

عننايت

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

الخريطة الاستراتيجية
لرؤية طموحة و أهداف تلامس الواقع ..

عنايت

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

شراكة تلهم، وخريطة توجه
لنصنع معا أثرا يدوم..

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



حاضنة الجمعيات
Association Incubator

نمكّن الجمعيات
لنحدث فرقاً في المجتمع..



جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

المحتوى

الخطة التشغيلية للجمعية	29	الأهمية في تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن	20	تحليل SOWT	14	كلمات القيادة الرشيدة	06
ختام الملف	33	الهيكل الإداري	22	ربط تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن	18	الرؤية، الرسالة، القيم	10
		الخريطة الاستراتيجية للجمعية	24	الأهداف الاستراتيجية للجمعية	19	نموذج عمل الجمعية	11

عنایت

جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

“
هدفي الأول أن تكون بلادنا نموذجا ناجحا
ورائدا في العالم على كافة الأصعدة،
وسأعمل معكم على تحقيق ذلك
”

خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
حفظه الله



عنایت

جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

“

نهدف للوصول إلى قطاع غير ربحي مهم
مبادر وداعم ومؤثر في التعليم والصحة
والثقافة والمجالات البحثية

”

صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد رئيس مجلس الوزراء

حفظه الله



“

الجمعيات الأهلية والخيرية ليست للوجاهة
أو منصب اجتماعي، بل كيانات للعمل الخيري
الذي يحتاج إلى الأعمال أكثر من الأقوال،
واحتساب الأجر والإنسانية المتجذرة بالمجتمع

”

صاحب السمو الملكي

الأمير فيصل بن مشعل بن سعود بن عبدالعزيز آل سعود

أمير منطقة القصيم

حفظه الله



عناية

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

نحو بوصلة واضحة..

الرؤية

أن تكون مساجدنا مناراتٍ عامرةً بالعبادة والعلم والتأثير المجتمعي.

الرسالة

العمل على إعمار بيوت الله بالعناية الشاملة لبنائها وصيانتها وتشغيلها، وتفعيل دورها رسالياً ومجتمعياً بجودة وإتقان، من خلال شراكات مؤثرة واستدامة مالية

الأهداف

- إعمار وصيانة المساجد وملحقاتها وفق معايير عالية.
- دعم احتياجات المساجد من التجهيزات والخدمات.
- تمكين الأئمة والمؤذنين من أداء رسالتهم.
- رفع وعي المجتمع بأهمية عمارة المساجد ورعايتها.
- تحقيق تنوع واستدامة في الموارد المالية.
- تعزيز الشراكات مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمانحين.

القيم

- الإخلاص – ابتغاء وجه الله في كل عمل.
- الجودة والإتقان – عناية تحقق أعلى المعايير.
- المسؤولية – التزام نحو بيوت الله والمجتمع.
- الشفافية – وضوح في الموارد والإنجازات.
- الاستدامة – بناء أثر دائم ينعكس على الأجيال.
- الشراكة – تعزيز التعاون مع الأفراد والجهات.

<h3>الشركاء الرئيسيون</h3> <ul style="list-style-type: none"> • شركات الصيانة والمقاولات: للسياكة، التكييف، الإنارة، المقاولات العامة. • محلات مواد بناء ودهانات بأسعار مخفضة. • البلديات والجهات الحكومية: للدعم والتصاريح والتنسيق. • الجهات الخيرية الأخرى: تبادل دعم وخبرات. • وسائل الإعلام وشركات التسويق: لنشر الحملات. 	<h3>الأنشطة الرئيسية</h3> <ul style="list-style-type: none"> • صيانة دورية للمساجد: (تكييف، إنارة، كهرباء، دورات مياه). • تأمين مستلزمات النظافة والفرش. • بناء أو ترميم المساجد عند الحاجة. • إطلاق حملات جمع تبرعات للمشاريع التشغيلية. • متابعة التعاقدات والموردين وضمان جودة التنفيذ. <h3>الموارد الرئيسية</h3> <ul style="list-style-type: none"> • الكادر البشري: مدير تنفيذي، إداريون، مشرفون ميدانيون، فنيون صيانة. • الموارد المالية: التبرعات، الاستقطاعات، الأوقاف. • أدوات الصيانة والنظافة: أجهزة كهربائية، مواد تنظيف، فرش، معدات يدوية. • نظام إدارة ومتابعة إلكتروني لتوثيق الأعمال. 	<h3>القيمة المضافة</h3> <ul style="list-style-type: none"> • لرواد المساجد: بيئة نظيفة وآمنة ومجهزة للعبادة من خلال صيانة وتوفير الاحتياجات الأساسية. • صيانة المساجد والجوامع وتقديم الخدمات اللازمة. • للمحسنين: أثر خيري مستدام وموثوق عبر تقارير متابعة وتوثيق الأثر مع سهولة الوصول والتبرع. 	<h3>العلاقة مع العملاء</h3> <ul style="list-style-type: none"> • المتابعة المستمرة: زيارات دورية للمساجد والتفاعل مع الأئمة التقارير الموثقة: إرسال تقارير مصورة للداعمين تبرز نتائج التبرعات • منصات التفاعل: استبانات، واتساب، مركز اتصال لاستقبال الملاحظات • البرامج التقديرية: تكريم المحسنين والمؤثرين من الجمهور. <h3>قنوات التواصل</h3> <ul style="list-style-type: none"> • الإعلام الرقمي: إعلانات على مواقع التواصل الاجتماعي - الحملات الميدانية: كتابة الرعاية على المساجد التي تمت تقديم الخدمات لها برعاية جمعية عناية - المنصة الإلكترونية: موقع وتطبيق خاص للتبرع واستعراض المشاريع - العلاقات المباشرة: مع الأئمة والمؤثرين وجماعة المسجد - المصليات المتنقلة برعاية عناية 	<h3>الجمهور المستهدف</h3> <ul style="list-style-type: none"> • رواد المساجد: من المصلين الدائمين أو العابرين، ويشمل ذلك مختلف الفئات العمرية والاجتماعية في نطاق الجمعية الجغرافي. • المساجد والجوامع. • المحسنون والداعمون: أفراد، تجار، رجال أعمال، وجهات مانحة يبحثون عن فرص لبذل الخير في عمارة المساجد.
---	--	--	--	---

هيكل التكاليف

- التكاليف التشغيلية: صيانة الأجهزة، النظافة، الفرش، استهلاك الأدوات.
- رواتب الكوادر الإدارية والفنية.
- المصاريف التسويقية والإعلانية.
- تكاليف التعاقدات مع الشركات المنفذة.
- نفقات توثيق الأعمال والتقارير.

الإيرادات الرئيسية

- تبرعات الأفراد: عبر الموقع، نقاط التبرع، الاستقطاعات الشهرية.
- رعاية المشاريع: من مؤسسات أو رجال أعمال (مشروع ترميم مسجد، توفير مكيفات).
- عوائد الأوقاف: وقف مخصص لصيانة أو تشغيل المساجد.
- مبادرات المسؤولية الاجتماعية من الشركات الكبرى.
- مصادر أخرى عن طريق الشراكات مع المؤسسات التجارية التي تقدم الخدمات للمساجد بنسبة.

عناية

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

رؤية فاحصة، تكشف مكامن القوة
وتضيء مسارات التطوير ..



حاضنة الجمعيات
Association Incubator

نحتضن اليوم
لنتمكن الغد ..

المحور المالي

	<ul style="list-style-type: none"> • دعم من المنصات الرسمية : مثل "منصة إحسان" و"المنصة الوطنية للتبرعات" مما يوفر موثوقية في جمع الدعم. • وجود أفكار مبتكرة لمشاريع عضوية : تحقق دخل شبه مستمر للجمعية . • القبول المجتمعي للتبرع لخدمة المساجد : وهو ما يجعل الجمعية في موقع قوي لطلب دعم مستدام عند تنظيم حملات واضحة الأهداف. 	القوة
	<ul style="list-style-type: none"> • الاعتماد الكبير على التبرعات العشوائية : بنسبة تفوق 80%، ما يجعل التخطيط المالي قصير الأمد وعرضة للتعطيل المفاجئ. • غياب مشاريع ذات دخل مستدام : كالمحلات الوقفية أو خدمات مدفوعة القيمة . • شح الموارد المالية : بسبب حداثة الجمعية وانخفاض خبرتها في تقديم دراسات جدوى قوية لمشاريع المقترحة . 	الضعف
	<ul style="list-style-type: none"> • إمكانية إطلاق أوقاف خيرية : تدر دخلاً ثابتاً مثل وقف تأجير محلات تجارية أو أراضى استثمارية. • التحول إلى التبرع الرقمي المتكرر : عبر باقات أسبوعية ، شهرية سنوية (١٠ ريال، ٥٠ ريال و)من خلال الفواتير البنكية. • إبرام شراكات دعم وتمويل : المؤسسات المناحة أخرى (المؤسسات الخيرية)، البنوك تحت مظلة المسؤولية الاجتماعية . 	الفرص
	<ul style="list-style-type: none"> • تنوع مصادر الدخل : تقديم خدمات معينة لجهات مستفيدة حسب مجال الجمعية ، إطلاق حملات تسويق مباشر (مثل المجمعات التجارية) • تراجع حجم التبرعات في مواسم الركود الاقتصادي، خصوصاً إذا لم يكن للجمعية تواجد رقمي وتسويق فعال . • غياب استراتيجية تمويل طويلة المدى مع ضعف القدرة على إعداد خطط خمسية أو ثلاثية لضمان الاستدامة. • تغير السياسات الحكومية واحتمالية توقف الدعم الحكومي . 	المخاطر

محور العملاء

- حضور فعلي لأكثر من ٤٠٠ مصل يوميا في مساجد التي في ناطق الجمعية، مما يسهل قياس الأثر المباشر والتفاعل معهم .
- استعداد المجتمع للتطوع والمساهمة لخدمة بيوت الله .

القوة

- عدم وجود نظام مخصص لقياس رضا المستفيدين (مثل تطبيق إلكتروني أو استبيانات لقياس رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة)
- غياب مبادرات تكريم المستفيدين الداعمين أو المشاركين المنتظمين مما يؤثر على الولاء .

الضعف

- توسيع قاعدة البيانات لدى الجمعية : من العملاء والمستفيدين لتعزيز التواصل معهم .
- استخدام وسائل قياس الأثر والرضا: (مثل الاستبيانات ، التواصل المباشر مع رواد المساجد) لـ الخدمات المقدمة المطلوبة في نطاق الجمعية .

الفرص

- فقدان الثقة العامة إذا لم تكن هناك آلية واضحة للرد على الملاحظات والاستفسارات .
- انتقال المستفيدين لجمعيات أخرى أو مبادرات أكثر فاعلية وتنظيماً في المناطق المجاورة .

المخاطر

العمليات التشغيلية

القوة • عدد محدود من المساجد (٤ جوامع و٣٥ مسجد) يسهل الإشراف والخدمة على الصيانة والخدمة المقدمة.

الضعف • تأخر في أعمال الصيانة بسبب عدم وجود فريق داخلي ثابت أو متعهد دائم.
• شراء غير موحد للمستلزمات يؤدي إلى فروقات كبيرة في التكاليف بين المساجد.
• غياب نظام الكتروني وضعف في استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوثيق طلبات أو تسجيل الأعطال وإدارة البيانات (مثل الجداول، الحضور، الصيانة).
• عدم وجود أدلة تشغيل موحدة يؤدي لاختلاف الأداء بين المساجد.

• تحويل العمليات التشغيلية إلى منصات رقمية : Google Sheets أو برامج CRM غير ربحية.

• عقد اتفاقية مع مورد مركزي لتأمين المستلزمات بسعر جملة موحد.

• تخصيص فرق صيانة متنقلة ضمن نطاق الجمعية لتسريع الاستجابة للأعطال.

• تقديم تقرير شهري عن الأداء التشغيلي لكل مسجد لرفع الكفاءة وتقليل الهدر.

• تعطيل أنظمة التشغيل اليدوية في حال تغير أحد الكوادر الأساسية.

• صعوبة مواكبة التحول الرقمي في حال ضعف التأهيل الداخلي أو غياب الموازنات.

• توقف التشغيل بسبب تعطل أي عنصر من العناصر دون وجود بديل أو خطة B.

• مشاكل تنظيمية في حال حدوث تحقيق أو تدقيق من جهة رسمية دون وجود توثيق إداري جيد.

الفرص

المخاطر

الموارد البشرية

وجود محفزات مقترحة مثل جائزة أفضل متطوع مما يعزز الاستمرار.

القوة

الرغبة الكبيرة لدى الشباب في التطوع إذا توفرت بيئة تنظيمية وتحفيزية.
توفر وعي إداري لدى مجلس الجمعية بأهمية بناء هيكل تنظيمي واضح.
نقص الكفاءات المؤهلة إداريا وتقنيا بسبب ضعف الرواتب والدعم المالي.

الضعف

الاعتماد المفرط على متطوعين غير مدربين، مما يؤثر على جودة البرامج.
غياب خطة تطوير مهني واضحة تُظهر المسار الوظيفي للموظف أو المتطوع.
عدم وجود وصف وظيفي واضح مما يسبب تداخل في المهام والصلاحيات.

الفرص

تفعيل برامج " التدريب أثناء العمل كخيار منخفض التكلفة لتأهيل الكوادر مع المعاهد المهنية.
بناء نظام إلكتروني بسيط لتقييم الأداء شهريا وتحفيز المتميزين.

المخاطر

فقدان الكفاءات بسبب ضعف الحوافز أو عرض فرص أفضل من جهات أخرى.
تعارض داخلي بسبب غياب القواعد التنظيمية لتوزيع المهام أو معالجة النزاعات.
ضعف القدرة على جذب الكفاءات نتيجة ضعف بيئة العمل.
عدم بناء صف ثاني مؤهل يهدد استمرارية العمل عند غياب القادة الحاليين.

ربط SOWT ببطاقة الأداء المتوازن

المحور	نقاط القوة	الفرص	نقاط الضعف	التهديدات
المالية	<ul style="list-style-type: none"> دعم من المنصات الرسمية وجود أفكار مبتكرة للدخل 	<ul style="list-style-type: none"> شراكات مع مصارف ومنصات إلكترونية + التبرع الرقمي 	<ul style="list-style-type: none"> الاعتماد الكبير على التبرعات العشوائية 	<ul style="list-style-type: none"> غياب استراتيجية مالية بعيدة المدى
	العملاء (المستفيدين)	<ul style="list-style-type: none"> وجود أكثر من ٤٠٠ مصل نشط وتفاعل اجتماعي إيجابي 	<ul style="list-style-type: none"> توسيع قاعدة البيانات لدى الجمعية 	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود أدوات لقياس الرضا ، وبرامج مكافآت
العمليات الداخلية		<ul style="list-style-type: none"> سهولة الإشراف ، وعدد المساجد محدودة 	<ul style="list-style-type: none"> التعاقد مع مورد موحد وخطة صيانة مركزية 	<ul style="list-style-type: none"> تأخر الصيانة، غياب التوثيق، تعدد الشراء
	التعام والنمو	<ul style="list-style-type: none"> التوجه للتدريب وتطوير المتطوعين 	<ul style="list-style-type: none"> شراكات مع جهات ومراكز التدريب 	<ul style="list-style-type: none"> غياب الحوافز + انسحاب المتطوعين

الأهداف الاستراتيجية للجمعية

الأهداف الاستراتيجية	المناظير
تحقيق الاستدامة المالية يعتمد على الأوقاف والشراكات و القطاع الخاص لتحقيق استقلالية مالية	المالي
إطلاق منظومة خدمات متكاملة للمساجد تركز على الاحتياجات وتوظيف التقنية لتعزيز تجربة المستفيدين ورفع معدل الرضا وتحقيق الخدمة المرادة	العملاء (المستفيدين)
بناء منظمة تشغيلية فعالة ومؤسسية تضمن جودة الخدمة واستمراريتها	العمليات الداخلية (التشغيل)
بناء وتأهيل فريق لإدارة المشاريع وخدمة المساجد لتحقيق واستمرار رسالة الجمعية	التعام والنمو

الأهمية في تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن

ملاحظات	L	M	H	البنود	م	المناظير
بسبب الاعتماد الكبير على التبرعات العشوائية وغياب استقرار مالي				تنوع مصادر التمويل لتشمل التبرعات الدورية، الوقف، الشركاء	1	المالي
يعزز الاستدامة ويخفف الضغط عن التبرعات الموسمية				بناء وقف خيري يغطي ٢٠% من التكاليف التشغيلية السنوية على الأقل	2	
لتسهيل عملية التبرع والدفع وتخفيف من الطرق التقليدية				تفعيل بوابة تبرع إلكتروني ومنصات دفع رقمية	3	
مهم لتحسين جودة الخدمة وسرعة التنفيذ				إطلاق استبيانات لقياس رضا المستفيدين	4	العملاء
للمحافظة عليهم والاستفادة منهم بالمستقبل بشكل مستمر				تعزيز الولاء وتكريم الداعمين والمتطوعين	5	
جودة الخدمة والرد والتجاوب على الاستفسارات والشكاوى				تعزيز السمعة والمحافظة عليها	6	
الهدر المالي الحالي يصل ٣٠% تقريباً بسبب عدم التوحيد				توحيد عمليات المشتريات والصيانة عبر نظام موحد	7	العمليات
لتعويض نقص التوثيق وسرعة التدريب والتوريد للمستقبل				توثيق الإجراءات عبر دليل تشغيلي موحد واضح	8	
بسبب تأثر العمل بشكل كبير عند غياب أفراد في الوقت الحالي				إنشاء خطة طوارئ تشغيلية لتقليل الاعتماد على أفراد محددين	9	الداخلية
لدعم الاستدامة المهنية لكنه يحتاج ميزانية				بناء برنامج تدريبي مستمر ودائم للكفاءات والمتطوعين	10	النمو
لتقليل معدل الانسحاب السنوي المرتفع				تفعيل نظام حوافز مادي ومعنوي لرفع بقاء الموظفين داخل المنظمة وخارجها للمتطوعين	11	
غياب الهيكل يؤثر على الفعالية والتنسيق				بناء هيكل تنظيمي واضح وتحديد المسؤوليات بدقة	12	التطوير

عناية

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

رؤية فاحصة، تكشف مكامن القوة
وتضيء مسارات التطوير ..



جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

الجمعية العمومية

مجلس الإدارة

المدير التنفيذي

الهيكل الإداري

سكرتير

الجودة والتطوير

التميز المؤسسي والحوكمة

الإدارة التقنية ERP

إدارة التكامل المؤسسي

الموارد البشرية والتطوع

الإدارة المالية (المحاسب)

المراجع الداخلي

إدارة الاتصال المؤسسي

الشراكات والتسويق

تنمية الموارد المالية

الإعلام

إدارة مواقع التواصل الاجتماعي

التصميم وكتابة المحتوى

إدارة المشاريع

المشاريع الإنشائية والصيانة

التشغيل والمتابعة

عناية

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

الخريطة الاستراتيجية ٢٠٢٥-٢٠٢٨



جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المناظير
المدير التنفيذي + لجنة التمويل	تأجير منافع - حملة الاستقطاع الشهري - نسبة من عقود الصيانة	١,٥ مليون	مرتفع	قيمة الإيراد	(F11) تنمية الإيرادات	(F1) الاستدامة المالية	المالي
مجلس الإدارة + لجنة الاستثمار	مشروع إنشاء وقف يغطي المصاريف التشغيلية	١ مليون	منخفض	قيمة المصروفات			
لجنة التمويل + لجنة الاستثمار	مؤسسات مانحة - شركات - رسوم دعم حكومي - تبرعات - متجر الكتروني	٥	مرتفع	عدد المصادر	(F12) تنوع مصادر الإيرادات		
مجلس الإدارة + لجنة الشركات	اتفاقيات مع تجار ومؤسسات مانحة	١٥	مرتفع	عدد الشركاء الممولين	(F13) بناء شركات تمويلية		
لجنة التشغيل	تنفيذ مشاريع صيانة ونظافة وتجهيز	٢٩	مرتفع	عدد المساجد	(C11) تقديم الخدمات المتكاملة		
لجنة التشغيل	الصيانة - النظافة - التجهيزات - الإضاءة - التكييف - الفرش - التحكم الإلكتروني	١٠	مرتفع	عدد الخدمات			
لجنة العلاقات العامة	نظام متابعة رضا العملاء - استبيانات إلكترونية	%٨٥	مرتفع	نسبة رضى			
المدير التنفيذي + فرق الصيانة	نظام متابعة الطلبات - فرق استجابة سريعة	١٤ يوم	منخفض	زمن الاستجابة للطلبات		(C12) تحسين جودة الخدمات	
لجنة التشغيل	تحسين جودة العمل الميداني	%٨٥	مرتفع	نسبة رضى			

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المنظير
لجنة الشراكات	برنامج "شريك الخير"	٢٥	مرتفع	عدد الشراكات	(C13) بناء شراكة مجتمعية ورفع الوعي المجتمعي	(C1) بناء منظومة خدمات متكاملة للمساجد	العملاء (مشترك)
لجنة الإعلام	حملات الوعي المجتمعي - تقارير دورية - تسويق مرئي	١٢	مرتفع	عدد الحملات الإعلانية			



جمعية العناية
بالمساجد بالحسونة

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المناظير
مجلس الإدارة	شراء أو تجهيز مقر إداري	100%	مرتفع	نسبة الإنجاز	(P12) إيجاد مقر دائم للجمعية	(P1) مقر الجمعية	العمليات الداخلية (التشغيل)
المدير التنفيذي + قسم تقنية المعلومات	نظام ERP متكامل - برامج إدارة مهام ومشاريع	95%	مرتفع	نسبة المشاريع المنفذة وفق الخطة	(P21) وضع نظام متابعة وتقييم	(P2) رفع فاعلية الأداء	
لجنة الحوكمة	الحصول على شهادة الجودة	100%	مرتفع	درجة الحوكمة	(P22) التميز المؤسسي والحوكمة		
لجنة الحوكمة + المدير التنفيذي	إعداد الخريطة الاستراتيجية إعداد الخطة التشغيلية إعداد الهيكل الإداري إعداد مصفوفة الصلاحيات إعداد لائحة الاستثمار	40	مرتفع	عدد السياسات	(P31) إعداد ورسم سياسات الجمعية	(P3) السياسات و الإجراءات	
لجنة التشغيل	إنشاء دليل إجرائي	10	مرتفع	عدد الإجراءات	(P32) إعداد إجراءات العمل		

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المنظير
لجنة الموارد البشرية	برنامج تدريب سنوي داخلي وخارجي	١٢	مرتفع	متوسط عدد الدورات	E11) توفير برامج تدريبية مناسبة	E1) رفع كفاءة الموظفين	التعلم والنمو
لجنة الموارد البشرية	تدريبات تخصصية في الصيانة والإدارة	٦	مرتفع	متوسط عدد المهارات المكتسبة			
لجنة الموارد البشرية	مبادرة دعم التوظيف — برنامج كفاءات	٥	مرتفع	عدد برامج الاستقطاب	E12) استقطاب واستبقاء الكفاءات		
المدير التنفيذي	نظام تقييم أداء نصف سنوي	٧٥%	مرتفع	تقييم أداء الموظف			
لجنة الموارد البشرية	نظام تحفيز وظيفي	٣٥%	منخفض	نسبة تسرب الموظفين			
لجنة التطوع	منظومة تطوع تخصصي مفعلة	١٠٠	مرتفع	عدد المتطوعين	E21) استقطاب الكفاءات التطوعية	E2) استقطاب النخب التطوعية	
العلاقات	لقاءات داخلية — أنشطة اجتماعية — برامج تحفيزية	١٥	مرتفع	عدد البرامج	E31) تفعيل التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل	E3) تطوير بيئة العمل	
لجنة الموارد البشرية	استبيان رضا الموظفين نصف سنوي	٨٠%	مرتفع	مستوى رضا الموظفين			

عناية

جمعية العناية
بالمساجد بالحيسونية

الخريطة التشغيلية للنصف الثاني من عام ٢٠٢٥

الخطة التشغيلية للجمعية

المحور المالي							
المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
المالي	تنمية الإيرادات	قيمة الإيراد	250000	المدير التنفيذي	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		قيمة المصروفات	200000	الإدارة المالية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	تنوع مصادر الإيرادات	عدد المصادر	1	تنمية الموارد المالية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	بناء شركات تمويلية	عدد الشركاء الممولين	3	تنمية الموارد المالية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	

محور العملاء

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
العملاء (مشترك)	تقديم الخدمات المتكاملة	عدد المساجد	5	إدارة المشاريع	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		عدد الخدمات	2	إدارة المشاريع	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		نسبة رضى	85%	الجودة والتطوير	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	تحسين جودة الخدمات	زمن الاستجابة للطلبات	14 يوم	الجودة والتطوير	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		نسبة رضى	85%	الجودة والتطوير	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	بناء شراكات مجتمعية ورفع الوعي المجتمعي	عدد الشراكات	5	العلاقات العامة والإعلام	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		عدد الحملات الإعلانية	2	العلاقات العامة والإعلام	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	

محور العمليات الداخلية

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
العمليات الداخلية (التشغيل)	إيجاد مقر دائم للجمعية	نسبة الإنجاز	30%	مجلس الإدارة	2025/06/01	2025/12/31	
	وضع نظام متابعة وتقييم	نسبة المشاريع المنفذة وفق الخطة	80%	المدير التنفيذي + قسم تقنية المعلومات	2025/06/01	2025/12/31	
	التميز المؤسسي والحوكمة	درجة الحوكمة	85%	الحوكمة	2025/06/01	2025/12/31	
	إعداد ورسم سياسات الجمعية	عدد السياسات	10	الجودة والتطوير	2025/06/01	2025/12/31	
	إعداد ورسم إجراءات العمل	عدد الإجراءات	2	الجودة والتطوير	2025/06/01	2025/12/31	

محور التعلم والنمو

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
التعلم والنمو	توفير برامج تدريبية مناسبة	متوسط عدد الدورات	2	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		متوسط عدد المهارات	1	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		تقييم أداء الموظف	75%	المدير التنفيذي	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		نسبة تسرب الموظفين	25%	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	استقطاب واستبقاء الكفاءات	عدد برامج الاستقطاب	1	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		تقييم أداء الموظف	75%	المدير التنفيذي	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		نسبة تسرب الموظفين	25%	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	استقطاب الكفاءات التطوعية	عدد المتطوعين	30	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
	تحسين بيئة العمل والتواصل الداخلي	عدد البرامج	3	الموارد البشرية	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	
		مستوى رضا الموظفين	80%	إدارة الجودة والتطوير	2025 / 06 / 01	2025 / 12 / 31	



حاضنة الجمعيات
Association Incubator



أوقاف
الضحيان
Aldohyan Endowments

صندوق دعم
الجمعيات
Associations
Support Fund



معاً نحو أثر مستدام،
شكراً جزيلاً لكم..