

جمعية تعلّم
للقرآن وعلومه



منهجية تقييم أداء الرئيس التنفيذي



المحتويات

3	أولاً: مقدمة
3	ثانياً: أهداف التقييم:
3	ثالثاً: معايير التقييم:
4	رابعاً: الجهات المقيّمة وأوزان التقييم
4	خامساً: موعد التقييم:
5	سادساً: نماذج التقييم (باستخدام مقياس ليكرت من 5 درجات)
8	سابعاً: نسب الأداء العام
9	ثامناً: الجهة المسؤولة عن التقييم:
9	تاسعاً: الاعتماد

أولاً: مقدمة

تُعد منهجية تقييم أداء الرئيس التنفيذي أداة حوكمة استراتيجية، تهدف إلى تعزيز كفاءة القيادة التنفيذية، ومواءمة أدائها مع الأهداف المؤسسية، وتحقيق مبادئ الشفافية والمساءلة. وقد تم إعداد هذه المنهجية استنادًا إلى أفضل الممارسات الدولية في حوكمة المنظمات، وعلى رأسها مبادئ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)، ومعيار ISO 37000 للحوكمة، ونموذج التميز الأوروبي EFQM، إضافة إلى متطلبات المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية.

وتهدف هذه المنهجية إلى تقديم إطار متكامل لقياس الأداء من خلال أدوات كمية ونوعية، تشمل تقييم الجهات ذات العلاقة، وتحليل المؤشرات التشغيلية، والمالية، والحوكومية، بما يضمن التحسين المستمر والتمكين المؤسسي الفاعل.

ثانياً: أهداف التقييم:

- 2.1. قياس الأداء الاستراتيجي: التحقق من مدى قدرة الرئيس التنفيذي على تحقيق الأهداف والمخرجات المتوافقة مع رؤية الجمعية.
- 2.2. تعزيز الحوكمة والمساءلة: ضمان الشفافية والالتزام بالأنظمة الداخلية والمعايير الأخلاقية.
- 2.3. تحديد نقاط القوة والضعف: يتيح تقييم الرئيس التنفيذي التعرف بدقة على مجالات التميز وجوانب التحسين، وتوجيه الموارد والجهود التطويرية لتحقيق أعلى مستويات الأداء والفاعلية في الجمعية.
- 2.4. تحسين الكفاءة القيادية والإدارية: توجيه جهود التدريب وبناء قدرات الرئيس التنفيذي بما يعزز ثقافة الأداء المتميز.
- 2.5. تحقيق الاستدامة والأثر: ضمان قيام الرئيس التنفيذي بتوظيف الموارد بصورة فاعلة لدعم رسالة الجمعية واستمراريتها على المدى البعيد.

ثالثاً: معايير التقييم:

3.1. الكفاءة الاستراتيجية

- مدى قدرة الرئيس التنفيذي على تخطيط وتنفيذ الخطط الاستراتيجية.
- تطبيق أساليب مبتكرة لتعزيز الأثر المجتمعي والعمل على استدامة الجمعية.

3.1 القيادة وإدارة الفرق

- بناء ثقافة عمل إيجابية تدعم الاحترافية والتعاون.
- القدرة على استقطاب الكفاءات وتطوير القيادات الثانوية.
- إدارة الموارد المالية والتنمية المستدامة

3.1 كفاءة إدارة الميزانية واستقطاب الدعم والتمويل

- التحكم في النفقات وتعزيز الاستقرار المالي للمنظمة.

3.1 التأثير المجتمعي وتحقيق الرسالة

- مدى تحقيق البرامج والأعمال الخيرية أو التنموية لأهدافها.
- قياس رضى المستفيدين والمؤشرات الاجتماعية الأخرى ذات الصلة.

3.1 المسؤولية والحوكمة

- مدى الالتزام بالشفافية مع مجلس الإدارة وأصحاب المصلحة.
- الالتزام بالضوابط الداخلية والسياسات الأخلاقية.

3.1 التواصل وبناء العلاقات

- إدارة العلاقات مع المانحين والمتطوعين والشركاء وأصحاب المصلحة.
- بناء صورة إيجابية للجمعية وكسب ثقة المجتمع.

رابعاً: الجهات المقيّمة وأوزان التقييم

4.1 مجلس الإدارة (ممثلاً في اللجنة التنفيذية).

4.2 قيادات الفريق التنفيذي (مدراء الإدارات).

4.3 الموظفون (الإدارة العامة، مدراء الفروع).

خامساً: موعد التقييم:

يُجرى التقييم السنوي في نهاية السنة المالية، حيث تتوفر البيانات المالية والبرامجية بشكل متكامل وتُساعد في تقييم مدى تحقيق الأهداف والأداء الفعلي للرئيس التنفيذي خلال العام.

سادساً: نماذج التقييم (باستخدام مقياس ليكرت من 5 درجات)

1.6. نموذج مجلس الإدارة (ممثلاً في اللجنة التنفيذية):

م	المحور	السؤال	5 أوافق تماماً	4 أوافق	3 محايد	2 لا أوافق	1 لا أوافق تماماً
1	الكفاءة الاستراتيجية	يضع الرئيس التنفيذي رؤية استراتيجية واضحة، ويقود تنفيذها بما يحقق رسالة الجمعية واستدامتها.					
2	القيادة وإدارة الفرق	يُسهم الرئيس التنفيذي في بناء ثقافة عمل قائمة على الاحترافية، ويطوّر الكفاءات الإدارية والقيادات الثانوية.					
3	إدارة الموارد المالية والتنمية المستدامة	يدير الموارد المالية بكفاءة، ويعمل على تنمية الإيرادات وتحقيق الاستقرار المالي للجمعية.					
4	التأثير المجتمعي وتحقيق الرسالة	تُظهر أنشطة الرئيس التنفيذي أثرًا مجتمعيًا ملموسًا، وتُترجم رسالة الجمعية إلى مشاريع مؤثرة.					
5	المسؤولية والحوكمة	يلتزم الرئيس التنفيذي بمبادئ الحوكمة والشفافية، ويتقيد بالأنظمة والسياسات الأخلاقية في تعاملاته.					
6	التواصل وبناء العلاقات	يعزز الرئيس التنفيذي علاقات الجمعية مع الشركاء والماتحين والمجتمع، ويحسن تمثيلها وصورته العامة.					

2.6. الفريق التنفيذي (مدراء الإدارات)

م	المحور	السؤال	5 أوافق تماماً	4 أوافق	3 محايد	2 لا أوافق	1 لا أوافق تماماً
1	الكفاءة الاستراتيجية	يؤمّر الرئيس التنفيذي توجيهًا استراتيجيًا واضحًا، ويشارك الفريق في تنفيذ الخطة وتحقيق الأهداف الكبرى للجمعية.					
2	القيادة وإدارة الفرق	يخلق بيئة عمل مهنية محفزة، ويدعم تطوير القيادات الوسطى وتنمية الكفاءات الإدارية في الجمعية.					
3	إدارة الموارد المالية والتنمية المستدامة	يدير الميزانية بفعالية، ويحرص على توفير الموارد اللازمة وتنمية مصادر التمويل لتلبية احتياجات العمل التنفيذي.					
4	التأثير المجتمعي وتحقيق الرسالة	يحرص على أن تُترجم أعمال الجمعية إلى أثر مجتمعي ملموس، ويشارك الفريق في متابعة النتائج وتحسين الأداء.					
5	المسؤولية والحوكمة	يلتزم بسياسات الحوكمة ويُظهر نزاهة وشفافية في تعامله مع الفريق والقرارات المؤسسية.					
6	التواصل وبناء العلاقات	يحافظ على تواصل فعّال مع الفريق، ويُسهّل التعاون مع الشركاء والجهات ذات العلاقة لتحقيق الأهداف المشتركة.					

3.6. تقييم الموظفين (الإدارة العامة – مدراء الفروع)

م	المحور	السؤال	5 أوافق تماماً	4 أوافق	3 محايد	2 لا أوافق	1 لا أوافق تماماً
1	الكفاءة الاستراتيجية	أشعر أن التوجيهات العامة والسياسات التي تصلنا تعكس وضوحاً في الرؤية والتوجه الاستراتيجي للجمعية.					
2	القيادة وإدارة الفرق	تسود بيئة العمل روح التعاون، وأعتقد أن الرئيس التنفيذي يدعم تطوير الأفراد ويقدر جهود الموظفين.					
3	إدارة الموارد المالية والتنمية المستدامة	ألاحظ توفر الموارد الأساسية التي أحتاجها في عملي، وتُدار الميزانية بطريقة تسهم في استقرار العمل.					
4	التأثير المجتمعي وتحقيق الرسالة	أشعر أن أنشطة الجمعية تُحدث فرقاً حقيقياً في المجتمع، وأن العمل هنا له قيمة مجتمعية واضحة.					
5	المسؤولية والحوكمة	أدرك وجود التزام من الرئيس التنفيذي بالشفافية والعدالة، وتُطبق السياسات الداخلية بإنصاف.					
6	التواصل وبناء العلاقات	تُتاح لنا فرص لطرح مقترحات أو آراء تُؤخذ على محمل الجد، ويهتم الرئيس التنفيذي ببيئة العمل والعلاقات الداخلية.					

سابعاً: نسب الأداء العام

م	المؤشر/المعيار	وصف المعيار	النتيجة الفعلية (%)	الوزن النسبي (%)	الدرجة = (النتيجة × الوزن) 100 /	الملاحظات
1	الحكومة والالتزام	درجة تقييم الحكومة من المركز الوطني		5		
2	الأداء السنوي للخطة التشغيلية	نسبة تحقيق الأهداف والبرامج السنوية (الخطة التشغيلية)		30		
3	نسبة تقييم مجلس الإدارة	تؤخذ من استبانة تقييم مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية		20		
4	نسبة تقييم الفريق التنفيذي	تؤخذ من استبانة الفريق التنفيذي القيادي		15		
5	نسبة تقييم الموظفين	تؤخذ من استبانة الموظفين		10		
6	المؤشرات المالية*	الالتزام بالميزانية + نمو التمويل		15		
7	رضا أصحاب المصلحة	نسبة رضا أصحاب المصلحة		5		
		المجموع النهائي		100		

* تؤخذ النسب المطلوب تحقيقها من مؤشرات الخطة الاستراتيجية

ثامناً: الجهة المسؤولة عن التقييم:

- 1.8. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف العام على تطبيق وتطوير منهجية تقييم أداء الرئيس التنفيذي، بما يضمن مواءمتها مع أفضل الممارسات ومعايير الحوكمة.
- 2.8. تتولى إدارة التخطيط والتطوير تنفيذ الأعمال التشغيلية المرتبطة بعملية التقييم، وذلك تحت إشراف مباشر من لجنة الترشيحات والمكافآت، وفقاً لما يُعتمد من آليات ومعايير.
- 3.8. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بدراسة نتائج التقييم السنوي لأداء الرئيس التنفيذي، وتُقدّم توصية بالمكافأة السنوية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.

تاسعاً: الاعتماد

اعتمد مجلس الإدارة في اجتماعه (13) في دورته (التاسعة) بتاريخ 28 / 12 / 1446هـ الموافق 24 / 06 / 2025م، هذه المنهجية، وهي سارية التطبيق.

جمعية تعلّم
للقرآن وعلومه

