

المملكة العربية السعودية

جمعية التنمية الأسرية بالمنطقة الشرقية (وثام)
مسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
رقم (496)



منهجية القيادة الإدارية

ديسمبر – 2022 م

تاريخ الاصدار:

002

رقم الاصدار:

أولاً: مقدمة

إن الغرض من وضع المنهجية هو:

1. رسم التوجه الاستراتيجي للقائد وبيان دوره وتأثيره على سلوك الأفراد كقدوة حسنة.
2. رسم استراتيجية لبناء القائد للعلاقات والتواصل الفعال مع المعنيين.
3. وضع الأطر الأساسية لمشاركة القائد في تحديد وتطوير وتحسين العمليات والأنظمة المتعلقة بالعمل الخيري.
4. إيضاح دور القائد في تبني مفهوم التميز والجودة ونشر هذه الثقافة في المنظمة قولاً وعملاً.
5. تبيان مفهوم الاستدامة وإدارة المخاطر لاستمرارية الأعمال بالمنظمة ودور القائد بها.
6. استيعاب القائد لمفاهيم الحوكمة وتطبيقاتها وممارسة ذلك داخل وخارج المنظمة.

ثانياً: التعاريف:

القائد: كل من تم تكليفه بقيادة جمعية / إدارة / رئيس قسم / فريق / لجنة

فريق العمل: هو مجموعة من الأفراد تعمل معا لتحقيق هدف مشترك

المنظمة: جمعية التنمية الأسرية بالمنطقة الشرقية / وئام

التوجه الاستراتيجي: العملية التي يتم عن طريقها تشكيل وصياغة استراتيجية وئام، فهي مجموعة استراتيجيات تتعلق من حيث وضع رسالة وئام «من نحن؟»، وإمدادها بالرؤية المستقبلية «ماذا سنكون؟» وابتكار تلك الاستراتيجيات من خلال إدراك ماهية فلسفة وقيم الجمعية.

المعنيين: هم أصحاب المصلحة وكل من يؤثر أو يتأثر بالجمعية.

إدارة المخاطر: هي عملية قياس وتقييم للمخاطر وتطوير إستراتيجيات لإدارتها داخل الجمعية تتضمن هذه الإستراتيجيات نقل المخاطر إلى جهة أخرى وتجنبها وتقليل آثارها السلبية وقبول بعض أو كل تبعاتها..

الحوكمة: مجموعة من الأنظمة والضوابط التي تنظم العلاقات بين أصحاب المصلحة وتحقق مجموعة من المبادئ كالعدل والشفافية والمساواة.

ثالثاً: المسؤول عن التطبيق:

كل مدير إدارة / رئيس قسم / فريق / لجنة.. هو مسئول عن فهم المنهجية وتطبيقها التطبيق السليم لتحويل لثقافة منظمة..

رابعاً: قيم يجب أن يتمتع بها القائد في وئام:

1. شفافيته وصدقه ومخافة الله عز وجل أولاً وأخيراً .
2. حرصه على التعلم والنمو والتطوير والتحسين.
3. ثقته بنفسه وبالفريق الذي يعمل معه.
4. الجدية والبذل والعطاء والمبادرة.
5. لديه الحس العاطفي.
6. المرونة.
7. شغوف.

خامساً: الجدارات المطلوب توفرها بالقائد في وئام:

1. قدرته على صنع القرار وتحمل تبعاته.
2. يتمتع بالإبداع والابتكار وتوليد الأفكار.
3. قدرته على حل المشكلات.
4. بناء العلاقات والتشبيك مع المعنيين.
5. معرفته لرسم التوجهات الاستراتيجية والخطط المستقبلية والتشغيلية.
6. قدرته على بناء الفريق وتنمية مهاراته وصناعة صف ثاني.

سادساً: شروط القائد في وئام:

1. سعودي الجنسية.
2. لديه خبرة في العمل الخيري لا تقل عن 3 سنوات.
3. حسن السيرة والسلوك.
4. يجيد استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته.
5. التفرغ التام للعمل.
6. حاصل على درجة البكالوريوس.
7. خبرة في إدارة المشاريع ووضع الخطط والمتابعة والتنفيذ.

سابعاً: تطوير القائد في وئام:

تحرص الجمعية على تطوير فريقها لتحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيد وخلق بيئة عمل متعلمة.. وتؤمن وئام إيمان كامل بأن التدريب والتطوير للمورد البشري هو استثمار طويل الأمد واستدامة لأعمال الجمعية.. ومن فرص التعلم التي تنتهجها وئام مع القادة:

1. الشهادات المهنية.
2. التدريب على رأس العمل.
3. الكوتشنج.
4. دورات التطوير المهني (2 - 3) أيام.

5. التناوب الوظيفي: حيث يتولى القائد دور وظيفي من 3 - 6 أشهر لفترة مؤقتة.
6. الزيارات المتبادلة.
7. الملتقيات المتخصصة.
8. منصات التدريب الالكترونية.

ثامناً: منهجية القائد داخل المنظمة وخارجها «أدواره»:

1. يساهم القائد في رسم التوجه الاستراتيجي للجمعية ووضع الخطط والاستراتيجيات المستقبلية.
2. يلتزم القائد بمفهوم العمل الخيري وتطبيق مبادئه وأهميته من الجانب الديني والإنساني.
3. يلتزم القائد بالعمل بالقيم المؤسسية للمنظمة وتعزيزها.
4. يمكن القائد القيادة للعاملين ومشاركتهم بالمعلومات وتطبيق مبدأ الشورى لاتخاذ القرارات.
5. يطبق القائد آليات لتعزيز العمل الجماعي في المنظمة بين العاملين وتشجيعهم.
6. يساهم القائد في إعداد جيل جديد من قادة المستقبل (صناعة الصف الثاني).
7. يشجع القائد العاملين على الإبداع والابتكار وتهيئة الظروف الملائمة لذلك.
8. يقوم القائد بتحديد وتطوير قنوات التواصل الفعال والمباشر والمنتظم مع كافة أصحاب المصلحة (المعنيين) بأعمال الجمعية.
9. يهتم القائد بصوت أصحاب المصلحة وتحديد احتياجاتهم ومتطلباتهم من عاملين ومستفيدين ومتبرعين وشركاء ومجتمع.
10. يقوم بنشر ثقافة الاستماع لصوت العميل بين العاملين.
11. يحدد كافة المعنيين بالمنظمة من عامل ومستفيد ومتبرع وشريك ومجتمع والعمل على تلبية متطلباتهم وفق الإمكانيات المتاحة.
12. يشجع القائد على استخدام استطلاعات الرأي وقياس معدلات الرضى لكافة المعنيين والاطلاع على نتائجها واتخاذ القرارات التصحيحية المبنية على تحليل نتائج مقياس رضا الأطراف ذوي العلاقة.
13. يلتزم القائد بتبني سياسة الباب المفتوح مع العاملين والمستفيدين من خدمات الجمعية.
14. يصمم القائد مبادرات فعالة ومنتظمة لتعزيز وتحسين الصورة الذهنية للجمعية لمختلف شرائح المعنيين.
15. يشارك القائد في تحديد العمليات الرئيسية والمساندة وتحديد المسؤولين عنها.
16. يشارك القائد في عمليات التطوير والتحسين المستمر لكافة العمليات والإجراءات التشغيلية والإدارية بالمنظمة وتشجيع العمل بموجبها.
17. يشارك القائد في تطوير أنظمة فعالة لقياس الأداء المؤسسي لكافة قطاعات وعمليات المنظمة.
18. يهتم القائد بجمع وتحليل كافة المعلومات والإحصائيات والحقائق اللازمة

- للمساعدة في اتخاذ القرارات والتعديلات والتحسينات المقترحة على أنظمة وتشريعات العمل الخيري على المستوى المحلي والدولي.
19. يشارك القائد في اللجان وفرق العمل المتخصصة في صياغة وتطوير وتحديث الأنظمة والتشريعات المختلفة ذات العلاقة والتأثير على العمل الخيري.
20. يشارك القائد في المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية ذات العلاقة بالعمل الخيري بما يتفق مع التشريعات والأنظمة المحلية.
21. يشارك القائد في الملتقيات والمؤتمرات والدورات التدريبية المتخصصة في مجال الجودة والتميز.
22. يشجع القائد كافة المشاريع والبرامج المتعلقة بالجودة والتميز المؤسسي داخل الجمعية ويقدر العاملين من أفراد وفرق عمل المشاركة في هذه البرامج.
23. يطبق القائد التقييم الذاتي للتميز المؤسسي داخل الجمعية وبصفة منتظمة والاستفادة من مخرجات التقييم لتطوير وتحسين الخدمات.
24. يتخذ القائد كافة القرارات التشغيلية والإدارية بناء على دراسة وتحليل النتائج المختلفة سواء كانت متحققة أو متوقعة وتنبؤات مستقبلية.
25. يبادر القائد ويشجع المنظمة ويدعم مشاركتها في برامج وجوائز الجودة والتميز المحلية والدولية.
26. يشجع القائد نشر وتبادل أفضل الممارسات والتطبيقات في العمل الخيري مع الجهات المماثلة محليا ودوليا.
27. يتبنى القائد بناء وتطبيق منهجية إدارة التغيير وتحليل التأثير على الأعمال واختيار استراتيجيات لاستمرارية الأعمال واستعداد الجمعية للاستجابة للمتغيرات والحوادث.
28. يتبنى القائد المواصفات القياسية ذات العلاقة لضمان التطبيق الجيد للخطة الاستراتيجية والتشغيلية.
29. يشارك القائد شخصا في إدارة برامج وفعاليات التغيير المختلفة داخل الجمعية.
30. يدرس القائد ويحدد برامج التغيير المطلوبة في الجمعية بصفة دورية بناء على نتائج تحليل العوامل الداخلية والخارجية للجمعية.
31. يساهم القائد في تطوير آليات عمل واضحة ومحددة لإدارة التغيير وتقليل المقاومة لهذه البرامج وضمان مشاركة كافة المعنيين في تحقيق الأهداف المرجوة من برامج التغيير المختلفة.
32. يساهم القائد في تحديد كافة المخاطر المحتملة على أعمال وأنشطة الجمعية وتطوير الحلول والبدائل لمواجهة هذه المخاطر.
33. يحقق القائد أن تكون الخطط الاستراتيجية شاملة للخطط البديلة واللازمة لمواجهة المخاطر والمتغيرات في قطاع العمل الخيري.
34. يجب على القائد إيضاح الرؤية والأهداف لكافة المعنيين بالجمعية وتحقيق العدل والمساواة والشمولية ونشر أهداف الجمعية وتقارير البرامج والأنشطة المنفذة في جميع الفروع والمكاتب.
35. يضمن القائد شفافية الامتيازات والصلاحيات لأعضاء الإدارة العليا والإفصاح عن بيانات القائمين على شؤون الجمعية.

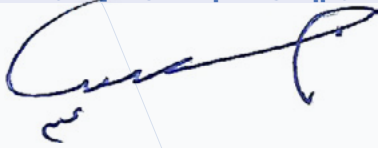
36. يلتزم القائد بالضوابط والإجراءات المنظمة للائحة الأساسية وبالأحكام والضوابط المنظمة لمجلس الإدارة وزيادة فعاليته وسلامته ووضوح الهيكل التنظيمي للمنظمة وصلاحيات المسؤولين لكافة فريق العمل.
37. يجب على القائد سرعة التجاوب مع الأزمات المختلفة، والتزام الجمعية بالتقارير الدورية المطلوبة ورفعها للوزارة خلال الفترات المحددة مع التزام الدقة والشفافية في المعلومات المقدمة للمجتمع ونشر اللوائح والأنظمة والسياسات المعتمدة وإتاحة للمستهدفين منها.
38. يدير القائد الجمعية بكفاءة عالية ويطبق كافة الأحكام والضوابط لزيادة فعاليتها.
39. يلتزم القائد بإنشاء فروع الجمعية ومكاتبها وفق ما تحدده الأنظمة واللوائح ونشر بيانات فروعها ومكاتبها والحصول على التغذية الراجعة من أصحاب العلاقة والأنظمة والضوابط عند تنفيذ البرامج والأنشطة داخل النطاق الجغرافي الإداري أو داخل المملكة وخارجها.
40. يلتزم القائد بالجمعية بكافة مستوياتها الإدارية بمكافحة جرائم الإرهاب وتمويله وغسل الأموال من خلال المؤشرات والسياسات والإجراءات الداخلية.
41. ينشر القائد القوائم المالية المدققة والمعتمدة من مجلس الإدارة مع التزام الجمعية بالأنظمة والضوابط المتعلقة بهذا الشأن وإيضاح الإيرادات والمصروفات وامتلاك العقارات والوثائق والسجلات وتكوين وتنظيم عمل اللجان الدائمة والمؤقتة.
42. يهتم القادة بالاستفادة من محور الرؤية 2030 والمعنون تعزيز مبادئ الرعاية الاجتماعية وتطويرها لبناء مجتمع قوي ومنتج من خلال تعزيز دور الاسرة وقيامها.

تاسعاً: التطوير والتحسين المستمر:

1. متابعة كل القادة المسؤولين في الجمعية عن التطبيق وآلية ممارستهم للمنهجية.
2. متابعة معايير الحوكمة وما يصدر من تحديثات من الوزارة والمركز الوطني.
3. الاطلاع على تجارب الجمعيات في هذا الشأن.
4. مراجعة السياسة سنويا وتطويرها.

والله الموفق ،،

رئيس مجلس الإدارة:

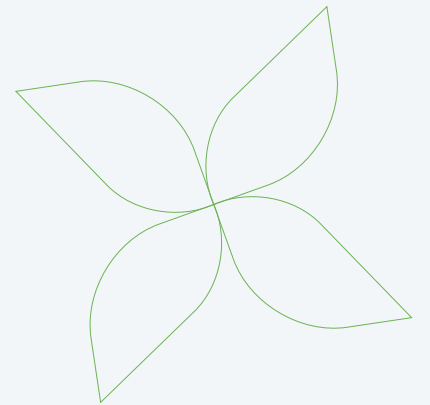


فؤاد بن عيسى العيسى





وثام، لتمكين الأسرة



920012571

@weaam.org