



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah
إدارة التطوير - مشروع التميز المؤسسي



سياسة القيادة والتغيير والتطوير



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة
رقم (2) لعام 2022م في 18 / 08 / 1443هـ الموافق 21 / 03 / 2022م

النسخة الأولى

04	عدد الصفحات	01	رقم الإصدار	01	سياسة تميز:
		تاريخ التعديل	2022 / 03 / 21		تاريخ الإصدار



القيادة والتغيير والتطوير					اسم السياسة
2022 /03 /21	تاريخ الاعتماد	01	النسخة	01	رقم السياسة
القيادة الإدارية والاستراتيجية					معيار التميز
القادة كقدوة حسنة للعاملين					المعيار الفرعي
مشاركة القادة في تطوير وتحسين الأنظمة والتشريعات والعمليات ذات العلاقة بالعمل الخيري					
تبني ونشر ثقافة الجودة والتميز في المنشأة					
إدارة المخاطر وبرامج التغيير					
الإدارة التنفيذية					مسؤولية التطبيق
1- المحافظة على القيادات الحالية.					المخرجات المتوقعة
2- إعداد قيادات الصف الثاني					
1- تجهيز قيادات بديلة					

أولاً - الغرض من السياسة:

تحسين فعالية والتزام ودافعية قيادات الجمعية للمساهمة في إدارة الجمعية بشكل أفضل، ومن أجل تحقيق الأهداف التي وجدت الجمعية لتحقيقها، وكذلك بناء وتحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية والتشغيلية

ثانياً - السياسات (الالتزامات):

- 1- تلتزم الجمعية بغرس مفاهيم ومبادئ العمل الخيري والإيمان بأهميته دينياً وإنسانياً في نفوس قياداتها.
- 2- تقوم الجمعية بتبني وتشجيع العمل التطوعي كقدوة حسنة.
- 3- تلتزم الجمعية في أعمالها وأنشطتها بالقيم المؤسسية.
- 4- تلتزم الجمعية بالقيادة بالمشاركة مع العاملين وتطبيق الشورى باتخاذ القرار.
- 5- تقوم الجمعية بتشجيع العمل الجماعي وآلياته.
- 6- تقوم الجمعية بالمساهمة في إعداد جيل من القادة.
- 7- تقوم الجمعية بتشجيع الابتكار والإبداع.

ثالثاً - المسؤوليات

- 1- مجلس إدارة الجمعية
- 2- الإدارة التنفيذية للجمعية

رابعاً - المستندات الواجب توافرها:

- 1- قائمة أعضاء مجلس الإدارة.
- 2- قائمة قيادات الجمعية.
- 3- قائمة البرامج التي شارك فيها القيادات.
- 4- قائمة الصف الثاني من القيادات

خامسا - النطاق (المستفيدون والمستهدفون من السياسة):

- 1- أعضاء مجلس الإدارة.
- 2- المدير التنفيذي.
- 3- مساعدو المدير التنفيذي
- 4- مديرو الإدارات والمراكز الرئيسية.
- 5- مساعدو مدراء الإدارات
- 6- المرشحون لوظائف قيادية

سادسا - تطبيق السياسة:

م	الخطوات	المسؤولية	الزمن	قياس الفعالية
1	نشر ثقافة تبني القادة مفاهيم العمل الخيري ونشره	الإعلام	نصف سنوي	المنشورات الداخلية
2	الالتزام والعمل بالقيم المؤسسية للمنشأة	الخطة	ربع سنوي	تقييم شفاف
3	المشاركة في اللجان وتطبيق الشورى في اتخاذ القرارات	اللجنة التنفيذية	ربع سنوي	المحاضر
4	نشر ثقافة رؤية الجمعية ورسالتها وقيمها وأهدافها	الخطة	سنوي	تقارير الخطة
5	قيام القادة بتطوير أنظمة فعالة لقياس الاداء وتحليل المعلومات	الخطة	سنوي	تقارير الخطة

سابعا - القياس:

م	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
1	عدد الموظفين المرشحين للقيادة	4	تهيئة قيادات الصف الثاني	نموذج شفاف لتقييم الأداء الوظيفي
2	نسبة تطبيق السياسات من قبل القيادات	90%	تطبيق الحوكمة في العمليات الداخلية	الحصول على التقييم النهائي في المشاركة بجائزة التميز المؤسسي .
3	نسبة تطبيق نشر الجودة من قبل القيادات	90%	تبني ثقافة التطوير في العمل	نتائج الخطة التشغيلية
4	عدد المشاركات في ورش العمل والدورات	6	زيادة التوسع وفهم العمل الخيري	حساب عدد مرات المشاركة

ثامنا - التطوير:

- 1- المساهمة في إعداد جيل من القادة، للاستفادة منها في جهات أخرى.
- 2- إشراك جميع مديري الإدارات في الأنشطة المجتمعية.
- 3- قيام القيادة بتحسين الصورة الذهنية للمنشأة.
- 4- مراجعة السياسة سنويا

تاسعا - المراجع:

- 1- اللائحة الأساسية للجمعية.
- 2- لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل
- 3- نتائج الاستبانات

عاشرا - الاعتماد:

تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع مجلس إدارة رقم (2) لعام 2022م في 18 / 08 / 1443هـ الموافق 21 / 03 / 2022م

رئيس مجلس الإدارة

سامي بن محمد الحميدي

