

سياسة وآلية اختيار

القادة من الصف الثاني

جمعية أفلاذ لتنمية الطفل

جدول المحتويات

- أولاً: الهدف ٣
- ثانياً: المعايير الأساسية لاختيار الصف الثاني من القادة ٣
- ثالثاً: خطوات وآلية الاختيار ٤
- رابعاً: برامج التطوير المقترحة للصف الثاني ٥
- خامساً: المتابعة والتقييم ٥
- سادساً: الجهات المسؤولة ٥
- سابعاً: مؤشرات نجاح السياسة ٦
- اعتماد مجلس الإدارة ٦



تهدف هذه السياسة إلى بناء صف قيادي ثانٍ يتمتع بالكفاءة والجاهزية لتولي المناصب القيادية مستقبلاً، بما يضمن استمرارية العمل المؤسسي، وتعزيز ثقافة القيادة الفاعلة داخل الجمعية.

ثانياً: المعايير الأساسية لاختيار الصف الثاني من القادة

١. الجدارة والكفاءة

- تحقيق أداء متميز في التقييمات السنوية.
- سجل مهني مشرف يتسم بالانضباط والمبادرة.

٢. السمات القيادية

- القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
- التأثير الإيجابي وبناء العلاقات الفاعلة.
- مهارات عالية في إدارة النزاعات وحل المشكلات.

٣. الالتزام بالقيم المؤسسية

- تمثيل قيم الجمعية (المسؤولية – النزاهة – التميز).
- الالتزام بالانضباط والاحترافية في بيئة العمل.

٤. الاستعداد للتطوير

- الرغبة في التعلم المستمر والتطوير الذاتي.
- المشاركة في البرامج التدريبية التطويرية والمبادرات القيادية.

ثالثاً: خطوات وآلية الاختيار

١. الترشيح المبدئي من المسؤول المباشر:
يتم ترشيح الأفراد من قبل المدير المباشر وفق معايير محددة ومعتمدة.
٢. تقييم الأداء والسلوك:
مراجعة سجل الأداء الإداري والتقارير السنوية وملاحظات فرق العمل.
٣. المقابلات التقييمية:
عقد مقابلات مع لجنة مكونة من الإدارة التنفيذية وإدارة الموارد البشرية لتقييم الكفاءة والجاهزية.
٤. الاختبارات القيادية:
تنفيذ أدوات تقييم احترافية مثل اختبارات السمات القيادية ومحاكاة المواقف العملية.
٥. إعداد خطة تطوير فردية:
إعداد خطة تطوير شخصية لكل مرشح تتضمن أهدافاً محددة وبرامج تدريبية موجهة.
٦. الإشراف التدريجي في المهام القيادية:
إشراك المرشحين في مشاريع ومهام قيادية بإشراف مباشر لتعزيز الخبرة العملية.

رابعاً: برامج التطوير المقترحة للمصف الثاني

- برنامج تدريبي متخصص في تنمية المهارات القيادية.
- إشراك القادة الناشئين في الاجتماعات الاستراتيجية.
- تبادل الأدوار الإدارية لتعزيز الفهم الشمولي للعمل.
- تكليفهم بمهام قيادية مصغرة ومشروعات محددة.

خامساً: المتابعة والتقييم

- تقييم نصف سنوي لقياس مدى التقدم والتطور.
- تقديم تغذية راجعة دورية للمرشحين.
- مراجعة فرص الترقية بناءً على نتائج الأداء والتطور.

سادساً: الجهات المسؤولة

- إدارة الموارد البشرية: الإشراف العام على التنفيذ والمتابعة.
- الإدارة التنفيذية: اعتماد الترشيحات النهائية.
- الإدارات المعنية: التقييم الفني والتوجيه المستمر.



سابعاً: مؤشرات نجاح السياسة

- ارتفاع مستوى رضا الموظفين وزيادة الولاء المؤسسي.
- تحسن نتائج تقييم الأداء للإدارات التي يقودها الصف الثاني.
- جاهزية الكفاءات لتولي المناصب القيادية دون الحاجة إلى تعيينات خارجية.
- استمرارية الأعمال دون تأثر في حال غياب القيادات العليا.
- نمو ملحوظ في المبادرات والمشاريع القيادية.
- انخفاض معدل دوران الكفاءات عالية الأداء

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة اختيار القادة من الصف الثاني بجمعية أفلاذ لتنمية الطفل في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (٤) المنعقدة بتاريخ ٢٧/٠٢/١٤٤٤هـ الموافق ١٢/٠٩/٢٠٢٣ م .

