

المودة

almawaddah

جمعية المودة للتنمية الأسرية
Almawaddah Society for Family Development

دليل

التدرج الوظيفي وبناء الصف الثاني

بجمعية المودة للتنمية الأسرية بمنطقة مكة المكرمة



الأسرة من التكوين إلى التمكين



جائزة المشروعات
الرائدة في الخليج



جائزة التميز
الرقمي



جائزة مكة للتميز



جائزة الملك خالد
King Khalid Award



جائزة التميز
الرقمي



فريق العمل

المشرف العام

محمد بن علي آل رضي

رئيس الفريق

نبيل البسيصي



التعريف بالمصطلحات

التعريف بالمصطلحات

المصطلح	الشرح
التدرج الوظيفي	هي عملية مشتركة بين الإدارة والموظف تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متصاعدة وتحديد المهارات المطلوبة من تعليم وتدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة
تقييم الأداء	هو عبارة عن عملية مُهمّة تُنفّذها 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 بطريقةٍ دقيقةٍ ونظاميةٍ 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 احتمالات 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 :

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

أدلة الموظف

سلم الرواتب والمزايا



حمل من هنا

الميثاق الأخلاقي
والمهني للعاملين



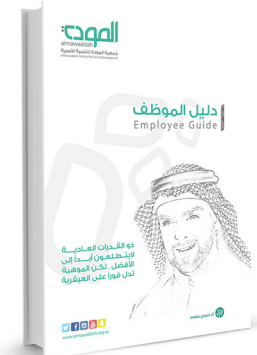
حمل من هنا

دليل الوصف الوظيفي



حمل من هنا

دليل الموظف



حمل من هنا

لائحة الموارد البشرية



حمل من هنا

(الإطار الاستراتيجي للموارد البشرية (بيئة عمل محفزة



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

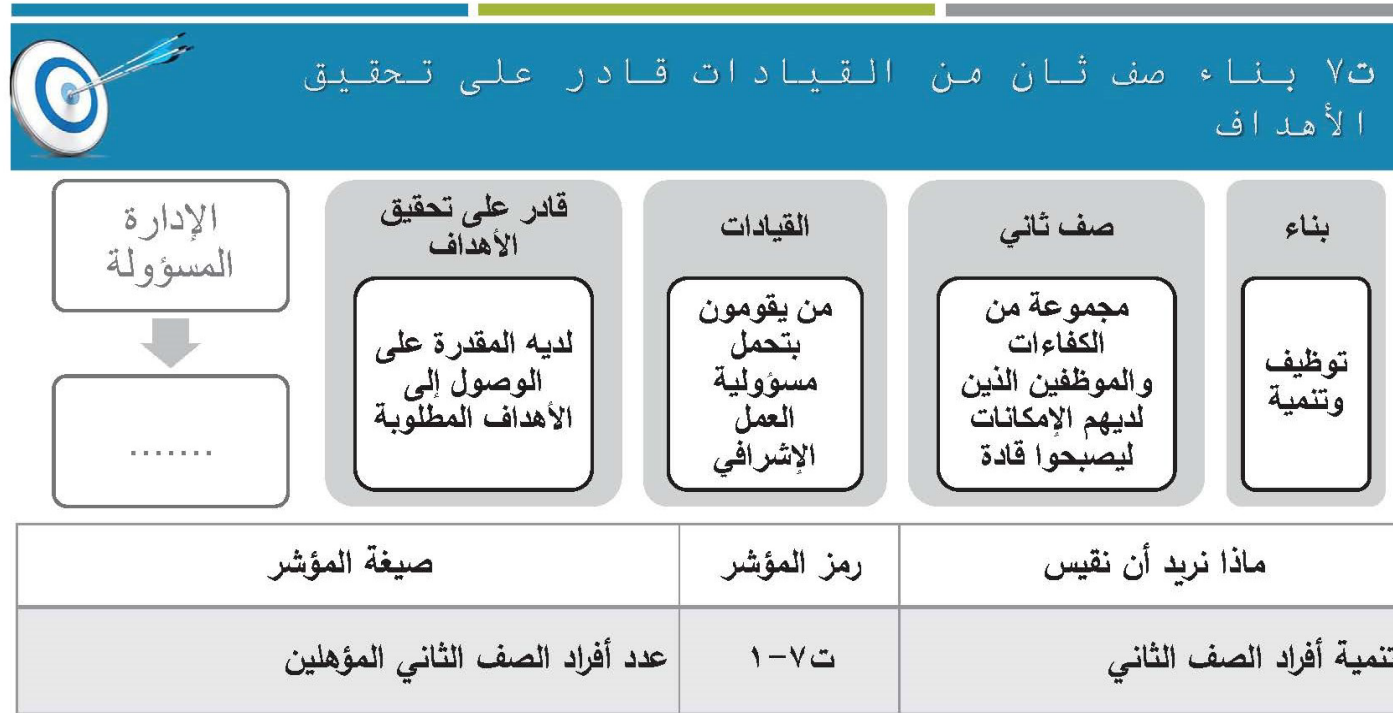
الإطار الاستراتيجي للموارد البشرية (المهارات)



شرح مؤشر الأداء التراكمي/ قياس التحسن في مستوى الأداء المهني لفريق العمل (الأداء المهني : المهارات اللازمة للقيام بمهام 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 بالتكرار (أي أن مشاركة فرد واحد في 3 دورات تدريبية تحسب ب3 دورات تدريبية)

(الإطار الاستراتيجي للموارد البشرية (بناء صف ثاني من القيادات



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 عمل متكامل



شرح مؤشر الأداء التراكمي/ اكمال توظيف العدد الكافي من الكفاءات ذات الخبرة في تقديم خدمات المودة المُمكنة بالمعارف والمهارات من خلال تقييم أداء ربع سنوي باستخدام نموذج تقييم الأداء المعتمدة

نموذج التدرج الوظيفي

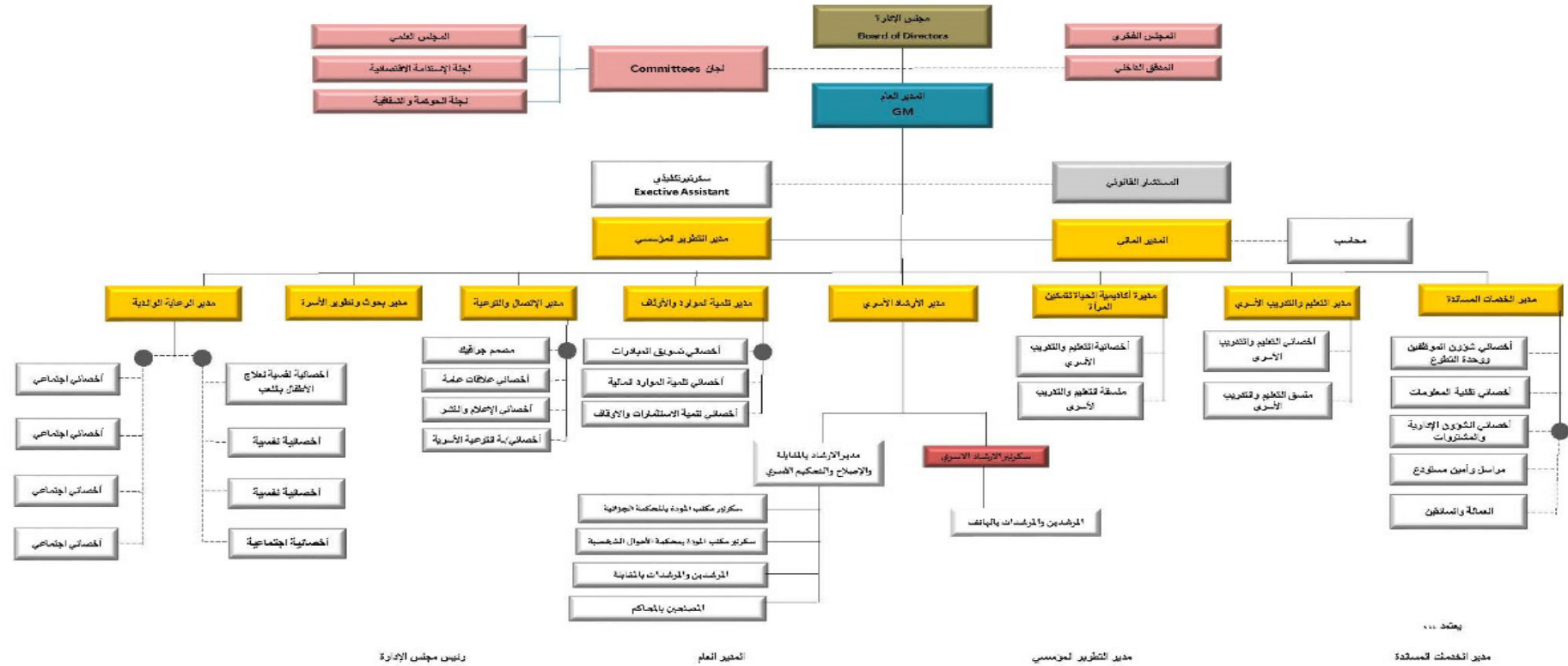
<p>الوظائف المتقدمة</p>	<p>المدير العام</p> <p>A B1</p> <p>نائب مدير عام مدير إدارة</p> <p>المصروف المتقدمة</p>
<p>الوظائف الأساسية</p>	<p>B2 B3</p> <p>مساعد مدير إدارة أخصائي إداري</p> <p>المصروف الوسطى</p>
<p>الأساسية</p>	<p>C1 C2</p> <p>منسق إداري</p> <p>المصروف التنفيذية</p>

الهيكل التنظيمي

الإدارة العليا

الإدارة الوسطى

الإدارة التنفيذية



يحدد ...

رئيس مجلس الإدارة

المدير العام

مدير التطوير المؤسسي

مدير الخدمات المسندة

الخاتمة :

في الختام تم الاستفادة من عدة مصادر لإعداد وتحليل ودراسة منهجية بناء الصف الثاني والتعاقب والتدرج الوظيفي الخاصة بجمعية المودة للتنمية الأسرية بمنطقة مكة المكرمة من أجل تحقيق الغاية المطلوبة في تطوير وتحسين كفاءة العاملين بالجمعية لتحقيق الأهداف الخاصة بالاستراتيجية.

المصادر :

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
البرنامج الوطني للرؤساء التنفيذيين
حقيبة دورة إدارة الموارد البشرية بمؤسسة الملك خالد الخيرية

المودة

almawaddah

جمعية المودة للتنمية الأسرية
Almawaddah Society for Family Development



9 2 0 0 0 1 4 2 6
www.almawaddah.org.sa