

سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات

رقم السياسة	٠٠٤
المعيار	إدارة الموارد البشرية والمتطوعين
اسم السياسة	سياسة تخطيط الموارد البشرية والاحتياجات
المسؤولية عن التطبيق	جميع الإدارات بالإدارة الرئيسة
المخرجات المتوقعة	١ - معرفة احتياجات الجمعية من الكادر البشري. ٢ - تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين.
النسخة	١ - ١٤٤٣ هـ

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 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. المدير التنفيذي أو من ينيبه.
٢. إدارة الموارد البشرية.
٣. إدارة الشؤون المالية.
٤. اللجنة التنفيذية.

٤- المستندات الواجب تو أفرها:

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

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:

١. جمعية مستودع المدينة المنورة الخيري وفروعها ومشاريعها.

٦- التطبيق:

ت	الخطوة	المسؤولية	الزمن	قياس الفاعلية
١	مراجعة سياسات الجمعية المعتمدة	الموارد البشرية	سنوي	اعتماد السياسات
٢	تطبيق الهيكل الوظيفي المعتمد	الموارد البشرية	سنوي	تقرير أثر
٣	تدريب العاملين ورفع كفاءتهم	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. مشروع نمذجة مستودع المدينة المنورة الخيري - الإصدار الأول - ١٤٣٥هـ.
٢. لائحة تنظيم العمل في جمعية مستودع المدينة المنورة الخيري - إصدار عام ١٤٤٢هـ.
٣. إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل - إصدار عام ٢٠٢١م.
٤. لوائح إدارة الموارد البشرية - نظام الجودة ISO9001 - تحديث عام ١٤٤٢هـ.