

جمعية الخدمات
الإنسانية بالرميضة



رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



الخط الإستراتيجية 2029-2026

إعداد







خَادِمُ الْحَرَمَيْنِ الشَّرِيفَيْنِ

الْمَلِكِ سَلَمَةَ بْنِ عَبْدِ الْعَزِيزِ السَّعُودِيِّ



صاحب السمو الملكي الامير

محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء

قائمة المحتويات

م	الموضوع	الصفحة من الى
1	أولاً: الملخص التنفيذي.	
2	ثانياً: الإطار المؤسسي للجمعية .	
3	ثالثاً: المرجعيات والمنهجيات .	
4	رابعاً: التحليل الإستراتيجي .	
5	خامساً: التوجهات الإستراتيجية.	
7	سادساً: الأهداف والخارطة الإستراتيجية.	
8	سابعاً: المبادرات الإستراتيجية.	
9	ثامناً: بطاقات الأداء المتوازن (BSC) .	
10	تاسعاً: مقومات النجاح ولجان الإستراتيجية.	

أولاً: الملخص التنفيذي

اعتمدت جمعية الخدمات الإنسانية بالرميضة على اعداد الخطة الإستراتيجية (2026-2029) باستخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) ، من خلال الخطوات التالية:-

تحليل الوضع الحالي :-

تم تحليل الوضع الراهن من خلال التحليل الرباعي (SWOT Analysis) وتشمل:-

❖ البيئة الداخلية نقاط القوة والضعف .

❖ البيئة الخارجية الفرص والتهديدات.

التوجهات الإستراتيجية :- اعداد وتطوير الرؤية والرسالة والقيم ، وتحديد الخيارات والمحاور الإستراتيجية وفق بطاقة الأداء المتوازن وتشمل :-

❖ محور التعلم والنمو.

❖ محور العمليات .

❖ محور العملاء.

❖ المحور المالي .

بناء الخطة الإستراتيجية :-

تم بناء الخطة الإستراتيجية من خلال تحديد الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية والمبادرات الواضحة والمحددة التي تتماشى مع رؤية ورسالة الجمعية ، ورسم خارطة الإستراتيجية التي توضح كيفية تحقيق الأهداف من خلال ربطها بالمبادرات والمشاريع المختلفة، و اختيار مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي ستستخدم لقياس تقدم الجمعية نحو تحقيق أهدافها.

تم انجاز مشروع الخطة الإستراتيجية لجمعية الخدمات الإنسانية بالرميضة (2026-2029) بالتعاون مع شركة تنامي للاستشارات الحديثة ومشاركة واسعة من القيادات العليا والتنفيذية في الجمعية، لضمان مخرجات نوعية ومتميزة تسهم في تطوير الجمعية في المرحلة القادمة.

د/ علي هایل عبدالله العلوي
استشاري الجودة والتطوير المؤسسي
مشرف الفريق الإستشاري

ثانياً: الإطار المؤسسي للجمعية

أهداف الجمعية

الانتقال إلى العمل المؤسسي لتحقيق
الاستقرار الإداري وكفاءة التشغيل

تطوير ورفع كفاءة العاملين بالجمعية
من أجل تحقيق رؤيتها ورسالتها

رفع درجة رضا المستفيدين عن
خدمات الجمعية

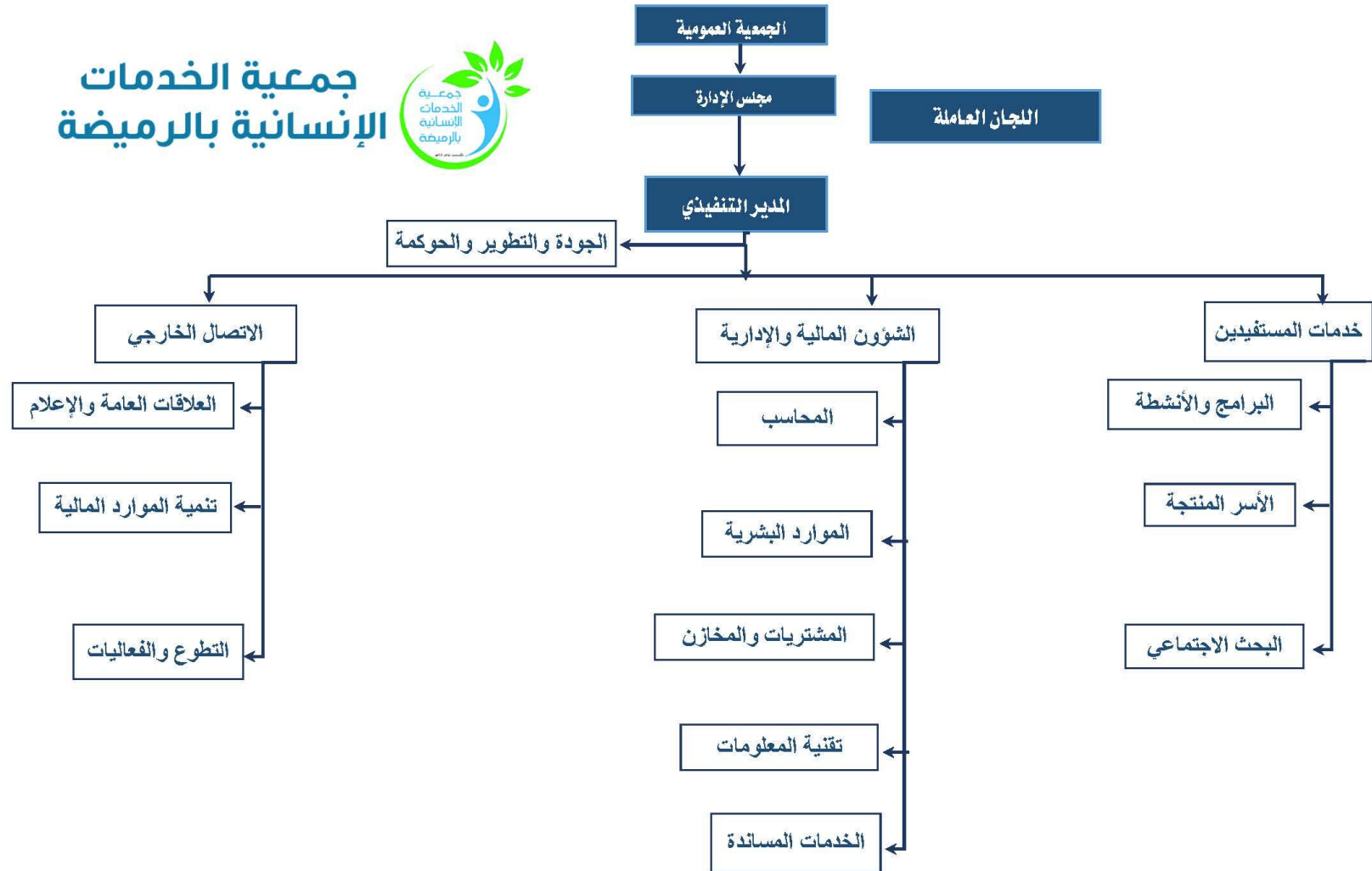
إنشاء بنية تحتية تتناسب مع
احتياجات وطموحات الجمعية

زيادة إيرادات الجمعية والرقابة على
النفقات بما يضمن تحقيق فائض مالي

العناية والاهتمام بالداعمين
والمتطوعين واستقطاب المزيد منهم

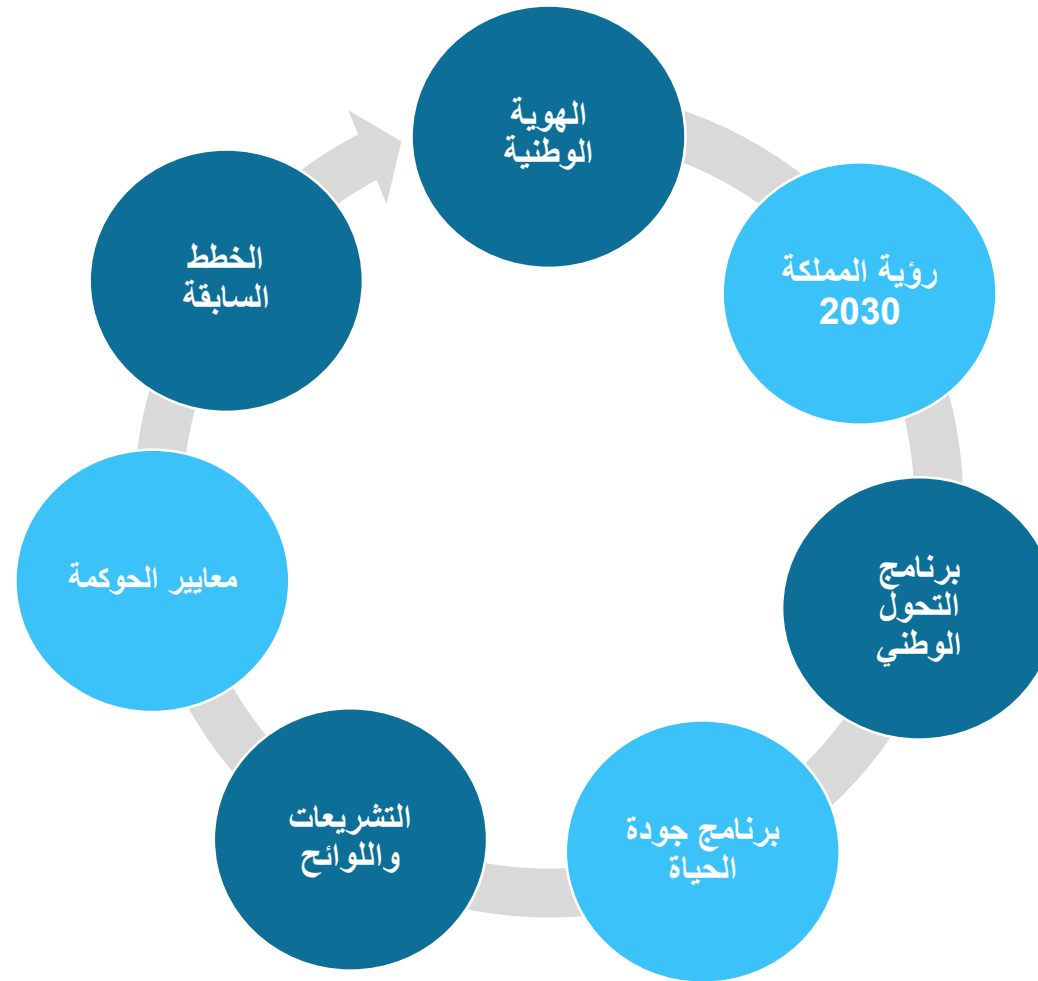
الهيكل التنظيمي

جمعية الخدمات
الإنسانية بالرميضة



ثالثاً: المرجعيات والمنهجيات

مرجعيات الخطة الإستراتيجية



مستهدفات رؤية 2030 الخاصة بالقطاع غير الربحي



1 رفع مساهمة القطاع غير الربحي من 0,3% الى 5% من الناتج المحلي الإجمالي.

2 رفع نسبة المشروعات التنموية ذات الأثر الاجتماعي من 7% الى 33%

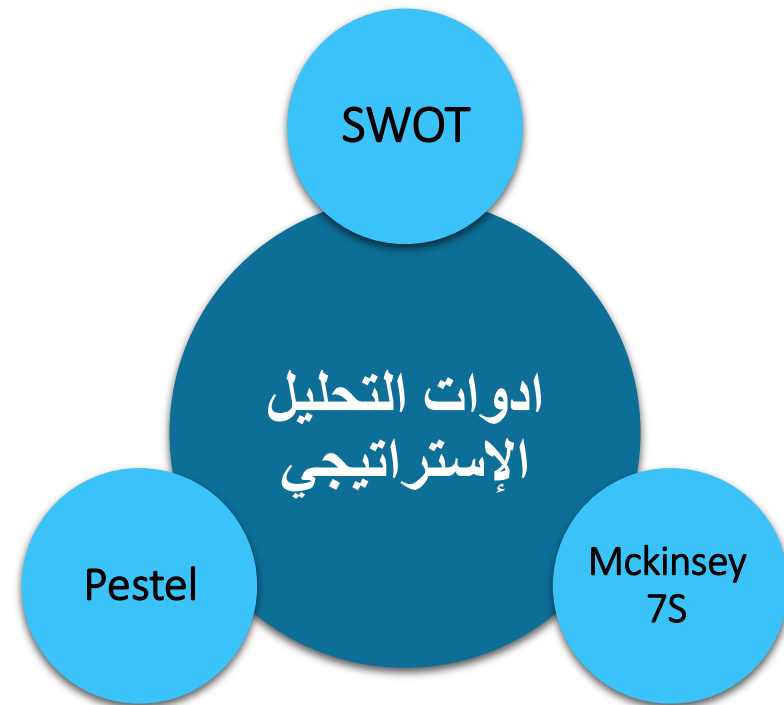
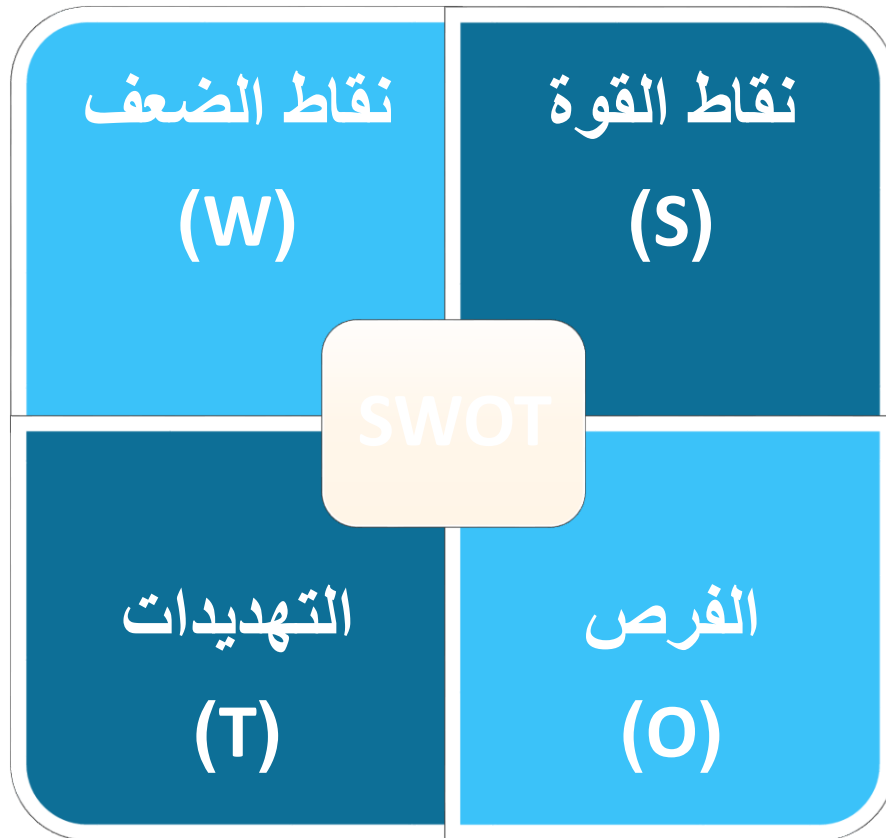
3 الارتقاء بترتيب المملكة في مؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة (26) الى المرتبة (10).

4 تحديث لوحات التحكم للمؤشرات المستهدفات.

4 الوصول الى 1 مليون متطوع مقابل 11 ألف متطوع تقريبا في الوقت الحالي.



منهجيات الخطة الإستراتيجية



منهجيات الخطة الإستراتيجية

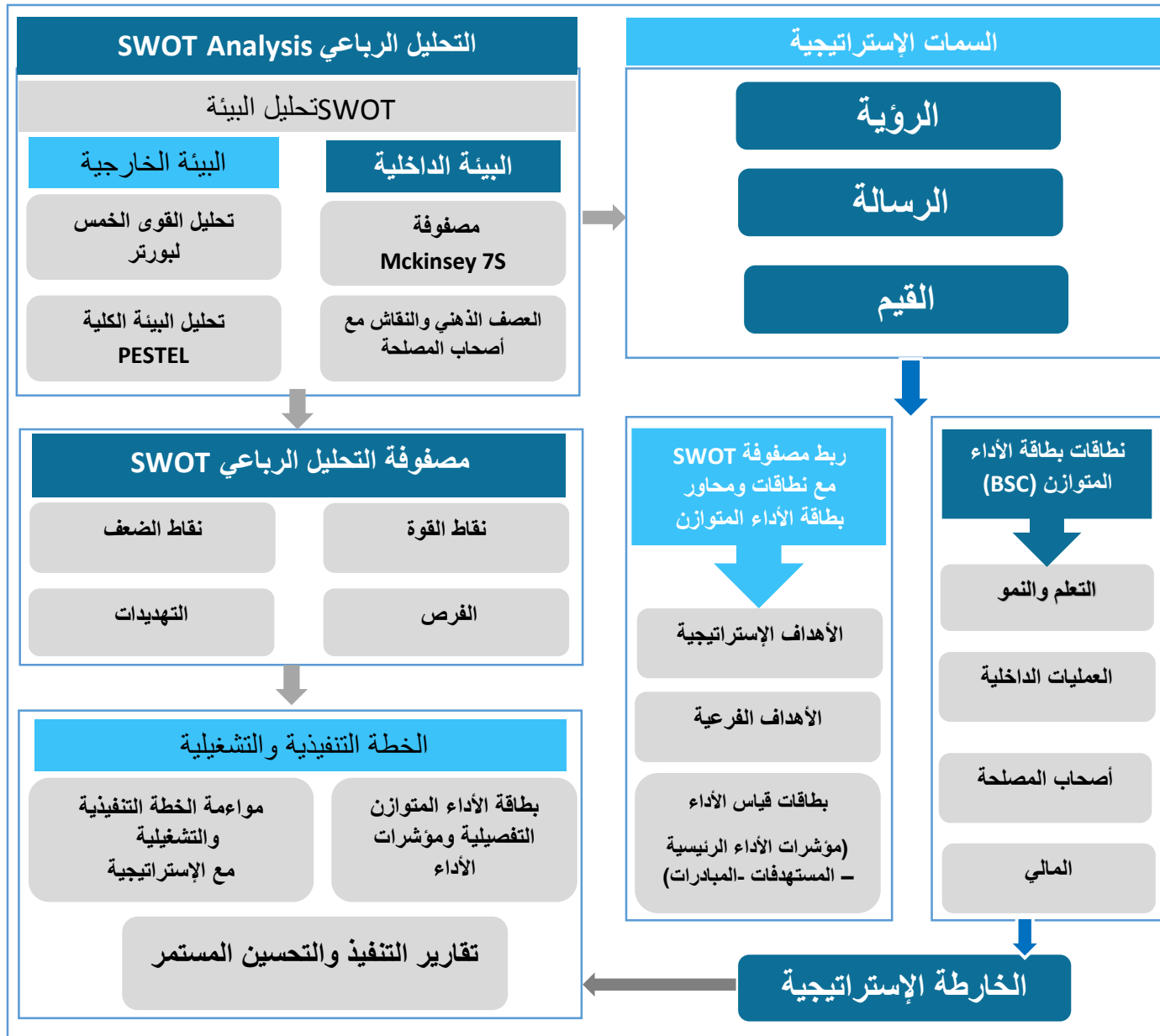


بطاقة الأداء المتوازن

Balanced Scorecard

Framework (BSC)

وهو إطار حديث للتخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء، يتيح للمنظمة التي تبني خطتها الاستراتيجية وفقاً له أن تتبع وتراقب أداء مقاييس مالية وغير مالية تفصيلية وشاملة وأن توائم بين رؤيتها ورسالتها وقيمها وبين مختلف أنشطتها. وينظم إطار بطاقة الأداء المتوازن الغايات والأهداف الاستراتيجية في أربعة محاور هي: محور التعلم والنمو، ومحور العمليات الداخلية، ومحور المستفيدين، والمحور المالي.



مخطط منهجيات
الخطة
الإستراتيجية
والتشغيلية

رابعاً: التحليل الإستراتيجي

التحليل الرباعي (SWOT)-الداخلية



البيئة الداخلية 7S

القوة (S)

الضعف (W)

تحليل البيئة الداخلية :-

ويقصد بها تحليل جميع العوامل والقوى التي تقع داخل الجمعية والتي يكون لها تأثير مباشر على أدائها لمعرفة (نقاط القوة والضعف) فيها.

التحليل الرباعي (SWOT)-الداخلية

نتائج تحليل البيئة الداخلية	
نقاط القوة (S)	نقاط الضعف (W)
- القيادة الإستراتيجية الداعمة للتحسين المستمر. - وجود هيكل تنظيمي وإداري موثق . - السمعة الطيبة للجمعية في المجتمع المحلي.. - تطبيق معايير الحوكمة . - فريق العمل متعاون وفعال . - اللوائح والانظمة الأساسية متوفرة ومعتمدة. - الأنظمة المالية والإدارية الرئيسية متوفرة . - وجود مساهمين داعمين .	- ضعف الرؤية الإستراتيجية للجمعية . - ضعف البناء المؤسسي والتنظيم الإداري. - المركزية وضعف التفويض والصلاحيات للمرؤوسين . - الموارد البشرية لا تغطي الإحتياج الوظيفي للجمعية. - ضعف المهارات والقدرات الوظيفية. - نقص السياسات والإجراءات التشغيلية . - ضعف الأتمتة والأرشفة الإلكترونية. - أنظمة ومنصات التسويق الإلكتروني غير مكتملة وغير نشيطة. - لا توجد قاعدة بيانات للمستفيدين.

البيئة الداخلية 7S

القوة (S)

الضعف (W)

تحليل البيئة الداخلية :-

ويقصد بها تحليل جميع العوامل والقوى التي تقع داخل الجمعية والتي يكون لها تأثير مباشر على أدائها لمعرفة

(نقاط القوة والضعف) فيها.

التحليل الرباعي (SWOT)-الخارجية



البيئة الخارجية

PESTEL

الفرص (O)

التهديدات (T)

تحليل البيئة الخارجية :-

ويقصد بها تحليل العوامل والمتغيرات التي تقع خارج الجمعية والتي يكون لها تأثير مباشر وغير مباشر (للاستفادة من الفرص وتخفيف التهديدات).

التحليل الرباعي (SWOT)-الخارجية

نتائج تحليل البيئة الخارجية	
الفرص (O)	التحديات (T)
▪ رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني. ▪ المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي . ▪ صندوق دعم الجمعيات . ▪ الإمتيازات الإستثمارية للقطاع غير الربحي . ▪ الإسناد الحكومي للقطاع غير الربحي . ▪ الحاضنة الاجتماعية والشراكة من المجتمع . ▪ التوطين الاجتماعي (برنامج الاستثمار الاجتماعي). ▪ أنظمة المنصات والأتمتة الرقمية . ▪ نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية . ▪ نظام التطوع وجمع التبرعات .	▪ المنافسة وتعدد الجمعيات يضاعف الدعم المطلوب للجمعية. ▪ ندرة رجال الاعمال الداعمين في المنطقة وضعف الاهتمام من الجهات لدور الجمعية. ▪ التغيرات الاقتصادية أثرت على التبرعات والدعم المالي. ▪ زيادة اعداد المستفيدين .

البيئة الخارجية

PESTEL

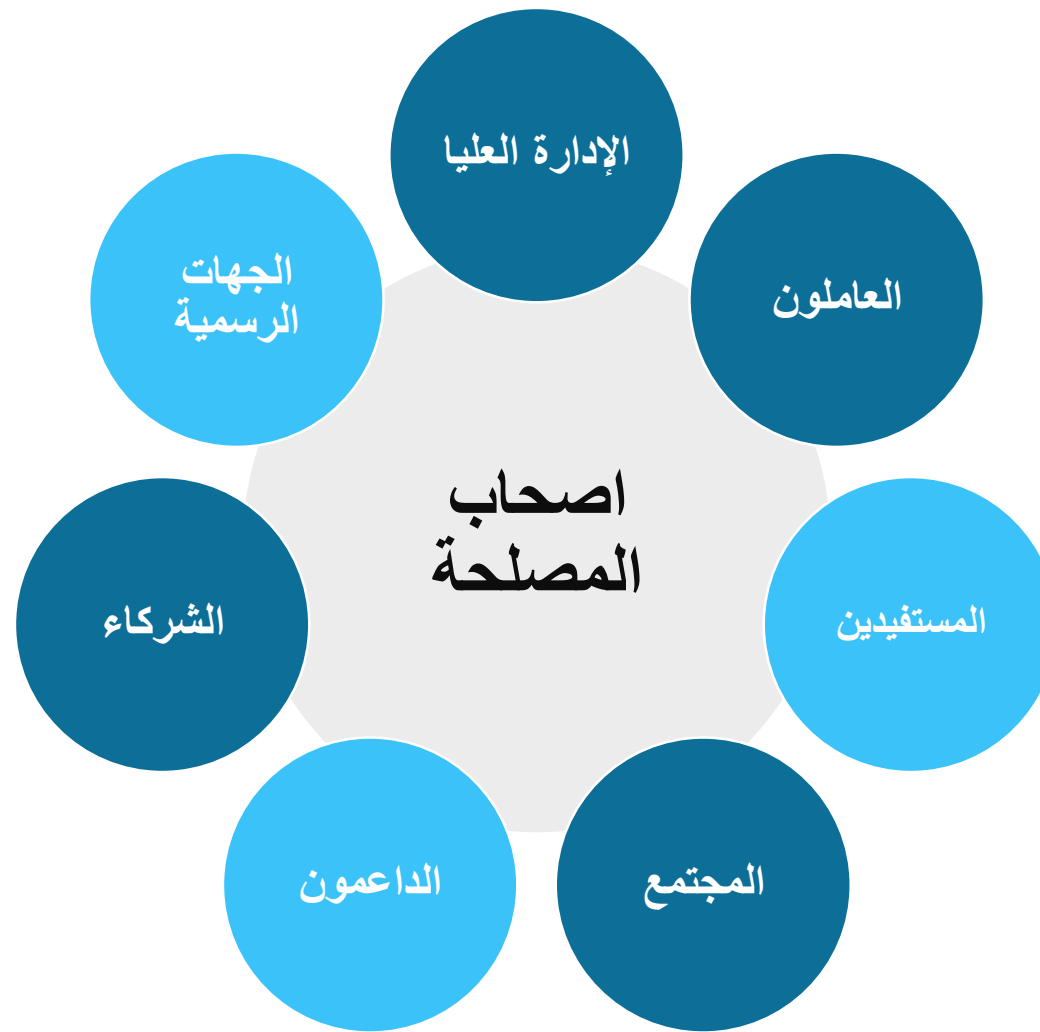
الفرص (O)

التحديات (T)

تحليل البيئة الخارجية :-

ويقصد بها تحليل العوامل والمتغيرات التي تقع خارج الجمعية والتي يكون لها تأثير مباشر وغير مباشر (للاستفادة من الفرص وتخفيف التحديات).

تحليل وتصنيف أصحاب المصلحة



تحليل وتصنيف أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	ماذا يريدون من الجمعية؟	ماذا تريد الجمعية منهم؟
الجهات الحكومية	❖ الاسهام في تحقيق رؤية المملكة 2030. ❖ الالتزام بالأنظمة واللوائح.	❖ رفع مخصصات الدعم وتسهيل الإجراءات. ❖ دعم اهداف واستراتيجيات الجمعية.
الشركاء	❖ الإسهام في تحقيق الأهداف الإستراتيجية. ❖ الإسهام الفعال في الأنشطة والفعاليات .	❖ دعم استراتيجية واهداف الجمعية. ❖ تبني المبادرات الإستراتيجية للجمعية.
مجلس الجمعيات الأهلية	❖ الإسهام في تحقيق الأهداف الإستراتيجية. ❖ الإسهام الفعال في الأنشطة والفعاليات .	❖ دعم استراتيجية واهداف الجمعية. ❖ تبني المبادرات الإستراتيجية للجمعية.
الداعمون والمانحون	❖ الالتزام بمنهجيات وإجراءات الدعم. ❖ تعظيم اثر المشاريع للمستفيدين ورفع التقارير.	❖ استيعاب الجمعية ضمن مسارات الدعم. ❖ الإسهام في دعم المشاريع المستدامة.

تحليل وتصنيف أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	ماذا يريدون من الجمعية؟	ماذا تريد الجمعية منهم؟
مجلس الإدارة والجمعية العمومية	❖ تحقيق استراتيجية واهداف الجمعية. ❖ الكفاءة والفاعلية في انجاز المهام. ❖ رفع التقارير الدورية.	❖ منح الصلاحيات المطلوبة للإدارة التنفيذية. ❖ الاسهام في توفير الدعم المالي المطلوب. ❖ حضور الاجتماعات واتخاذ القرارات.
الموظفون والمتطوعون	❖ إدارة تنفيذية فاعلة ومتفرغة ❖ بيئة عمل مناسبة ومحفزة ❖ تدريب وتأهيل مستمر.	❖ الكفاءة والفاعلية في المهام الوظيفية. ❖ الاسهام الفاعل في تطوير الأداء. ❖ التواصل الفعال مع المستفيدين.
المستفيدون	❖ التوعية بأهداف وخدمات الجمعية. ❖ دراسة وتقييم احتياجات المستفيدين. ❖ تقديم خدمات تلبي احتياجات للمستفيدين.	❖ مساندة اهداف ومشاريع الجمعية. ❖ معرفة المستفيد بحقوقه وواجباته. ❖ المشاركة الفعالة في الأنشطة والبرامج.
المجتمع	❖ التعريف بالجمعية وابرازها للمجتمع. ❖ تقديم برامج وفق احتياجات المجتمع. ❖ بناء علاقة استراتيجية مع المجتمع.	❖ الإسهام في تحقيق اهداف الجمعية. ❖ المساهمة الفعالة في برامج التطوع. ❖ الدعم المادي والمعنوي للجمعية.

مسارات العمل الرئيسية

التنمية

التميز
المؤسسي

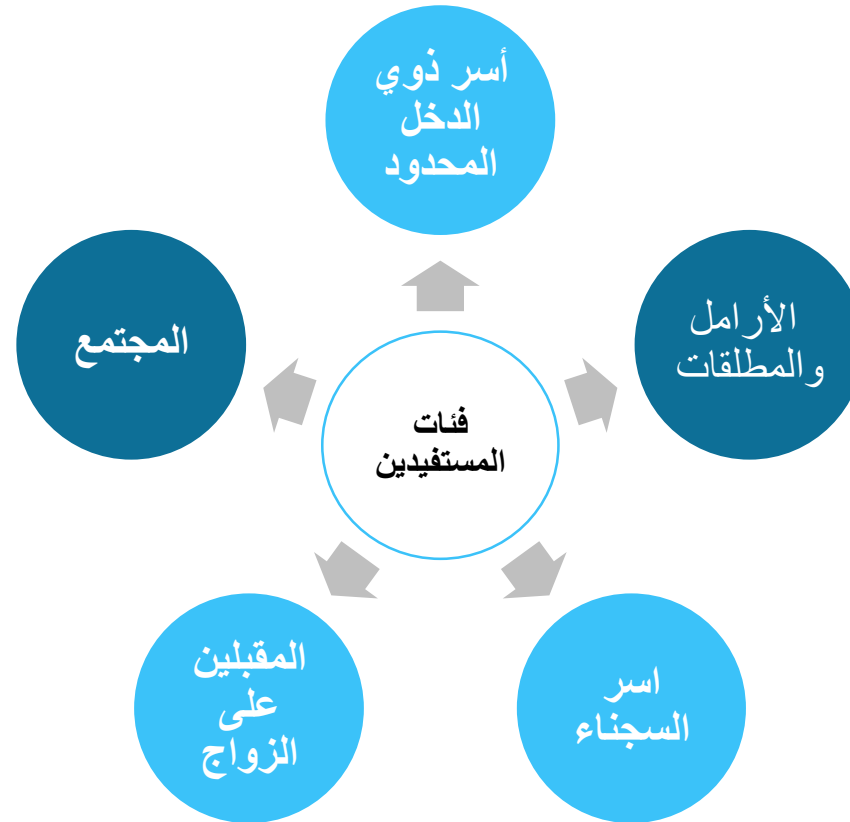
الاستدامة

النمو

اعتمدت الجمعية أربعة
مسارات رئيسية ، وهي
بمثابة مجالات العمل
الرئيسية، بما يلبي
احتياجات المستفيدين
وأصحاب المصلحة، ويحقق
الأهداف الإستراتيجية وهي
كالتالي:-

تصنيف فئات المستفيدين

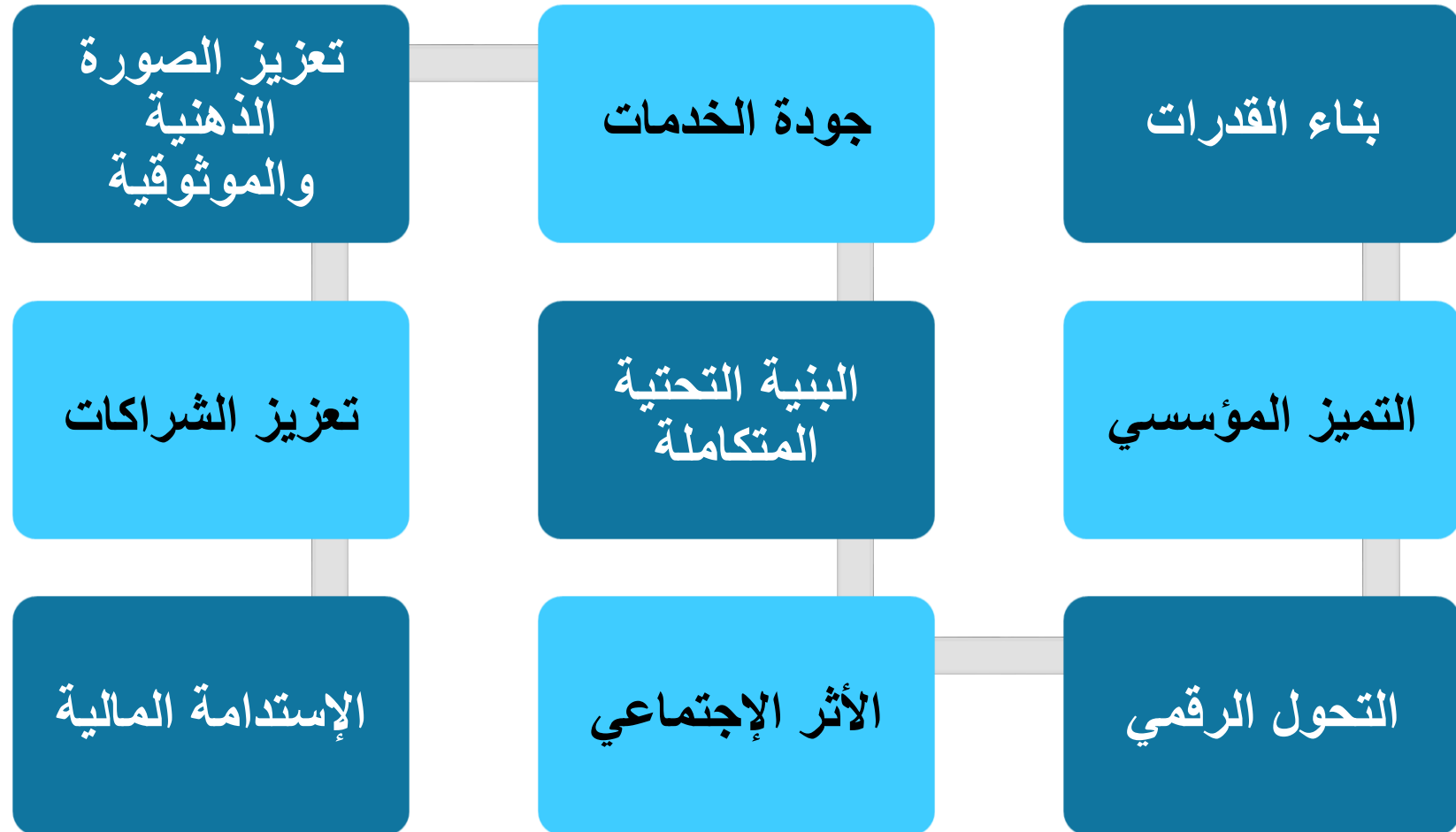
تقدم الجمعية خدماتها وفق تصنيف الفئات ، بما يحقق الأثر المطلوب تحقيقه لكل فئة مستفيدة على النحو التالي:-



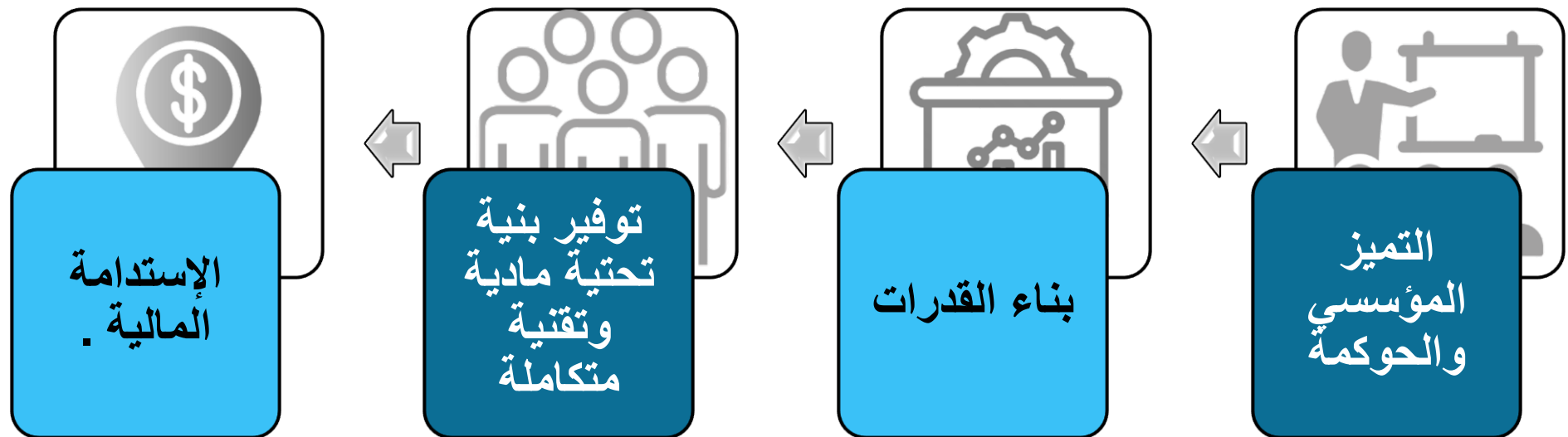
تحليل فئات المستفيدين والأثر الإستراتيجي

م	الفئة المستفيدة	توضيح اشمل للفئة	الأثر المطلوب احدثه	نسبة التركيز
1	اسر ذوي الدخل المحدود	الأسر المحتاجة والفقيرة .	تحسين جودة الحياة، من خلال خدمات الرعاية والتأهيل والتمكين الاجتماعي والإقتصادي.	60%
3	المطلقات والأرامل	النساء اللواتي فقدن أزواجهن أو انفصلن عنهم.	الإسهام في تحسين الوضع المعيشي والإستقرار الأسري .	15%
7	اسر السجناء	الأسر التي يعيّلها أفراد مسجونون.	الرعاية والدعم النفسي والتمكين لأسر السجناء بما يسهم في تحسين وضعهم المعيشي وتحقيق الإستقرار الأسري.	10%
8	المقبلين على الزواج	الشباب والفتيات المقبلين على الزواج.	الإسهام في تمكين الشباب المقبلين على الزواج وتكوين اسر واعية ومستقرة .	10%
9	المجتمع	جميع افراد المجتمع في نطاق الجمعية.	تطوير الوعي المجتمعي والإسهام في مجالات التنمية المستدامة في المجتمع .	5%

القضايا الإستراتيجية



المرتكزات الإستراتيجية

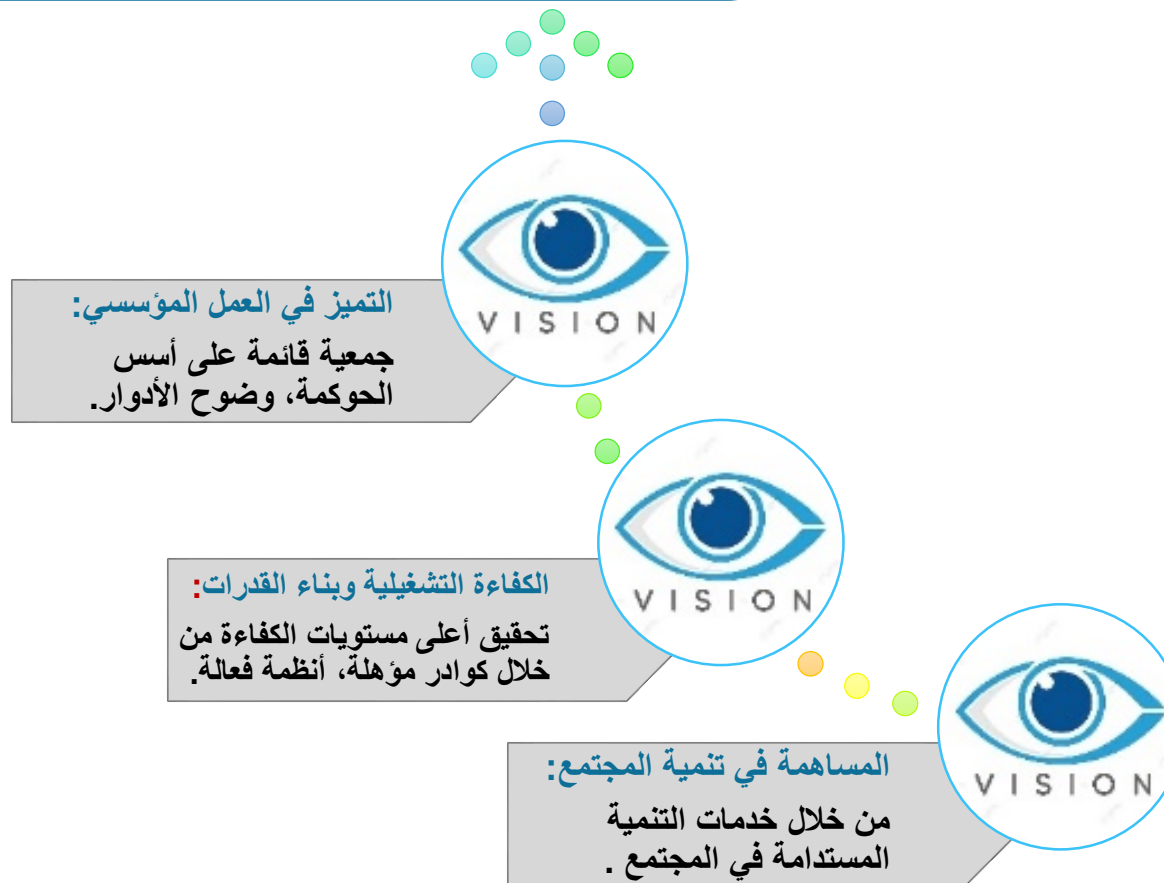


خامساً: التوجهات الإستراتيجية

الريادة في العمل الخيري المؤسسي المستدام من
خلال كفاءة التشغيل، وجودة الخدمات، وتنمية
الموارد، وبناء علاقات فاعلة تحقق أثراً مجتمعياً
مستداماً



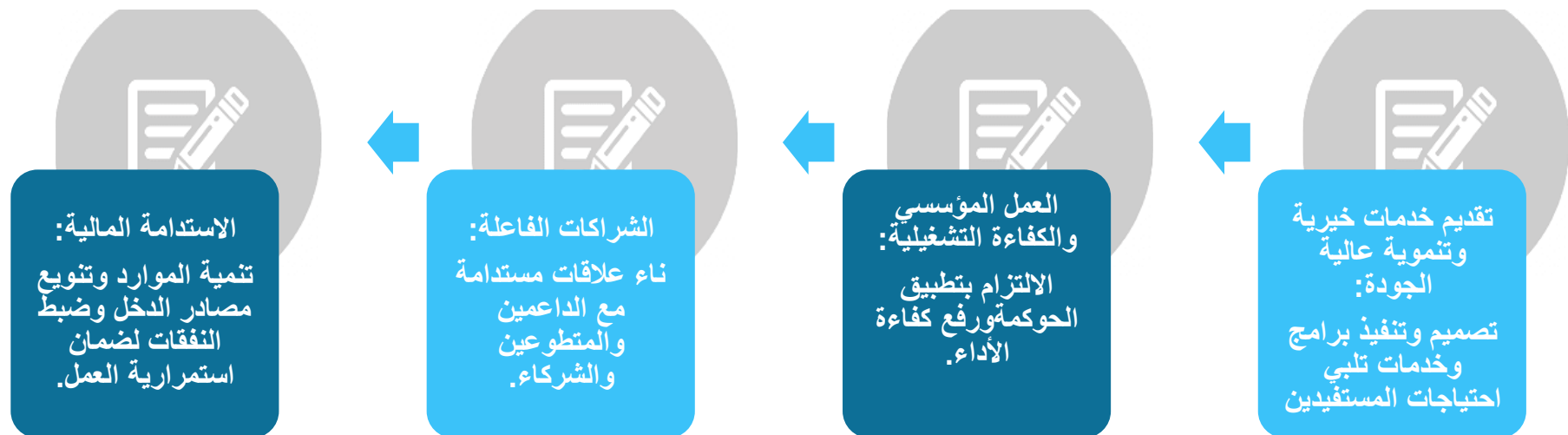
الرؤية Vision





الرسالة Mission

"تقديم خدمات خيرية وتنموية عالية الجودة عبر عمل مؤسسي كفؤ وشراكات فاعلة واستدامة مالية، بما يحسن جودة حياة المستفيدين ويعزز الأثر المجتمعي"





القيم Values

م	القيم	شرح القيم
1	النزاهة والشفافية	الالتزام بالصدق والوضوح في جميع الأعمال والقرارات وإدارة الموارد
2	الاحترافية	تطبيق أفضل الممارسات في الحوكمة والتنظيم والتشغيل.
3	الجودة	السعي الدائم لتحسين الخدمات والبرامج وتجاوز توقعات المستفيدين.
4	الإستدامة	تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومنها التمكين للمستفيدين والإستدامة المالية للجمعية.
5	الشراكة	العمل المشترك والتكامل مع جميع الأطراف ذات العلاقة.
6	المسؤولية المجتمعية	الالتزام بإحداث أثر إيجابي ومستدام في المجتمع

سادساً: الأهداف والخارطة الإستراتيجية

الأهداف الإستراتيجية وفق بطاقة الأداء المتوازن (BSC)

العمليات الداخلية

تحقيق

استقرار إداري ورفع
كفاءة العمليات لضمان
أداء فعال وقابل للقياس.

التعلم والنمو

تمكين

العاملين والمتطوعين
بالمعرفة والمهارات
اللازمة لتحقيق رسالة
الجمعية ورؤيته

المستفيدين

تقديم

برامج وخدمات متميزة
تلبى احتياجات
المستفيدين وتعزز
رضاهم

المالي

تنمية

الموارد المالية
واستقطاب الداعمين
والشركاء



مصفوفة الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية

المحاور الإستراتيجية	الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التشغيلية
التعلم والنمو	تمكين العاملين والمتطوعين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق رسالة الجمعية ورؤيته.	- تنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين والمتطوعين. - تطبيق نظام إدارة الأداء والتطوير المهني. - بناء قاعدة بيانات للمهارات والكوادر
العمليات الداخلية	تحقيق استقرار إداري ورفع كفاءة العمليات لضمان أداء فعال وقابل للقياس.	- تطوير السياسات والإجراءات وضمان تطبيقها. - تحسين الهيكل التنظيمي ووصف الوظائف. - بناء وتطبيق أنظمة وإجراءات الجودة لضمان سلامة الإجراءات التشغيلية.
المستفيدين	تقديم برامج وخدمات متميزة تلبي احتياجات المستفيدين وتعزيز رضاهم .	- صميم برامج وخدمات ملائمة لاحتياجات المستفيدين. - جمع وتحليل ملاحظات المستفيدين لتحسين الخدمات. - تطبيق معايير الجودة والتطوير المستمر للبرامج والخدمات
المالي	تنمية الموارد المالية واستقطاب الداعمين والشركاء.	- تنوع مصادر الإيرادات وزيادة التمويل الذاتي. - تعزيز العلاقات مع الداعمين والشركاء. - تطبيق الرقابة المالية لضمان الاستخدام الأمثل للموارد. - الكفاءة في إدارة الموارد المالية .

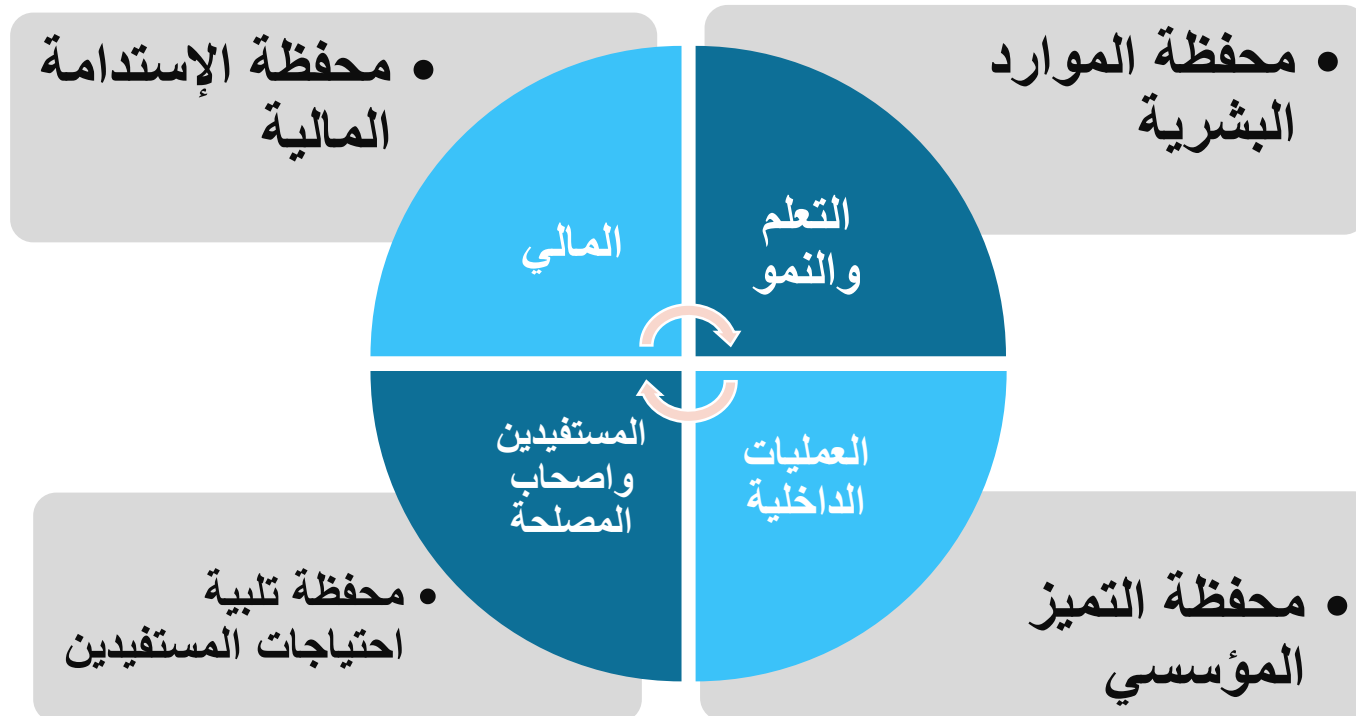


مصفوفة مؤشرات الأهداف الإستراتيجية (KPI's)

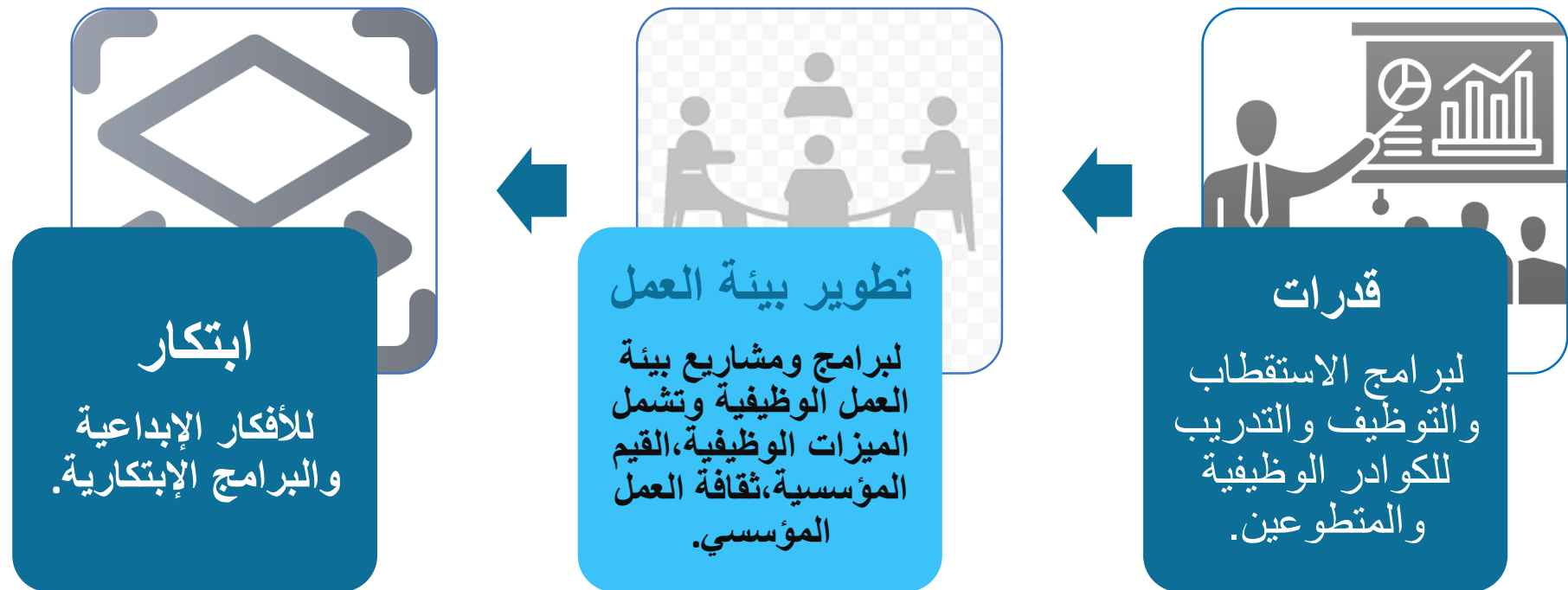
الأهداف الإستراتيجية	مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)	المستهدف تحقيقه حتى 2029م
تمكين العاملين والمتطوعين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق رسالة الجمعية ورؤيته.	- نسبة التقييم العام للأداء الوظيفي.	95%
	- نسبة الرضا الوظيفي.	95%
تحقيق استقرار إداري ورفع كفاءة العمليات لضمان أداء فعال وقابل للقياس.	- نسبة السياسات والإجراءات المحدثة والمطبقة.	100%
	- نسبة تحقيق معايير التحول الرقمي.	100%
تقديم برامج وخدمات متميزة تلبي احتياجات المستفيدين وتعزز رضاهم.	- نسبة المستفيدين الراضين عن الخدمات.	80%
	- عدد البرامج التي تلبي احتياجات المستفيدين .	95%
تنمية الموارد المالية واستقطاب الداعمين والشركاء.	- نمو الإيرادات المالية السنوية .	20%
	- زيادة العائد على الاستثمار .	30%

سابعاً: المبادرات الإستراتيجية

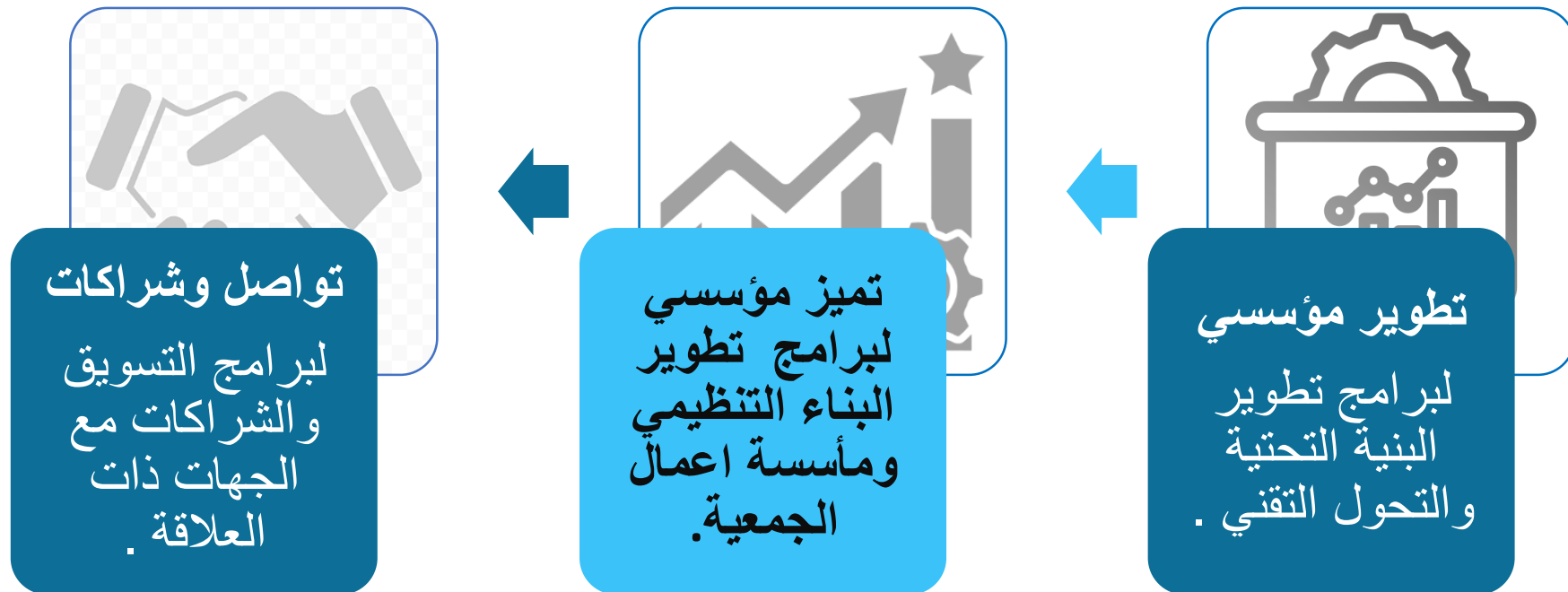
المحافظ والمبادرات الإستراتيجية



محظة المهارات البشرية



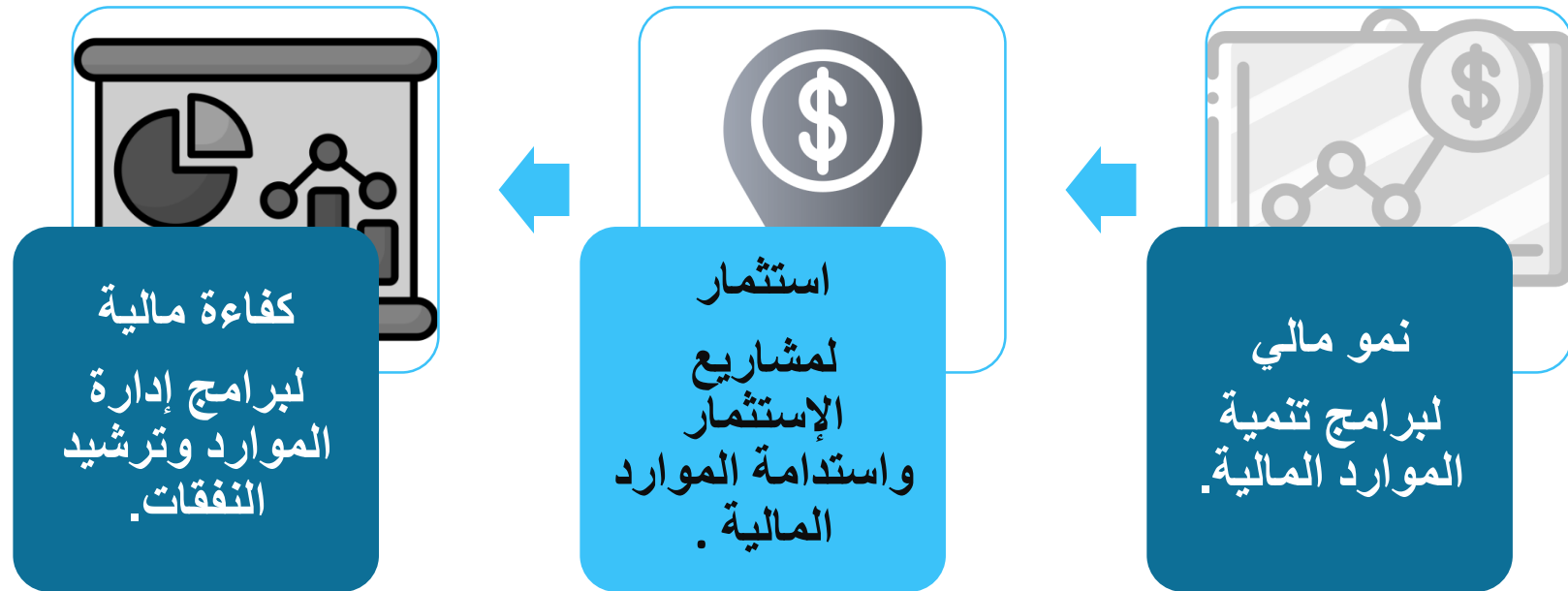
محظة الكفاءة التشغيلية



محظة جودة حياة المستفيدين



محظة الاستدامة المالية



بطاقات الأداء المتوازن (BSC) الأهداف والمؤشرات والمبادرات

التعلم والنمو

المحور الإستراتيجي

تمكين

العاملين والمتطوعين بالمعرفة والمهارات اللازمة
لتحقيق رسالة الجمعية ورؤيتها .

الهدف الإستراتيجي

م	الأهداف التشغيلية	مؤشر قياس تحقيق الهدف		المستهدف				مصفوفة الصلاحيات			
		رمز المؤشر	اسم المؤشر	2026	2027	2028	2029	المبادرات الاستراتيجية	المسئولية	المشاركة	الإشراف
1	تنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين والمتطوعين	KPI-L1.1-01	عدد الكوادر الوظيفية التي تم تأهيلها	10	12	15	20	تطوير تدريب الموظفين والمتطوعين في برامج تدريبية نظرية وعملية على رأس العمل .			
		KPI-L1.1-02	عدد المتطوعين المشاركين في تدريب على رأس العمل	100	250	400	700				
		KPI-L1.1-03	عدد البرامج التدريبية السنوية المنفذة	6	8	8	8				
2	تطبيق نظام إدارة الأداء والتطوير المهني	KPI-L1.2-01	نسبة الموظفين الذين تم تقييم أدائهم بشكل دوري	60%	80%	90%	100%	التميز في الأداء تطبيق نظام إدارة الأداء وتطويره للموظفين والمتطوعين			
		KPI-L1.2-02	عدد خطط التطوير الفردية المنفذة لكل موظف	10	12	15	20				
		KPI-L1.2-03	نسبة تحقيق معايير بيئة العمل	70%	80%	90%	100%				
3	بناء قاعدة بيانات للمهارات والكوادر	KPI-L1.3-01	نسبة الوظائف المحدثة في قاعدة البيانات	10	15	15	20	توثيق بيانات الموظفين والمتطوعين ومهاراتهم وتنميتها واستثمارها			
		KPI-L1.3-02	عدد المهارات المسجلة والمحدثة لكل موظف/متطوع	10	15	20	20				

العمليات الداخلية

المحور الإستراتيجي

تحقيق استقرار إداري ورفع كفاءة العمليات
لضمان أداء فعال وقابل للقياس

الهدف الإستراتيجي

م	الأهداف التشغيلية	مؤشر قياس تحقيق الهدف		المستهدف				المبادرات الإستراتيجية	مصفوفة الصلاحيات			
		اسم المؤشر	رمز المؤشر	2025	2026	2027	2028		المسؤولية	المشاركة	الإشراف	الاعتماد
1	تطوير السياسات والإجراءات وضمان تطبيقها	نسبة التطوير للأنظمة واللوائح .	KPI-P2.1-01	80%	90%	95%	100%	بناء مؤسسي للسياسات واللوائح والإجراءات التنفيذية .	الإدارة التنفيذية	جميع الأقسام	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
		نسبة الأتمتة للعمليات.	KPI-P2.1-02	80%	85%	90%	100%					
		نسبة السياسات والإجراءات المحدثة والمطبقة	KPI-P2.1-03	70%	80%	90%	100%					
2	تحسين الهيكل التنظيمي ووصف الوظائف.	نسبة الوظائف المحدثة بوصف وظيفي دقيق.	KPI-P2.2-01	90%	93%	96%	100%	تميز مؤسسي لبرامج تطوير البناء التنظيمي ومأسسة أعمال الجمعية .				
		معدل رضا الموظفين عن وضوح الأدوار والمسؤوليات	KPI-P2.2-02	80%	90%	95%	100%					
		عدد جوائز التميز المؤسسي	KPI-P2.2-03	2	3	4	5					
3	بناء وتطبيق أنظمة وإجراءات الجودة لضمان سلامة الإجراءات التشغيلية .	نسبة بناء أنظمة الجودة .	KPI-P3.3-01	80%	90%	95%	100%	جودة العمليات التشغيلية وفق أنظمة الجودة العالمية .				
		نسبة تطبيق أنظمة الجودة.	KPI-P3.3-02	50%	70%	90%	100%					
		معدل رضا الشركاء	KPI-P3.3-03	85%	90%	95%	100%					

المستفيدين

المحور الإستراتيجي

تقديم برامج وخدمات متميزة تلبي احتياجات
المستفيدين وتعزز رضاهم.

الهدف الإستراتيجي

م	الأهداف التشغيلية	مؤشر قياس تحقيق الهدف		المستهدف				المبادرات الإستراتيجية	مصفوفة الصلاحيات			
		اسم المؤشر	رمز المؤشر	2025	2026	2027	2028		المسؤولية	المشاركة	الإشراف	الإعتماد
1	تقييم احتياجات المستفيدين بشكل دوري	عدد الدراسات والاستبيانات الميدانية المنفذة سنويًا	KPI-C3.1-01	5	10	10	10	رعاية المستفيدين مشاريع وبرامج الرعاية المتنوعة .	المشاريع	المتطوعين + العلاقات والتسويق	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
		معدل رضا الأسر المستفيدة	KPI-C3.1-02	70%	80%	90%	95%					
2	جمع وتحليل ملاحظات المستفيدين لتحسين الخدمات	نسبة الملاحظات التي تم تحليلها وتحويلها إلى تحسينات	KPI-C3.2-01	5	7	8	10	تلبية الاحتياجات مشاريع وبرامج تلبي احتياجات المستفيدين.				
		معدل الاستجابة لملاحظات المستفيدين	KPI-C3.2-02	50%	70%	90%	95%					
3	تعزيز التنمية المستدامة في المجتمع .	عدد المشاريع والبرامج	KPI-C3.3-01	6	8	10	12	تنمية مشاريع التنمية المجتمعية.				
		نسبة المساهمة والمشاركة المجتمعية	KPI-C3.3-02	20%	25%	30%	30%					

المالي

المحور الإستراتيجي

تتمية الموارد المالية واستقطاب الداعمين
والشركاء

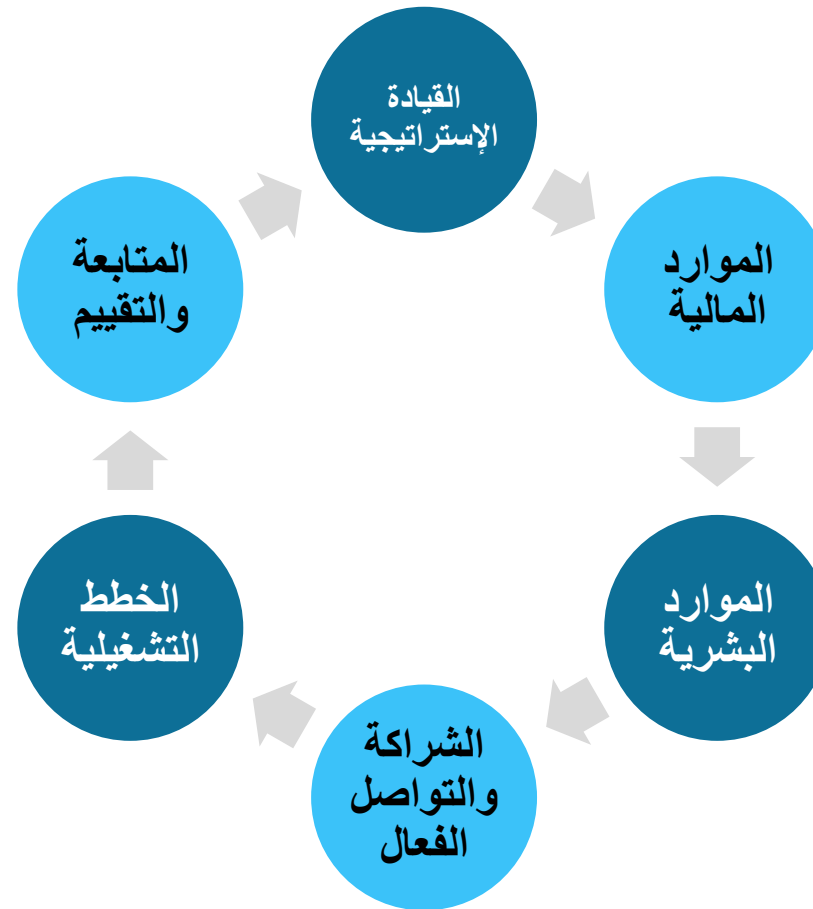
الهدف الإستراتيجي

م	الأهداف التشغيلية	مؤشر قياس تحقيق الهدف		المستهدف				المبادرات الإستراتيجية	مصفوفة الصلاحيات			
		رمز المؤشر	اسم المؤشر	2025	2026	2027	2028		المسؤولية	المشاركة	الإشراف	الإعتماد
1	تنويع مصادر الإيرادات وزيادة التمويل الذاتي	KPI-F4.1-01	نسبة الإيرادات المتنوعة مقارنة بالإيرادات الكلية .	10%	15%	20%	30%	نمو مالي لبرامج تنمية الموارد المالية.	الموارد المالية	البرامج والمشاريع	المدير التنفيذي	رئيس مجلس الإدارة
2	تعزيز العلاقات مع الداعمين والشركاء .	KPI-F4.2-01	عدد الداعمين والشركاء النشطين سنوياً	50	100	200	300	تكامل المبادرات مع الشركاء والداعمين .				
		KPI-F4.2-02	معدل رضا الداعمين والشركاء عن التعاون	50%	60%	70%	90%					
3	تطبيق الرقابة المالية لضمان الاستخدام الأمثل للموارد	KPI-F4.3-01	نسبة الالتزام بالميزانية المخططة	70%	80%	90%	100%	كفاءة مالية لبرامج إدارة الموارد وترشيد النفقات .				
		KPI-F4.3-02	نسبة الأتمتة للعمليات المالية	75%	85%	90%	100%					
		KPI-F4.3-03	نسبة ترشيد المصاريف العمومية	5%	7%	8%	10%					

تاسعاً: مقومات النجاح ولجان الإستراتيجية

عوامل النجاح

يعتمد نجاح الخطة الإستراتيجية وفعالية تنفيذها على عدد من العوامل الموضوعية التي بدونها لا يمكن التحقق من النتائج أو المعوقات التي تواجه عملية التنفيذ، ويمكن إبراز أهم مرتكزات نجاح وفعالية تنفيذ الخطة الإستراتيجية للجمعية (2026-2029) من خلال العوامل التالية:-



اللجنة الإشرافية

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1	د/ بدر بن إبراهيم اليحيا	جمعية البر-رئيس مجلس الإدارة
2	أ/ ماجد بن مفرح البشري	جمعية البر-مدير التطوير والمشاريع
3	د/ العزي غالب المشرع	شركة تنامي-المدير العام

اللجنة الفنية

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1		نائب رئيس مجلس الإدارة
2		عضو مجلس الإدارة
3		عضو مجلس الإدارة
4		عضو مجلس الإدارة
5		عضو مجلس الإدارة
6		عضو مجلس الإدارة
7		عضو مجلس الإدارة
8		عضو مجلس الإدارة
9	د/ علي هايل عبدالله العلوي	تنامي للإستشارات-مشرف الفريق الإستشاري

جمعية الخدمات الإنسانية بالرميضة



رقم الترخيص: 1338

الباحة-قلوة - مركز الرميضة

Ansnih.r@gmail.com

0554828267