



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah
إدارة التطوير - مشروع التميز المؤسسي

سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة
رقم (2) لعام 2022 م في 18 / 08 / 1443 هـ الموافق 21 / 03 / 2022 م

النسخة الأولى



4	عدد الصفحات	01	رقم الإصدار	05	سياسة تميز:
		تاريخ التعديل	2022 / 03 / 21		تاريخ الإصدار



اسم السياسة					سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات	
رقم السياسة	05	النسخة	01	تاريخ الاعتماد	2022 /03 /21	
معيار التميز	2	إدارة الموارد البشرية والمتطوعين				
المعيار الفرعي	1	تخطيط وتأمين احتياجات الجمعية من الموارد البشرية				
مسؤولية التطبيق	إدارة الموارد البشرية					
المخرجات المتوقعة	1- هيكل تنظيمي للوحدات التنظيمية بالجمعية 2- تعيين الموظفين الأكفاء والمحافظة عليهم 3- تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي من قبل العاملين					

أولاً - الغرض من السياسة:

تسيير أعمال الجمعية بعدد كاف من الموظفين المؤهلين القادرين على تحقيق أهداف الجمعية

ثانياً - السياسات (الالتزامات):

- 1- تلتزم الجمعية بوضع السياسات والإجراءات والخطط الخاصة بالعاملين
- 2- تلتزم الجمعية بربط خطط الموارد البشرية بالسياسات والاستراتيجيات والهيكل التنظيمي والعمليات.
- 3- تلتزم الجمعية بتحديد الوظائف وتصميمها وتوصيفها وتخطيط الاحتياج الوظيفي.
- 4- تلتزم الجمعية بإدارة عملية التوظيف بعدالة وموضوعية وشفافية وفقاً للآلية المعتمدة بالتوظيف.
- 5- تلتزم الجمعية بوضع برنامج للتدرج التعاقب الوظيفي وإدارته بعدالة وشفافية.
- 6- تلتزم الجمعية بإشراك العاملين والمتطوعين في تطوير سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية.
- 7- تلتزم الجمعية بإجراء مسح دوري لقياس رضا العاملين ودراسة نتائج القياس.

ثالثاً - المسؤوليات

- 1- إدارة الموارد البشرية
- 2- إدارة التخطيط
- 3- الإدارة المالية

رابعاً - المستندات الواجب توافرها:

- 1- إجراء التعيين
- 2- آلية التعيين
- 3- سلم الرواتب
- 4- الهيكل التنظيمي للوحدات التنظيمية
- 5- آلية الترقية والتعاقب الوظيفي

خامساً - النطاق (المستفيدون والمستهدفون من السياسة):

- 1- جميع الموظفين
- 2- جميع الوظائف والوحدات التنظيمية

سادسا - تطبيق السياسة:

م	الخطوات	المسؤولية	الزمن	قياس الفعالية
1	إعداد الخطط والسياسات الخاصة بالعاملين	إدارة التطوير	2022	توفير الخطط والسياسات
2	تحديد الصلاحيات والمسؤوليات وقنوات الاتصال بين الوحدات التنظيمية	إدارة التطوير	2022	وجود هيكل تنظيمي
3	عمل توصيف لجميع الوظائف وقائمة الاحتياج الوظيفي	الموارد البشرية	2022	وصف وظيفي لجميع العاملين
4	إدارة عملية التوظيف بعدالة وشفافية	الموارد البشرية	2022	الالتزام بآلية التوظيف
5	وضع برنامج للتدرج التعاقب الوظيفي وإدارته	الموارد البشرية	2022	وجود خطة للتدرج والتعاقب الوظيفي
6	إشراك العاملين في تطوير استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية	الموارد البشرية	2022	الاجتماعات، استبيانات
7	إجراء مسح لقياس رضا العاملين	الموارد البشرية	سنوي	تقرير نتائج قياس رضا العاملين

سابعا - القياس:

م	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
1	درجة رضا العاملين	90%	توفير البيئة المناسبة للعمل	عمل استبيانات إلكترونية ويتم تعبئتها من قبل الموظفين، ثم يتم تحليل البيانات والوصول إلى النتائج
2	عدد الاجتماعات السنوية التي يشارك فيها جميع العاملين لإبداء رأيهم بسياسات واستراتيجيات الموارد البشرية	1	التأكد من مشاركة العاملين في بناء سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية	عمل اجتماعات لجميع الموظفين لإشراكهم في عمل سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية

ثامنا - التطوير:

- 1- توسيع نطاق البحث عن الكفاءات المناسبة للعمل بالجمعية عبر مختلف القنوات الإعلامية.
- 2- التحديث السنوي لسياسات واستراتيجيات الموارد البشرية
- 3- عمل مقابلة خاصة مع جميع العاملين الذين يغادرون العمل بالجمعية ومعرفة الأسباب التي أدت إلى ذلك لمعالجتها إن أمكن.

تاسعا - المراجع:

- 1- اللائحة الأساسية للجمعية
- 2- لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل
- 3- آلية تعيين المدير التنفيذي وقيادات الجمعية والعاملين
- 4- سلم الرواتب

عاشرا - الاعتماد:

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة رقم (2) لعام 2022م في 18/08/1443هـ الموافق 21/03/2022م

رئيس مجلس الإدارة



سامي بن محمد الحميدي