

المملكة العربية السعودية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

جمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببشة

ترخيص رقم ٣١٠٥

منهجية التدرج الوظيفي وإعداد قيادات الصف الثاني

الإصدار الأول

رقم
الإصدار

التوقيع


التاريخ
٢٠٢٢/٠٧/٠٣ م

قسم
الموارد البشرية

إعداد

التوقيع


التاريخ
٢٠٢٢/٠٨/٠٥ م

المدير التنفيذي لجمعية مشكاة
موسى بن عبدالله الدوسري

اعتماد

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	م
3	المقدمة	1
3	الأهمية	2
4	التعريفات	3
4	المجال	4
5	الأدوار والمسؤوليات	5
6	خطوات التدرج الوظيفي وإعداد قيادات الصف الثاني	6
6	التقييم والمراجعة	7
7	النماذج	8

1. المقدمة:

تهتم جمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببيشة بتطبيق مفاهيم ومبادئ الجودة والتميز المؤسسي في أعمالها، لضمان الاستدامة وتقديم خدماتها بجودة عالية سعياً لتحقيق رسالتها السامية وكسب رضا المعنيين.

إن تخطيط التعاقب الوظيفي يلعب دوراً حيوياً في استمرارية العمل دون تعطل ويراعي تلبية الاحتياجات المستمرة للقيادات في الجمعية؛ لذلك تسعى الجمعية لتطوير الصف الثاني من الكوادر التي سوف تحل مكان القيادات الإدارية لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وترتبط هذه المنهجية بمنهجية تحديد المسار الوظيفي.

2. الأهمية:

تكمن أهمية هذه المنهجية في:

- 1- المحافظة على الكفاءات المتميزة في الجمعية.
- 2- استمرارية الأداء المؤسسي في الجمعية.
- 3- إيجاد الكفاءات البديلة.
- 4- تحقيق الجاهزية عند الحاجة.
- 5- تحفيز الموظفين ودعمهم وتطويرهم.

3. التعريفات:

العبرة	المقصود بها
الجمعية	جمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببيشة.
العاملون	هم الأفراد الذين يعملون لدى الجمعية لقاء أجر، أو بدون أجر وتحت إدارتها وإشرافها.
بيئة العمل	هي المكان الذي يزاول فيه العاملون العمل.
التدرج الوظيفي	هي عملية منظمة تهدف إلى ترقية العاملين بالجمعية لشغل وظائف قيادية في الوظائف الرئيسية المستهدفة في الجمعية من خلال تطوير كفاءات الأفراد الحالية بما يتناسب مع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً.
القيادة	عملية توجيه وتحريك الأتباع والأفراد نحو الهدف.
الصف الثاني	هم الكادر البشري اللذين تعمل الجمعية على تدريبهم وتأهيلهم لقيادة العمل بعد الصف الأول من القيادات، بحيث يكونون جاهزين لقيادة العمل.

4. المجال:

تطبق هذه الآلية على الوظائف القيادية، والعاملين بجمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببيشة.

5. الأدوار والمسؤوليات:

م	المهمة	المسؤول	الدور المطلوب
1	إعداد الآلية	إدارة الشؤون الإدارية	يكلف فريق بإعداد الآلية
2	اعتماد الآلية	مجلس الإدارة	ترفع الآلية للمدير العام لاعتماده من مجلس الإدارة
3	تنفيذ الآلية	لجنة متخصصة من داخل الجمعية وخارجها	يقوم الفريق المكلف بتنفيذ المطلوب تحت إشراف مجلس إدارة الجمعية
4	المتابعة والتقييم	المدير التنفيذي	إعداد التقارير اللازمة

6. خطوات التدرج الوظيفي وإعداد قيادات الصف الثاني:

- 1- تحديد الوظائف المستهدفة (تعليمية، إدارية)، وتكون وظائف حيوية وهامة ولا يمكن الاستغناء عنها.
- 2- تحديد الاحتياجات الفردية والجدارات الوظيفية المطلوبة لشغل الوظيفة القيادية.
- 3- اختيار أفضل المرشحين للتعاقب الوظيفي وشغل الوظيفة.
- 4- إعداد خطة تدريب مناسبة للمرشحين مبنية على الجدارات والاحتياجات التدريبية.
- 5- اعتماد خطة التدريب.
- 6- تنفيذ الخطة.
- 7- متابعة التنفيذ.
- 8- تقييم الموارد البشرية المستهدفة.
- 9- تنفيذ عملية التعاقب.
- 10- المتابعة والتقييم.
- 11- التحسين والتطوير المستمر.

7. التقييم والمراجعة:

يتم مراجعة هذه الآلية بداية كل عام ميلادي.

8. النماذج:

1. مصفوفة تحديد المهام الحيوية والهامة.

2. الجدارات المطلوبة.

- الوظائف المستهدفة:

م	اسم الوظيفة
1	
2	
3	
4	

- الكوادر التي سوف تشغل الوظيفة في المستقبل:

م	اسم الموظف	الوظيفة
1		
2		
3		
4		

التقييم	المسؤول عن التنفيذ	الدورات التدريبية	الاحتياجات التدريبية	الجدارات المطلوبة	الفئة القيادية المستهدفة

