

٢-لائحة التدرج والتعاقب الوظيفي.

المسؤول عنها	إدارة الموارد البشرية والمالية
رمز السياسة	بشرية.س.٢
الحالة	معتمدة

-الاعتماد

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد:

فقد اطلع أعضاء الجمعية العمومية بجمعية مكافحة السرطان الخيرية بالأحساء (تفاؤل) في اجتماعهم العادي يوم الثلاثاء بتاريخ ٣/٥/١٤٤١هـ الموافق ٢٨/١/٢٠٢٠م على **لائحة التدرج والتعاقب الوظيفي** وقرروا اعتمادها والعمل بموجبها ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

رئيس مجلس الإدارة

محمد بن عبد العزيز العفالق

دليل التدرج الوظيفي

التعريف بالمصطلحات

المصطلح	الشرح
التدرج الوظيفي	هي عملية مشتركة بين الإدارة والموظف تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متصاعدة وتحديد المهارات المطلوبة من تعليم و تدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة
تقييم الأداء	هو عبارة عن عملية مهمة تنفذها الجمعية ، وتحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في الجمعية فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام ، ويعتمد نجاح تقييم الأداء في تحقيق الهدف الخاص به على تنفيذه بطريقة دقيقة ونظامية عن طريق تفعيل دور مشاركة كافة الأطراف المرتبطة بهذه العملية

المسار الوظيفي	مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمله بالجمعية
المهارات الشخصية	هي القدرات اللازمة للسير في طرق هذه الحياة بشكل مستقر وهي متنوعة منها اللغوية والمهنية والتحدث والمواجهة وغير ذلك وتقاس بمدى إتقان الشخص لها
الإرشاد المهني	هو عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار السليم في القرارات العملية وذلك بهدف زيادة احتمالية النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني.
المراتب الوظيفية	هي الدرجات والمستويات التي يعين عليها الموظف عند التحاقه بالجمعية.

الهدف من الدليل :

١. توفير فرص تدريب وتطوير مستمرة ومتكاملة لجميع موظفي الجمعية.
٢. ضمان الشفافية والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في عملية التدريب والتطوير بصرف النظر عن الفائدة الوظيفية التي يتبع لها الموظف .
٣. وضع معايير لقياس مدى تأثير نتائج تطبيق برامج التدريب والتطوير على الأداء الفردي و الأداء المؤسسي .
٤. تزويد موظفي الجمعية بالمهارات والمؤهلات اللازمة بما يحقق الأهداف المطلوبة.
٥. ضمان إعداد خطط تطويرية فردية للموظفين، لتعزيز جوانب القوة والوقوف على نقاط الضعف المرتبطة بالأداء ومعالجتها.
٦. العمل على مساعدة الإدارات المعنية على تأهيل الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة الحالية والمستقبلية من خلال توفير أشكال التدريب والتطوير لموظفيها.
٧. قياس مدى تأثير نتائج تطبيق نظام التدريب والتطوير على الأداء الفردي والمؤسسي.

الإطار الإستراتيجي للموارد البشرية (بيئة عمل محفزة)

بيئة عمل : بيئة العمل الداخلية في جمعية تفاعل.

محفزة : تساعد على انجاز الأعمال.

تشجع على الابتكار : ترعى التجديد والتطوير.

والإبداع : أفكار أو وسائل تطبق لأول مرة.

الإدارة المسؤولة : الخدمات المساندة.

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
نسبة رضا العاملين	1-5ت	رضا العاملين
عدد الأفكار الجديدة المطبقة	2-5ت	الأفكار الجديدة المطبقة

شرح مؤشر الأداء التراكمي / قياس متوسط نسب معايير قياس رضا العاملين عن بيئة العمل الداخلية من خلال استبانة قياس رضا العاملين .

شرح مؤشر الأداء غير التراكمي / مجموع الأفكار الجديدة أو المبتكرة والتي تم تطبيقها

الإطار الإستراتيجي للموارد البشرية (المهارات)

الاستدامة : مهارة خاصة بمنسوبي إدارة تنمية الموارد البشرية و المالية

التميز المؤسسي : مهارة لمديري الإدارات

بناء الشراكات : مهارة لمديري الإدارات

التسويق : مهارة لإدارة تنمية الموارد

إدارة الأداء : مهارة لإدارة التطوير المؤسسي

التحسين المستمر : مهارة لمديري الإدارات

التواصل الفعال : مهارة لمنسوبي الجمعية

حل المشكلات : مهارة لمنسوبي الجمعية

بناء و إدارة فرق العمل : مهارة لمديري الإدارات

مهارات البحث و التحليل : مهارة الإدارة بحوث و دراسات الأسرة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
عدد الدورات التدريبية وفق خطة التدريب	1-1ت	الدورات المعطاة لفريق العمل
نسبة تحسن مستوى الأداء المهني لفريق العمل	1-2ت	تحسين مستوى أداء فريق العمل

شرح مؤشر الأداء التراكمي / قياس التحسن في مستوى الأداء المهني لفريق العمل (الأداء المهني : المهارات)

اللازمة للقيام بالمهام الوظيفة المكلف بها والموجودة في الوصف الوظيفي لكل وظيفة وفق القياس القبلي والبعدي لبرامج التدريب المنفذة.

شرح مؤشر الأداء غير التراكمي / حساب عدد الدورات التدريبية حسب التخصص والتي تمت لفريق العمل ضمن الخطة التدريبية بالترتيب (أي أن مشاركة فرد واحد في ٣ دورات تدريبية تحسب بـ ٣ دورات تدريبية)

الإطار الإستراتيجي للموارد البشرية (بناء صف ثاني من القيادات)

بناء : توظيف وتنمية

صف ثاني : مجموعة الكفاءات والموظفين الذين لديهم الإمكانيات ليصبحوا قادة

القيادات : من يقومون بتحمل مسؤولية العمل الإشرافي

قادر على تحقيق الأهداف : لديه المقدرة على الوصول إلى الأهداف المطلوبة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
عدد أفراد الصف الثاني المؤهلين	1-7ت	تنمية أفراد الصف الثاني

شرح مؤشر الأداء التراكمي / حساب عدد أفراد الصف الثاني من القيادات الذين يمتلكون مهارات القيادة من خلال نموذج تقييم أداء القيادات المعتمد.

الإطار الاستراتيجي للموارد البشرية (فريق متكامل لديه خبرة في تقديم الخدمات)

٦ : فريق عمل متكامل لديه الخبرة في تقديم الخدمات

فريق عمل : العاملين في الجمعية

متكامل : يتم أدوار بعضه البعض

لديه الخبرة في تقديم الخدمات : معارف و مهارات تساهم في مساعدة المستفيدين

الإدارة المسؤولة : الخدمات المساندة

صيغة المؤشر	رمز المؤشر	ماذا نريد أن نقيس
نسبة اكتمال توظيف فرق العمل لتقديم الخدمات	1-6ت	اكتمال فريق العمل المطلوب لتقديم الخدمات

شرح مؤشر الأداء التراكمي / اكتمال توظيف العدد الكافي من الكفاءات ذات الخبرة في تقديم خدمات الجمعية الممكنة

بالمعارف والمهارات من خلال تقييم أداء ربع سنوي باستخدام نموذج تقييم الأداء المعتمدة.

نموذج التدرج الوظيفي



