



بيان

تعاقب المناصب القيادية

تاريخ الإصدار 1 يناير 2023 م

نسخه 1

تاريخ التحديث 1 يناير 2025 م





تهدف هذه السياسة إلى ضمان استدامة القيادة في الجمعية وتقليل الفجوات الإدارية وتطوير الكفاءات الداخلية م إتاحة المجال للاستعانة بقيادات خارجية عند الحاجة .

نطاق التطبيق

تسري هذه السياسة على المناصب القيادية في الجمعية وتشمل

المدير التنفيذي

مدراء الإدارات

المشرفات الرئيسيات

آلية الترشيح والتطوير

يتم تقييم القيادات الحالية لاختبار البلاء المحتملين وفقاً لمعايير محددة

لايوجد حالياً برنامج داخلي لتطوير القيادات ولكن يتم العمل على دعم وتأهيل المرشحين من خلال الإشراف المباشر

خطوات التعاقب والتسلسل الزمني

في حالة شغور أي منصب قيادي يتم تعيين مدير مكلف لفترة محددة لحين تعيين البديل المناسب .

يتم نقل المعرفة والخبرة من القائد السابق إلى القائد الجديد من خلال قواعد البيانات والإشراف المباشر من المدير التنفيذي





الجهات المسؤولة

الموارد البشرية والمدير التنفيذي مسؤولان عن تنفيذ ومتابعة هذه السياسة
لا توجد لجان تقييم ومتابعة مخصصة ولكن يتم تقييم أداء البدلاء المحتملين من قبل الموارد
البشرية والإدارة التنفيذية .

الضوابط والإجراءات

في حالات التعاقب المفاجئ مثل الاستقالة المفاجئة أو العجز عن أداء المهام يتم البحث
السريع عن بديل مناسب أو اللجوء إلى التكيف المؤقت حتى يتم التعيين النهائي .

المراجعة والتطوير

يتم مراجعة السياسة بشكل دوري من قبل الموارد البشرية لضمان فعاليتها وملاءمتها

أحكام عامة

يجب أن يلتزم جميع الأطراف المعنيين بتطبيق هذه السياسة لضمان استمرارية العمل
الإداري بكفاءة وفعالية

يحق لمجلس الإدارة التدخل في أي قرارات استثنائية تتعلق بالتعاقب القيادي وفقاً لمتطلبات
الجمعية .

رئيسة جمعية فتاة الأحساء للتنمية الخيرية


لطيفة عبد الله الغفالق

