

بظموح الشباب..

نتخطى الصعاب

التقرير السنوي ٢٠١٧م



صفحات من قصة نجاح ماكدونالدز السعودية في توظيف الوظائف

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA


السعودية


أجيالنا
مسؤوليتنا

www.Ajyalona.com

في تقرير هذا العام

٧ - ٦

برنامج «تفوق»

٥ - ٤

كلمة ماكدونالدز

١١ - ١٠

مدراء ماكدونالدز..
موظفون بمرتبة مدير
شركة!

٩ - ٨

برنامج «طموح»

مبادرات ماكدونالدز
الى اليوم

١٥ - ١٤

إطلاقة على ماكدونالدز
السعودية

١٣ - ١٢

إنجازات ماكدونالدز ٢٠١٧

١٦

تفوقكم فخرنا



صنّاع نجاحنا،
إن ماكدونالدز السعودية تثمن
دوركم، وحينما نثمن أحداً نهتم به،
وقد أينع استثمارنا بكم!

شكراً لكل من آمن بأن استثمار
ماكدونالدز السعودية بتعليمه
وتمكينه هو رفعة لكل الوطن.

نحن محظوظون بكم،

دمتم بهمتكم وعزيمتكم ذخراً
للوطن،

موظفو ماكدونالدز السعودية هم
سفراؤنا، منهم نستمد العزيمة،
وبهم نباهي ونفخر.

شبابنا في أي موقع كانوا، يستحقون
أن توفر لهم أفضل بيئة عمل
سعودية، ومنحهم الحوافز والمزايا،
لهذا لم نكتفِ بتصميم واحد من
أفضل برامج تأهيل الموظفين على
مستوى المملكة فحسب؛ بل نحرص
أيضاً على الاستثمار في الأجيال
القادمة من خلال تنفيذ برنامجي
«تفوق» و«طموح».

سفرنا.

نعم.. عنان السماء طموحاتنا!

نأمل من موظفينا الفخر بانتمائهم لكيان عملاق مثل ماكدونالدز السعودية، ونحن بدورنا لا يمكن أن نكون أكثر فخراً من اليوم، وذلك بالمستوى الاحترافي الذي يظهره موظفينا، والشبوظ الذي قطعناه في برنامجي «طموح» و«تفوق».

تماماً كما يقول قائد الرؤية، ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز: «عنان السماء طموحاتنا».

بينما كانت بعض الشركات تسير ببضع في استثمارها بالإنسان، كنا في ماكدونالدز السعودية السباقون والمبادرون، وأولى الشركات التي تبنت خطاً وأهدافاً واضحة المعالم تتوافق مع رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠م.

كقادة لماكدونالدز السعودية، بشقيها شركة الرياض العالمية للأغذية صاحبة حق امتياز مطاعم ماكدونالدز في المناطق الوسطى والشرقية والشمالية من المملكة، وشركة رضا للخدمات الغذائية صاحبة حق امتياز مطاعم ماكدونالدز في المنطقتين الغربية والجنوبية، اخترنا التعامل مع موظفينا كشركاء نجاح، وعملنا منذ بداية مسيرتنا عام ١٩٩٣م على الاستثمار في تطوير موظفينا، واستقطاب المواهب السعودية، والحفاظ عليها بتوفير بيئة عمل مريحة ومرنة ومميزة.

ولا تزال أصداء ما فعلناه طوال الأعوام الخمس والعشرين الماضية تدوي في سماء وطننا، لتؤكد أن توظيف الوظائف لم يفرض على ماكدونالدز السعودية؛ بل كان واجباً وطنياً قبل كل شيء.

في هذا العام، اتبعنا استراتيجية جديدة، إذ اتجهنا نحو نوعية الوظائف بدلاً من عددها، والتي تظهر إمكانيات المواطن السعودي، وتركز على مهارات القيادة، وتحاكي طموح شباب الوطن، **فماكدونالدز تؤهل شبابنا ليصبحوا ليس مجرد مديرين فحسب؛ بل قادة للتحول وإدارة الشركات في البلاد.**

لقد رفعت تقاريرنا الخمسة السنوية السابقة، التي تناولت تفاصيل تجربتنا في توظيف الوظائف، سقف التوقعات بشأن ما هو ممكن وقابل للتحقيق، وغيّرت الوعي لدى كافة شركات القطاع الخاص، وكيف يتناولون هذا الملف.

ففي حين تبدو العقبات في ملف توظيف الوظائف أصغر يوماً بعد يوم، إلا أن التحديات التي تواجهنا تأخذ بعداً نوعياً، فالיום ننظر في ماكدونالدز السعودية إلى طبيعة الوظائف بدلاً من كم الوظائف، وبث روح الحيوية والابتكار للاحتفاظ بالمواهب الشابة، وتصميم مسارات وظيفية واضحة.

كما أطلقنا برامج تدريبية فريدة، إيماناً منا بأننا إن أردنا غداً متيناً فلنستثمر في أساساته.

لم نوصف بأننا رواد السوق عرضاً، فقد أثبت موظفونا مراراً أنهم على قدر المسؤولية، وأن شبابنا السعودي قادر على إدارة دفعة فروعنا بكل جدارة.

إن دورنا وطموحنا في ماكدونالدز السعودية هو استخدام كل مواردنا وطاقتنا وخبرتنا وإبداعنا للاستثمار في الإنسان وتحسين نوعية الوظائف التي يتولاها أبناء وطننا، وتسريع وتيرة التقدم المحرز على صعيد تحقيق الأهداف الاستراتيجية، التي ترسي الأسس الضرورية للنمو الاقتصادي المستدام في المملكة، وتمكن الأفراد من تحقيق كافة طموحاتهم، والتطلع إلى مستقبل أكثر إشراقاً.



مشعل بن خالد آل سعود
الرئيس العام للشركة الرياض العالمية للأغذية

صاحبة حق امتياز مطاعم ماكدونالدز في المناطق الوسطى والشرقية والشمالية من المملكة



عبدالرحمن علي رضا
مدير عام شركة رضا للخدمات الغذائية

صاحبة حق امتياز مطاعم ماكدونالدز في المنطقتين الغربية والجنوبية من المملكة

مرت ٢٥ عاماً من العمل الجاد، وبتكاتف السواعد بتنا رواد السوق، ونواصل خلال العام المقبل ٢٠١٨م لعب دوراً قيادياً في توجيه السوق، وبلورة الأفكار والتجارب في التعامل مع الشباب السعودي، حيث نعكف حالياً على الانتقال من مرحلة البحث عن الشباب واستقطابهم، إلى تنمية ولاء هؤلاء الشباب تجاه علامتنا التجارية، والحفاظ على المواهب السعودية وتنميتها، وفخورون بالنتائج المثيرة للإعجاب التي حققناها حتى الآن، خصوصاً أداء فرق الموارد البشرية وخدمة المجتمع، والتي حرصت على أن نحقق أداءً ممتازاً.

نعيش اليوم عصر الرؤية المباركة، التي تتطلب اتخاذ الخيارات الصحيحة، لكن التحديات كبيرة، وتحتاج تعاون الجميع، كي ننتصر على كل التحديات، كما انتصرنا في الماضي على تحديات أكبر منها.

والله ولي التوفيق..

ولا تزال أصداء ما فعلناه طوال الأعوام الخمس والعشرين الماضية تدوي في سماء وطننا، لتؤكد أن توظيف الوظائف لم يفرض على ماكدونالدز السعودية؛ بل كان واجباً وطنياً قبل كل شيء.

برنامج تفوق

كجزء من خطة ماكرونالدز الاستراتيجية، أطلقنا في عام ٢٠١٧م برنامج «تفوق»، لأننا نعوّل على التدريب واكتساب المهارات المستمر، والذي يرفع من شأن الموظف أكثر فأكثر.

لقد كنا في سباق مع الوقت، لنخرج الدفعة الأولى من المتدربين، ونرى ثمار هذا البرنامج الفريد.

الدفعة الأولى تعلمت على مدى ٦ أشهر، من يناير وحتى يونيو ٢٠١٧م، عدداً من المهارات التي تؤهلهم لإدارة فروعنا المختلفة، واستطعنا أيضاً أن نحصد ثمار تدريب الدفعة الثانية المكونة من ١٦ شاباً، التي بدأت في يوليو الماضي، وأنهت تدريبها في ٣١ ديسمبر ٢٠١٧م.

وبالنسبة لأولئك الذين لم ينهوا تدريبهم، فإن عدم إنهاء البرنامج ليس نهاية المطاف؛ إذ يمكن للمتدرب دخول البرنامج مرة أخرى، لكن المتقدم لبرنامج «تفوق» يجب أن يتحلى بصفات: الالتزام العالي، التفاني، الأداء المتميز، المهارات والمعرفة.

«تفوق» برنامج لأصحاب الأداء المتميز، مدته ٦ أشهر، يكتسب الشاب من خلاله التدريب المناسب والمستند لمؤشرات التقييم، ويستهدف الشباب من سن ١٨ إلى ٢٣ عاماً، خصوصاً ممن يرغبون في خوض غمار العمل الحر، وعالم الأعمال التي لا تتطلب شهادات جامعية عالية.

قبل إطلاق البرنامج، أجرينا أيام توظيف داخلية، وحددنا أسماء موظفينا الذين نثق بقدرتهم على اجتياز البرنامج، وبعد إجراء المقابلات، حددنا أسماء من يتحلون بمزايا «المدير الاستثنائي».

عندما أطلقنا برنامج «تفوق» لم نكن نتوقع حجم الإقبال الكبير، لكن أكثر من ٤٠٠ شاب تقدموا للبرنامج، تم اختيار الأكفأ والأفضل على مراحل

قبل إطلاق البرنامج، أجرينا أيام توظيف داخلية، وحددنا أسماء موظفينا الذين نثق بقدرتهم على اجتياز البرنامج، وبعد إجراء المقابلات، حددنا أسماء من يتحلون بمزايا المدير الاستثنائي.



مدة البرنامج

٦ أشهر



الدفعة الأولى

١٢ مديراً



الشهر السادس

- دورة إدارة الوقت
- جلسة تواصل مع قادة الشركة (نائب الرئيس - العمليات)

الشهر الخامس

- التخطيط الناجح للعمل



الشهر الرابع

- التعامل مع شكاوى العملاء
- جلسة تواصل مع قادة الشركة (نائب الرئيس - التسويق)



الشهر الثالث

- إدارة منطقة العمل



الشهر الثاني

- مهارات التعامل مع الأفراد
- مبادئ تقنية المعلومات
- جلسة تواصل مع قادة الشركة (نائب الرئيس - دعم الأعمال)



الشهر الأول

- المحاضرة التعريفية
- طرق تفقد الأطعمة
- سلامة مكان العمل
- الامن

مسار تفوق

مدير وردية



برنامج طموح

نؤمن أن مستقبلنا في مأكدونالز السعودية ما هو إلا انعكاس لطموح موظفينا.

لا شك أننا في سباق على المستقبل، وبين أيدينا برنامج خلاق، سُمي برنامج «طموح»، قادر على تحقيق نقلة نوعية في تأهيل الموظف، وإحداث التغيير المنشود.

شهد العام ٢٠١٧م إطلاق برنامجنا «طموح»، وهو برنامج تدريبي مدته ١٨ شهراً، يستهدف خريجي الجامعات الجدد، أو من هم على وشك التخرج، وكذلك المتميزون من خريجي برنامج «تفوق».

كانت ردود الفعل على قدر الحدث، ففي الأسابيع الأولى، كان هناك أكثر من ١٠٠ متقدم، ٩٥٪ منهم من خارج مأكدونالز، و ٥٪ من موظفينا الكفاء.

كما أبرمنا اتفاقيات شراكة مع الجامعات السعودية



مدة البرنامج
١٨ شهراً



يمكن للموظفين الذين أنهوا برنامج «تفوق» الانضمام إلى برنامج «طموح»، لا سيما أن الانضمام لهذا البرنامج يتطلب ٧٠٪ خبرة، و ٢٠٪ مهارة، و ١٠٪ للمعرفة والتعلم.

للتعريف ببرنامج «طموح» التدريبي، والذي يؤهل الشباب لأن يصبح مديرًا، أو ما يعادل في خبرات رجل أعمال، قادر على إدارة شركة متوسطة الحجم.

يمكن للموظفين الذين أنهوا برنامج «تفوق» الانضمام إلى برنامج «طموح»، لا سيما أن الانضمام لهذا البرنامج يتطلب ٧٠٪ خبرة، و ٢٠٪ مهارة، و ١٠٪ للمعرفة والتعلم.

حواجز.. وتوقعات

نقدم لمتلقي برنامج «طموح» أو سمة، وشهادات إتمام الدورات التدريبية، بالإضافة إلى الخروج في رحلات ترفيهية خارج المملكة بعد إتمام الشهر العاشر.

وقبل ذلك كله، يتوقع من الموظف أن تتجاوز نسبة حضوره للبرنامج ٩٠٪، واجتياز جميع الاختبارات، وحضور جميع الدورات، واجتياز تقييم الأداء، والتقييم

الشهري من استشاري العمليات، والتقييم ربع السنوي من مدير العمليات، وخلق ملف الموظف من خطابات الإنذار.

طموح لا يتوقف

بعد أن يتسلم خريجو برنامج «طموح» إدارة فروعنا، لا يتوقف طموحه هنا؛ بل يتعداه إلى حدود أبعد من ذلك، وهناك المزيد من المهام بانتظاره، كمهمة «مدير التشغيل»، ومديرو الشؤون الإدارية والمالية والعقارية، ومهام إدارية أكبر.

عبارة أخرى، شبابنا متعطشون لاكتشاف المستقبل، امنحهم الفرصة فقط.

شهر ١

- الدورة التوجيهية
- دورة اللغة الإنجليزية المستوى ١
- التدريب في محطات العمل



الأشهر ٢ و ٣ و ٤

- مسار الامتياز في إدارة الوردية
- أنشطة كتاب برنامج تطوير المهارات الإدارية



شهر ٦

- دورة اللغة الإنجليزية المستوى ٢
- مسار إدارة الوردية المتقدمة



شهر ٧

- مسار إدارة الوردية المتقدمة
- دورة إدارة الوردية المتقدمة



أشهر ٨ و ٩ و ١٠

- مسار إدارة الوردية المتقدمة
- أنشطة كتاب برنامج تطوير المهارات الإدارية الجزء ١ البرنامج ٢
- إنجاز خطة عمل إدارة الوردية المتقدمة



شهر ١١

- دورة اللغة الإنجليزية المستوى ٣
- مسار مهارات الإدارة الفعالة



شهر ١٢

- مسار مهارات الإدارة الفعالة
- دورة مهارات الإدارة الفعالة



أشهر ١٣ و ١٤ و ١٥ و ١٦ و ١٧

- مسار مهارات الإدارة الفعالة
- أنشطة كتاب برنامج تطوير المهارات الإدارية الجزء ٢ البرنامج ٢
- إنجاز خطة العمل لدورة مهارات الإدارة الفعالة



شهر ١٨

- احتفال تخرج
- دورة مهارات إدارة المطعم



مسار طموح

مدراء ماكدونالدز السعوديون.. موظفون بمرتبة مدير شركة!

في ماكدونالدز السعودية لا نجامل موظفينا حين نقول لهم: «أنتم نجوم الوطن».

ثمة فخر ومجد في الجهود التي نبذلها في ماكدونالدز السعودية من أجل صقل مهارات وخبرات موظفينا، حتى وإن استغرق استثمارنا فيهم سنوات وسنوات لنحصد ثماره.

القطاع الخاص بأسره يتابع المخرجات التي تقدمها ماكدونالدز، والتي جعلت من مدير المطعم موسوعة متكاملة من المهارات والمعرفة، توازي مهارات مدير شركة متوسطة الحجم.

الإدارة، التدريب، العوائد المالية الكبيرة، التسويق.. هذه بعض المهام التي تعلمها موظفونا على سبيل العد لا الحصر، وفيما يلي قائمة بأهم المهارات التي يتعلمها الموظف في ماكدونالدز السعودية.



مهارات موظفي ماكدونالدز السعودية:



- التعرف على الوظائف المختلفة
- مهارات التواصل
- أخلاقيات العمل
- العمل بروح الفريق الواحد
- اللغة الإنجليزية تحدثاً وكتابة
- معرفة سلامة الأغذية
- السيطرة على المخاطر الغذائية
- العمل تحت الضغط
- خدمة الزبائن
- تعلم أنظمة الإنتاج
- إدارة المكان
- أساسيات الأمن والسلامة



- إدارة الوردية
- تعلم أساسيات المعدات
- أساسيات الربح
- أساسيات التدريب
- التواصل الفعال
- الالتزام
- إدارة الوقت
- تعلم أسس التوجيه والاستشارة
- إدارة وتقييم المخاطر
- التعامل مع الإصابات
- الوعي الأمني
- التخطيط والصيانة اليومية
- إدارة المرافق
- إدارة الطاقة



- كيفية التعامل مع المواد الكيميائية
- زيادة الإنتاجية
- تحديد أولويات المهام
- كيفية طلب الخدمات من الأقسام المساندة
- مهارات التفاوض والتأثير
- تعلم نظام الجدولة
- حساب تكاليف الطاقم
- تحديد الاحتياجات التدريبية
- مراجعة الأداء
- التحكم في المخزون الغذائي
- التحكم في المخزون الورقي
- إدارة المخلفات
- استلام طلبيات المطعم وحسابها
- إدارة المطاعم
- التعامل مع شكاوى العملاء
- تحليل المبيعات والربح والخسارة
- تعلم مبادئ تقنية المعلومات

مبادرات ماكدونالدز الى اليوم

عام ١٩٩٣ تأسست ماكدونالدز السعودية

١٩٩٥
أول لجنة لتوظيف الوظائف

إعلانات الصحف والفروع
اعتبار الموظفين شركاء وليسوا مجرد موظفين
تمكين التدريب
تعريب مناهج التعلم الوظيفي

٢٠٠٥
اللجنة الثانية لتوظيف الوظائف

توقيع العقود في الفروع
التوظيف خلال ٣ أيام
مركز التدريب بالقرب من المنزل
سياسة الباب المفتوح
شهادات شكر للموظفين الجدد

٢٠١٢
تطبيق "نطاقات"

تنظيم حملات توظيف والتوجه إلى المناطق النائية

٢٠١٣
حملة ٤٥٠٠

وضع سلم وظيفي واضح
مرونة في اختيار موقع العمل والحوام
منح يومي إجازة أسبوعياً
التوظيف خلال ٢٤ ساعة

عام ٢٠١٤

نشر إعلانات عبر الفروع ووسائل التواصل الاجتماعي
برنامج قياس رضا الموظفين
لقاء شهري مع كبار المديرين

عام ٢٠١٥
مديري المستقبل

مسارات وظيفية تناسب كل شريحة
إمكانية التدرج الوظيفي حتى منصب مدير إدارة
جائزة إصرار

٢٠١٦
٧ خطوات لكسر الصورة النمطية للشباب السعودي

- تنمية الولاء الوظيفي
- مسار وظيفي واضح
- المشاركة في اتخاذ القرار
- نشر القصص الملهمة
- الشفافية في جمع أعمالنا
- استقطاب طلاب الجامعات

٢٠١٧
تفوق وطموح

إنجازات ٢٠١٧م

تحتاج الكيانات الناجحة أحياناً وقفة للتأمل في أسباب نجاحها، واستشراف آفاق المستقبل، وقراءة التحديات التي تلوح في الأفق، واقتناص الفرص منها.

رحلة قراءة إنجازات العام كانت تلك الوقفة، حيث واصلت ماكدونالدز السعودية هذا العام جهودها على كافة المستويات لجعل بيئة العمل أكثر حيوية وتميزاً.

كان عام ٢٠١٧ حافلاً بالأنشطة والبرامج والخطط، أصبحنا في هذا العام أكثر تعلماً، أكثر معرفة وخبرة في سوق العمل، أكثر إنجازاً، بل وأكثر إصراراً على مواصلة السير في درب الناجحين.

بدون بيانات واستطلاعات رأي ولقاءات دورية بين الموظفين تبدو الشركات كمن يعمل دون أن يرى.

تعلمنا في ماكدونالدز السعودية خلال مسيرة حافلة تجاوزت ٢٥ عاماً أن البيانات النوعية المتكاملة في كل مرحلة كانت تضعنا أمام صورة مكتملة، مما يجعلنا نركز جهودنا وخططنا من أجل الحصول على أفضل النتائج.

من خلال البيانات التي جمعناها خلال أسابيع التوظيف على سبيل المثال، تعرفنا على الحوافز التي تنمي ولاء الموظف نحو شركته، مثل السلم الوظيفي الواضح وفرص الترقى والحوافز المادية ومرورته أوقات، وأماكن العمل، ومن خلال جمع بيانات الموظفين الذين غادرونا، استطعنا التعرف على الأسباب التي غادرونا من أجلها، وعالجنا

تلك النقاط، وحصدنا ما غرسناه طوال السنوات الماضية.

قطعنا بلا شك شوطاً كبيراً نحو المستقبل، وثبوء مكانة مميزة على القمة، وفي هذا المقام، لا بد من الكشف عن إنجازاتنا بلغة الأرقام، ففي العام ٢٠١٧م، استطعنا أن نفتح ٢٠ فرعاً جديداً، وأن نوظف المئات من الشباب السعوديين، في حين نتطلع لافتتاح ٢٦ فرعاً آخر في العام ٢٠١٨م، وفتح المجال لأكثر من ألف شاب سعودي للانضمام إلى ركب ماكدونالدز السعودية.

لقد حققنا نسباً حميدة في توظيف الموظفين، إذ بلغت النسبة ٢٩٪، ونطمح لأن تزيد هذه النسبة العام المقبل، بالتزامن مع تركيزنا على نوعية الوظائف، وأصبح عدد موظفينا ٨٤٥٠ موظفاً، منهم ٢٤٥٠ شاباً سعودياً، يعملون في ٢٦٩ فرعاً، تغطي ٥٠ مدينة سعودية.



هذا ليس كل شيء، فقد نجحنا العام الماضي في افتتاح فروع في محافظات سعودية لم تكن نعمل في أوساطها، ونستهدف افتتاح المزيد من فروعنا الجديدة، وذلك قبل نهاية العام ٢٠١٨م.

موظفونا الأوفياء خدموا خلال العام الماضي نحو ١٠٠ مليون عميل، وزادت حصيلتهم المعرفية بشكل كبير، حيث استفاد الشباب السعودي من دورات تدريبية وهم على رأس العمل، ومزايا وحوافز معنوية ومادية لا توفرها أغلب شركات القطاع الخاص.

نظام إدارة التعلم (سهل)

خلال عام ٢٠١٧م، أطلقت ماكدونالدز السعودية نظاماً إلكترونياً جديداً لنقل الخبرات والمعرفة لموظفيها، وهو نظام إدارة التعلم (سهل).

وهذا النظام الجديد مدعوم من المزود الأكثر شهرة (SAP)، والذي يصقل مهارات موظفينا عبر أدوات التعلم الإلكتروني، والفيديوهات، والمحتوى المتقدم، ويتسم النظام الجديد بإمكانية التعلم عن بُعد، وبالتالي تحسين أداء الموظف وإنتاجيته، والتدريب بشكل أسرع، وفي أي وقت.

لقد نجح النظام الجديد في تجاوز مشقة السفر والتنقل، وتوفير الكلفة المادية، وتفادي مشكلة الحضور والالتزام، فالיום يستطيع الموظف التعلم عبر الإنترنت، والاستفادة من مقاطع الفيديو المصورة، وقراءة المحتوى وطباعته، والمشاركة في الدراسات والاستبيانات، وإجراء الامتحانات أيضاً عبر الإنترنت، ويمكن للمدربين والمشرفين تعقب حالة تعلم الموظف، والتواصل معه، ودعمه ومساندته عند الطلب.

وقد استفادت ماكدونالدز من التغيير المتسارع في التقنية لإطلاق هذا النظام، والذي سيساهم بإذن الله في بناء مجتمع معرفي، وسيضمن ريادة الموظف السعودي، في حين سيصقل قدراته ومهاراته بشكل مستمر، وفي أي مكان وزمان.

المجلس

كل عام: نخط على جدار التاريخ مزيداً من الإنجازات، وفي أبريل من عام ٢٠١٧م حققنا إنجازاً فريداً حينما أطلقنا بنجاح منصة (المجلس) الإلكترونية، التي تسهل لجميع موظفينا التواصل مع بعضهم بعضاً، والتعلم، والحصول على آخر التحديثات حول ماكدونالدز.

ولعل من مزايا منصة المجلس إتاحة الوصول إلى مساحة واسعة من البيانات والمعلومات، وإمكانية الدخول على مدار الساعة لتصفح معلومات متنوعة مثل دليل الموظف، آخر تحديثات الشركة وسياساتها، العروض والمنتجات الجديدة، مزايا الموظف وفرص التطور، قاموس ماكدونالدز، تقييم الأداء الوظيفي، النظافة وسلامة الغذاء، وحتى الدورات التدريبية، علاوة على نشرة إلكترونية داخلية تبين الأنشطة والفعاليات التي أجريت للموظفين، وآخر التحديثات والإضافات التي دخلت المنصة مؤخراً.



إطالة على ماكدونالدز السعودية

توسع ماكدونالدز السعودية



موظفونا.. صنع نجاحنا

إجمالي الموظفين



موظفونا السعوديين



في عام ٢٠١٧



متوقع افتتاحها في ٢٠١٨

