الإحصائي و(20) تحليل الأعمال

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة البيانات وتحليلها. وتتضمن المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (جمع البيانات وإدارتها) حماية البيانات الضخمة وحوكمة البيانات وخصوصية البيانات وغير ذلك. بينما تضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (التحليل والتفسير الإحصائي) تحليل البيانات الضخمة وتحليل بيانات الأعمال وتحسين النظم وتحليل البيانات وغيرها. وعلى نحو مماثل، تضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (تحليل الأعمال) تحليل احتياجات الأعمال وإجراء البحوث والتحليلات السوقية والنمذجة المالية وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: التحليل والتفسير الإحصائي

- تحليل البيانات الضخمة.
- تحليل بيانات الأعمال.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- تحليل بيانات البحوث.
- تحليل بيئة الأعمال.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- إجراء البحوث الاستراتيجية.
- نشر نتائج البحوث.
- تحليل احتياجات الأعمال.
- تحسين الأعمال والابتكار.

#### المهارات ذات الأولوية: جمع البيانات وإدارتها

- حماية البيانات الضخمة.
- حوكمة البيانات.
- خصوصية البيانات.
- إدارة الحوادث السيبرانية واختراق البيانات.
- إدارة حماية البيانات.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- النسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها.
- ترحيل البيانات.
- التنقيب في البيانات.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.

#### المهارات ذات الأولوية: تحليل الأعمال

- تحليل احتياجات الأعمال.
- إعادة تصميم آليات العمل.
- التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارتهم.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- تنفيذ السياسات والاستراتيجيات المؤسسية.
- النمذجة المالية.
- إدارة التغيير.
- تقييم النفقات والاستثمارات الرأسمالية.
- إدارة تطوير تنفيذ الاستراتيجية.
- توقع الطلب على القوى العاملة وتخطيط الخدمات.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (18) جمع البيانات وإدارتها و(19) التحليل والتفسير الإحصائي و(20) تحليل الأعمال

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تركز الأدوار المشمولة في مجموعة (جمع البيانات وإدارتها) على مهارات هندسة البيانات بشكل كبير، لذا يشغل مهندسو البيانات ومبرمجو قواعد البيانات معظم الوظائف في هذه المجموعة الوظيفية. وتُعد **العضوية في الهيئة السعودية للمهندسين** إلزامية لجميع المهندسين العاملين في المملكة، وبالتالي ينطبق هذا الشرط أيضاً على الأدوار ضمن هذه المجموعة الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، توجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات: تحليل الأعمال

- شهادة محترف تحليل الأعمال المعتمد (CBAP).
- شهادة قائد فكر معتمد في تحليل الأعمال (CBATL).
- شهادة القدرة على تحليل الأعمال المعتمدة (CCBA).

#### الشهادات: التحليل والتفسير الإحصائي

- شهادة تحليل بيانات الأعمال (CBDA).
- شهادة محترف التحليلات المعتمد (CAP).
- شهادة محلل بيانات ضخمة متقدم (SBDA).
- شهادة محلل بيانات ضخمة مساعد (ABDA).
- شهادة مهندس بيانات ضخمة متقدم (SBDE).
- شهادة مهندس بيانات ضخمة مساعد (ABDE).

#### الشهادات: جمع البيانات وإدارتها

- شهادة ساس لعالم البيانات المعتمد (SAS).
- شهادة CompTIA Data+.
- شهادة محلل بيانات ضخمة متقدم (SBDA).
- شهادة محلل بيانات ضخمة مساعد (ABDA).
- شهادة مهندس بيانات ضخمة متقدم (SBDE).
- شهادة مهندس بيانات ضخمة مساعد (ABDE).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (21) هندسة التصاميم

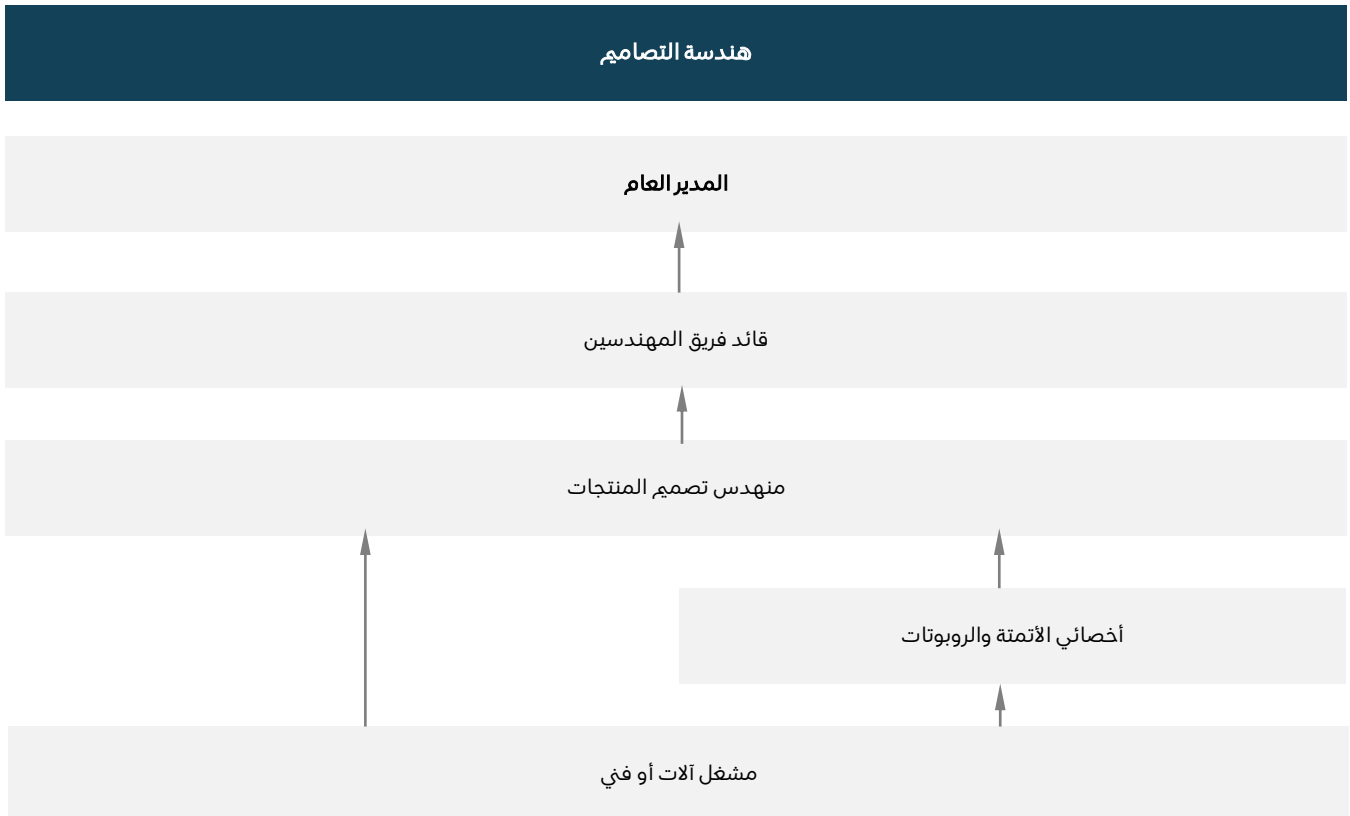
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تُطبق مبادئ الهندسة في مجال هندسة التصاميم لوضع وتطوير تصاميم المنتجات التي تستوفي المعايير المحددة للأداء والسلامة وسهولة الاستخدام.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- ابتكار مفاهيم تصميم المنتجات.
- إعداد النماذج المفصلة.
- اختبار النماذج الأولية.
- تحليل جدوى التصاميم.
- تحسين مواصفات التصميم.
- التعاون مع فرق الإنتاج.
- مراجعة التصاميم استناداً إلى الملاحظات.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام وقائد فريق المهندسين ومهندس تصميم المنتجات وأخصائي الأتمتة والروبوتات ومشغل آلات أو في.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2141 المهندسون الصناعيون ومهندسو الإنتاج و2144 المهندسون الميكانيكيون و2151 المهندسون الكهربائيون.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (21) هندسة التصاميم

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل أساسي بهندسة المنتجات وتصميمها، وتشمل المهارات الرئيسية وضع معايير ومواصفات التصميم وإعداد النماذج الأولية الرقمية والمادية وتصميم تجربة المستخدم وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- وضع تصورات التصميم وابتكاره.
- معايير ومواصفات التصميم.
- الجوانب الجمالية والتصميمية.
- تصميم تجربة المستخدم.
- العرض البصري للبيانات والمعلومات.
- هندسة المنتجات والإنتاج.
- ممارسات تصميم قنوات التفاعل.
- الاستدامة وإدارة الأخلاقيات.
- التواصل البصري.
- إعداد النماذج الأولية الرقمية والمادية.
- النمذجة والتصميم الهندسي.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب المجموعة الوظيفية (هندسة التصاميم) مهندسي إنتاج وتصميم وفنيين. وبما أن **العضوية في الهيئة السعودية للمهندسين إلزامية** لجميع المهندسين والفنيين العاملين في المملكة، فإن هذا الشرط ينطبق على الأدوار ضمن هذه المجموعة الوظيفية. وبالإضافة إلى ذلك، توجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة محترف في برنامج السوليدوركس SolidWorks.
- شهادة محترف معتمد من شركة أوتودسك (ACP).
- شهادة مهندس التصنيع المعتمد (CMfgE).
- أخصائي إدارة مشاريع (PMP).
- شهادة مدير منتج معتمد (CPM) وشهادة مهندس تصميم معتمد (CDE).
- شهادة معتمد في 6 سيجما - الحزام الأخضر أو الأسود.
- شهادة الإنتاج الرشيق.
- شهادة محترف الأتمتة المعتمد (CAP).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (22) التصميم الجرافيكي و(23) صناعة المحتوى

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعتان الوظيفيتان (التصميم الجرافيكي) و(صناعة المحتوى) أدواراً وظيفية وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في إنتاج المحتوى. وعليه، جُمعت هاتان المجموعتان الوظيفيتان نظراً لأوجه التآزر في ما بينهما في مخطط مسار مهني واثق.

#### صناعة المحتوى

تضم مجموعة (صناعة المحتوى) الأدوار التي تركز على إعداد المحتوى الإعلامي والترويجي المكتوب بهدف إشراك الجمهور المستهدف والمواءمة مع هوية العلامة التجارية ودعم تحقيق أهداف التسويق.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- اختيار مواضيع المحتوى.
- جدولة المحتوى.
- الإشراف على جودة الإنتاج.
- المواءمة مع رسائل العلامة التجارية.
- إدارة نشر المحتوى عبر مختلف القنوات.
- تحديث استراتيجيات المحتوى.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: كبير مسؤولي التصميم والمحتوى ومدير المحتوى وأخصائي استراتيجية المحتوى وكاتب المحتوى.

#### التصميم الجرافيكي

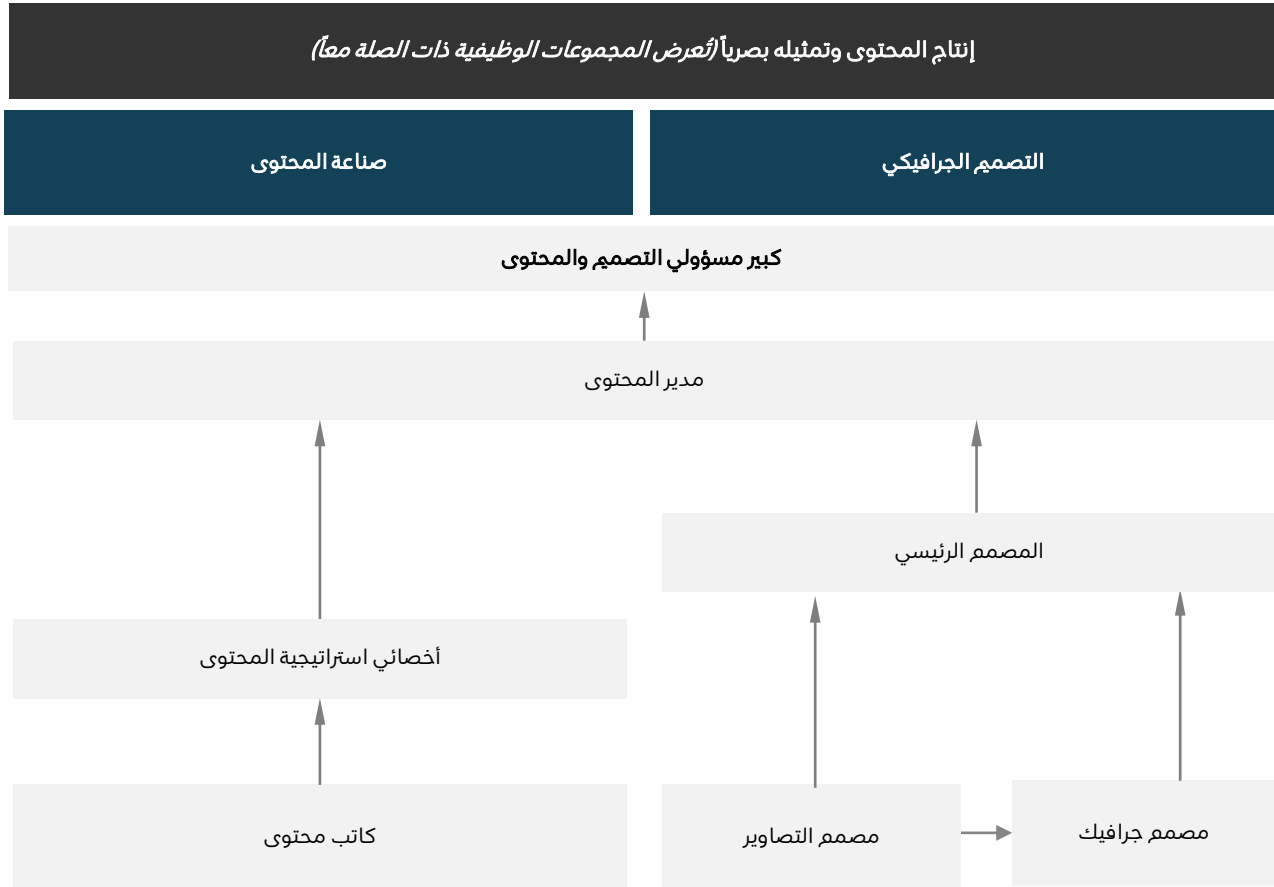
تضم مجموعة (التصميم الجرافيكي) الأدوار التي تركز على صناعة المحتوى المرئي والأعمال الفنية للتعبير عن الأفكار عملياً، ما يضمن اتساق المحتوى الذي تقدمه العلامة التجارية على مختلف المنصات الرقمية والتسويقية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تصميم شعارات العلامات التجارية.
- وضع المواد البصرية للتسويق.
- إعداد رسوم الجرافيك للمواقع الإلكترونية.
- التعاون مع الفرق المعنية بإعداد المحتوى.
- اعتماد التصميم المناسبة لمختلف الوسائط.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: كبير مسؤولي التصميم والمحتوى ومدير المحتوى وقائد التصميم ومصمم الجرافيك ومصمم التصاوير.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (22) التصميم الجرافيكي و(23) صناعة المحتوى



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2166 مصممو الجرافيك والوسائط المتعددة و2655 الفنانين التشكيليين و264 المؤلفون والكتاب وما يرتبط بهم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (22) التصميم الجرافيكي و(23) صناعة المحتوى

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي بكتابة المحتوى وتمثيله بصرياً. وتضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (التصميم الجرافيكي) التأليف البصري واستراتيجية العلامة التجارية والرسوم المتحركة وغير ذلك. بينما تركز مجموعة (صناعة المحتوى) على تصميم السرديات، وتشمل المهارات الأساسية لهذه الأدوار تخصيص المحتوى وكتابة النصوص وإجراء البحوث الاستراتيجية وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: التصميم الجرافيكي

- تصميم التجارب الغامرة وتحرير مقاطع الفيديو.
- التأليف البصري.
- استراتيجية العلامة التجارية.
- صياغة المفهوم.
- الرسوم المتحركة.
- إنشاء قصة مصورة.
- تطبيق مفاهيم نظرية الألوان.
- النمذجة ثلاثية الأبعاد.
- إنتاج الصور الرقمية.
- العرض البصري والسرد القصصي للبيانات.
- تحديد مراحل رحلة العميل.
- تعديل الصور الفوتوغرافية.

#### المهارات ذات الأولوية: صناعة المحتوى

- تخصيص المحتوى.
- وضع استراتيجية المحتوى وإدارته.
- التأليف البصري.
- السرد القصصي بطريقة إبداعية.
- استراتيجية العلامة التجارية.
- تصميم السرديات.
- تعديل صيغ ملفات الوسائط.
- تحرير الفيديوها.
- كتابة النصوص.
- تصميم المؤثرات الصوتية وإنشائها.
- إجراء البحوث الاستراتيجية.
- إعداد القصص الإخبارية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار المجموعتين الوظيفيتين **معرفة قوية بشكل أساسي في تصميم الجرافيك وكتابة المحتوى**، وهناك العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (وهي مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات: صناعة المحتوى

- شهادة أخصائي تسويق محتوى معتمد (من معهد تسويق المحتوى).
- شهادة محترف التسويق الرقمي المعتمد (CDMP) (من معهد التسويق الرقمي).

#### الشهادات: التصميم الجرافيكي

- شهادة محترف أدوبي في التصميم المرئي الاحترافي (ACE).
- شهادة مصمم جرافيك معتمد (CGD).
- شهادة الرابطة الدولية لمحترفي التصميم الجرافيكي (IAGDP).
- شهادة محترف التصميم المرئي من شركة أدوبي.
- شهادة مساعد معتمد في برمجيات الرسوم المتحركة من Toon Boom.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (24) إدارة الموردين/المؤسسات

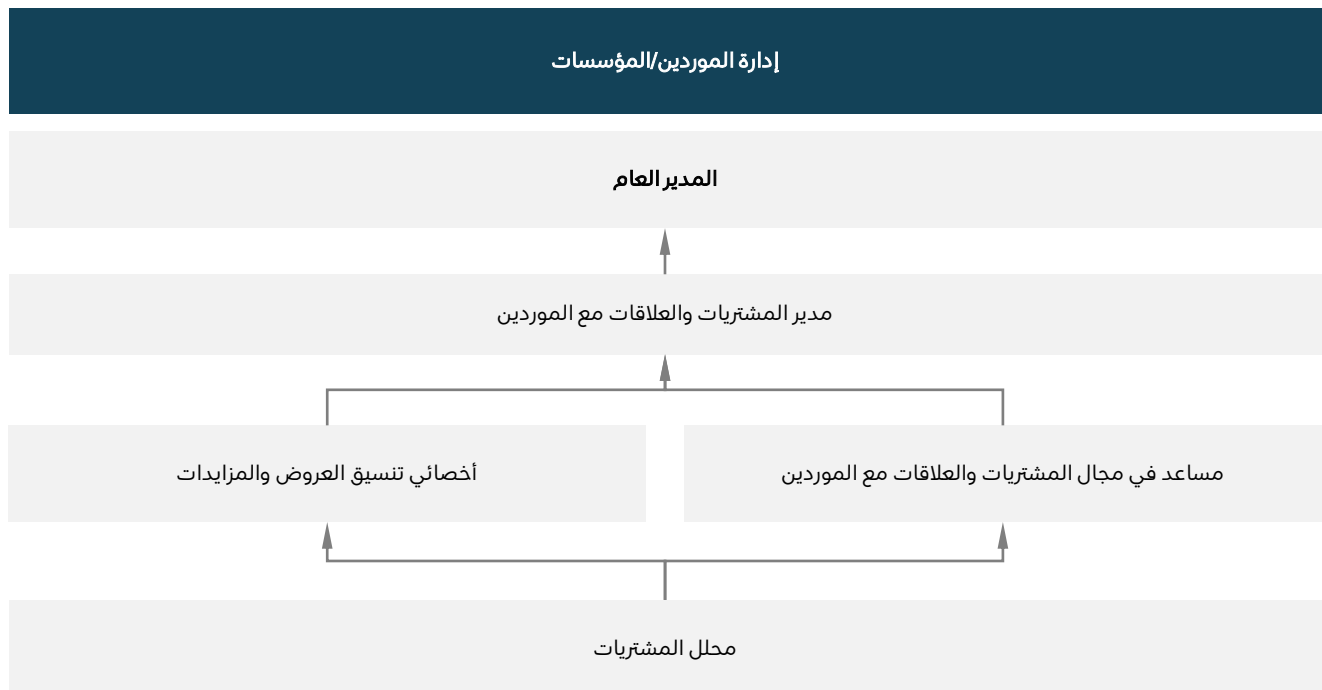
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة الموردين/المؤسسات) الأدوار المعنية بالإشراف على الموردين الخارجيين أو المؤسسات لتنفيذ أنشطة التسويق وضمان تقديم الخدمات عالية الجودة والمحافظة على فعالية العلاقات.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- بناء العلاقات مع الموردين.
- التفاوض بشأن العقود.
- مراقبة أداء الموردين.
- ضمان تقديم الخدمات في الوقت المحدد.
- تقييم جودة مواد التسويق.
- تنسيق الجداول الزمنية للمشاريع.
- حل مشكلات الموردين.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ومدير المشتريات والعلاقات مع الموردين ومساعد في مجال المشتريات والعلاقات مع الموردين وأخصائي تنسيق العروض والمزايدات ومحلل المشتريات.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1120 المديرون العامون والرؤساء التنفيذيون و1324 مديرو التوريد والتوزيع ومن يرتبط بهم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (24) إدارة الموردين/المؤسسات

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة المشتريات والعلاقات مع الموردين، وتشمل المهارات الرئيسية في مجموعة (إدارة الموردين/المؤسسات) إدارة العقود والموردين وتقييم احتياجات العملاء والتفاوض التجاري وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة الموردين والعقود.
- تقييم احتياجات العملاء.
- مفاوضات الأعمال.
- التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارتهم.
- إدارة الميزانية.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.
- إدارة تطوير تنفيذ الاستراتيجية.
- تحديد العمليات وتحليلها.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار المجموعة الوظيفية **معرفة بمجال المشتريات وإدارة الموردين**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة محترف سلاسل إمداد معتمد (CSCP).
- أخصائي إدارة مشاريع (PMP).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (25) إدارة بناء الهوية و(26) تخطيط وإدارة التسويق و(27) تسويق المنتجات

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (إدارة بناء الهوية) و(تخطيط وإدارة التسويق) و(تسويق المنتجات) أدواراً وظيفية وثيقة الصلة ببعضها **وتسهم جميعها في تشكيل قسم التسويق في المؤسسات**. وعليه، **جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاث** نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### إدارة بناء الهوية

تضم مجموعة (إدارة بناء الهوية) الأدوار المعنية بالإشراف على تطوير واتساق هوية المؤسسات وانتشارها في السوق.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحديد شخصية الهوية المؤسسية.
- الحفاظ على معايير الهوية المؤسسية.
- الإشراف على المواد الخاصة بالهوية.
- إعداد حملات التوعية بالهوية.
- رصد الانطباع العام عن الهوية.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام والمدير التنفيذي لبناء الهوية ومدير بناء الهوية ومساعد في مجال بناء الهوية ومحلل الهوية.

#### تخطيط وإدارة التسويق

تضم مجموعة (التخطيط وإدارة التسويق) الأدوار التي تركز على تنسيق وتنفيذ استراتيجيات التسويق في المؤسسات بهدف تعزيز التفاعل والوصول إلى فئات الجمهور المستهدفة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إعداد خطط التسويق.
- الإشراف على مواد حملات التوعية.
- تنسيق جهود الترويج.
- متابعة فعالية التسويق.
- تحليل الاتجاهات السائدة في السوق.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ورئيس قسم التسويق ومدير التسويق ومساعد في مجال التسويق ومحلل التسويق.

#### تسويق المنتجات

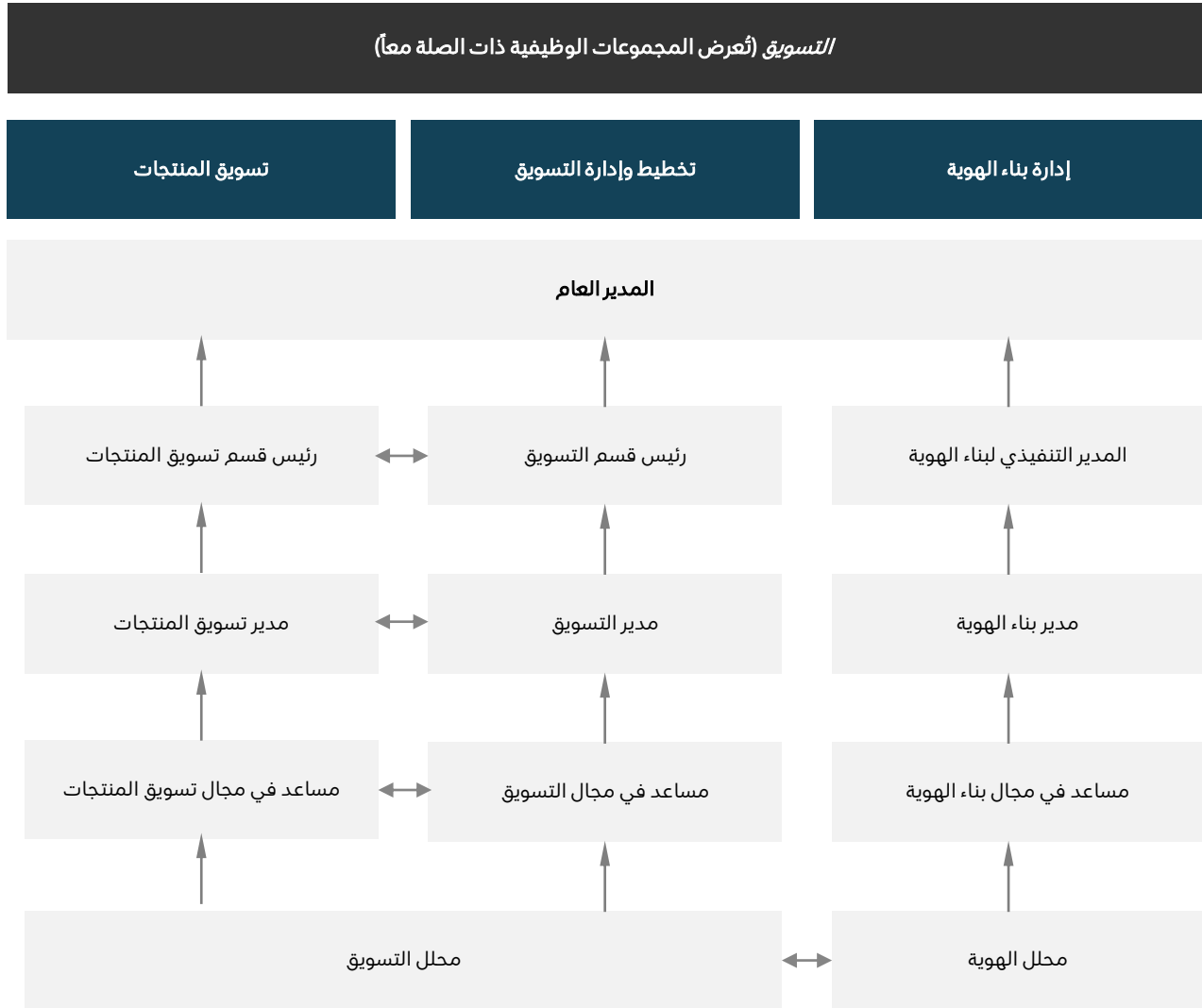
تضم مجموعة (تسويق المنتجات) الأدوار التي تتمحور حول تحديد مكانة المنتجات والترويج لها وبيعها بهدف تلبية احتياجات العملاء والتفوق على المنافسين.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء البحوث حول العملاء.
- وضع استراتيجيات تسويق المنتجات.
- تحديد مكانة المنتجات على نحو تنافسي.
- إدارة شراء المساحات الإعلانية.
- تعميم مزايا المنتجات.
- تحليل بيانات المبيعات.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ورئيس قسم تسويق المنتجات ومدير تسويق المنتجات ومساعد في مجال تسويق المنتجات ومحلل التسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (25) إدارة بناء الهوية و(26) تخطيط وإدارة التسويق و(27) تسويق المنتجات



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1120 المديرون العامون والرؤساء التنفيذيون و1221 مديرو المبيعات والتسويق و2431 الاختصاصيون في الإعلان والتسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (25) إدارة بناء الهوية و(26) تخطيط وإدارة التسويق و(27) تسويق المنتجات

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي ببناء الهوية والتسويق. وتضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (إدارة بناء الهوية) وضع استراتيجية العلامة التجارية وإدارة الحملات التسويقية للعلامة التجارية وإدارة محفظة العلامات التجارية وخدماتها وغير ذلك. بينما تشمل المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (تخطيط وإدارة التسويق) استراتيجية التسويق والبحوث والتحليلات التسويقية وتحليل سلوكيات العملاء وما إلى ذلك. وتشمل المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (تسويق المنتجات) إرساء ثقافة التركيز على العملاء ومراجعة المحتوى وضبط جودته ومشاركة الجمهور وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعات الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: إدارة بناء الهوية

- استراتيجية العلامة التجارية.
- إدارة الحملات التسويقية للعلامة التجارية.
- بناء هوية العلامة التجارية ووضع المبادئ التوجيهية.
- إدارة محفظة العلامات التجارية وخدماتها.
- مشاركة الجمهور.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- وضع استراتيجية استمرارية الأعمال والخطط ذات الصلة.
- إدارة قنوات الاتصال.
- تصميم الاستراتيجيات.
- تصميم تجربة المستخدم.
- استراتيجيات ونظم إدارة علاقات العملاء.

#### المهارات ذات الأولوية: تخطيط وإدارة التسويق

- استراتيجية التسويق.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- تحليل سلوك العملاء.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.
- التواصل والتسويق الرقمي.
- تحليل بيانات الأعمال.
- إدارة الميزانية.
- تصميم الاستراتيجيات.
- التواصل وبناء علاقات الأعمال.
- تحسين الأعمال والابتكار.

#### المهارات ذات الأولوية: تسويق المنتجات

- إعداد الحملات التسويقية وإدارتها.
- تطوير ثقافة مركزة حول العميل.
- مشاركة الجمهور.
- التواصل والتسويق الرقمي.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- وضع استراتيجية المحتوى وإدارته.
- تصميم المواقع الإلكترونية وإدارة أداؤها.
- الترويج للمنتجات والخدمات.
- مراجعة المحتوى وضبط جودته.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (25) إدارة بناء الهوية و(26) تخطيط وإدارة التسويق و(27) تسويق المنتجات

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار المجموعات الوظيفية الثلاث معرفة قوية في **مجالى التسويق والعلامات التجارية**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات: تسويق المنتجات

- شهادة محترف الأعمال المعتمد في التسويق CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في المبيعات CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة مساعد مدير تسويق معتمد CMMP.

#### الشهادات: تخطيط وإدارة التسويق

- شهادة محترف التسويق الرقمي المعتمد (CDMP) من معهد التسويق الرقمي.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في التسويق CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في المبيعات CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة مساعد مدير تسويق معتمد CMMP.

#### الشهادات: إدارة بناء الهوية

- شهادة مدير علامة تجارية معتمد من الرابطة الدولية لتسويق وإدارة المنتجات (AIPMM).
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في التسويق CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة محترف تحليلات التسويق من ميتا (Meta).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (28) التسويق والتواصل و(29) التسويق الرقمي

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعتان الوظيفيتان (التسويق والتواصل) و(التسويق الرقمي) أدواراً وظيفية وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في تعزيز انتشار العلامة التجارية والتواصل. وعليه، جُمعت هاتان المجموعتان الوظيفيتان نظراً لأوجه التآزر في ما بينهما في مخطط مسار مهني واحد.

#### التسويق والتواصل

تضم المجموعة الوظيفية (التسويق والتواصل) الأدوار المعنية بإعداد خطط للتسويق والتواصل الاستراتيجي من أجل الترويج لمنتجات المؤسسة وخدماتها بفعالية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- صياغة رسائل جاذبة للعلامة التجارية.
- إدارة توزيع المحتوى.
- إدارة العلاقات العامة.
- الرد على الاستفسارات الإعلامية.
- إعداد المواد التسويقية.
- ضمان اتساق الرسائل.

تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ومدير التواصل التسويقي وأخصائي التنسيق الإعلامي وأخصائي التواصل التسويقي وأخصائي العلاقات العامة ومحلل إدارة المحتوى.

#### التسويق الرقمي

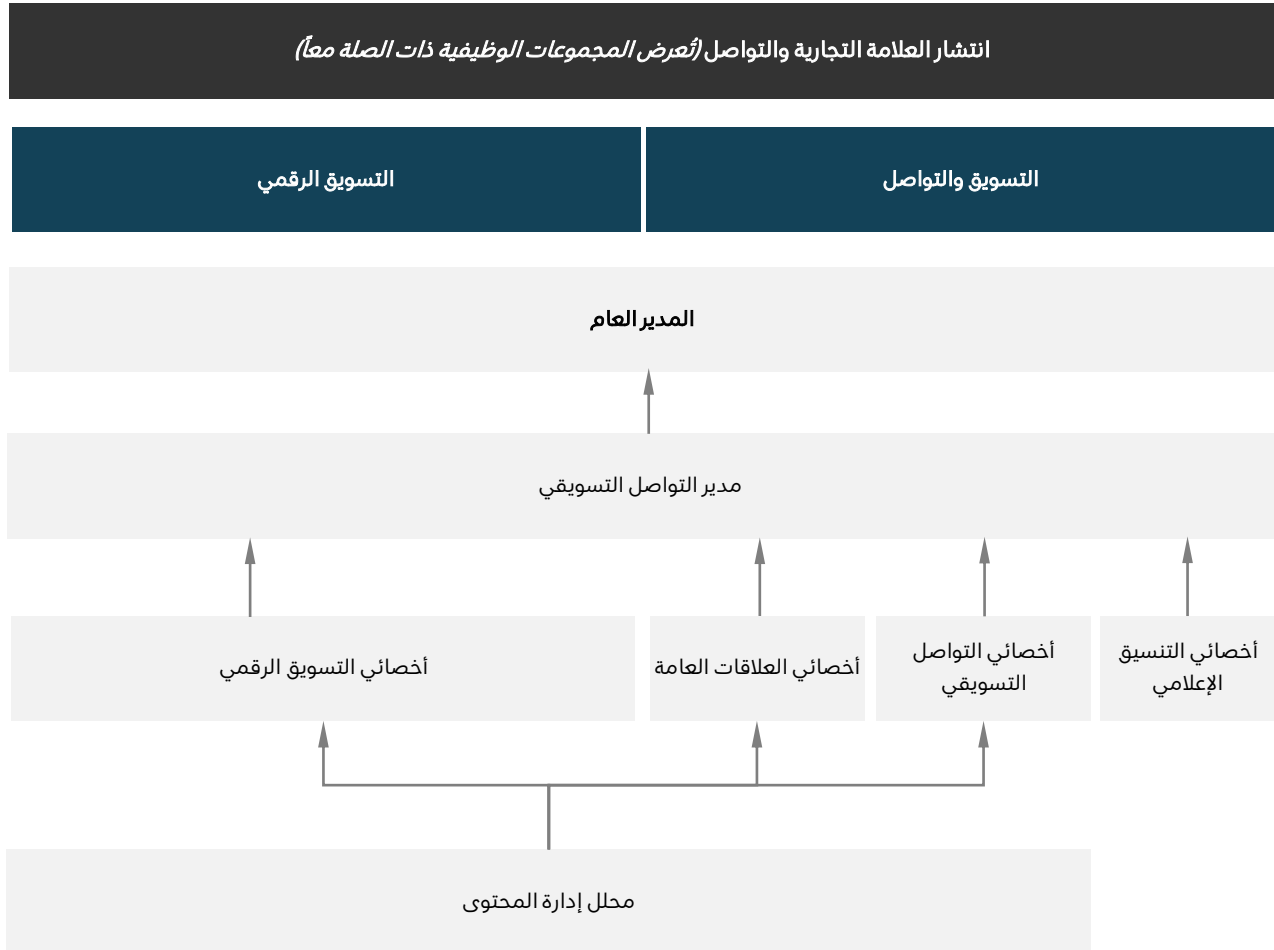
تضم المجموعة الوظيفية (التسويق الرقمي) الأدوار التي تركز على الاستفادة من المنصات الإلكترونية والبيانات والإعلانات الموجهة لزيادة انتشار العلامة التجارية وتعزيز مشاركة الجمهور.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحسين محركات البحث.
- إدارة قنوات التواصل الاجتماعي.
- تصميم حملات البريد الإلكتروني.
- تحليل المقاييس الرقمية.
- تعزيز الحضور الإلكتروني.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ومدير التواصل التسويقي وأخصائي التسويق الرقمي ومحلل إدارة المحتوى.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (28) التسويق والتواصل و(29) التسويق الرقمي



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1221 مديرو المبيعات والتسويق و1222 مديرو الإعلان والعلاقات العامة و2432 الاختصاصيون في العلاقات العامة و2431 الاختصاصيون في الإعلان والتسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (28) التسويق والتواصل و(29) التسويق الرقمي

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بالتواصل والتسويق الرقمي. تضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (التسويق والتواصل) التواصل التسويقي المتكامل وإعداد استراتيجيات التسويق واستراتيجية العلامة التجارية وغيرها. بينما تضم المهارات الرئيسية المرتبطة بمجموعة (التسويق الرقمي) إدارة استقطاب العملاء والتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي وإعداد الاستراتيجيات الإعلامية وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: التسويق والتواصل

- استراتيجيات التسويق.
- التواصل والتسويق الرقمي.
- استراتيجيات العلامة التجارية.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- وضع استراتيجيات المحتوى وإدارته.
- استراتيجيات مواقع التواصل الاجتماعي.
- تفاعل العملاء.
- التواصل التسويقي المتكامل.
- إدارة العلاقات العامة.
- إعداد الاستراتيجيات الإعلامية.
- مراجعة المحتوى وضبط جودته.

#### المهارات ذات الأولوية: التسويق الرقمي

- التواصل والتسويق الرقمي.
- التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
- إعداد الحملات التسويقية وإدارتها.
- مشاركة الجمهور.
- البحوث والتحليلات السوقية.
- تصميم تجربة المستخدم.
- إدارة محفظة العلامات التجارية وخدماتها.
- إدارة اكتساب العملاء.
- إعداد الاستراتيجيات الإعلامية.
- تصميم الموقع الإلكتروني.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار كلتا المجموعتين الوظيفيتين معرفة **بالتسويق الرقمي والتواصل التسويقي**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات: التسويق الرقمي

- شهادة محترف التسويق الرقمي المعتمد (CDMP) من معهد التسويق الرقمي.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في التسويق CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في المبيعات CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة مساعد مدير تسويق معتمد CMMP.

#### الشهادات: التسويق والتواصل

- شهادة محترف التسويق الرقمي المعتمد (CDMP) من معهد التسويق الرقمي.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في التسويق CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة محترف الأعمال المعتمد في المبيعات CBP<sup>TM</sup>.
- شهادة مساعد مدير تسويق معتمد CMMP.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (30) تصميم المنهجيات و(31) تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته و(32) البحث والتحليل و(33) البحث الإثنوغرافي/العلمي

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعات الوظيفية (تصميم المنهجيات) و(تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته) و(البحث والتحليل) و(البحث الإثنوغرافي/العلم) أدواراً وظيفية وثيقة الصلة ببعضها وتسهم جميعها في تعزيز قدرات وحدة البحث والتطوير في المؤسسات. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الأربع نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### تصميم المنهجيات

تضم المجموعة الوظيفية (تصميم المنهجيات) الأدوار التي تتمحور حول إنشاء أطر عمل وأساليب منظمة لإجراء الأبحاث وضمان تحقيق نتائج موثوقة وفعالة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- ابتكار أساليب البحث.
- اختيار الإجراءات الملائمة.
- تنظيم خطوات جمع البيانات.
- التحقق من الأساليب المختارة.
- توثيق المبادئ التوجيهية الإجرائية.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام البحث والتطوير ومدير البحث والتطوير وأخصائي إعداد المنهجيات ومحلل البحث والتحليل.

#### تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته

تضم المجموعة الوظيفية (تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته) الأدوار التي تركز على تحديد المخطط العام والتوجه الاستراتيجي للمشاريع البحثية، بما يتوافق مع الأهداف المؤسسية والموارد المطلوبة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحديد أهداف البحث.
- تحديد توجهات إجراء البحث.
- تحديد الموارد المطلوبة.
- إعداد الجداول الزمنية للمشاريع.
- إجراء تقييمات الجدوى.
- متابعة المراحل الرئيسية للتقدم المحرز.
- تعديل الخطط لتحقيق الكفاءة.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام البحث والتطوير ومدير البحث والتطوير وعالم في مجال البحث والتطوير وأخصائي استراتيجيات الأبحاث وتنسيقها ومحلل البحث والتحليل.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (30) تصميم المنهجيات و(31) تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته و(32) البحث والتحليل و(33) البحث الإثنوغرافي/العلمي

### البحث والتحليل

تضم المجموعة الوظيفية (البحث والتحليل) الأدوار التي تركز على تعزيز الابتكار من خلال إجراء أبحاث السوق وتقييمات التقنيات والتعاون مع العملاء لتحديد فرص النمو والاستفادة منها.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء أبحاث السوق.
- تحليل اتجاهات التقنيات.
- تحديد الفرص الاستراتيجية.
- تقييم المشهد التنافسي.
- تقييم الآثار على قطاع الأعمال.

تتضمن المجموعة 4 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام للبحث والتطوير ومدير الدراسات البحثية وعالم في مجال البحث والتطوير ومحلل البحث والتحليل.

### البحث الإثنوغرافي/العلمي

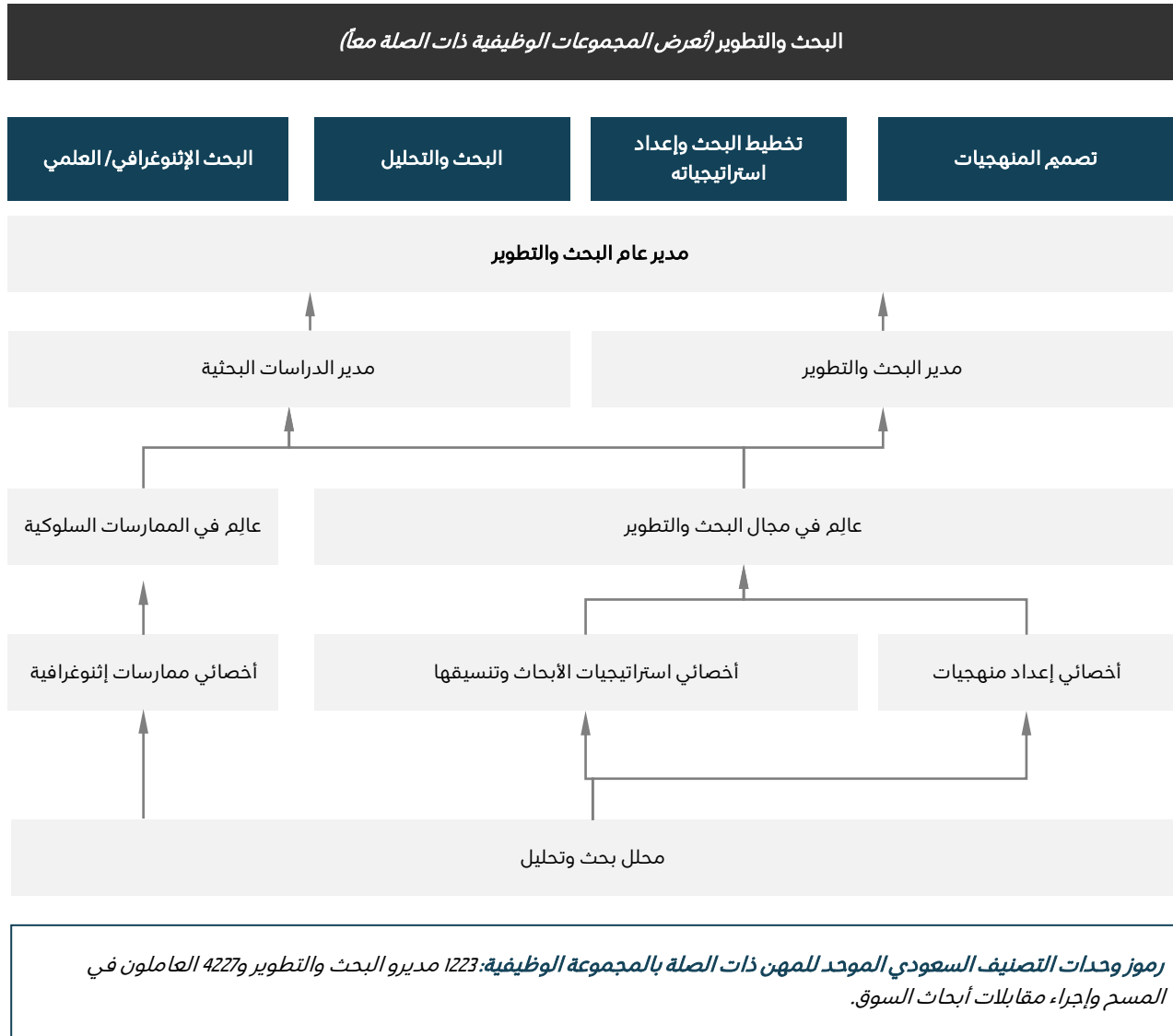
تضم المجموعة الوظيفية (البحث الإثنوغرافي/العلمي) الأدوار التي تركز على إجراء الدراسات المنهجية حول المجالات العلمية والسلوكيات البشرية للاسترشاد بها في تصميم المنتجات وابتكارها من خلال الملاحظة الدقيقة وتحليل البيانات.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء الأبحاث الميدانية.
- جمع البيانات السلوكية ومعالجتها.
- تحليل نتائج الأبحاث.
- تحديد المبررات المتعلقة بالمستخدمين لتحسين تجربة المنتجات.
- توثيق الأنماط الثقافية.
- تطبيق المبررات على التصميم.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام للبحث والتطوير ومدير الدراسات البحثية وعالم في الممارسات السلوكية وأخصائي ممارسات إثنوغرافية ومحلل بحث وتحليل.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (30) تصميم المنهجيات و(31) تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته و(32) البحث والتحليل و(33) البحث الإثنوغرافي/العلمي



### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي بالبحث والتحليل. وتتضمن المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (تصميم المنهجيات) تحسين النظم وتحليل البيانات وإدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء وإدارة المشاريع وغيرها. وتركز المجموعة الوظيفية (تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته) بشكل أكبر على الاستراتيجية الشاملة لإعداد خطط البحث، وتشمل المهارات الأساسية تحديد المشكلات وإدارة الأبحاث التطبيقية والتطوير وما إلى ذلك. أما مجموعة (البحث والتحليل) فتركز على إجراء الأبحاث، وتشمل المهارات الأساسية تحليل بيانات البحث وتحسين النظم وتحليل البيانات والبحث والتحليل السوقي وغيرها. في حين تركز المجموعة الوظيفية (البحث الإثنوغرافي/العلمي) على الأبحاث السلوكية وتطبيقات المرنديات، وتشمل المهارات الأساسية العرض البصري والسرد القصصي للبيانات والأبحاث النوعية وغيرها.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية (أنظر الصفحة التالية)، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعات الوظيفية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (30) تصميم المنهجيات و(31) تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته و(32) البحث والتحليل و(33) البحث الإثنوغرافي/العلمي

### المهارات ذات الأولوية: تصميم المنهجيات

- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.
- إدارة المشاريع.
- التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارتهم.
- تعزيز الإجراءات وتحسينها.
- تحليل بيانات البحث.
- إدارة تطوير تنفيذ الاستراتيجية.
- تحليل بيئة الأعمال.
- إدارة التغيير.
- تطبيق التفكير النظمي.

### المهارات ذات الأولوية: تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته

- إدارة البحث والتطوير التطبيقي.
- التعامل مع البيانات الضخمة.
- تحليل بيئة الأعمال.
- تحليل بيانات البحث.
- تطوير الفرص التجارية.
- إدارة تطوير الإجراءات.
- مهارات استخدام منهجيات البحث الدولية.
- إدارة التميز الاستراتيجي للخدمات.
- تحديد المشكلات.
- تكامُل النظم.
- السلوك الأخلاقي والمهني.
- نشر نتائج الأبحاث.

### المهارات ذات الأولوية: البحث والتحليل

- تحليل بيانات البحث.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- نشر نتائج الأبحاث.
- الأبحاث والتحليلات السوقية.
- تحليل بيئة الأعمال.
- تحسين الأعمال والابتكار.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل المخاطر.
- تحليل سلوك العملاء.
- تقييم الأثر.
- تطبيق التفكير النظمي.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.

### المهارات ذات الأولوية: البحث الإثنوغرافي/العلمي

- إدارة البحث والتطوير التطبيقي.
- الأبحاث النوعية.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- كتابة التقارير الفنية.
- تطبيق الاقتصاد السلوكي في التصميم.
- تحليل سلوك العملاء.
- العرض البصري والسرد القصصي للبيانات.
- تعزيز الإجراءات وتحسينها.
- إدارة تغيير السلوك.
- السلوك الأخلاقي والمهني.
- تقنيات جمع البيانات الافتراضية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (30) تصميم المنهجيات و(31) تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته و(32) البحث والتحليل و(33) البحث الإثنوغرافي/العلمي

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب جميع أدوار المجموعات الوظيفية معرفة قوية في مجالات البحث والتخطيط الاستراتيجي والتحليل بشكل أساسي. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

الشهادات: البحث الإثنوغرافي/العلمي	الشهادات: البحث والتحليل	الشهادات: تخطيط البحث وإعداد استراتيجياته	الشهادات: تصميم المنهجيات
<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة محترف معتمد في الأبحاث (CPR).</li> <li>• شهادة محلل أبحاث سوق معتمد (CMRA).</li> <li>• شهادة محترف التحليلات المعتمد (CAP).</li> <li>• شهادة أبحاث نوعية (QR).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة محترف معتمد في الأبحاث (CPR).</li> <li>• شهادة محلل أبحاث سوق معتمد (CMRA).</li> <li>• شهادة محترف التحليلات المعتمد (CAP).</li> <li>• شهادة أبحاث نوعية (QR).</li> <li>• شهادة تحليل بيانات الأعمال (CBDA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أخصائي إدارة مشاريع (PMP).</li> <li>• شهادة مسؤول إداري معتمد في الأبحاث (CRA).</li> <li>• شهادة محترف معتمد في الأبحاث (CPR).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة في أساليب الأبحاث النوعية.</li> <li>• شهادة محترف معتمد في الأبحاث (CPR).</li> <li>• شهادة محترف التحليلات المعتمد (CAP).</li> </ul>

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (34) الصحة والسلامة

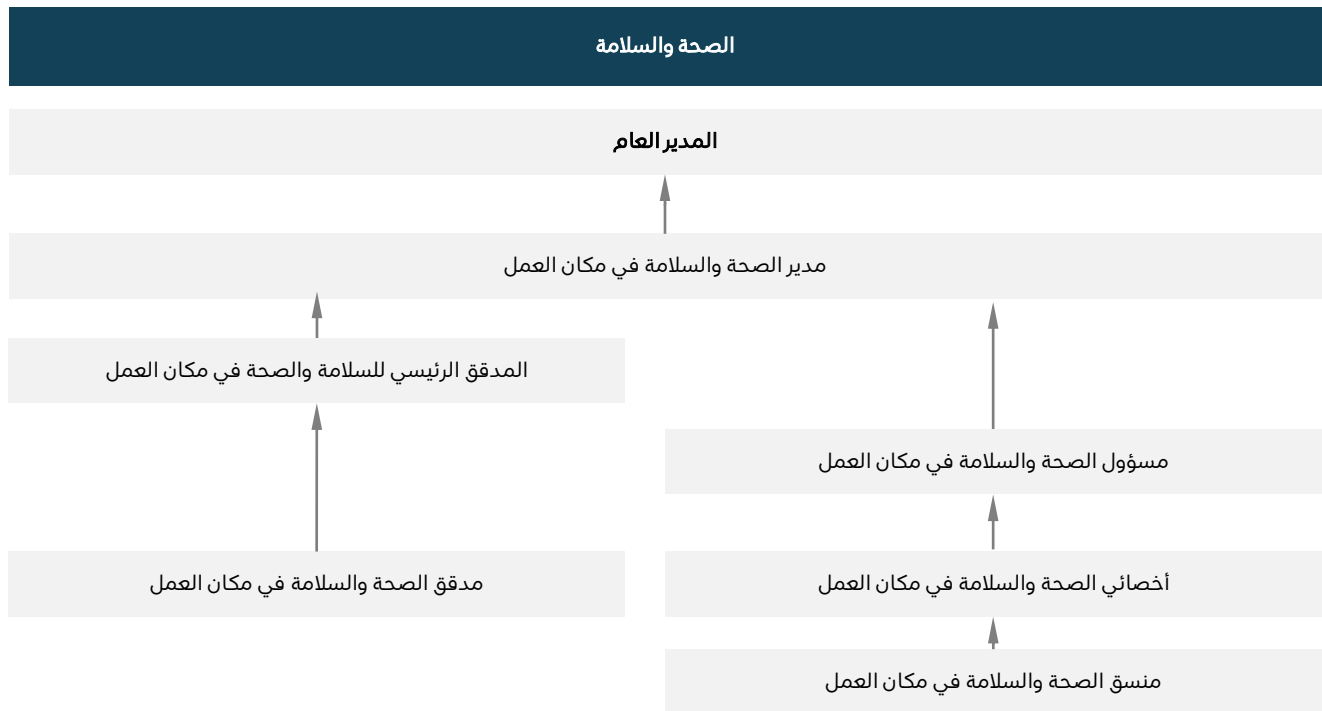
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (الصحة والسلامة) الأدوار التي تركز على حماية سلامة ورفاه الأفراد من خلال منع الحوادث وتقليل المخاطر الصحية والإدارة الاستباقية للمخاطر والامتثال.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء تقييمات للمخاطر.
- تقديم تدريبات على السلامة.
- ضمان الامتثال للوائح التنظيمية.
- تنفيذ ضوابط إدارة المخاطر.
- مراقبة السلامة في مكان العمل.
- تسجيل حوادث السلامة ومراجعتها.

تتضمن المجموعة 7 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام ومدير الصحة والسلامة في مكان العمل ومسؤول الصحة والسلامة في مكان العمل وأخصائي الصحة والسلامة في مكان العمل ومنسق الصحة والسلامة في مكان العمل ومدقق رئيسي للصحة والسلامة في مكان العمل ومدقق الصحة والسلامة في مكان العمل.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1120 المديرون العامون والرؤساء التنفيذيون و1349 مديرو الخدمات التخصصية غير المصنفين تحت بند آخر و2263 الاختصاصيون في الصحة البيئية والمهنية والصحة العامة و3257 المفتشون والمساعدون في الصحة البيئية والمهنية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (34) الصحة والسلامة

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل أساسي بالسيطرة على المخاطر وإدارة الصحة والسلامة. وتتضمن المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (الصحة والسلامة) إدارة المخاطر التشغيلية وإدارة نظام الصحة والسلامة في مكان العمل والرقابة الفنية وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- توقع الطلب على القوى العاملة وتخطيط الخدمات.
- الأبحاث والتحليلات السوقية.
- إدارة المخاطر التشغيلية.
- التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارتهم.
- إدارة البرنامج.
- الرقابة الفنية.
- إدارة عمليات التدريب والتوجيه والتقييم.
- تحديد مخاطر الصحة والسلامة في مكان العمل وإدارة التحكم في المخاطر.
- تنفيذ سياسات الصحة والسلامة في مكان العمل والإجراءات والبرامج ذات الصلة.
- إدارة نظام الصحة والسلامة العامة في مكان العمل.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار هذه المجموعة الوظيفية **معرفة قوية بروتوكولات الصحة والسلامة في مكان العمل**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة مدقق معتمد في السلامة التشغيلية.
- شهادة محترف معتمد في برنامج الصحة والسلامة من أكاديمية إدارة الصحة والسلامة المهنية (OSHA).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (35) ضمان الجودة ومراقبتها

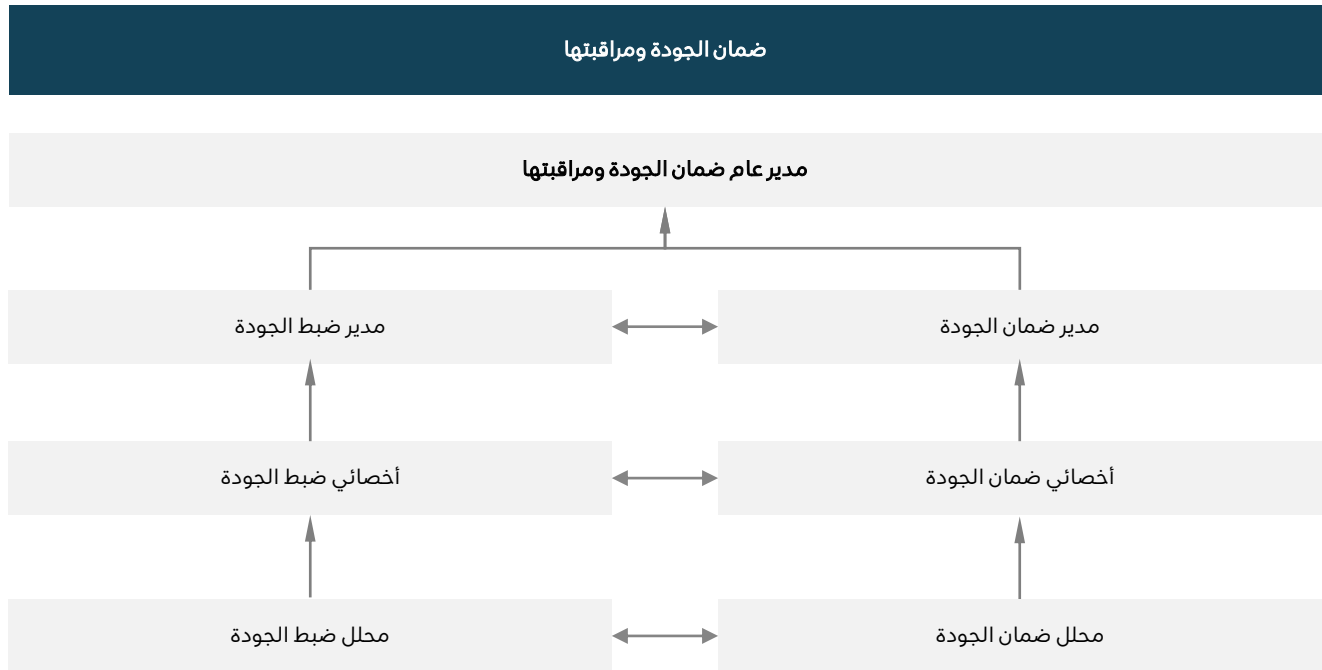
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (ضمان الجودة ومراقبتها) الأدوار التي تركز على ضمان استيفاء المنتجات والخدمات لمعايير المحددة على الدوام من خلال المراقبة المستمرة وتطبيق الإجراءات التصحيحية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- وضع المقاييس المعيارية للجودة.
- مراقبة إجراءات الإنتاج.
- رصد الانحرافات في الإجراءات.
- تنفيذ الإجراءات التصحيحية.
- إجراء عمليات مراقبة الجودة.
- تحليل بيانات الأداء.
- مراجعة تقارير الامتثال.

تتضمن المجموعة 7 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام ضمان الجودة ومراقبتها ومدير ضمان الجودة ومدير مراقبة الجودة وأخصائي ضمان الجودة وأخصائي مراقبة الجودة ومحلل ضمان الجودة ومحلل مراقبة الجودة.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1213 مديرو السياسات والتخطيط و2421 محللو الإدارة والتنظيم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (35) ضمان الجودة ومراقبتها

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدججة هنا مهارات تتعلق باختبار الجودة ومراقبتها. وتتضمن المهارات الأساسية (لضمان الجودة ومراقبتها) تصميم الإجراءات والتحقق من الأساليب التحليلية وإدارة التحسين وخلافه.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- تصميم الإجراءات.
- إدارة اختبار المنتجات.
- إدارة المشاريع.
- تحديد الإجراءات وتحليلها.
- تحسين النظم وتحليل البيانات.
- التحقق من صحة الأساليب التحليلية.
- إدارة التحسين.
- إدارة التغيير.
- تقييم المخاطر.
- إدارة عدم المطابقة.
- كتابة التقارير الفنية.
- النسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار هذه المجموعة الوظيفية **معرفة قوية بضمان الجودة ومراقبة الجودة**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة المدير الإداري المعتمد في الجودة/التميز المؤسسي.
- شهادة المدير المعتمد في الجودة والتميز المؤسسي CMQ/OE.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (36) إدارة شبكة الخبراء

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة شبكة الخبراء) الأدوار التي تركز على ربط الأعمال بخبراء القطاعات والمتخصصين للوصول إلى المعرفة والمرئيات المتخصصة التي تدعم آلية اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تحديد الخبراء المناسبين.
- تنسيق الخدمات الاستشارية للخبراء.
- بناء قواعد بيانات للخبراء.
- إدارة العلاقات المهنية.
- ضمان التحلي بالمعرفة.

تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير عام ومدير شبكة الخبراء ومدير العلاقات مع العملاء وأخصائي البحث عن الخبراء والتنسيق معهم وأخصائي العلاقات مع العملاء ومحلل البحث عن الخبراء والتنسيق معهم.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1120 المديرون العامون والرؤساء التنفيذيون و1212 مديرو الموارد البشرية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (36) إدارة شبكة الخبراء

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة شبكة الخبراء بشكل أساسي. وتتضمن المهارات الأساسية (إدارة شبكة الخبراء) القدرة على التواصل وبناء علاقات الأعمال وتطوير الفرص التجارية وتحليل بيئة الأعمال وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- تحليل بيانات الأعمال.
- تحليل بيئة الأعمال.
- تحسين الأعمال والابتكار.
- تحليل احتياجات الأعمال.
- التواصل وبناء علاقات الأعمال.
- تطوير الفرص التجارية.
- إدارة وتحليل إجراءات الأعمال.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- مفاهيم استراتيجيات الأعمال.
- وضع استراتيجية التعلم والتطوير.
- تحليل احتياجات التعلم.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار هذه المجموعة الوظيفية معرفة قوية بإدارة الشبكات. توجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- مدير معرفة معتمد (CKM).
- مدير شبكة خبراء معتمد (CENM).
- محترف شبكات معتمد (CNP).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (37) إدارة الأداء والمكافآت

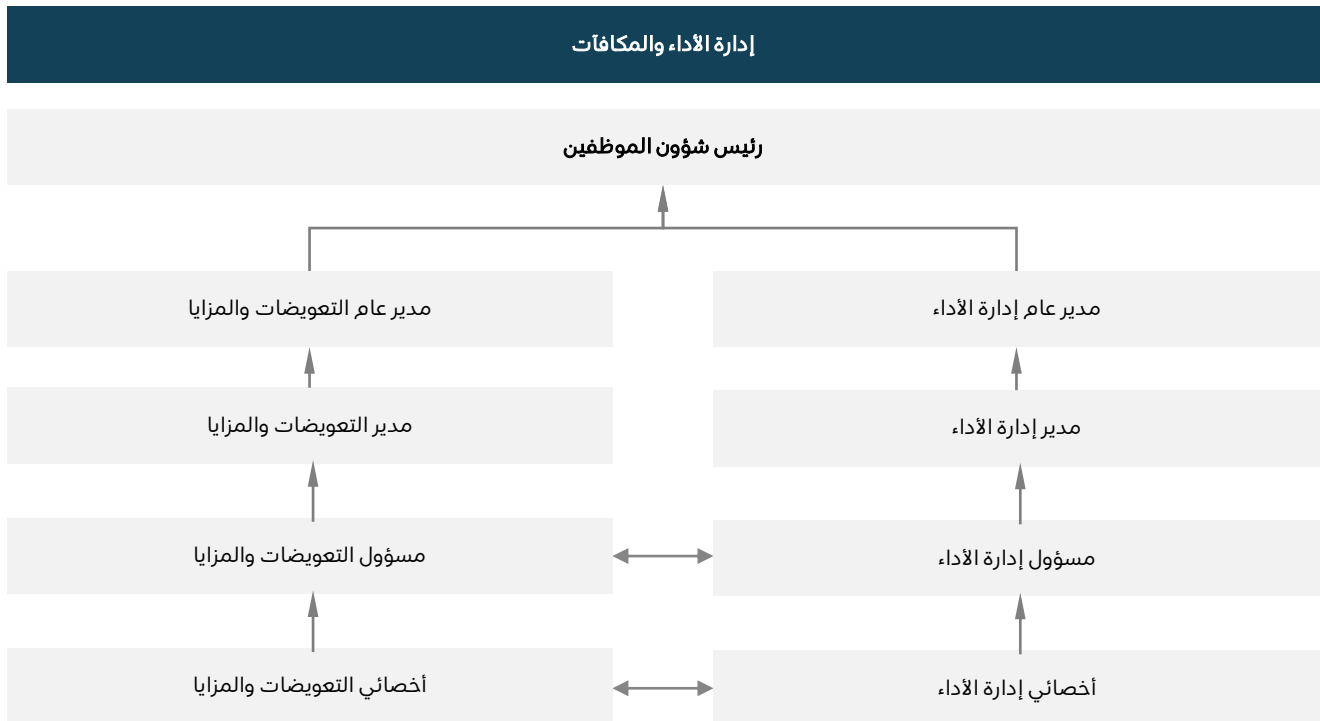
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة الأداء والمكافآت) الأدوار التي تركز على تحسين أداء الموظفين والإشراف على التعويضات وضمان التوافق مع الأهداف المؤسسية من خلال آلية الملاحظات المنظمة والمكافآت التنافسية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- صياغة استراتيجيات التعويضات.
- تقييم سُلّم الرواتب.
- وضع معايير الأداء.
- تقديم تقييمات وملاحظات بناءة.
- مراجعة مقاييس الأداء.
- إدارة المزايا والعلاوات.

تتضمن المجموعة 9 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس شؤون الموظفين ومدير عام إدارة الأداء ومدير عام التعويضات والمزايا ومدير إدارة الأداء ومدير التعويضات والمزايا ومسؤول إدارة الأداء ومسؤول التعويضات والمزايا وأخصائي إدارة الأداء وأخصائي التعويضات والمزايا.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1120 المديرون العامون والرؤساء التنفيذيون و1212 مديرو الموارد البشرية و2424 الاختصاصيون في تدريب وتطوير الموظفين.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (37) إدارة الأداء والمكافآت

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات ترتبط باستراتيجية مراقبة الأداء والتعويضات بشكل أساسي. وتتضمن المهارات الأساسية (إدارة الأداء والمكافآت) إدارة إجراءات تطوير الأداء وصياغة استراتيجية الموارد البشرية وتحليل الوظائف وتقييمها وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة إجراءات تطوير الأداء.
- إدارة التعويضات.
- إدارة المزايا.
- صياغة استراتيجية الموارد البشرية.
- صياغة فلسفة المكافآت الإجمالية.
- تخطيط القوى العاملة.
- مهارات المنهجيات المرنة.
- تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- إدارة مكافآت المسؤولين التنفيذيين.
- تقييم وتحليل الوظائف.
- إدارة نظم الموارد البشرية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار هذه المجموعة الوظيفية **معرفة قوية بإدارة الأداء والمكافآت**. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة محترف معتمد في إدارة إجراءات الأعمال (CBPP).
- شهادة مدير معتمد في شؤون الموارد البشرية.
- شهادة مساعد في شؤون الموارد البشرية الدولية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (38) إدارة المواهب و(39) التهيئة و(40) تجربة الموظفين

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تشمل المجموعات الوظيفية (إدارة المواهب) (والتهيئة) (وتجربة الموظفين) على أدوار ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً وتسهم معاً في إدارة الموارد البشرية واستبقائها. وعليه، جُمعت هذه المجموعات الوظيفية الثلاث نظراً لأوجه التآزر في ما بينها في مخطط مسار مهني واحد.

#### إدارة المواهب

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة المواهب) أدواراً تركز على استقطاب المواهب وتحديد المرشحين المؤهلين وتهيئتهم.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- كتابة الأوصاف الوظيفية.
- إجراء عمليات فحص المرشحين.
- إدارة شؤون تسويق التوظيف.
- التنسيق مع مديري التوظيف.
- تنظيم المقابلات.
- إدارة عروض العمل.
- تهيئة الموظفين الجدد.

تتضمن المجموعة 9 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس شؤون الموظفين ورئيس قسم استقطاب المواهب ورئيس قسم إدارة المواهب ومدير استقطاب المواهب ومدير إدارة المواهب ومسؤول استقطاب المواهب ومساعِد استقطاب المواهب ومساعِد إدارة المواهب.

#### التهيئة

تضم المجموعة الوظيفية (التهيئة) أدواراً تركز على تسهيل الاندماج السلس للموظفين الجدد وضمان تأقلمهم مع المؤسسة بشكل فعال من خلال التوجيه والتدريب والتنسيق بين الأقسام.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- الإشراف على جلسات التوجيه.
- تنظيم دورات تدريبية للموظفين الجدد.
- تنسيق إجراءات التعريف بالأقسام.
- ضمان اتساق إجراءات التهيئة.
- الإجابة عن أسئلة الموظفين الجدد.
- متابعة سير إجراءات التهيئة.

تتضمن المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس شؤون الموظفين ورئيس قسم إدارة المواهب ومدير التهيئة ومسؤول التهيئة وأخصائي التهيئة وأخصائي التدريب التوجيهي.

#### تجربة الموظفين

تضم المجموعة الوظيفية (تجربة الموظفين) أدواراً تركز على تحسين الرحلة الشاملة للموظفين داخل المؤسسة وتحسين مشاركتهم ورضاهم ورفاهيتهم.

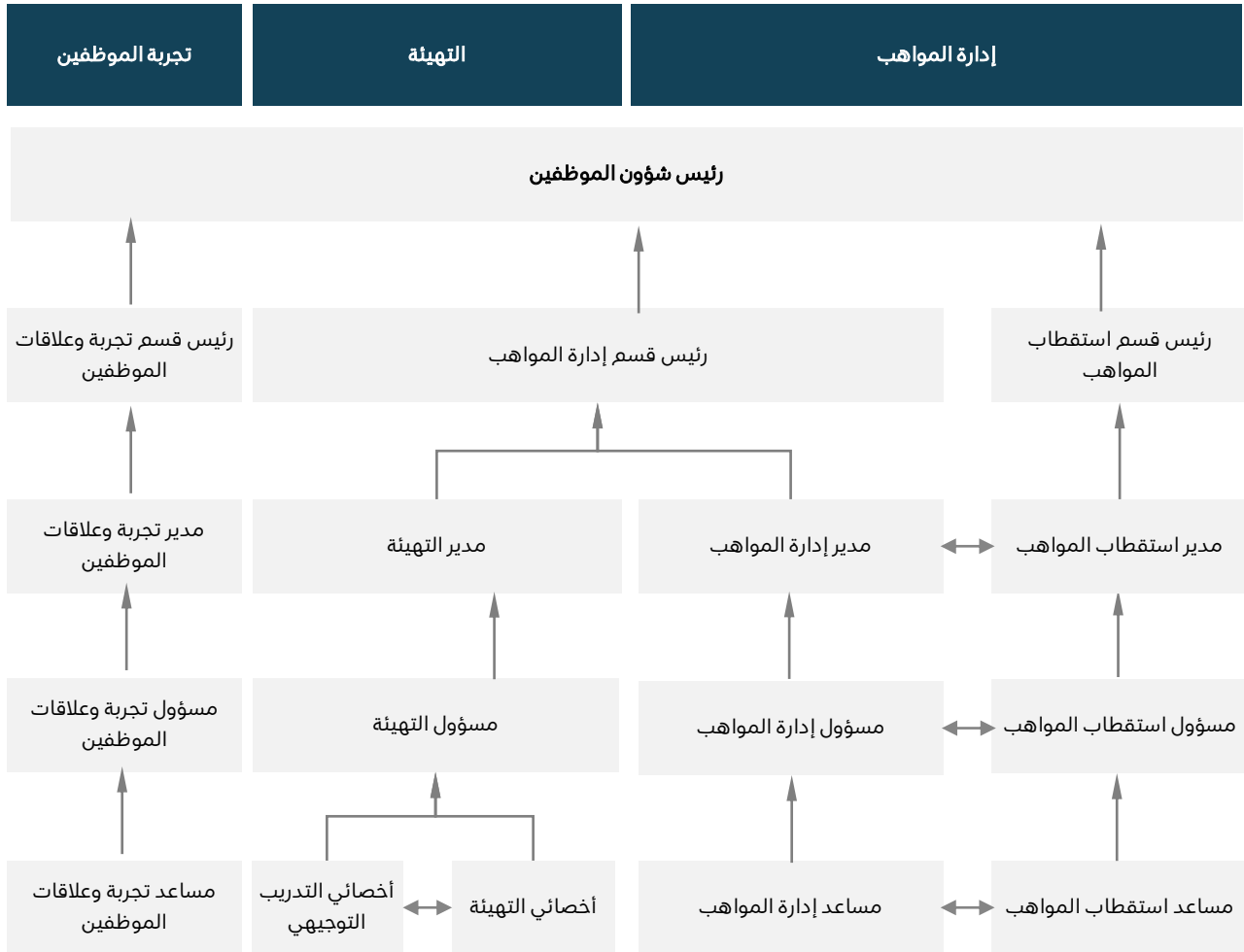
وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إعداد استراتيجيات التواصل والمشاركة.
- إدارة ملاحظات الموظفين.
- تعزيز ثقافة مكان العمل.
- تعزيز التواصل الداخلي.
- تنسيق مبادرات مكان العمل.
- تحليل رضا الموظفين.

تتضمن المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس شؤون الموظفين ورئيس قسم تجربة وعلاقات الموظفين ومدير تجربة وعلاقات الموظفين ومسؤول تجربة وعلاقات الموظفين ومساعِد تجربة وعلاقات الموظفين.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (38) إدارة المواهب و(39) التهيئة و(40) تجربة الموظفين

إدارة الموارد البشرية واستبقاء الموظفين (تعرض المجموعات الوظيفية ذات الصلة معاً)



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1212 مديرو الموارد البشرية و2424 الاختصاصيون في تدريب وتطوير الموظفين.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (38) إدارة المواهب و(39) التهيئة و(40) تجربة الموظفين

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بتوظيف الموظفين وتهيئتهم وإدارة رحلة الموظف. وتشمل المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (إدارة المواهب) إدارة شؤون المواهب والتخطيط للقوى العاملة وتقييم قدرات المواهب وغيرها. أما المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (التهيئة) فتضم إدارة نُظم الموارد البشرية وإدارة مشاركة الموظفين وغيرها. وتشمل المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (تجربة الموظفين) إدارة التواصل مع الموظفين ورفاهية الموظفين وما إلى ذلك.

ترد في الجداول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية: إدارة المواهب

- إدارة المواهب.
- إعداد إطار الكفاءات.
- صياغة استراتيجية الموارد البشرية.
- وضع إجراءات توظيف دامجة وتنفيذها.
- تقييم قدرات المواهب.
- تخطيط القوى العاملة.
- إدارة شؤون التوظيف والتهيئة.
- بناء هوية المنشأة.
- التميز التشغيلي.
- إدارة التغيير.
- تقييم الكفاءات.
- الخدمات الاستشارية المتعلقة بالموارد البشرية.
- تقييم وتحليل الوظائف.

#### المهارات ذات الأولوية: التهيئة

- تهيئة الموظفين.
- توفير مرشحين للتوظيف.
- إدارة شؤون التوظيف والتهيئة.
- إدارة عمليات اختيار الموظفين.
- إدارة برامج إشراك الموظفين.
- مهارات المنهجيات المرنة.
- إدارة نُظم الموارد البشرية.
- تسهيل نقل المهارات.
- تبسيط برامج التدريب.
- إعداد السياسات.
- تقييم وتحليل الوظائف.

#### المهارات ذات الأولوية: تجربة الموظفين

- إدارة برامج إشراك الموظفين.
- جودة حياة الموظف.
- إرساء الثقافة المؤسسية.
- إدارة العلاقات مع الموظفين.
- الامتثال لنُظم الصحة والسلامة في مكان العمل.
- وضع وتنفيذ أطر الصحة والسلامة في أماكن العمل.
- إدارة الصحة النفسية والسلامة.
- إدارة تواصل الموظفين.
- التميز التشغيلي.
- صياغة استراتيجية الموارد البشرية.
- الخدمات الاستشارية المتعلقة بالموارد البشرية.
- إعداد السياسات.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (38) إدارة المواهب و(39) التهيئة و(40) تجربة الموظفين

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المحددة ضمن هذه المجموعات الوظيفية أخصائيين في شؤون الموارد البشرية. وهناك الكثير من الشهادات المعترف بها في المملكة لهذه الأدوار (وهي مدرجة أدناه).

الشهادات: إدارة المواهب	الشهادات: التهيئة	الشهادات: تجربة الموظفين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة متقدمة في إدارة الموارد البشرية (ACHRM) من جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM).</li> <li>• شهادة مدير معتمد في شؤون الموارد البشرية (CHRM).</li> <li>• شهادة محترف في شؤون الموارد البشرية الدولية (PHRI).</li> <li>• شهادة أخصائي مشارك في تنمية المواهب (APTD).</li> <li>• شهادة محترف معتمد في تنمية المواهب (CPTD).</li> <li>• شهادة مساعد في شؤون الموارد البشرية الدولية (aPHRI).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة مساعد معتمد في إدارة إجراءات الأعمال (CBPA).</li> <li>• شهادة مدير معتمد في شؤون الموارد البشرية (CHRM).</li> <li>• شهادة محترف أعمال معتمد في تحفيز الموظفين (CBP).</li> <li>• شهادة المحترف المعتمد في التعلم والأداء (CPLP).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة محترف معتمد في إدارة إجراءات الأعمال (CBPP).</li> <li>• شهادة محترف معتمد في إدارة التغيير.</li> <li>• شهادة محترف أعمال معتمد في تحفيز الموظفين (CBP).</li> </ul>

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (41) تطوير المؤسسات

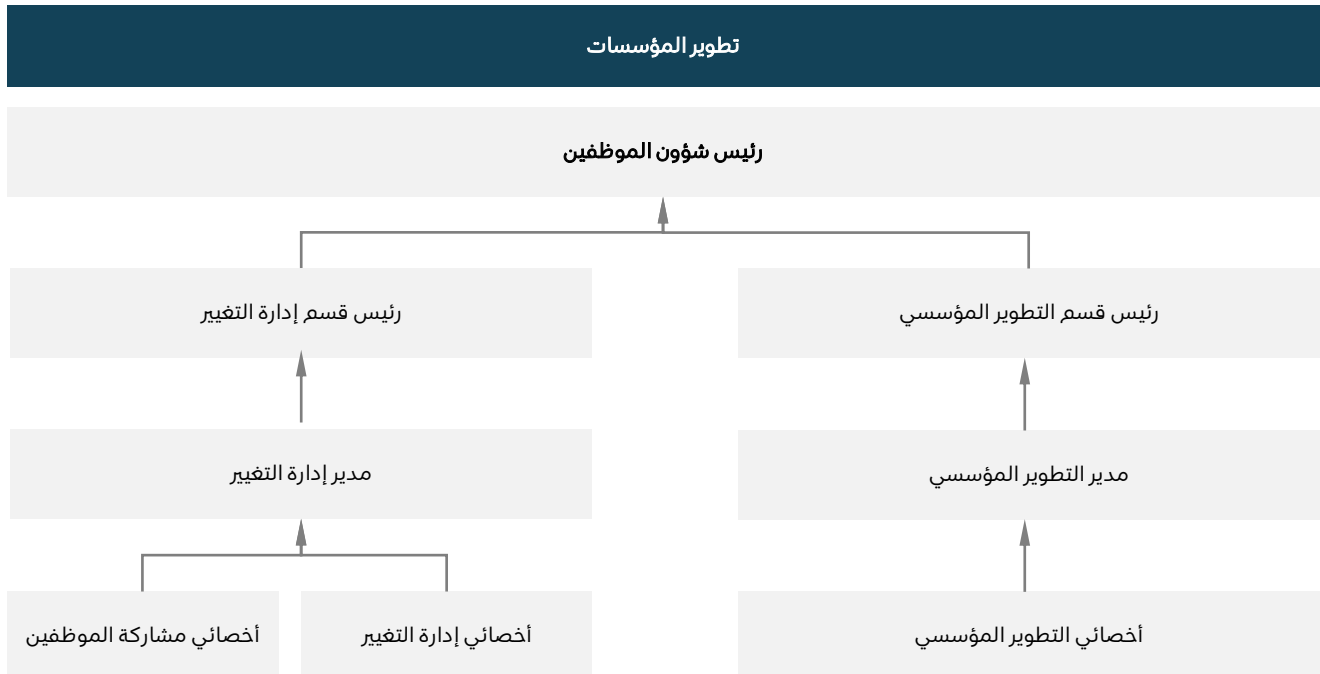
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (تطوير المؤسسات) الأدوار التي تركز على تعزيز الأداء والكفاءة المؤسسية من خلال استراتيجيات مستهدفة ومبادرات ثقافية تدعم النمو الشامل والقدرة على التكيف.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إعداد استراتيجيات التغيير.
- تعزيز الثقافة المؤسسية.
- تيسير التواصل الداخلي.
- إجراء تقييمات الاحتياجات.
- تنفيذ برامج تحسين الأداء.
- متابعة التقدم في الأداء المؤسسي.

تتضمن المجموعة 8 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير الموارد البشرية ورئيس قسم التطوير المؤسسي ورئيس قسم إدارة التغيير ومدير التطوير المؤسسي ومدير إدارة التغيير وأخصائي التطوير المؤسسي وأخصائي إدارة التغيير وأخصائي مشاركة الموظفين



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1212 مديرو الموارد البشرية و2421 محللو الإدارة والتنظيم و2423 الاختصاصيون في إدارة شؤون الأفراد والمهن.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (41) تطوير المؤسسات

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل رئيسي بإدارة التغيير المؤسسي. تتضمن المهارات الأساسية للمجموعة الوظيفية (تطوير المؤسسات) التخطيط الاستراتيجي المؤسسي وإدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء وإعداد السياسات وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- التخطيط الاستراتيجي المؤسسي.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.
- تعزيز الإجراءات وتحسينها.
- إدارة الميزانية.
- تصميم الهيكل التنظيمي.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- إعداد السياسات.
- تحليل العوامل الخارجية المؤثرة في الشركات.
- وضع استراتيجية استمرارية الأعمال والخطط ذات الصلة.
- السلوك الأخلاقي والمهني.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المحددة ضمن هذه المجموعة الوظيفية **معرفة قوية بإدارة التغيير والثقافة المؤسسية**. وهناك الكثير من الشهادات المعترف بها في المملكة لهذه الأدوار (وهي مدرجة أدناه).

#### الشهادات:

- شهادة متقدمة في إدارة الموارد البشرية (ACHRM) من جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM).
- شهادة محترف أعمال معتمد في تحفيز الموظفين (CBP).
- شهادة أخصائي إدارة التغيير.
- شهادة مدير تنفيذي معتمد للمرونة المؤسسية.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (42) خدمات الملكية الفكرية

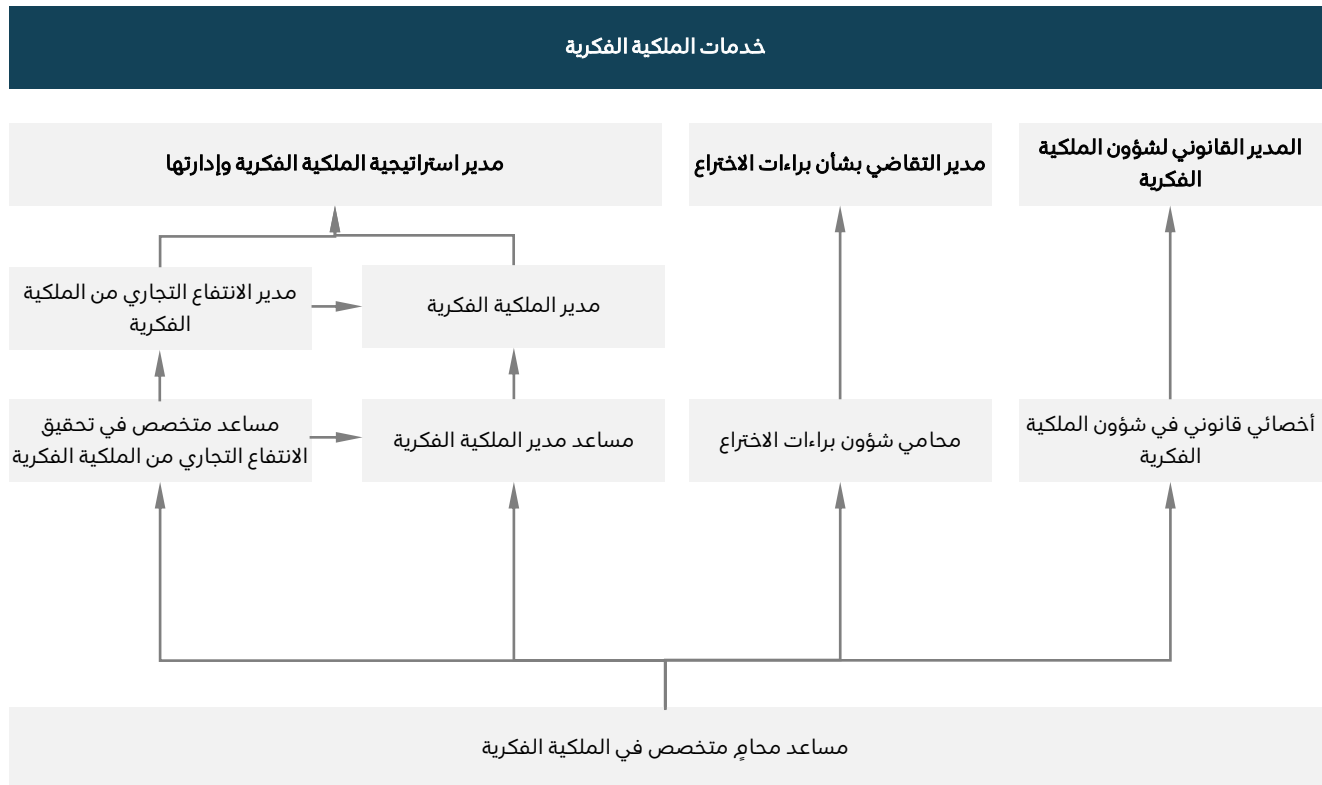
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (خدمات الملكية الفكرية) الأدوار التي تركز على إدارة وحماية الحقوق الفكرية للمؤسسة من خلال تسجيل براءات الاختراع وحقوق النشر والتعامل مع انتهاكات الملكية الفكرية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- صياغة وثائق الملكية الفكرية.
- تقديم طلبات تسجيل براءات الاختراع والعلامات التجارية.
- تأمين وحفظ حقوق النشر.
- إدارة محافظ الملكية الفكرية.
- التعامل مع انتهاكات الملكية الفكرية.
- إجراء أبحاث الملكية الفكرية.
- التفاوض بشأن تراخيص الملكية الفكرية.
- تقديم المشورة بشأن استراتيجية الملكية الفكرية.

تتضمن هذه المجموعة 10 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير القانوني لشؤون الملكية الفكرية ومدير التقاضي بشأن براءات الاختراع ومدير استراتيجية الملكية الفكرية وإدارتها وأخصائي قانوني في شؤون الملكية الفكرية ومحامي شؤون براءات الاختراع ومساعد مدير الملكية الفكرية ومساعد الانتفاع التجاري من الملكية الفكرية ومساعد محام متخصص في الملكية الفكرية.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1349 مديرو الخدمات التخصصية غير المصنفين تحت بند آخر و2611 المحامون.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (42) خدمات الملكية الفكرية

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بشكل أساسي بالإلمام بنظام الملكية الفكرية وحقوق النشر. وتشمل المهارات الأساسية: استراتيجية الملكية الفكرية واستغلال الملكية الفكرية والانتفاع التجاري منها وإنفاذ حقوق الملكية الفكرية وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- وضع استراتيجية الملكية الفكرية.
- استغلال الملكية الفكرية والانتفاع التجاري منها.
- إنفاذ الملكية الفكرية.
- حماية حقوق النشر والتأليف.
- إعداد طلبات تسجيل العلامة التجارية.
- المعلومات والتحليلات المتعلقة بالملكية الفكرية.
- مفاوضات الأعمال.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- إدارة المشاريع.
- تطوير الفرص التجارية.
- الأبحاث والتحليلات السوقية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب هذه المجموعة الوظيفية بشكل أساسي معرفة قوية بالشؤون القانونية ومحامين متمرسين في شؤون الملكية الفكرية. ويعد الحصول على ترخيص مزاول مهنة المحاماة من وزارة العدل والعضوية في الهيئة السعودية للمحامين إلزامياً لجميع المحامين الممارسين في المملكة، كما ينطبق هذا الشرط على جميع الأدوار الوظيفية المحددة ضمن هذه المجموعة الوظيفية أيضاً. وبالإضافة إلى ذلك، توجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة الاعتماد المهني السعودي للقانونيين (SASL).
- شهادة محقق احتيال معتمد (CFE).
- شهادة متقدمة في إدارة الملكية الفكرية.
- شهادة مدير ملكية فكرية (IPM).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (43) إدارة المنتجات والابتكار

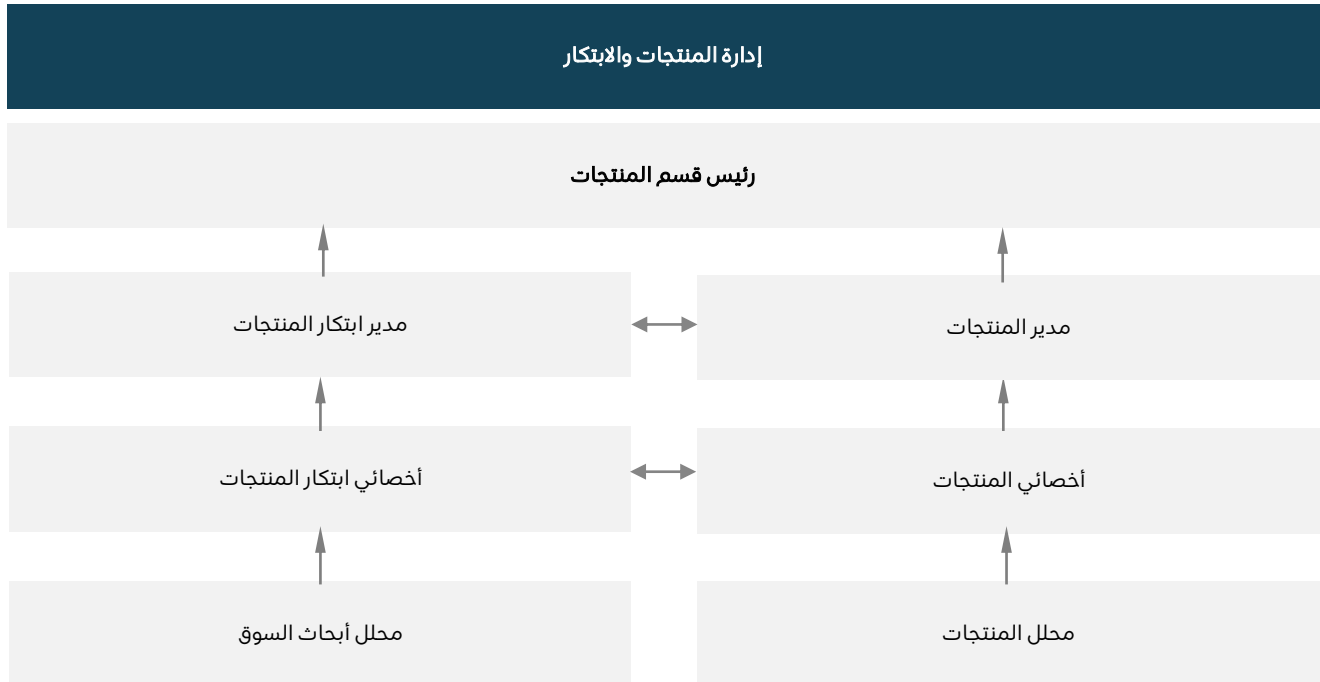
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة المنتجات والابتكار) أدواراً وظيفية تُعنى بالإشراف على تطوير المنتجات أو الخدمات وتحسينها من خلال إجراء بحوث السوق وتحليل الاتجاهات الاستهلاكية وإدارة دورة حياة المنتجات.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء بحوث السوق.
- تحليل الاتجاهات الاستهلاكية.
- تحديد متطلبات المنتجات.
- إدارة دورة حياة المنتجات.
- وضع تصاميم المنتجات.
- الإشراف على تصميم المنتجات حسب الطلب.
- تحديد الفرص المتاحة في السوق.
- تعزيز مبادرات الابتكار.

تتضمن هذه المجموعة 7 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس قسم المنتجات ومدير المنتجات ومدير ابتكار المنتجات وأخصائي المنتجات وأخصائي ابتكار المنتجات ومحلل المنتجات ومحلل أبحاث السوق.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1223 مديرو البحث والتطوير و 2431 المتخصصون في الإعلان والتسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (43) إدارة المنتجات والابتكار

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة المنتجات بشكل أساسي، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة لإدارة المنتجات والابتكار على مستوى المنتجات وتحسين المنتجات وغيرها من المهارات.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة المنتجات.
- مهارات الإدارة الاستراتيجية.
- الابتكار على مستوى المنتجات.
- تحسين المنتجات.
- تقديم الاستشارات المتعلقة بالمنتجات.
- مهارات المنهجيات المرنة.
- تحليل مبيعات المنتجات.
- إدارة سلاسل الإمداد.
- اعتماد التقنية.
- تقييم دورة الحياة.
- تحسين عمليات سير العمل والإجراءات.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المحددة ضمن هذه المجموعة الوظيفية معرفة قوية بإدارة المشاريع، ويشغل المهندسون معظم هذه الأدوار نظراً لما تتطلبه من خبرات فنية. وبما أن **العضوية في الهيئة السعودية للمهندسين إلزامية** لجميع المهندسين العاملين في المملكة، فإن هذا الشرط ينطبق على الأدوار ضمن مجموعة (إدارة المنتجات)، بالإضافة إلى العديد من الشهادات المعترف بها بشكل واسع في المملكة لهذه الأدوار الوظيفية (وهي مدرجة أدناه).

#### الشهادات:

- شهادة محترف التحليلات المعتمد (CAP).
- شهادة مدير منتجات معتمد (CPM).
- شهادة قائد الابتكار المعتمد (CIL).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (44) إدارة العملاء/الحسابات

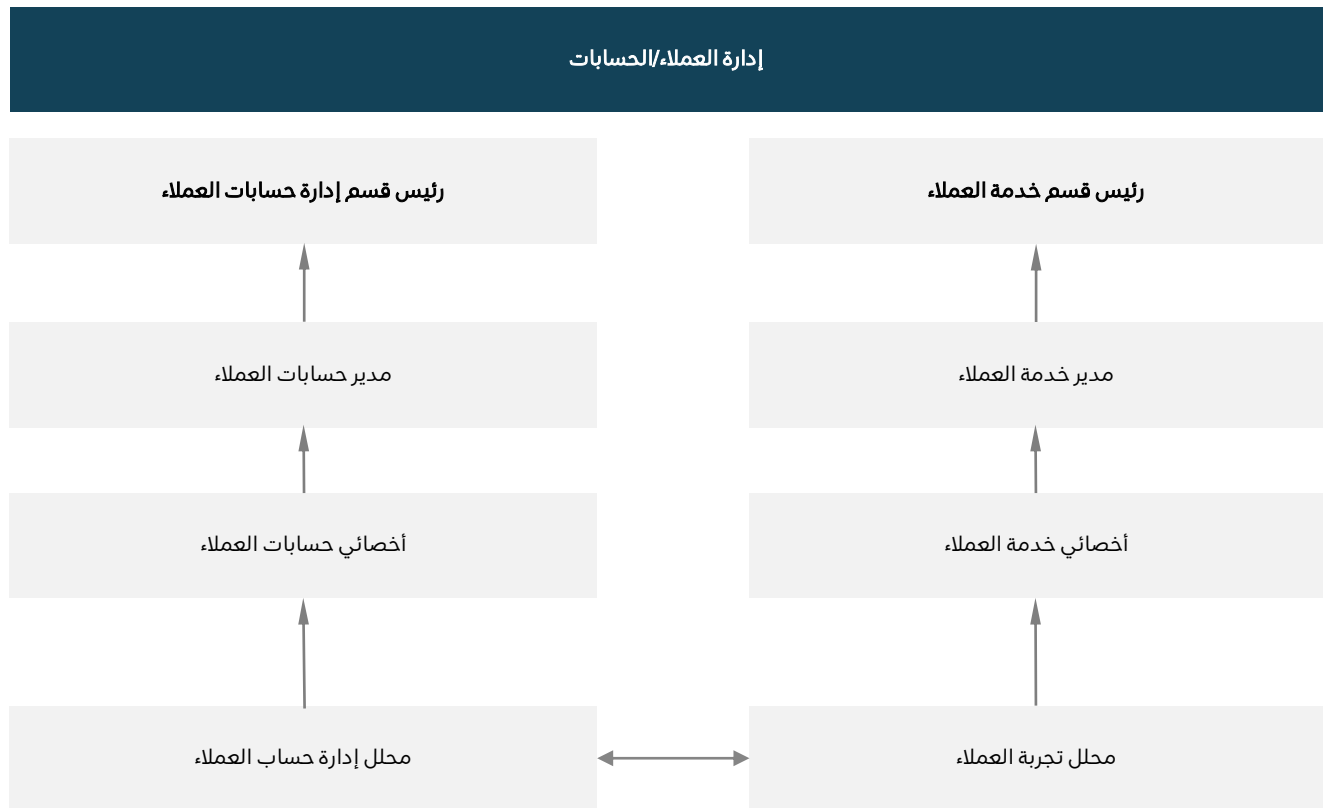
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة العملاء/الحسابات) أدواراً وظيفية تُعنى بإقامة علاقات قوية مع العملاء والحفاظ عليها وفهم احتياجات العملاء ومعالجة المشكلات التي تشغلهم وتحقيق التميز في تقديم الخدمات.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إقامة العلاقات مع العملاء.
- تحديد احتياجات العملاء.
- تقديم حلول مُخصصة حسب الطلب.
- المتابعة مع العملاء.
- تلبية توقعات العملاء.

تتضمن هذه المجموعة 8 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس قسم خدمة العملاء ومدير خدمة العملاء وأخصائي خدمة العملاء ومحلل تجربة العملاء ورئيس قسم إدارة حسابات العملاء ومدير حسابات العملاء وأخصائي حسابات العملاء ومحلل إدارة حسابات العملاء.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1221 مديرو المبيعات والتسويق و1222 مديرو الإعلان والعلاقات العامة و2431 المتخصصون في الإعلان والتسويق.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (44) إدارة العملاء/الحسابات

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة خدمة العملاء بشكل أساسي، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة إدارة الحسابات وتحليل سلوكيات العملاء وإدارة علاقات العملاء وغيرها من المهارات.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة الحسابات.
- تقييم احتياجات العملاء.
- استراتيجيات ونظم إدارة علاقات العملاء.
- إدارة إجراءات التخطيط للأعمال والأداء.
- تطوير الفرص التجارية.
- تحليل احتياجات الأعمال.
- تحليل سلوكيات العملاء.
- تحليل البيانات وتحسين الأنظمة.
- إدارة خدمة العملاء.
- إدارة تطوير الاستراتيجية وتنفيذها.
- إدارة حماية البيانات.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب أدوار مجموعة (إدارة العملاء/الحسابات) اختصاصيين في خدمة العملاء وإدارة الحسابات. وثمة الكثير من الشهادات المعترف بها في المملكة لهذه الأدوار (وهي مدرجة أدناه).

#### الشهادات:

- شهادة محترف أعمال معتمد في خدمة العملاء (CBP).
- شهادة محترف معتمد في تجربة العملاء (CCXP).
- شهادة مدير خدمة العملاء (الاحترافية) (CCSP®) المعتمدة من معهد علوم الهندسة العالي للتدريب بالمملكة.
- شهادة في إدارة مركز الاتصال.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (45) إدارة المشاريع

### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إدارة المشاريع) أدواراً وظيفية تُعنى بتنظيم المهام والموارد المتاحة لتحقيق أهداف المشروع في إطار القيود المفروضة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تخصيص موارد المشروع.
- الإشراف على تنفيذ المشروع.
- إجراء تقييمات للمخاطر.
- إدارة الجداول الزمنية للمشروع.
- مراقبة ميزانية المشروع.
- ضمان استيفاء معايير الجودة.
- تنسيق جهود الفريق.

تتضمن هذه المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: المدير العام ومدير المشروع ومدير برامج وقائد فريق إدارة المشاريع ومحلل إدارة المشاريع.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 2421 محللو الإدارة والتنظيم و1213 مديرو السياسات والتخطيط.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (45) إدارة المشاريع

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بإدارة المشاريع بشكل أساسي، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة لإدارة المشاريع وتقييم جدوى المشاريع وتصميم الاستراتيجية وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة المشاريع.
- إدارة مخاطر المشاريع.
- تصميم الاستراتيجيات.
- تقييم احتياجات العملاء.
- تقييم جدوى المشروع.
- مفاوضات الأعمال.
- تقييم الأثر.
- تطبيق التفكير النظمي.
- أساليب تقديم الاستشارات.
- تحديد العمليات وتحليلها.
- إدارة المشاريع القانونية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار في هذه المجموعة الوظيفية معرفة قوية بإدارة المشاريع، وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة ممارس منهجية Agile معتمد - معهد إدارة المشاريع - شهادة ممارس منهجية Agile معتمد (PMI-ACP).
- شهادة لين 6 سيجما الحزام الأخضر (LSSGB).
- شهادة محترف معتمد في إدارة التغيير.
- شهادة محترف أعمال معتمد في إدارة المشاريع (CBP).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (46) إعداد تقارير الامتثال التنظيمي

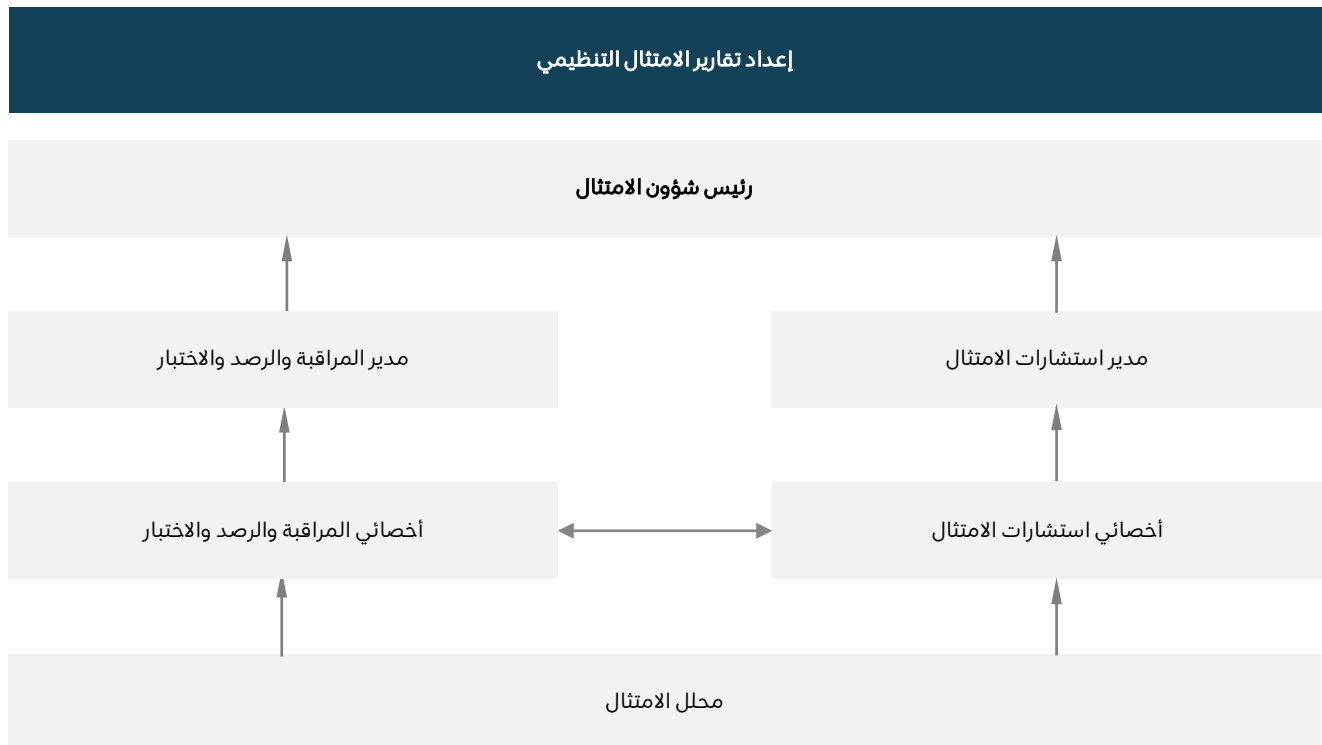
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (إعداد تقارير الامتثال التنظيمي) أدواراً وظيفية تُعنى بضمان الالتزام بمعايير القطاع والممارسات الأخلاقية والأنظمة واللوائح ذات الصلة.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إجراء عمليات مراجعة وتدقيق الامتثال.
- مراجعة المتطلبات التنظيمية.
- إعداد تقارير الامتثال.
- مراقبة الالتزام بالسياسات.
- تقديم التوصيات بأفضل الممارسات.
- تحديد الفجوات القائمة في الامتثال.
- تحديث إجراءات الامتثال.

تتضمن هذه المجموعة 6 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس شؤون الامتثال ومدير استشارات الامتثال ومدير المراقبة والرصد والاختبار وأخصائي استشارات الامتثال وأخصائي المراقبة والرصد والاختبار ومحلل الامتثال.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1213 مديرو السياسات والتخطيط و2421 محللو الإدارة والتنظيم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (46) إعداد تقارير الامتثال التنظيمي

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق بالامتثال والحوكمة وإدارة المخاطر بشكل أساسي، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة تقييم مخاطر الأعمال وإدارتها وحماية خصوصية البيانات وحوكمة البيانات وغيرها.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة الحوادث السيبرانية واختراق البيانات.
- تطبيق نظام الشركات.
- إعداد التقارير الخاصة بالاستدامة.
- إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.
- إدارة حماية البيانات.
- الامتثال التنظيمي.
- خصوصية البيانات.
- حوكمة البيانات.
- تقييم وإدارة مخاطر الأعمال.
- إدارة الامتثال القانوني.
- تقييم المخاطر التنظيمية.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب الأدوار المحددة ضمن هذه المجموعة الوظيفية معرفة قوية باللوائح التنظيمية وأخصائيين في الامتثال. وتوجد العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مدرجة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة مسؤول الالتزام المعتمد (CCO).
- شهادة مدير امتثال معتمد (CCM).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (47) نُظم معلومات الموارد البشرية

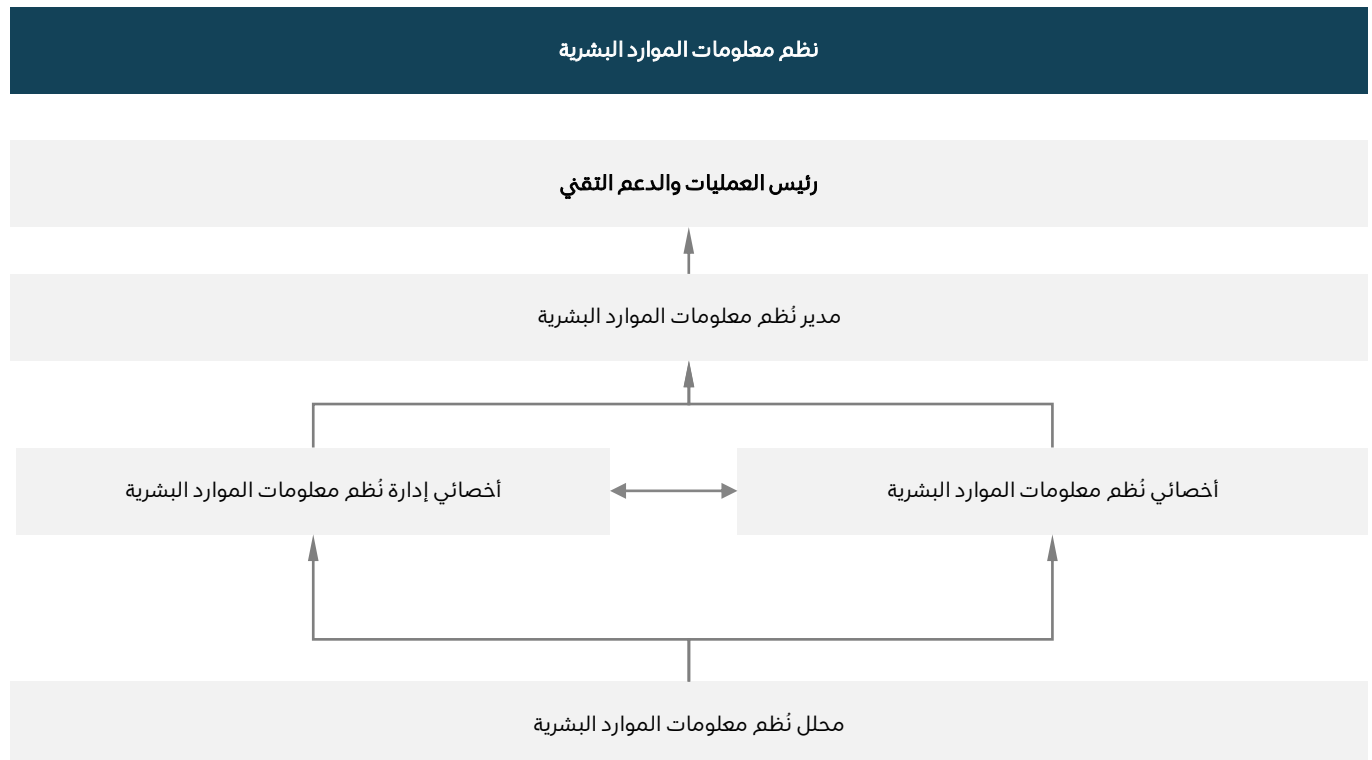
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (نظم معلومات الموارد البشرية) أدواراً وظيفية تُعنى بإدارة اعتماد التقنية في وظائف الموارد البشرية وتحسين استخداماتها، ما يعزز من كفاءة الموارد البشرية من خلال تمكين تحليل البيانات واستخدام عمليات النظم التقنية وحلول البرمجيات في استقطاب الموظفين والاحتفاظ بسجلاتهم وإدارة كشوفات الرواتب.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- إدارة اعتماد نظم الموارد البشرية واستخدامها.
- إجراء تحليلات بيانات الموارد البشرية.
- تطبيق حلول البرمجيات.
- ضمان أمن البيانات.
- استكشاف المشكلات في نظم الموارد البشرية ومعالجتها.

تتضمن هذه المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: رئيس العمليات والدعم التقني ومدير نظم معلومات الموارد البشرية وأخصائي نظم معلومات الموارد البشرية وأخصائي إدارة نظم معلومات الموارد البشرية ومحلل نظم معلومات الموارد البشرية.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 3511 فنيو عمليات تقنية المعلومات والاتصالات و3512 فنيو دعم مستخدمي تقنية المعلومات والاتصالات و2522 إداريو النظم و3513 فنيو شبكات ونظم الحاسب الآلي و1330 مديرو خدمات تقنية المعلومات والاتصالات و2521 مصممو وإداريو قواعد البيانات و2529 المتخصصون في قواعد البيانات وشبكات المعلومات غير المصنفين في موضع آخر.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (47) نُظم معلومات الموارد البشرية

### المهارات المطلوبة

تتطلب هذه الأدوار الوظيفية مهارات تتعلق بنُظم تقنية المعلومات وإدارة البيانات، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة رقمنة إدارة الموارد البشرية وتحسين عمليات سير العمل والإجراءات وإدارة السجلات وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة نُظم الموارد البشرية.
- رقمنة إدارة الموارد البشرية.
- المراثيات والتحليلات المرتبطة بالموارد البشرية.
- تكامل النُظم.
- مهارات المنهجيات المرنة.
- اعتماد التقنية.
- وضع السياسات.
- التميز التشغيلي.
- تحسين عمليات سير العمل والإجراءات.
- إدارة السجلات.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تُعَدُّ الأدوار المرتبطة بمجموعة (نُظم معلومات الموارد البشرية) من الوظائف المتخصصة التي تتطلب أفراداً من حملة شهادة هندسة تقنية المعلومات. بما أن **العضوية في الهيئة السعودية للمهندسين إلزامية** لجميع المهندسين العاملين في المملكة، فإن هذا الشرط ينطبق أيضاً على الأدوار ضمن هذه المجموعة الوظيفية، بالإضافة إلى الشهادات المتخصصة المعترف بها في القطاع واللازمة لاستيفاء متطلبات المهارات الفنية للأدوار الوظيفية. وترد أدناه قائمة بالشهادات المهنية الاحترافية التي يشيع اعتمادها في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة دورة مكتبة البنية التحتية لتقنية المعلومات (ITIL).
- شهادة الفنيين المبتدئين في تقنية المعلومات CompTIA A.
- شهادة المستوى التأسيسي في إدارة خدمات تقنية المعلومات.
- شهادة أساسيات تقنية المعلومات من CompTIA.
- شهادة فني دعم سطح المكتب المعتمد من شركة مايكروسوفت (MCDST).
- شهادة المساعد التقني المعتمد من شركة مايكروسوفت (MTA).
- شهادة أساسيات الحوسبة السحابية CompTIA Cloud+.
- شهادة أساسيات الخوادم CompTIA Server+ Administration.
- شهادة متخصص تقنية المعلومات المعتمد من شركة مايكروسوفت (MCITP).
- شهادة مهندس النُظم المعتمد من شركة مايكروسوفت (MCSE).
- شهادة مدير قاعدة البيانات المعتمد من شركة مايكروسوفت (MCDBA).

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (48) شريك أعمال الموارد البشرية

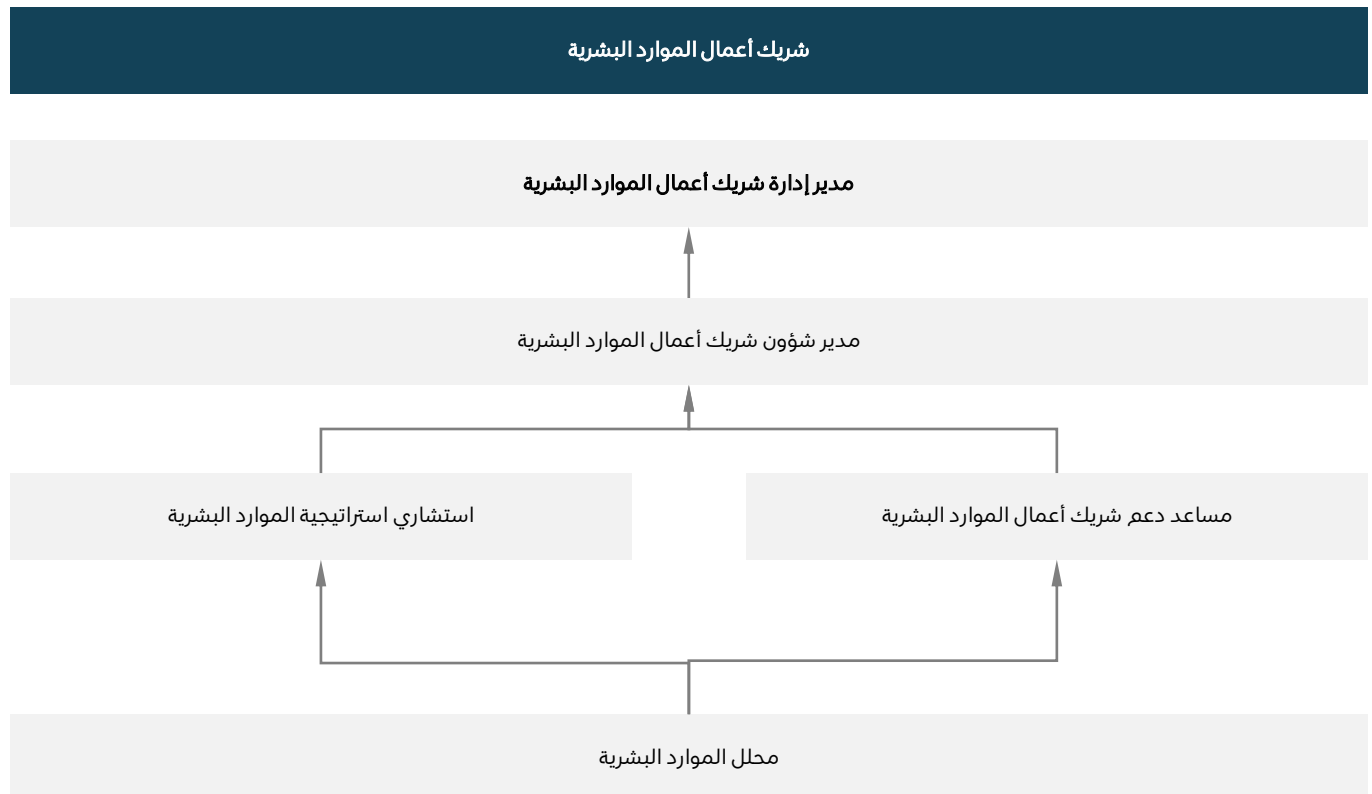
### نظرة عامة على المجموعة الوظيفية

تضم المجموعة الوظيفية (شريك أعمال الموارد البشرية) أدواراً وظيفية تُعنى بالتعاون الاستراتيجي مع قادة الأعمال لتعزيز أداء القوى العاملة ودعم تحقيق أهداف الأعمال وإدارة المواهب بفاعلية.

وتشمل المهام أو الأنشطة الرئيسية ما يلي:

- تعزيز مشاركة الموظفين.
- إرساء الثقافة المؤسسية.
- دعم مبادرات تعزيز الشمول.
- تسهيل وضع خطط استراتيجية للقوى العاملة.
- دعم إدارة المواهب.
- تقديم المشورة لقادة الأعمال حول استراتيجية الموارد البشرية.

تتضمن هذه المجموعة 5 أدوار وظيفية رئيسية وهي: مدير إدارة شريك أعمال الموارد البشرية ومدير شؤون شريك أعمال الموارد البشرية ومساعد دعم شريك أعمال الموارد البشرية واستشاري استراتيجية الموارد البشرية ومحلل الموارد البشرية.



رموز وحدات التصنيف السعودي الموحد للمهن ذات الصلة بالمجموعة الوظيفية: 1212 مديرو الموارد البشرية و 2423 المتخصصون في إدارة شؤون الأفراد والمهن و 2424 المتخصصون في تدريب الموظفين وتطويرهم.

## مواصفات المجموعات الوظيفية ومخططات المسارات الوظيفية: (48) شريك أعمال الموارد البشرية

### المهارات المطلوبة

تتطلب الأدوار الوظيفية المدرجة هنا مهارات تتعلق باستراتيجية الموارد البشرية وإدارتها، وتشمل المهارات الأساسية المطلوبة إدارة التغيير وتوقع الطلب على القوى العاملة وتخطيط الخدمات وتصميم الاستراتيجية وغير ذلك.

ترد في الجدول أدناه القائمة الكاملة بالمهارات الرئيسية، مع عرض تفصيلي للمهارات المطلوبة للمجموعة الوظيفية.

#### المهارات ذات الأولوية:

- إدارة برامج إشراك الموظفين.
- صياغة استراتيجية الموارد البشرية.
- إدارة المواهب.
- تخطيط القوى العاملة.
- إرساء الثقافة المؤسسية.
- إدارة العلاقات مع الموظفين.
- إدارة التعويضات.
- إرساء استراتيجية التنوع والإدماج.
- وضع السياسات.
- إدارة إطار السياسات والتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية.
- توقع الطلب على القوى العاملة وتخطيط الخدمات.
- إدارة التغيير.

### الشهادات أو التراخيص المطلوبة (غير شاملة)

تتطلب مجموعة (شريك أعمال الموارد البشرية) **معرفة قوية بمجال الموارد البشرية**، إلى جانب العديد من الشهادات المعترف بها على نطاق واسع للأدوار الوظيفية (مذكورة أدناه) التي تحظى بانتشار كبير في المملكة.

#### الشهادات:

- شهادة محترف معتمد في إدارة الموارد البشرية من جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM-CP).
- شهادة متقدمة في إدارة الموارد البشرية (ACHRM) من جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM).
- شهادة مدير معتمد في شؤون الموارد البشرية (CHRM).
- محترف أعمال معتمد في تحفيز الموظفين (CBP).

05

الملحق

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: اعتماد التقنية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
نهج قائم على البيانات	تحليل البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستوى الكفاءة في استخدام مختلف أدوات وتقنيات تحليل البيانات بما في ذلك التحليل الإحصائي والتنقيب في البيانات، ما يتطلب القدرة على استخدام أدوات مثل لغة (بايثون) و (آر) و (إس كيو إل).</li> </ul>
	مهارات البرمجة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعد القدرة على استخدام لغات البرمجة، مثل لغة (بايثون) أو (آر) أو (جافا) مفيدة للغاية للتعامل مع البيانات وتحليلها ونمذجتها.</li> </ul>
	التمثيل البصري للبيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق التقنيات الحديثة والعروض البصرية الديناميكية بواسطة رسوم توضيحية وتفاعلية لعرض الأنماط والاتجاهات السائدة والمرئيات التحليلية من البيانات أو المفاهيم الجديدة بطريقة استراتيجية.</li> </ul>
التحول الرقمي	تصميم تجربة المستخدم	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فهم متعمق لاحتياجات المستخدم وتصميم واجهات تفاعل رقمية سهلة الاستخدام تعزز تجربة المستخدم وتشكل دافعاً لاعتمادها من قبل المستخدمين.</li> </ul>
	مهارات المنهجيات المرنة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• منهجيات إدارة المشاريع المرنة لتسهيل عمليات التطوير المتكررة وتعزيز التعاون وتمكين التكيف السريع مع متطلبات الأعمال المتغيرة خلال عملية التحول الرقمي.</li> </ul>
	تكامل المنظومة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على دمج نُظم وتطبيقات مختلفة لضمان سلاسة تدفق البيانات بين مختلف الأدوات التقنية ضمن منظومة الخدمات المهنية والاستشارية.</li> </ul>
تحسين الموارد باستخدام الذكاء الاصطناعي	صياغة المقاطع الوصفية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صياغة إرشادات أو استفسارات واضحة وجذابة مصممة لاستخلاص إجابات معينة من أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.</li> </ul>
	التنقيب في البيانات وتحليلها	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تقنيات التنقيب في البيانات وتحليلها لاستخلاص المرئيات القيمة من مجموعات البيانات الضخمة لإعداد عروض بصرية تلقائية للبيانات تسرع من احتمالية وضع الحلول المطلوبة.</li> </ul>
	اعتماد الذكاء الاصطناعي في إدارة المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على رصد المخاطر والمعلومات الخاطئة عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي والإشارة إليها.</li> </ul>
التحول إلى الشركات الافتراضية	اعتماد التقنيات الرقمية والابتكار	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم بيئة التقنية الرقمية وأثرها على فرص تطوير المشاريع وتحسينها.</li> </ul>
	إجادة استخدام الأدوات الرقمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فهم معمق للأدوات والتقنيات الرقمية المتنوعة، بما في ذلك برمجيات إدارة المشاريع ومنصات التواصل وأدوات التعاون الافتراضي وتيسير سلاسة العمليات الافتراضية.</li> </ul>
	النسخ الاحتياطي للبيانات واسترجاعها	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الدراية التامة بإجراءات إنشاء نسخ احتياطية للبيانات واسترجاعها لضمان النسخ الاحتياطي الآمن للبيانات والمعلومات المهمة بشكل آني.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: اعتماد التقنية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
تكييف الأتمتة	تحديد العمليات وتحليلها	<ul style="list-style-type: none"> <li>فهم معمق لكيفية تحديد العمليات وتقنيات التحليل لإعداد عرض بصري لسير العمل الحالي ورصد العوائق واختيار العمليات الأكثر ملاءمة للأتمتة.</li> </ul>
	أتمتة العمليات الروبوتية	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة سبل استخدام أدوات وتقنيات أتمتة العمليات الروبوتية التي تساعد في أتمتة المهام المتكررة والقائمة على قواعد واضحة، مما يمكّن المهنيين من التركيز على الأنشطة الاستراتيجية والأكثر تعقيداً.</li> </ul>
	تحسين سير العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على تحسين سير العمل لتحديد فرص الأتمتة التي من شأنها تبسيط العمليات وتقليل مواطن التكرار وتحسين مستوى الكفاءة التشغيلية الإجمالية.</li> </ul>
التكامل السلس للأدوات التقنية	تكامل المنظومة	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على دمج نظم وتطبيقات مختلفة لضمان سلاسة تدفق البيانات بين مختلف الأدوات التقنية ضمن منظومة الخدمات المهنية والاستشارية.</li> </ul>
	مهارات ترحيل البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة جيدة لاستراتيجيات ترحيل البيانات وأفضل الممارسات المتبعة لتسهيل النقل السلس للبيانات بين النظم المختلفة خلال عملية الدمج.</li> </ul>
	خصوصية البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>المحافظة على المعلومات الحساسة عبر الالتزام بالقوانين والسياسات وضمان الجمع والمعالجة والتخزين الآمن للبيانات، وبالتالي حماية حقوق الخصوصية ومنع الوصول غير المصرّح.</li> </ul>
عولمة البحوث	تقنيات جمع البيانات الافتراضية	<ul style="list-style-type: none"> <li>استخدام الوسائل الافتراضية لجمع البيانات، مثل الاستبيانات عبر الإنترنت والمقابلات الافتراضية والإثنوغرافيا الرقمية، والحصول على مرئيات ومعلومات من فئات سكانية مختلفة حول العالم.</li> </ul>
	مهارات استخدام منهجيات البحث الدولية	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة جيدة لتفاصيل وتعقيدات إجراء البحوث على نطاق عالمي، بما في ذلك معرفة ممارسات جمع البيانات الدولية ولوائح البحث والاعتبارات الأخلاقية في مختلف المناطق.</li> </ul>
	ممارسات البحوث الأخلاقية	<ul style="list-style-type: none"> <li>الالتزام بالمعايير والمبادئ التوجيهية الأخلاقية في مجال البحوث لضمان حماية المعلومات والاستخدام المسؤول للبيانات.</li> </ul>
التجارب عن بُعد	التعامل مع الأدلة الرقمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعامل مع الأدلة الرقمية وعرضها ضمن إطار افتراضي تجريبي وضمان قبولها ونزاهتها وفقاً للمعايير والبروتوكولات القانونية.</li> </ul>
	إدارة المشاركين عن بُعد	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحضير المشاركين للإدلاء بشهاداتهم الافتراضية وتنظيم تلك الجلسات وضمان اطلاعهم على العملية التجريبية الافتراضية وتقديم التوجيهات بشأن التواصل والتقديم الفعّالين ضمن إطار العمل عن بُعد.</li> </ul>
	معالجة الاستفسارات والشكاوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد المشاكل الفنية وحلها لتقديم أداء متسق ومن دون انقطاع والمحافظة على مستواه تفادياً للأعطال وتوقف العمل.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: اعتماد التقنية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
المراجعة باستخدام تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين)	مهارات المراجعة باستخدام الأدوات القائمة على تقنية سلسلة الكتل (بلوك تشين)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معرفة جيدة للمبادئ والوظائف الأساسية لتقنية البلوك تشين وتطبيقات المراجعة ذات الصلة.</li> </ul>
	تحليل المراجعة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل مجموعات البيانات النوعية المجمعة في المؤسسة والتي تعكس العمليات المتواصلة من أجل تحديد التناقضات والاتجاهات السائدة تمهيداً لإجراء تحقيق مفضل حول المشاكل المرصودة بالجودة.</li> </ul>
	تحليل البيانات الضخمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على الكشف عن الاتجاهات السائدة والأنماط وعلاقات الترابط في كميات كبيرة من البيانات الأولية للمساعدة في اتخاذ قرارات مدروسة ومستنيرة.</li> </ul>
المحاسبة الاستباقية	دمج التعلّم الآلي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على دمج أدوات التعلّم الآلي والبرمجيات المزودة بنظم مُحاسبية، مما يضمن سلاسة معالجة وتحليل البيانات ثم استخدامها في جهود التخطيط والإدارة المالية الاستباقية.</li> </ul>
	التحليل المالي باستخدام التعلّم الآلي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق الخوارزميات المتقدمة وتحليلات البيانات لتفسير وتوقع الاتجاهات المالية السائدة وأنماطها ومخاطرها داخل البيانات المالية الخاصة بالمؤسسة.</li> </ul>
	أتمتة العمليات الروبوتية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معرفة سبل استخدام أدوات وتقنيات أتمتة العمليات الروبوتية التي تساعد في أتمتة المهام المتكررة والقائمة على قواعد واضحة، مما يمكّن المهنيين من التركيز على الأنشطة الاستراتيجية والأكثر تعقيداً.</li> </ul>
تطوير التحليلات التطبيقية	تحليل البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستوى الكفاءة في استخدام مختلف أدوات وتقنيات تحليل البيانات، بما في ذلك التحليل الإحصائي والتنقيب في البيانات، ما يتطلب القدرة على استخدام أدوات مثل لغة (بايثون) و(آر) و(إس كيو إل).</li> </ul>
	التعامل مع البيانات الضخمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإلمام الجيد بكيفية تشغيل منصات البيانات الضخمة مثل (هadoop) و(سبارك)، بالإضافة إلى الحوسبة الموزعة وتخزين البيانات.</li> </ul>
	خصوصية البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المحافظة على المعلومات الحساسة عبر الالتزام بالقوانين والسياسات وضمان الجمع والمعالجة والتخزين الآمن للبيانات، وبالتالي حماية حقوق الخصوصية ومنع الوصول غير المصرّح.</li> </ul>
نمذجة المحاكاة	تصميم تجربة المستخدم	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فهم متعمق لاحتياجات المستخدم وتصميم واجهات تفاعل رقمية سهلة الاستخدام تُعزز تجربة المستخدم وتشكل دافعاً لاعتمادها من قبل المستخدمين.</li> </ul>
	النمذجة والتصميم الهندسي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقسيم النظم المعقدة إلى العناصر المكوّنة لها ووضع نماذج شاملة تمثّل سلوكيات النظام وتصميم الحلول التي تلبي متطلبات محددة في مجالات متنوعة.</li> </ul>
	تقييم المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم المخاطر المحتملة وتحديدها وتقييم احتمالية حدوثها ومدى خطورتها.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: اعتماد التقنية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
الروبوتات بوصفها عاملاً مساعداً	تطبيق تقنيات الروبوتات والأتمتة	دمج الروبوتات وتقنيات الأتمتة في مسارات العمل لتعزيز الإنتاجية وتحسين مستوى الدقة وتقليص مدى الاعتماد على المهام اليدوية مما يعزز التطور في القطاع.
	التعاون بين الإنسان والروبوتات	تفعيل تطبيقات التعاون بين الإنسان والروبوتات لتعزيز الكفاءة والفعالية في إجراءات العمل.
	إدارة المخاطر المتعلقة بالحوادث	تقييم المخاطر وتحديد التهديدات المحتملة ووضع سيناريوهات الحوادث المحتملة والتدابير الوقائية وإعداد بروتوكولات السلامة.
تخزين البيانات وأرشفتها	المعرفة المتعلقة بالملكية الفكرية	معرفة جيدة بالقوانين واللوائح النازمة لبراءات الاختراع وحقوق النشر والعلامات التجارية وأسرار المهنة ولكيفية تطبيقها، مما يضمن حماية وتحسين الأعمال الإبداعية والمبتكرة.
	إدارة قاعدة البيانات	إنشاء وتنسيق وتعزيز قواعد البيانات وخوادم قواعد البيانات ومراقبة الأداء واستكشاف الأخطاء وإصلاحها، بما يتضمن تحسين أداء قواعد البيانات والتخطيط لإنشاء النسخ الاحتياطية واسترجاعها والحفاظ على البيانات وإعداد التقارير.
	الأمن السيبراني	فهم وتطوير وتطبيق إجراءات وسياسات الأمن السيبراني حرصاً على توفير الحماية من مخاطر الأمن السيبراني والثغرات ذات الصلة والاستجابة لخروقات الأمن السيبراني.
الفعاليات الافتراضية	مشاركة الجمهور	الإلمام بالاستراتيجيات التفاعلية للتمكن من إشراك الحاضرين قبل وأثناء وبعد الفعالية، وقد يتطلب ذلك الاستفادة من منصات وسائل التواصل الاجتماعي وميزات المحادثة المباشرة والجلسات التفاعلية لتشجيع المشاركة وتسهيل بناء العلاقات وتعزيز الروابط البناءة بين المشاركين.
	تخطيط الفعاليات	القدرة على التخطيط وتنسيق كافة نواحي الفعاليات الافتراضية، بما في ذلك وضع الجداول الزمنية والخدمات اللوجستية والمتطلبات الفنية لضمان تنفيذ الفعاليات بنجاح وسلاسة.
	الامتثال القانوني	الالتزام بالمعايير والمبادئ التوجيهية الأخلاقية في مجال البحوث لضمان حماية المعلومات والاستخدام المسؤول للبيانات.
حماية بيانات المستهلك	حوكمة البيانات	إعداد وسمّ المبادئ التوجيهية والقوانين واللوائح على نطاق المؤسسة وتنفيذها وتطبيقها لمعالجة البيانات في مراحل مختلفة من دورة حياتها، فضلاً عن إساءة المشورة بشأن معالجة البيانات بالشكل الصحيح ومعالجة حالات اختراقها.
	أخلاقيات البيانات	تطبيق المبادئ القانونية والأخلاقية في جمع البيانات واستخدامها وتخزينها والتخلص منها.
	إدارة حماية البيانات	وضع برنامج لإدارة حماية البيانات وتنفيذه من أجل الامتثال للوائح والقوانين الخاصة بحماية البيانات الشخصية.

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
تعزيز مبادرات التنوع والمساواة والشمول في ثقافات الشركات	إعداد السياسات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معرفة أفضل الممارسات في مجال إعداد وتنفيذ سياسات التنوع والمساواة والشمول لضمان توافق السياسات والإجراءات التنظيمية مع أهداف التنوع والمساواة والشمول وتوفير مكان عمل أكثر شمولية وإنصافاً.</li> </ul>
	تحليل سياسات التنوع والمساواة والشمول على مستوى المؤسسات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم أداء المؤسسات في مجال التنوع والمساواة والشمول، بالإضافة إلى التقييم الاستراتيجي للموارد الخاصة بالمؤسسة واحتمالات التحسين.</li> </ul>
	إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد المخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والحد منها، بما في ذلك المخاطر البيئية والاجتماعية والمؤسسية لضمان توافق عمليات الشركة مع أفضل الممارسات المتبعة في هذا المجال وتقليل الآثار السلبية.</li> </ul>
زيادة استخدام الحلول البديلة الصديقة للبيئة	الوعي البيئي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على تحديد المشاكل البيئية ومبادئ الاستدامة لتحديد البدائل الصديقة للبيئة التي تتوافق مع أهداف الاستدامة الخاصة بالمؤسسة.</li> </ul>
	تقييم دورة الحياة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على إجراء تقييمات لدورة الحياة لتحديد الأثر البيئي للمنتجات أو الخدمات، مما يتيح اتخاذ قرارات مستنيرة حول اعتماد البدائل الصديقة للبيئة.</li> </ul>
	استراتيجيات الحد من النفايات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير وتنفيذ استراتيجيات تقليص إنتاج النفايات والترويج لإعادة التدوير وإعادة استخدام المواد وتقليل الحجم الإجمالي للنفايات في عمليات الشركة.</li> </ul>
ربط الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية باستراتيجية الشركة وأهدافها	فهم إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على دمج نُظم وتطبيقات مختلفة لضمان سلاسة تدفق البيانات بين مختلف الأدوات التقنية ضمن منظومة الخدمات المهنية والاستشارية.</li> </ul>
	إعداد التقارير الخاصة بالاستدامة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القدرة على إعداد تقارير شاملة عن الاستدامة تتسم بالشفافية حول أداء الشركة المتعلق بمجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والتقدم المحرز في ذلك الصدد والمبادرات الخاصة بأصحاب المصلحة وعامة الجمهور وتعزيز الثقة وإمكانية المساءلة.</li> </ul>
	إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد المخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والحد منها، بما في ذلك المخاطر البيئية والاجتماعية والمؤسسية لضمان توافق عمليات الشركة مع أفضل الممارسات المتبعة في هذا المجال وتقليل الآثار السلبية.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
استخدام تقييمات الأثر الاجتماعي	التخطيط لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على إعداد وتنفيذ خطة شاملة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات بما يتوافق مع قيم المؤسسة وأهدافها التجارية.</li> </ul>
	تقييم الأثر	<ul style="list-style-type: none"> <li>الدراية التامة بمنهجيات قياس الأثر لتقييم كفاءة مبادرات الأثر الاجتماعي ونتائجها المحققة.</li> </ul>
	إعداد السياسات	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة أفضل الممارسات في مجال إعداد وتنفيذ سياسات التنوع والمساواة والشمول لضمان توافق السياسات والإجراءات التنظيمية مع أهداف التنوع والمساواة والشمول وتوفير مكان عمل أكثر شمولية وإنصافاً.</li> </ul>
اعتماد استراتيجية تركز على الإنسان	وضع مخطط رحلة العميل	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء عروض بصرية لرحلة العميل لتحديد نقاط الاتصال والتحديات وضمان الفهم الشامل لتجربة المستخدم.</li> </ul>
	التفكير التصميمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>نهج متبع في حل المشاكل بالتركيز على التعاطف والإبداع وإعداد النماذج الأولية بوتيرة تكرارية، ويتضمن فهم احتياجات المستخدمين وطرح أفكار لحلول مبتكرة وتنقيح التصاميم من خلال جمع الملاحظات بشكلٍ متواصل.</li> </ul>
	مجالات التعاون بين الوظائف المختلفة	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على التعاون مع فرق متعددة الوظائف لتضمين آراء وخبرات متنوعة ودمجها، بما يضمن اعتماد استراتيجيات تركز على الإنسان وتضخم مرئيات وتجارب شاملة من المؤسسة بأسرها.</li> </ul>
الحملات المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية	صناعة المحتوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير سرديات جاذبة ومثيرة للاهتمام تسلط الضوء على مستهدفات إعلانات المؤسسة وتعكس قيم وتطلعات الجمهور المستهدف.</li> </ul>
	استراتيجية التسويق	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير استراتيجيات وحملات التسويق وتنفيذها وتقييمها بهدف تعزيز الانتشار في السوق وتقديم مزايا فريدة من خلال استخدام مختلف قنوات ومنصات التسويق.</li> </ul>
	تقييم الحملات	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع استراتيجيات لتقييم مدى فعالية الحملات وتحليل البيانات لتقديم توصيات حول كيفية تحسين الحملات المستقبلية.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: تصميم التجارب المخصصة للعميل

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
الإدارة المتقدمة للعملاء	تقييم احتياجات العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على إجراء عمليات تقييم شاملة لاحتياجات العملاء، بما في ذلك تقييم أهداف الأعمال وتحدياتها وفرصها السانحة ووضع حلول مصممة خصيصاً لاستيفاء متطلبات وأهداف محددة لدى العملاء.</li> </ul>
	التواصل مع العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>مهارات التواصل الفعال للحفاظ على التواصل الدوري والشفاف مع العملاء وإحاطتهم بمستجدات المشاريع ومعالجة الشواغل وضمان اطلاعهم ومشاركتهم في كافة مراحل العملية.</li> </ul>
	إدارة علاقات العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة أفضل السبل لبناء علاقات متينة مع العملاء، بما في ذلك استخدام نظم وأدوات إدارة علاقات العملاء لتعزيز فعالية إدارة بيانات العملاء وتحليلها وتمكين التفاعلات والتجارب المعدة خصيصاً لتلبية التوقعات المخصصة لكل عميل.</li> </ul>
تعزيز تصميم التجارب المخصصة	تخصيص المحتوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص المحتوى، بما في ذلك محتوى الموقع الإلكتروني وحملات التسويق وتوصيات المنتجات من أجل تلبية اهتمامات وتفضيلات عملاء محددين، وبالتالي تعزيز معدلات التواصل والتحويل.</li> </ul>
	تحليل سلوكيات العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على تحليل الأنماط السلوكية للمستهلكين وتفضيلاتهم من أجل تحديد الفرص السانحة والمخاطر الكامنة بالنسبة للشركات.</li> </ul>
	السلوك الأخلاقي والمهني	<ul style="list-style-type: none"> <li>الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية في كافة التفاعلات مع العملاء والخدمات المقدمة لهم وضمان تعزيز المصداقية والموثوقية بالخدمات المقدمة بشكل مخصص.</li> </ul>
تطبيق نظام التقسيم إلى وحدات بشكل أكبر	التفكير النظمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>فهم العلاقات المترابطة والتفاعلات بين مختلف المكونات داخل النظام والتركيز على الفهم الشامل للتمكّن من معالجة المشاكل المعقدة.</li> </ul>
	إدارة التهيئة والتخصيص	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص وتهيئة مكونات الوحدات لتلبية احتياجات العملاء وتفضيلاتهم، مع الحرص على توافق حلول الوحدات مع المتطلبات الخاصة بكل عميل ومشروع.</li> </ul>
	التفكير التصميمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتباع نهج في حل المشاكل عبر التركيز على التعاطف والإبداع وإعداد النماذج الأولية بوتيرة تكرارية، ويتضمن فهم احتياجات المستخدمين وطرح أفكار لحلول مبتكرة وتنقيح التصميم بواسطة جمع الملاحظات بشكل متواصل.</li> </ul>

## نظرة مفصلة حول أثر الاتجاهات السائدة على المهارات المطلوبة: تصميم التجارب المخصصة للعميل

الاتجاهات السائدة	المهارات التي تم تحديدها	تعريف المهارة وأهميتها
الدراسة المتعلقة بسلوكيات العملاء	الدراسة بعلم النفس	<ul style="list-style-type: none"> <li>المعرفة الجيدة بمبادئ علم النفس والاقتصاد السلوكي لفهم عمليات صناعة القرارات لدى العميل والعوامل المؤثرة على السلوك.</li> </ul>
	تحليل سلوكيات العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على تحليل الأنماط السلوكية للمستهلكين وتفضيلاتهم من أجل تحديد الفرص السانحة والمخاطر الكامنة بالنسبة للشركات.</li> </ul>
	ممارسات البحوث الأخلاقية	<ul style="list-style-type: none"> <li>الالتزام بالمعايير والمبادئ التوجيهية الأخلاقية في مجال البحوث لضمان حماية المعلومات والاستخدام المسؤول للبيانات.</li> </ul>
المشاركة المخصصة والاستباقية للعملاء	تقييم احتياجات العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>القدرة على إجراء عمليات تقييم شاملة لاحتياجات العملاء، بما في ذلك تقييم أهداف الأعمال وتحدياتها وفرصها السانحة ووضع حلول مصقمة خصيصاً لاستيفاء متطلبات وأهداف محدّدة لدى العملاء.</li> </ul>
	تخصيص المحتوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص المحتوى، بما في ذلك محتوى الموقع الإلكتروني وحملات التسويق وتوصيات المنتجات من أجل تلبية اهتمامات وتفضيلات عملاء محدّدين، وبالتالي تعزيز معدلات التواصل والتحويل.</li> </ul>
	التفاعل مع العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>عملية استراتيجية تهدف إلى بناء وإدارة علاقات هادفة وشخصية مع العملاء عبر قنوات متعددة من خلال استخدام التواصل الفعال وحل المشكلات وفهم سلوك العملاء والاستفادة من التكنولوجيا لتعزيز ولاء العلامة التجارية ورضا العملاء.</li> </ul>
التسويق التجريبي	اعتماد التقنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد منتجات وخدمات وتطورات جديدة وناشئة في عالم التقنية لتعزيز تنفيذ الحملات التسويقية.</li> </ul>
	السرد القصصي بطريقة إبداعية	<ul style="list-style-type: none"> <li>سرد القصص أو الأفكار أو المفاهيم بطرق مُقنعة ومثيرة للاهتمام بواسطة وسائط إبداعية.</li> </ul>
	تحديد مكانة الهوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة جيدة لاستراتيجيات تحديد مكانة الهوية المؤسسية والتحليل التنافسي لتحديد مزايا البيع الفريدة وإعداد حملات التسويق التي تميّز الهوية المؤسسية عن منافسيها.</li> </ul>

## المصادر

الفئة	المصادر
التقارير	<p> تقرير أبرز 5 اتجاهات سائدة في قطاع الخدمات المهنية لعام 2023 ودور التقنية السحابية الحديثة في مجال تخطيط الموارد المؤسسية</p> <p> تقرير دور التحول الرقمي في تحويل قطاع الخدمات المهنية</p> <p> تقارير صادرة عن الجمعية الوطنية لأصحاب العمل (NEA) في المملكة المتحدة</p> <p> تقارير شركة إنتريم إتش آر للاستشارات</p> <p> التقارير والمنشورات الصادرة عن الشركات الرائدة عالمياً في القطاع</p> <p> تقارير حول أبحاث سوق القطاع</p>
الاستراتيجيات الوطنية	<p> رؤية 2030، برنامج التحول الوطني</p> <p> برنامج تنمية القدرات البشرية</p> <p> برنامج جودة الحياة</p> <p> برنامج صندوق الاستثمارات العامة</p> <p> استراتيجية الهيئة السعودية للمحامين 2026-2022</p> <p> استراتيجية الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين 2025-2021</p>
استراتيجيات أبرز الجهات الفاعلة	<p> استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية</p> <p> استراتيجية الهيئة السعودية للملكية الفكرية</p> <p> استراتيجية هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار</p> <p> استراتيجية شركة كيركلاند آند إليس</p> <p> استراتيجية شركة أوليفر وايمان</p> <p> استراتيجية هيئة منشآت</p> <p> استراتيجية الهيئة السعودية للسياحة</p>
الجهات المشمولة بالمقارنة المعيارية	<p> مؤسسة سكيلز فيوتشر (Skills Future)</p> <p> مؤسسة ترينينج باكيجز (Training Packages)</p> <p> المؤسسة الوطنية الهندية لتنمية المهارات</p> <p> أطر المهارات القطاعية لمؤسسة تنمية الموارد البشرية (HRDCorp, IndSF)</p> <p> معهد التلمذة المهنية والتعليم التقني (ifATE)</p> <p> التصنيف الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات والمهن (ESCO)</p>

## مسرد المصطلحات

المصطلح	التعريف
الإدارة المتقدمة للعملاء	الأساليب والاستراتيجيات المتبعة لبناء علاقات قوية مع العملاء والحفاظ عليها، بما في ذلك استخدام نظم إدارة علاقات العملاء والتواصل الشخصي.
الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي هو مجال في علوم الحاسوب يعمل على تطوير أنظمة قادرة على القيام بمهام تتطلب في العادة الذكاء البشري.
البيانات الضخمة	جمع كميات ضخمة من مجموعات البيانات المتنوعة والمعقدة وتحليلها لاكتشاف الأنماط والاتجاهات واستخلاص المرئيات.
مراجعة بيانات سلسلة الكتل (بلوك تشين)	فحص البيانات في سلسلة الكتل (بلوك تشين) والتحقق منها لضمان دقة وصحة السجلات والمعاملات.
نمذجة الأعمال	عملية إنشاء مخططات تمثيلية لإجراءات المؤسسة وهيكلها التنظيمي لتحليل أداء الأعمال وتحسينه.
سلوكيات المستهلكين	دراسة كيف يتخذ الأفراد القرارات المرتبطة بشراء السلع والخدمات.
تجربة العملاء	الانطباع العام للعميل عن تجربته في التعامل مع شركة أو علامة تجارية.
الرقمنة	الاستفادة من التقنيات الرقمية لتغيير نموذج الأعمال وتوفير فرص جديدة للإيرادات وخلق القيمة.
التسويق التجريبي	التسويق الذي ينطوي على توفير تجارب غامرة ومميزة للمستهلكين لتعزيز تفاعلهم مع العلامة التجارية.
القوائم المالية	وثائق توضح الأداء المالي لجهة ما ومكانتها بالتفصيل، بما يشمل الميزانية العمومية وقائمة الدخل وقائمة التدفقات النقدية.
العمل الحر	قيام الأفراد بالعمل وتقديم خدمات لعدة عملاء بشكل مستقل بدلاً من العمل لصالح مؤسسة واحدة فقط.
الملكية الفكرية	الحقوق القانونية التي تحمي الإبداعات الفكرية من اختراعات وأعمال أدبية وفنية والتصاميم والرموز.
سوق العمل	المكان الذي يتلاقى فيه عرض القوى العاملة مع الطلب عليها حيث يعرض الموظفون خدماتهم ويقدم أصحاب العمل طلباتهم عليها.
إنتاجية العمالة	أو ما يُعرف بإنتاجية القوى العاملة، تشير إلى الناتج الاقتصادي الحقيقي لكل ساعة عمل.
التعلم الآلي	فرع من الذكاء الاصطناعي يعتمد على تزويد الآلات بالقدرة على التعلم وتحسين الخبرات المكتسبة من دون الحاجة إلى برمجة صريحة.
نظام الوحدات	تقسيم الإجراءات أو النظم المعقدة إلى وحدات أصغر حجماً قابلة للاستبدال ويسهل إدارتها.

## مسرد المصطلحات

المصطلح	التعريف
<b>صقل المهارات وتعليم مهارات جديدة</b>	يشير تعليم مهارات جديدة إلى اكتساب المهارات اللازمة للانتقال إلى دور وظيفي مختلف أو تدريب الأفراد على أدوار بديلة، أما صقل المهارات فيتضمن تعلم مهارات جديدة أو تعليم العمال مهارات إضافية لتعزيز أدائهم في أدوارهم الحالية.
<b>معلومات القطاع</b>	تحليل مجموعة كبيرة من الشركات التي تعمل في أنشطة تجارية متشابهة وذلك لتكوين مرئيات حول الاتجاهات والأنماط الاقتصادية.
<b>المجالس القطاعية للمهارات</b>	جهات وطنية يقودها أصحاب العمل وتضطلع بمهام في مجال التدريب على المهارات والتعليم وتطوير القوى العاملة.
<b>نمذجة المحاكاة</b>	استخدام النماذج الرياضية في إنشاء نسخ رقمية مطابقة للنظم أو الإجراءات الفعلية لاستخدامها في التحليل وإجراء التجارب.
<b>الفجوة في المهارات</b>	التفاوت بين المهارات التي يتوقع أصحاب العمل توفرها لدى الموظفين والمهارات الفعلية التي يمتلكها الموظفون.
<b>التعاقد من الباطن</b>	التعاقد مع شركات أو أفراد خارجيين لتنفيذ المهام أو تقديم الخدمات المتوافقة مع عمليات الشركة الرئيسية.
<b>الاستدامة</b>	الحفاظ على الموارد البيئية والاجتماعية والاقتصادية واستدامتها بهدف ضمان استمرارية ورفاه المجتمع على المدى الطويل.
<b>التنمية الاقتصادية المستدامة</b>	العملية التي يتم من خلالها استغلال الموارد الطبيعية وتوجيه الاستثمار والتطوير التقني والتغيير أو الإصلاح المؤسسي بشكل متناغم ومتناسق، مما يعزز القدرة الحالية والمستقبلية على تلبية احتياجات الإنسان.
<b>التصنيف الصناعي الدولي الموحد</b>	التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية هو نظام تصنيف صناعي صادر عن الأمم المتحدة، وقد استُخدم على نطاق واسع في تصنيف البيانات وفقاً لنوع النشاط الاقتصادي في مجالي بيانات العمالة والصحة.

## الاختصارات

### قائمة بالاختصارات

AR	الواقع المعزز
GASTAT	الهيئة العامة للإحصاء
IP	الملكية الفكرية
ISIC	التصنيف الصناعي الدولي الموحد
M&A	عمليات الدمج والاستحواذ
MHRSD	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
R&D	البحث والتطوير
SAR	ريال سعودي
SOCPA	الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين
SSC	المجالس القطاعية للمهارات
SSF	إطار المهارات القطاعي
UX	تجربة المستخدم

## شكر وتقدير

### أبرز المساهمين

- بليهد البليهد، مؤسس وشريك إداري (رئيس المجلس القطاعي للمهارات لقطاع الخدمات المهنية والاستشارية)



- د. خالد اليحيى

خبير في القطاع

- محمد الملحم، وكيل الوزارة المساعد للتوطين



- د. مصعب الجعيد، المدير التنفيذي للعضوية والتأهيل المهني



- خالد العجلان، المدير التنفيذي للموارد البشرية
- طلال الزهراني، أخصائي تطوير الأداء والمهارات



- عبدالعزيز الحبس، نائب الرئيس التنفيذي



- عادل باعبدالله، رئيس قسم الموارد البشرية المحلي



- سعود المبارك، مدير رأس المال البشري
- وجدان السعيد



- غسان قصبجي، مدير النمو - الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



- خالد الشنيير، ممثل اتحاد الغرف السعودية

- د. إيهاب حسن أبو ركة



## شكر وتقدير

### أبرز المساهمين

- خالد الدوسري، ممثل اللجنة الوطنية للجوان العمالية بالمملكة
- سامي الحربي، ممثل سابق للجنة الوطنية للجوان العمالية بالمملكة



- عمار مدني، الرئيس التنفيذي للموارد البشرية
- فيصل مشعل النعيمي، الرئيس التنفيذي للعمليات



- عبدالله الزهراني، الرئيس التنفيذي



- د. عمر الشريف، شريك مؤسس
- عمر بن سليمان إبراهيم الميمان، محامي
- عبدالله بن خالد الحربي، محامي



- د. أحمد عبدالعزيز بن صقر، نائب رئيس مركز الخليج للأبحاث



- تركي الجدعان، شريك



- خالد الخضير، الرئيس التنفيذي



- نادر شناوي، رئيس برنامج دعم التدريب



- رشيد الرشيد، ممثل صندوق الاستثمارات العامة
- خلود الغاطي، ممثل سابق لصندوق الاستثمارات العامة





المجالس القطاعية للمهارات  
Sector Skills Councils