



سياسة وآلية اختيار القادة من الصف الثاني

في جمعية أفلاذ لتنمية الطفل

تم الاعتماد في الجلسة الرابعة المنعقدة بتاريخ

٢٧/٢/١٤٤٤هـ الموافق ١٢/٩/٢٠٢٣م



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.



- استمرارية الأعمال دون تأثر في حال غياب القيادات العليا.
- نمو ملحوظ في المبادرات والمشاريع القيادية.
- انخفاض معدل دوران الكفاءات عالية الأداء

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 .

