

جمعية التنمية الأسرية بالأحساء  
Family Development Association in AL-Ahsa (Osaryah)



## دليل الهيكل التنظيمي

لجمعية التنمية الأسرية بالأحساء

QS-HR-03-07

رقم الإصدار : 03

تاريخ الإصدار 01 / 03 / 1444 هـ

مالك العملية

قسم الموارد البشرية



## جدول المحتويات

٣	تمهيد
٤	أهداف تصميم الهيكل الوظيفي
٥	الأدوار والمسؤوليات
٥	مجال العمل
٥	الارتباطات
٧	أهم المصطلحات الواردة في الدليل
٨	عوامل نجاح دليل الهيكل التنظيمي
٩	منهجية بناء الهيكل التنظيمي
١٠	بناء الهيكل التنظيمي
١١	أولاً : الهيكلية التفصيلية للإدارة العليا
١٢	ثانياً : الهيكلية التفصيلية للإدارة المالية
١٤	ثالثاً : الهيكل التفصيلي لإدارة التطوير المؤسسي
١٥	رابعاً : الهيكلية التفصيلية لإدارة التطوع
١٦	خامساً : الهيكلية التفصيلية للإدارة العمليات المساندة
١٧	سادساً : الهيكلية التفصيلية للإدارة المعاهد والبرامج
١٨	سابعاً : الهيكلية التفصيلية للإدارة الإرشاد الأسري
١٩	ثامناً : الهيكلية التفصيلية للإدارة تنمية المرأة والطفل
٢٠	تاسعاً : الهيكلية التفصيلية للمركز الإعلامي
٢١	عاشراً : تنمية الموارد والأقاف
٢٢	التقييم والمراجعة للدليل الوظيفي

## مقدمة :

تحتاج أي منظمة تنتهج العمل المؤسسي وتتخذ نهجاً إلى تحديد ترابطها الوظيفي ومسمياتها الوظيفية ومهام موظفيها حاجة ماسة خاصة متى توسعت أرجاؤها وكثر المنتسبون إليها ، أو رغبت في ذلك .  
إذ به يعرف كل موظف حدود عمله وما يقوم به ومستوى ارتباطاته بمن يعمل معهم سواء كان تابعاً لهم - إدارياً- أو تابعين له .

وقد اعتمدت منهجيتنا في وضع التصور العام للهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي المرتبط به والمبني عليه على أكثر من أسلوب في جمع البيانات ، أهمها :  
١. ربط المنظومة الإدارية بالأهداف والمؤشرات الاستراتيجية المعتمدة للفترة القادمة.

٢. إدارة ورش عمل مع إدارة جمعية التنمية الأسرية بالإحساء ومنسوبيه لدراسة ومناقشة الأوضاع الحالية للجمعية من خلال تحليل مجموعة الممارسات اليومية المتكررة، واستشراف التوجهات المستقبلية ، وتحليل الاستراتيجيات الموجهة المتوافرة في رؤية ورسالة والأهداف العامة للجمعية .

٣. إجراء مقابلات مع موظفي الجمعية للوقوف على وجهة نظرهم واستشراف ملاحظاتهم وتصوراتهم حول مستوى خدمة هيكله الجمعية ووظائفها ومسمياتها للمستوى المطلوب وتحقيقه للأهداف المرجوة، مع مراعاة سهولة العمليات وتبسيطها.

والله الموفق ...





## الأدوار والمسؤوليات

م	الإدارة / مسمى الوظيفة	الدور
١	مجلس الإدارة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إقرار الهيكل التنظيمي واعتماده بعد مراجعته</li> <li>• المشاركة في الورش الخاصة بإعداد الهيكل التنظيمي</li> <li>• مراجعة العمليات وتقديم المقترحات التطويرية</li> <li>• ترشيح عضو من المجلس للمشاركة في اجتماعات مراجعة الإدارة ومتابعة سير العمليات وتزويد المجلس بتقرير حاله .</li> </ul>
	المدير التنفيذي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشكيل فريق لمراجعة تنفيذ الهيكل التنظيمي والمراجعة</li> <li>• الرفع لمجلس الإدارة لاعتماد الهيكل في حال وجود تعديلات</li> </ul>
٣	التطوير المؤسسي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحضير الهيكل التنظيمي في حال التعديل</li> <li>• مراجعة وتحسين الهيكل التنظيمي</li> </ul>
٤	باقي الإدارات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الرفع بالمقترحات الخاصة بالهيكل</li> </ul>

## مجال العمل

جمعية التنمية الأسرية بالأحساء وجميع الإدارات التابعة لها .





## أهم المصطلحات الواردة في الدليل

م	اسم المصطلح	تعريفه
١	الهيكل التنظيمي	شكل واطار التسلسل الإداري للجمعية يوضح فيه مواقع الوظائف وارتباطاتها الإدارية والعلاقات بين الأفراد كما يوضح خطوط السلطة والمسؤولية داخل الجمعية .
٢	التعاقب الوظيفي	عملية منظمة تهدف إلى استمرارية القيادة في الوظائف الرئيسية المستهدفة في الجهات من خلال تطوير كفاءات الأفراد الحالية بما يتناسب مع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً والحفاظ عليها وذلك لدعم الإدارات في أداء اختصاصاتها وأدوارها الأساسية بفاعلية ونجاح .
٣	الفئات الوظيفية	هي مجموعة من الوظائف المختلفة في طبيعة العمل والمتشابهة من حيث الدرجة والمستوى الوظيفي .
٤	المنظومة الإرشادية للمؤهلات	هي دليل إرشادي يوضح المؤهلات والخبرات المطلوبة لكل وظيفة بناء على المستويات المعتمدة في الجمعية



## عوامل نجاح دليل الهيكل التنظيمي :

- التزام جميع العاملين في الجمعية بالتسلسل الوظيفي للهيكل وعدم تجاوز الصلاحيات.
- تعميم ونشر الهيكل التنظيمي على جميع العاملين.
- عمل مراجعات دورية للتأكد من تنفيذ الهيكل التنظيمي.
- التأكد من شغل جميع الوظائف الواردة في الهيكل التنظيمي.

## ( وصف الهيكل التنظيمي )

يُمثل هذا الجزء المدخل لعملية إعداد النظام الإداري لجمعية التنمية الأسرية بالإحساء، حيث أن وضع تصور عام لهيكل الجمعية بشكل متكامل ومتناسق هو المقدمة المنطقية لتنفيذ مراحل التنظيم. وقد راعينا في إعدادنا للتصور العام للهيكل التنظيمي أن يكون البناء التنظيمي وسيلة لتحقيق الأهداف وليس غاية في حد ذاته.

إن من مقومات التنظيم الجيد أن يتسم بالكفاءة والفاعلية وأن يتسق مع طبيعة مهام الجمعية وأن يعمل باقتصادية تامة من خلال كوادرات ذات تأهيل وخبرات ومهارات متميزة، مع التركيز على المهام المفصلية التي تؤدي الأدوار ولا تضخم الهيكل.

وقد أُعد الهيكل التنظيمي ليعكس مرونة تامة بحيث يضمن تطوير الوضع الراهن ويكون صالحاً للمستقبل وفق النظرة الاستراتيجية المستقبلية للجمعية



## منهجية بناء الهيكل التنظيمي :



رسم  
وتعميم  
الهيكل



اختيار  
العناصر  
البشرية



تحديد  
العلاقات  
التنظيمية



تجميع الوحدات  
المتشابهة  
حسب الخدمة  
والمستفيد



عرض  
المحالات  
في اجتماع  
مجلس  
الإدارة



رفع  
المجالات  
المتفق  
عليها  
لمدير  
الجمعية



ورشة  
تحديد  
المجالات  
الرئيسية



بناء الهيكل التنظيمي ( QS-HR-03-07 )

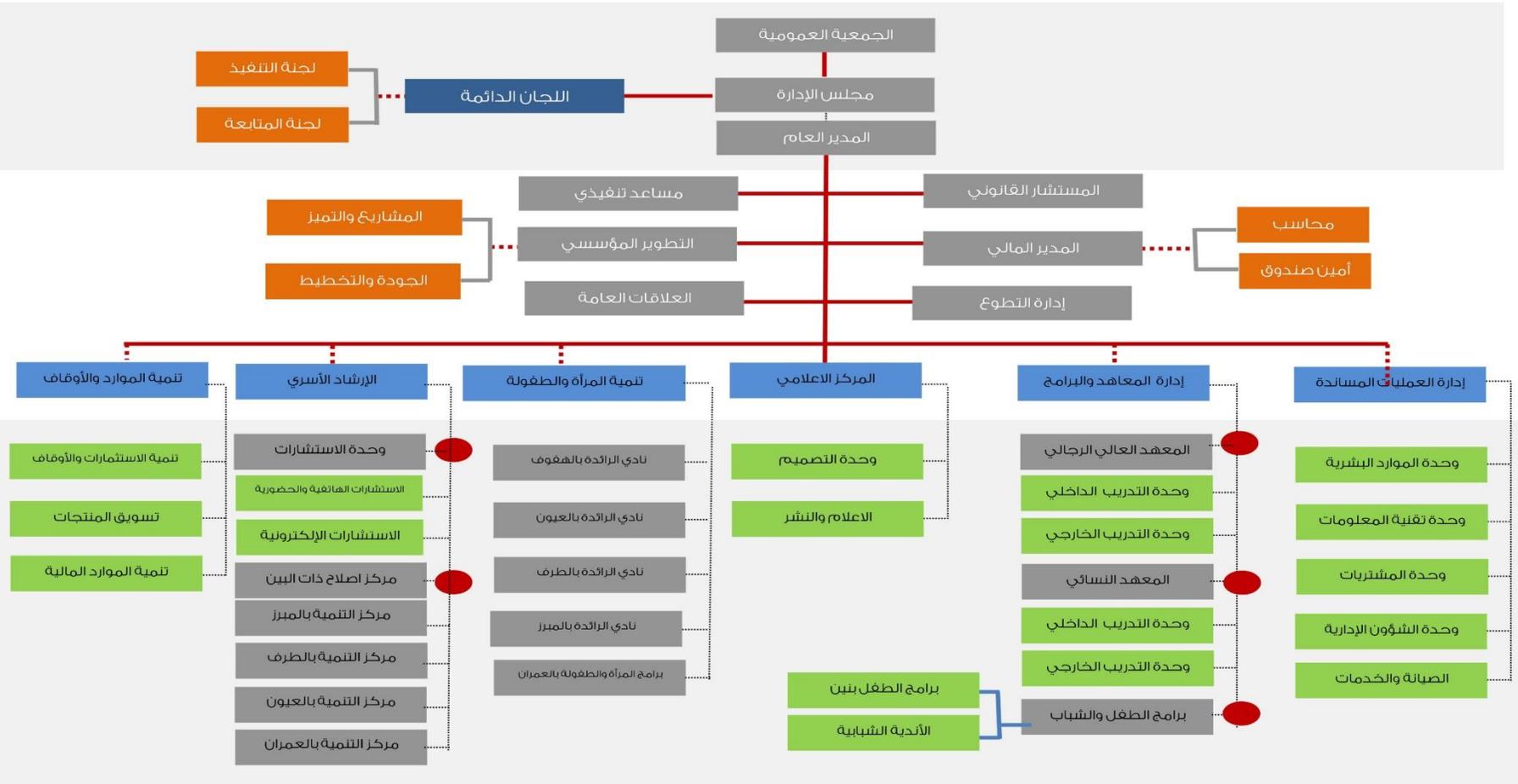
# الهيكل التنظيمي



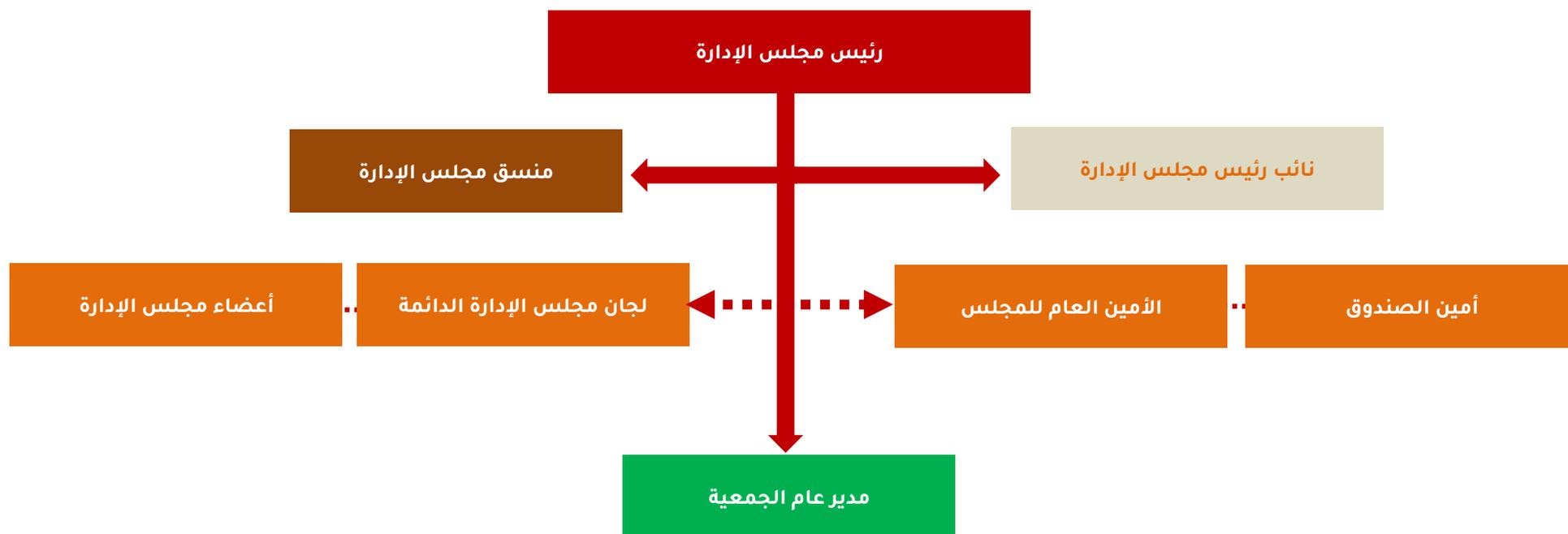
الإدارة العليا

الإدارة الوسطى

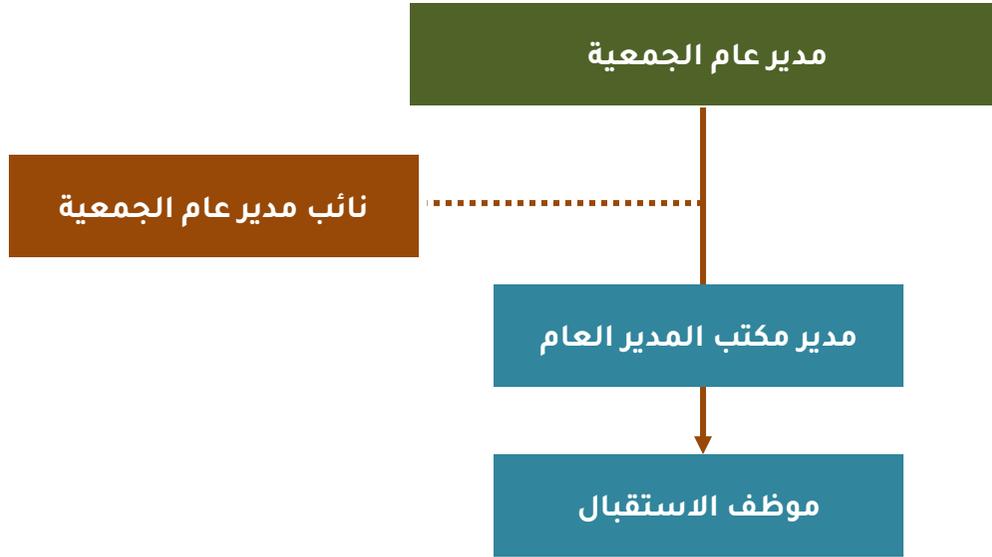
الإدارة التنفيذية



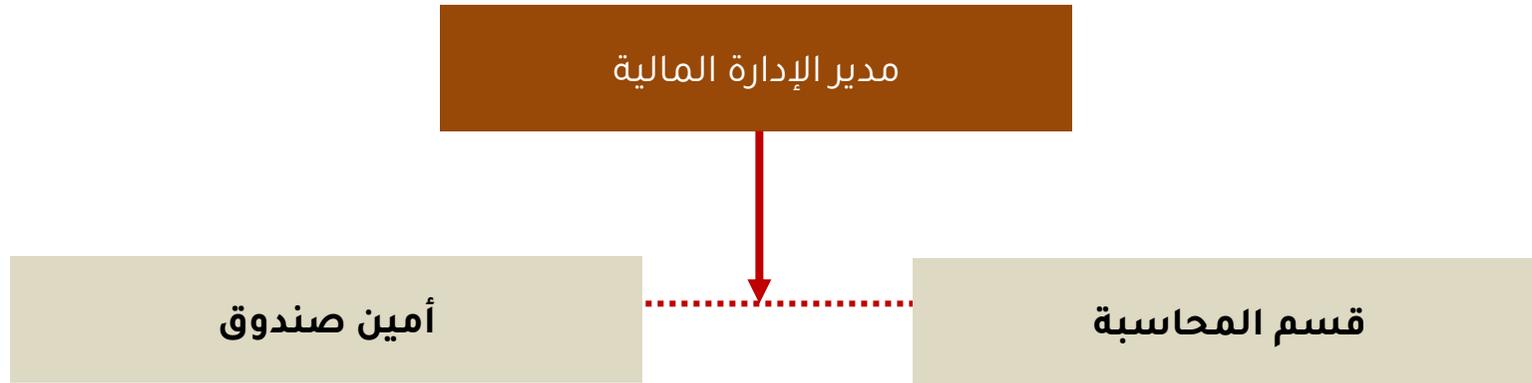
## أولاً : الهيكلية التفصيلية للإدارة العليا



## ثانيًا : مكتب مدير عام الجمعية



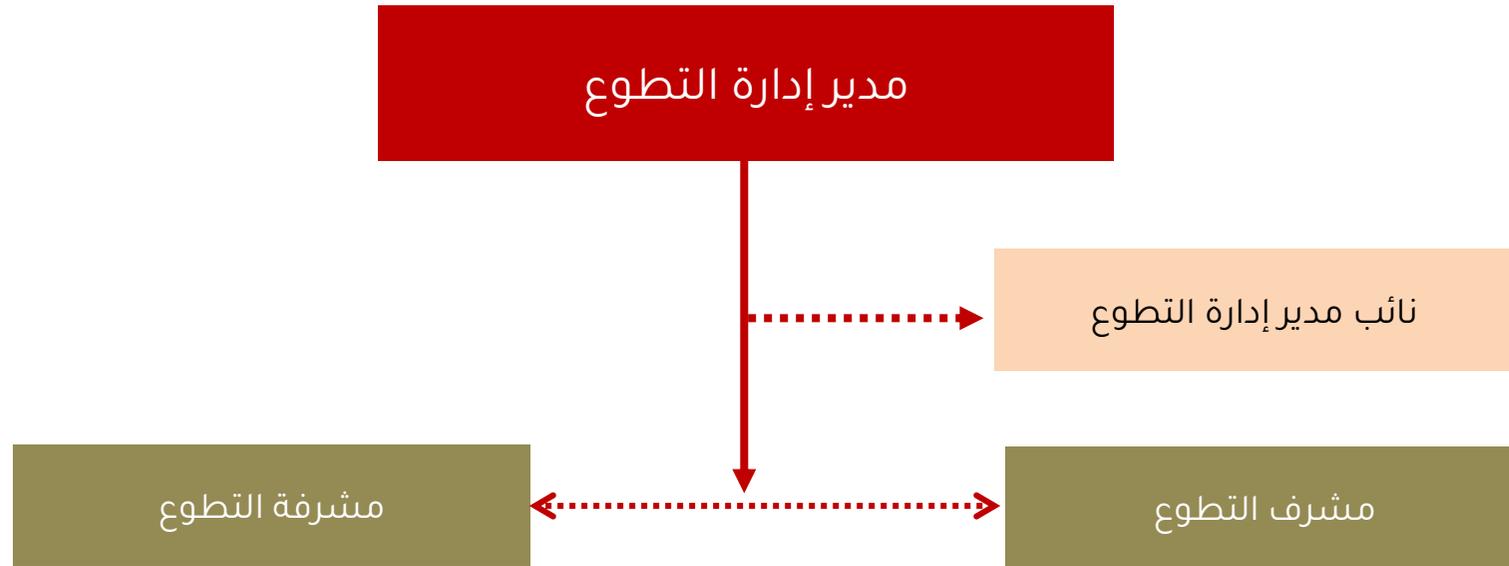
### ثالثاً : الهيكلية التفصيلية للإدارة المالية



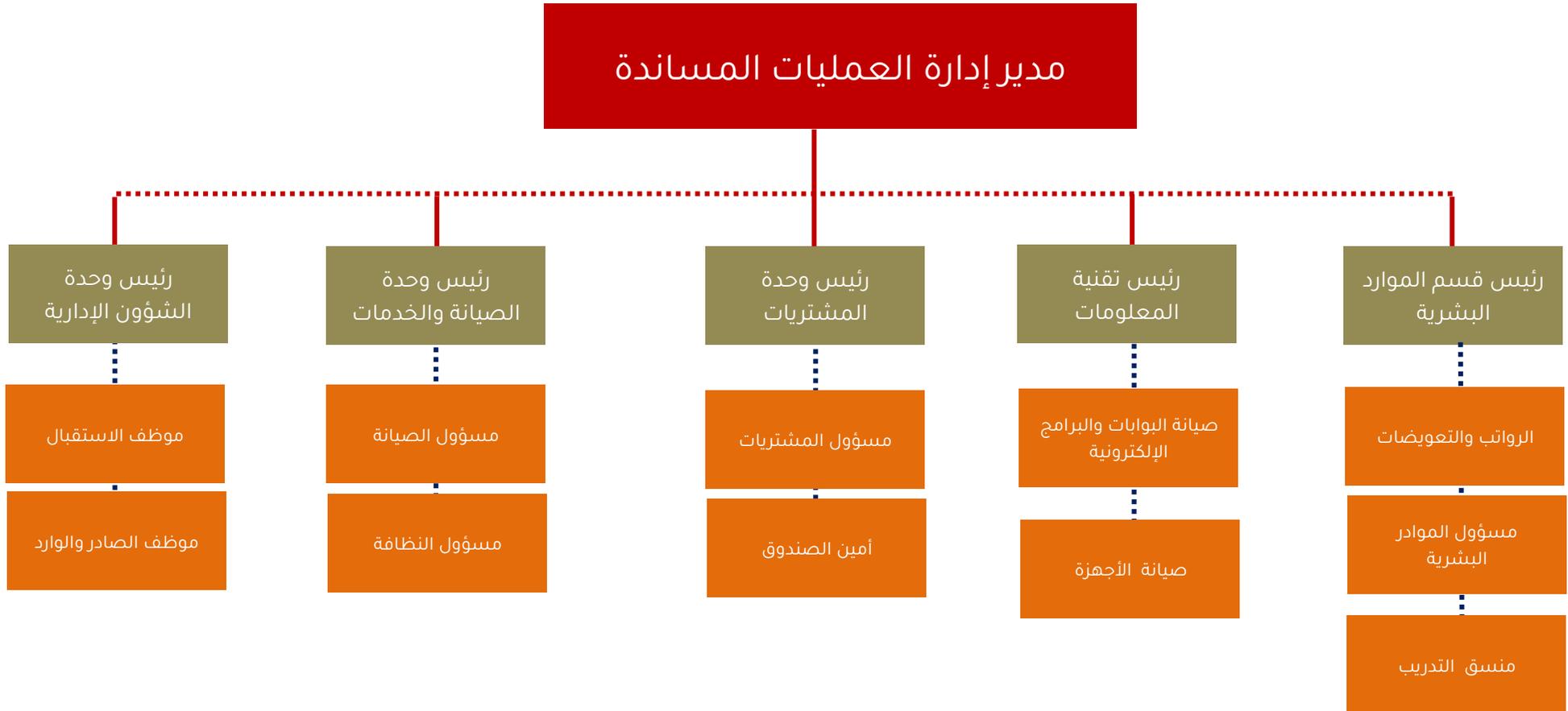
## رابعًا : الهيكل التفصيلي لإدارة التطوير المؤسسي



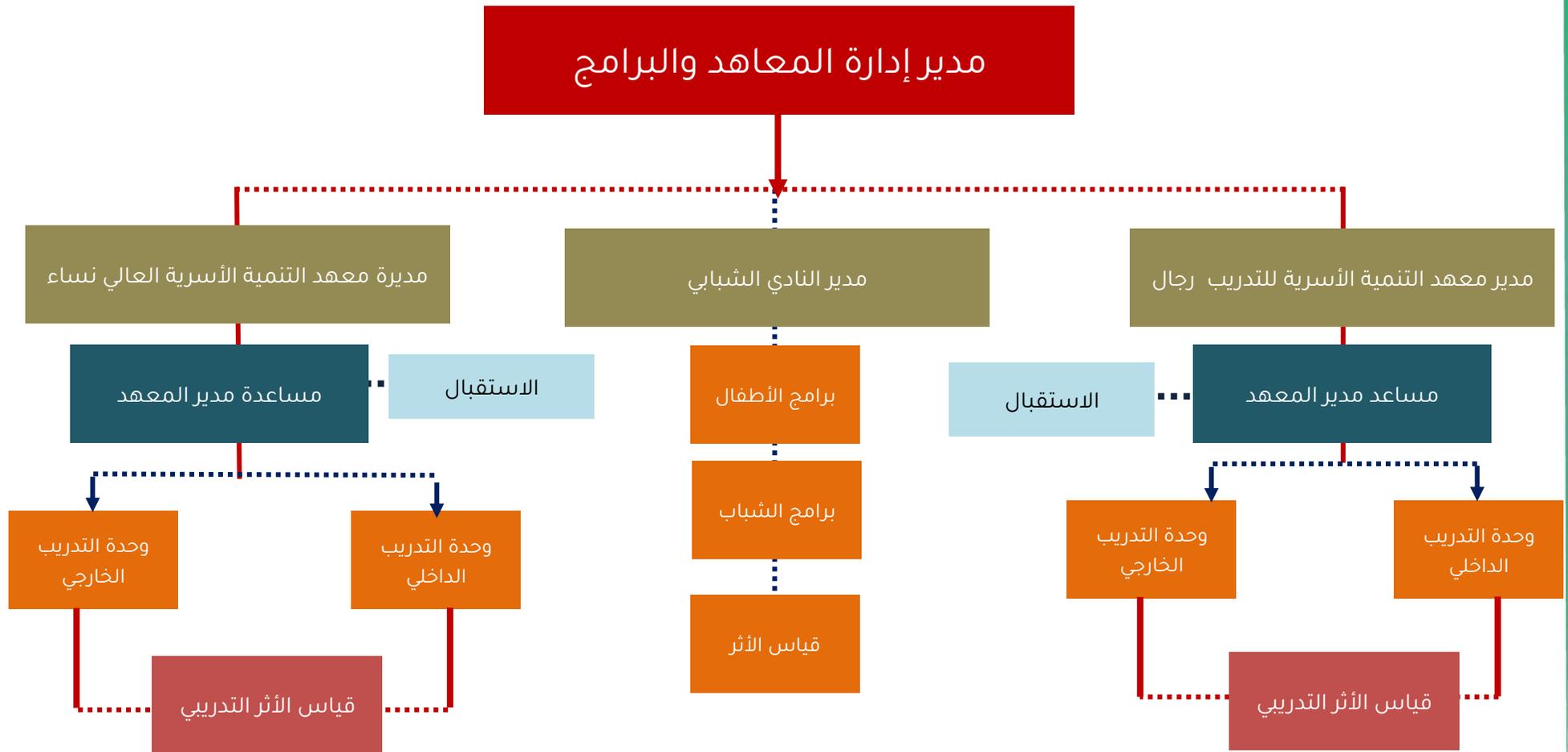
## خامسًا : الهيكلية التفصيلية لإدارة التطوع



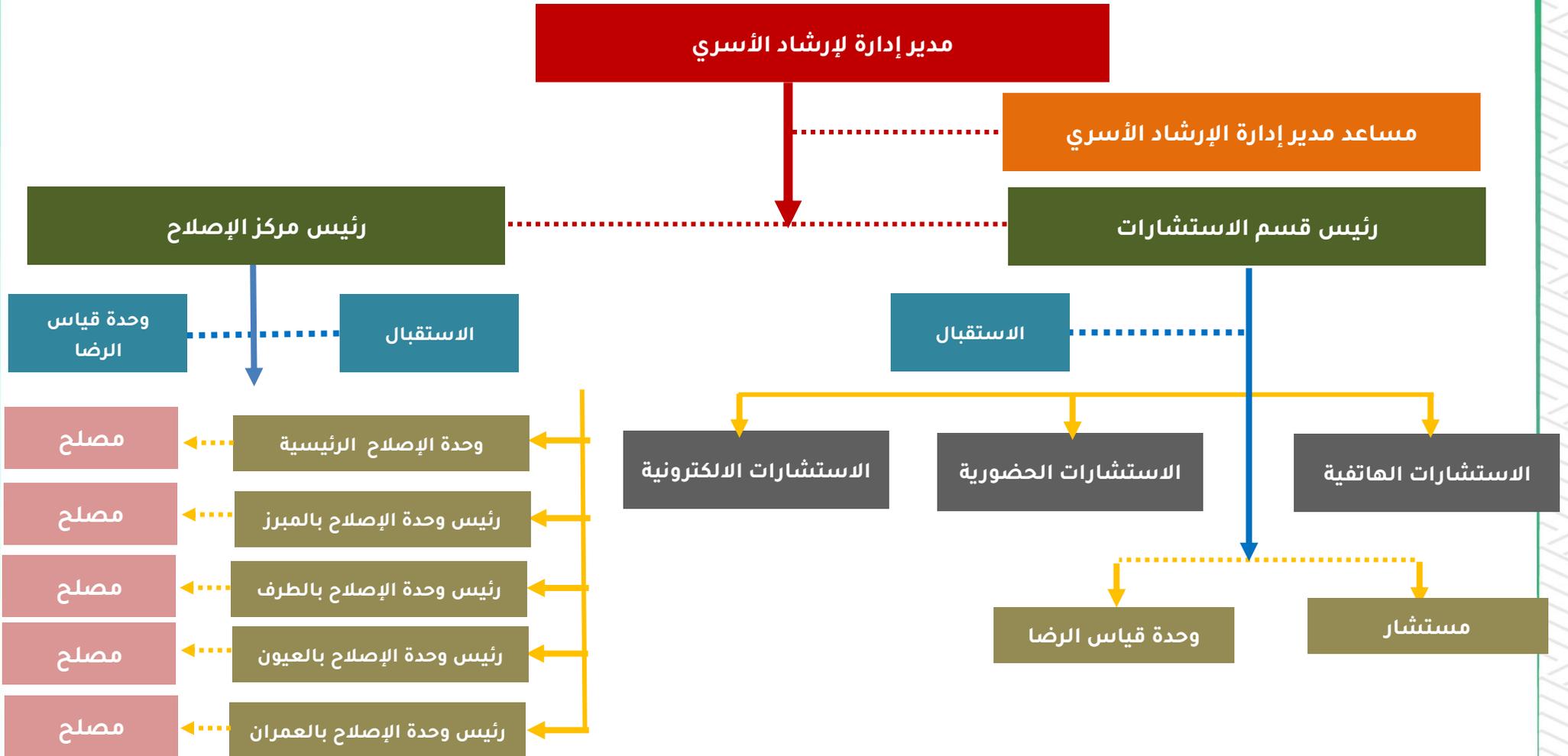
## سادساً : الهيكل التفصيلية للإدارة العمليات المساندة



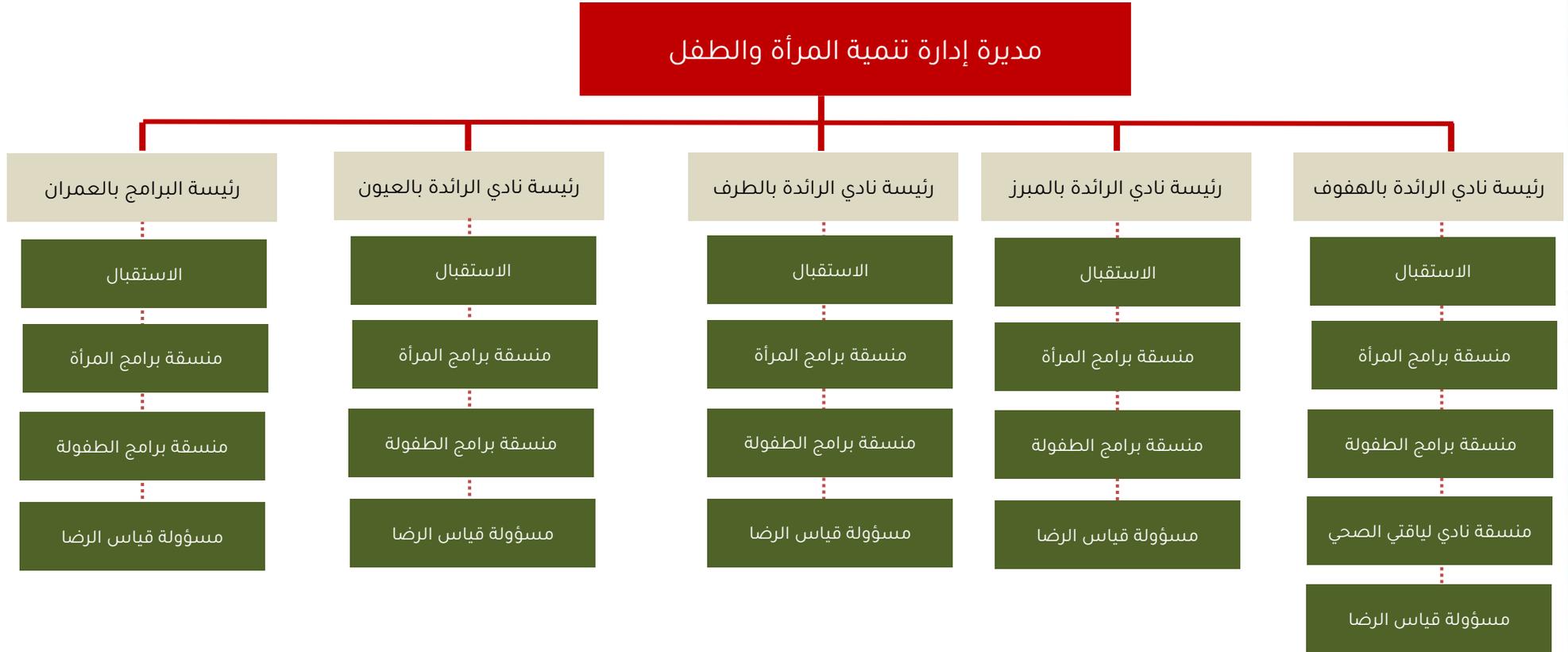
## سابعًا : الهيكلية التفصيلية للإدارة والمعاهد والبرامج



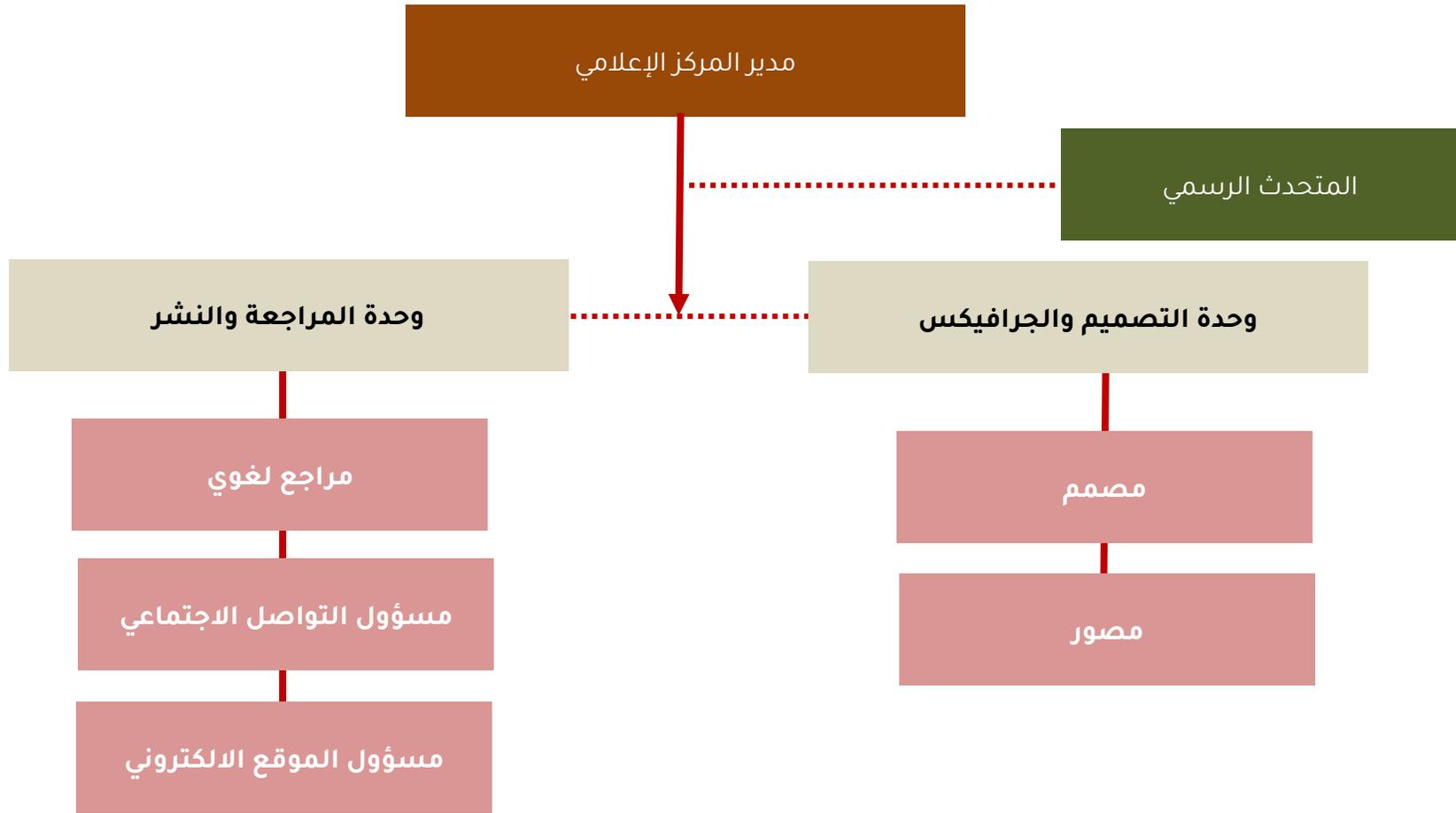
## ثامناً : الهيكلية التفصيلية للإدارة الإرشاد الأسري



## تاسعًا : الهيكلية التفصيلية للإدارة تنمية المرأة والطفل



## عاشراً : الهيكلية التفصيلية للمركز الإعلامي



## الحادي عشر : تنمية الموارد والأوقاف

مدير تنمية الموارد والأوقاف

المتابعة وقياس الرضا

مسؤول تنمية الموارد المالية

مسؤول تسويق المنتجات

مسؤول تنمية الاستثمارات والأوقاف

الاستقطاع الشهري

منتجات أسرتي

## التقييم والمراجعة للدليل الوظيفي :

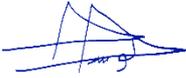
الخطوة النهائية في عملية بناء الهيكل التنظيمي هي رصد وتقييم الاستراتيجيات المنفذة في وضع الهيكل وتحديد الوظائف والموارد البشرية المستهدفة، إذ أن التقييم الدوري لعملية بناء الهيكل التنظيمي والمسارات الوظيفية خطوة مهمة لضمان فعالية الهيكل. كما يجب أن تركز إجراءات المراجعة على نقاط القوة والضعف لإطار الهيكل الوظيفي وتقييم الفجوات في تطويره

العناصر التي ينبغي استعراضها	الإطار الزمني والإجراءات المطلوبة
<b>الهيكل الرئيسي</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• يتم مراجعته كل ٣ سنوات مع الخطة الاستراتيجية</li><li>• التأكد من فعالية الهيكل لتحقيق رؤية الجمعية</li></ul>
<b>الهيكل التفصيلي</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• يتم مراجعته كل عام .</li><li>• التأكد من فعالية الهيكل وقيام الإدارات والأقسام بدورها .</li></ul>
<b>الموارد المستهدفة</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• المراجعة كل عام مع دورة الموارد البشرية</li><li>• مراجعة أداء العاملين في الهيكل.</li><li>• مراجعة الموارد البشرية المستهدفة وفعاليتها.</li></ul>



## الاعتماد

بحمد الله وفضله تم اعتماد هذا الدليل بعد عرضه على مجلس إدارة الجمعية في اجتماعه رقم 05 بتاريخ 1444 / 03 / 01 هـ الموافق 2022 / 09 / 27 م من قبل مدير التطوير المؤسسي.

التوقيع	الدور	الصفة	الاسم
	الاعداد	مدير التطوير المؤسسي	ممدوح بن خليل الذكرالله
	المراجعة والاعتماد المبدئي	مدير عام الجمعية	خالد بن سعود الحليبي
	الاعتماد النهائية عن مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة	يوسف بن محمد الجبيرة

