



سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات

سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات

رقم السياسة	١٥٠
المعيار	وحدة الموارد البشرية ووحدة المتطوعين
اسم السياسة	سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات
المسؤولية عن التطبيق	جميع الإدارات والوحدات بالجمعية
المخرجات المتوقعة	١- معرفة احتياجات الجمعية من الكادر البشري. ٢- تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين.
النسخة	١ - ١٤٤٥هـ (٢٠٢٣م)

١- الغرض:

تهدف هذه السياسة إلى سد الاحتياج البشري وفق احتياجات الجمعية من الأفراد وتحديد الزيادة، وذلك لأن العنصر البشري هو العنصر الأساسي لتحقيق أهداف الجمعية والقيام بالأعمال.

٢- السياسة:

١. تلتزم الجمعية بوضع وتطوير السياسات والإجراءات والخطط الخاصة بالعاملين.
٢. تلتزم الجمعية بربط خطط وحدة الموارد البشرية بالسياسات والاستراتيجيات والهيكل والعمليات.
٣. تقوم الجمعية بتحديد الوظائف وتصميمها وتوصيفها وتخطيط الاحتياجات.
٤. تقوم الجمعية بإدارة عملية التوظيف.
٥. تقوم الجمعية بإدارة برنامج التدرج والتعاقب الوظيفي.
٦. تقوم الجمعية بإشراك العاملين والمتطوعين في تطوير السياسات والاستراتيجيات للموارد البشرية.
٧. تلتزم الجمعية بالمسح الدوري لقياس رضى العاملين.
٨. تقوم الجمعية بتهيئة بيئة العمل وتوفير الأمن والسلامة والمرافق الجيدة والخدمات.
٩. تقوم الجمعية بتوفير الأمان الوظيفي للعاملين.
١٠. تلتزم الجمعية بالشفافية في التعامل مع الأنظمة واجراءات الموارد البشرية.
١١. تلتزم الجمعية بالشفافية في القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

٣- المسؤوليات:

١. اللجنة التنفيذية
٢. المسؤول التنفيذي.
٣. وحدة الموارد البشرية.
٤. وحدة الشؤون المالية.

٤- المستندات الواجب توافرها:

١. سلم الأجور.
٢. قائمة الشواغر الوظيفية.
٣. الهيكل الوظيفي.

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:

١. جمعية مساجد طيبة ومشاريعها.

٦- التطبيق:

ت	الخطوة	المسؤولية	الزمن	قياس الفاعلية
١	مراجعة سياسات الجمعية المعتمدة	وحدة الموارد البشرية	سنوي	اعتماد السياسات
٢	تطبيق الهيكل الوظيفي المعتمد	وحدة الموارد البشرية	سنوي	تقرير أثر
٣	تدريب العاملين ورفع كفاءتهم	وحدة الموارد البشرية	نصف سنوي	تقرير أثر

٧- القياس:

ت	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
١	نسبة الموظفين الذين أنظمو للخدمة	١٠٠٪	سد الاحتياج البشري	(عدد الموظفين اللذين دخلوا الخدمة / مجمل عدد الموظفين في الجمعية) ١٠٠ ×

٨- التطوير:

١. نتائج الموارد البشرية السنوية.
٢. نتائج تحليل احتياجات الموارد البشرية.
٣. نتائج توسع الجمعية من خلال الاستراتيجية السنوية.
٤. يتم تطوير ومراجعة السياسة بشكل سنوي.

٩- المراجع:

١. لائحة الموارد البشرية في جمعية مساجد طيبة – إصدار عام ١٤٤٥هـ.

إعتماد مجلس الإدارة

تم إعتماد سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات بجمعية مساجد طيبة في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (١٠) المنعقد يوم الاثنين بتاريخ ١٤٤٥/٦/١٢هـ الموافق ٢٠٢٣/١٢/٢٥م.

