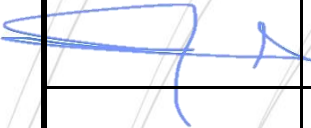


سياسة التعاقب الوظيفي

ملتزمون بالتميز



سياسة التعاقب الوظيفي

التوقيع	التاريخ	مدقق السياسة	شارك في اعداد السياسة	الاسم
	2024/09/01	-	سعد القحطاني	
	2024/09/01	عبد الله الوهبي	عبد الله الوهبي	
-	-	-	-	
-	-	-	-	الاسم
التوقيع	التاريخ	مدقق السياسة	تعديل السياسة	

اعتمدت الجمعية العمومية السياسة في اجتماعها.

الثاني	رقم الاجتماع
الثانية	دورت الاجتماع
2024 / 09 / 03	المنعقد بتاريخ
4	السياسة بقرار رقم



1. الفهرس

م	الفهرس	الصفحة
1	مقدمة	3
2	الأهداف	3
3	نطاق التطبيق	3
4	الضوابط والإجراءات	4
5	الالتزام والمسؤوليات	5
6	أحكام عامة	5

مقدمة:

تحقيقًا لاستمرارية الأعمال وضمان جاهزية الكفاءات المناسبة لتولي المناصب القيادية والوظائف الحيوية، تعتمد جمعية رحماء الصحية سياسة التعاقب الوظيفي كمنهج استراتيجي يهدف إلى تطوير القيادات الداخلية وتقليل المخاطر التشغيلية الناتجة عن الشواغر الوظيفية المفاجئة.

المادة الأولى: الأهداف

- ضمان الاستقرار المؤسسي من خلال تخطيط التعاقب الوظيفي للمناصب الحيوية.
- تطوير الكفاءات الداخلية وتعزيز جاهزيتها لتولي المناصب القيادية مستقبلاً.
- تقليل المخاطر التشغيلية الناتجة عن غياب الموظفين الرئيسيين.
- تحسين الاحتفاظ بالمواهب من خلال تقديم مسارات مهنية واضحة.

المادة الثانية: نطاق التطبيق

تطبق هذه السياسة على جميع الوظائف الحيوية في جمعية رحماء الصحية، سواء كانت قيادية أو تخصصية، لضمان استمرارية الأداء المؤسسي.

المادة الثالثة: الضوابط والإجراءات

1. تحديد الوظائف الحيوية

- يتم تحديد الوظائف التي تؤثر بشكل مباشر على استمرارية العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية.

2. تقييم وتطوير الكفاءات

- يتم تقييم الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وإعداد برامج تطوير مهني لهم، تشمل التدريب والتأهيل والتكليف بمهام قيادية تدريجية.

3. خطة التعاقب الوظيفي

- يتم وضع خطة تعاقب واضحة لكل وظيفة حيوية، تتضمن أسماء المرشحين المحتملين والبرامج التدريبية اللازمة لتأهيلهم.

4. المتابعة والتقييم

- يتم مراجعة خطة التعاقب الوظيفي بانتظام، وتقييم مدى استعداد المرشحين لشغل المناصب عند الحاجة.

المادة الرابعة: الالتزام والمسؤوليات

1. لإدارة التنفيذية: مسؤولون عن تنفيذ السياسة وتوفير الموارد اللازمة لتطوير الكفاءات.
2. إدارة الموارد البشرية: تتولى إدارة خطط التعاقب وتقديم برامج التطوير والتدريب.
3. المديرون المباشرون: مسؤولون عن تحديد المواهب الواعدة ودعم تطويرها.

المادة الخامسة: أحكام عامة

4. يتم تحديث السياسة وفقًا لاحتياجات الجمعية والتغيرات التنظيمية.
5. تخضع عمليات التعاقب الوظيفي لمعايير الشفافية والعدالة في الاختيار والتطوير.