



جائزة  
الأحساء  
للمتميزين  
Al-Ahsa Award



# دليل جائزة الأفراد المتميزين

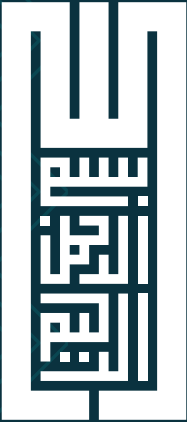
يتم تطوير المعايير وتحديد مجال الجائزة قبل كل دورة تقييمية بحسب التوجيهات

الدورة الأولى 2023 - 1444



جائزة  
الأحساء  
للتميز  
Al-Ahsa Award







خادم الحرمين الشريفين الملك

سَلْمَانَ بْنِ عَبْدِ الْعَزِيزِ آلِ سَعُودٍ

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، ورعاية وحرص ودعم لحوكمة القطاعات، فقد أسهم ذلك في الارتقاء بمستويات الخدمات المقدمة، ورفع سقف الطموحات والتطلعات، والانطلاق بها نحو آفاق رحبة من التحسين والتطوير والإبداع.

وتأتي جائزة الأحياء للتميز في ظل هذه الرعاية السامية لتسهم في تأصيل ثقافة التميز المؤسسي، بتحفيز القطاعات والأفراد في الأحياء على ترسيخ الإتيقان 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 الأحياء، والله ولي التوفيق.

## كلمة سمو محافظ الأحياء

**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	نبذة عن الجائزة
16	أهداف الجائزة
16	مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة
17	سرية المعلومات
17	مكونات الجائزة
17	منح الجائزة
18	آلية المشاركة والتقديم للجائزة

19	الهيكل التنظيمي
20	مستويات التميز
20	الفئات المستهدفة
21	شروط التقدم
21	خطوات التقدم
22	الخط الزمني ومراحل عملية التقييم
23	حقوق المترشح ومسؤوليته بعد الحصول على الجائزة
23	رسوم المشاركة في الجائزة
23	الموارد المالية للجائزة
24	مجالات الجائزة
25	أحكام وإرشادات عامة للجائزة
26	إيقاف المشاركة وسحب الجائزة من المترشحين المشاركين
27	نماذج لمعايير تقييم جائزة الأفراد المتميزين
29	التعاريف والمصطلحات
34	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 موثوقاً بالتميز في مجال معين، وبجهود الأفراد أو المؤسسات ممن أسهموا في تحقيقه، كما تحفز بمعاييرها الدقيقة على الاستدامة في مسارات تحقيق الجودة والتطوير المستمر،

إلى جانب ما تحدّثه هذه الجوائز من حراك مشجّع 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 دون 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 الأفراد المتميزين في محافظة الأحساء. وهي إحدى مبادرات جمعية التميز المؤسسي بمحافظة الأحساء ورئيس مجلس أمناء الجائزة وتسعى الجائزة لتحقيق التميز سواء على المستوى المؤسسي أو على المستوى الفردي 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 الإتيقان 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



## نبذة عن الجائزة

تعمل جائزة الأحساء للتميز على تشجيع العمل المميز والجهود البارزة في الصفة الفردية، انطلاقاً من المبادئ الإسلامية في آداب المهنة وإتقان العمل، وإظهار الإبداع الحضاري الإنساني لمحافظة الأحساء، وتشجيع المواكبة والتطوير، والارتقاء بمستوى الأداء والجودة، وتنمية وتطوير الموارد البشرية بالمحافظة.



## أهداف الجائزة

1. مشاركة الأفراد في بناء المجتمع وتعزيز الاستدامة.
2. تحقيق الرؤية التنموية لمحافظة الأحساء.
3. تشجيع التميز بين أفراد المجتمع.
4. إبراز المبادرات الرائدة والمتميزة.



## مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة

تكريم صاحب السمو الملكي محافظ الأحساء للأفراد المتميزين في حفل رسمي.  
 إمكانية الحصول على تقرير تعقيبي من إدارة الجائزة.  
 تحقيق الفرد المتميز الفائز لسمعة محلية نتيجة للأداء المتميز، وفرصة من أجل الاحتفال واستعراض إنجازاته.  
 وضع الأسس لتصبح الفكرة والنموذج الفائز أحد المشروعات الناجحة مستقبلاً.  
 التمرس للمنافسة النزيهة والتنافسية محلياً وإقليمياً.  
 المشاركة في اللقاءات التفاعلية للجائزة.



## سرية المعلومات



تقدر إدارة الجائزة اهتمام الأفراد المشاركين بالجائزة وحرصهم على معلوماتهم وبياناتهم، وحيث تحرص إدارة الجائزة على توفير كافة الضمانات والآليات للحفاظ عليها، بدءًا من أنظمة حماية معلومات المشاركين وتقارير المشاركة بالجائزة والتقارير الناتجة عن مراحل التقييم بما فيها التقارير التعقيبية، ومرورًا بالسياسات والإجراءات الداخلية في الجائزة، وأيضًا 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 المشاركين بالجائزة، ويعود إلى اجتهادهم وتقديرهم لمدى تأثير تلك المعلومات على العملية التقييمية للمترشح.

## مكونات الجائزة



جوائز مادية وتكريم معنوي.

## منح الجائزة



تُمنح جائزة الأخصاء للتميز (فرع الأفراد المتميزين) لأفضل ثلاثة أشخاص متميزين.

## 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 المترشح تتم المراحل التالية:

### المرحلة الأولى

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

### المرحلة الثانية

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

### المرحلة الثالثة

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

### المرحلة الرابعة

الاحتفاء بالفائز في حفل التكريم وإدراج منجزاته ضمن المجالات الفائزة بالإضافة لإدراج اسمه ضمن الموقع الإلكتروني ومطبوعات الجائزة.



## الهيكل التنظيمي لجائزة الأحساء



مستوى التميز لجائزة الأفراد المتميزين أداة تحدد مستوى تحقيق المترشح لمعايير جائزة الأخصاء للتميز، وهو على أربعة مستويات، بحيث يتم منح المشارك المستوى المناسب في التصنيف بناء على نتيجة التقييم وفقاً للجدول الموضح أدناه:

سلم تصنيف التميز لجائزة الأفراد المتميزين	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 فرد مشارك وهي تمثل نتيجة التقييم النهائية، بحيث يكون المترشحون الذين يحصلون على درجات بين 50% إلى أقل من 60% في المستوى الأساسي، والمترشحون الذين يحصلون على درجات بين 60% إلى أقل من 70% في المستوى المتقدم، ويكون مستوى التميز للمترشحين الحاصلين على درجة 70% إلى أقل من 80%، ومستوى الريادة يكون للمترشحين الذين حصلوا على درجة 80% فأعلى وفي نهاية دورة التقييم، وعند إعلان النتائج يتم إعلان الأفراد الفائزين ومستوى تميزهم.

## الفئات المستهدفة

الأفراد في مختلف المجالات من الجنسين سواء كانوا مواطنين أو مقيمين.





## شروط التقدم

- ④ التقديم على هذه الجائزة متاح لكافة الأفراد في النطاق الجغرافي لمحافظة الأحساء.
- ④ يجب أن يتم تقديم كافة الترشيحات على الموقع الإلكتروني.
- ④ يجب التقديم باللغة العربية.
- ④ أن يكون المترشح للجائزة ممن له الأثر في المجتمع بالمحافظة.
- ④ يحق للمترشح المشاركة في فئة واحدة فقط من فئات الجائزة.
- ④ لا يحق للمترشح الفائز، المترشح لنفس الفئة التي فاز بها، إلا بعد دورتين من تاريخ حصوله على الجائزة.
- ④ يحق للمترشح الفائز، المترشح في الدورة التالية للجائزة لأحد الفئات التي لم يسبق له الفوز فيها.
- ④ استكمال 50% على الأقل من المعايير الرئيسية والمعايير الفرعية وإرفاق المستندات. وللجائزة استبعاد من لا يستوفي الحد الأدنى.
- ④ أن يتصف المترشح بالسمعة الحسنة، آخذه بعين الاعتبار النقاط المدونة أدناه:
  - أ- ألا يكون قد صدر بحقه حكم شرعي يخل بالشرف والأمانة مالم يكن قد رُدَّ اعتباره.
  - ب- ألا يكون من ممارسي الشغب والعنف أو التواطؤ والإرهاب والتحريض على هذه الأفعال أو ارتكابها.
  - ج- ألا يكون لديه أي نشاط يتعارض مع القوانين والتوجهات الرسمية للدولة، ويخل بالصالح العام.
- ④ أن يلتزم المترشح بالخطة الزمنية المحددة من قبل إدارة الجائزة وتسليم الأدلة والشواهد قبل انتهاء المدة المحددة لكل مرحلة.
- ④ قرارات لجان التحكيم نهائية، وفق المعايير والشروط المحددة لكل فئة.
- ④ يتم منح المترشح صلاحية الدخول لإجراء ما يلزم ورفع الأدلة والمؤشرات.
- ④ للجائزة حق الاستفادة من الأعمال المقدمة في التسويق للجائزة.

## 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 للمترشح.
  - ④ تعبئة تقرير المشاركة والتسليم النهائي.
  - ④ انتظار اعتماد المشاركة من إدارة الجائزة.

## الخط الزمني ومراحل عملية التقييم

### الخط الزمني لجائزة الأحساء 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 الأعمال المتقدمة لشروط الترشيح ومن ثم قبول أو رفض طلبات الترشيح.
- ◀ مرحلة التقييم المكتبي الفردي من قبل فريق التقييم لبيانات كل مترشح على حدة.
- ◀ 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) للمتريشحين الراغبين في تلقي تقرير تعقيبي محدد فيه نقاط القوة وفرص التحسين.

## حقوق المترشح ومسؤوليته بعد الحصول على الجائزة

- ④ يحق للفائز بالجائزة استخدام شعار الجائزة على منشوراته وكذلك في الإعلانات لمدة عامين بحد أقصى من تاريخ الإعلان من حصولها، مع الإشارة إلى سنة الحصول عليها ونوع الجائزة ومستواها.
- ④ الالتزام بعدم الاستمرار في استخدام شعار الجائزة بعد انتهاء المدة المحددة.
- ④ 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.
- ④ الاحتفاظ بالسجلات والتقارير لمدة لا تقل عن عامين بعد إجراء عملية التقييم.
- ④ يلتزم الفائز بالمشاركة في ملتقى عرض أفضل الممارسات الذي تنظمه إدارة الجائزة ومشاركة تجاربه وأدائه المتميز.

## رسوم المشاركة في الجائزة

- ④ تشجيعاً من مجلس أمناء الجائزة للأفراد المتميزين بالأحساء، تقرر أن تكون المشاركة مجانية.

## الموارد المالية للجائزة

- ④ تعتمد الجائزة على الموارد المالية من الرعاية الداعمين للجائزة، وفقاً لمشروع الميزانية المعتمد من مجلس أمناء الجائزة ومجلس إدارة جمعية التميز المؤسسي بالأحساء.



## مجالات الجائزة

تحتوي جائزة الأحياء على نماذج لتميز الأفراد في الفروع التالية:

-  1. جائزة العمل التطوعي  
جائزة تمنح للأفراد الساعين لتقديم أفضل الأعمال التطوعية وأكثرها تميزاً.
-  2. جائزة الأسر المنتجة  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأسر المنتجة ودورها الاجتماعي البارز لخدمة المجتمع الأحيائي.
-  3. جائزة رجل الاقتصاد المتميز  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأفراد المتميزين في تفعيل التنمية الاقتصادية في المحافظة.
-  4. الزراعة والإنتاج الغذائي  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأفراد المتميزين في مجال الزراعة في المحافظة.
-  5. البحث العلمي  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأفراد المتميزين في مجال البحث العلمي.
-  6. الثقافة والفنون  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأفراد المتميزين في الثقافة والفنون.
-  7. النشاط الرياضي  
جائزة تمنح تقديراً لإنجازات الأفراد المتميزين في النشاط الرياضي.  
أي مجالات أخرى يعتمدها مجلس الأمناء في كل دورة.

## أحكام وإرشادات عامة للجائزة

- ④ يجوز للمترشح غير الفائز 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 والمترشح.
- ④ تقوم لجنة التسويق والإعلام بإبلاغ أو إيصال أي معلومات يراد تبليغها للمترشح فيما يتعلق بالجائزة عن طريق البريد الإلكتروني الرسمي، ويعتبر ذلك تبليغاً رسمياً.
- ④ يعتبر البريد الرسمي الإلكتروني للمترشح للجائزة 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 يقدمه المترشحون المشاركون.
- ④ يحق للجائزة عمل دراسات حول أثر الجائزة وتطبيق نموذج الجائزة على المترشحين الفائزين.
- ④ للجنة العليا الحق في تعديل الدورة الزمنية للجائزة.
- ④ اللغة المعتمدة لجميع البيانات والتقييمات هي اللغة العربية.

## إيقاف المشاركة وسحب الجائزة من المترشحين المشاركين

يحق لإدارة الجائزة إيقاف عملية التقييم الخاصة بالمترشحين المشاركين أثناء عملية التقييم حال قيام المترشح المشارك 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 المترشح الفائز حال قيام المترشح بأحد المخالفات التالية:
- ⦿ استخدام أيٍّ من التقارير الصادرة عن الجائزة بطريقة مسيئة إلى الجائزة صراحة أو ضمناً.
  - ⦿ نشر معلومات عن الجائزة أو عن إجراءاتها بشكل مضلل أو غير واضح.



## نماذج لمعايير تقييم جائزة الأفراد المتميزين

تستند معايير جائزة الأحساء للتمييز لفئة الأفراد المتميزين على المعايير التالية:

### المجال الأول: معايير فرع العمل التطوعي

العمل التطوعي		300 درجة
رقم المعيار	مؤشرات الأداء	الوزن
1	مسجل في منصة التطوع بوزارة الموارد البشرية	30
2	يكون العمل التطوعي ضمن القضايا التي تتبناها المحافظة والتي تخدم أهداف التنمية المستدامة	40
3	أن تتسم فكرة العمل التطوعي بالحدثة والإبداع	40
4	وضوح خطة العمل التطوعي وتنفيذها بجودة تعكس كفاءة المتطوع	40
5	أن لا يقل مجموع الساعات التطوعية عن 30 ساعة	30
6	عدد الجهات التطوعية التي تم تكوين علاقات معها	40
7	مدى وجود توثيق لمراحل التطوع (مطبوع - سمعي - بصري - رقمي)	40
8	الحصول على جائزة/شهادة/ميدالية/تكريم من جهة معتمدة في العمل التطوعي	40



## المجال الثاني: معايير جائزة الأسر المنتجة

### الأسر المنتجة 300 درجة

الوزن	مؤشرات الأداء	رقم المعيار
30	أن يكون المنتج قابلاً للتسويق	1
30	أن تكون الأسرة المنتجة حاصلة على الموافقات النظامية	2
40	تطبيق الممارسات والأنظمة المساهمة في ترشيد استهلاك الموارد	3
40	يسمح المشروع بتوطين عدد من الأفراد	4
30	تحسين وتطوير المنتج بشكل دوري	5
30	جودة المنتجات وخلوها من العيوب	6
40	القدرة على تسويق المنتجات من خلال منافذ دائمة للبيع	7
30	تبنى أساليب تسهم في دعم وتعزيز تنافسية المنتج	8
30	أن يحقق المنتج عائداً مجزياً لإعالة الأسرة.	9





## التعريف والمصطلحات

المصطلح	شرح المصطلح
الجايزة	جايزة الأحساء للتميز
المؤسسة	جهة حكومية مستقلة بذاتها ذات شخصية اعتبارية أو فرع لأحدى الوزارات بمحافظة الأحساء، 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 والجهات 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	الجهات 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.

شرح المصطلح	المصطلح
قيام المؤسسة المتميزة بمشاركة المعنيين من منسوبيين أو مستفيدين وسواهم.	<b>المشاركة</b>
الصلات الدائمة بفعالية مع كافة المعنيين بما في ذلك العاملون والمتبرعون والمستفيدون من خدمات المنظمة وكذلك الجهات الحكومية أو الخاصة ذات العلاقة بأعمال المؤسسة.	<b>الشراكات المستدامة</b>
ما تقدمه المؤسسة للمتعاملين بهدف إشباع حاجات محددة وفقاً لنطاق عمل واختصاص المؤسسة.	<b>الخدمات</b>
نظام يدعم العدالة والشفافية والمساءلة المؤسسية ويعزز الثقة والمصادقية 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.	<b>الحكومة</b>
الوضع أو المستوى المؤسسي الذي تخطط المؤسسة للوصول إليه في المستقبل من خلال تنفيذ استراتيجية معينة.	<b>الرؤية</b>
بيان الغرض من وجود المؤسسة ومنتجاتها أو خدماتها والمستهدفين منها.	<b>الرسالة</b>
ما تسعى المؤسسة إلى تحقيقه والوصول إليه خلال فترة زمنية محددة.	<b>الأهداف</b>
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.	<b>البيئة الداخلية</b>
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.	<b>البيئة الخارجية</b>

## إدارة المخاطر

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 الجهة الرئيسية الداعمة للمنظمة عن التمويل).

## مؤشرات الأداء

هي المعايير الكمية والنوعية التي تستخدمها المؤسسة للاستدلال من خلالها على مدى التأثير الناتج عن تطبيق المنهجيات أو السياسات أو المبادرات على الأداء والنتائج، وتقسّم مؤشرات الأداء إلى نوعين:

- 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

## 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 الجهات 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

المصطلح	شرح المصطلح
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	الجهات 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.
ملتقى أفضل الممارسات	فعالية تقام بعد انتهاء دورة الجائزة ويتم من خلالها عرض تجارب المؤسسات الفائزة بالجائزة.
القيم	اتفاقيات 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

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.

**التمييز 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 ستتبع 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 وغير الربحي**

هم الأشخاص أو الجهات 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 وغير الربحي)

هم الأشخاص أو الجهات المختلفة ذات الصلة بالمؤسسة غير الربحية، والملتزمة بالتبرع العيني (أموال وسواها) للمؤسسة غير الربحية. وتشمل كذلك تلك الجهات التي تسهم إعلامياً أو بالرعاية في جلب التبرع للمؤسسة غير الربحية.

**الداعمون**

(للقطاع الخيري وغير الربحي)

# الملاحق

ملحق رقم (١)

بطاقة مبادرة جائزة الأوساء للتميز  
( نقطة إنطلاق المبادرة )

## بطاقة مبادرات التواصل

دمهنا الدلامي	قائد المبادرة	6 أشهر	مدة التجهيز	جائزة الأحساء للتميز	اسم المبادرة	1
شركاء التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> <li>وزارة التعليم</li> <li>جامعة الملك فيصل</li> <li>غرفة الأحساء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وزارة العمل والتنمية الاجتماعية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>رواد الأعمال</li> <li>القطاع الحكومي</li> <li>القطاع الخاص</li> <li>أفراد المجتمع</li> </ul>	<p>بث روح التنافس بين القطاعات المعنية لإبراز هوية الأحساء المتميزة وتفعيل دور جميع فئات المجتمع للمساهمة في بناء مستقبل الأحساء</p> <p>جائزة سنوية لتكريم المتميزين في المجالات العلمية والثقافية والإعلامية والعمل التطوعي وزيادة الأعمال بإشراف المحافظة وبرعاية سمو محافظ الأحساء</p>	هدف المبادرة	وصف المبادرة
محاور الرسائل الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخر الأحساء بالعديد من المفكرين ورواد الثقافة والمواهب المتميزة في مختلف المجالات العلمية والفنية والرياضية</li> </ul>	أدوات التمكين	<ul style="list-style-type: none"> <li>رعاية سمو المحافظ</li> <li>تمويل الجائزة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل مجلس أمناء لجائزة الأحساء للتميز برئاسة سمو محافظ الأحساء</li> <li>تحديد أهداف الجائزة ومجالها ومساراتها</li> <li>عمل الدراسات المعيارية و الأبحاث لأفضل الممارسات الخاصة بجوائز التميز.</li> <li>تطوير معايير التقييم الخاصة بكل مسار</li> <li>تطوير الخطة الاتصالية للجائزة</li> </ul>	الأنشطة التنفيذية	الميزانية المتوقعة
				<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المسجلين في كل مسار.</li> <li>مؤشر قياس الوعي حول علامة الجائزة بالمقارنة بالجوائز المنافسة.</li> </ul>	مؤشرات الأداء التشغيلية	

# ملحق رقم (٢) أدلة جائزة الأحساء للتميز والخطة الاتصالية





## ملحق رقم (٣) نماذج تقديم جائزة الأحياء للتميز









جائزة  
الأحساء  
للتميز  
Al-Ahsa Award

