



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

سلسلة
أدلة
ومنهجيات
العمل
بجمعية
البر
الخيرية
بحفر
الباطن



الإصدار
الأول

سياسة التدرج الوظيفي وبناء الصف الثاني

رقم الإصدار (1.1)
تاريخ الإصدار 1441/04/21



دليل التدرج الوظيفي وبناء الصف الثاني معتمدة

بناء على محضر الاجتماع الثالث لمجلس الإدارة للعام المالي (٢٠٢٠)

بتاريخ : ١٩/٠٩/١٤٤١هـ الموافق : ١٢/٠٥/٢٠٢٠م

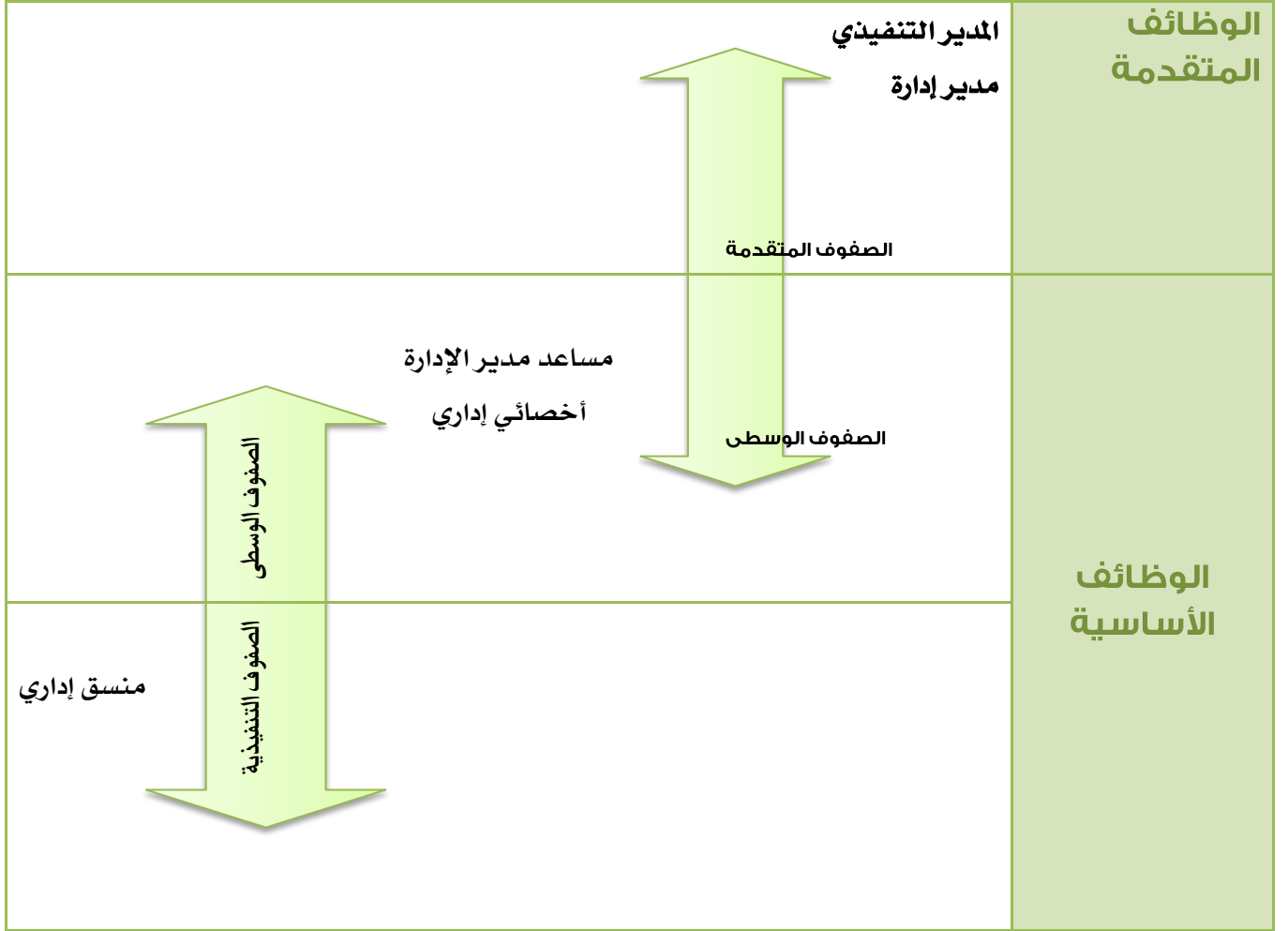
المحتويات

٣	التعريف بالمصطلحات.....
٤	نودج التدرج الوظيفي.....
٥	أدلة الموظف
٦	متطلبات التدرج الوظيفي
٧	اهداف الاستراتيجية للموارد البشرية.....
٨	اهداف الاستراتيجية للموارد البشرية.....

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 مَهْمَة تنفذها الجمعية، وتحرص على أن تشملَ 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 احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني.
المراتب الوظيفية	هي الدرجات والمستويات التي يعين عليها الموظف عند التحاقه بالجمعية.

نموذج التدرج الوظيفي



أدلة الموظف

الدليل التنظيمي

الميثاق الأخلاقي والمهني للعاملين



فضلاً حمل من هنا



فضلاً حمل من هنا

لائحة الموارد البشرية

دليل الموظف



فضلاً حمل من هنا



فضلاً حمل من هنا

متطلبات التدرج الوظيفي

الوظائف	الوظيفة	المؤهلات	المهارات والقدرات	الخبرات	التعلم والنمو
الوظائف المتقدمة	المدير التنفيذي مدير إدارة	شهادة جامعية دورات تدريبية	الاتصال والتواصل. التخطيط والقيادة التعامل مع الحاسب	خبرة ثلاث سنوات	التميز المؤسسي إدارة الأداء بناء الشراكات
	مساعد مدير الإدارة أخصائي إداري	شهادة جامعية دورات تدريبية	الاتصال والتواصل. التخطيط والقيادة التعامل مع الحاسب	خبرة سنتان	التميز المؤسسي إدارة الأداء التحسين المستمر
	منسق إداري	شهادة ثانوية دورة أساسية	الاتصال والتواصل. التعامل مع الحاسب .	خبرة سنة	حل المشكلات

الهدف الاستراتيجي للموارد البشرية

الهدف الاستراتيجي	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
الهدف التفصيلي (هدف المستوى الثاني)	• إيجاد قيادات مؤهلة ومتفرغة وفق الوصف الوظيفي
	• بناء قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم
	• استقطاب المتطوعين
	• زيادة الانتماء المهني للموظفين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم

الهدف الاستراتيجي الرابع					تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
الارتباط بأهداف الرؤية ٢٠٣٠					ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن
رمز المؤشر	معياري محلي	الوحدة	المستهدف ٢٠٢٠	خط الأساس	مؤشر الأداء
١- ٤		نسبة مئوية (%)	٥٠%	١٠%	نسبة الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم
٢- ٤		عدد	٢٠٠٠	صفر	عدد الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية
٣- ٤		عدد الساعات للفرد	٢٥	٥	عدد الساعات التدريبية المقدمة للعاملين سنوياً
٤- ٤		نسبة مئوية (%)	٩٥%	٦٢%	نسبة تحسين بيئة العمل (المادية - المعنوية)
٥- ٤		عدد القيادات	٥	صفر	عدد القيادات المؤهلة من أفراد الصف الثاني

الهدف الاستراتيجي للموارد البشرية

الهدف الاستراتيجي الرابع	الرمز	٤
٤ - تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها	الوزن النسبي	٢١٪

م	ماذا نريد أن نقيس؟	رمز المؤشر	صيغة المؤشر
٢٩	عدد الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم	٤ - ١ - ١	عدد الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم
٣٠	الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية	٤ - ١ - ٢	عدد الساعات التطوعية الممارسة من المتطوعين داخل الجمعية
٣١	الدورات المعطاة لفريق العمل	٤ - ٢ - ١	عدد الساعات التدريبية المقدمة للعاملين سنوياً
٣٢	تحسن بيئة العمل	٤ - ٢ - ٢	نسبة تحسن بيئة العمل (المادية - المعنوية)
٣٣	تنمية أفراد الصف الثاني	٤ - ٢ - ٣	عدد أفراد الصف الثاني المؤهلين

المؤشر	٤ - ١ - ١	الهدف الاستراتيجي الرابع	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
من خلال	تنمية قدرات الموظفين في مجال التنمية الاجتماعية وفق المعايير المعتمدة		
وحدة القياس	موظف	دورية القياس	نصف سنوي
شرح المؤشر	مجموع عدد الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم في المجال الاجتماعي وفق منهجية اعتماد الموظفين المعتمدة لدى الجمعية		
معادلة القياس	إجمالي الموظفين الذين تم تنمية قدراتهم		
مسؤول القياس	إدارة التميز المؤسسي		
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية		

المؤشر	٤ - ١ - ٢	الهدف الاستراتيجي الرابع	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
من خلال	تنمية قدرات المتطوعين في مجال التنمية الاجتماعية وفق المعايير المعتمدة		
وحدة القياس	ساعة تطوعية	دورية القياس	نصف سنوي
شرح المؤشر	حساب عدد الساعات التطوعية التي تم تقديمها من قبل المتطوعين داخل مقر الجمعية أو في مكاتب الجمعية الخارجية.		
معادلة القياس	عدد الساعات التطوعية		
مسؤول القياس	إدارة التميز المؤسسي		
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية		

المؤشر	٤	٢-	١-	الهدف الاستراتيجي الرابع	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
من خلال	تنمية مهارات الموظفين ومعارفهم				
وحدة القياس	دورة	دورية القياس	نصف سنوي	القطبية	(+) التراكمية
شرح المؤشر	حساب عدد الدورات التدريبية حسب الاحتياج التدريبي والتي تمت لفريق العمل ضمن الخطة التدريبية بالترتيب (أي أن مشاركة فرد واحد في ٣ دورات تدريبية تحسب ب ٣ دورات تدريبية)				
معادلة القياس	إجمالي عدد الدورات التدريبية حسب الاحتياج التدريبي				
مسؤول القياس	إدارة التميز المؤسسي				
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية				

المؤشر	٤	٢-	٢-	الهدف الاستراتيجي الرابع	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
من خلال	تحسين بيئة العمل (المادية والمعنوية)				
وحدة القياس	%	دورية القياس	نصف سنوي	القطبية	(+) التراكمية
شرح المؤشر	قياس التحسن في مستوى بيئة العمل لفريق العمل				
معادلة القياس	(تقييم أداء فريق العمل قبل تحسين بيئة العمل ÷ تقييم أداء فريق العمل بعد التحسين) × ١٠٠				
مسؤول القياس	إدارة التميز المؤسسي				
مسؤول التنفيذ	إدارة الموارد البشرية				

المؤشر	٤	٢-	٣-	الهدف الاستراتيجي الرابع	تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتنميتها
من خلال	صف ثان من القيادات قادر على تحقيق الأهداف				
وحدة القياس	قائد	دورية القياس	نصف سنوي	القطبية	(+) التراكمية
شرح المؤشر	حساب عدد أفراد الصف الثاني من القيادات الذين يمتلكون مهارات القيادة من خلال نموذج تقييم أداء القيادات المعتمد .				
معادلة القياس	إجمالي قيادات الصف الثاني المؤهلين				
مسؤول القياس	إدارة التميز المؤسسي				
مسؤول التنفيذ	الإدارة العليا				