

سياسة القيادة والتغيير والتطوير

رقم السياسة	٠٠١
المعيار	القيادة الإدارية والاستراتيجية
اسم السياسة	القيادة والتغيير والتطوير
المسؤولية عن التطبيق	مجلس الإدارة/ اللجنة التنفيذية/ المستشار الإداري/ المدير التنفيذي/ جميع الإدارات بالإدارة الرئيسية
المخرجات المتوقعة	١- المحافظة على القيادات الحالية. ٢- تجهيز الموظفين للقيادة. ٣- تجهيز قيادات بديلة.
النسخة	١ - ١٤٤٣ هـ

١- الغرض:

سياسة القيادة والتغيير والتطوير هي سياسة منظمة لإدارة الموارد البشرية القيادية من أجل تحسين فعالية والتزام ودافعية القادة مما يؤدي إلى توفير برامج أفضل لموظفي الجمعية والمساهمة في إدارة الجمعية بشكل أفضل، وإدارة الموارد البشرية تتطلب تغطية ثلاثة أبعاد هي: التوفير والاختبار والتعيين/ الاندماج والدعم والتدريب/ متابعة وتقييم الأداء. وتنبع أهمية سياسة القيادة والتغيير والتطوير من خلال:

١. نظرًا الشاملة لأداء الجمعية.
٢. الحصول على أفضل الموارد البشرية.
٣. القضاء على تسرب القيادات.
٤. إثراء الجانب المعرفي والعلمي الخيري.
٥. تقديم خدمات أفضل لموظفي الجمعية.
٦. تأهيل قيادات متخصصة.
٧. إيجاد روح العمل التطوعي.
٨. توفير برامج مرنة وحديثة.

٢- السياسة:

١. تقوم الجمعية بتبني القادة مفاهيم ومبادئ العمل الخيري والايمان بأهميته دينيا وانسانيا.
٢. تقوم الجمعية بتبني وتشجيع العمل التطوعي كقدوة حسنة.
٣. تلتزم الجمعية العمل بالقيم المؤسسية للمنشأة، وتشجيع مفاهيم التحسين المستمر.
٤. تلتزم الجمعية بالقيادة بالمشاركة مع العاملين وتطبيق الشورى باتخاذ القرار بعد جمع وتحليل البيانات والإحصائيات المساعدة، والمشاركة في تحديد العمليات الرئيسة والمساندة والمسؤولين عنها.
٥. تقوم الجمعية بتشجيع العمل الجماعي وآلياته، والمشاركة في اللجان وفرق العمل المتخصصة.
٦. تقوم الجمعية بالمساهمة في إعداد جيل من القادة، وإشراكهم في المنظمات وفرق العمل المتخصصة.
٧. تقوم الجمعية بتشجيع الابتكار والابداع، وتطوير أنظمة لقياس الأداء المؤسسي للإدارات والعمليات.

٣- المسؤوليات:

١. مجالس ولجان الجمعية (مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، لجنة الحوكمة).
٢. الإدارة العليا (المستشار الإداري والمدير التنفيذي).

٤- المستندات الواجب توفرها:

١. قائمة أعضاء مجلس الإدارة.
٢. قائمة قيادات الجمعية.
٣. قائمة البرامج التي شارك فيها القيادات.
٤. قائمة الصف الثاني من القيادات.

٥- النطاق: المستفيدين والمستهدفين من السياسة:

١. أعضاء مجلس الإدارة.
٢. المدير التنفيذي.
٣. المدراء التنفيذيين بفروع الجمعية.
٤. مديري الإدارات في الإدارة الرئيسية.
٥. مساعدي مدراء الإدارات ومديري المكاتب والسكرتارية.

٦- التطبيق:

ت	الخطوة	المسؤولية	الزمن	قياس الفاعلية
١	نشر ثقافة تبني القادة مفاهيم العمل الخيري ونشره	الإعلام	نصف سنوي	المنشورات الداخلية
٢	الالتزام والعمل بالقيم المؤسسية للمنشأة	الخطة	ربع سنوي	تقييم شفاف
٣	المشاركة في اللجان وتطبيق الشورى في اتخاذ القرارات	اللجنة التنفيذية	ربع سنوي	المحاضر
٤	نشر ثقافة رؤية الجمعية ورسالتها وقيمها وأهدافها	الخطة	سنوي	تقارير الخطة
٥	قيام القادة بتطوير أنظمة فعالة لقياس الاداء وتحليل المعلومات	الخطة	سنوي	تقارير الخطة

٧- القياس:

ت	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
١	عدد الموظفين المرشحين للقيادة	٤ مرشحين	تهيئة الصف الثاني لقيادة الجمعية	نموذج شفاف لتقييم الأداء الوظيفي
٢	نسبة تطبيق السياسات من قبل القيادات	٩٠%	تطبيق الحوكمة في العمليات الداخلية	الحصول على التقييم النهائي في المشاركة بجائزة التميز المؤسسي.

ت	المؤشر	المستهدف	الاستفادة من القياس	كيفية القياس
٣	نسبة تطبيق نشر الجودة من قبل القيادات	٩٠%	تبني ثقافة التطوير في العمل	نتائج الخطة التشغيلية
٤	عدد المشاركات في ورش العمل والدورات	٦ مشاركات	زيادة التوسع وفهم العمل الخيري	حساب عدد مرات المشاركة
٥	عدد المرشحين للقيادة	١ سنويا	نقل خبرات العمل	محاضر مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية

٨- التطوير:

١. المساهمة في إعداد جيل من القادة، للاستفادة منها في جهات أخرى.
٢. إشراك جميع مديري الإدارات في الأنشطة المجتمعية.
٣. قيام القيادة بتحسين الصورة الذهنية للمنشأة.
٤. مراجعة السياسة سنويًا.

٩- المراجع:

١. اللائحة الأساسية للجمعية - النسخة الرابعة - عام ١٤٤٣ هـ.
١. مشروع نموذج مستودع المدينة المنورة الخيري - الإصدار الأول - ١٤٣٥ هـ.

،، **بِحَمْدِ اللَّهِ** ،،