



تواد للتنمية الأسرية
Tawad for Family Development

وثيقة الهيكل التنظيمي 2020 - 2024م

مشروع التطوير التنظيمي الشامل (إتقان)

حقوق الطبع محفوظة لجمعية تواد للتنمية الأسرية بمنطقة الجوف © TWD-OC-01

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

- المقدمة
- مبادئ الهيكل التنظيمي
- المراحل الرئيسة لتصميم الهيكل التنظيمي
- الأغراض التي يسعى لتحقيقها الهيكل التنظيمي
- الهيكل التنظيمي
- ترميز الإدارات
- تفصيل هيكله القطاعات
- إقفالة



تـوَاد للـتـنـمـيـة الأسـريـة
Tawad for Family Development

المقدمة

تم تطوير الهيكل التنظيمي لجمعية توادد للتنمية الأسرية وفق أفضل الممارسات المنهجية المعمول بها في مجالات عمل الجمعية ووفق توجهات التميز المؤسسي الواردة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تم بناء وتطوير هذا الهيكل التنظيمي ليكون أداة كفاءة وفعالة لتحقيق استراتيجية الجمعية 2020-2024م، وإطاراً محدداً للإدارات والأقسام الداخلية المختلفة في الجمعية، وموضحاً لخطوط السلطة والمسؤوليات والصلاحيات، وكيفية انسيابها بين الوظائف، وكيفية عملها معاً بانسجام وتناغم شامل وكامل لتحقيق جميع أهداف الجمعية الاستراتيجية.

وقد جمع هذا الهيكل بين مزايا الهيكل الوظيفي والاستشاري، وذلك بتحقيق استقامة سبل المسؤولية، ووحدة السلطات التي تستخدم في توجيه الأعمال، وتحقيق الاستفادة من التخصص، وتفعيل طبقة الخبراء الفنيين الذين يقومون بمساعدة الرؤساء الإداريين في المسائل التي لها طبيعة فنية والتي تحتاج إلى استشارة من حيث تأديتها.

مدير مشروع التطوير التنظيمي الشامل (إتقان)

د/ حامد بن عمر كنعان

مبادئ الهيكل التنظيمي

1. مبدأ وحدة الهدف: حيث إنّ لكل تنظيم هدفًا يسعى إليه.
2. مبدأ تقسيم العمل: جعل كل فرد مسؤولاً عن جزء من العمل.
3. مبدأ وحدة الرئاسة: لكل عامل رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتوجيهات والتعليمات.
4. مبدأ تساوي المسؤولية مع السلطة: كل مسؤولية وظيفية تتبعها سلطة تمكن من أدائها .
5. مبدأ الوظيفة: التنظيم الإداري على أساس الوظائف ونوع العمل المطلوب، وليس على الأساس الشخصي.
6. مبدأ قصر خط السلطة: الفعالية الإدارية بالتوجه إلى الهيكل الأفقي وتقليل المستويات الإدارية (الاتصال الفعال، والتشاركية في اتخاذ القرارات).
7. مبدأ المرونة: قابلية التنظيم للتكيف ومقابلة التغيرات الداخلية والخارجية في وقتٍ وجيز دون الحاجة إلى إحداث تعديلات جوهرية فيه.

المراحل الرئيسة لتصميم الهيكل التنظيمي

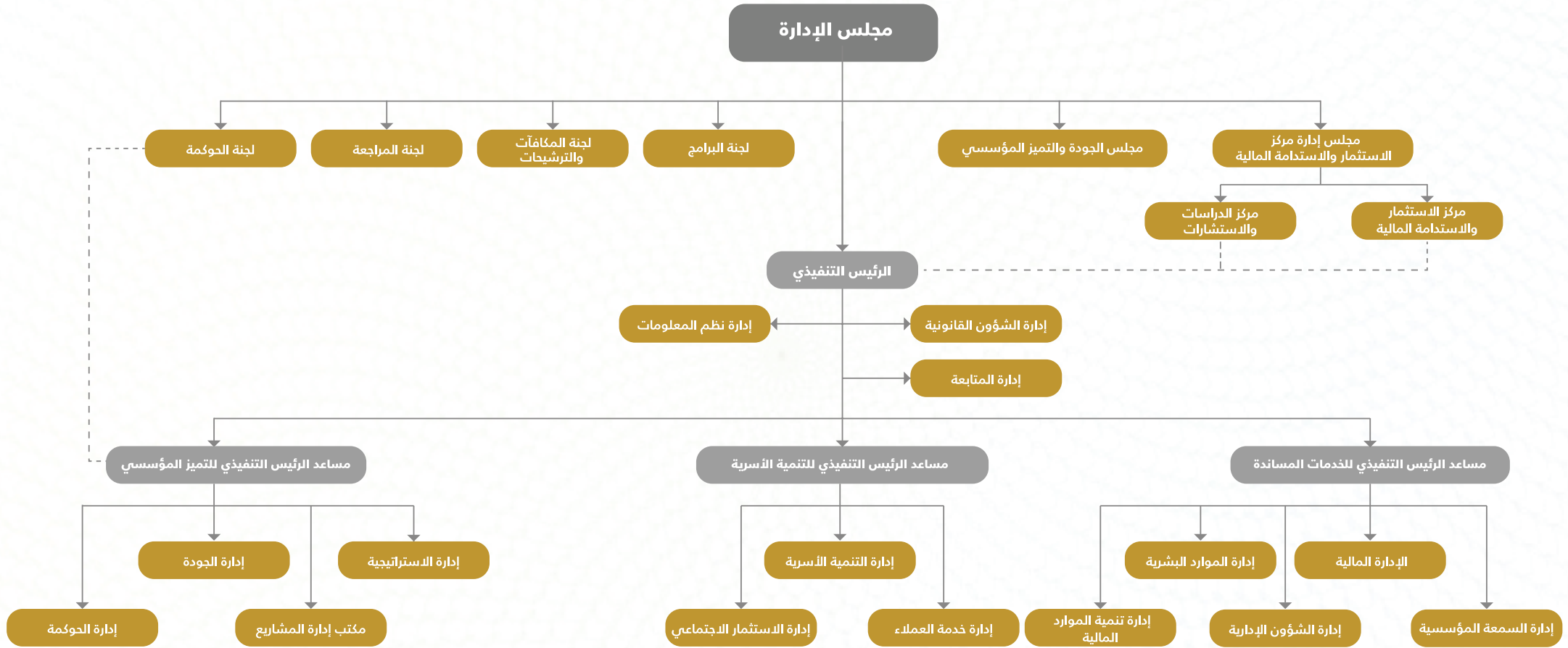
1. الرّصف والمحاذاة مع الأهداف الاستراتيجية للجمعية، وبالتالي تحديد الاحتياجات التنظيمية.
2. تحديد النشاطات المختلفة التي ستعمل على تحقيق أهداف استراتيجية الجمعية.
3. تقسيم النشاطات إلى أنشطة رئيسة وأخرى فرعية.
4. تحديد الوحدات التنظيمية، وتحديد الوصف الوظيفي لكل وظيفة.
5. تحديد الوظائف الإشرافية والتنفيذية داخل كل وحدة إدارية.
6. رسم الخريطة التنظيمية للجمعية.

الأغراض التي يسعى لتحقيقها الهيكل التنظيمي

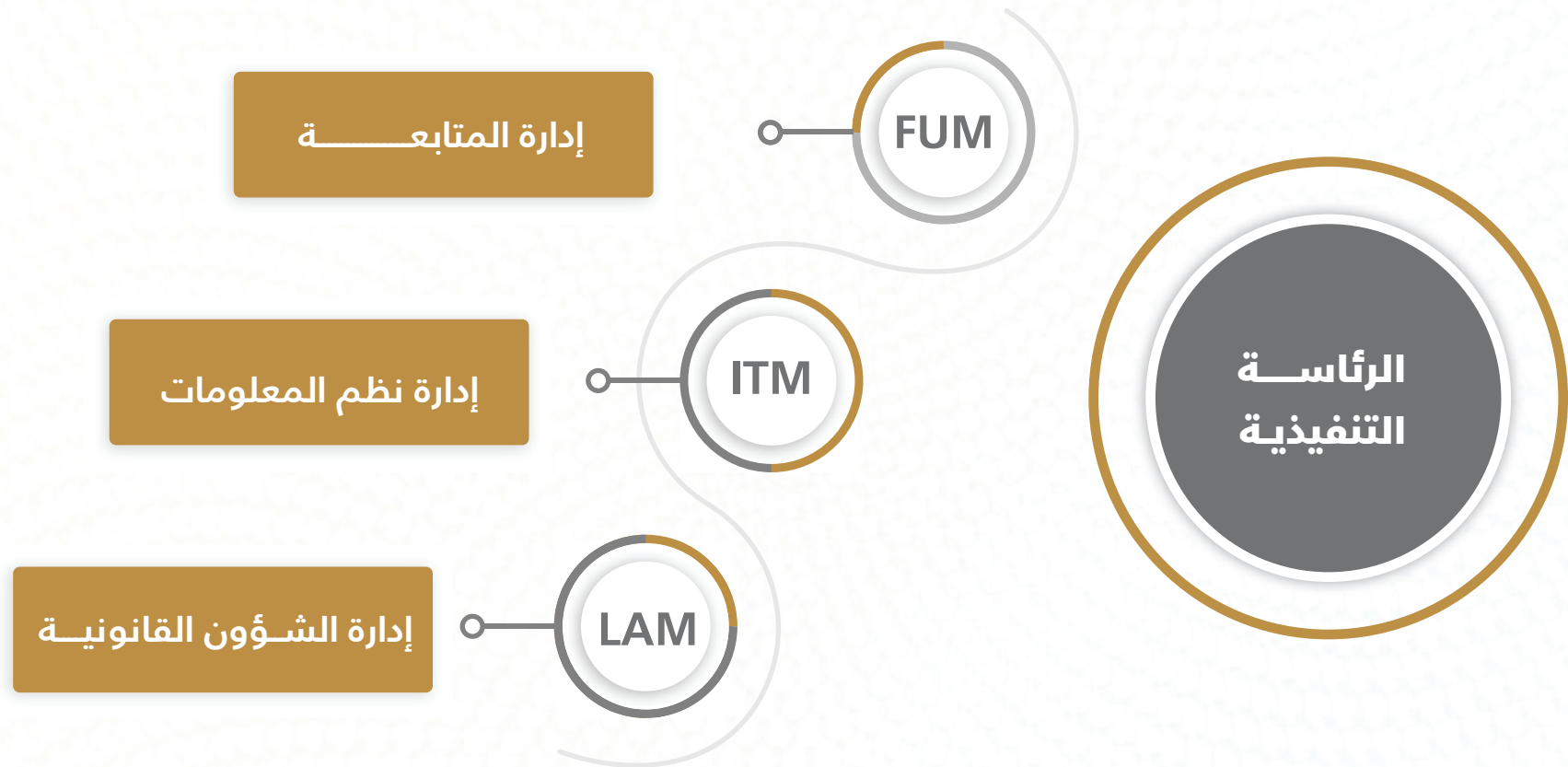
1. يبين الهيكل التنظيمي كيفية تقسيم الأعمال بين الموظفين في الجمعية، حيث يوضح أنواع وعدد الوظائف فيها سواءً أكانت تلك الوظائف رئيسية يناد بها تحقيق الهدف الرئيس أم وظائف مساعدة يناد بها القيام بالأعمال الفرعية أم وظائف استشارية يناد بها تقديم التوصيات والمشورة للأجهزة المختلفة.
2. يوضح الهيكل التنظيمي خطوط السلطة والمسؤولية والاتصال الرسمي في المؤسسة، فتظهر من له سلطة على من، ومن مسؤول أمام من، ومن يتصل بمن، وعليه فإن كل رئيس أو مرؤوس يتعرف على مكانه في السلم الإداري.
3. يوضح الهيكل التنظيمي العلاقات والتنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية.
4. يبين الهيكل التنظيمي عدد المستويات الإدارية في المؤسسة، وحجم كل منها، ونوعية النشاط الذي تمارسه الوحدات المختلفة، ومقارنة نطاق الإشراف فيها، مما يسهل على المتعاملين في الجمعية التعرف على واقعها بسرعة.
5. يوضح الهيكل التنظيمي نطاق الإشراف لكل رئيس من خلال معرفته لعدد المرؤوسين التابعين لكل رئيس ومدى التباین أو التوافق في أعمالهم، وبعد المسافة بينهم وبين الرئيس. وفي ضوء ذلك يمكن للمنظم وضع توصياته إما بالتوسع في تفويض السلطة أو تضيقها وذلك حسب الموقف.

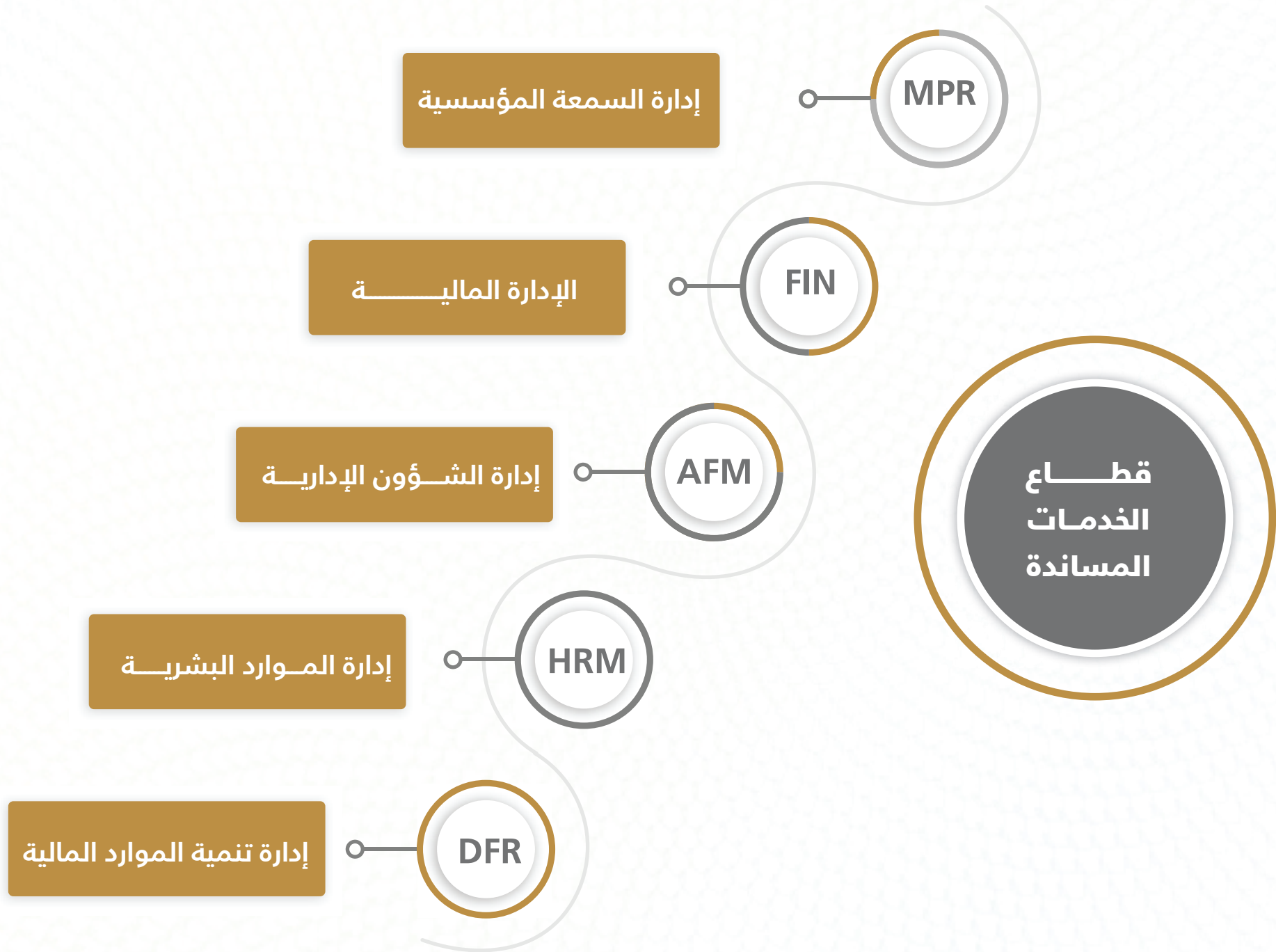
6. يُظهر الهيكل التنظيمي اللجان في الجمعية، وسلطاتها، وعلاقتها بأجزائها، ومستوياتها في الهيكل التنظيمي، سواء أكانت في المستويات العليا (مثل: اللجان الأصيلة الواجب توفرها في المنظمات غير الربحية كمجلس الجودة والتّميز المؤسّسي)، أم في المستويات الأخرى من الهيكل التنظيمي (مثل: اللجان المساندة كمجلس الرئاسة التنفيذية).
7. يفيد الهيكل التنظيمي في مجال تدريب الموظفين الجدد، حيث يستند في البرامج التدريبية التوجيهية (أو التمهيدية)؛ لتعريف الموظفين بـ: أقسام الجمعية، ومواقعهم في التنظيم، ورؤسائهم، ومروّسيهم، والأشخاص الذين سيكونون على اتصال بهم أثناء عملهم.
8. يعتبر الهيكل التنظيمي بمثابة وثيقة توضيحية يمكن الاستعانة بها لدراسة التطور التاريخي والوظيفي في الجمعية خلال فترة معينة من الزمن.
9. يمكن استخدام الهيكل التنظيمي لأغراض إعلامية، حيث يساعد الأفراد من خارج الجمعية على التعرف على: أقسامها، وأعمالها، والأشخاص الموجودين فيها بصورة سهلة وسريعة.
10. يساعد الهيكل التنظيمي في اكتشاف ومعالجة الانحرافات والأخطاء الموجودة في التنظيم من خلال عملية تحليل الهيكل التنظيمي، حيث يمكن من خلال ذلك اكتشاف: العلاقات غير السليمة والتداخل أو الازدواجية بين المهام المختلفة.
11. يفيد الهيكل التنظيمي في تبيان ما إذا كانت الجمعية تتبع الأسس والقواعد التنظيمية أم لا.

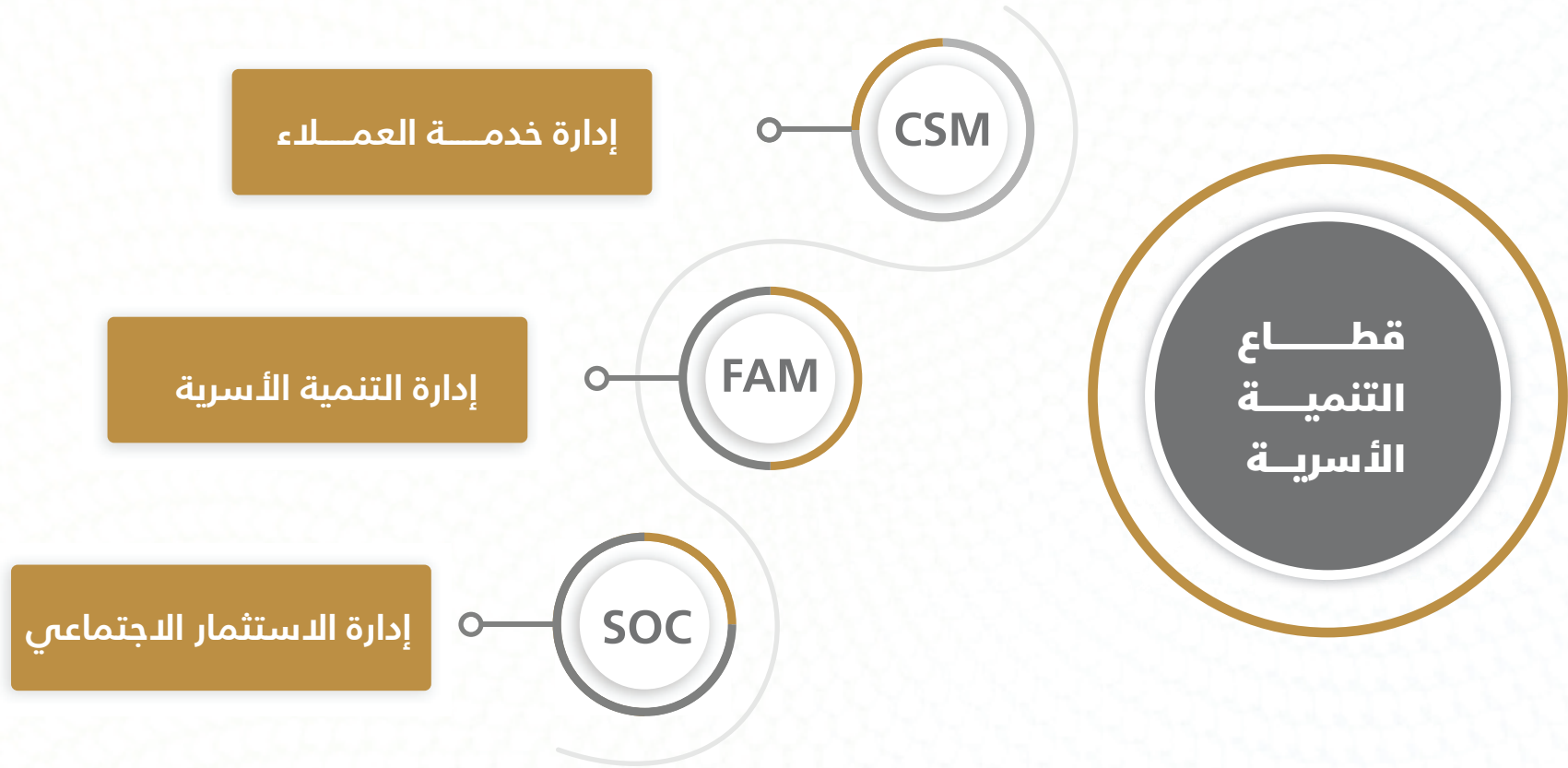
الهيكل التنظيمي

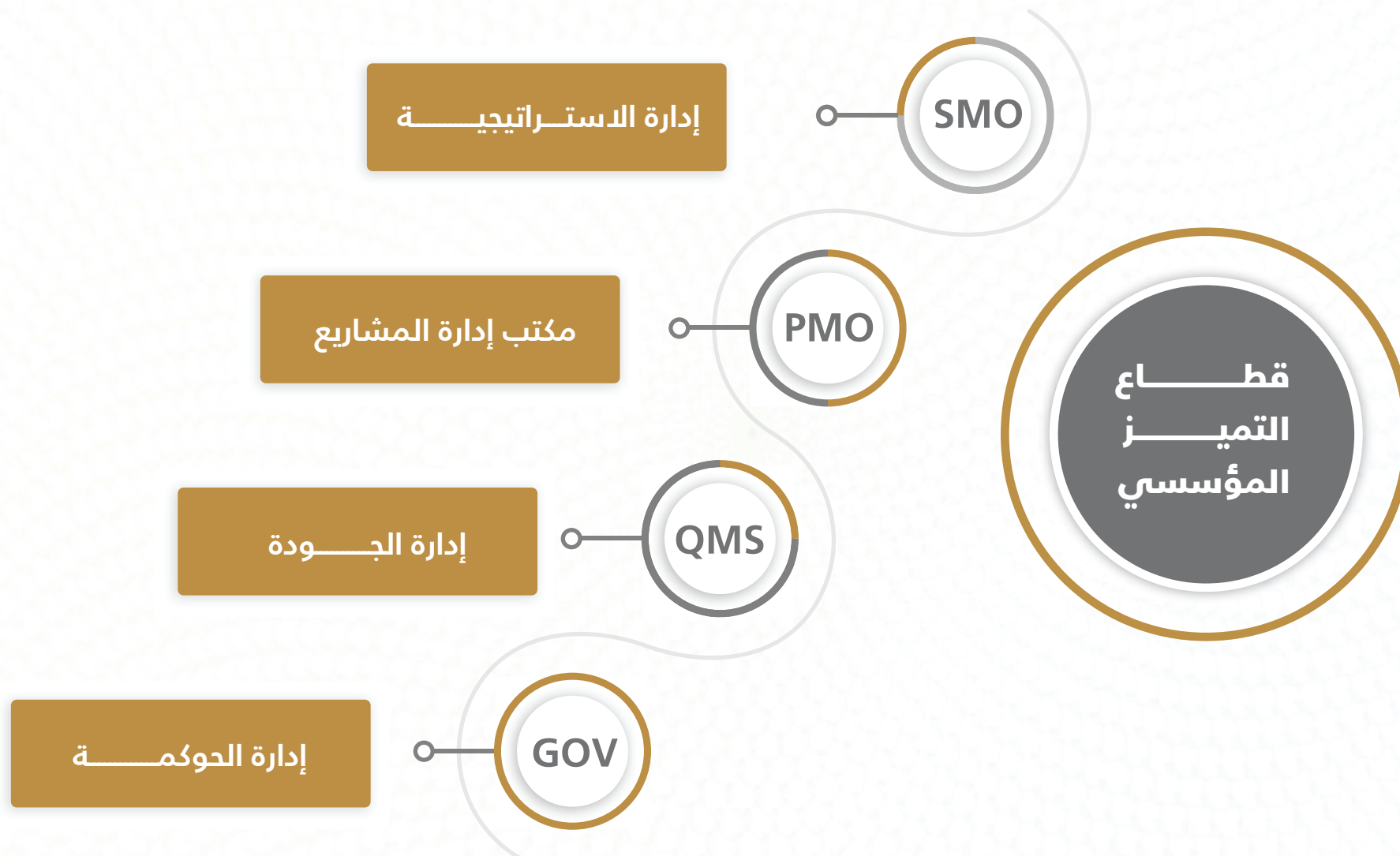


ترميز الإدارات



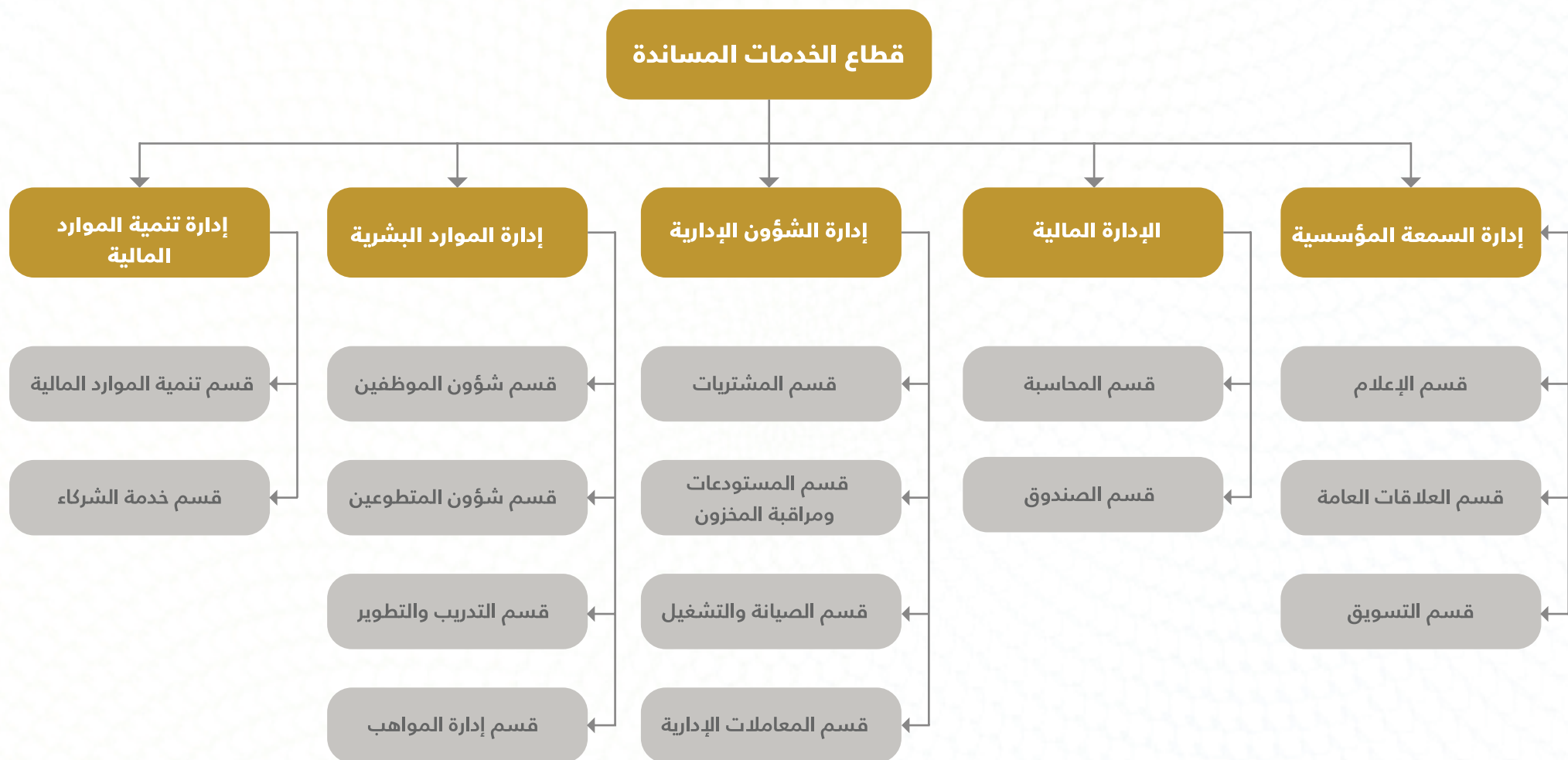




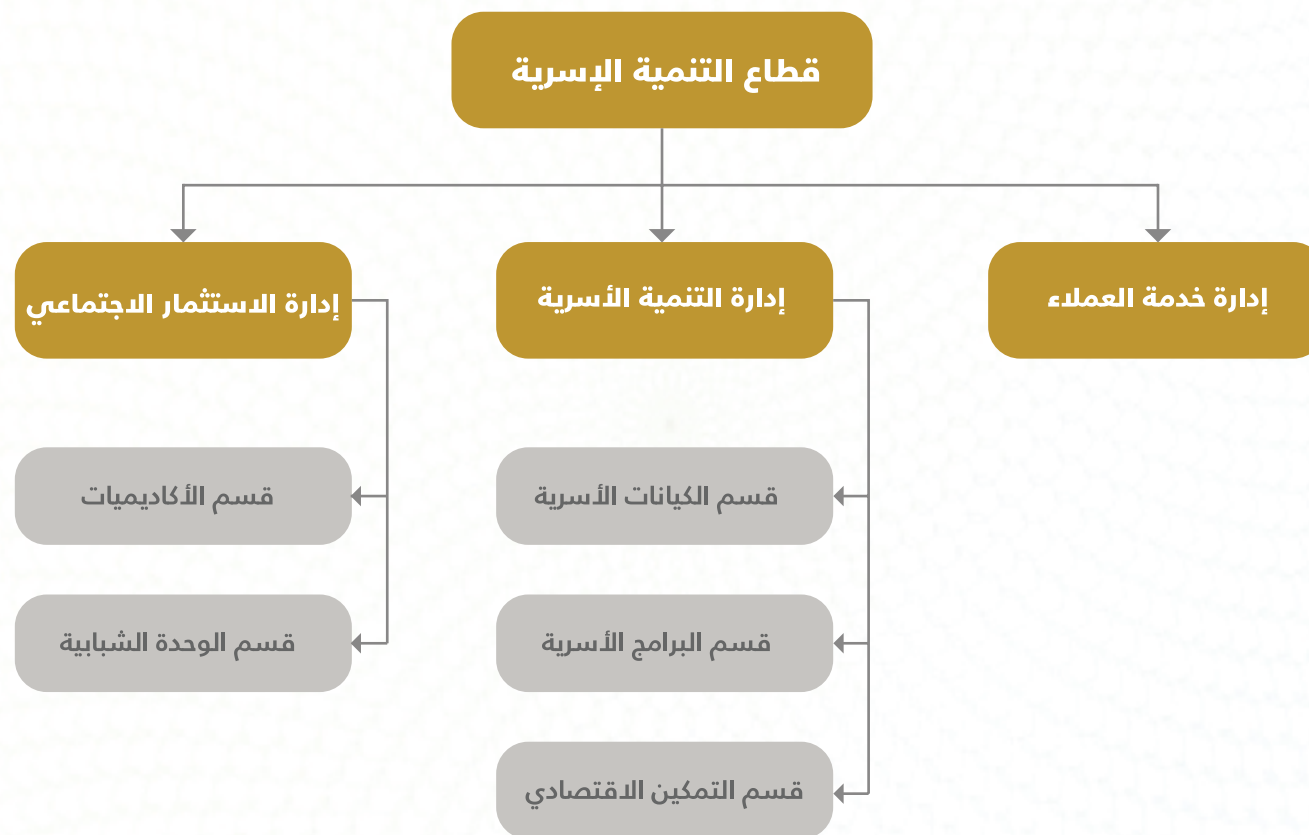


تفصيل هيكله القطاعات

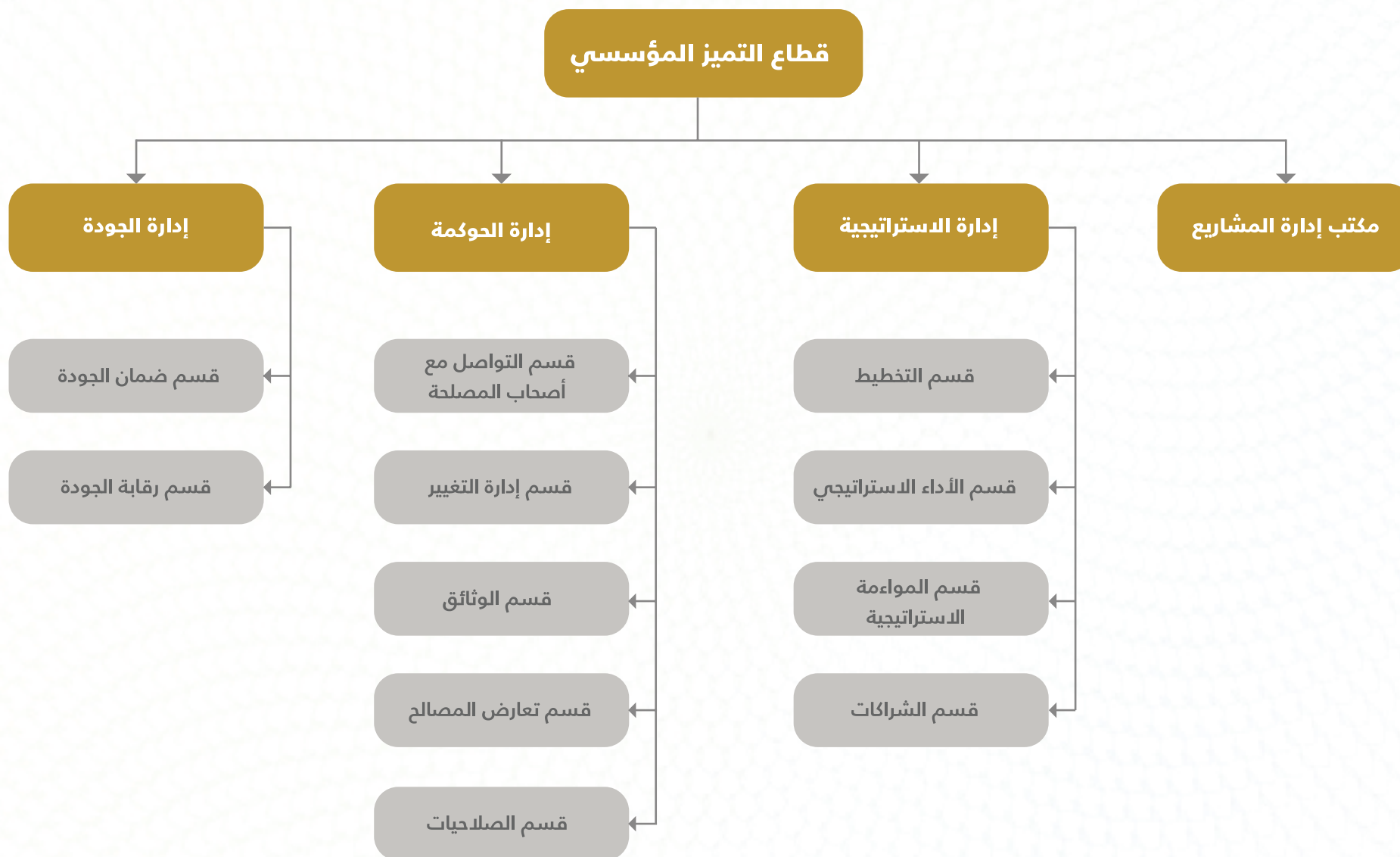
قطاع الخدمات المساندة



قطاع التنمية الأسرية



قطاع التميز المؤسسي



إقفالة

سعيًا من قيادة الجمعية لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية المرجوة من تطبيق هذا الهيكل التنظيمي إلى جانب مكونات البيئة الداخلية الأخرى، سيخضع إلى عمليات التقييم والتحسين المستمر؛ استجابةً لمتطلبات تحقيق استراتيجية الجمعية 2020 – 2024م، ومواكبةً لأفضل الممارسات التنظيمية في مجال عمل الجمعية.

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات



تـوَاد للـتـنـمـيـة الأسـريـة
Tawad for Family Development

Tawad_jf

