



جائزة
الأحساء
للتميز
Al-Ahsa Award



نموذج تقديم جائزة
القطاع الخاص

الدورة الأولى 2023 - 1444

| أولاً: البيانات الأساسية | | |
|------------------------------|---------------|---------|
| اسم المؤسسة | المدينة | |
| | المحافظة | الأحساء |
| رقم السجل التجاري | تاريخ الإنشاء | |
| العنوان الوطني للمقر الرئيسي | | |
| رابط الموقع الإلكتروني | | |
| ثانياً: بيانات الاتصال | | |
| اسم ضابط الاتصال | رقم جواله | |
| البريد الإلكتروني | هاتف العمل | |

ثانياً: المعايير

تستند معايير جائزة الأحساء للتميز لفئة القطاع الخاص على محاور ومعايير وفقاً للجدول التالي

ملحوظة: مجموع درجات فئات مؤسسات القطاع الخاص (1000 درجة) موزعة على أربعة معايير رئيسية و23 معياراً فرعياً.

المطابق

المرحلة الأولى

اقرأ معايير الجائزة التالية ثم قم بعمل تقييم ذاتي موضوعي لمؤسستك من خلال إعطاء درجة أمام كل مؤشر من المؤشرات التالية، ثم احسب النسبة التي حصلت عليها [مجموع الدرجات الحاصل عليها مقسومة على (1000 درجة مضروبة في 100)].

المرحلة الثانية

في حالة استيفاء نسبة التقييم (50 % فأكثر) يمكنك الانتقال للخطوة التالية.



المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة)

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

التخطيط الاستراتيجي 75 درجة

المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء | الوزن | درجة التقييم الذاتي |
|----------------------------------|----------------|---------|---|-------|---------------------|
| ثقافة التفوق والريادة 25 درجة | | 1/1/2/1 | تبني ثقافة تدعم الأفكار الجديدة ومنهجيات التفكير الحديثة الرامية لتشجيع الإبداع والتطوير المؤسسي. | 5 | |
| | | 2/1/2/1 | تلمي القيم توقعات أصحاب المصلحة. | 5 | |
| | | 3/1/2/1 | تبرز القيم القدوة الحسنة في النزاهة والمسؤولية المجتمعية والسلوك المهني داخل المؤسسة وخارجها. | 5 | |
| | | 4/1/2/1 | تعمل على تحلي جميع الموظفين بالسلوكيات المهنية والمسؤولية والاستقامة في كافة تعاملاتهم وتصرفاتهم. | 5 | |
| | | 5/1/2/1 | تتسق القيم مع طبيعة عمل المؤسسة. | 5 | |
| القيم التنظيمية 25 درجة | | 1/2/2/1 | تنسجم أفكار واتجاهات وقيم العاملين مع قيم المؤسسة. | 5 | |
| | | 2/2/2/1 | واضحة وعددها مناسب. | 5 | |
| | | 3/2/2/1 | معلنة ومنشورة للجميع. | 5 | |
| | | 4/2/2/1 | تخدم الرؤية والرسالة. | 5 | |
| | | 5/2/2/1 | تتواءم مع رؤية 2030. | 5 | |
| القيادة المتميزة 25 درجة | | 1/3/2/1 | المشاركة في وضع الرؤية والرسالة ومراجعتها والعمل على نشرها. | 5 | |
| | | 2/3/2/1 | المشاركة في وضع استراتيجية المؤسسة والعمل على تعميمها على جميع المنسوبين. | 5 | |
| | | 3/3/2/1 | توحيد جميع الجهود والموارد وتوجيهها لتحقيق الهدف الاستراتيجي. | 5 | |
| | | 4/3/2/1 | الاسهام في وضع قيم المؤسسة ورعايتها. | 5 | |
| | | 5/3/2/1 | تهيئة بيئة محفزة للإبداع والتميز. | 5 | |
| مجموع الدرجات | | | | | 150 |

القيم والقيادة 75 درجة

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

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

المشاركة 198 درجة

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

| درجة التقييم الذاتي | الوزن | مؤشرات الأداء | الرقم | المعيار الفرعي | المعيار |
|---------------------|-------|---|---------|--|-------------------|
| 11 | 11 | تتضمن خطة المؤسسة آلية مرنة لاستقطاب الشركاء والموردين. | 1/3/3/2 | مشاركة الشركاء والموردين في بناء علاقات معهم لبناء قيمة مستدامة 66 درجة | المشاركة 198 درجة |
| 11 | 11 | وجود شركات فاعلة تخدم أهداف المؤسسة. | 2/3/3/2 | | |
| 11 | 11 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لتفعيل الشركاء ذات المردود الإيجابي الفاعل قابلة للتطبيق والقياس وتخدم أهداف المؤسسة. | 3/3/3/2 | | |
| 11 | 11 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لتحسين العمليات مع الشركاء، لتعزيز الشراكة ودعم التطوير المتبادل. | 4/3/3/2 | | |
| 11 | 11 | وجود معايير محددة بالشروط التي يتم على أساسها اختيار الموردين. | 5/3/3/2 | | |
| 11 | 11 | التقييم والتصنيف المستمر للموردين ولجودة منتجاتهم وخدماتهم. | 6/3/3/2 | | |
| 9 | 9 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لمواكبة التطور التكنولوجي حسب نشاط المؤسسة | 1/1/4/2 | المنافسة والاستدامة 45 درجة | المنافسة 45 درجة |
| 9 | 9 | زيادة معدلات الطلب على ما تقدمه المؤسسة من خدمات ومنتجات. | 2/1/4/2 | | |
| 9 | 9 | وجود خدمة أو منتج (أو مواصفات لخدمة أو منتج) تتميز/ تعرف به المؤسسة. | 3/1/4/2 | | |
| 9 | 9 | التطوير المستمر للمنتجات والخدمات لزيادة الكفاءة التنافسية في تقديم الخدمة والمنتج، أو لزيادة/للمحافظة على الربحية. | 4/1/4/2 | | |
| 9 | 9 | إشراك المستفيدين في عمليات التصميم والتطوير للمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة. | 5/1/4/2 | | |

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء | الوزن | درجة التقييم الذاتي |
|--|----------------|---------|--|-------|---------------------|
| قيادة الأداء وإدارة المخاطر 41 درجة | | 1/1/5/2 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لضمان كفاءة إدارة العمليات التشغيلية لتحقيق النجاح. | 11 | |
| | | 2/1/5/2 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة التغييرات الداخلية والخارجية لضمان ديمومة النجاح. | 10 | |
| | | 3/1/5/2 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة المخاطر تتضمن المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة. | 10 | |
| | | 4/1/5/2 | نشر ثقافة التعامل مع المخاطر والأزمات والكوارث. | 10 | |
| إدارة الأصول والموارد والبيانات والمعلومات والمعرفة 66 درجة | | 1/2/5/2 | تحديد الاحتياجات المعرفية والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة. | 11 | |
| | | 2/2/5/2 | توفر وملاءمة وموثوقية البيانات المتعلقة بأعمال وأنشطة المؤسسة. | 11 | |
| | | 3/2/5/2 | تطوير وتطبيق أنظمة إدارة البيانات. | 11 | |
| | | 4/2/5/2 | تتضمن خطة المؤسسة آلية لإدارة الأصول والموارد بكفاءة وفعالية واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة. | 11 | |
| | | 5/2/5/2 | وجود خطة لمراقبة المرافق والمعدات (الصيانة الدورية والوقائية). | 11 | |
| | | 6/2/5/2 | نشر الوعي بالحفاظ على الأصول والموارد و تثقيف منسوبي المؤسسة باستغلالها الاستغلال الأمثل وفق خطة المؤسسة. | 11 | |
| مجموع الدرجات | | | | | 350 |

التنفيذ والمواكبة 107 درجة

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

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

السياسات 135 درجة

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء | الوزن | درجة التقييم الذاتي |
|-----------------------------|--------------------------------------|---------|---|-------|---------------------|
| السياسات درجة 135 | تقييم الأداء 40 درجة | 1/3/6/3 | قياس أداء مشاركة المنسوبين تجاه المجتمع. | 10 | |
| | | 2/3/6/3 | الاستفادة من عمليات التقييم الذاتي في مجال خدمة المجتمع. | 10 | |
| | | 3/3/6/3 | رضا العاملين عن ملائمة مباني المؤسسة وبنيته التحتية لمتطلبات تقديم الخدمات. | 10 | |
| | | 4/3/6/3 | رضا العاملين عن عملية تقييم الأداء. | 10 | |
| المخصصات المالية درجة 15 | الموارد المالية والشفافية 15 درجة | 1/1/7/3 | تتوفر خطة مالية متضمنة مخصصات أوجه الصرف للمسؤولية المجتمعية. | 5 | |
| | | 2/1/7/3 | تتبنى المؤسسة سياسات لمكافحة الفساد. | 5 | |
| | | 3/1/7/3 | تطبق المؤسسة معايير الحوكمة ومبادئ الشفافية والإفصاح. | 5 | |
| مجموع الدرجات | | | | | 150 |

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء | الوزن | درجة التقييم الذاتي |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------|---|-------|---------------------|
| تحقيق الرؤية الاستراتيجية درجة 40 | التخطيط الاستراتيجي 20 درجة | 1/1/8/4 | نسبة الأهداف الاستراتيجية التي تم تحقيقها. | 10 | |
| | | 2/1/8/4 | نسبة المهام / المشاريع / المبادرات التي تم تنفيذها. | 10 | |
| | القيم والقيادة 20 درجة | 1/2/8/4 | نسبة انسجام قيم العاملين مع قيم المؤسسة. | 10 | |
| | | 2/2/8/4 | درجة رضا منسوبي المؤسسة عن القيادة في المؤسسة. | 10 | |

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350 درجة)

| درجة التقييم الذاتي | الوزن | مؤشرات الأداء | الرقم | المعيار الفرعي | المعيار |
|---------------------|------------|--|----------|------------------------------|------------------------------------|
| | 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 | |
| | 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 | | |
| | 10 | عدد الأنشطة والبرامج المجتمعية التي تم رعايتها. | 1/1/10/4 | تقييم الأداء 20 درجة | أثر المسؤولية المجتمعية 40 درجة |
| | 10 | نسبة مشاركة منسوبي المؤسسة تجاه المجتمع. | 2/1/10/4 | | |
| | 10 | نسبة المخصصات المالية للمسؤولية المجتمعية في الموازنة. | 1/2/10/4 | المخصصات المالية 20 درجة | |
| | 10 | وجود معلومات شفافة متاحة لأصحاب المصلحة. | 2/2/10/4 | | |
| | 350 | | | مجموع الدرجات | |

إذا كانت نسبة التقييم التي حصلت عليها في المعايير السابقة (50 % فأكثر) انتقل للخطوة التالية.

ثالثاً: نموذج التقدم للمشاركة:

تحدث عن معايير الجائزة، مع إرفاق الملفات والشواهد والأدلة مصنفة وفق المعايير ومؤشرات الأداء المبينة على النحو الآتي:

| المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة) | | | |
|--|----------------------------|---------|---|
| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
| الرؤية والرسالة 20 درجة | | 1/1/1/1 | اكتب رؤية الجهة (هنا). |
| | | 2/1/1/1 | أرفق الأدلة على قيام الجهة بإجراء (تحليل مدروس للرؤية / الرسالة). |
| | | 3/1/1/1 | أرفق الدليل على تلبية الرؤية /أو الرسالة لرغبات أصحاب المصلحة. |
| | | 4/1/1/1 | أرفق وبين كيف تسهم الرؤية و/أو الرسالة في تحقيق رؤية السعودية 2030. |
| التخطيط الاستراتيجي 75 درجة | تطوير الاستراتيجية 35 درجة | 1/2/1/1 | أرفق الدليل على وجود تحليل الواقع بشكل مدروس للتعرف على الوضع الراهن داخل المؤسسة (تحديد نقاط القوة والضعف). |
| | | 2/2/1/1 | أرفق الدليل على وجود تحليل الواقع بشكل منهجي للتعرف على الوضع الراهن خارج المؤسسة (تحديد التهديدات والفرص الحالية والمستقبلية). |
| | | 3/2/1/1 | اكتب الأهداف الرئيسية والفرعية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها. |
| | | 4/2/1/1 | وضح كيف تتناسب الأهداف مع تحليل الواقع الداخلي والخارجي (نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات). |
| إعداد الخطة التشغيلية 20 درجة | | 5/2/1/1 | أرفق الدليل على مشاركة جميع المستويات الإدارية في تحقيق الأهداف. |
| | | 1/3/1/1 | أرفق الخطة التشغيلية التي تحدد المهام / المشاريع / المبادرات المطلوب تنفيذها. |
| | | 2/3/1/1 | ارتباط المهام/ المشاريع بالأهداف الاستراتيجية. (خاصة بفريق التحكيم) |
| | | 3/3/1/1 | أرفق الدليل على وجود نظام للحكومة وإدارة الأداء. |
| | | 4/3/1/1 | أرفق الدليل على وجود مراجعة دورية لما تم تحقيقه في ضوء مؤشرات قياس واضحة. |

المجال الرئيسي الأول: الاستشراف (150 درجة)

| مؤشرات الأداء | الرقم | المعيار الفرعي | المعيار |
|---|---------|-----------------------|----------------------|
| أرفق الدليل على وجود دعم للأفكار الجديدة ومنهجيات التفكير الحديثة الرامية لتشجيع الإبداع والتطوير المؤسسي. | 1/1/2/1 | ثقافة التفوق والريادة | القيم والقيادة 75 |
| بين كيف تعرفت المؤسسة على توقعات أصحاب المصلحة التي تتماشى مع قيم المؤسسة. | 2/1/2/1 | | |
| تبرز القيم القدوة الحسنة في النزاهة والمسؤولية المجتمعية والسلوك المهني داخل المؤسسة وخارجها. (خاصة بفريق التحكيم) | 3/1/2/1 | | |
| تعمل على تحلي جميع الموظفين بالسلوكيات المهنية والمسؤولية والاستقامة في كافة تعاملاتهم وتصرفاتهم. (خاصة بفريق التحكيم) | 4/1/2/1 | | |
| تتسق القيم مع طبيعة عمل المؤسسة. (خاصة بفريق التحكيم) | 5/1/2/1 | | |
| تنسجم أفكار واتجاهات وقيم العاملين مع قيم المؤسسة. (خاصة بفريق التحكيم) | 1/2/2/1 | القيم التنظيمية | |
| القيم واضحة وعددها مناسب. (خاصة بفريق التحكيم) | 2/2/2/1 | | |
| القيم معلنة ومنشورة للجميع. (خاصة بفريق التحكيم) | 3/2/2/1 | | |
| تخدم القيم الرؤية والرسالة. (خاصة بفريق التحكيم) | 4/2/2/1 | | |
| تتواءم القيم مع رؤية 2030 (خاصة بفريق التحكيم) | 5/2/2/1 | | |
| أرفق الدليل على مشاركة القيادة في وضع الرؤية والرسالة ومراجعتها والعمل على نشرها | 1/3/2/1 | القيادة المتميزة | |
| أرفق الدليل على مشاركة القيادة في وضع استراتيجية المؤسسة والعمل على تعميمها على جميع المنسوبين. | 2/3/2/1 | | |
| أرفق الدليل على توحيد القيادة لجميع الجهود والموارد وتوجيهها لتحقيق الهدف الاستراتيجي. | 3/3/2/1 | | |
| أرفق الدليل على إسهام القيادة في وضع قيم المؤسسة ورعايتها. | 4/3/2/1 | | |
| أرفق الدليل على تهيئة القيادة لبيئة محفزة للإبداع والتميز. | 5/3/2/1 | | |

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
|----------|---|---------|--|
| المعيار | بناء شراكات مستدامة مع 66 درجة | 1/1/3/2 | وجود قاعدة بيانات عن كافة المستفيدين. (خاصة بفريق التحكيم) |
| | | 2/1/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تصنف المؤسسة المستفيدين حسب الأهمية التكاملية مع المؤسسة (أرفق الدليل). |
| | | 3/1/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تحدد المؤسسة احتياجات المستفيدين والعمل على تليتها وفق إمكانيات المؤسسة. |
| | | 4/1/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تتواصل المؤسسة مع المستفيدين وماهي القنوات التي تتواصل من خلالها. |
| | | 5/1/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تمارس المؤسسة تعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة لدى مختلف شرائح المستفيدين. |
| | | 6/1/3/2 | أرفق و/ أو بين كيفية اهتمام المؤسسة بنشر ثقافة العناية بالمستفيدين الخارجيين من قبل العاملين داخل المؤسسة. |
| المشاركة | مشاركة منسوبي المؤسسة والعناية بهم وتطوير قدراتهم 66 درجة | 1/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تتواصل المؤسسة مع منسوبي المؤسسة. |
| | | 2/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف يعرف منسوبو المؤسسة بلوائح العمل والسياسات والالتزام بها. |
| | | 3/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تتيح المؤسسة الفرصة لمنسوبي المؤسسة لتوصيل صوتهم، والاهتمام بمبادراتهم واقتراحاتهم. |
| | | 4/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تشرك المؤسسة المنسوبين في عمليات التحسين المستمر للعمليات وفي اتخاذ القرارات التي تصب في جودة الخدمة والمنتج. |
| | | 5/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تتضمن خطة المؤسسة تطوير قدرات المنسوبين والدفع نحو الإبداع والابتكار عبر البرامج المناسبة. |
| | | 6/2/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تقدر المؤسسة جهود المنسوبين ومكافأتهم وتحفيزهم وتمكينهم. |
| المشاركة | مشاركة الشركاء والموردين في بناء علاقات معهم لبناء قيمة مستدامة 66 درجة | 1/3/3/2 | أرفق و/ أو بين كيف تتضمن خطة المؤسسة آلية مرنة لاستقطاب الشركاء والموردين. |
| | | 2/3/3/2 | اذكر الشركاء الفاعلة التي تخدم أهداف المؤسسة. |
| | | 3/3/3/2 | اذكر ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لتفعيل الشراكات ذات المردود الإيجابي الفاعل قابلة للتطبيق والقياس وتخدم أهداف المؤسسة. |
| | | 4/3/3/2 | اعرض ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لتحسين العمليات مع الشركاء، لتعزيز الشراكة ودعم التطوير المتبادل. |
| | | 5/3/3/2 | اذكر المعايير التي يتم على أساسها اختيار الموردين. |
| | | 6/3/3/2 | هل تقيم المؤسسة الموردين وجودة منتجاتهم وخدماتهم بشكل دوري؟ وضع ذلك. |

المشاركة 198 درجة

المجال الرئيسي الثاني: العمليات (350 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
|-------------------------------------|--|---------|---|
| المنافسة 45 | المنافسة والاستدامة | 1/1/4/2 | أرفق و/أو صف خطة المؤسسة لمواكبة التطور التكنولوجي حسب نشاط المؤسسة. |
| | | 2/1/4/2 | وضح تطور معدلات الطلب على ما تقدمه المؤسسة من خدمات ومنتجات مقارنة سنوياً. |
| | | 3/1/4/2 | اذكر خدمة أو منتج (أو مواصفات لخدمة أو منتج) تتميز/تعرف به المؤسسة. |
| | | 4/1/4/2 | أرفق و/أو صف تطوير المؤسسة باستمرار للمنتجات والخدمات لزيادة الكفاءة التنافسية في تقديم الخدمة والمنتج. |
| | | 5/1/4/2 | أرفق و/أو صف كيف تشرك المؤسسة المستفيدين في عمليات التصميم والتطوير للمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة. |
| قيادة الأداء وإدارة المخاطر 41 درجة | قيادة الأداء وإدارة المخاطر | 1/1/5/2 | اعرض ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لضمان كفاءة إدارة العمليات التشغيلية لتحقيق النجاح. |
| | | 2/1/5/2 | اذكر ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لإدارة التغييرات الداخلية والخارجية لضمان ديمومة النجاح. |
| | | 3/1/5/2 | صف ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لإدارة المخاطر تتضمن المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة. |
| | | 4/1/5/2 | بين كيف تعمل المؤسسة على نشر ثقافة التعامل مع المخاطر والأزمات والكوارث. |
| التنفيذ والمواكبة 107 درجة | إدارة الأصول والموارد والبيانات والمعرفة 66 درجة | 1/2/5/2 | أرفق و/أو صف كيف تحدد المؤسسة الاحتياجات المعرفية والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة. |
| | | 2/2/5/2 | أرفق و/أو صف كيف توفر المؤسسة البيانات الموثوقة والملائمة المتعلقة بأعمال وأنشطة المؤسسة. |
| | | 3/2/5/2 | أرفق و/أو صف كيف تطور المؤسسة أنظمة إدارة البيانات وتطبيقها. |
| | | 4/2/5/2 | أرفق و/أو صف ما تتضمنه خطة المؤسسة من آليات لإدارة الأصول والموارد بكفاءة وفعالية واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة. |
| | | 5/2/5/2 | أرفق و/أو صف وجود خطة لمراقبة المرافق والمعدات (الصيانة الدورية والوقائية). |
| | | 6/2/5/2 | أرفق و/أو صف كيف تنشر المؤسسة الوعي بالحفاظ على الأصول والموارد وثقافة منسوبي المؤسسة باستغلالها الاستغلال الأمثل وفق خطة المؤسسة. |

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

| مؤشرات الأداء | الرقم | المعيار الفرعي | المعيار |
|--|---------|--|----------------------|
| أرفق و/أو صف قواعد /لائحة تتعلق بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسة تحدد التزاماتها. | 1/1/6/3 | بناء استراتيجيية المسؤولية المجتمعية 55 درجة | السياسات درجة 135 |
| أرفق و/أو صف مبادئ المسؤولية المجتمعية واضحة من خلال رؤية المؤسسة وأهدافها. | 2/1/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تقبل المؤسسة بمبدأ التغذية الراجعة في تقييم أدائها. | 3/1/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف امتلاك قيادة المؤسسة المعرفة والخبرة لتعزيز أداء ودور المؤسسة في المجتمع وهل تعمل على تنميتها باستمرار. | 4/1/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تسهم قيادات المؤسسة في إعداد البحوث العلمية المعززة للمسؤولية المجتمعية. | 5/1/6/3 | | |
| حدد الإدارة المسؤولة عن المسؤولية المجتمعية. | 1/2/6/3 | سياسات وأهداف المؤسسة درجة 40 | |
| أرفق و/أو صف كيف تربط المؤسسة قضايا المسؤولية المجتمعية للمؤسسة بتقييم أداء الأفراد العاملين فيها. | 2/2/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تشرك المؤسسة الموظفين في صنع القرارات ذات العلاقة بالمسؤولية المجتمعية. | 3/2/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تدعم المؤسسة الأنشطة المساعدة على تطبيق السياسة البيئية وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بها. | 4/2/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تشارك المؤسسة في الأنشطة الاجتماعية والمساهمات المجتمعية. | 5/2/6/3 | | |
| صف وأرفق الأنشطة التدريبية للمجتمع المحلي. | 6/2/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تدعم المؤسسة مبادرات الحفاظ على البيئة في جميع مشاريعها. | 7/2/6/3 | | |
| أرفق و/أو صف كيف تسهم المؤسسة في تحسين مستوى جودة الحياة لمجتمع محافظة الأحساء. | 8/2/6/3 | | |

المجال الرئيسي الثالث: المسؤولية المجتمعية (150 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
|--------------------------|--------------------------------------|---------|---|
| السياسات 135 درجة | تقييم الأداء 40 درجة | 1/3/6/3 | أرفق و/أو صف كيف تقيس المؤسسة أداء مشاركة المنسويين تجاه المجتمع. |
| | | 2/3/6/3 | أرفق و/أو صف كيف تستفيد المؤسسة من عمليات التقويم الذاتي في مجال خدمة المجتمع. |
| | | 3/3/6/3 | أرفق و/أو صف رضا العاملين بالمؤسسة عن ملائمة مباني المؤسسة وبنيته التحتية لمتطلبات تقديم الخدمات. |
| | | 4/3/6/3 | أرفق و/أو صف ما يبين رضا العاملين بالمؤسسة عن عملية تقييم الأداء. |
| المخصصات المالية 15 درجة | الموارد المالية والشفافية 15 درجة | 1/1/7/3 | أرفق و/أو صف ما يثبت وجود خطة مالية متضمنة مخصصات أوجه الصرف للمسؤولية المجتمعية. |
| | | 2/1/7/3 | أرفق و/أو صف ما يثبت وجود سياسات تتبناها المؤسسة لمكافحة الفساد. |
| | | 3/1/7/3 | أرفق و/أو صف كيف تطبق المؤسسة معايير الحوكمة ومبادئ الشفافية والإفصاح. |

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350 درجة)

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---------|---|
| تحقيق الرؤية الاستراتيجية 40 درجة | التخطيط الاستراتيجي 20 درجة | 1/1/8/4 | بين نسبة الأهداف الاستراتيجية التي تم تحقيقها. (للتحقق من قبل فريق التحكيم) |
| | | 2/1/8/4 | بين نسبة المهام / المشاريع / المبادرات التي تم تنفيذها. (للتحقق من قبل فريق التحكيم) |
| | القيم والقيادة 20 درجة | 1/2/8/4 | بين نسبة انسجام قيم العاملين مع قيم المؤسسة. (للتحقق من قبل فريق التحكيم) |
| | | 2/2/8/4 | أرفق و/أو صف درجة رضا منسوبي المؤسسة عن القيادة في المؤسسة. |

المجال الرئيسي الرابع: الأثر (350) درجة

| المعيار | المعيار الفرعي | الرقم | مؤشرات الأداء |
|------------------------------------|--------------------------|----------|--|
| جودة وكفاءة العمليات درجة 270 | المشاركة 135 درجة | 1/1/9/4 | أرفق دليلًا على استطلاعات الرأي وقياس معدلات رضا المستفيدين (الاهتمام بنتائج القياس، واتخاذ القرارات بناءً على تحليل النتائج). |
| | | 2/1/9/4 | بين نسبة مبادرات ومقترحات منسوبي المؤسسة التي تم تبنيها من قبل المؤسسة. (للتحقق من قبل فريق التحكيم) |
| | | 3/1/9/4 | بين نسبة الشركات الجديدة التي تم استقطابها إلى إجمالي الشركات خلال العامين الماضيين. |
| أثر المسؤولية المجتمعية درجة 40 | تقييم الأداء 20 درجة | 1/2/9/4 | بين نسبة زيادة معدلات الطلب على ما تقدمه المؤسسة من خدمات ومنتجات. |
| | | 1/3/9/4 | أرفق دليلًا على درجة رضا منسوبي المؤسسة عن قيادة الأداء وإدارة المخاطر في المؤسسة. |
| | | 2/3/9/4 | أرفق دليلًا على درجة رضا منسوبي المؤسسة عن إدارة الأصول والموارد والبيانات والمعلومات والمعرفة في المؤسسة. |
| أثر المسؤولية المجتمعية درجة 40 | المخصصات المالية 20 درجة | 1/1/10/4 | أرفق و/أو صف عدد الأنشطة والبرامج المجتمعية التي تم رعايتها. |
| | | 2/1/10/4 | أرفق و/أو صف نسبة مشاركة منسوبي المؤسسة تجاه المجتمع. |
| | | 1/2/10/4 | أرفق و/أو صف نسبة المخصصات المالية للمسؤولية المجتمعية في الموازنة. |
| | | 2/2/10/4 | أرفق و/أو صف كيف تتيح المؤسسة المعلومات بشفافية لأصحاب المصلحة. |







نموذج تقديم جائزة
القطاع الخاص