

## مصرف آشور الدولي

### سياسة الاحلال الوظيفي لوظائف

### الادارة التنفيذية العليا والوظائف الاساسية في مصرف اشور الدولي



محمد  
سيفان محمد المكي

## المقدمة

تعتمد الشركات في أداءها ع مجموعة من الوظائف الرئيسية والأساسية الهامة ويقوم على تنفيذ هذه الوظائف مجموعة من اصحاب الكفاءات والخبرات والمهارات القيادية المميزة وتم إدارة الشركات باستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة والموهوبة للعمل لديها وعمل هذه الإدارات على الاحتفاظ بهذه الكفاءات والخبرات ففقدان أي من هذه الكفاءات لاي سبب من الأسباب قد يؤدي إلى ضعف الأداء العام للشركة ، والتي يجب على الشركة ان تخطط لمثل هذه الحالات بالعمل ع اعداد خلفاء محتملن الشغل المناصب الرئيسية والقيادية من خلال اكتشاف المواهب الامنة الشركة باستخدام الأساليب الحديثة في إدارة رأس المال البشري بهدف استمرارية المستوى المطلوب من الأداء العام للشركة فعلى الشركة بداية ان تقوم بتحديد الوظائف الرئيسية والمهمة لديها ، ومن ثم العمل ع تخطيط الموارد البشرية كحجر أساس ومدخل لتخطيط الإحلال أو التعاقب الوظيفي ، لما للإحلال الوظيفي من دور المحافظة ع استمرارية توفر الكفاءات المهمة للشركة. وعلى الشركة اتباع الأسس العلمية اختبار المرشحين لشعر الوظائف المهمة والمراكز القيادية، وعليها ان تعمل بشكل مؤسسي ومنظم عند وضع سياسات الاحلال أو التعاقب الوظيفي بهدف إعداد كوادر قيادية بديلة ، فعدم ادراك الشركة لأهمية الاحلال الوظيفي يؤدي الى فقد الكثير من الموظفين المؤهلين والقيادين.

## مفهوم الإحلال أو التعاقب الوظيفي

الإحلال أو التعاقب الوظيفي هو عملية التعرف على الخلفاء المحتملن للمناصب الرئيسية في الشركة وتزويد هؤلاء الخلفاء بالمهارات والخبرات المناسبة لوظائفهم الحالية والمستقبلية بحيث يكونوا ع اعتماد للقيام بأدوار قيادية جديدة ، يكونوا مستعدين لشغل المناصب



الرئيسية عند تكليفهم بذلك فهو عملية ايجاد الشخص البديل الذي شغل أو ينوب عن الشخص شاغل المنصب في حال غيابه لاي سبب كان وعدم ترك المنصب شاغرا.

### نطاق التفطية

- 1 تحدد هذه السياسة الوظائف الأساسية التي يتم تحديدها حسب أحكامها والأشخاص الذين يتم اختيارهم كبلاء محتملين لشاغلي الوظائف الأساسية.
- 2 تحديد المهارات التي يحتاجها الموظفين لشغل الوظائف الرئيسية المهمة وتدريبهم لاكسابهم تلك المهارات وتنميتها
- 3 جعل اصحاب الوظائف الرئيسية يدركون المهام والوظائف الي تم تحضيرهم وتنمية قدراتهم لشغلها.
- 4 تحديد الوقت اللازم لإعادة شغل الوظائف والمهام الرئيسية
- 5 استمرارية البحث عن الموظفين المميزين واصحاب الكفاءات في كافة اقسام الشركة والعمل على استمراريتهم في العمل.
- 6 ترتبط الأحكام والبنود المشمولة في هذه السياسة بنود تعليمات البنك المركزي والجهات الرقابية المرتبطة بالأسس ومعايير البنك المركزي والتي تعتبر مكملة لبنود وأحكام هذه السياسة. ومصفوفة الصلاحيات المتعلقة بها والتي لا تتجزأ عنها عند التطبيق.
- 7 تطبق المعايير المدرجة في هذه السياسة على جميع أعضاء الإدارة التنفيذية العليا وأي وظائف يتم تحديدها كوظائف أساسية لدى المصرف.

يكون مجلس الإدارة ولجنة الترشيح والمكافآت المنبثقة عنه الجهة المسؤولة عن اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسس والمعايير والشروط فيما يخص وظائف الإدارة التنفيذية العليا وبما