

المملكة العربية السعودية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

جمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببيشة

ترخيص رقم ٣١٠٥

آلية تقييم الوظائف

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 تقييم الوظائف	6
6	التقييم والمراجعة	7
7	النماذج	8

1. المقدمة:

تهتم جمعية مشكاة لتحفيز القرآن الكريم ببيئة بتوفير بيئة عمل جاذبة للعاملين بها وتعمل على تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم وتوفير البيئة المكانية والسلوكية المناسبة والتي تشجع عليه الإبداع والابتكار والعمل الجاد لتقديم خدمات ذات جودة عالية للمستفيدين ومن الأمور التي تعنى بها إدارة الشؤون الإدارية قسم الموارد البشرية تقييم الوظائف بالجمعية لما لها أثر وأهمية في المخرجات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

إن عملية تقييم الوظائف تراعي النقاط التالية:

- ✓ لا علاقة لتقييم الوظيفة بالفرد شاغل الوظيفة
- ✓ تتم عملية التقييم عن طريق مقارنة الوظائف ببعضها.
- ✓ إن عملية التقييم مسألة تقديرية قوامها مجموعة من الأحكام الشخصية التي يعتمدها المقوم.
- ✓ يتحدد هيكل الرواتب والأجور نتيجة عملية التقييم للوظائف، أي بعد عملية التقييم وليس قبلها.

(ارتباط منهجية تقييم الوظائف بمنهجية نظام الأجور، ووثيقة الهيكل التنظيمي)

2. الأهمية:

تكمن أهمية هذه المنهجية في:

- 1- تحديد الأجور بناء على قيمة الوظيفة وذلك بشكل موضوعية.
- 2- المساهمة في القضاء على التفاوت في الأجور، وتحقيق العدالة في ذلك.
- 3- مراعاة أجور الوظائف المتجانسة، ويتماشى مع معدلات الأجور في الجمعيات المشابهة.
- 4- تساعد الجمعية على بناء هيكل وظيفي متكامل.

5- تحديد أولوية الوظائف وأهميتها.

6- وضع الأساس لهيكل الأجور للوظائف الجديدة أو الوظائف التي قد يطرأ عليها بعض التعديلات.

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.
تقييم الوظائف	هي العملية التي يتم بموجبها تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة من وظائف المنشأة مقارنة بالوظائف الأخرى من حيث الخصائص والواجبات والمسؤوليات والمهام وظروف العمل والمؤهلات اللازمة والنتائج المترتبة. هي العملية التي تعني بربط أجر الموظف بمقدار الجهد الذي يبذله في العمل وكذلك بمؤهلاته وخبراته، ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقه.

4. المجال:

تطبق هذه الآلية على جميع الوظائف بجمعية مشكاة لتحفيظ القرآن الكريم ببيشة.

5. الأدوار والمسؤوليات:

م	المهمة	المسؤول	الدور المطلوب
1	تحديد الوظائف المراد تقييمها	المدير التنفيذي + الموارد البشرية	يتم تحديد الوظائف المراد عمل لها تقييم لحاجة تغيير الاجور
2	تقييم الوظائف	الموارد البشرية	اختيار طريقة المقارنة او النقاط لتقييم الوظائف

6. خطوات تقييم الوظائف:

1. إعداد منهجية تقييم الوظائف.
2. اعتماد المنهجية من رئيس مجلس الإدارة.
3. تكليف لجنة تقييم الوظائف.
4. تحليل وصف الوظائف الموجودة.
5. تحديد عدد ونوع الوظائف الموجودة.
6. حصر الوظائف المراد تقييمها.
7. دراسة الأجور السائدة في المنطقة.
8. تحديد طرق وأساليب التقييم وتشمل مجموعتين هما:
 - **المجموعة الأولى:** مجموع الطرق الوصفية (غير الكمية)، وتشمل:
 - ✚ طريقة الترتيب.
 - ✚ طريقة المقارنة المزدوجة.
 - ✚ طريقة الدرجات.
 - **المجموعة الثانية:** مجموع الطرق الحديثة (الكمية)، وتشمل:
 - ✚ طريقة النقاط.
 - ✚ طريقة مقارنة العوامل.
9. تنفيذ عملية التقييم.
10. الرفع للمدير التنفيذي.
11. الاعتماد من مجلس الإدارة.

7. التقييم والمراجعة:

يتم مراجعة هذه الآلية بداية كل عام ميلادي.

8. النماذج:

نموذج تقييم الوظائف

الوظائف					عوامل التقييم
الوظيفة 5	الوظيفة 4	الوظيفة 3	الوظيفة 2	الوظيفة 1	
القيمة بالريال	القيمة بالريال	القيمة بالريال	القيمة بالريال	القيمة بالريال	
					المسؤولية
					المهارة
					الجهد الجسدي
					الجهد العقلي
					ظروف العمل
					الاجر الاجمالي بالساعة

