



## سياسة الموارد البشرية

تسعى الجمعية لاستقطاب وتوظيف الكوادر البشرية المؤهلة التي تخدم رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية وذلك من خلال عدد من الخطوات والسياسات وهي كالتالي:-

### أولاً: دراسة الاحتياج من الكوادر البشرية

تقوم الجمعية ممثلة بقسم الموارد البشرية بدراسة احتياجات الجمعية من خلال تحليل الوظائف والمهام وتوصيفها وتحديد الراتب الملائم للوظيفة وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل وبما يتوافق مع نظام العمل السعودي ضمن الخطوات التالية:-

- توصيف الوظائف
- تحديد مهام الوظيفة
- تحديد الأجور الملائمة

تعرض هذه الاحتياجات على مجلس إدارة الجمعية للموافقة عليها قبل الاستقطاب والتعيين

### ثانياً: الاستقطاب

تقوم الجمعية ممثلة بقسم الموارد البشرية بالإعلان عن الوظائف المطلوبة من خلال كافة القنوات المتاحة لذلك ومنها الإعلان عبر حساباتها الرسمية عبر وسائل التواصل الاجتماعي وموقعها الرسمي وأيضاً داخل المحافظة وعبر الحسابات الأخرى المهمة في نشر الوظائف.

### ثالثاً: الاختيار

يتم المقارنة بين المتقدمين من خلال موائمة شهاداتهم وخبراتهم ومهاراتهم مع طبيعة الوظيفة ويتم إجراء مقابلة شخصية يقوم بها قسم الموارد البشرية والمدير التنفيذي ونائب رئيس مجلس الإدارة وعلى ضوءها يتم تحديد الموظف الملائم.

### رابعاً: التعيين

يتم إصدار قرار تعيين من قبل رئيس مجلس إدارة الجمعية للموظف الذي تم اختياره وفقاً لما ذكر أعلاه.

## خامساً: التدريب والتطوير للموظفين

تقوم الجمعية بتدريب موظفيها من خلال تدوير الوظائف ومن خلال تقديم دورات تدريبية خارجية تتوافق مع احتياجات الجمعية من المهارات.

## سادساً: المزايا المالية والرواتب والحوافز

### • الراتب

يستند تحديد الراتب على تقييم الوظائف من حيث الواجبات والمسؤوليات والمهارات والشهادات المطلوبة، ويتم تحديده من قبل مجلس إدارة الجمعية بالتنسيق مع قسم الموارد البشرية في الجمعية.

### • المكافآت والحوافز

تقوم الجمعية بتقديم حوافز مالية بهدف تحفيز مواردها البشرية وذلك من خلال تقييم أداء ربيع سنوي لموظفيها.

### • خطابات الشكر والدروع

تقوم الجمعية بتقديم حوافز معنوية لموظفيها بهدف تحفيز مواردها البشرية وذلك من خلال تقييم أداء ربيع سنوي لموظفيها.

## سابعاً: تقييم الأداء

تقوم الجمعية بتقييم أداء موظفيها بشكل ربيع سنوي وفقاً لنموذج محدد يقيس أداء الموظفين.