

سياسة تتابع السلطة

Succession Planning Policy

HHD-GOV-POL-007.V1



شركة مصر الجديدة للإسكان والتعمير

٢٨ شارع إبراهيم اللقاني - روكسي - مصر الجديدة - القاهرة

اعتماد	مراجعة	اعداد
الاسم: ا.د.م/خالد زكريا العادلي الوظيفة: رئيس لجنة الحوكمة	الاسم: د. سامح السيد الوظيفة: العضو المنتدب	الاسم: م. شاهنדה أبو عوف الوظيفة: رئيس لجنة الحوكمة الداخلية
التوقيع: <i>Khalid Imam</i>	التوقيع:	التوقيع: <i>شاهنדה أبو عوف</i>

الفهرس

الصفحة	الموضوع	م
٣	اهداف السياسة	١
٣	نطاق السياسة	٢
٣	سياسة تتابع السلطة	٣
٣	مبادئ السياسة	٤

١. أهداف السياسة:

- تهدف هذه السياسة إلى وضع إجراءات وتقييم عمليات الاختيار والتعيين والترقي في إطار تأمين أفضل العناصر المؤهلة للشركة في المواقع المناسبة، وفي نفس الوقت تشجيع التطوير المهني والنهوض بالموظفين الحاليين
- وضع خطة تتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية في الظروف الطارئة أو على المدى القصير والطويل مع التركيز على التخطيط لتتابع السلطة للعناصر الرئيسية من خلال دليل إجراءات الموارد البشرية بالشركة
- اعداد قائمة بالمرشحين (داخل/خارج الشركة) لشغل الوظائف الرئيسية بشكل دوري وفعال بما يحقق قيمة مضافة للشركة وضمان لاستدامتها.
- دعم قواعد الحوكمة من خلال إقامة التوازن بين جميع الأطراف ذات الصلة واستدامة أعمال الشركة وضمان النظام المؤسسي لها.

٢. نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على الإدارة التنفيذية في شركة مصر الجديدة للإسكان والتعمير وخاصة العناصر الرئيسية.

٣. سياسة تتابع السلطة

- تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع إجراءات دائمة للتخطيط لتتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية في الظروف الطارئة أو على المدى القصير والطويل مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:
- ٣,١ وضع إجراءات ترشيح واختيار وتعيين وترقية وتقييم الموظفين خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يدعم خطط تتابع السلطة وإعداد قائمة بالمرشحين سواء من داخل او خارج الشركة.
 - ٣,٢ تحديد مؤهلات ومهارات المرشح في خطط تتابع السلطة بالشركة.
 - ٣,٣ تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشح في خطط تتابع السلطة على المدى القصير والطويل في الخطة التدريبية للشركة.
 - ٣,٤ تفعيل دور المرشح في خطط تتابع السلطة داخل الشركة من خلال اشراكه في تمثيل الشركة في المبادرات والمؤتمرات والندوات واللقاءات، ومشاركته في اللجان الداخلية المرتبطة بتنفيذ خطة تتابع السلطة الموضوعة بالشركة.
 - ٣,٥ وضع إجراءات انهاء الخدمة خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يسمح بتحليل الأسباب والحلول ويستخدم كنظام للبيانات المرتدة حول مدى كفاءة نظام الموارد البشرية بالشركة.

٤. مبادئ السياسة

٤,١ الاستدامة

دعم استدامة الأعمال بالشركة من خلال توفير مرشحين من (داخل / خارج الشركة) للحد من مخاطر التشغيل فيما يتعلق بانتهاء خدمة أفراد الإدارة التنفيذية وخاصة العناصر الرئيسية بما يضمن نمو مستدام للشركة.

٤,٢ العدالة

ضمان العدالة في شغل الوظائف داخل الشركة وخاصة العناصر الرئيسية بين المرشحين من داخل / خارج الشركة من خلال إجراءات ونظم مستديمة في دليل إجراءات شغل الوظائف بالشركة ومن خلال تنمية مهارات وقدرات العاملين الحاليين إدارياً وفنياً بما يدعم تنافسيتهم في الترقى وشغل الوظائف الرئيسية.

٤,٣ الفاعلية والكفاءة

دعم الفاعلية والكفاءة في أعمال الشركة من خلال اختيار الكوادر المؤهلة والقادرة على شغل الوظائف وخاصة العناصر الرئيسية (داخليا وخارجيا) والعمل على ضمان فاعلية وكفاءة الخطط التدريبية لكي تتناسب مع احتياجات الهيكل الوظيفي للشركة على المدى القصير والطويل، وبما يدعم اقتصاديات العائد والتكلفة.

الشفافية	٤,٤
الشفافية أمام جميع الأطراف ذات الصلة فيما يتعلق بتتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية وخاصة العناصر الرئيسية.	
الموضوعية	٤,٥
ضمان الموضوعية من خلال تطبيق الأساليب المهنية السليمة والقياسية، والمحددة بدليل إجراءات الموارد البشرية وفقا لقواعد القانون المصري، واللوائح الداخلية للشركة والمواصفات القياسية ذات الصلة	