



دراسة حالة

—

شركة مفروشات بورصة للتجارة

تجربة بورصة في استخدام
جسر لإدارة الموارد البشرية

هدف الدراسة

تم عمل هذه الدراسة بهدف استعراض تجربة شركة بورصه في إدارة الموارد البشرية عبر جسر، وكيف ساعدنا الشركة في تجاوز التحديات المتعلقة بإدارة مواردها البشرية.

محتوى الدراسة

04

عن بورصه

05

بورصه في أرقام

06

ما هي التحديات التي واجهت شركة بورصه في إدارة الموارد البشرية؟

07

كيف أثرت هذه التحديات على عمل إدارة الموارد البشرية في بورصة؟

08

كيف حوّل جسر عمل إدارة الموارد البشرية في بورصه بالكامل؟

09

النتائج المحققة في توفير التكاليف

* للانتقال السريع داخل الملف اضغط على العنوان المناسب

عن بورصه

تعمل شركة بورصه في صناعة الأثاث والسجاد، ونجحت في سوق المملكة العربية السعودية منذ نشأتها عام 1960م، فقد وصل عدد فروعها لـ 31 فرعاً تغطي مناطق واسعة من المملكة العربية السعودية، وبلغ عدد موظفيها أكثر من 600 موظف.

تجربة شركة بورصه في استخدام جسر، وأبرز المشاكل والتحديات التي كانت لدى إدارة الموارد البشرية، وكيف تمكنت الإدارة المركزية بالرياض من ضبط جميع الإدارات و 31 فرعاً حول المملكة بكل سهولة ودقة عبر جسر.

بورصه في أرقام



62
سنة خبرة



31
فرع



600+
موظف



شهد مجلس الإدارة نتائج فعلية وتحسين حقيقي في الإنتاجية بعد استخدام جسر

أ. سليمان بن سعد
مدير الموارد البشرية

ما هي التحديات التي واجهت شركة بورصه في إدارة الموارد البشرية؟

الحصول على تقارير شاملة
ودورية حول مهام مختلفة
منها الحضور والانصراف
وعدد الموظفين وبياناتهم.

اختلاف مستويات الموظفين
وشرائحهم فيما يخص
المستوى المعرفي في التقنية
واستخدامها في مجال العمل.

طلبات الموظفين واختلافها
وكثرتها وصعوبة الاستجابة
لها في وقت مرضي
ومناسب.

ضبط الحضور والانصراف
للموظفين سواء في المعارض
أو في الإدارات الرئيسية
والفرعية.

التنسيق بين إجازات
الموظفين وإدارة أرصدة
الإجازات.

اختلاف قنوات التواصل
بين الموظفين والإدارات
والمديرين مما صعب التواصل.

عدم وجود معايير واضحة
لتقييم الموظفين بناء عليها.

اختلاف أوقات الدوامات بين
الفروع المنتشرة في أنحاء
المملكة.

كل التحديات التي خططنا لتجاوزها فيما
يتعلق بالحضور والانصراف استطعنا تجاوزها

أ. سليمان بن سعد
مدير الموارد البشرية

كيف أثرت هذه التحديات على عمل إدارة الموارد البشرية في بورصة؟

عدم التنظيم وقلة الانضباط
من بعض الموظفين في كل
الإدارات الفرعية والمعارض في
مسألة الحضور والانصراف.

منح الموظفين أيام إجازة
إضافية، أو زيادات في الرواتب
بهدف الاحتياط لحقوقهم بما
أنه لم يكن يوجد مصدر يعتمد
عليه.

معلومات غير محدثة لا
تساعد في اتخاذ القرارات
الإدارية المناسبة في الوقت
المناسب .

توقف عمل الموارد البشرية
في حال تغيب الموظف
المسؤول نتيجة لارتباط إنجاز
المهام بالعمل المكتبي.

تأثر المبيعات بعدم تواجد
وانضباط الموظفين في المعارض
خصوصاً.

زيادة حجم فريق إدارة
الموارد البشرية لتغطية
المهام الإدارية المتزايدة بزيادة
الموظفين .

”
حققنا أهدافنا في تطوير الإدارة من خلال جسر
أ. سليمان بن سعد، مدير الموارد البشرية



كيف حوّل جسر عمل إدارة الموارد البشرية في بورصه بالكامل؟

بيانات جاهزة تساعد في تقييم الموظفين بناء على معلومات حضورهم وانصرافهم مع المعايير التقييمية الأخرى.

المساهمة في التحول الرقمي الكامل بالتعاون مع الموظفين.

ضبط الحضور والانصراف بشكل تام ومتكامل وربطه بكل الخصائص الأخرى، مثل رصيد الإجازات والتقارير السنوية.

التقارير الفورية المُحدثة التي تساعد في اتخاذ القرارات.

الاستثمار في انضباط العمل.



النتائج المحققة في توفير التكاليف

يُعتبر مصروف الرواتب والأجور بالنسبة لأغلب الشركات من أكبر وأهم بنود الصرف السنوية، حيث يشكل في الغالب **70%** من التكاليف السنوية لأي شركة، ويرتبط به بشكل مباشر مع بيانات الحضور والانصراف من ناحية الخصومات والإضافات في حال العمل الإضافي وغيرها.¹

في بورصه وخلال أقل من ربع واحد من السنة قل الهدر في مصروفات الرواتب والأجور بمعدل **70 ألف ريال**.

قللنا من الهدر الشهري في الرواتب بما يعادل **70 ألف ريال** في أقل من ربع واحد من السنة

أ. سليمان بن سعد
مدير الموارد البشرية

JISR

قوي، مرن، متكامل

JISR.net