

فئة /الكيان غير الربحي المتميز

فرع التميز المؤسسي

الدورة الرابعة 1447هـ -2025م /2026م



الدورة الرابعة 1447هـ -2025م /2026م

فئة /الكيان غير الربحي المتميز

فرع التميز المؤسسي



الإصدار الأول الأمانة العامة للجائزة

جميع الحقوق محفوظة © جائزة الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز للتميز والإبداع، 2025



الفهرس

مفحق	الموضوع اا
4	مقدمة
5	الاتجاه الاستراتيجي للجائزة
7	المستهدفون
8	ميثاق التزام الجائزة تجاه المتقدمين
9	الشروط العامة للتقديم على الجائزة
9	الشروط الخاصة بفئة الكيان غير الربحي المتميز
11	الإرشادات الخاصة بالأدلة والوثائق
12	آلية المشاركة بالجائزة
13	معايير جائزة الكيان غير الربحي المتميز
37	المصطلحات
39	المرفقات والنماذج المطلوبة
43	إرشادات لتصميم ملفات التقديم للجائزة

المقدمة



انطلاقًا من الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، وإيمانًا بأهمية تهيئة بيئة ممكنة ومحفزة للأفراد والمؤسسات من خلال نشر ثقافة التميز والإبداع في منطقة الرياض؛ جاءت موافقة صاحب السمو الملكي الأمير فيـصل بن بنـدر بن عبـد العـــزيز آل سعود – أمير منطقة الرياض – حفظه الله، على إطلاق:

"جائزة الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز للتميز والإبداع بمنطقة الرياض".

وإيمانًا بأن تقدم وازدهار أي اقتصاد وطني يعتمد على استثمار طاقات المبدعين والمتميزين من الأفراد والمؤسسات؛ فإن رعاية هذه الكفاءات وتحفيزها يسهم بشكل كبير في تطور الوطن وصناعة مستقبله. ومن هنا، تهدف الجائزة إلى الإسهام في اكتشاف تلك الطاقات، وتمكينها، وتحفيزها، لتكون بإذن الله من دعائم النهضة الوطنية المستدامة، إلى جانب ما تخلقه من بيئة تنافسية ملهمة تدفع نحو التميز والإبداع.

وتستهدف الجائزة في دورتها الرابعة فروع: التميز الطلابي ويشمل (فئة طلبة المرحلة الثانوية ،وفئة طلبة الجامعة) ، المرحلة الثانوية وفئة الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية ،وفئة طلبة الجامعة) ، وفرع التميز الوظيفي ويشمل فئة (الأستاذ الجامعي ، المعلم ، الموظف العسكري (في وفراة الدفاع المدني في منطقة الرياض) ، الموظف الإداري (في القطاعات: فرع وزارة العدل في منطقة الرياض، فرع وزارة النقل والخدمات اللوجستية في منطقة الرياض ، الإدارة العامة للأحوال المدنية بمنطقة الرياض)، كما استحدثت الدورة الرابعة فرع التميز المؤسسي واستهدفت فئة الكيان غير الربحي المتميز، وسيتم التوسع في الدورات القادمة بشكل سنوي لتشمل كافة القطاعات الحكومية والخاصة؛ لدورها الريادي في تحقيق رؤية المملكة 2030 .



الاتجاه الاستراتيجي للجائزة

الرؤية 🆄



الريادة في دعم التميز والإبداع للأفراد

والقطاعات المختلفة لزيادة تنافسية

منطقة الرياض محليا وإقليميا ودوليا.

الرسالة 🚇

جائزة وطنية تُسهم في تحقيق أولويات التنمية في المملكة العربية السعودية وأهداف رؤية 2030، وبناء مجتـــمع المعرفة من خلال تشجيع وتكريم المتميزيـــن وفق معايير دوليـــة.



أهداف الجائزة



الهدف العام للجائزة

نشر ثقافة التميز والابتكار والإبداع وزيادة تنافسية منطقة الرياض محليا وإقليميا ودوليا.

كما تهدف الجائزة إلى تحقيق الآتي:

- ترسيخ ثقافة التميز والإبداع من خلال مشاركة الأفراد والقطاعات بمنطقة الرياض في مجالات التنمية لتحقيق رؤية 2030.
- الإسهام في تحقيق الركيزة الأولى لبرنامج تنمية القدرات البشرية من خلال تكريم المتميزين والمبدعين.
- المساهمة في إبراز المتميزين والمبدعين في قطاع التعليم والقطاعات الأخرى في منطقة الرياض.
- تحفيز المؤسسات والقطاعات الحكومية والخاصة في منطقة الرياض على تبني معايير الأداء المتميز والإبداعي.
 - تطوير معايير التميز والأبداع التعليمي والمؤسسي وفقًا لأفضل الممارسات الدولية.



الكيان غير الربحي المتميز

كيان مرخَّص من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، يسهم بفعالية في التنمية المجتمعية من خلال تقديم خدمات أو برامج أو مشاريع ذات أثر اجتماعي، تنموي، إنساني أو ثقافي، دون السعي لتحقيق أرباح مالية تُوزع على الأفراد أو الملاك، ويدار بمنهجية مؤسسية تعتمد على الحوكمة والاستدامة وقياس الأثر.

المستهدفون في الجائزة

تستهدف الجائزة في دورتها الرابعة (1447هـ- 2025 /2026م) المنظمات غير الربحية المصنفة في المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ضمن المجموعة الرابعة – الخدمــات الاجتماعيــة (المنظمات التي تقدم خدمات إنسانية واجتماعية لفئات مستهدفة في المجتمع)، وتتخذ منطقة الرباض مقرا رئيسا لها.



ميثاق التزام الجائزة تجاه المتقدمين

انطلاقًا من القيم المؤسسية التي تقوم عليها الجائزة، والتزاما بمبادئ الشفافية والعدالة والمهنية، تلتزم أمانة الجائزة تجاه جميع المتقدمين بما يلي:

ضمان الشفافية والعدالة في جميع مراحل التقييم، والاعتماد على معايير واضحة ومنشورة تطبق على جميع المتقدمين دون تمييز.

احترام حقوق الملكية الفكرية للمتقدمين، وعدم استخدام أي من الوثائق أو الأعمال المقدمة لأغراض غير مرتبطة بالجائزة، مع الاحتفاظ بحق أمانة الجائزة في نشر أفضل الممارسات بعد إعلان النتائج الرسمية، بما لا يخل بحقوق أصحابها.

حفظ وحماية خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية الواردة في ملفات الترشح، وعدم مشاركتها مع أي طرف خارج إطار لجان التحكيم والتقييم.

توفير الدعم والإرشاد المسبق للمتقدمين من خلال تنظيم لقاءات تعريفية وورش عمل وشرح معايير الجائزة، إضافة إلى إعداد ونشر مواد إرشادية لشرح آلية التسجيل ومتطلبات المشاركة.

التواصل مع المتقدمين عبر حسابات الجائزة الرسمية حول مواعيد التقديم، ومراحل التقييم، والإعلان عن أي تحديثات جوهرية تطرأ على المواعيد أو متطلبات المشاركة أو آليات التحكيم.

عدم استبعاد أي ملف متقدم من المرشحين إلا بعد التأكد من عدم استيفائه لشروط الترشح أو الإخلال بأحد ضوابط المشاركة المعلنة.

حجب الجائزة عن أي فئة لا يحقق مرشحوها الحدِ الأدنى من النقاط، بما يعادل 80٪ من الدرجة الكلية المعتمدة في معايير التحكيم، وذلك حفاظا على مستوى الجائزة ومصداقيتها.

الرد على الاستفسارات المتعلقة بعملية التقديم عبر القنوات الرسمية المخصصة، وذلك خلال فترة الترشح المعلنة.



الشروط العامة للتقدم للجائزة



- يجب على الكيان غير الربحي المرشح من منطقة الرياض باستيفاء جميع متطلبات الترشيح الخاصة بالفئة المتقدم لھا.
 - الالتزام بالحدول الزمني للحائزة عند رفع ملفات الترشح للحائزة.
 - حضور الورش التدريبية المنظمة من قبل أمانة الجائزة والخاصة بشرح معايير فئة الكيان غير الربحي المتميز، وإرفاق ما يدل على ذلك.
 - أن يكون للكيان غير الريحي سحل تحاري او ترخيص ساري المفعول.
 - الالتزام بمبادئ حقوق الملكية الفكرية عند استخدام الصور والنصوص وغيرها.
 - الالتزام بالارشادات الخاصة بالتوثيق الواردة في هذا الدليل.
 - لا يحق لأعضاء فريق عمل الحائزة أو أقاريهم من الدرجة الأولى المشاركة في الحائزة خلال الدورة الحالية.

الشروط الخاصة بفئة الكيان غير الربحي

بالإضافة إلى الشروط العامة للتقدم للجائزة بشترط على الكبان غير الربحي استيفاء ما يلي:

- أن يكون مقر الكيان الرئيسي في منطقة الرياض.
- أن يكون الكيان فسحل رسمياً في المركز الوطني للقطاع غير الريدي وفنتميا الي المجموعة الرابعة ا (الخدمات الاحتماعية) المستهدفة في الدورة الحالية.
 - ألا تقل درجة الكيان في تقرير الحوكمة المعتمد عن 90 درجة.
 - ألا يقل عدد العاملين في الكيان عن خمسة عاملين بمن فيهم العاملين بالعقد الجزئي.
 - أن يكون قد مضم علم تأسيس الكيان ما لا يقل عن ثلاث سنوات..
- أن يلتزم الكيان بتكليف منسق بقوم بمهام التقديم ورفع الملفات والتواصل مع أمانة الجائزة مع إرفاق نموذح التكليف المعتمد.



الإرشادات الخاصة بالأدلة والوثائق



- الحرص على استيفاء الأدلة والوثائق الدالة على تنفيذ حميع المعايير الخاصة بالفئة.
- الحرص على إدراح الأدلة الأقوى والمتوافقة مع معابير التميز على ألا يزيد عدد الأدلة عن 5 كحد أقصى لكل معيار فرعي.
- مراعاة تنوع الأدلة المدرحة في ملف المرشح : شهادات ، تقارير ، استطلاع رأي ، أخبار صحفية ، إفادة ،ملخص
- التأكد من أن جميع الأدلة والوثائق المقدمة متاحة للاطلاع وغير سرية، مع توثيقها بختم وتاريخ وتوقيع من الجهة الصادرة عنها، ولن ينظر في الأدلة غير الموثقة.
 - أن تكون جميع الأدلة والوثائق مكتوبة باللغة العربية ما عدا ما يتطلب كتابته بلغة أخرس.
- الحرص على وضوح الأدلة يحيث لا يتحاوز عدد الأدلة في الصفحة الواحدة دليلين فقط ويتم استبعاد الدليل في حال عدم الوضوح.
 - تحنب تكرار الأدلة في أكثر من معيار، ما لم يستخدم الدليل نفسه بطريقة تخدم هدفًا مختلفًا في كل معيار.
 - براعب في الدليل متعدد الصفحات ألا يزيد عدد صفحاته عن 3 صفحات كحد أقصى.
- تجمع الأدلة وتنظم بطريقة متناسبة مع ترتيب المعايير (مرفق نموذج لطريقة إعداد الملف) وترفع لأمانة الجائزَة بحيث يَخصص لكلّ معيار رئيسي ملَّفُ PDF خاص لا يتجاوز عدد صفَّحاته (50)صفحة. وعليه سُرفَّع الكبان (9) ملَّفات لأدلة تحقق المعايير بالإضافة إلى الدليل الإداري.
- يراعب الإخراج الجيد للملفات والإبداع في أسلوب عرض الشواهد والمرفقات مع التأكيد علب أن الصور لا تعد مِن الأدلة القوية ما لم تدعم بما يوضّح دلالتها ويثبتُ مُصداقَيتها. ً
- يحظر استخدام الروابط الإلكترونية المرتبطة بحسابات التخزين الخاصة مثل : (Google Drive, One Drive) أو غيرها.
- حميع مقاطع الفيديو ترفع على الحساب الخاص بالكبان في منصة YouTube وتضاف في ملف التقدم للحائزة علمُ شكل روابط إلكترونية، علم أن تنشر المقاطع بطريقة عرض (علني أو غير مدرج) وليس (خاص).
- تحتفظ المتقدم بالأدلة الاضافية أو ذات الأحجام الكبيرة الحين طلبها من قبل لجان التحكيم، ويكتفي بإدراج ما يدل عليها.



آلية المشاركة بالجائزة



المرحلة الأولى

الترشح للمشاركة

يتم تعبئة نماذج الترشح الخاص بفئة الكيان غير الربحي واعتمادها وذلك حسب تحقق شروط المشاركة.

المرحلة الثانية

التقديم الإلكتروني عبر موقع الجائزة

ويتضمن الخطوات التالية مع ضرورة مراعاة التوقيت الزمني المحدد من قبل أمانة الجائزة.

1-التسجيل في الموقع

ينشمأ المتقدم باسم الكيان حسابه الخاص في الموقع ثم يسجل البيانات مراعيا الدقة.

2-رفع نماذج الترشح

يرفع المتقدم باسم الكيان النماذج الواردة في الدليل الإداري بعد تعبئتها واعتمادها.

3-رفع ملفات الأدلة

يرفع المتقدم باسم الكيان الملفات الدالة على تحقق معايير التميز وفق دليل معايير الفئة وإرشادات التقديم.

المرحلة الثالثة

التحكيم

يتم خلال هذه المرحلة تدقيق الملفات وتحكيمها من قبل لجنة مختصة وفق المعايير المعتمدة مع إمكانية تنفيذ زيارات تقييمية للكيان المرشح.



المرحلة الرابعة

اعلان النتائج

يتم إعلان النتائج عبر القنوات الرسمية الخاصة بالجائزة.





محاور جائزة الكيان غير الربحي المتميز





محور التوجه

المعيار الأول القيادة الإدارية

التفسير: يقيس هذا المعيار مدم كفاءة الأفراد القائمين علم قيادة الكيان في توجيه الموارد المختلفة نحو تحقيق الرؤية، من خلال ممارسات تشمل رسم التوجه الاستراتيجي، تطبيق الحوكمة، تعزيز المشاركة والتواصل، والاستجابة للتغيرات والمخاطر.

مجموع نقاط المعيار 150 الوزن النسبي 15%

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
-تحديد رؤية ورسالة وقيم الكيان وأولوياته وأهدافه، وموائمتها مع توجهات ورؤية المملكة 2030، وتعميمها على جميع المعنيين. - تمثيل القيم المؤسسية وجعلها نموذج يحتذى به للقدوة الحسنة في النزاهة والمسؤولية المجتمعية وأخلاقيات العمل على الصعيدين الداخلي والخارجي. -توحيد وتوجيه الجهود والموارد نحو تحقيق التوجه الاستراتيجي بما يدعم أهداف رؤية المملكة 2030. -الأساليب المتبعة لدعم ثقافة القيادة الجماعية والعمل بروح الفريق وتمكين العاملين وإشراكهم وتطبيق مبدأ الشورى لاتخاذ القرارات. - تهيئة البيئة المناسبة للمشاركة في تقييم أداء القيادة والسلوكيات الشخصية والعمل على تحسينها.	1- التوجه الاستراتيجي للكيان. (30) نقطة





محور التوجه

المعيار الأول القيادة الإدارية

مجموع نقاط المعيار

المعايير الفرعية

2-التواصل الفعال

مع المعنيين

(20) نقطة

الوزن النسبي

أبرز البنود الت<mark>ي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)</mark> -تحديد كافة فئات المعنيين من عاملين ومستفيدين ومتبرعين وشركاء ومجتمع وتصنيفهم وفقًا لطبيعة العلاقة وتأثيرهم على أعمال الكيان.

%15

من نتائج التحليل في التخطيط والتطوير وفق الإمكانات المتاحة. - تحديد قنوات متنوعة للتواصل الفعال والمستمر مع كافة المعنيين بأعمال الكيان. - تمكين المعنيين من المشاركة الفاعلة في تطوير وتحسين البرامج والخدمات بتوفير الآليات المناسية لتحقيق ذلك.

-تحليل احتياجات وتوقعات كل فئة من المعنيين باستخدام أدوات مناسبة والاستفادة

- تعزيز ثقافة الاستماع لصوت المعنيين بما يسهم في بناء الثقة والاستجابة للتغيرات.
 - بناء الشراكات الاستراتيجية مع فئات المعنيين لتحقيق المنفعة المتبادلة واستدامة العلاقة.
- -المشاركة في تحديد العمليات الرئيسية والمساندة بالكيان، وتحديد المسؤولين عنها. -التحسين المستمر للأنظمة الإدارية والتشغيلية من خلال التحليل والمراجعة الدورية لها وتطويرها.
 - اعتماد نظام منهجي لقياس وتقييم الأداء المؤسسي والاستفادة من نتائجه في اتخاذ القرارات ورفع كفاءة العمليات.
- المشاركة في الأنشطة الخاصة بصياغة وتطوير وتحديث الأنظمة والتشريعات المختلفة المرتبطة بالقطاع غير الربحي على مستوى الكيان/ المحلي/ الدولي.

3-متابعة الأنظمة وفعالية الأداء المؤسسي (20) نقطة





المعيار الأول القبادة الاداري

محور التوجه

	الإدارية	القيادة ا	
%15	ن النسبى	الوزر	

مجموع نقاط المعيار

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
-اسهامات الكيان في نشر ثقافة الجودة والتميز والابداع بالداخل والخارج. - مشاركة الكيان في الملتقيات والمؤتمرات والمجموعات المهنية المتعلقة بالجودة والتميز. والاستفادة من أفضل الممارسات لتحقيق التميز المؤسسي. -الجهود المبذولة في توفير بيئة مشجعة للتميز والابداع والابتكار، ورعاية المبدعين من قبل الكيان. -المبادرة والتحفيز على المشاركة في الجوائز ونشر أفضل الممارسات في مجالات الجودة والتميز والإبداع.	4- تبني ثقافة الجودة والتميز والإبداع (20) نقطة
- تطبيق مبادماً الحوكمة الرشيدة من خلال وجود أنظمة ولوائح تنظم الصلاحيات والمسؤوليات واتخاذ القرارات، وتضمن النزاهة والعدالة والشفافية في كافة المستوياتوضوح السياسات المتعلقة بالإدارة والموارد مثل اختيار مجالس الأعضاء واللجان القيادية ونشرها للعاملين والمعنيين والالتزام بها مع ضمان تكافؤ الفرص بما يعزز من ثقتهم ويضمن حقوقهم ويحقق تطلعاتهمالتزام الكيان بالأنظمة الوطنية ذات العلاقة مثل أنظمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتنظيم العمل التطوعب، والرقابة المالية وغيرهاالتقيد بالمراجعة والرقابة من خلال تفعيل المراجعة الداخلية والخارجية الدورية، وتوثيق نتائجها والعمل بمقتضاها والالتزام بمتطلبات الجهات المعنية بالحوكمةالمساهمة في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية المستدامة من خلال مواءمة البرامج والمبادرات مع رؤية المملكة 2030 وخطط التنمية المحلية تشجيع السلوك المؤسسي الأخلاقي والمسؤول في التعامل مع الموارد والمعلومات والقرارات بما يحقق العدالة ويمنع إساءة استخدام السلطة.	5- الحوكمة والتنمية المستدامة (30) نقطة



محور التوجه

المعيار الأول القيادة الإدارية

مجموع نقاط المعيار

الوزن النسبي

%15

أبرز البنود التب تشبر إلى تحقق المعابير المعايير الفرعية (ويمكن للكيان اضافة ما يراه مناسيا) -توفير آلية منهجية لتحديد التغييرات ومدى الحاجة لها بناء على مراجعة دورية للبيئة الخارجية والداخلية ودعم عمليات التغيير والرشاقة المؤسسية. -إدارة التغيير المؤسسي وتطبيق إستراتيجيات مناسبة للتعامل مع التغيير وضمان استمرارية الأعمال. 6- قىادة -ضمان مشاركة كافة المعنس في عمليات التغيير والمساهمة في تحقيق الأهداف التغيير المرحوة من يرامح التغيير المختلفة. وإدارة -تحديد كافة المخاطر المحتملة على أعمال ونشاطات الكيان، وتقييم درجة تأثيرها المخاطر واحتمالية حدوثها - تطوير وتنفيذ الخطط الملائمة والبديلة لإدارة جميع المخاطر والأزمات للتحكم بها واستمرارية والتعامل معها لضمان استمرارية الأعمال. الأعمال. - توفير ما يلزم من موارد ودعم لضمان كفاءة وفاعلية عميات التغيير وادارة المخاطر (30) نقطة والأزمات المحتملة. - تضمين مكونات إدارة التغيير وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال في الخطط الاستراتيحية للكيان وربطها بمؤشرات أداء ومخرحات قابلة للقياس.





محور التوجه

المعيار الثاني التخطيط الاستراتيجي

التفسير:يقيس هذا المعيار قدرة الكيان علم وضع خطط استراتيجية فعالة تُترجم رؤيته وأهدافه إلم مبادرات ومشاريع قابلة للتنفيذ، مع مواءمتها مع تطلعات المستفيدين وتوجهات رؤية المملكة 2030، وذلك من خلال تحديد الأولويات، وتخصيص الموارد، وبناء أنظمة لقياس الأداء ومتابعة التنفيذ.

مجموع نقاط المعيار 100 الوزن النسبي 10%

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
-حصر وتحديد احتياجات وتوقعات المعنيين ودراسة القطاع غير الربحي لتحديد الفرص والتهديدات وتحليلها والاستفادة من نتائج ذلكالاستفادة من نتائج تحليل بيئة الكيان الداخلية وقدرات الشركاء المكملة ونتائج التقييم الذاتي لتحديد جوانب القوة والضعف في القدرات المرتبطة بأنشطته تحليل العوامل المؤثرة الخارجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية والتشريعية وتحديد أثرها على الكيان تحديد الأهداف الإستراتيجية المتوازنة والسياسات والإستراتيجيات الداعمة والخارجية إعداد الخطة الإستراتيجية للكيان وضمان شمولها لخطط بديلة وتحديد المخاطر والإجراءات لمواجهتها، وإشراك المعنيين في إعداد الخطة الإستراتيجية تحديد المؤشرات الرئيسية للخطة الإستراتيجية وإجراءات القياس الخاصة بجميع المجالات الرئيسية بها نشر وتعميم الخطة الإستراتيجية على كافة المستويات ولكافة المعنيين والتأكد من استيعابهم لمعطياتها.	1- إعداد الخطة الاستراتيجية (50) نقطة





محور التوجه

المعيار الثاني التخطيط الاستراتيجي

مجموع نقاط المعيار

الوزن النسبي

%10

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)		المعايير الفرعية
تحديد الخطط التشغيلية وبناء المبادرات والبرامج التشغيلية وربطها بالأهداف الاستراتيجية مع التأكد من مواءمتها مع الاحتياجات الفعلية. إعداد خطط تشغيلية تتضمن الأنشطة ومؤشرات الأداء مع تحديد المسؤولين عن التنفيذ. تخصيص الموارد والقدرات المؤسسية لتنفيذ الخطط التشغيلية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة. إدارة المبادرات والبرامج بما يشمل دارسة الجدوب والتخطيط المالي لتنفيذها وفق آلية متكاملة تشمل تحليل المخاطر وإدارة التغيير، والمتابعة والمراجعة والتصحيح. والتقدم المحقق في ضوء المقارنة المعيارية. وقياس التقدم المحقق في ضوء المقارنة المعيارية. ربط أهداف الوحدات التنظيمية وفرق العمل بأهداف الخطة الإستراتيجية ومتابعة وقياس مدب تحقيقها للأهداف .	-	2- تنفيذ الخطة الاستراتيجية ومتابعتها. (50) نقطة





محور التنفيذ

المعيار الثالث الموارد البشرية

التفسير: يقيس هذا المعيار مدى كفاءة الكيان في استقطاب وتنمية وتحفيز موارده البشرية من موظفين ومتطوعين، من خلال أنظمة واضحة للتوظيف والتدريب والتطوير، وبيئة عمل داعمة، وآليات لقياس الأداء وتقدير الجهود، بما يسهم في تحقيق أهداف الكيان ويعزز من استدامة عطائه.

مجموع نماط	المعيار	الورن النسبي	%10
المعايير الفرعية		ً تشير إلى تحقق المعاب ن إضافة ما يراه مناسبا)	
1- تخطيط الموارد البشرية (20) نقطة	-تطوير الهياكل التنظيمية وتحديد الص دقيق للوظائف والمهارات المطلوبة. -اتباع آلية لتحديد الاحتياج الحالي والم الفعلي للمهام والأعمال. -تطبيق آلية عادلة وشفافة لاستقطار المستهدفة وتصميم مسارات وظيفيا بعدالة. -تطبيق خطة للتوطين ومتابعة تنفيذه -إشراك العاملين في تطوير سياسات	ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	ء علم التحليل مي الوظائف
2- تطوير قدرات الموارد البشرية (20) نقطة	-تحديد وتصنيف الجدارات الوظيفية الد -تحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد خط الموارد البشرية، وبني برامج لتأهيل ال -تنفيذ خطط التدريب التطويرية باستخد أدوات علمية. -الحث والتشجيع على استمرارية التعل	ط تدريب متكاملة معلنة لتح قيادات المستقبلية. ام أساليب متنوعة مع قياد	ِ قدرات ومعارف ثر التدريب وفق

%10



المعيار الثالث الموارد البشرية

%10	الوزن النسبي	100	مجموع نقاط المعيار
-----	--------------	-----	--------------------

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
-توفير بيئة عمل صحية وآمنة تراعي الصحة المهنية والسلامة وتبلي احتياجات الفئات المختلفة من الموارد البشرية. -تعزيز رضا الموارد البشرية من خلال تحسين بيئة العمل وتشجيعهم على المشاركة في أنشطة تحسين الجودة والأداء المؤسسي. تهيئة بيئة محفزة على المبادرة والإبداع مثل إطلاق برامج وجوائز للإبداع والابتكار وتفعيل نظام لاقتراحات الموظفين. -تطبيق آلية تفويض الصلاحيات تمكن الموارد البشرية من أداء مهامهم بكفاءة مع مراعاة وضوح المسؤوليات وتناسبها مع القدرات.	3- تمكين الموارد البشرية وتوفير بيئة عمل مناسبة. (20) نقطة
-اعتماد سياسة تواصل فعالة بين جميع العاملين، يتم من خلالها تحديد احتياجات التواصل وتطوير الوسائل المناسبة لذلك بشكل دوريتنفيذ برامج وأنشطة اجتماعية وثقافية ورياضية تسهم في تعزيز العلاقات الإيجابية، وتنسجم مع توجهات الكيان وقيمهتطبيق آليات واضحة لقياس رضا الموارد البشرية، والاستفادة من نتائجها لتحسين بيئة العمل وتطوير السياسات ذات الصلةالتشجيع علم مشاركة المعرفة والمعلومات وأفضل الممارسات، ويدعم ثقافة الحواراعتماد سياسات وآليات لتعزيز العمل التطوعي داخله، وتوفير فرصا محفزة المشاركة، وادراج ذلك ضمن البرامج التدريبية والإعداد المناسب للمتطوعين لضمان جاهزيتهم وفاعليتهم.	4-التواصل الفعال بين الموارد البشرية (20) نقطة





المعيار الثالث الموارد البشرية

مجموع نقاط المعيار 100 الوزن النسبي 10%

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
-وجود نظام دوري لتقييم أداء الموارد البشرية بطريقة عادلة، بالاعتماد على الجدارات الوظيفية ومدى تحقيق الأهداف المرتبطة بدور كل فرد في الكيان. -الاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الأداء المهني من خلال خطط تطوير واضحة، ترتبط بالترقيات والتدريب والنمو الوظيفي. -توفير آليات لمكافأة الموارد البشرية المتميزة، تشمل الحوافز التشجيعية والاعتراف بالجهود على المستوى الفردي والجماعي. -ربط تقييم الأداء بالمكافآت وبرامج التحفيز، بما يعزز الانتماء المؤسسي ويدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكيان.	5- تقييم أداء الموارد البشرية (20) نقطة





المعيار الرابع الموارد والشراكات

التفسير: يقيس هذا المعيار قدرة الكيان على إدارة موارده المالية والمادية بكفاءة، وبناء وتفعيل الشراكات مع الجهات ذات العلاقة، وتوظيفها لتحقيق أهدافه المؤسسية والتنموية، مع تعزيز الاستدامة عبر إدارة الأصول والأنظمة التقنية والبيئية.

%10	الوزن النسبي	100	ط المعيار	مجموع نقام
أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)				المعايير الفرعية
هداف الاستراتيجية ليط المالي قصير وطويل ة الدقيقة للأداء المالي نادية لاستثمار الموارد تاحة بطريقة تحقق أعلى هة والشفافية والتوافق بي يعزز الشفافية لمحتملة وتحديد الإجراءات	علاقة. ية الداعمة لتحقيق الأ موازنة السنوية والتخط انتظام، لضمان المتابع وغير المادية. شتريات، بما يضمن النزا، الرقابة والتدقيق المالية نية.	بلاحيات والمسؤوليات المالية فع الأنظمة والضوابط ذات الا فيذ الخطط والسياسات المال بة للكيان، بما يشمل إعداد الم رررات المناسبة. برادات، وترشيد النفقات، وإجرا يولة النقدية بكفاءة، واستغا يولة النقدية بكفاءة، واستغا ياسات وإجراءات واضحة للمش يا المالية المعتمدة. تق في جميع المستويات المال تق في جميع المستويات المال سة لإدارة المخاطر المالية، تا لتعامل معها.	متوافقة العداد وتنا والتشغيلا والتشغيلا والجلد تقا واتخاذ الق بشكل آمر الدارة السامل مع الأنظم مع الأنظم والمساءل الملائمة للالملائمة الملائمة الم	1- إدارة الموارد المالية (30) نقطة

دليل الكيان غير الربحي المتميز الوابعة – صفحة 23



المعيار الرابع الموارد والشراكات

مجموع نقاط المعيار 100 الوزن النسبي 10%

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
- بناء شراكات وتحالفات استراتيجية مستدامة مع الشركاء الرئيسيين، بدءا من توقيع مذكرات التفاهم ووصولًا إلى تفعيل الاتفاقيات ومتابعة تنفيذها وقياس أثرها، بما يعزز القيمة المتبادلة ويخدم أهداف الكيان. الطوير مصفوفة تصنيف الشركاء والموردين، وتقييم مساهماتهم وأثرهم على أداء الكيان وجودة خدماته وبرامجه. التحسين العمليات بالتعاون مع الشركاء، وتفعيل تبادل المعلومات والخبرات، بما يعزز فرص الابتكار المشترك وتحقيق نتائج نوعية. التعاون مع كيانات القطاع غير الربحي لتكامل الخدمات وتقليل الازدواجية، وتوسيع نطاق الاستفادة من الموارد المتاحة. التنموي المأمول. التنموي المأمول. التنموي المأمول. الكفاءة والفعالية. الكفاءة والفعالية. الشركاء والمتبرعين بشكل دوري، وتكريمهم وتحفيزهم بأساليب متنوعة استطلاع آراء الشركاء والمتبرعين بشكل دوري، وتكريمهم وتحفيزهم بأساليب متنوعة تساهم في تعزيز العلاقة واستمرارية الشراكات.	2- إدارة الشراكات (30) نقطة





المعيار الرابع الموارد والشراكات

%10	الوزن النسبي	100	مجموع نقاط المعيار
-----	--------------	-----	--------------------

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)		
-تطوير وتنفيذ استراتيجية متكاملة لإدارة الأصول والمرافق والموارد الطبيعية في الكيان، بما يدعم الاستدامة ويعزز تحقيق الأهداف الاستراتيجيةالاستخدام الأمثل للأصول الثابتة والمباني والتجهيزات لضمان فاعليتها في دعم العمليات وتحقيق القيمة المضافةتطبيق برامج فعالة لصيانة الأصول ورفع كفاءتها التشغيلية، بما يطيل عمرها الافتراضي ويقلل من تكاليف الأعطال والاستبدالإدارة أمن وسلامة الممتلكات والمرافق، بما يشمل الإجراءات الوقائية لحماية الأفراد والموجودات وتقليل المخاطرالالتزام بالمعايير البيئية في تصميم وتشغيل المرافق، وتبني ممارسات الأبنية الخضراء واستخدام المواد الصديقة للبيئةتخفيض الأثر البيئي والاجتماعي الناتج عن تشغيل المرافق، بما يشمل تقليل الهدر، وترشيد استهلاك الطاقة والمياه، وإعادة التدويرإدارة المخزون والمواد العينية والتشغيلية بكفاءة، مع ضمان توفر الكميات المناسبة وتخزينها وفق ضوابط السلامة والجودة.	3- إدارة المرافق والممتلكات (20) نقطة	





المعيار الرابع الموارد والشراكات

%10	الوزن النسبي	100	مجموع نقاط المعيار
-----	--------------	-----	--------------------

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
اعتماد آلية واضحة لاختيار وتوظيف التقنيات المناسبة لطبيعة الكيان غير الربحي، بما يضمن مواكبة التطورات التقنية وتحقيق الأثر المنشودتوظيف التقنية في دعم تنفيذ الاستراتيجية، وتوفير حلول إلكترونية تخدم وحدات الكيان الداخلية والمستفيدين والمعنيينتطوير البنية التحتية الرقمية، بما يشمل الشبكات، المنصات، والمواقع الإلكترونية، لدعم العمليات التشغيلية والتواصل مع المستفيدينتبني استراتيجية شاملة للتحول الرقمي، تستند إلى مفاهيم الثورة الصناعية الرابعة (مثل: الحوسبة السحابية، إنترنت الأشياء، تحليل البيانات) لتطوير الخدمات ورفع كفاءة التشغيلتحقيق الاستخدام الأمثل للتقنيات، وقياس مدى الاستفادة منها بانتظام، مع مراجعة جدوى الاستثمار التقنية لضمان توافقها ومرونتها في دعم العمليات والمشاريع، إدارة تكامل الأنظمة التكيف مع التغيراتتفعيل التقنية لدعم ثقافة الابتكار والتحسين المستمر، وتمكين العاملين من استخدامها بكفاءة عبر التهيئة والتدريبتماية أنظمة المعلومات من خلال تطبيق ضوابط أمنية محدثة، وتبني المواصفات القياسية ذات العلاقة، مع تحسين مستمر لفعالية الأمن السيبراني.	4- إدارة التقنية والتحول الرقمي (20) نقطة





محور التنفيذ

مجموع نقاط المعيار

المعيار السادس إدارة العمليات والخدمات

الوزن النسبي

التفسير:يقيس هذا المعيار مدى كفاءة الكيان في تصميم وتحسين عملياته التشغيلية والخدمية، ومدى انعكاس ذلك على تحقيق الأهداف، وتلبية احتياجات المستفيدين بكفاءة وجودة عالية. كما يركز على وجود منهجيات واضحة لإدارة العمليات وتطويرها، وآليات التواصل الفعال مع المستفيدين، وقياس أدائهم ورضاهم، بما يسهم في رفع الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات.

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
-تحديد وتصميم العمليات الرئيسة والمساندة بما يتوافق مع أهداف الكيان وتوقعات الفئات المعنية.	
-توثيق العمليات والإجراءات، وتحديد المسؤوليات والأدوار بوضوح لضمان جودة التنفيذ وسهولةِ المتابعة والمراجعة.	
-تطبيق أنظمة فعالة لإدارة العمليات تشمل أدوات قياس ومؤشرات للأداء والجودة، مع العمل على التحسين المستمر.	1- تحدید وإدارة
-تطوير العمليات بما يواكب المستجدات والتقنيات الحديثة، ويعزز سرعة تقديمها وجودتها.	العمليات (30) نقطة
-ضمان تكامل العمليات وتناسقها بين الوحدات الداخلية والجهات الشريكة، مع تقليل التداخل، والازدواحية.	



-مراعاة الجوانب البيئية والاجتماعية والصحية ضمن تصميم وتنفيذ العمليات بما يعزز

%10

الأثر الإيجابي للكيان.



المعيار السادس إدارة العمليات والخدمات

مجموع نقاط المعيار 100 الوزن النسبي

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
تحديد المستفيدين من الخدمات وتوقعاتهم بوضوح، والاستفادة من الدراسات والأبحاث واستطلاعات الرأي وتحليل البيانات لفهم احتياجاتهم المتجددة. تصميم الخدمات بناء علم فهم عميق لتجربة المستفيد، ومواءمة تصميم الخدمات مع احتياجات كل فئة، بما يحقق التميز والتأثير الاجتماعي الإيجابي. تقديم الخدمات بأساليب مرنة ومبتكرة تتيح التخصيص والتحسين المستمر، مع وضوح قنوات تقديم الخدمة وطرق الوصول إليها وإعلانها. التقييم المنتظم لرضا المستفيدين عن الخدمات وجودتها، واتخاذ إجراءات لتحسينها بناء علم التغذية الراجعة وتحليل التجارب السابقة. التحول إلى تقديم الخدمات الرقمية عند الحاجة، بما يعزز سرعة الاستجابة وكفاءة تقديم الخدمات. المحلية والدولية ذات العلاقة بالخدمات، وقياس أدائها ومقارنتها وتحديد فرص التحسين لتحقيق أقصم قيمة ممكنة.	- تحدید - وإدارة



%10



محور التنفيذ

المعيار السادس إدارة العمليات والخدمات

مجموع نقاط المعيار

الوزن النسبي 10%

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
 تحديد مجالات وفرص التحسين بناء على نتائج الأداء ورضا الفئات المعنية، واستطلاعات الرأي، والملاحظات الداخلية ،والخارجية. تطبيق أدوات ومنهجيات التحسين المناسبة وفق أفضل الممارسات، واستثمار التقنيات الحديثة لدعم الكفاءة والجودة. تعزيز ثقافة التحسين المستمر من خلال إشراك العاملين والمعنيين وتبني أفكارهم ومقترحاتهم. تدريب العاملين على آليات التحسين الجديدة وتوضيح أثرها، وقياس مدى فاعلية الإجراءات المطبقة. قياس أثر التحسين على جودة العمليات والخدمات، ومدى تحقيق الأهداف المستهدفة. 	3- التحسين المستمر للعمليات والخدمات (20) نقطة
 بناء قاعدة بيانات شاملة ومحدثة للمستفيدين والمتبرعين، وتصنيفهم بناء على احتياجاتهم وخصائصهم تطوير برامج تواصل دوري ومباشر تضمن الفهم العميق لتوقعات واحتياجات الفئات المستهدفة. والاستفادة من نتائج التواصل في تحسين وتطوير العلاقات والخدمات. تبني أساليب تسويق مبتكرة ومتكاملة لتعريف الفئات المختلفة بالمنتجات والخدمات، وترويجها بما يتناسب مع متطلباتهم وتوجهاتهم. تطبيق أدوات قياس وتقويم فعالة لقياس كفاءة الأنشطة التسويقية وفاعلية الحملات الاتصالية. تعزيز الصورة الذهنية للكيان لدى الفئات المستهدفة، وبناء الثقة في خدماته ومنتجاته. 	4- تعزيز العلاقة والتواصل مع المستفري دين (20) نقطة



المعيار الخامس إدارة المعرفة والابتكار

التفسير :يقيس هذا المعيار مدم تبنَّي الكيان للابتكار وإدارته للمعرفة بشكل منهجي لدعم تطوير خدماته وأساليبه، وذلك من خلال توليد المعرفة وتوظيفها وتحديثها، وتعزيز بيئة العمل المساندة للإبداع، وتطبيق حلول جديدة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

مجموع نقاط المعيار 50 الوزن النسبب

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير	المعايير
(ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	الفرعية
-بناء استراتيجية وسياسات متكاملة لإدارة المعرفة داخل الكيان، وتبني المواصفات القياسية ذات العلاقة بمجال الكيانتحديد وتصنيف أنواع المعرفة والمعلومات اللازمة لدعم الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية، ووضع آليات للحصول عليها وتحديثها باستمرار -حصر وتوثيق المعارف الداخلية (الصريحة والضمنية) والخارجية ذات الأهمية، وحفظها بطرق تضمن جودتها وسهولة الوصول إليهاضمان الوصول الفعال للمعرفة من قبل العاملين والمعنيين في الوقت المناسب، من خلال أدوات وتقنيات تيسر استخدام المعلومات لدعم اتخاذ القرار تعزيز التبادل المعرفي داخليا وخارجيا من خلال مشاركة الخبرات بين منسوبي الكيان، وتفعيل قنوات التواصل والتوثيق، وبناء شراكات معرفية مع جهات خارجية تساهم في تنمية رأس المال المعرفي وتعزز التعلم المؤسسي.	1- إدارة المعرفة (30) نقطة



%5



المعيار الخامس إدارة المعرفة والابتكار

الوزن النسبي

مجموع نقاط المعيار 50

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
تحديد غايات واضحة للابتكار المؤسسي وربطها بالأهداف الاستراتيجية للكيان، مع وضع مؤشرات تقيس أثر الابتكارات علم تحسين الأداء وجودة الخدمات وتقليل الهدر وتعزيز الكفاءة. ترسيخ ثقافة الابتكار في مختلف أنشطة ومجالات الكيان، وتفعيلها من خلال تبني المواصفات القياسية ذات العلاقة، وضمان تكاملها مع العمليات والبرامج. بناء وتطبيق نظام متكامل لإدارة الابتكار يشمل آليات منهجية لتحديد وتحليل التحديات والفرص التطويرية، وتصميم حلول مبتكرة لتحسين جودة المبادرات وترشيد الموارد. تهيئة بيئة داخلية داعمة للإبداع من خلال تحفيز الموظفين والمتطوعين والمعنيين علم توليد الأفكار الجديدة وتبنيها، وتوفير الأدوات والقنوات المناسبة للمشاركة والاقتراح. والاقتراح. تضمين آليات تحفظ حقوق الملكية الفكرية للأفكار والمبادرات المبتكرة الصادرة من منسوبي الكيان أو شركائه، وتعزز من بيئة التميز والاعتراف بالمساهمات الفردية والمؤسسية في الابتكار.	- 2- إدارة - والابتكار



%5



محور النتائج

المعيار السابع نتائج المستفيدين

التفسير: يقيس هذا المعيار نتائج رضا المستفيدين من خلال مقاييس الانطباعات ومؤشرات الأداء، بما يعكس جودة المنتجات والخدمات، وكفاءة الأنشطة الداخلية في تلبية توقعاتهم وتحقيق رضاهم.

مجموع نقاط الم	معيار 150	الوزن النسبي	%15			
المعايير الفرعية	أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)					
1- مقاییس رأ ي المستفیدین (70) نقطة	- الانطباع العام ويتضمن: معدل الرف وكفاءة العاملين- الشفافية في الت - تقديم الخدمات ويتضمن: جودة الا لتقديم الخدمة- مدى الاستجابة لط تحديث الخدمات. - التواصل والعلاقة مع المستفيدين وقنوات التواصل- وضوح الإجراءات – الرضا عن التعامل مع الشكاوى- التع	عاملات. خدمات- سهولة الوصر لبات المستفيدين- الإب ويتضمن: المرونة فم معالجة الشكاوى- نس	ول للخدمات- المدة الزمنة داع والابتكار في الخدمات- ب التعامل- التواصل بـة الرضا عن الخدمات-			
2-مؤشرات الأداء المتعلقة بالمستفيدين (80) نقطة	- الانطباع العام ويشمل: الصورة واا - تقديم الخدمات ويشمل: عدد الخد المحسنة- نسبة رضا المستفيدين عر - العلاقة مع المستفيدين ويشمل: تنوع شرائح المستفيدين —عدد الاقتر معالجة الشكوم.	مات –نسبة الخدمات ا ن الخدمات –كفاءة قنو عدد المستفيدين- مع	لجديدة- نسبة الخدمات وات التواصل. دل وقت انتظار الخدمة-			



محور النتائج

المعيار الثامن نتائج الموارد البشرية

التفسير: يقيس هذا المعيار مدم رضا العاملين، ونتائج الأداء المرتبطة بالموارد البشرية، بما يعكس جودة بيئة العمل، وكفاءة ممارسات التمكين والتطوير والتحفيز.

%10	الوزن النسبي	100	المعيار	مجموع نقاط
المعايير ناسبا)		المعايير الفرعية		
لم والتدريب، التحفيز عاملين، الأجور والمزايا.	عمن: المشاركة في اتخاذ ا وائح الموارد البشرية. : التقييم العادل، فرص التع ظيفي، الفرص الوظيفية لل ويتضمن: الراحة- الامن وال	، شفافية القرارات ولو ناء والتطوير وتتضمن: لتطور والاستقرار الوم	والأهداف - إدارة الأد والتقدير، ا - بيئة الع	1- مقاييس رأي الموارد البشرية (50) نقطة
سين المستمر، المشاركة نسبة الالتزام بتقييم الأداء عدل الساعات التدريبية، عدد اليف العمل. ل، التظلمات، عدد المقترحات	، نتائج تقييم أثر التدريب، ڡ ت تخصصية أو أكاديمية ، تك	وظيفي، نسبة التوطي رحات والتمكين والتحفيز وين تقدير جهود العاملين لحاصلين علم شهادار مل ويتضمن: قياس مع	الدوران الر في المقت - التطوير السنوي، ا العاملين ا - بيئة العد	2-مؤشرات الأداء المتعلقة بالموارد البشرية (50) نقطة





محور النتائج

المعيار التاسع نتائج الأداء الرئيسية

التفسير : يقيس هذا المعيار ما تحقق من نتائج فعلية علم مستوم الكيان، تعكس فاعلية الممكنات المختلفة في دعم التوجهات الاستراتيجية، وتشمل نتائج مالية وتشغيلية ومجتمعية، وعدى الإسهام في التنمية المستدامة، ويمكن قياسها من خلال مخرِّحات ومؤشرات متنوعة.

مجموع نقاط المعيار

الوزن النسبي

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير المعايير الفرعية (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسيا) المخرجات المالية: وهي ما يعكس الأداء المالي الفعلي المتحقق ويشمل :الابرادات السنوية للكبان، احمالي المصروفات السنوية، احمالي التبرعات السنوية، صافي التدفق النقدي (النقد المتبقي بعد خصم المصروفات)، حجم الأوقاف، حجم الدخل من الأوقاف، نسبة دخل الأوقاف إلى إحمالي الإبرادات. المؤشرات المالية: وهي ما يعكس كفاءة الأداء المالي والاستدامة ويشمل: 1- النتائج نسبة المصاريف الإدارية إلى إحمالي المصروفات، نسبة عوائد الاستدامة المالية المالية إلى المصاريف الإدارية، نسبة مصاريف البرامج والأنشطة إلى إجمالي (50) نقطة المصروفات، نسبة مصاريف الاستدامة إلى إجمالي المصروفات، نسبة التبرعات إلى إجمالي الإيرادات، نسبة التبرعات الدائمة إلى التبرعات المنقطعة، متوسط التبرع لكل متبرع، عدد المتبرعين، معدلات النمو في حجم التبرعات، نسبة فعالية التبرعات (محموع التبرعات / محموع المصروفات).حجم الترشيد في النفقات، العائد على الاستثمار، نسبة الالتزام بالموازنة.

%15



محور النتائج

المعيار التاسع نتائج الأداء الرئيسية

%15	الوزن النسبي	150	معيار	مجموع نقاط ال
لمعايير اسبا)		المعايير الفرعية		
ِلم إلكترونية. عمليات، نسبة الأخطاء بلات، فعالية أداء	ملات التي تم تحويلها إ لى الوقت اللازم لإنجاز الا تجابة للطلبات أو المعاه راءات وأساليب العمل. عدد الإعلانات والمبادرات	جات تشغيلية : وتشمل عدد نراحات المطورة، نسبة المعار شرات أداء العمليات: وتشم تنفيذ العمليات، معدل الاسن مليات، نسبة التحسين في إج شاركات الإعلامية وتشمل: ع شاركات الإعلامية- نتائج انطبا:	الاقا - مؤن في العد العد	2- نتائج العمليات الرئيسية والمساندة (30) نقطة
تحالفات الاستراتيجية- عدد شركاء- نسبة استدامة ف التشغيل-نسبة الالتزام زد. - قياس الآثار الإيجابية	يمل : عدد الشراكات والت عع الشركاء -نتائج رضا الا ى : نسبة الوفر في تكالي ستثمار المرافق والموا، عدد المبادرات المنفذة	ة الموردين ويشمل: نتائج تة ة الموردين المحليين. أدرات والخدمات المشتركة د راكات ة الترشيد والكفاءة ويشمل ايير البيئة الخضراء —كفاءة الا احرات المجتمعية وتشمل: المشاركة في الحملات المد	نسب - نتائ ب الش الش - نتائ ب بمع	3- نتائج الموارد والشراكات (30) نقطة





محور النتائج

المعيار التاسع نتائج الأداء الرئيسية

%15	الوزن النسبي	150	مجموع نقاط المعيار
-----	--------------	-----	--------------------

أبرز البنود التي تشير إلى تحقق المعايير (ويمكن للكيان إضافة ما يراه مناسبا)	المعايير الفرعية
 المخرجات المعرفية والابتكارية وتشمل: عدد الابتكارات والأفكار الإبداعية المنفذة، عدد الدورات والورش في مجال الابتكار، عدد مصادر المعلومات المعتمدة في الكيان، عدد الإنتاجات المعرفية (مثل الأبحاث، أدارات، الأدلة) المؤشرات وتشمل: نسبة الأفكار أو الابتكارات القابلة للتطبيق أو الحاصلة على براءة، نسبة العاملين المدربين على الابتكار، نسبة الابتكارات الناتجة من اقتراحات العاملين، نسبة المشاركة في البرامج المعرفية في المجتمعات العلمية. 	4- نتائج المعرفة والابتكار (20) نقطة
 المخرجات المؤسسية وتشمل: تحقيق الكيان لأهدافه الاستراتيجية بشكل كلي، حجم التأثير الفعلي للكيان في محيطه (مجتمعيا، تنمويا، وطنيا)، مستوى التحسن أو النمو في الأداء العام للكيان عبر السنوات، مستوى التكامل بين نتائج الكيان ورؤية المملكة 2030. المؤشرات المؤسسية وتشمل: مؤشرات أداء شاملة تقيس فعالية الكيان مقارنة بالمستهدفات، نسبة تحقيق الأهداف الكمية والنوعية في الخطة الاستراتيجية، مؤشرات المقارنة المرجعية ((Benchmarking)مع جهات مشابهة، مؤشر استمرارية الأعمال. 	5- نتائج الأداء المؤسسية (20) نقطة



المصطلحــــات

تفسیره	المصطلح
البنود الفرعية الخاصة بكل معيار رئيس من معايير التميز.	المعايير الفرعية
الشاهد الدال علم تنفيذ عمل ما.	الدليل
مجال رئيسي استراتيجي يستخدم لتجميع المعايير الرئيسية والفرعية المتقاربة في الهدف والمضمون بما يسهم في تحديد اتجاه العمل في منظومة التميز.	المحور
هو وصف يحدد الاتجاه العام للكيان ويشتمل على الرؤية والرسالة والقيم والأهداف الاستراتيجية التي يسعى لتحقيقها.	التوجه الاستراتيجي
مجموعة أفراد قيادات الكيان المسؤولين عن توجيه الكيان وسياستها بصورة عامة وقيادة مواردها المختلفة البشرية والمالية والتقنية والمعرفية نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها ممن يتحملون مسؤوليات قيادية.	القيادة الإدارية
مجموعة معينة من القيم والمبادئ المشتركة بين العاملين في المؤسسة والتي تضبط طريقة تعاملهم مع بعضهم البعض ومع أصحاب العلاقة من خارج المؤسسة.	الثقافة المؤسسية
كل من يستفيد من خدمات الكيان أو يتأثر بمخرجات ونواتج أعمالها أو يتعامل معها لتلقي خدمة أو منتج منها أو لتقديم خدمة أو منتج لها.	المعنيون
درجة الالتزام والإيفاء بمتطلبات وتوقعات ورغبات المستفيدين بصفة دائمة وتجاوزها .	الجودة
النظام الذي يقوم الكيان من خلاله باتخاذ وتنفيذ القرارات طبقاً لأهدافه من أجل تعزيز مفاهيم الشفافية والمساءلة في أنظمته وتفعيل مبدأ الرقابة والمساءلة المؤسسية كما يعزز الثقة والمصداقية في بيئة العمل.	الحوكمة



المصطلحـــات

تفسیره	المصطلح
نظام متكامل وشامل لتهيئة البيئة المناسبة والأدوات اللازمة لتوقع ودراسة المخاطر المحتملة وتحديدها وقياسها وتحديد مقدار آثارها المحتملة علم أعمال المنشأة وأصولها وإيراداتها ووضع الخطط المناسبة للتخفيف من آثارها إن لم يمكن القضاء علم مصادرها.	إدارة المخاطر
العملية والأساليب التي من خلالها يتم إدارة التحول وتيسير الانتقال من الوضع الراهن إلى الوضع الجديد.	إدارة التغيير
كافة الأفراد الذين يقوم الكيان بتوظيفهم بنظام الدوام الكامل أو الجزئي بما يشمل شاغلي مختلف الفئات الوظيفة.	الموارد البشرية
علاقة عمل دائمة بين الكيان والشركاء مع ابتكار قيمة مضافة ومشاركتها مع الطرفين.	الشراكات
مجموعة من الإجراءات والأنشطة المتكاملة تتفاعل مع بعضها البعض، والتي تحول المدخلات (الموارد) إلى مخرجات خدمات أو منتجات وينتج عنها شيء له قيمة للمستفيدين وتعتمد معايير أداء محددة مثل الكلفة والجودة والسرعة.	العمليات
أسلوب إداري يحقق المرونة وسرعة الاستجابة والتكيف مع التغيرات، مع القدرة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية، من خلال الابتكار والتحسين المستمر.	الإدارة الرشيقة
المباني التي تُصمَم وتُشيد وتُدار بطريقة تقلل من الأثر البيئي وتُعزز كفاءة استخدام الموارد (مثل الطاقة والمياه والمواد)، مع توفير بيئة داخلية صحية ومريحة للمستخدمين، وتراعي الاستدامة في جميع مراحل دورة حياة المبنى.	الأبنية الخضراء





النموذج المرفق	Q
استمارة التقديم على جائزة الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز للتميز والإبداع - الدورة الرابعة 1447هـ / 2025م -2026م	1
الإقرار (تعهد بصحة البيانات والمرفقات)	2
صورة من وثيقة ترخيص الكيان	3
صورة من نتيجة الحوكمة المعتمدة	4
صورة من نموذج تكليف منسق الكيان	5
نبذة عن الكيان بما لا يتجاوز 3 صفحات تتضمن التعريف بالكيان وخدماته مع أبرز الإنجازات المتحققة.	6
الملفات الإلكترونية للشواهد والوثائق الدالة على تحقق معايير الجائزة مرتبة حسب ترتيب المعايير، وترفع على الموقع الإلكتروني للجائزة	7





المملكة العوبية السعودية جائزة الأمير فيصل بن بندر للتميز والإبداع بمنطقة الرياض الأمانة العامة للجائزة

استمارة التقديم على جائزة الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز للتميز والإبداع الدورة الرابعة 1447هـ-2026/2025م

الكيان غير الربحي المتميز	الفئة	الفرع التميز المؤسسي	
	نوع الكيان		اسم الكيان غير الربحي
	اسم منسق الكيان		اسم رئيس مجلس الإدارة
	المدينة		جهة الإشراف على الكيان
	التصنيف الفرعي للكيان		التصنيف النوعي للكيان
	درجة الحوكمة المعتمدة		رقم الترخيص
	رقم الحاتف المحمول لمنسق الكيان		البريد الإلكتروني للكيان

يعتمد من

رئيس مجلس الإدارة / الحتم





المملكة العربية السعودية جائزة الأمير فيصل بن بندر للسيز والإبداع بمنطقة الرياض الأمانة العامة للجائزة

إقرار (تعهد بصحة البيانات)

رئيس مجلس الإدارة/

التوقيع /

الختم:





المملكة العربية السعودية جائزة الأمير فيصل بن بندر للنميز والإبداع بمنطقة الرياض الأمانة العامة للجائزة

نموذج تكليف منسق للتقديم على جائزة الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز للتميز والإبداع

اسم الكيان		تاريخ التحرير	
استنادًا إلى متطلبات التقديم على جائ	جائزة الأمير فيصل بن بندر للتميز والإبداع (الدر	ورة الرابعة 1447ھ	د / 2025 / ع
2026م)، لَقَر نحن في			
الاسم الرباعي للمنسق	لاسم الرباعي للمنسق		
مسماه الوظيفي في الكيان		رقم الجوال	
بصفته المنسق الرسمي للجائزة، بحيث يكون مسؤولًا عن المهام التالية:			
 تسجيل الكيان في منصة التقديم الخاصة بالجائزة. 			
 رفع الملفات والمرفقات المطلو 	لطلوبة عبر المنصة الإلكترونية.		
 التنسيق بين الكيان وأمانة الجائزة والرد على الاستفسارات. 			
 ضمان استكمال كافة النماذج والبيانات بدقة. 			
 حضور الاجتماعات أو الورش الافتراضية مع فريق العمل على ملفات التميز. 			
مدة التكليف :			
من تاريخ توقيع هذا النموذج وحتى انتهاء أعمال الدورة الحالية.			
اسم رئيس مجلس الإدارة		التوقيع	

الختم





- عدد الملفات المطلوبة: (9) ملفات (ملف منفصل لكل معيار رئيسي) من نوع PDF بالإضافة إلى الملف الإداري والذي يمكنكم تحميله من موقع الجائزة.
 - يتم ترتيب الصفحات وفقا للمعايير الفرعية والبنود المطلوبة في كل معيار مع مراعاة عدد الصفحات وعدد الأدلة المحددة في الإرشادات.
 - · يراعب إخراج الملف بشكل منظم والابتعاد عن التصاميم المشتتة للمحكم.
 - نموذج مرشد لتصميم ملف القيادة الإدارية للكيان غير الربحي المتميز:



اسم الكيان /...... الفئة/ الكيان غير الربحي المتميز الدورة/ الرابعة العام/ 1447-2025/2026

> المعيار الأول: (القيادة الإدارية)

معيار1/ التوجه الاستراتيجي للكيان

- 1- شواهد تحديد الرؤية والرسالة والأهداف
 - يكتب هنا نص موجز لتوضيح الدليل
 برفق هنا الدليل أنًا كان نوعه.
- 2- شواهد تمثيل القيم المؤسسية والقدوة

الحسنة.

يكتب هنا نص موجز لتوضيح الدليل
 يرفق هنا الدليل أيًا كان نوعه.

معيار2/ التواصل الفعال مع المعندين

1- تحديد كافة فئات المعنيين وفق طبيعة علاقتهم بالكيان.

دلیل 1:

- يكتب هنا نص موجٍز لتوضيح الدليل

دليل 2:

- يكتب هنا نص موجِز لتوضيح الدليل
 - يُرفق هنا الدليلُ أَيَّا كَانَ نُوعه.

الصفحة الأولى صفحة داخلية صفحة داخلية





الأمانة العامة للجائزة



الدورة الرابعة 1447هـ - 2025م / 2026م







