

فرع التميز المؤسسي

فرع التميز المؤسسي

تسعى الجائزة إلى النهوض بالأداء المؤسسي من خلال تنبي أنموذج مؤسسي مستدام والذي يحقق الأثر الاقتصادي والاجتماعي ويدعم المحتوى والناتج المحلي والتقدم في التنافسية العالمية والابتكار.

أهداف الجائزة:

1. تبني أنموذج مؤسسي مستدام وتطوير الأداء
2. بناء نموذج مؤسسي ذا كفاءة عالية يفي بالتطلعات

الفئات:

- المؤسسات الحكومية

عدد الجوائز: 1

الاشتراطات:

- الاشتراك للمؤسسات الحكومية فقط.
- تقديم الأدلة والشواهد المطلوبة لرصد تميز الأداء المؤسسي.

المعايير

1. القيادة والإدارة

تعد القيادة الفاعلة الموجه الرئيس لبلوغ الغايات والاهداف وتحقيق الرؤى الاستراتيجية. ونعني بها القيادة المؤسسية المهنية والتي تنطلق من النظام المؤسسي وتلبي حاجة المؤسسة للنمو والتقدم وفق منهجية علمية و تخضع للنظم واللوائح العامة في المملكة واللوائح الخاصة بالمؤسسة التي تلبي احتياجات وتطلعات وقيم المؤسسة ومن خلال هذا المعيار فإننا نلقي الضوء على جميع المحددات الداخلية والخارجية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ويحقق الابتكار ويعزز هوية المؤسسة ويندرج تحت هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية:

1.1. التوجه الاستراتيجي والمساهمة في رؤية 2030

يهدف هذا المعيار إلى ضمان أن تكون القيادة في المنشأة واضحة وقوية وفعالة، وأن تدعم أهداف ومبادرات رؤية المملكة 2030، ويتضمن ما يلي:

- لدى المنشأة رؤية ورسالة وقيم واضحة ومتوافقة مع رؤية المملكة 2030
- نشر هذه الرؤية والرسالة والقيم وتمثيلها بشكل فعال من قبل القادة

يقوم القادة بتوجيه الموارد البشرية والجهود نحو تحقيق التوجه

1.2. متابعة أداء المؤسسة

ترتبط الإدارة الفاعلة بجودة المتابعة والاشراف ويشمل هذا المعيار الية ومنهجية المتابعة لأداء المؤسسة ومراجعة النظام الإداري للمؤسسة وقياس أدائها من خلال

1.2.1. الاشراف والمتابعة للتنفيذ والتشغيل

ويتضمن وجود خطط المتابعة والاشراف وتعيين مدير مشروع مؤهل للقيام بإدارة المشروع والاشراف عليه. ووجود الية لمتابعة مدراء المشاريع والاشراف عليهم.

ويشمل هذا المعيار :

- وجود خطط إدارة المشاريع وتقارير لبعض المشاريع المكتملة.

1.3. الحوكمة المؤسسية

يستهدف هذا المعيار الية ضبط ومراقبة صناعة القرار والممارسات التي تحدد وتحكم توجهات المؤسسة، من خلال تحديد السلطات الإدارية وتوزيع الأدوار والمسئوليات داخل المؤسسة، في جميع العمليات والإجراءات وربطها بمهام ومسؤوليات الموظفين والهياكل الوظيفية للعمل، ومن خلال الحوكمة يتم التحقق من مؤشرات الأداء وقياس كفاءة وجودة المخرجات. ويتم من خلال المعايير الفرعية التالية:

1.3.1.الهيكل التنظيمي

يحدد الهيكل التنظيمي الإدارات والاقسام واتجاه خط السلطة وسير العمليات كما يوضح العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الكيانات او الادارات والمجالس التشريعية والتنفيذية، ويشمل هذا المعيار:

- وجود هيكل تنظيمي يحدد العلاقة بين جميع الكيانات التشريعية والتنفيذية
- وجود وثيقة للمهام والصلاحيات والادوار.

1.3.2.الخطة الاستراتيجية والمالية

ترتبط الخطط الاستراتيجية بالخطط المالية ارتباط وثيق ومن مهام القيادة العليا في المؤسسة إيجاد التوازن الإيجابي بين الموار والخطط الطموحة بما يلبي تحقيق الأهداف وتنمية الموارد دون تعريض المؤسسة لتبعات مالية مكلفة. ويشمل هذا المعيار:

- وجود خطة استراتيجية شاملة مع الموازنات المالية وتتضمن هذه الخطط الية المراقبة والتدقيق والاشراف كما تتضمن خطط وسياسات التعامل مع الازمات وتلافي حدوثها.

1.4. العلاقة مع المستفيدين (العلاقة مع المعنيين)

يقيس هذا المعيار المنهجية والالية التي تستخدمها المؤسَّسات لإدارة وتحليل العلاقة مع المعنيين الداخليين والخارجيين، بهدف تحسين مستوى الرضا للموظفين مما ينعكس على خدمة العملاء الخارجيين، والمساعدة في رفع مستوى الرضا وتحقيق الأهداف. ويتضمن هذا المعيار :

- وجود نظام لقياس رضا المعنيين الداخليين من موظفين ومن في حكمهم.
- تبني نظام لإدارة العملاء ووجود خطط وإجراءات لإدارة تجربة العميل
- كفاءة ادوات وقنوات الوصول والتواصل مع المستفيد

1.5. إدارة المخاطر والأزمات

أكد قرار مجلس الوزراء السعودي بضرورة وجود وحدة لتصنيف المخاطر في جميع الأجهزة الحكومية في المملكة، نظراً لأهمية التنبؤ والتصدي لأية أزمات، قبل حدوثها، مما يعود بالفائدة الكبرى للوطن، بشرياً واقتصادياً. ولان هذا المعيار مهم لكل المؤسسات حيث يحدد تنبأت المؤسسة للمخاطر والأزمات وكيفية التعامل معها. ويشمل هذا المعيار:

- وجود منهجية إدارة المخاطر في المؤسسة
- وجود أنظمة المتابعة وتحديد مؤشرات المخاطر
- وجود اليات التعامل مع الأخطاء والأزمات.

2.التخطيط الاستراتيجي:

استراتيجيات الأعمال هي مجموعة الإجراءات والمبادرات التي تهدف الى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للشركات، في ظل التحديات المحيطة بالأعمال، وأهمها المنافسة، وتغيرات البيئة الخارجية المحيطة بعمليات المؤسسة.

2.1. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

يشمل هذا المعيار كيفية بناء وإدارة الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وتحليل بياناتها ومشاركة الأطراف المعنيين بإعدادها. وتتضمن:

- الرؤية الرسالة الأهداف القيم
- المبادرات والمشاريع الأساسية
- الموازنات المالية

2.2. الخطة التنفيذية للمؤسسة

يرتبط نجاح المؤسسات بجودة الخطط التنفيذية التي تترجم الاستراتيجية الى البرامج والمشاريع والمبادرات بما يتوافق مع الموازنات المالية. ويشمل هذا المعيار:

- خطط البرامج والمبادرات.

2.3. متابعة أداء الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

ويعنى هذا المعيار بكيفية ومنهجية المؤسسة في متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية وقياس مؤشرات الأداء للبرامج والمبادرات بما يحقق الرؤية الاستراتيجية. ويشمل هذا المعيار:

- وجود نظام متابعة وقياس الأداء
- خطط تتضمن مؤشرات الأداء
- تقارير دورية لرصد وتقييم الأداء

3.الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من الأصول المهمة في أي مؤسسة ولابد من العناية بهذه الأصول وتنميتها من خلال تطبيق سياسات تساهم في تنمية القدرات البشرية للمؤسسة

3.1. نظام إدارة الموارد البشرية للمؤسسة

ويتمثل في الخطط والسياسات والإجراءات المتبعة لإدارة الموارد البشرية بما يحقق أهداف المؤسسة ويكفل الحقوق والواجبات. ويشمل هذا المعيار:

- اللوائح والسياسات وأدلة الموارد البشرية
- التوظيف – الاستقطاب – التحفيز
- عقود التوظيف – التأمينات الاجتماعية

3.2. تنمية قدرات الموارد البشرية

ويقصد به جهود المؤسسة في المساهمة في تطوير المهارات والكفايات المهنية للموظفين، من خلال دعم المعرفة والإمكانات الوظيفيّة للموارد البشريّة، وذلك لأهمية الموارد البشرية في تحقيق ازدهار وتمكين مؤسسي ويتحقق ذلك من خلال:

- وجود خطط التدريب والتأهيل للموظفين.

- وجود سياسة لتحفيز الموظفين
- تمكين الموظفين من المشاركة في المؤتمرات والفعاليات المتعلقة بنشاط المؤسسة

3.3. نمو القوى العاملة الوطنية في المؤسسة

يحدد هذا المعيار سياسات ومنهجية المؤسسة لزيادة القوى العاملة الوطنية مثل زيادة عدد المواطنين في المؤسسة ومقارنتها بين السنوات الماضية، ويشمل هذا المعيار:

- وجود تقارير إحصائية لنسبة النمو في اعداد القوى العاملة الوطنية
- وجود سياسة التوطين وتمكين المواطنين

3.4. تقييم الأداء الوظيفي للموارد البشرية

ينعكس أداء الموظفين على جودة المنتجات والخدمات وتجتهد المؤسسات في تطبيق أدوات واليات لقياس كفاءة الأداء لما له من أهمية وتأثير مباشر على أداء المؤسسة. ويشمل هذا المعيار:

- وجود نظام مستقر وإجراءات واضحة ومعتمدة لتقييم أداء الموظفين

4. الموارد المالية والأصول

تعتبر الأصول والموارد المالية عصب المؤسسة وهدف أساس للتنمية والربح ويتوقع من القيادة والإدارة المؤسسية الاهتمام والتركيز في هذا الركن الأساس وذلك من خلال:

4.1. النظام المالي للمؤسسة

ويقصد به لوائح وسياسات التخطيط المالي للمؤسسة والإجراءات والخطوات التي تتبعها لتنفيذ عملياتها المالية. ونظرا للأهمية الجانب المالي فإن هناك ادوات للنظام المالي تقيد جميع العمليات ويتم تسجيل هذه العمليات في برنامج محاسبي معتمد واعداد التقارير المالية، وتحكم العمليات المالية معايير وانظمة كالنظام المالي السعودي والمعايير المالية الدولية وجميع هذه المعايير هدفها دعم الاعتماد والثقة. ويشمل هذا المعيار

- وجود سياسات ولوائح تضبط جميع المعاملات المالية في المؤسسة
- وجود نظام محاسبي معتمد

4.2. إستراتيجية تنمية أصول المؤسسة

ان هدف تنمية الأصول المالية سواء النقدية او غير النقدية هو ممكن استدامة للمؤسسات الحكومية ويشمل الخطط التنموية لزيادة أصول المؤسسة بما يحقق الاستدامة. ويشمل هذا المعيار:

- وجود خطط بعيدة المدى للاستثمار والاستدامة
- وجود خطط لإدارة وتنمية الموارد

4.3. إستراتيجية كفاءة الانفاق

إن كفاءة الانفاق لا تقل أهمية عن تنمية الأصول بل هي مطلب أساس في التنمية والاستدامة ويتطلب ذلك:

- وجود سياسات واليات للإنفاق ومراجعة النفقات
- وجود استراتيجيات تحليل الأداء المالي وكفاءة الانفاق
- وجود تقارير التدقيق المالي وتقييم النفقات

4.4. إدارة التحالفات والشركات

تقوم معظم المؤسسات والمنشآت على مبدأ التكامل المؤسسي وترتبط مصالح المؤسسات مع عدد من المؤسسات الأخرى ولابد من وجود السياسات المناسبة للمؤسسة لاختيار وإدارة العلاقة مع الشركاء والحلفاء ومن في حكمهم. ويشمل هذا المعيار: (على الأقل واحد مما يلي)

- عقود ومذكرات التفاهم مع الشركاء والحلفاء.
- تقارير تقييم الشراكات والتحالفات

4.5. إدارة المخاطر المالية

تتبنى المؤسسات الخطط والاستراتيجيات للاستشراف والتنبؤ بالأزمات ولكن قد تقع الازمات والمخاطر رغم ذلك فلابد من وجود السياسات المناسبة والبروتوكولات المحددة للتعامل مع الأزمات المالية للمؤسسة. ويشمل هذا المعيار: (على الأقل واحد مما يلي)

- منهجية إدارة المخاطر المالية
- أنظمة المتابعة وتحديد مؤشرات المخاطر المالية

- تقييم الفرص الاستثمارية ودراسة المخاطر

4.6. إدارة العمليات والمنتجات والخدمات

نشاط المؤسسة يرتبط بالخدمات التي تقدمها وتلبيها المؤسسة ولابد من وجود منهجية واستراتيجية لعمليات الاعداد والتصميم والتنفيذ والتطوير والتوثيق. ويشمل هذا المعيار:

- وجود خطط لإدارة العمليات والخدمات.
- وجود خطط للتحسين المستمر للعمليات والخدمات

5. المسؤولية الاجتماعية

إن المسؤولية الاجتماعية واجب والتزام وطني من قبل المؤسسات تجاه المجتمع. تركز فيه المسؤولية الاجتماعية دعم تنمية المجتمع وتعزيز العمل التطوعي ونشر الوعي والمعرفة إضافة الى المساهمة في الدعم المباشر وغير المباشر لمؤسسات القطاع غير الربحي.

5.1. استراتيجية المسؤولية الاجتماعية

ويشمل هذا المعيار وجود سياسة واستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية وتخصيص موازنات مالية لتحقيق ذلك وتضمين ذلك ضمن الأهداف الاستراتيجية. ويشمل هذا المعيار:

- تقارير المبادرات والبرامج التي صممتها المؤسسة ونفذتها والمشاركة بها.

5.2. مؤشرات أداء قياس أثر المبادرات المجتمعية

ويشمل هذا المعيار منهجية قياس الأثر لخطط المسؤولية الاجتماعية من خلال:

- تقارير قياس الأثر
- تقارير الإنجاز تتضمن قياس الأثر لبرامج

5.3. دعم وتشجيع التطوع

ويشمل هذا المعيار وجود سياسة واستراتيجية لدعم التطوع والمتطوعين لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التطوع سواء التطوع البيئي أو الاجتماعي أو المعرفي. ويشمل هذا المعيار تضمين التطوع كأحد معايير دعم برامج المسؤولية الاجتماعية