

وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

اسم السياسة: تخطيط التعاقب الوظيفي	رمز السياسة:	34	HRM	D	POL	MOH
عدد الصفحات : 5 صفحات	الطبعة: الأولى					

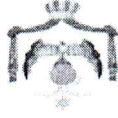
الوحدة التنظيمية: مديرية تنمية قوى البشرية / إدارة الشؤون الإدارية		
الجهة المعنية بتنفيذ السياسة: مديرية تنمية القوى البشرية		
الإعداد:	قسم تطوير الموارد البشرية/ مديرية تنمية قوى البشرية : م. هبة خريوش	التوقيع: تاريخ الإعداد: ٢٠٢٤ / ٨ / ١
قسم إدارة وتطوير السياسات/ مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة: م. ق داليا زياد	التوقيع:	
التدقيق والمراجعة من قبل مدير الجهة المعدة:	التوقيع:	تاريخ التدقيق: ٢٠٢٤ / ٨ / ١
مدير مديرية تنمية القوى البشرية		
التدقيق من ناحية ضبط الجودة: مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة	التوقيع:	تاريخ تدقيق: ٢٠٢٤ / ٨ / ١
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة		
السياسات و الإجراءات		
Policies & Procedures		
الاعتماد: الأمين العام للشؤون الادارية والفنية	التوقيع:	تاريخ الاعتماد: ٢٠٢٤ / ٨ / ١
٢٢ آب ٢٠٢٤		

مختمة
ختم الاعتماد
Approved

تتم مراجعة السياسة كل سنتين على الأقل من تاريخ اعتماد آخر طبعة :		
رقم الطبعة	تاريخ الاعتماد	مبررات مراجعة السياسة

ختم النسخة الاصلية

MASTER COPY



وزارة الصحة
سياسات وإجراءات

اسم السياسة: تخطيط التعاقب الوظيفي	رمز السياسة:	34	HRM	D	POL	MOH
عدد الصفحات : 5 صفحات	الطبعة: الأولى					

موضوع السياسة:

إعداد وتحديث خطط التعاقب الوظيفي لكافة الأقسام والوحدات والشعب في المنشآت التابعة لوزارة الصحة من خلال تحديد وقيم الموظفين المحتملين لشغل الوظائف الحيوية والعمل على تطويرهم وتزويدهم بالكفايات المطلوبة.

الفئات المستهدفة:

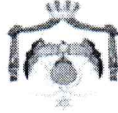
شاغلي الوظائف الحرجة و التي قد تشمل الوظائف القيادية و الإشرافية و الأساسية و الفنية.

الهدف من السياسة:

1. ضمان وجود و مرونة و سلاسة الترقيات عند شغور الوظائف الحيوية.
2. استمرار المنشأة في تقديم خدماتها بنفس المستوى من الكفاءة من خلال تهيئة الموظفين لقيادة وشغل الوظائف الحيوية.
3. ترسيخ الثقافة المؤسسية للوزارة وتعزيز القيم والسلوكيات المرتبطة بالولاء و الإلتزام لدى الموظفين وذلك عند معرفتهم بوجود معايير محددة لعملية ترقيتهم وظيفياً من حيث الشفافية و تكافؤ الفرص.
4. تخفيض التكاليف المالية والوقت من خلال احلال الموظف البديل بصورة مباشرة حال شغور الوظيفة الحيوية دون الحاجة للجوء لاستراتيجيات الاستقطاب والاختيار الخارجي.
5. ربط خطط التعاقب بالخطط التدريبية للوزارة وذلك لإعداد الموظفين المرشحين لشغل الوظائف الحرجة و تزويدهم بالكفايات المطلوبة.

التعريفات:

1. النظام: نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.
2. المنشأة: الوحدات التنظيمية بكافة مستوياتها، المواقع الصحية التابعة لوزارة الصحة.



وزارة الصحة
سياسات وإجراءات

اسم السياسة: تخطيط التعاقب الوظيفي	رمز السياسة:	34	HRM	D	POL	MOH
عدد الصفحات : 5 صفحات	الطبعة: الأولى					

3. الوحدات التنظيمية : الإدارة ، المديرية ، القسم ، الشعبة.
4. المواقع الصحية التابعة للوزارة : مستشفى، مركز صحي.
5. هيئة الخدمة و الإدارة العامة: ديوان الخدمة المدنية (هيئة الخدمة والإدارة العامة).
6. الهيكل التنظيمي: شكل بناء الدائرة الذي يحدد الوحدات التنظيمية والمواقع الوظيفية التي تتكون منها الدائرة مرتبة على شكل مستويات تأخذ شكل هرم يربطها خط صلاحيات رسمية ويوضح نقاط اتخاذ القرارات والمسؤوليات.
7. الوظيفة: هي مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها للموظف للقيام بها بما يقتضي أحكام النظام، وأي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات.
8. الرمز الوظيفي: وهو الرقم الموحد الذي يخصص من قبل نظام الترميز المعتمد لوظائف الخدمة المدنية لكل وظيفة تعتمد في الخدمة المدنية، بغرض تسهيل التعامل مع العوائل والفئات الوظيفية وفق المسارات المبينة في التعليمات المعتمدة لتقييم وتوصيف الوظائف.
9. مسمى وظيفة الرئيس المباشر: يشير إلى اللقب أو الوظيفة للشخص الذي يشرف مباشرة على الموظف في الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الشركة.
10. الوصف الوظيفي: قائمة المهام والواجبات والمسؤوليات التي تتضمنها الوظيفة، ومواصفات الوظيفة (الحد الأدنى لشروط إشغال الوظيفة كالتعليم والخبرة والتدريب والكفايات الوظيفية).
11. تخطيط التعاقب الوظيفي: عملية منظمة تعنى بتحديد الوظائف الحيوية في الدائرة وتحديد وتقييم الموظفين المحتملين لشغلها والعمل على تطويرهم وتزويدهم بالكفايات المناسبة لضمان استمرارية الأداء المؤسسي للدائرة بالمستوى المطلوب.
12. الوظائف الحيوية: هي الوظائف التي لها أثر كبير في: قدرة الدائرة على تنفيذ مهمتها التي انشئت من أجلها وتحقيق أهدافها وبرامجها الإستراتيجية، وإذا شغرت بشكل مفاجي ستحدث إرباك في قدرة الدائرة على استمرار



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

اسم السياسة: تخطيط التعاقب الوظيفي	رمز السياسة:	34	HRM	D	POL	MOH
عدد الصفحات : 5 صفحات	الطبعة: الأولى					

عملياتها الأساسية وتقديم خدماتها أو تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتشمل الوظائف القيادية والإشرافية والأساسية والفنية (أطباء الاختصاص و الاختصاصات الفرعية).

الأدوار والمسؤوليات:

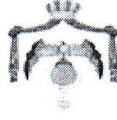
1. القيادة (معالي وزير الصحة، أصحاب العطفة).
 2. المدراء ورؤساء الاقسام. تحفيز البدلاء ونقل المعرفة لهم.
- مديرية تنمية القوى البشرية:
- إعداد خطط التعاقب الوظيفي و الخطط التنفيذية المنبثقة عنها و متابعتها و تقييمها.
 - مديرية تنمية القوى البشرية، مديرية التعليم و التطوير الطبي المستمر:
 - العمل على تهيئة الموظفين البدلاء من حيث ربط خطة التعاقب الوظيفي بخطة التدريب السنوية.

الأدوات:

1. هيكل تنظيمي و هيكل وظائف للدائرة.
2. خطة استراتيجية تتضمن البرامج و المشاريع و المسؤوليات.
3. بطاقات وصف وظيفي مبنية على الكفايات.
4. خطة تعاقب وظيفي
5. خطة تدريب (إداري و طبي)
6. تقييم موضوعي لأداء الموظفين و ربط مخرجاته مع خطط التطوير و التدريب.

الإجراءات:

1. تقوم القيادة بتعميم بطاقة الوصف الوظيفي (للوظائف القيادية و الإشرافية) المعتمدة من قبل وزارة الصحة لتحديد المسمى الوظيفي للوظيفة الحالية و المرشح البديل الذي سيشغلها وعلاقته بالوظيفة المراد الترقية لها بعد إنهاء شاغل الوظيفة الحالي بأي طريقة رسمية كانت .



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	HRM	34	رمز السياسة:	اسم السياسة: تخطيط التعاقب الوظيفي
					الطبعة: الأولى	عدد الصفحات : 5 صفحات

2. تقوم مديرية تنمية القوى البشرية بتجميع هذه الترشيحات و من ثم تحديد الفجوات بين تلك التي يتمتع بها المرشح من كفايات وظيفية و الكفايات المطلوبة لشغل الوظيفة المرشح لها.
3. تقوم مديرية تنمية القوى البشرية بتحديد الوظائف الحيوية و الحرجة من الإدارية و الطبية بالتعاون مع مديرية التطوير و التعليم الطبي المستمر.
4. تقوم مديرية تنمية القوى البشرية بالعمل على إعداد خطة التعاقب الوظيفي و الخطط التدريبية المرتبطة بها و اعتمادها من القيادة العليا.
5. تقوم مديرية التطوير و التعليم الطبي المستمر بربط خططها التدريبية الطبية بالوظائف الحرجة الطبية التي تم تحديدها و اعتمادها من القيادة العليا.

النماذج / المرفقات:

نماذج خاصة بالتعاقب الوظيفي (نموذج تقييم الوظيفة نموذج تقييم البدلاء نموذج الوظائف الحيوية خطة التطوير الفردية خطة التعاقب الوظيفي).

مؤشرات الاداء:

1. نسبة الموظفين الذين تم تأهيلهم الى عدد الموظفين الكلي ضمن خطة التعاقب الوظيفي.
2. نسبة الموظفين الذين تم تعيينهم لتعبئة الوظائف الحيوية وفقا لخطة التعاقب الوظيفي.
3. عدد استراتيجيات التدريب التي تم تنفيذها للمرشحين البدلاء من اجمالي ما هو مخطط له.
4. نسبة الموظفين الذين تم تعيينهم لتعبئة الوظائف الحيوية وفقا لخطة التعاقب الوظيفي وحصلوا على تقييم أداء عالي (ممتاز، جيد جداً) في السنة الأولى لتوليهم الوظيفة.

المراجع

1. الدليل الاسترشادي لتخطيط التعاقب الوظيفي في هيئة الخدمة المدنية - هيئة الخدمة المدنية
2. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته والتعليمات الصادره بموجبه

نموذج اختيار البدلاء*

التميز	نتائج التقييم	نتائج تقييم الاداء لسنتين سابقتين	سنوات الخبرة	المديرية / القسم	الوظيفة الحالية	البدلاء	المديرية/ القسم	الوظيفة الحيوية
						1		
						2		
						3		
						1		
						2		
						3		

• ارفاق بطاقة الموظف الالكترونية لكل بديل

MASTER COPY

نموذج تقييم الوظيفة

الوظيفة:							
المديرية:						القسم:	
أرجو تقييم الوظيفة لكل معيار من المعايير وذلك من خلال وضع قيمة 1-3 حيث ان 1 = منخفض، 2 = متوسط، 3 = مرتفع							
#	المعيار	الاهمية النسبية	عضو اللجنة	عضو اللجنة	عضو اللجنة	متوسط درجة تقييم الاهمية	المتوسط النسبي
1	هل الوظيفة تساهم بشكل مباشر في العمل الاساسي في الدائرة						
2	هل الوظيفة تساهم في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للدائرة						
3	هل تتسم الوظيفة بالتعقيد والصعوبة وتحتاج لأداء مهامها كفايات فريدة تتطلب مدة زمنية طويلة لاكتسابها والتي تتم عادة من خلال التدريب والعمل، وتتسم بالندرة وصعوبة اتمنتها وضعف امكانية توفرها داخل أو خارج الوزارة						
4	هل الوظيفة محتمل شغورها خلال مدة 7						
	المجموع	100					

- مجموع درجات تقييم الأعضاء لكل عامل مقسوما على عدد الأعضاء مضروبا ب 3.
- متوسط درجة تقييم الاهمية * الاهمية النسبية
- دون السنة يعطى تقييم القيمة القصوى = 3

MASTER COPY

نموذج الوظائف الحيوية وفق الأولويات

المسميات الوظيفية الخاضعة لخطّة التعاقب الوظيفي ذات الأولوية		العام
الوظيفة	درجة الأولوية	
		السنة الأولى
		السنة الثانية

MASTER COPY

نموذج الكفايات الحرجة للوظيفة

الوظيفة الحيوية

القسم

المديرية

ملاحظات	مستوى الاتقان المطلوب	الكفاية	نوع الكفاية (جوهرية ، عامة، فنية)

MASTER COPY