



الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام
CHARITY COMMITTEE FOR ORPHANS CARE

القائد الملهم 2022

جائزة
إنسان
للتميز



80%

نسبة رضى العاملين عن الممارسات
القيادية في «إنسان» 2022

عدد المشاركين بالاستطلاع 214

مشروع قيادات ملهمة

بناء نموذج موحد للقيم والممارسات المتوجب التزام القيادات بتطبيقها مع المرؤوسين بما يتوافق مع قيم إنسان، وجعلها ممارسات يومية في بيئة العمل تحقيقاً لأحد أهداف مبادرة (ملتزمون 2020) بأن تكون إنسان من أفضل بيئات العمل بالقطاع الغير ربحي بإذن الله تعالى، ويستهدف مشاركة 100% من العاملين بالجمعية بالاستبيان لمعرفة فرص التحسين المطلوبة، وتشارك إدارة التخطيط والتطوير بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية مائة مبادرة (ولاء) في تنفيذ المشروع.

يتضمن المشروع 3 وسائل: حملة إعلامية توعوية عبر الواتساب والبريد الإلكتروني، و حلقة نقاش مفتوحة للعاملين، وإعداد نموذج (قيادة ملهمة) وربطه بمعايير التقييم السنوي للقيادات، يتضمن المقياس خمس مستويات: لا يوجد أبداً، يحدث مرة كل فترة، أحياناً، غالباً، ودائماً.

رأيك برئيسك المباشر

الولاء

- يمثل قدوة حسنة لي في الولاء والحب والتضحية لخدمة الجمعية وليس إرضاءً لأحد.
- يشعرني بتصرفاته وأدائه ورؤيته أنه قائداً وليس مديراً.
- استطاع أن يعمق لدي شعور الانتماء الدائم للجمعية.
- صريح وواضح ولا يتصرف تصرفات غامضة ومربية.

العمل الجماعي

- يرسخ فينا مفهوم العمل بروح الفريق الواحد والتغلب على الخلافات الفردية وأن تحب لغيرك ما تحب لنفسك.
- يحب التفاؤل والأمل والنظرة للجزء الممتلئ وليس الفارغ من الكوب مما يشعرني بتجاوز أي إخفاق.
- يتمتع بالتجديد والبعد عن الروتين والتركيز على الإنجاز.
- يتمتع بمهارة في إدارة الفريق بأسلوب غير تصادمي.
- قدوة حسنة في حثنا وتحفيزنا على خدمة المجتمع وتعزيز مفهوم العمل التطوعي خارج الجمعية.

النزاهة

- يقوم بنقل الحقيقة ذات العلاقة بأي موقف يتعلق بي كما هو لإدارة الجمعية.
- يحفظ حقوقي ولا يشعرني أنني منافس له فلا يخشى أن يظهر اسمي ونجاحي أمام بقية زملائي.
- لا يقوم بالوشاية ونقل الكلام والنميمة.
- لا يسقط خطئه على الغير ويعترف به سواء مع الموظفين أو في مهام العمل ويقدم اعتذاره.
- عند أي قرار يصدره يختص بالعمل أشعر أنه لصالح العمل وليس لمصلحة شخصية له أو لغيره.

أسئلة مفتوحة

- اكتب ملاحظات تود أن تصل للإدارة:**
- ممارسات أو تصرفات لا تحبها في رئيسك المباشر لم ترد في الاستبيان.
 - ممارسات أو تصرفات لا تحبها في زملائك تؤثر على علاقتك بهم.
 - ممارسات سلبية تمارسها الإدارات تجاه الفروع.
 - ممارسات سلبية تمارسها الفروع مع الإدارات.
 - ممارسات سلبية تمارسها الإدارات تجاه الإدارات الأخرى.
 - ممارسات سلبية تمارسها إدارة الموارد البشرية تجاه العاملين.

الكرامة

- علاقتي به تتميز بالاحترام والتقدير المتبادل ويفرض احترامه وتقديره على فريق عمله.
- لا أتعرض لعنف لفظي وتحيز ضدي من قبله.
- يمثل القدوة الحسنة لي في احترام قيم الجمعية.
- يشعرني أنه جزءاً من عائلتي الصغيرة باهتمامه وتعاطفه عند مروري بأزمات أو مشاكل عائلية أو بعلمي تؤثر على أدائي.
- بيئة العمل المكتنبة بإدارتي/فرعي تشعر العاملين بكرامتهم وتقديرهم وسلامتهم.

الجودة

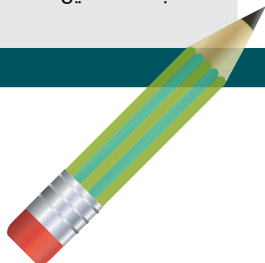
- يحرص على تعريفني بنظم العمل والسياسات والإجراءات الخاصة بطبيعة عملي بالجمعية.
- يهتم بالخطط التشغيلية لإدارتي/فرعي وفق مؤشرات واضحة.
- يحرص على توضيح الأهداف المطلوب مني تحقيقها بكل دقة وفق معايير الجودة المطلوبة.
- يوجد توازن بين المسؤوليات والصلاحيات الممنوحة منه لي تساعدني في اتخاذ القرار المناسب.
- اجتماعات فرق العمل معه ذات فاعلية ولها دور مساعد في الإنجاز.

العدالة

- تتسم عملية تقييمه لأدائي السنوي بالعدالة والوضوح.
- يطبق الإجراءات والقرارات والعقوبات بعدالة مع كافة فريق العمل وبأسلوب يحترم كرامتهم.
- المهام التي يوزعها بين فريق العمل معقولة ومناسبة مقارنة بالوقت المتاح لتنفيذها.
- لا يطبق قاعدة أنا الأفضل وغيبي السيئ، أو أنا الإنجاز وغيبي المقصر، أو هم سبب الإخفاق.
- أستطيع التعبير عن رأيي بكل حرية معه دون أن يؤثر ذلك في تقييمي، ويطبق قاعدة: اختلاف الرأي لا يفسد للود قضية.

التميز

- أتلقى منه دعماً كافياً وبرامج تدريبية وتطويرية ساعدتني على تطوير مهاراتي وإنجاز مهام عملي.
- يتحلل بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات والنظرة الشمولية للأمور.
- يتيح الفرصة للجميع لطرح أفكارهم ومقترحاتهم والعمل معهم على تطويرها.
- يحرص على إطلاعنا على أهداف الجمعية الاستراتيجية ورؤيتها ورسالتها والعمل على تحقيقها.





القيادة بالإلهام والقُدوة الحسنة عبر تخصيص الوقت والجهد من أجل التفكير والتخطيط لمستقبل الجمعية وتحديد أفضل وأسرع التغييرات المؤسسية والتنظيمية والتشغيلية اللازمة لتحقيق الرؤية والتوجهات الاستراتيجية للجمعية. وضمان وجود الآليات المناسبة للمتابعة والتنفيذ وأن يكونوا قدوة حسنة في الإلتزام بالقيم المؤسسية للجمعية والنزاهة وأخلاقيات وسلوكيات العمل ومصدر إلهام وتمكين وتحفيز وبث للطاقة الإيجابية في العاملين بالجمعية. وبناء علاقات إيجابية وتفاعلية مع كافة المعنيين بأعمال ومصالح الجمعية وتوفير بيئة العمل المناسبة لنجاحها وبناء قدراتها التنافسية.



الاهتمام بالموارد البشرية الاهتمام بالعاملين بها وتوصيف الوظائف والأجور والمزايا المناسبة ووضع خطط واضحة للمسارات والتدرج الوظيفي وتهيئة بيئة العمل الجاذبة من أجل تمكينهم وإشراكهم وتعزيز الولاء المؤسسي لديهم وتحفيزهم لتقديم مستويات أداء متفوقة تعزز الأدوار فيهم الطاقة الإيجابية للإبداع والابتكار المناطة بهم وتول وتطوير المهارات والمواهب التي يمتلكونها.



التركيز على المستفيدين: تقديم خدمة مضافة للمستفيدين من خلال تعريفهم بخدمات ومشاريع الجمعية والتواصل معهم بطرق وقنوات متعددة وإبداعية والاستماع إلى صوتهم وقياس مدى رضاهم وأخذ رغباتهم ومقترحاتهم بعين الاعتبار عند تصميم وتقديم منتجات وخدمات جديد وتدريب وتمكين مقدمي الخدمات بهدف التفوق على تطلعات المستفيدين وحيازة رضاهم وإسعادهم من أجل الاحتفاظ بهم وتنمية ولائهم وكسب مستفيدين جدد للجمعية في كل الأوقات.



الإدارة بالعمليات: تحديد وتصميم وتوثيق وتنفيذ وتحسين عمليات الجمعية وبناء هيكلها التنظيمية بصورة تضمن سلاسة ومرونة وسرعة الإجراءات التشغيلية والإدارية وتقليص البيروقراطية والروتين في سبيل رفع إنتاجية الجمعية والعاملين بها، وتطوير مؤشرات ومقاييس لتقييم وتحسين أداء عملياتها وتبني الأنظمة المناسبة لإدارتها بما يعظم الفوائد والأغراض التي صممت من أجلها.



تطوير الشراكات الناجحة بناء وتعزيز العلاقة مع الشركاء الرئيسيين للجمعية وتبادل الموارد والمعارف وأفضل الممارسات معهم في سبيل تمكين الجمعية من تحقيق أهدافها وبأقل التكاليف، والتطوير المستمر لهذه الشراكات والتوجه نحو بناء التحالفات الاستراتيجية وتعزيز العمل المشترك لتحسين الخدمات والعمليات المشتركة.



التعلم والتحسين المستمر من أفضل الممارسات وعمل المقارنات المعيارية مع المنشآت المتفوقة وتبني الأساليب الحديثة للتحسين المستمر للعمليات والخدمات وإشراك العاملين والمستفيدين في برامج تدريبية وتطبيقية مخصصة لهذا الغرض، وتطبيق الدروس المستفادة، بما يحقق أهدافها ويعود بمخرجات مرغوبة لجميع المعنيين بالجمعية.



تعزيز الإبداع وتسخير الابتكار وغرس مفاهيم وبرامج الإبداع والابتكار ضمن سياسات وأنظمة وعمليات الجمعية وتشجيع العاملين وكافة المعنيين على طرح الأفكار والمقترحات الهادفة إلى التحسين المستمر في الجمعية وتسريع وتيرة استحداث منتجات وخدمات جديدة وتواكب وتتفوق على تطلعات المستفيدين وتساهم في إسعادهم، كما أنها تدعم عمليات البحث والتطوير وتستفيد من التطورات المتسارعة في التقنيات الحديثة وتطوع المعرفة والخبرات المكتسبة لدى العاملين من أجل تعزيز مصادر الإبداع والابتكار في الجمعية.



تبني المسؤولية المجتمعية واستشعار القيادات لمسؤولية الجمعية تجاه تأثيرات تحقيق أنشطتها وعملياتها وقراراتها على المجتمع والبيئة المحيطة والمساهمة في التنمية المستدامة للمجتمع بتضمين مبادئ الاستدامة وتحقيق مؤشراتها الإيجابية واتباع مبدأ الشفافية والسلوك الأخلاقي في ممارساتها المؤسسية والسعي نحو المشاركة الفاعلة في تحقيق المتطلبات الأساسية والرفاهية المنشودة لأفراد المجتمع.



تحقيق نتائج متفوقة ومستدامة تتميز بالشمولية والإيجابية نتيجة للسياسات والأنظمة والممارسات المتميزة التي تطبيقها بانتظام في كافة قطاعات الجمعية، والاهتمام بقياس الأداء المؤسسي والفردى واستطلاع رأي كافة المعنيين والعمل على تحليل ومقارنة مخرجات نتائج القياس وعمل الإجراءات التصحيحية اللازمة للتطوير والتحسين المستمر لعمليات وخدمات الجمعية المختلفة.





قائد ملهم

20 مؤشر لتقييم قيادات «إنسان» في مشروع تميز الخاص بالقيادة الملهمة 2022م



100-91%
قائد ملهم
90-86%
قائد مبدع
85-81%
قائد محفز

- علاقته بفريق العمل تتميز بالاحترام والتقدير المتبادل.
- يمثل القدوة الحسنة في احترام قيم الجمعية.
- يهتم بتحفير وتقدير فريق العمل.
- يحرص على توضيح المطلوب من فريق العمل بكل دقة.
- يوازن بين مسؤوليات وصلاحيات فريق العمل.
- تتميز اجتماعاته بالفاعلية والانجاز.
- تتسم عملية تقييمه للأداء بالعدالة والوضوح.
- يطبق الأنظمة بعدالة مع كافة فريق العمل.
- يراعي الوقت الكافي المطلوب لإنجاز المهام.
- يتلقى فريق العمل منه دعماً كافياً وبرامج تطويرية.
- يتحلى بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- يتيح الفرصة للجميع لطرح أفكارهم ومقترحاتهم.
- يهتم بربط فريق العمل بأهداف الجمعية الاستراتيجية.
- يمثل قدوة حسنة للعاملين في الولاء وخدمة الجمعية.
- صريح وواضح مع فريق العمل.
- يرسخ مفهوم العمل بروح الفريق الواحد.
- يحب التفاؤل والأمل وتجاوز أي إخفاق.
- يتمتع بالتجديد والبعد عن الروتين والتركيز على الإنجاز.
- يتمتع بمهارة المرونة في إدارة الفريق.
- يحفظ حقوق العاملين ويعتبر نجاحهم نجاحاً له.

فترة التقييم: 

1 - 15 ديسمبر 2022م

المعنيين:

● **المساعدين**

● **مدراء الإدارات والفروع**

● **رئيسات الأقسام**



الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام

المميزات

التكريم في حفل جائزة إنسان

مكافأة مالية 5 الاف ريال للأول

وسام التميز للأول

إبراز اسمه في منصات التواصل

نقاط التقييم

تقييم فريق العمل 40 نقطة

نتائج بطاقة الأداء 30 نقطة

تقييم رئيسه المباشر 10 نقاط

تقييم لجنة الجائزة 20 نقاط

قائمه

ملهم

ووفق النجاح.

الخيرية
منطقة
إنسان



إنسان



توسم
رمضان
Ramadan Season

شكر وتقدير

THANKS & APPRECIATION

منحت هذه الشهادة للاستاذ

أحمد بن سعيد الأعرج

لحصوله على المركز الأول بجائزة إنسان للتميز 2022 فرع (أفضل قيادي)
والذي يعكس مستوى الابداع والتميز وسمات القائد لديه ويدعم دور قادة
إنسان الملهم للعاملين كأحد الممارسات المتميزة في مجال القيادة المؤسسية.
متمنين له دوام التوفيق والنجاح.



الجمعية الخيرية لرعاية
الأيتام بمنطقة الرياض
«إنسان»



الحف

لجائزة



السنوي

إيمان 2022

تأ



2022 إيماناً نلتها قهال

شكر وتقدير
THANKS & APPRECIATION

أحمد بن سعيد الأعرج
تمتلكه هذه النسخة الخاصة
والذي يعكس مساهمته البارزة في إيمان 2022 مع العمل في إدارة
المعلم لتعمل على كفاءة المنظمة المتميزة في مجال القيادة المؤسسية
متمنين له دوام التوفيق والنجاح

الجمعية الخيرية لرعاية
الأهالي بمنطقة الرياض
بالتعاون مع

20
www.ahlan.org.sa



فاشل

- إذا فعلت ذلك تحداك وحاربك.
- لا يسمح لك أن تناقشه.
- يرغب في أن تقول له: "أنا أؤيدك".
- يقول: "أنا قررت كذا.. فنفذوا".
- شغوف بالاستماع إلى ثنائك عليه.
- لا يقرأ، وإذا قرأ لا يفهم.
- توجيهاته غير محددة، ويكتفي بها شفاهة.
- عجل ذو نفس قصير.

أحد مشاريع قيادات إنسان يوميات قائد

الشفافية والحوار

ناجح

- إذا اختلف معك يسر لك الطريق لرفع شكاوك.
- يناقشك بالحوار، ويسمح لك بأن تناقشه.
- يرغب في أن تقول له: "أنا أقترح".
- يقول: "أنا أعتقد كذا... فما رأيكم؟"
- شغوف بالإصنات إلى رأيك في تطوير العمل.
- يقرأ الموضوعات والمقترحات التي تقدم له.
- يثبت التوجيهات الشفهية كتابة.
- صبور ذو نفس طويل.





فاشل

- يسعى لتثبيت قدمه في بالجمعية.
- يريدك أن تحقق مكاسب من أجله.
- يعتبر عمله ثقلاً ورئاسة وزعامة.
- يستسلم للظروف فييأس ويقعد.
- يؤجل ويسوف.
- يُغرق نفسه في اليأس والإحباط.
- لا يكثر بثتمية ذاته ثقافياً.
- غير حريص على تنمية مهاراته.
- مقاوم للتغيير وتقليدي.
- ينظر تحت قدميه.

أحد مشاريع قيادات إنسان يوميات قائد

الطموح والانجاز

ناجح

- يسعى لتثبيت أقدام الجمعية.
- يحقق مكاسب للجمعية من أجلك
- يعتبر عمله متعة ورسالة.
- يعمل بنجاح تحت ضغط العمل.
- ينجز الأعمال في وقتها.
- يملؤه الأمل والتفاؤل.
- ثقافته العامة واسعة.
- يحرس على تنمية مهاراته.
- لديه مرونة في التغيير.
- يستشرف المستقبل.





فاشل

- لا يثق إلا بنفسه.
- يثير أعصابك، ويثبط همتك.
- يجبرك على النمطية والتقليد.
- يحبطك وينسب النجاح لنفسه.
- يفضل أن تمدحه أنت أمام الآخرين.
- ينقلك من يوم مر إلى يوم أمرّ.
- لا يسمح بإنجاز أي عمل إلا بإذنه.
- يعمل على تدمير المواهب.
- يعتمد على إرهاب الأفراد.
- يحترم ذوي السلطان.

أحد مشاريع قيادات إنسان يوميّات قائد

التحفيز

ناجح

- يثق بالأفراد الأكفأ والعاملين.
- يثير تفكيرك، ويشدّد همتك.
- يشجعك على الابتكار والإبداع.
- يبادر بمكافأتك.
- يشيد بجهودك ويمدحك أمام الآخرين.
- يشعرك بأن يومك سعيد.
- يفوض أفراده.
- قادر على رصد المواهب.
- يخرس الإخلاص بنفوس مرؤوسيه.
- يحسن تقدير كل الأفراد.



فاشل

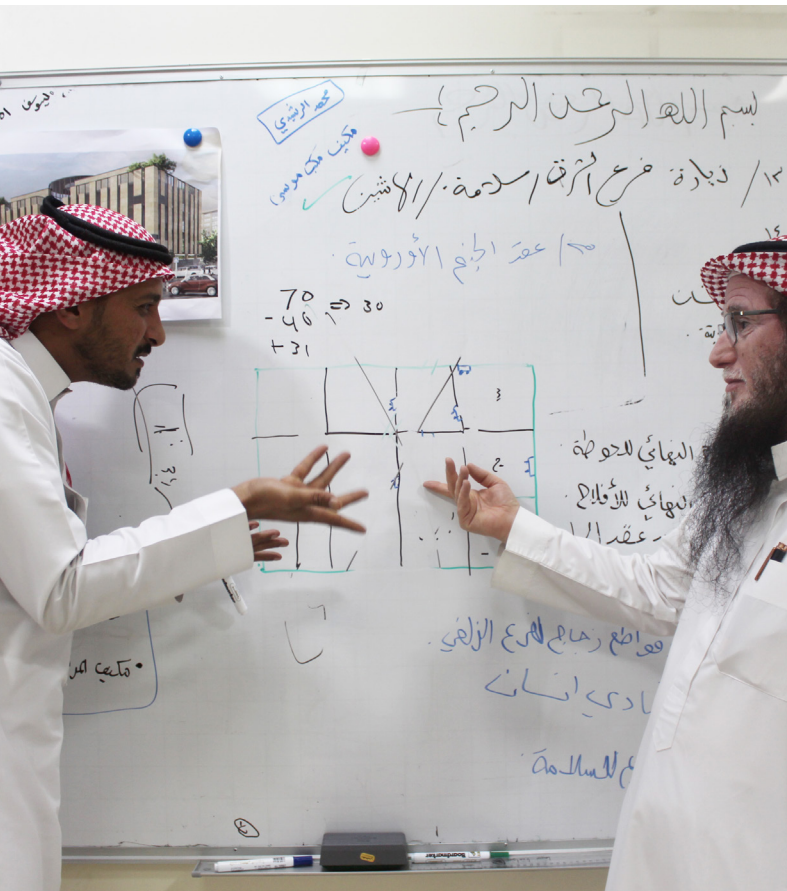
- يضع خطة دون النظر إلى إمكانيات مرؤوسيه.
- يتخذ القرارات ببطء قبل التفكير.
- رأيه ضبابي غير واضح.
- لا يعترف بالمرونة.
- ينظر إلى جانب واحد من الموقف.
- يضطرب عند الأزمات وضعيف الثقة.
- يركز على جانب معين.
- صاحب الرأي الواحد.
- يتسرع في اتخاذ القرار.
- ينشغل بالوسائل عن الأهداف والغايات.

أحد مشاريع قيادات إنسان يومييات قائد

التخطيط

ناجح

- يضع خطة تتناسب مع قدرات مرؤوسيه.
- يتخذ القرارات بسرعة بعد التفكير.
- صاحب رأي واضح.
- مرونة في التعامل مع الأفراد.
- ذو أفق واسع.
- يتصرف في المواقف الطارئة بذكاء.
- عينه على كل مجالات الإدارة.
- يفتح المجال للآخرين لعرض أفكارهم.
- لا يتخذ قراراً إلا بعد اكتمال المعلومات.
- لا تشغله الوسائل عن الأهداف والغايات.





فاشل

- يتحدث معك بكذب ومراوغ.
- يسرق أفكارك وينسبها إلى نفسه.
- لا يعبأ بسير العمل، ويتجسس عليك.
- يعتبر نفسه غير مسؤولاً عن الفشل.
- معياره المحسوبية، والمحاباة.
- لا يقدر على نقد نفسه ذاتياً.
- يطبقها على غيره دون أن يلزم نفسه.
- مُخلف لوعده، ناقض لعهد.
- غير منضبط في سلوكه ووقته.
- إما أن يُقصر وإما أن يغالي.

أحد مشاريع قيادات إنسان يوميّات قائد

الأمانة

ناجح

- يتحدث معك بصدق وصراحة.
- يطور أفكارك وينسبها لك.
- يراقب العمل ويتابعك.
- يعتبر نفسه مسؤولاً.
- موضوعي في تقويم أداء الأفراد.
- لديه الشجاعة لنقد ذاته.
- يطبق اللوائح مراعيّاً أن تحقق روحها.
- صادق في وعده، وفيّ بعهد.
- منضبط في سلوكه ووقته.
- مُعتدل في كل تصرفاته.





فاشل

- ينتظر أن تبدأ أنت بالتحية والتهنئة.
- لا يعترف بأهمية الناس ولا يراعي إنسانيتهم
- يحاول أن يتحكم في رزقك إذا اختلفت معه.
- يعاملك حسب حالته المزاجية.
- يبرر لنفسه بأن ذلك ليس من اختصاصه.
- لا يجروء أن يصارح رؤسائه حتى وإن أخطأوا.
- شغوف بها قولاً واستماعاً.
- ضعيف الشخصية، فاجر في الخصومة.
- قاسياً فوضوياً ومغروراً
- مسرف في نقد الآخرين.

أحد مشاريع قيادات إنسان يوميات قائد

الأخلاق

ناجح

- يبادرك بالتحية عندما يراك ويهنتك بالمناسبات.
- يحترم آدمية الموظف وإنسانيته.
- يتحكم في نفسه وأعصابه عندما تختلف معه.
- يراعي حالتك النفسية.
- حريص على حل مشكلات الأفراد.
- شجاع في حوارهِ مع رؤسائه.
- يبغض الوشاية فلا يقولها ولا يسمعها.
- قوي الشخصية حازم في غير قسوة.
- معترز بنفسه دون غرور.
- مقتصد في نقد الآخرين.





الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام
CHARITY COMMITTEE FOR ORPHANS CARE



E N S A N O R G

800 124 1777