



سياسة تتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية

ديسمبر ٢٠٠٧

مقدمة

التغيير في العناصر الرئيسية داخل الإدارة التنفيذية أمر لا مفر منه بالنسبة لجميع المؤسسات ويمكن أن تكون تحدي كبير من حيث وقت هذا التغيير، ولذا فإن سياسة إيجيترانس وضعت لتكون على استعداد دائم لأي تغيير في العناصر الرئيسية داخل الإدارة التنفيذية سواء لأسباب مخططة أو غير مخطط لها مما يؤدي إلى إستقرار الإدارة التنفيذية ، و إستدامة أعمال إيجيترانس علي المدى القصير و الطويل على السواء .

و يكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن رقابة إدارة الموارد البشرية خلال تنفيذ هذه السياسات والإجراءات المتصلة بها و ضمان تعاون جميع العناصر الرئيسية علي ان تكون تلك الإجراءات بناء علي تزكية لجنة الترشيحات و الإستحقاقات بالنسبة لما يتعلق بإجراءات وترشيحات تتابع السلطة للعناصر من شاغلي الإدارة العليا ، و ذلك بما يساعد مجلس الإدارة على تقييم الاحتياجات من العناصر الرئيسية داخل الإدارة التنفيذية و المساعدة في ضمان إختيار العناصر المؤهلة والقادرة على تمثيل إيجيترانس و العمل علي تحقيق رؤية ومهمة وأهداف الشركة، بما يملكون من مهارات و كفاءات إدارية و فنية لضمان عدم توقف أو الإخلال بأعمال إيجيترانس و أن جميع التزامات الشركة لجميع الأطراف ذات الصلة قد تم الوفاء بها بشكل احترافي .

هدف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى خلق إجراءات و تقييم عمليات الإختيار و التعيين و الترقية في إطار تأمين أفضل العناصر المؤهلة لإيجيترانس في المواقع المناسبة ، و في نفس الوقت تشجيع التطوير المهني والنهوض بالموظفين الحاليين ، ووضع خطط لتتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية في الظروف الطارئة أو على المدى القصير و الطويل مع التركيز علي التخطيط لتتابع السلطة للعناصر الرئيسية من خلال دليل إجراءات الموارد البشرية بإيجيترانس و إعداد قائمة بالمرشحين لشغل الوظائف الرئيسية بشكل دوري و فعال بما يحقق قيمة مضافة للشركة.

نطاق السياسة

تفرض هذه السياسة القيام بتقييم خطط تتابع السلطة بشكل سنوي لتدعيم العمق الإداري لإيجيترانس في إطار إجراءات و منهجية لاكتشاف أفراد - داخل / خارج إيجيترانس - لديهم المؤهلات و المهارات اللازمة للعمل كعناصر رئيسية في إيجيترانس ، و يأتي ذلك في نطاق إدارة مخاطر التشغيل بإيجيترانس ، و بما يدعم قواعد الحوكمة بإيجيترانس من خلال إقامة التوازن بين جميع الأطراف ذات الصلة و إستدامة أعمال الشركة و ضمان النظام المؤسسي لها.

يجب علي إدارة الموارد البشرية العمل علي وضع إجراءات دائمة للتخطيط لتتابع السلطة على المستوى الإدارة التنفيذية في الظروف الطارئة أو على المدى القصير و الطويل مع التركيز علي التخطيط لتتابع السلطة للعناصر الرئيسية من خلال دليل إجراءات الموارد البشرية بإيجيترانس ، في إطار الأخذ في الاعتبار النقاط التالية :-

- 1- وضع نظم إجراءات ترشيح وإختيار و تعيين و ترقية و تقييم الموظفين خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يدعم خطط تتابع السلطة بإيجيترانس ، و إعداد قائمة بالمرشحين سواء من داخل او خارج إيجيترانس.
- 2- وضع نظم إجراءات تحديد المرشحين لتتابع السلطة خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يدعم خطط تتابع السلطة بإيجيترانس.
- 3- تحديد مؤهلات و مهارات المرشح في خطط تتابع السلطة بإيجيترانس.
- 4- وضع الاحتياجات التدريبية للمرشح في خطط تتابع السلطة على المدى القصير والطويل في الخطة التدريبية لإيجيترانس.
- 5- تفعيل دور المرشح في خطط تتابع السلطة داخل إيجيترانس من خلال إشراكه في تمثيل إيجيترانس من خلال المبادرات و المؤتمرات و الندوات و اللقاءات، ومشاركته في اللجان الداخلية المرتبطة بتنفيذ خطة تتابع السلطة الموضوعة بإيجيترانس.
- 6- وضع خطط لتتابع السلطة بإيجيترانس في الحالات الطارئة .
- 7- وضع نظم إجراءات إنهاء الخدمة خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يسمح بتحليل المسببات والحلول و يستخدم كنظام للبيانات المتردة حول مدى كفاءة نظام الموارد البشرية بالشركة .
- 8- وضع نظم إجراءات للمتدربين داخل إيجيترانس بما يسمح لترشيح الأفراد المؤهلين للعمل بالشركة خاصة بالنسبة للعناصر الرئيسية بما يدعم خطط تتابع السلطة بإيجيترانس.

و ذلك الحد الأدنى من الإجراءات التي يجب العمل بها في نظام تتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية بإيجيترانس .

مبادئ السياسة

١- الاستدامة

ترتكز سياسة تتابع السلطة علي مستوى الإدارة التنفيذية علي هدف أساسي هو دعم إستدامة الأعمال بإيجترانس ، و العمل علي توفير صفوف متتالية من الأفراد (داخل / خارج إيجترانس) كإدارة لمخاطر التشغيل فيما يتعلق بإنهاء خدمة أفراد الإدارة التنفيذية – خاصة العناصر الرئيسية – بما يضمن نمو مستدام للشركة .

٢- العدالة

تعمل تلك السياسة علي ضمان العدالة فيما يتعلق بشغل الوظائف داخل إيجترانس – خاصة العناصر الرئيسية – سواء بين المرشحين من داخل / خارج الشركة أو بين العاملين داخل الشركة ، من خلال إجراءات و نظم مستديمة بدليل إجراءات شغل الوظائف بإيجترانس ، ومن خلال تنمية مهارات و قدرات العاملين الحاليين إدارياً و فنياً بما يدعم تنافسيتهم في الترقى و شغل الوظائف الرئيسية .

٣- الفاعلية و الكفاءة

تدعم سياسة تتابع السلطة علي مستوى الإدارة التنفيذية الفاعلية و الكفاءة في أعمال إيجترانس من خلال أفضل العناصر المؤهلة و القادرة علي شغل الوظائف – خاصة العناصر الرئيسية – سواء من الأفراد داخل / خارج الشركة ، و العمل علي ضمان فاعلية و كفاءة الخطط التدريبية لتلائم مع إحتياجات الهيكل الوظيفي للشركة علي المدى القصير و الطويل ، و بما يدعم إقتصاديات العائد و التكلفة .

٤- الشفافية

تعتمد تلك السياسة علي الشفافية أمام جميع الأطراف ذات الصلة فيما يتعلق بتتابع السلطة علي مستوى الإدارة التنفيذية خاصة فيما يتعلق بالعناصر الرئيسية بالشركة .

٥- الموضوعية

تقوم أسس تتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية بإيجترانس علي الموضوعية من خلال وحدة المعالجة و المنهج ، للعمل علي دعم الرؤية و المهمة و الأهداف و الهيكل التنظيمي لإيجترانس عن طريق استخدام الأساليب المهنية السليمة ، و المحددة بدليل إجراءات الموارد البشرية بإيجترانس ، ووفقاً لقواعد القانون المصري ، و النظم الداخلية .

و بناء علي ما سبق فإن سياسة تتابع السلطة على مستوى الإدارة التنفيذية بإيجترانس تعمل علي ضمان تطبيق المبادئ السالفة لتحقيق النمو المستدام للشركة .