

جمعية التنمية الأسرية بالأحساء
Family Development Association in AL-Ahsa (Osarya)



الآلة تقييم رئيس وأعضاء مجلس إدارة أسرة

الإصدار الثاني

2022

رمز الوثيقة: QS-HM-01-12



أسرة الأحمر



المحتويات

٤	تعريفات هامة.....
٥	تقييم الأداء :.....
٦	مؤشرات التقييم.....
٧	نموذج التقييم :.....
٧	عناصر التقييم:.....
٧	توصيات رئيس مجلس الإدارة:.....



تعريفات هامة

الجمعية : جمعية التنمية الأسرية بالأحساء

رئيس مجلس الإدارة : هو الرئيس المنتخب من الجمعية العمومية والمعتمد من الجهة الاشرافية .

الاجتماعات: هي الاجتماعات الخاصة بمجلس الإدارة المنصوص عليها بلائحة الجمعية والمجدولة في اجتماعات المجلس سواء أكانت حضورية أو افتراضية .

اللائحة : لائحة جمعية التنمية الأسرية بالأحساء المعتمدة

تقييم الأداء : هو عبارة عن عملية مهمة تنفذها الجمعية وتحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في الجمعية وتبدأ من الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام، ويعتمد نجاح تقييم الأداء في تحقيق الهدف الخاص به على تنفيذه بطريقة دقيقة ونظامية عن طريق تفعيل دور مشاركة كافة الأطراف المرتبطة بهذه العملية .

المهارات الشخصية: هي القدرات اللازمة للسير في طرق هذه الحياة بشكل مستقر وهي متنوعة منها: اللغوية والمهنية والتحدث والمواجهة وغير ذلك وتقاس بمدى إتقان الشخص لها .



تقييم الأداء :

- وضع مجلس الإدارة - بناء على اقتراح إدارة التطوير المؤسسي الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه والإدارة التنفيذية بشكل سنوي من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية.
- تم وضع معايير لتقييم أداء رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مع ضرورة اطلاع من يتم تقييمهم بهذه المعايير حيث يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى مساهمته في مداوات المجلس والتزامه بأداء واجباته ومسؤولياته بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانه وتخصيص الوقت اللازم لها.
- يفصح المجلس عن الوسائل التي اعتمد عليها في تقييم أدائه وأداء لجانه وأعضائه.
- يحق لرئيس المجلس أن يتخذ الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية لأدائه كل ثلاث سنوات، مع تحديد الجهة المقيمة في التقرير السنوي.
- يجري أعضاء الجمعية العمومية تقييماً سنوياً لأداء رئيس المجلس، على ألا يحضر رئيس المجلس الاجتماع المخصص لهذا الغرض.
- يقوم رئيس المجلس بمراجعة أداء جميع الأعضاء فيها دورياً كل ست شهور على الأكثر، للتأكد من استيفائهم لجميع المتطلبات الضرورية المتعلقة بمهام العضو، ومناقشة العضو حيال أوجه قصورهم مع منحهم الفرصة الكافية لتحسين أدائهم والارتقاء بمهاراتهم وتفعيل دورهم في الجمعية.



مؤشرات التقييم

أولا : تقييم رئيس المجلس

يقوم أعضاء الجمعية العمومية بعقد اجتماع سنوي يتم من خلاله تقييم رئيس مجلس الإدارة وفق المؤشرات التالية:

- ◀ مدى تحقيق الجمعية للمؤشرات الخاصة بالاستدامة المالية.
- ◀ مدى استيفاء الجمعية لمؤشرات الحوكمة المعتمدة من الوزارة.
- ◀ مدى التزام المجلس بمتطلبات عقد الاجتماعات الدورية للمجلس وتزويد أعضاء الجمعية بنسخة من الاجتماعات.
- ◀ التقارير الدورية والسنوية الصادرة وتزويد الأعضاء بنسخة منها.
- ◀ التقدم في الاستثمارات والأوقاف الخاصة بالجمعية.
- ◀ معدل معالج الشكاوى والمقترحات وتطبيق نظام الجودة في الجمعية.
- ◀ التقارير الخاصة بالمدير التنفيذي.

أولا : تقييم أعضاء المجلس

يقوم رئيس المجلس بعمل تقييم لأعضاء المجلس على الأقل مرتين في السنة وفق النموذج المعد لذلك وفق التالي:

- ◀ في حال حصول العضو على درجة أقل من 90 يتم عقد اجتماع معه لتوضيح فرص التحسين.
- ◀ في حال تكرار الدرجة في التقييم الثاني (أقل من 90) يرفع التقرير الخاص بالعضو للجمعية العمومية لدراسته.
- ◀ للجمعية العمومية الحق في توجيه المجلس للرفع للجهات المختصة بنواحي القصور الخاصة بالعضو وطلب استبداله بالعضو البديل في اللائحة الانتخابية للدورة.



نموذج التقييم :

اسم عضو مجلس الإدارة	المهمة	اللجان المشرفة عليها	عدد اللجان	تاريخ الاعتماد
				١٤٤٤ / /

عناصر التقييم:

ملحوظات	الدرجة المستحقة	الدرجة الكلية	البنود التفصيلية	نقاطه	البند الرئيس
		٥	المشاركة في التخطيط الاستراتيجي للجمعية	١٠ درجات	التخطيط
		٥	المشاركة في فرق التخطيط التشغيلي		
		٥	حضور الاجتماعات	١٢ درجة	الاجتماعات
		٥	الالتزام بمواعيد الحضور		
		٢	الاطلاع على بنود الاجتماعات		
		٤	المساهمة الفعالة في الاجتماعات	٥ ادرجة	القيادة
		٢	المبادرات المتميزة		
		٦	المساهمة في جلب الموارد المالية		
		٣	الالتزام بتوصيات الاجتماعات		
		٤	المشاركة في اللجان الفرعية للمجلس	٨ درجات	اللجان الفرعية
		٤	قيادة لجنة فرعية		
		٥	تمثيل الجمعية في المناسبات الخارجية	١٠ درجة	حضور المناسبات
		٥	حضور المناسبات الداخلية		
		٧	الابتكار والتجديد في العمل	٥ ادرجة	التطوير وتشجيع الإبداع
		٤	تقديم المبادرات لتحسين الأداء العام		
		٤	المساهمة في وضع خطط لإعداد وتهيئة الطاقات الداخلية		
		٤	الدورات التدريبية	١٠ ادرجات	النمو المهني
		٣	الدراسات والزيارات		
		٣	ورش العمل واللقاءات		
		٤	المسؤولية	١٠ ادرجات	الصفات الشخصية
		٣	أدب الحوار والإقناع		
		٣	الالتزام بأوقات العمل		
		٤	مع أعضاء الجمعية العمومية	١٠ ادرجات	العلاقات
		٣	مع أعضاء المجلس		
		٣	مع قيادات الجمعية (المدراء التنفيذيين)		
	التقدير :		الدرجة المستحقة :	المجموع الكلي ١٠٠ درجة	

توصيات رئيس مجلس الإدارة:

توصيات لتطوير أداء الموظف	الملحوظات
-١	-١

معتد التقرير:

معد التقرير:

ملحوظات:

- ١- يحسب التقدير حسب الدرجات: (٩٠ - ١٠٠ ممتاز) (٨٠ - ٨٩ جيد جدا) (٧٠ - ٧٩ جيد) (٥٠ - ٦٩ مرضي) (اقل من ٥٠ غير مرضي).
٢- يعد هذا النموذج بعد ١٢ شهر من الدورة الأولى .

