

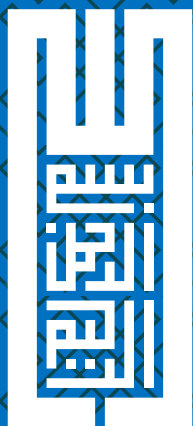


دليل جائزة القطاع الحكومي



جائزة
الأحساء
للتميز
Al-Ahsa Award







خادم الحرمين الشريفين الملك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله



صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد، رئيس مجلس الوزراء
حفظه الله



صاحب السمو الملكي الأمير
سعود بن نايف بن عبدالعزيز آل سعود
أمير المنطقة الشرقية



صاحب السمو الملكي الأمير
سعود بن بندر بن عبدالعزيز آل سعود
نائب أمير المنطقة الشرقية



صاحب السمو الملكي الأمير
سعود بن طلال بن بدر آل سعود
محافظ الأحساء

وفي ظل ما يشهده الوطن العزيز بقيادة مولاي خادم الحرمين الشريفين، وسمو سيدي ولي عهد الأمين -حفظهما الله تعالى- من حراك تنموي متسارع، شمل كل قطاعات الحياة، ورعايةٍ وحرص ودعم لحكومة القطاعات، فقد أسهم ذلك في الارتقاء بمستويات الخدمات المقدمة، ورفع سقف الطموحات والتطلعات، والانطلاق بها نحو آفاق رحبة من التحسين والتطوير والإبداع.

وتأتي جائزة الأحساء للتميز في ظل هذه الرعاية السامية لتسهم في تأصيل ثقافة التميز المؤسسي، بتحفيز القطاعات والأفراد في الأحساء على ترسيخ الإلتقان والابتكار في ممارساتهم المؤسسية، ونشر هذه الثقافة لخلق بيئة أعمال وأجواء إيجابية محفزة للمنافسة، وتوثيق الجهود التطويرية لتبادل أفضل الممارسات، واستثمار التجارب الناجحة بين القطاعات والأفراد بما يسهم في بناء المجتمع، وتعزيز الاستدامة في كافة المجالات، إسهامًا من الجائزة في تحقيق تطلعات وأهداف التنمية الشاملة للمملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030.

وإننا نحث كل القطاعات والأفراد على المشاركة في هذه الجائزة، واستثمار الجهود الكبيرة التي بذلت في بناء أدلة معاييرها، وتحكيمها، متطلعين من خلال مشاركتكم إلى توظيف هذه الجهود للنهوض الشامل بمنظومة العمل المؤسسي في الأحساء، والله ولي التوفيق.

كلمة سمو محافظ الأحساء

الإبداع والابتكار

في تحقيق التميز
المؤسسي
يعد المنطلق
الاستراتيجي
العصري؛ للسعي
بالقطاعات والأفراد
نحو تحقيق نضجها
وتميزها على
مستوى الأداء
والممارسات،
وتعزيز مكانتها
التنافسية داخليًا
وخارجيًا.

المحتويات

9	كلمة سمو محافظ الأحساء
13	تمهيد
14	مقدمة
15	عن الجائزة
15	رؤية الجائزة
15	رسالة الجائزة
15	قيم الجائزة
16	أهداف الجائزة
16	الفئات المستهدفة من الجائزة
17	الهيكل التنظيمي لجائزة الأحساء
17	مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة
17	سرية المعلومات
18	مكونات الجائزة
18	منح الجائزة

19	آلية المشاركة والتقديم للجائزة
20	مستويات التميز
21	شروط التقدم
21	خطوات التقدم
22	الخط الزمني ومراحل عملية التقديم والتقييم للجائزة
23	حقوق المؤسسات ومسؤوليتها بعد الحصول على الجائزة
23	رسوم المشاركة في الجائزة
24	التزامات المؤسسات أثناء عملية المشاركة
24	الموارد المالية للجائزة
25	أحكام وإرشادات عامة للجائزة
26	إيقاف المشاركة وسحب الجائزة من الجهات المشاركة
27	معايير ومعايير نموذج جائزة الأحساء للتميز
38	التعريف والمصطلحات
42	الملاحق



تمهيد

تُمنح جوائز التميز للأفراد والمؤسسات تقديراً لعطائهم، وترسيخاً لمفاهيم الجودة والابتكار، وتحفيزاً للأداء المتميز في محيط مؤسسات العمل المجتمعي بكل أطيافه، وفي مختلف المجالات. وتمثل هذه الجوائز التقديرية اعترافاً مؤسسياً موثقاً بالتميز في مجال معين؛ وبجهود الأفراد أو المؤسسات ممن أسهموا في تحقيقه، كما تحفز بمعاييرها الدقيقة على الاستخدام في مسارات تحقيق الجودة والتطوير المستمر،

إلى جانب ما تحدّثه هذه الجوائز من حراك مشجع للمنافسة الإيجابية بين الأفراد والقطاعات، ونشر ثقافة الجودة والإبداع؛ لبناء مجتمع أكثر فاعلية، ووعياً بأهمية الابتكار، ولينعكس ذلك كله في تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للفرد والمجتمع.

ولما تحظى به محافظة الأحساء من مكانة متميزة محلياً وإقليمياً وعالمياً في ظل ما تتمتع به من مميزات تنافسية طبيعية وثقافية وتاريخية، فقد تهيأ لها أن تكون حاضنة للإبداع والتميز في مختلف المجالات، فهي تمتلك امتداداً تاريخياً حضارياً وتراثياً عريقاً يعود إلى آلاف السنين، ولديها تراث غني بالموروث الاجتماعي والاقتصادي والحضاري، كما تتميز الأحساء بتنوع ثقافي كبير أسهم في خلق بيئة منفتحة على التطوير والتحديث، إلى جانب ما وهبها الله من بيئة طبيعية متنوعة، فهي واحة نخيل تقع في منطقة صحراوية، وتضم عددًا من المسطحات المائية والأراضي الزراعية الممتدة، مما يوفر بيئة خصبة للإبداع والتميز في مجالي البيئة والفنون.

وفي لفحة حكيمة من صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن طلال بن بدر آل سعود محافظ الأحساء، وإيماناً من سموه الكريم بمكانة الأحساء ودورها التاريخي والحضاري في الإبداع والتميز، فقد جاء توجيه سموه بالعمل على تأسيس جائزة الأحساء للتميز، وشرفني سموه في نوفمبر 2022م بتكليفني رئيساً لفريق علمي لبناء معاييرها، وأدلتها، ونماذجها، وذلك بعد إجراء دراسة معيارية متعمقة شملت جوائز عالمية وإقليمية ومحلية، وتم بحمد الله تعالى، ثم بمتابعة سموه الكريم إنجاز ذلك في يونيو 2023م. فنسأل الله تعالى أن نكون قد وفقنا في إنجاز هذا العمل بما يحقق طموحات قيادتنا الرشيدة، وطموحات أبناء وطننا المعطاء.

رئيس الفريق
د. مهنا بن عبد الله الدلامي

في ظل الدعم الكبير الذي تقدمه حكومة خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي عهده الأمين لمحافظة الأحساء وبناء على رعاية كريمة من صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن نايف بن عبدالعزيز آل سعود أمير المنطقة الشرقية وصاحب السمو الملكي الأمير أحمد بن فهد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود نائب أمير المنطقة الشرقية وتوجيهات صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن طلال بن بدر بن سعود بن عبد العزيز آل سعود محافظ الأحساء بضرورة الارتقاء بمحافظة الأحساء وتطوير الأداء المؤسسي في جميع قطاعاتها المختلفة والبحث عن وسائل تحقق التميز المؤسسي الذي يسهم بشكل فاعل بمشيئة الله تعالى في تنمية الأحساء، وتوظيف وسائل مثلى للتواصل الفعال مع مجتمع محافظة الأحساء، وانتقاء الوسيلة المناسبة لعملية الارتقاء واستدامة تلك العملية على أن تكون نمطًا دائمًا ومستدامًا في تميز جميع القطاعات بالأحساء؛ أن تكون حالة مؤقتة تنتهي بمرور الوقت أو الأشخاص؛ كل تلك الطموحات باتت محل اعتبار في تأسيس جائزة الأحساء للتميز التي ستصبح بإذن الله تعالى بمثابة الأداة والمحرك لهذا التميز والارتقاء الذي تطمح له الأحساء وتنتظره مكونات مجتمعها وتوقعه وتطمح إليه إدارتها وتدعمه.

مقدمة

عن الجائزة



جائزة الأحساء للتميز هي جائزة تستهدف تكريم وتحفيز المتميزين من المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات القطاع غير الربحي ورواد الأعمال والأفراد المتميزين بمحافظة الأحساء. وهي إحدى مبادرات جمعية التميز المؤسسي بمحافظة الأحساء والمدشنة تحت رعاية صاحب السمو الملكي محافظ الأحساء ورئيس مجلس أمناء الجائزة وتسعى الجائزة لتحقيق التميز المؤسسي بما يلبي توقعات مجتمع محافظة الأحساء.

رؤية الجائزة



الريادة الوطنية في تأصيل ثقافة التميز والإبداع.

رسالة الجائزة



تحفيز المؤسسات ورواد الأعمال والأفراد في محافظة الأحساء على الإبتقان والابتكار في الممارسات المؤسسية، وتعزيز ثقافة التميز، ونشرها للارتقاء بالأداء والخدمات المقدمة للمستفيدين، إسهامًا في تحقيق أهداف التنمية الشاملة للمملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030.

قيم الجائزة



الشفافية - التميز - التمكين - الفاعلية - الشراكة - الاستدامة - الاحترافية



أهداف الجائزة

الارتقاء بمستوى الأداء على مستوى القطاع الحكومي في مختلف المجالات من خلال مجموعة من المعايير المتبناة من نماذج التميز العالمية والإقليمية. تقديم معايير واضحة يتم في ضوئها تقييم الأداء وتحسينه في القطاع الحكومي بما يمكنها من تحقيق التميز والريادة والقدرة على المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية.

تفعيل دور جميع فئات المجتمع وأفراده للإسهام في بناء مستقبل الأحساء، وبث روح التنافس بين المؤسسات الحكومية لتنمية محافظة الأحساء.

مساعدة القطاع الحكومي بمحافظة الأحساء من خلال الجائزة بالوصول إلى درجات متقدمة في التصنيفات والحصول على الجوائز المحلية والعالمية في مجال التميز المؤسسي.

نشر ثقافة التميز والإبداع والابتكار في مجتمع الأحساء، وتحسين الأداء والتطوير المستمر.

مواكبة أفضل الممارسات والتجارب الناجحة في التميز المؤسسي.

تقدير جهود المتميزين والاحتفاء بهم.



الفئات المستهدفة من الجائزة



المؤسسات التابعة للوزارات، مثل: (المرور والأحوال المدنية، والجوازات، والتعليم). الهيئات والمؤسسات ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة ومن في حكمها و(المؤسسات التابعة لها تنظيمياً)، مثل المؤسسة العامة للري.

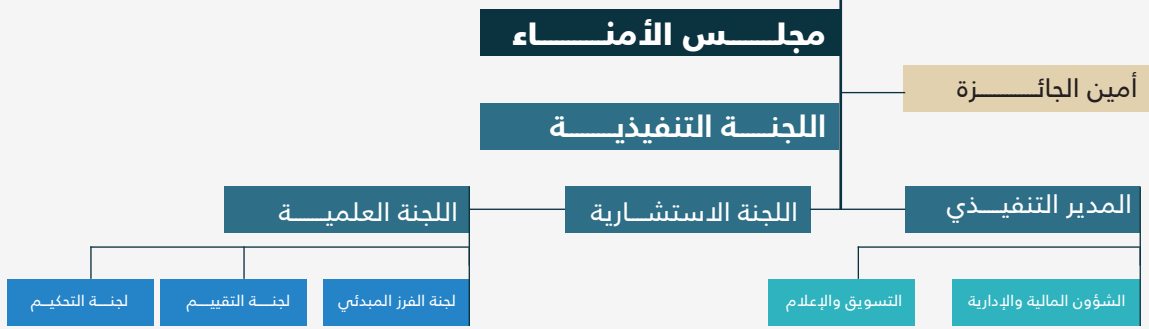
الجامعات مثل: (جامعة الملك فيصل) وفروع الجامعات (جامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية)، والكليات الحكومية (مثل الكلية التقنية).

المنشآت الصحية الحكومية: وتشمل المستشفيات والمراكز المتخصصة والمدن الطبية.





الهيكل التنظيمي لجائزة الأحساء



مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة

- تكريم صاحب السمو الملكي محافظ الأحساء للمؤسسات الفائزة في حفل رسمي.
- إمكانية الحصول على تقرير تعقيبي من إدارة الجائزة.
- إمكانية تصنيف المؤسسات الحكومية في مجال التميز.
- المشاركة في اللقاءات التفاعلية للجائزة.



سرية المعلومات

تقدر إدارة الجائزة اهتمام المؤسسات الحكومية وحرصها على معلوماتها وبياناتها، وحيث تحرص إدارة الجائزة على توفير كافة الضمانات والآليات للحفاظ عليها، بدءًا من أنظمة حماية معلومات المؤسسات وتقارير المشاركة بالجائزة والتقارير الناتجة عن مراحل التقييم بما فيها التقارير التعقيبية، ومرورًا بالسياسات والإجراءات الداخلية في الجائزة، وأيضا تلك الخاصة بالمقيمين. حيث يقوم كل مقيم بتوقيع تعهد قانوني بالمحافظة على خصوصية وسرية كافة المعلومات والبيانات التي يتم الاطلاع عليها خلال عملية التقييم ومنها الزيارة الميدانية. مع التأكيد على أن القرار بعرض المعلومات والبيانات السرية والخاصة على فريق التقييم من عدمه بيد المعنيين بالمؤسسة، ويعود إلى اجتهادهم وتقديرهم لمدى تأثير تلك المعلومات على العملية التقييمية للمؤسسة.



مكونات الجائزة



جوائز مادية وتكريم معنوي.

منح الجائزة



تُمنح جائزة الأوسمة للتميز (فئة المؤسسات الحكومية) لأفضل ثلاث مؤسسات حكومية متميزة.

آلية المشاركة والتقديم للجائزة



التسجيل في الجائزة إلكتروني بشكل كامل ومن خلال بوابة الجائزة، وستكون هذه البوابة متاحة بجميع خدماتها للمؤسسات والأفراد التي يتم قبولها (استيفاء 50% من المعايير الرئيسية والفرعية) للدورة الأولى. التسجيل يتم من خلال الضغط على أيقونة "تقدم للجائزة" في الصفحة الرئيسية وسيتم نقلك مباشرة لموقع جائزة الأحساء للتميز، وبعد التسجيل باسم المؤسسة تتم المراحل التالية:



المرحلة الأولى

استكمال ملف البيانات الأساسية، ويحوي كافة المعلومات المتعلقة بالمؤسسة وتظل بالموقع دوماً، ويمكن للمؤسسة تحديثه في أي وقت.

المرحلة الثانية

رفع الشواهد والأدلة المطلوبة، ويحتوي على معلومات تتعلق بمعايير الجائزة.

المرحلة الثالثة

دراسة ملف المؤسسة من قبل إدارة الجائزة وتحديد مدى جاهزيتها وانطباق الشروط المحددة عليها في عدة مراحل فرعية من الفرز والتدقيق إلى التقييم ووَأنتهاءً بمرحلة التحكيم.

المرحلة الرابعة

الاحتفاء بالمؤسسة الفائزة في حفل التكريم وإدراج منجزاتها ضمن فيلم المؤسسات الفائزة بالإضافة لإدراج شعارها ضمن الموقع الإلكتروني ومطبوعات الجائزة.

التصنيف المؤسسي للجائزة في القطاع الحكومي: أداة تحدد مستوى تحقيق المؤسسة لمعايير جائزة الأحياء للتميز، وهو على أربعة مستويات، بحيث يتم منح المؤسسة المستوى المناسب في التصنيف بناء على نتيجة التقييم وفقًا للجدول الموضح أدناه:

سلم تصنيف التميز لجائزة الأحياء للتميز (قطاع حكومي)	درجة التقييم
مستوى أساسي	50% إلى أقل من 60%
مستوى متقدم	60% إلى أقل من 70%
مستوى التميز	70% إلى أقل من 80%
مستوى الريادة	80% فأعلى

تعكس الدرجات في الجدول أعلاه مستوى التميز لكل مؤسسة مشاركة وهي تمثل نتيجة التقييم النهائية، بحيث تكون المؤسسات التي تحصل على درجات بين 50% إلى أقل من 60% في المستوى الأساسي والمؤسسات التي تحصل على درجات بين 60% إلى أقل من 70% في المستوى المتقدم، ويكون مستوى التميز للمؤسسات الحاصلة على درجة 70% إلى أقل من 80%، ومستوى الريادة يكون للمؤسسات التي حصلت على درجة 80% فأعلى وفي نهاية دورة التقييم، وعند إعلان النتائج يتم إعلان المؤسسات الفائزة ومستوى تميزها.

شروط التقدم

- ④ التقديم على هذه الجائزة متاح لكافة المؤسسات الحكومية في النطاق الجغرافي لمحافظة الأحساء.
- ④ يجب أن يتم تقديم كافة الترشيحات على الموقع الإلكتروني.
- ④ يجب التقديم باللغة العربية.
- ④ تحتفظ إدارة جائزة الأحساء للتميز بحقها في التحقق من صحة الترشيحات وهوية المتقدمين واستبعاد أي ترشيح لا يتوافق مع الشروط والأحكام.
- ④ استكمال 50% على الأقل من المعايير الرئيسية والمعايير الفرعية وإرفاق المستندات. وللجائزة استبعاد من لا يستوفي الحد الأدنى.
- ④ أن تتصف الأعمال بالجد والتميز.
- ④ ألا يكون قد صدر بحقها أي عقوبات أو جزاءات أو تنبيهات خاصة بالعمل.
- ④ أن تلتزم المؤسسة بالخطة الزمنية المحددة من قبل إدارة الجائزة وتسليم الأدلة والشواهد قبل انتهاء المدة المحددة لكل مرحلة.
- ④ للمؤسسات الفائزة بالجائزة يشترط مضي ثلاث سنوات لإعادة التسجيل في الجائزة.
- ④ قرارات لجان التحكيم نهائية، وفق المعايير والشروط المحددة لكل فئة.
- ④ تحدد المؤسسة شخصًا ضابطًا للاتصال مع الجائزة ويتم منحه صلاحية الدخول ورفع الأدلة والمؤشرات.
- ④ للجائزة حق الاستفادة من الأعمال المقدمة في التسويق للجائزة.
- ④ تلتزم المؤسسة بالتعاون مع فريق التقييم في تنفيذ الزيارات الميدانية للمؤسسة أثناء عملية التقييم وفقًا للجدول المرسل لها من قبل إدارة الجائزة.
- ④ سداد رسوم المشاركة في الوقت المحدد.

خطوات التقدم

- ④ يتم تقديم طلبات الترشح على الموقع الإلكتروني للجائزة وفق الخطة الزمنية والآلية المعتمدة على الموقع الإلكتروني وهي على النحو التالي:
- ④ الدخول على موقع الجائزة والاطلاع على الشروط والأحكام.
- ④ إكمال البيانات الأساسية للمؤسسة.
- ④ تعبئة تقرير المشاركة والتسليم النهائي.
- ④ انتظار اعتماد المشاركة من قبل إدارة الجائزة.

الخط الزمني ومراحل عملية التقييم

الخط الزمني لجائزة الأحياء للتميز

- ◀ المرحلة الأولى: فتح باب الترشح
- ◀ المرحلة الثانية: الفرز الأولي
- ◀ المرحلة الثالثة: مرحلة التقييم والتحكيم
- ◀ المرحلة الرابعة: الإعلان عن الفائزين وإرسال التقارير التعقيبية

ملحوظة : تحدد تواريخ بداية ونهاية كل مرحلة قبل بداية كل دورة تقييمية من قبل إدارة الجائزة بفترة زمنية مناسبة.

مراحل عملية التقديم والتقييم على النحو التالي

- ◀ مرحلة استلام الترشيحات بشكل إلكتروني على موقع الجائزة الإلكتروني في المواعيد المعلنة من إدارة الجائزة.
- ◀ مرحلة الفرز الأولي للتأكد من مطابقة المؤسسات المتقدمة لشروط الترشيح ومن ثم قبول أو رفض طلبات الترشيح.
- ◀ مرحلة التقييم المكتبي الفردي من قبل فريق التقييم لبيانات كل مؤسسة على حدة.
- ◀ مرحلة الزيارات الميدانية من قبل فريق التقييم في الموضوعات التي تتطلب زيارة ميدانية.
- ◀ مرحلة كتابة التقارير التقييمية النهائية التوافقية والتي تحتوي على أبرز نقاط القوة ونقاط التحسين.
- ◀ مرحلة مناقشة تقارير فرق التقييم مع لجان التحكيم.
- ◀ مرحلة اعتماد نتائج الجوائز من قبل اللجنة العلمية ولجان التحكيم والرفع بها للاعتماد من مجلس الأمناء.
- ◀ مرحلة إرسال التقارير التعقيبية (اختياري) للمؤسسات المشاركة والراغبة في تلقي تقرير تعقيبي محدد فيه نقاط القوة وفرص التحسين.

حقوق المؤسسات ومسؤوليتها بعد الحصول على الجائزة

- ⦿ يحق للمنشأة الفائزة بالجائزة استخدام شعار الجائزة على مطبوعاتها وكذلك في الإعلانات لمدة عامين بحد أقصى من تاريخ الإعلان من حصولها، مع الإشارة إلى سنة الحصول عليها ونوع الجائزة ومستواها.
- ⦿ الالتزام بعدم الاستمرار في استخدام شعار الجائزة بعد انتهاء المدة المحددة.
- ⦿ عدم استخدام تقارير أو شهادة الجائزة بطريقة تسيء إلى الجائزة صراحة أو ضمناً أو للنشر أو التصريح ببيان أو دعاية عن شهادة الجائزة بشكل مضلل أو غير واضح.
- ⦿ الاحتفاظ بالسجلات والتقارير لمدة لا تقل عن عامين بعد إجراء عملية التقييم.
- ⦿ تلتزم المؤسسة الفائزة بالمشاركة في ملتقى عرض أفضل الممارسات الذي تنظمه الجائزة ومشاركة المؤسسات تجربتها وأدائها المتميز.

رسوم المشاركة في الجائزة

- ⦿ **رسوم إلزامية:** يتم سداد رسوم إلزامية كرسوم اشتراك (تحدد من إدارة الجائزة في كل دورة تقييمية)، مع العلم بأن الرسوم شاملة تكاليف التقديم والزيارات الميدانية للتقييم.
- ⦿ **رسوم اختيارية:** يتم سداد رسوم اختيارية للمشاركين الراغبين في الحصول على تقرير تعقيبي (تحدد من إدارة الجائزة في كل دورة تقييمية).



التزامات المؤسسات أثناء عملية المشاركة

- ⦿ الالتزام بالخطة الزمنية المحددة للدورة.
- ⦿ سداد جميع الرسوم المترتبة على التقدم.
- ⦿ تقديم جميع المعلومات المطلوبة لفريق التقييم أثناء الزيارة الميدانية.
- ⦿ توفير بيئة عمل مناسبة لعملية التقييم.
- ⦿ تقييم فريق التقييم بعد انتهاء عمليات التقييم وفق النموذج المعتمد من الجائزة.
- ⦿ تقييم دورة الجائزة وفق النموذج المعتمد من الجائزة.
- ⦿ تجهيز قاعة خاصة للاجتماعات الحضورية أو الافتراضية.
- ⦿ المشاركة في الحملات الترويجية والإعلانية والثقافية والتوعوية التي تنظمها أمانة الجائزة لنشر الثقافة وتعزيز الوعي بالتميز المؤسسي.
- ⦿ إطلاق المنشأة الفائزة حملات للترويج لفوزها داخل المنشأة وخارجها وفقا للآليات التي تقرها أمانة الجائزة.

الموارد المالية للجائزة

تعتمد الجائزة على الموارد المالية من الرعاية الداعمين للجائزة، وفقا لمشروع الميزانية المعتمد من مجلس أمناء الجائزة ومجلس إدارة جمعية التميز المؤسسي بالأحساء.

أحكام وإرشادات عامة للجائزة

- ④ لا يحق للمؤسسة الفائزة بالجائزة التقدم للمنافسة على الجائزة في الدورة التي تلي الدورة التي فازت بها.
- ④ يجوز للمؤسسة غير الفائزة بإحدى دورات الجائزة التقدم بطلب جديد للمنافسة في الدورة اللاحقة.
- ④ تعد كافة المعلومات التي حصلت عليها الأمانة العامة للجائزة من خلال عمليات التقييم والإشراف سرية بين الجائزة والمؤسسة.
- ④ تقوم لجنة التسويق والإعلام بإبلاغ أو إيصال أي معلومات يراد تبليغها للمؤسسة فيما يتعلق بالجائزة عن طريق البريد الإلكتروني الرسمي، ويعتبر ذلك تبليغاً رسمياً.
- ④ يعتبر البريد الرسمي الإلكتروني لمنسق المؤسسة لدى الجائزة هو البريد المعتمد.
- ④ يجوز حجب الجائزة لفئة أو فئات بتوصية من الأمانة العامة للجائزة وقرار من مجلس أمناء الجائزة وذلك عند وجود المبررات الكافية للحجب.
- ④ يتم اختيار لجان التحكيم والتقييم والفرز باستقلالية والتأكد من عدم وجود تضارب في المصلحة، مع مراعاة السرية التامة من قبلهم في كل ما تقدمه المؤسسات المشاركة.
- ④ لا يحق للمؤسسات التعاقد مع أي عضو من فريق تقييم الجائزة لعمل استشاري أو خاص وذلك لمدة عامين من تاريخ التقييم.
- ④ رسوم المشاركة الإلزامية أو الاختيارية رسوم غير مستردة ولا يحق للمؤسسات المشاركة المطالبة باسترجاعها بعد الدفع.
- ④ يحق للجائزة عمل دراسات حول أثر الجائزة وتطبيق نموذج الجائزة على المؤسسات الفائزة.
- ④ للجنة العليا الحق في تعديل الدورة الزمنية للجائزة.
- ④ اللغة المعتمدة لجميع البيانات والتقييمات هي اللغة العربية.

إيقاف المشاركة وسحب الجائزة من المؤسسات المشاركة

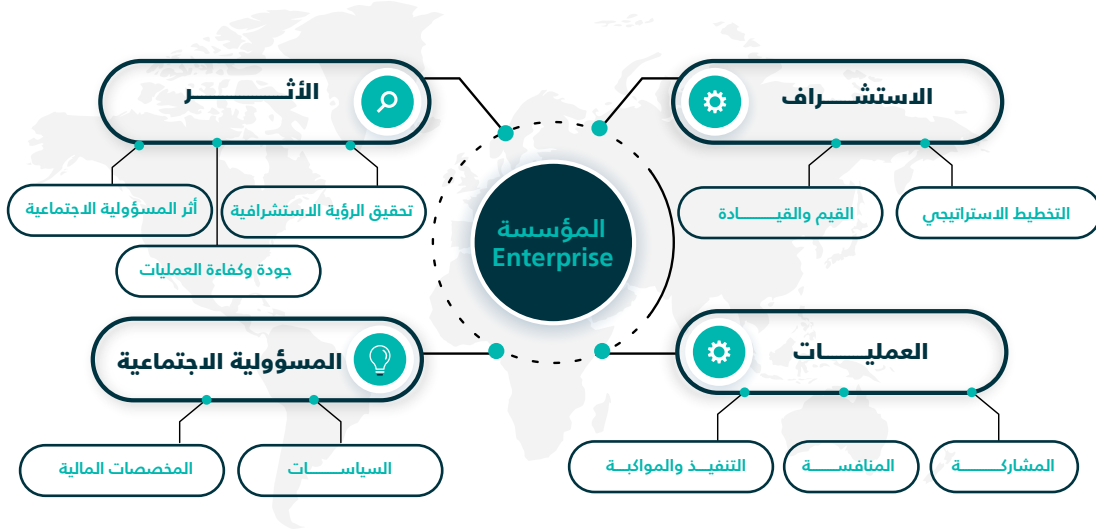
يحق لإدارة الجائزة إيقاف عملية التقييم الخاصة بالمؤسسة المشاركة أثناء عملية التقييم حال قيام المؤسسة المشاركة بأحد المخالفات التالية:

- ⦿ تقديم شواهد أو بيانات لفريق التقييم بعد انتهاء عملية التقييم.
 - ⦿ التواصل مع فريق التقييم دون إذن من إدارة الجائزة.
 - ⦿ تسجيل عملية التقييم وعرضها على وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.
- كما يحق لإدارة الجائزة سحب الجائزة من المؤسسة الفائزة حال قيام المؤسسة بأحد المخالفات التالية:
- ⦿ استخدام أيٍّ من التقارير الصادرة عن الجائزة بطريقة مسيئة إلى الجائزة صراحةً أو ضمناً.
 - ⦿ نشر معلومات عن الجائزة أو عن إجراءاتها بشكل مضلل أو غير واضح.



محاور ومعايير نموذج جائزة الأحساء للتميز

النموذج المقترح لجائزة الأحساء للتميز " المؤسسات "



تستند معايير جائزة الأحساء للتميز لفئة المؤسسات الحكومية على محاور ومعايير وفقا للجدول التالي:

ملحوظة: مجموع درجات فئات المؤسسات القطاع الحكومي (1000 درجة) وعدد معاييرها الفرعية (23 معيارًا فرعيًا)

المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
5	تصف الرؤية ما تسعى المؤسسة إلى تحقيقه مستقبلاً.	1/1/1/1	الرؤية والرسالة درجة 20	التخطيط الاستراتيجي درجة 75
5	صياغة الرؤية و/أو الرسالة بناء على تحليل مدروس.	2/1/1/1		
5	تلبى الرؤية و/أو الرسالة رغبات أصحاب المصلحة	3/1/1/1		
5	تسهم الرؤية و/أو الرسالة في تحقيق رؤية السعودية 2030.	4/1/1/1		
10	تحليل الواقع بشكل مدروس للتعرف على الوضع الراهن داخل المؤسسة (تحديد نقاط القوة والضعف).	1/2/1/1	تطوير الاستراتيجية درجة 35	
10	تحليل الواقع بشكل منهجي للتعرف على الوضع الراهن خارج المؤسسة (تحديد التهديدات والفرص الحالية والمستقبلية).	2/2/1/1		
5	تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.	3/2/1/1		
5	تتناسب الأهداف مع تحليل الواقع الداخلي والخارجي (نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات).	4/2/1/1		
5	مشاركة جميع المستويات الإدارية في تحقيق الأهداف.	5/2/1/1		
5	وجود خطة تشغيلية تحدد المهام / المشاريع / المبادرات المطلوب تنفيذها	1/3/1/1	إعداد الخطة التشغيلية درجة 20	
5	ارتباط المهام/ المشاريع بالأهداف الاستراتيجية.	2/3/1/1		
5	تصميم وتنفيذ نظام للحوكمة وإدارة الأداء.	3/3/1/1		
5	مراجعة دورية لما تم تحقيقه في ضوء مؤشرات قياس واضحة.	4/3/1/1		

المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
5	تبني ثقافة تدعم الأفكار الجديدة ومنهجيات التفكير الحديثة الرامية لتشجيع الإبداع والتطوير المؤسسي.	1/1/2/1	ثقافة التفوق والريادة	القيم والقيادة 75 درجة
5	تلبية القيم توقعات أصحاب المصلحة	2/1/2/1		
5	تبرز القيم القدوة الحسنة في النزاهة والمسؤولية المجتمعية والسلوك المهني داخل المؤسسة وخارجها.	3/1/2/1		
5	تعمل على تحلي جميع الموظفين بالسلوكيات المهنية والمسؤولية والاستقامة في كافة تعاملاتهم وتصرفاتهم.	4/1/2/1		
5	تتسق القيم مع طبيعة عمل المؤسسة.	5/1/2/1		
5	تنسجم أفكار واتجاهات وقيم العاملين مع قيم المؤسسة	1/2/2/1	القيم التنظيمية	
5	واضحة وعددها مناسب	2/2/2/1		
5	معلنة ومنشورة للجميع	3/2/2/1		
5	تخدم الرؤية والرسالة	4/2/2/1		
5	تتواءم مع رؤية 2030	5/2/2/1		
5	المشاركة في وضع الرؤية والرسالة ومراجعتها والعمل على نشرها	1/3/2/1	القيادة المتميزة	
5	المشاركة في وضع استراتيجية المؤسسة والعمل على تعميمها على جميع المنسوبين.	2/3/2/1		
5	توحيد جميع الجهود والموارد وتوجيهها لتحقيق الهدف الاستراتيجي	3/3/2/1		
5	الإسهام في وضع قيم المؤسسة ورعايتها	4/3/2/1		
5	تهيئة بيئة محفزة للإبداع والتميز	5/3/2/1		

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
11	وجود قاعدة بيانات عن كافة المستخدمين.	1/1/3/2	بناء شراكات مستدامة مع المستخدمين 66 درجة	المشاركة 198 درجة
11	تصنيف المستخدمين حسب الأهمية التكاملية مع المؤسسة.	2/1/3/2		
11	تحديد احتياجات المستخدمين والعمل على تلبيتها وفق إمكانيات المؤسسة.	3/1/3/2		
11	تعزيز العلاقة مع كافة المستخدمين بالاتصال الفعّال المنتظم عبر قنوات ذات فعالية.	4/1/3/2		
11	تبني المؤسسة لممارسات فعّالة ومنتظمة لتعزيز وتحسين الصورة الذهنية للمؤسسة لدى مختلف شرائح المستخدمين.	5/1/3/2		
11	اهتمام المؤسسة بنشر ثقافة العناية بالمستخدمين الخارجيين من قبل العاملين داخل المؤسسة.	6/1/3/2		
11	الاتصال عبر آلية قابلة للقياس وذات فعالية مع منسوبي المؤسسة.	1/2/3/2	مشاركة منسوبي المؤسسة والعناية بهم وتطوير قدراتهم 66 درجة	
11	وجود آلية لقياس معرفة المنسوبين بلوائح العمل والسياسات والالتزام بها.	2/2/3/2		
11	إتاحة الفرصة لمنسوبي المؤسسة لتوصيل صوتهم، والاهتمام بمبادراتهم واقتراحاتهم.	3/2/3/2		
11	إشراك المنسوبين في عمليات التحسين المستمر للعمليات وفي اتخاذ القرارات التي تصب في جودة الخدمة والمنتج.	4/2/3/2		
11	تتضمن خطة المؤسسة تطوير قدرات المنسوبين والدفع نحو الإبداع والابتكار عبر البرامج المناسبة.	5/2/3/2		
11	تقدير جهود المنسوبين ومكافأتهم وتحفيزهم وتمكينهم.	6/2/3/2		

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
11	تتضمن خطة المؤسسة آلية مرنة لاستقطاب الشركات والموردين.	1/3/3/2	مشاركة الشركاء والموردين في بناء علاقات معهم لبناء قيمة مستدامة 66 درجة	المشاركة 198 درجة
11	وجود شركات فاعلة تخدم أهداف المؤسسة.	2/3/3/2		
11	تتضمن خطة المؤسسة آلية لتفعيل الشركات ذات المردود الإيجابي الفاعل قابلة للتطبيق والقياس وتخدم أهداف المؤسسة.	3/3/3/2		
11	تتضمن خطة المؤسسة آلية لتحسين العمليات مع الشركاء، لتعزيز الشراكة ودعم التطوير المتبادل.	4/3/3/2		
11	وجود معايير محددة بالشروط التي يتم على أساسها اختيار الموردين.	5/3/3/2		
11	التقييم والتصنيف المستمران للموردين ولجودة منتجاتهم وخدماتهم.	6/3/3/2		

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
9	تتضمن خطة المؤسسة آلية لمواكبة التطور التكنولوجي حسب نشاط المؤسسة	1/1/4/2	المنافسة والاستدامة 45 درجة	المنافسة 45 درجة
9	زيادة معدلات الطلب على ما تقدمه المؤسسة من خدمات ومنتجات	2/1/4/2		
9	وجود خدمة أو منتج (أو مواصفات لخدمة أو منتج) تتميز/ تعرف به المؤسسة.	3/1/4/2		
9	التطوير المستمر للمنتجات والخدمات لزيادة الكفاءة التنافسية في تقديم الخدمة والمنتج، أو لزيادة/ للمحافظة على الربحية.	4/1/4/2		
9	إشراك المستفيدين في عمليات التصميم والتطوير للمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة	5/1/4/2		

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
11	تتضمن خطة المؤسسة آلية لضمان كفاءة إدارة العمليات التشغيلية لتحقيق النجاح	1/1/5/2	قيادة الأداء وإدارة المخاطر 41 درجة	التنفيذ والموابغة 107 درجات
10	تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة التغييرات الداخلية والخارجية لضمان ديمومة النجاح	2/1/5/2		
10	تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة المخاطر تتضمن المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة	3/1/5/2		
10	نشر ثقافة التعامل مع المخاطر والأزمات والكوارث	4/1/5/2		
11	تحديد الاحتياجات المعرفية والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة	1/2/5/2	إدارة الأصول والموارد والبيانات والمعلومات والمعرفة 66 درجة	
11	توفر وملاءمة وموثوقية البيانات المتعلقة بأعمال وأنشطة المؤسسة	2/2/5/2		
11	تطوير وتطبيق أنظمة إدارة البيانات	3/2/5/2		
11	تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة الأصول والموارد بكفاءة وفعالية واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة	4/2/5/2		
11	وجود خطة لمراقبة المرافق والمعدات (الصيانة الدورية والوقائية)	5/2/5/2		
11	نشر الوعي بالحفاظ على الأصول والموارد وتثقيف منسوبي المؤسسة باستغلالها الاستغلال الأمثل وفق خطة المؤسسة.	6/2/5/2		

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
15	تتوفر لائحة استراتيجية تتعلق بالمسؤولية المجتمعية تحدد التزاماتها.	1/1/6/3	بناء استراتيجية المسؤولية المجتمعية 55 درجة	السياسات 135 درجة
10	وضوح مبادئ المسؤولية المجتمعية من رؤية المؤسسة وأهدافها.	2/1/6/3		
10	تقبل المؤسسة بمبدأ التغذية الراجعة في تقييم أداؤها	3/1/6/3		
10	قيادة تمتلك المعرفة والخبرة وتعمل بشكل مستمر على تنمية تلك المعارف والخبرات وتسخيرها لتعزيز أداء ودور المؤسسة في المجتمع	4/1/6/3		
10	إسهام قيادات المؤسسة في إعداد البحوث العلمية المعززة للمسؤولية المجتمعية.	5/1/6/3		
5	تخصص المؤسسة إدارة تكون مسؤولة عن المسؤولية المجتمعية	1/2/6/3	سياسات وأهداف المؤسسة 40 درجة	
5	ربط قضايا المسؤولية المجتمعية للمؤسسة بتقييم أداء الأفراد العاملين فيها.	2/2/6/3		
5	إشراك الموظفين في صنع القرارات ذات العلاقة بالمسؤولية المجتمعية.	3/2/6/3		
5	دعم الأنشطة المساعدة على تطبيق السياسة البيئية وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بها	4/2/6/3		
5	المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمساهمات المجتمعية	5/2/6/3		
5	وجود خطة تدريب في إطار المجتمع المحلي	6/2/6/3		
5	دعم مبادرات الحفاظ على البيئة في جميع مشاريعها	7/2/6/3		
5	الإسهام في تحسين مستوى جودة الحياة لمجتمع محافظة الأحساء	8/2/6/3		

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
10	قياس أداء مشاركة المنسوبين تجاه المجتمع	1/3/6/3	تقييم الأداء 40 درجة	السياسات 135 درجة
10	الاستفادة من عمليات التقويم الذاتي في مجال خدمة المجتمع	2/3/6/3		
10	رضا العاملين عن ملائمة مباني المؤسسة وبنيتها التحتية لمتطلبات تقديم الخدمات	3/3/6/3		
10	رضا العاملين عن عملية تقييم الأداء	4/3/6/3		
5	تتوفر خطة مالية متضمنة مخصصات أوجه الصرف للمسؤولية المجتمعية	1/1/7/3	الموارد المالية والشفافية 15 درجة	المخصصات المالية 15 درجة
5	تتبنى المؤسسة سياسات لمكافحة الفساد	2/1/7/3		
5	تطبق المؤسسة معايير الحوكمة ومبادئ الشفافية والإفصاح	3/1/7/3		

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
10	نسبة الأهداف الاستراتيجية التي تم تحقيقها.	1/1/8/4	التخطيط الاستراتيجي 20 درجة	تحقيق الرؤية الاستراتيجية 40 درجة
10	نسبة المهام / المشاريع / المبادرات التي تم تنفيذها.	2/1/8/4		
10	نسبة انسجام قيم العاملين مع قيم المؤسسة.	1/2/8/4	القيم والقيادة 20 درجة	جودة وكفاءة العمليات 270 درجة
10	درجة رضا منسوبي المؤسسة عن القيادة في المؤسسة.	2/2/8/4		
45	استخدام استطلاعات الرأي وقياس معدلات رضا المستفيدين (الاهتمام بنتائج القياس، واتخاذ القرارات بناءً على تحليل النتائج).	1/1/9/4	المشاركة 135 درجة	جودة وكفاءة العمليات 270 درجة
45	نسبة مبادرات ومقترحات منسوبي المؤسسة التي تم تبنيها من قبل المؤسسة.	2/1/9/4		
45	نسبة الشراكات الجديدة التي تم استقطابها إلى إجمالي الشراكات.	3/1/9/4		
45	نسبة زيادة معدلات الطلب على ما تقدمه المؤسسة من خدمات ومنتجات.	1/2/9/4	المنافسة 45 درجة	جودة وكفاءة العمليات 270 درجة
45	درجة رضا منسوبي المؤسسة عن قيادة الأداء وإدارة المخاطر في المؤسسة.	1/3/9/4	التنفيذ والمشاركة 90 درجة	
45	درجة رضا منسوبي المؤسسة عن إدارة الأصول والموارد والبيانات والمعلومات والمعرفة في المؤسسة.	2/3/9/4		

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350 درجة)

الوزن	مؤشرات الأداء	الرقم	المعيار الفرعي	المعيار
10	عدد الأنشطة والبرامج المجتمعية التي تم رعايتها.	1/1/10/4	تقييم الأداء 20 درجة	الأثر المجتمعية 40 درجة
10	نسبة مشاركة منسوبي المؤسسة تجاه المجتمع.	2/1/10/4		
10	نسبة المخصصات المالية للمسؤولية الاجتماعية في الموازنة.	1/2/10/4	المخصصات المالية 20 درجة	
10	وجود معلومات شفافة متاحة لأصحاب المصلحة.	2/2/10/4		

التعاريف والمصطلحات

المصطلح	شرح المصطلح
الجائزة	جائزة الأحياء للتمييز
المؤسسة	جهة حكومية مستقلة بذاتها ذات شخصية اعتبارية أو فرع لأحدى الوزارات بمحافظة الأحياء، أو قطاع خاص أو قطاع غير ربحي. ويقصد بالمؤسسة كذلك المنشأة أو الشركة أو ما في حكمها.
العاملون / المنسوبون	الموظفون الذين هم على رأس عملهم بالمؤسسة من مختلف الفئات والمستويات الوظيفية.
المعنيون / أصحاب المصلحة	هم الأشخاص والمؤسسات المعنيون بعمل المؤسسة ويؤثرون أو يتأثرون بعملياتها وخدماتها وهم العاملون والمتعاملون والشركاء والمجتمع
المبادرات	مجموعه من المشاريع و/ أو البرامج المحددة زمنيا والتي يتم تبنيها من قبل المؤسسة خارج نطاق العمل المعتاد لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف.
الأنشطة	المهام أو الأعمال التفصيلية المطلوب تنفيذها لتحقيق كل مرحلة من مراحل المشروع أو الأهداف الواردة في الخطط التنفيذية أو لتنفيذ عملية.
الاستراتيجية	خطة بعيدة المدى تصف الطرق والمنهجيات التي تعتمزم المؤسسة من خلالها تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها الاستراتيجية.
الموارد	مجموعة الاحتياجات والمتطلبات اللازم توفرها لتحقيق الأهداف وتنفيذ العمليات وتقديم الخدمات مثل العاملين والموارد المالية والأجهزة والمكاتب والمعلومات.
الشركاء	المؤسسات الخارجية التي تؤثر أو تلعب دورا بشكل مباشر أو غير مباشر في عمليات تقديم الخدمة من قبل المؤسسة.
العمليات	التي تقوم بها المؤسسة ضمن محيطها لإنجاز استراتيجيتها بفاعلية لتحقيق الأهداف (وتحقيق الخدمة والمنتج)، أي الإجراءات والممارسات التي توصل المؤسسة لتحقيق النجاح.
المشاركة	قيام المؤسسة المتميزة بمشاركة المعنيين من منسوبيين أو مستفيدين وسواهم
الشراكات المستدامة	الصلات الدائمة بفعالية مع كافة المعنيين بما في ذلك العاملون والمتبرعون والمستفيدون من خدمات المنظمة وكذلك المؤسسات الحكومية أو الخاصة ذات العلاقة بأعمال المؤسسة.

شرح المصطلح

المصطلح

<p>ما تقدمه المؤسسة للمتعاملين بهدف إشباع حاجات محددة وفقا لنطاق عمل واختصاص المؤسسة.</p>	<p>الخدمات</p>
<p>نظام يدعم العدالة والشفافية والمساءلة المؤسسية ويعزز الثقة والمصداقية في بيئة العمل ويحدد الصلاحيات والمسؤوليات والحقوق والعلاقات مع جميع فئات المعنيين بالمؤسسة ويوضح القواعد والإجراءات اللازمة لصنع القرارات الرشيدة المتعلقة بعمل المؤسسة من خلال مجموعة من السياسات والقوانين وأنظمة العمل وتصميم الهياكل التنظيمية.</p>	<p>الحكومة</p>
<p>الوضع أو المستوى المؤسسي الذي تخطط المؤسسة للوصول إليه في المستقبل من خلال تنفيذ استراتيجية معينة.</p>	<p>الرؤية</p>
<p>بيان الغرض من وجود المؤسسة ومنتجاتها أو خدماتها والمستهدفين منها.</p>	<p>الرسالة</p>
<p>ما تسعى المؤسسة إلى تحقيقه والوصول إليه خلال فترة زمنية محددة.</p>	<p>الأهداف</p>
<p>مجموعة العوامل المادية وغير المادية في المؤسسة التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على تنفيذ العمليات وتقديم الخدمات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية مثل الموارد المالية، الموارد البشرية، الموارد التقنية، النمط القيادي، نظام الحوافز، أنظمة العمل الداخلية.</p>	<p>البيئة الداخلية</p>
<p>مجموعة العوامل المادية وغير المادية خارج المؤسسة التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على تنفيذ العمليات وتقديم الخدمات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية مثل الشركاء، التشريعات الحكومية، الدعم والاهتمام الحكومي.</p>	<p>البيئة الخارجية</p>
<p>العمليات المرتبطة بتحديد أو التنبؤ بالتهديدات أو المعوقات المستقبلية التي يمكن أن تؤثر على تحقيق أهداف المؤسسة، وتقييم احتمالية حدوثها ودرجة تأثيرها والإجراءات الاحترازية لمعالجتها أو التخفيف من أثرها مثل (توقف المؤسسة الرئيسية الداعمة للمنظمة عن التمويل).</p>	<p>إدارة المخاطر</p>
<p>هي المعايير الكمية والنوعية التي تستخدمها المؤسسة للاستدلال من خلالها على مدى التأثير الناتج عن تطبيق المنهجيات أو السياسات أو المبادرات على الأداء والنتائج، وتقسم مؤشرات الأداء إلى نوعين:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مؤشرات أداء داخلية مثل عدد المعاملات المنجزة، زمن تقديم الخدمة، نسبة تحقيق الأهداف. - مقاييس الرأي والانطباعات التي يتم الحصول عليها من المعنيين، مثل رضا العاملين، رضا المتعاملين، رضا المجتمع ..إلخ 	<p>مؤشرات الأداء</p>

المصطلح	شرح المصطلح
الشفافية	الوضوح والانفتاح تجاه جميع المعنيين في القرارات، والمعلومات، والإجراءات والتوجهات والسياسات الحالية والمستقبلية.
الكفاءة	تحقيق الأهداف أو تنفيذ العمليات أو تحقيق المخرجات ضمن الوقت والموارد المخطط لاستخدامها.
المستفيدون	جميع المؤسسات و / أو الأشخاص الذين تواصلوا أو يتواصلون مع المؤسسة للاستفادة من الخدمات التي تقدمها.
الموارد المالية	كافة مصادر التمويل التي تعتمد عليها المؤسسة لتقديم خدماتها مثل الإيرادات من الخدمات والاستثمارات والتبرعات التي تحصل عليها من مصادر مشروعة.
الأصول	ما تمتلكه المؤسسة من إمكانيات مادية وغير مادية منقولة وغير منقولة مثل المباني والخبراء والأجهزة والآليات
الموازنة	الخطة المالية للمؤسسة لفترة زمنية مستقبلية (غالبًا سنة) وتحتوي على جانبين أساسيين هما الإيرادات المتوقعة، وأوجه الإنفاق المخطط تمويلها.
التغذية الراجعة	المعلومات التي تحصل عليها المؤسسة من المعنيين حول الخدمات التي تقدمها أو التوجهات والخطط التي تنفذها، مثل الشكاوى، المقترحات، دراسات الرضا، كتب ورسائل الشكر والثناء ، ... إلخ.
الموردون	المؤسسات أو الأشخاص الذين يقدمون للمنظمة موادًا أو خدمات مدفوعة الثمن.
فرق التقييم	أعضاء متخصصون معتمدون لدى الجائزة في مجال تقييم التميز المؤسسي ومهمتهم إجراء عمليات التقييم المكتبي والميداني للمؤسسات والتأكد من تحقيق معايير ومتطلبات الجائزة.
التقييم	نشاط مخطط وموثق يجري طبقاً لمعايير وآليات معتمدة بهدف التحقق من انطباق معايير الجائزة في المؤسسة المرشحة للجائزة.
دورة الجائزة	المدة الزمنية المستغرقة من بداية إطلاق الجائزة وحتى إعلان النتائج.
المعايير	مجموعة من الشروط والأحكام التي تعتبر أساساً للحكم الكمي أو الكيفي من خلال مقارنة هذه الشروط بما هو قائم وصولاً إلى جوانب القوة والضعف.
التقرير التعقيبي	وثيقة تسلمها الجائزة للمؤسسة بعد عملية التقييم تتضمن نقاط القوة وفرص التحسين والدرجة المستحقة ومستوى التقييم.

شرح المصطلح

المصطلح

فعالية تقام بعد انتهاء دورة الجائزة ويتم من خلالها عرض تجارب المؤسسات الفائزة بالجائزة.	ملتقى أفضل الممارسات
اتفاقات مشتركة بين أعضاء المؤسسة حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة	القيم
القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة.	القيادة
الجهود التي تبذلها المؤسسات من أجل الوصول لمكانة رائدة بين أقرانها ممن يشاركونها في تقديم نفس الخدمة أو المنتج سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي.	التميز المؤسسي
هي الوسيلة المناسبة والمحددة التي تتبعها المؤسسة للوصول إلى أهدافها. وهي في عملية التخطيط تمثل المرحلة التي يتوجب فيها إشراك الأشخاص المعنيين بتطبيق الخطة بشكل فعال، حتى لو لم يكونوا مشتركين في المراحل المبكرة من التخطيط. وتتكون الخطة التشغيلية من خمسة عناصر: الخطوات أو الإجراءات المطلوبة - الأشخاص الذين سيتحملون مسؤولية تنفيذ كل خطوة بشكل صحيح - البرنامج الزمني لتنفيذ الخطوات أو الإجراءات - الموارد التي سيتم تخصيصها للتنفيذ - الآلية التي ستبني لجمع المعلومات عن التقدم في كل مرحلة.	الخطة التشغيلية
الجمعيات الأهلية - المؤسسات الأهلية - لجان التنمية الاجتماعية - الهيئات المهنية - الجامعات والكليات غير الربحية - الجمعيات العلمية - المستشفيات غير الربحية - الغرف التجارية - الصناديق العائلية - الجمعيات التعاونية - الأندية الأدبية.	القطاع الخيري و غير الربحي
هم الأشخاص أو المؤسسات المرتبطة بتواصل بوجه أو بآخر بالمؤسسة غير الربحية، في محيط المؤسسة أو خارجه، والقادرة على المنح العيني (أموال وسواها) ربما لمرة واحدة للمؤسسة غير الربحية.	المانحون (للقطاع الخيري و غير الربحي)
هم الأشخاص أو المؤسسات المختلفة ذات الصلة بالمؤسسة غير الربحية، والملتزمة بالتبرع العيني (أموال وسواها) للمؤسسة غير الربحية. وتشمل كذلك تلك المؤسسات التي تسهم إعلامياً أو بالرعاية في جلب التبرع للمؤسسة غير الربحية.	الداعمون (للقطاع الخيري و غير الربحي)

الملاحق

ملحق رقم (١)

بطاقة مبادرة جائزة الأحياء للتميز
(نقطة إنطلاق المبادرة)

بطاقة مبادرات التواصل

دمهنا الدلامي	قائد المبادرة	6 أشهر	مدة التجهيز	جائزة الأحساء للتميز	اسم المبادرة	1
شركاء التنفيذ	شركاء التنفيذ	شركاء التنفيذ	شركاء التنفيذ	شركاء التنفيذ	هدف المبادرة	هدف المبادرة
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	وزارة التعليم	جامعة الملك فيصل	غرفة الأحساء	جائزة سنوية لتكريم المتميزين في المجالات العلمية والثقافية والإعلامية والعمل التطوعي وريادة الأعمال بإشراف المحافظة وبرعاية سمو محافظ الأحساء	وصف المبادرة	وصف المبادرة
محاور الرسائل الرئيسية	محاور الرسائل الرئيسية	محاور الرسائل الرئيسية	محاور الرسائل الرئيسية	محاور الرسائل الرئيسية	الشريحة المستهدفة	الشريحة المستهدفة
تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية	تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية	تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية	تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية	تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية	الأنشطة التنفيذية	الأنشطة التنفيذية
أدوات التمكين	أدوات التمكين	أدوات التمكين	أدوات التمكين	أدوات التمكين	الميزانية المتوقعة	الميزانية المتوقعة
رعاية سمو المحافظ	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	مؤشرات الأداء التشغيلية	مؤشرات الأداء التشغيلية
رعاية سمو المحافظ	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	عدد المسجلين في كل مسار.	عدد المسجلين في كل مسار.
رعاية سمو المحافظ	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	تمويل الجائزة	مؤشر قياس الوعي حول علامة الجائزة بالمقارنة بالجوائز المنافسة.	مؤشر قياس الوعي حول علامة الجائزة بالمقارنة بالجوائز المنافسة.

ملحق رقم (٢) أدلة جائزة الأحياء للتميز والخطة الاتصالية



ملحق رقم (٣) نماذج تقديم جائزة الأحياء للتميز







جائزة
الأحساء
للتميز
Al-Ahsa Award

