

## الجمعية التعاونية الزراعية للعيش الحساوي

### دليل السياسات والإجراءات

### سياسة التدريب والتوظيف

الجمعية التعاونية الزراعية للعيش الحساوي

| رقم الوثيقة | الإصدار | تصنيف الوثيقة      |
|-------------|---------|--------------------|
| GOV-POL-016 | ١       | سياسة حوكمة داخلية |

وثيقة معتمدة - للاستخدام المؤسسي

جميع الحقوق محفوظة للجمعية التعاونية الزراعية للعيش الحساوي

## بطاقة ضبط الوثيقة

|                   |             |          |              |
|-------------------|-------------|----------|--------------|
| الإدارة التنفيذية | الإعداد     | المراجعة | لجنة الحوكمة |
| مجلس الإدارة      | الاعتماد    | السرية   | داخلي        |
| 1                 | الإصدار     | اللغة    | العربية      |
| يحدث تلقائياً     | عدد الصفحات | المرجع   | دليل الحوكمة |

## سجل الإصدارات

|         |            |                               |              |
|---------|------------|-------------------------------|--------------|
| الإصدار | التاريخ    | التعديل                       | الاعتماد     |
| 1       | 03\11\2025 | إصدار أول وفق الهوية المؤسسية | مجلس الإدارة |

## مقدمة

في إطار حرص الجمعية التعاونية الزراعية للأرز الحساوي بمحافظة الأحساء على تطوير رأس المال البشري وتعزيز كفاءة القوى العاملة، واعترافها بأن التدريب والتوظيف الفعال هما ركيزتان أساسيتان لتحقيق أهداف الجمعية الاستراتيجية، فقد أعدت هذه السياسة لتكون إطارًا واضحًا ومنظمًا لإدارة عملية التوظيف وبرامج التدريب.

## تعريف سياسة التدريب والتوظيف

سياسة التدريب والتوظيف هي إطار استراتيجي وواضح تحدده الجمعية لتوجيه وتنظيم جميع عمليات التوظيف وبرامج التدريب، بهدف تطوير كفاءة الموظفين والأعضاء، وضمان توافر القوى البشرية المؤهلة لتحقيق أهداف الجمعية الاستراتيجية، مع الالتزام بالأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

### تهدف هذه السياسة إلى:

- توظيف الكفاءات المؤهلة بما يتوافق مع أهداف الجمعية وطبيعة أنشطتها الزراعية والاستثمارية.
- تطوير قدرات الموظفين والأعضاء من خلال برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى رفع مستوى الأداء والكفاءة.
- ضمان الشفافية والعدالة في إجراءات التوظيف والترقية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية.
- تعزيز الاستدامة المؤسسية من خلال بناء كوادر قادرة على دعم خطط الجمعية التوسعية والاستثمارية وتحقيق المنافع المباشرة وغير المباشرة للأعضاء.

تسري هذه السياسة على جميع الموظفين الحاليين والمستقبليين، وكذلك على أعضاء الجمعية المشاركين في البرامج التدريبية، مع الالتزام بالمعايير والضوابط المحددة في اللوائح التنفيذية والأنظمة ذات العلاقة.

### نطاق التطبيق

- تسري أحكام هذه السياسة على:
- جميع الموظفين الحاليين والمستقبليين في الجمعية، سواء كانوا دائمين أو مؤقتين.
- جميع برامج التدريب والتطوير المهني التي تنظمها الجمعية للأعضاء أو الموظفين.
- إجراءات التوظيف والاختيار والترقية بما يشمل الإعلان عن الوظائف، استقبال الطلبات، المقابلات، واختبارات الكفاءة.
- جميع اللجان والإدارات المسؤولة عن تنفيذ ومتابعة برامج التدريب والتوظيف داخل الجمعية.

## آليات التوظيف

- الإعلان عن الوظائف: عبر وسائل رسمية ومواقع الجمعية لضمان الشفافية
- استقبال الطلبات: تحديد المواعيد والشروط اللازمة لقبول الطلبات
- الفرز المبدئي: حسب المؤهلات والخبرة والكفاءات المطلوبة
- المقابلات والاختبارات: لتقييم المهارات والمعرفة والتوافق مع أهداف الجمعية
- الإعلان عن النتائج: إبلاغ المقبولين رسميًا، وتوقيع العقود وفق الأنظمة المعمول بها

## 6. برامج التدريب والتطوير

تحديد الاحتياجات التدريبية: بناءً على تقييم الأداء السنوي وخطط الجمعية المستقبلية

أنواع التدريب:

تدريبات فنية وزراعية متخصصة

تدريبات إدارية وقيادية

برامج تطوير مهارات شخصية ومهنية

تقييم التدريب: متابعة مدى استفادة الموظفين، وقياس أثر التدريب على الأداء والإنتاجية

## 7. التطوير الوظيفي والترقية

- (KPIs) تقييم أداء الموظفين بشكل دوري حسب مؤشرات محددة
- وضع خطط تطوير فردية لكل موظف بناءً على نتائج التقييم
- ترقية الموظفين وفق معايير شفافة وعادلة، مع توثيق القرارات

## 8. التعامل مع الأداء الضعيف أو الاستثمارات غير الناجحة

- إعداد تقرير تحليلي عن أسباب ضعف الأداء أو الفشل في المشاريع
- اتخاذ إجراءات تصحيحية: إعادة التدريب، إعادة التوجيه، أو إعادة الهيكلة
- في حال عدم التحسن، اتخاذ القرار المناسب (إنهاء خدمة، تعديل مهام، أو تصفية المشروع الاستثماري)

## 9. المسؤوليات

- مجلس الإدارة: اعتماد السياسة، متابعة تنفيذها، والموافقة على التوظيفات الكبرى وبرامج التدريب
- إدارة الموارد البشرية/اللجنة المختصة: تنفيذ برامج التوظيف والتدريب، إعداد الدراسات والتقارير الدورية
- الجمعية العمومية: مراجعة التقارير السنوية حول التوظيف والتدريب، والموافقة على الخطط السنوية
- الموظفون والأعضاء: المشاركة الفاعلة في البرامج التدريبية واتباع الإجراءات المحددة

## 10. التقارير والمتابعة

إعداد تقارير ربع سنوية وسنوية عن التوظيف وبرامج التدريب

لكل برنامج أو موظف (KPIs) متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية

رفع التوصيات إلى مجلس الإدارة والجمعية العمومية لتحسين الأداء المستقبلي

الالتزام القانوني الكامل

تلتزم الجمعية التعاونية الزراعية للأرز الحساوي بمحافظة الأحساء بضمان توافق جميع عمليات التوظيف والتدريب مع اللوائح والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، كما نصت عليه المادة (26) من نظام العمل بشأن توظيف وتدريب العاملين فيها، وذلك كما يلي:

- استقطاب الكفاءات الوطنية
- توظيف المواطنين السعوديين وتوفير بيئة عمل ملائمة تضمن استمراريتهم
- إتاحة الفرصة لهم لإظهار كفاءتهم وقدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة
- اللوائح التنفيذية لنظام العمل
- الالتزام بكافة أحكام نظام العمل السعودي واللوائح التنفيذية ذات الصلة في ما يخص عقود العمل، ساعات العمل، الإجازات، الحقوق والواجبات، وحماية العمال
- نظام السعودة (طاقات)
- الالتزام بنسبة توظيف المواطنين السعوديين وفق متطلبات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مع مراعاة أي استثناءات رسمية
- يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن 75% من مجموع العاملين، إلا في حال وجود استثناءات رسمية من معالي الوزير المختص
- متابعة التقارير والإحصاءات المتعلقة بنسبة السعودة بشكل دوري لضمان الامتثال
- أنظمة الضمان الاجتماعي
- تسجيل جميع الموظفين في نظام التأمينات الاجتماعية وفق الاشتراطات القانونية
- الالتزام بدفع الاشتراكات والمستحقات المالية بشكل منتظم لضمان حقوق الموظفين

### الإفصاح والشفافية

الإفصاح عن جميع العقود، برامج التدريب، والترقيات بشكل شفاف أمام الجهات الرقابية وأعضاء الجمعية عند الحاجة

ضمان توثيق كافة الإجراءات والتقارير المتعلقة بالتوظيف والتدريب للرجوع إليها عند التدقيق أو المراجعة

التوافق القانوني المستمر

مراجعة دورية للسياسات والإجراءات لضمان توافقها مع أي تحديثات في الأنظمة أو اللوائح الحكومية

إشراك المستشارين القانونيين عند الحاجة لضمان الامتثال الكامل والحد من المخاطر القانونية

#### التوجيه والتدريب

توجيه العاملين السعوديين وتدريبهم على أداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة، بما يسهم في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم الوظيفي.  
منظومة متابعة الاحتياجات الوظيفية والتدريبية

تسعى الجمعية التعاونية الزراعية للأرز الحساوي إلى إنشاء منظومة متابعة شاملة تضم جميع التقارير المتعلقة بالموارد البشرية لضمان تلبية الاحتياجات الوظيفية والتدريبية بشكل متكامل، وذلك على النحو التالي

### 1. تقارير الاحتياج الوظيفي

تحديد الوظائف الشاغرة والمطلوبة في المستقبل.  
رصد الفجوات بين الموارد البشرية الحالية والمتطلبات الفعلية لكل قسم.  
تحديد المؤهلات والخبرات اللازمة لكل وظيفة.  
تُعد هذه التقارير بشكل دوري (سنوي أو نصف سنوي) وترفع إلى إدارة الموارد البشرية ومجلس الإدارة لاعتماد خطة التوظيف السنوية.

### 2. تقارير حصر الاحتياج التدريبي

تحليل الفجوات التدريبية بين المهارات الحالية للموظفين والمتطلبات الوظيفية.  
تحديد الأولويات التدريبية لكل وظيفة أو قسم.  
تُستخدم هذه التقارير كأساس لوضع خطة التدريب السنوية.

### 3. تقارير البرامج التدريبية للعاملين

توثيق جميع البرامج التدريبية المنفذة، بما في ذلك:  
عدد المشاركين وأسمائهم.  
محتوى التدريب، أهدافه، ومدة البرنامج.  
نتائج تقييم الأداء قبل وبعد التدريب.  
تُرفع هذه التقارير لإدارة الموارد البشرية ومجلس الإدارة لمراجعة أثر التدريب على الأداء واتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير المستقبلي.

### 4. آلية الدمج والمتابعة

يتم الربط بين جميع التقارير الثلاثة في قاعدة بيانات مركزية للموارد البشرية.

تُحلل البيانات بشكل دوري لتحديد الاحتياجات الوظيفية والتدريبية، وتحديد الأولويات في التوظيف وبرامج التدريب

:رفع تقرير شامل إلى مجلس الإدارة والجمعية العمومية يتضمن

.الفجوات الحالية والمستقبلية

.البرامج التدريبية المخططة والمنفذة

.مؤشرات الأداء ونتائج التطوير الوظيفي

.تتيح هذه المنظومة اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز كفاءة الموارد البشرية بشكل مستدام

## نموذج اعتماد مجلس الإدارة

اعتمدت هذه السياسة من الجمعية العمومية للجمعية التعاونية الزراعية للعيش الحساوي بموجب القرار رقم ( ٢٠ ) الصادر في اجتماع الجمعية العمومية الغير عادية الأول رقم بتاريخ ( ٢٠٢٥/١١/٠٣ م ).

وبعد المداولة؛ قرر مجلس الإدارة ما يلي:

اعتماد سياسة التوظيف والتدريب بصيغتها المرفقة

إلزام الإدارة التنفيذية وجميع العاملين بتطبيق ما ورد في السياسة

تكاليف (اسم المسؤول (بمتابعة التنفيذ والتقيد بتعليمات الجهات الرقابية المختصة

رفع نسخة من السياسة للجهة المشرفة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

وعليه؛ تم توقيع هذا القرار واعتماده من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة

التوقيعات:

.....رئيس مجلس الإدارة :زكي عبد الغني .السالم

نائب الرئيس :.اسية عبدالوهاب السماعيل

الأعضاء :.عبدالمجيد المطير