



تقرير الاستدامة السنوي 2014 م



صاحب السمو الملكي الأمير
ماجد بن عبد العزيز
1938-2003 م

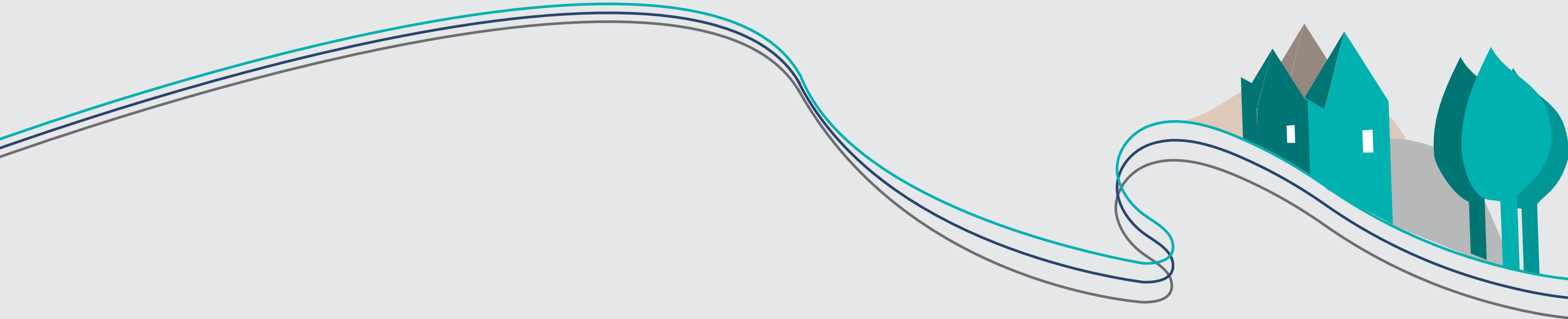
تقرير الاستدامة السنوي 2014 م



* تلتزم الجمعية بإصدار تقرير الاستدامة سنوياً،
وقد أعد هذا التقرير عن عام 2013م بالتعاون مع

المحتويات

5	كلمة رئيس مجلس الإدارة
6	نبذة عن ماجد للتنمية المجتمعية
6	الاستراتيجية والتحليل
10	مشاركة أصحاب ذوي المصلحة والتقارير
15	الحوكمة
28	الأخلاق والنزاهة
32	إدارة المخاطر
33	تعزيز الأثر الاجتماعي من خلال البرامج والخدمات
52	تمكين الأفراد/ الموارد البشرية
68	الأداء الاقتصادي والبيئي





مشعل بن ماجد بن عبد العزيز رئيس مجلس الإدارة

إن الالتزام بالمتطلبات المحددة في معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) للعام السادس على التوالي هو أحد الوسائل الهامة والفاعلة لدمج جميع المعلومات والبيانات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الخاصة بماجد للتنمية المجتمعية إضافة إلى ما يتعلق بالحوكمة

يأتي تقرير الإستدامة السنوي لماجد للتنمية المجتمعية عن العام 2014 متضمنا فترة إعادة تشكيل مجلس الإدارة في دورته السادسة الذي تم التصويت على إختيار أعضاءه إلكترونيا خلال إنعقاد الجمعية العمومية والذي نتج عنه إستمرار أعضاء من الدورة السابقة وإنضمام أعضاء لأول مرة من بينهم 3 سيدات تقلدت إحداهن منصب نائب رئيس مجلس الإدارة بإنتخاب أغلبية أعضاء المجلس، لتعزيز العملية الإنتخابية ترسيخ مفاهيم عديدة يتطلبها العمل المستدام من حيث المصداقية، الشفافية والمساواة.

ومع تحديد مجلس الإدارة لأولويات العمل خلال الفترة المقبلة لتحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية (2011 - 2015) وحصول ماجد للتنمية المجتمعية على شهادة الإلتزام بالتميز (C2E) من المنظمة الأوروبية لإدارة الجودة (EFQM)، جاء إنعكاس ذلك جليا على معظم الجوانب الإدارية والتشغيلية من بينها تحقيق البرامج عدد 7,420 لإجمالي المستفيدين مدعمة بالعديد من قصص نجاحاتهم، إضافة إلى الأداء المالي الذي ما زال محافظا على نسبة 11% كمتوسط نسبة المصروفات العمومية والإدارية غير المباشرة.

إن الإلتزام بالمتطلبات المحددة في معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) للعام السادس على التوالي هو أحد الوسائل الهامة والفاعلة لدمج جميع المعلومات والبيانات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الخاصة بماجد للتنمية المجتمعية إضافة إلى ما يتعلق بالحوكمة، هو إلتزام يهدف إلى تحسين مستوى الشفافية والمسئولية أمام جميع الأطراف حيث أننا نعمل على مشاركة النجاحات والتحديات التي نواجهها مع أصحاب المصلحة بمختلف المجالات والتي بدورها تعكس الصورة بشفافية حول مختلف قضايا الاستدامة التي يتم العمل عليها.

إن ما تحقق من إنجازات ونتائج هو حصيلة جهود مشتركة وتعاون بناء من جميع ذوي المصلحة من أعضاء مجلس الإدارة، اللجان، الفريق التنفيذي، الداعمين، الجهات التنفيذية وآخرون كثر يجمعهم هدف رئيسي مع ماجد للتنمية المجتمعية ألا وهو.. تنمية الفرد.

والله الموفق،،

مشعل بن ماجد بن عبد العزيز

نبذة عن ماجد للتنمية المجتمعية

تأسست جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية عام 1998 بمبادرة من صاحب السمو الملكي / الأمير ماجد بن عبد العزيز (يرحمه الله).

وهي جمعية تنمية اجتماعية مصرحة من وزارة الشؤون الاجتماعية الإدارة العامة للجمعيات والمؤسسات الخيرية برقم 174 وتاريخ 1421/03/22 هـ ومقرها مدينة جدة ونطاق خدماتها المملكة العربية السعودية.

ومنذ عام 2014 تنفذ جميع أعمالها تحت مسمى "ماجد للتنمية المجتمعية".

الاستراتيجية والتحليل:

رؤيتنا

تسعى ماجد للتنمية المجتمعية " لتكون الرائدة في بناء منظومة التنمية المستدامة من خلال تبادل الخبرات وتطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم بالمملكة العربية السعودية "، حيث تكون عملية مشاركة ذوي المصلحة الخطوة الرائدة والمميزة والتي تضعها في المقدمة وفي أي من التغيرات الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية، وفي مقدمة أي التغيرات التشريعية، مما يؤهلها للتعامل مع هذه المتغيرات بسلاسة ويجنبها أي مخاطر قد ترتبط بهذه المتغيرات.

مهمتنا:

تعزيراً من ماجد للتنمية المجتمعية لتحقيق رؤيتها فأن مهمتنا تلخص في التالي:

الريادة في		
1	تعزير مفهوم التنمية المستدامة	من خلال التفوق في
2	إعداد وتنفيذ برامج تنموية مستدامة فاعلة	
3	منهجية الأداء ومعايير التقييم	
4	الإسهام المستدام في الناتج المحلي	
	جذب ومشاركة ذوي المصلحة	
	تحويل المشاريع من الإغاة إلى التمكين	
	تطبيق ممارسات التنمية المستدامة في مستويات الجمعية المتعددة	
	جعل الفرد عنصر منتج داخل مجتمعه	

أهدافنا الاستراتيجية 2011م – 2015م :

- تعزيز ونشر مفهوم التنمية المستدامة
- مشاركة ذوي المصلحة
- زيادة الأثر التنموي المستدام من خلال البرامج الفاعلة
- تطبيق مفهوم التنمية المستدامة على المستوى الداخلي
- تنظيم العمل التطوعي وتطبيقه داخلياً وخارجياً

العلامة التجارية والمنتجات الأساسية: (البرامج/الخدمات)



(2) العلامة التجارية في المواد غير العربية



(1) العلامة التجارية الرئيسية

تبنى ماجد للتنمية المجتمعية عدة برامج مختلفة والتي بدورها تعد المنتجات الأساسية وتعمل على تحقيق أهدافها وعلى سبيل المثال لا الحصر:





بعد إتمامها من تعلم أساسيات القراءة والكتابة ضمن برنامج ابدأ، رغبة في تطوير نفسها لتوفير دخل مستدام لها، وحيث أن من أهم أهدافها تعلم الخياطة تم توجيهها إلى برنامج كفاءات - مسار الخياطة المصنعية وحصلت على دورة أساسيات الخياطة المصنعية بأكاديمية نفيسة شمس.

المستفيدة: فاطمة عجلات الشهري

مشاركة أصحاب ذوي المصلحة والتقرير:

عمدت ماجد للتنمية المجتمعية في التقرير الحالي على إشراك أصحاب المصلحة سواء من مستفيدين، داعمين، مزودي الخدمات بشكل أكثر فعالية وبطريقة وأسلوب جديدين والتي بدورها عملت على تعزيز المشاركة بنطاق أكبر لذوي المصلحة حيث قامت ماجد للتنمية المجتمعية بإطلاق استبيان إلكتروني كأحد مراحل إعداد تقرير الاستدامة السنوي للعام 2014 وذلك التزاماً بمشاركة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بالإضافة لاستكمال الطريق نحو تقديم تقارير الاستدامة بشكل سنوي حيث كانت هذه المبادرة طبقاً لإرشادات مبادرة الإبلاغ العالمية الجديدة (G4) والتي تحرص على إشراك أصحاب المصلحة وبشكل فعال في عملية إعداد تقارير الاستدامة وذلك لضمان القضايا المادية وتغطيتها بشكل ملائم من خلال استشارتهم واستبيان مقترحاتهم وتطلعاتهم فيما يتعلق بالمعلومات والمبادرات المطلوب إدراجها بتقرير الاستدامة. حيث تحرص ماجد للتنمية المجتمعية على مشاركة أصحاب المصلحة كوسيلة أساسية وضرورية لمساندتها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

كما عمدت ماجد للتنمية المجتمعية لاختيار النموذج الإلكتروني للاستبيان لما له من فوائد كبيرة من حيث الوصول لأكثر عدد من أصحاب المصلحة والحصول على آرائهم بمستوى عالٍ من الشفافية والكفاءة تعزيزاً لريادتها في ذلك على المستوى المحلي والإقليمي. حيث تم استخدام الاستبيان الإلكتروني في إحدى النشرات الإلكترونية التي تقوم بإرسالها ماجد للتنمية المجتمعية شهرياً للمستفيدين، الداعمين، مزودي الخدمة، أصحاب المصلحة... إلخ، ومواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك، تويتر، إنستجرام). وذلك لضمان الوصول لأكثر عدد من المتابعين.

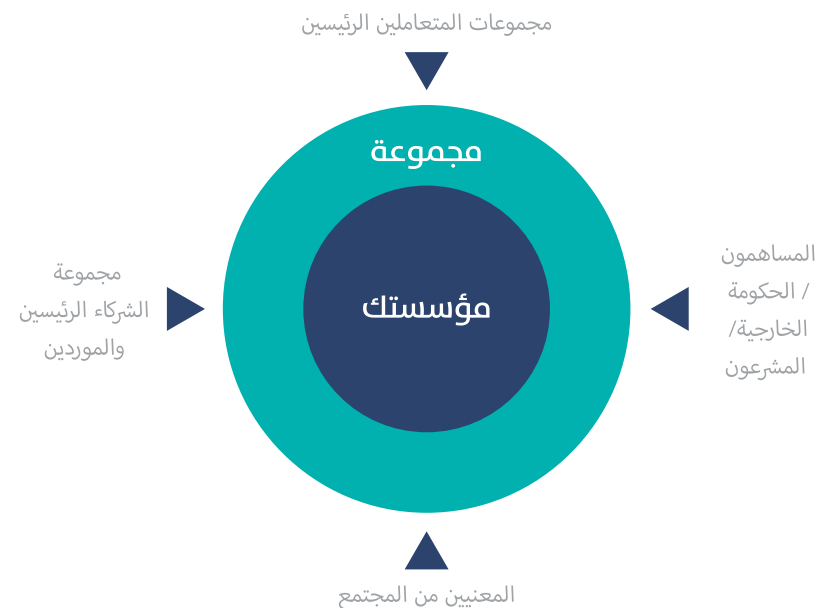
وقد تم تحليل وتقييم تطلعات أصحاب المصالح من مختلف الفئات لمعرفة مدى تأثير موضوعات الاستدامة المختلفة على ماجد للتنمية المجتمعية وعلى المجتمع. حيث تباينت التغذية الراجعة من أصحاب المصالح طبقاً لأولوياتهم ومدى معرفتهم باهتمام ماجد للتنمية المجتمعية بمحاور الاستدامة المختلفة، ومن خلال هذه العملية تم تحديد الموضوعات المهمة والمؤثرة على الاستدامة كأهم الموضوعات الجوهرية المؤثرة في الاستدامة والتي سيتم الإبلاغ عن مؤشرات الأداء الخاصة بها في تقرير الاستدامة للعام 2014:

- الأداء الاقتصادي
- التنوع وتكافؤ الفرص
- التدريب والتعليم
- المجتمعات المحلية
- التوظيف
- التواجد في السوق
- آثار اقتصادية غير مباشرة
- المساواة في الأجور بين الإناث والذكور
- حقوق الإنسان
- آليات تظلم ممارسات العمل
- الحد من استهلاك الطاقة
- نسبة المواد المستخدمة من المواد المعاد تدويرها



تم العمل على إنشاء خارطة للمعنيين (ذوي المصلحة) بناءً على النموذج الأوروبي للتميز EFQM والذي بدوره يعمل على تحقيق واستدامة مستويات متميزة من الأداء والتي تلي أو تتجاوز توقعات جميع أصحاب المصلحة. في نموذج التميز.

فهم المعنيين



إيماناً منها بضرورة مشاركة جميع أصحاب ذوي المصلحة الرئيسيين لماجد للتنمية المجتمعية، وأهميّة ذلك في تقديم المشورة ومساعدتها بشأن استراتيجيتها وخطط عملها وبرامجها، وما لذلك من آثار إيجابيّة على تحسين أداء ماجد للتنمية المجتمعية وتحسين قدرتها على معالجة أهم القضايا ذات الأولويّة لأصحاب ذوي المصلحة، فقد عملت ماجد للتنمية المجتمعية على تشكيل مجلس أصحاب ذوي المصلحة الذي يعمل على تقديم المشورة لها فيما يتعلق بتقارير الاستدامة لتحسين عمليّة إعداد التقارير وتحسين المحتوى. ويتكون مجلس أصحاب ذوي المصلحة من أعضاء يمثلون مختلف فئات ذوي المصلحة الرئيسيين لماجد للتنمية المجتمعية، ويتمتع هؤلاء الأعضاء بخبرات ومعارف متنوّعة في مختلف مجالات الاستدامة، مثل: وزارة الشؤون الاجتماعيّة، والمستفيدين، والداعمين، وأعضاء ماجد للتنمية المجتمعية، والمتطوعين، والموظفين، والشركاء الاستراتيجيين، وناشطين في التنمية الاجتماعيّة والعمل التطوعي وحماية البيئة. وغيرهم من ذوي العلاقة.

منذ أن أُعدت الاستراتيجية الجديدة التي تم بناؤها بمشاركة أصحاب ذوي المصلحة في جميع المستويات المتعددة بدءاً بمجلس الإدارة، وفريق العمل، والموردين، إلى المستفيدين بجميع الجوانب، ظهرت تلقائياً أهميّة وجود مجلس أصحاب ذوي المصلحة للمشاركة ومراجعة الأهداف والتي تقوم على أهميّة مشاركة أصحاب ذوي المصلحة مثل الاستبيان وقياس رضى العملاء والموظفين في جميع محاور العمل في ماجد للتنمية المجتمعية.

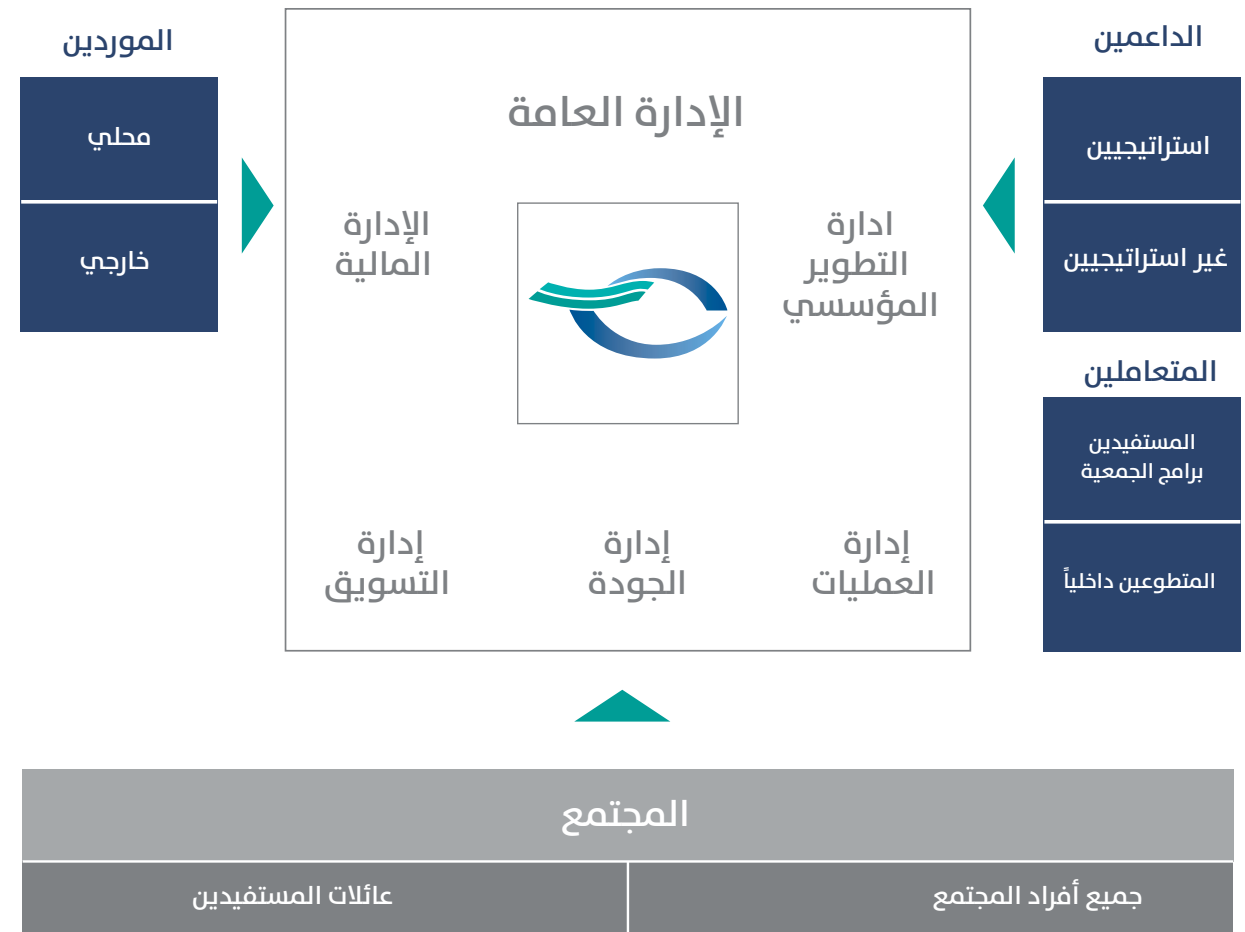
تمت عملية إشراك أصحاب المصلحة عدة مرات على مدار العام في مجالات مختلفة ومنها:

- استطلاع الرأي الخاص ببرنامج "ابدا" لمعرفة رأي المجتمع المحلي حول البرنامج ومدى اندماجه ومواءمته مع بقية برامج وأنشطة ماجد للتنمية المجتمعية.
- المشاركة مع الشباب من خلال مواقع التواصل الاجتماعي "الفيس بوك" كاستطلاع للرأي لعدد من المحاور الخاصة بالتطوع.
- إشراك ذوي المصلحة في تطوير وحدة التطوع من خلال فريق YIG حيث قام أعضاء مجلس الإدارة بالمشاركة بالإضافة لأطراف متعددة.
- الاستبيان الخاص بإعداد هذا التقرير حيث كان ولأول مرة استخدامه إلكترونياً من خلال وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة وقنوات ماجد للتنمية المجتمعية.

كما يتم أيضاً إشراك أصحاب المصلحة سواء من مستفيدين، داعمين، مزودي خدمة إلخ..، عن طريق التواصل معهم بإرسال النشرات الالكترونية الشهرية لآخر أخبار ماجد للتنمية المجتمعية، ودعوتهم لمتابعة ماجد للتنمية المجتمعية من خلال مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها، بوجه عام، وبوجه خاص، يتم إرسال تقارير دورية إلى الداعمين مزودة بالكشوفات المالية وقصص النجاح وكل ما يحتاج الداعم إلى معرفته من معلومات عن دعمه المالي للبرنامج.

خارطة المعنيين

المساهمون	الحكومة	المشروعون
أعضاء مجلس الإدارة	١. المدقق المالي ٢. تقرير الإستدامة EFQM ٣	وزارة الشؤون الإجتماعية وزارة العمل مؤسسة النقد السعودي المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية



الحوكمة:

الحوكمة هي أسلوب المواظبة في الإدارة والذي يعمل على دفع عجلة الشفافية والمساءلة. حيث أن ماجد للتنمية المجتمعية تفتخر بنظام الحوكمة الذي تقوم باتباعه والذي يشمل مجموعة من النظم والقواعد والإجراءات والآليات التي تحدد العلاقة داخل ماجد للتنمية المجتمعية، أو بمعنى آخر السياسات والقواعد والآليات والممارسات التي تضبط وتراقب أداءها، ويشمل ذلك البنية التنظيمية أو الهيكل التنظيمي الذي يتم من خلاله وضع الأهداف أو الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف ومراقبة الأداء، كما يشمل مجموعة القيم والمعايير التي يقوم عليها النشاط.

ويتطلب تطبيق الحوكمة الفصل بين أدوار مختلف الأطراف، بين العضوية، أي الجمعية العمومية والإدارة، وبين الرقابة والتنفيذ، من أجل منع تضارب المصالح والحد من الفساد وضمان الديمقراطية وتعزيز دور الأعضاء في اتخاذ القرارات ومتابعة الأداء وتقييمه والمحاكمة عليه. ويؤكد الواقع الراهن للجمعيات في المملكة الحاجة الماسة إلى تطبيق قواعد وآليات الحوكمة عليها لتكون قادرة على القيام بدورها كشريك أساسي في التنمية في المملكة في ظل الاهتمام بمشاركة الجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني.

يتكون هيكل حوكمة ماجد للتنمية المجتمعية من (مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، لجنة الاستثمارات، لجنة تنمية الموارد بالإضافة إلى لجنة الحوكمة)، وتعتبر اللجنة التنفيذية اللجنة المسؤولة عن صنع القرار والتي يتم رفع قراراتها وتوصياتها لمجلس الإدارة.

تم تأسيس الهيكل الإداري لـ ماجد للتنمية المجتمعية ضمن إطار الاستراتيجية العامة للجمعية والذي يساعد في تحقيق الأهداف المرسومة للجمعية بما يضمن تحقيق التكامل والتنسيق والتعاون بين جهات الإدارة المختلفة فيها.

تتكون هيئة الحكم العليا ولجانها مما يلي:

مجلس الإدارة: المهمة:

تقوم بتحديد التوجه للجمعية وتقوم بتقديم المفاهيم الاستراتيجية والتخطيط لتحقيق النمو والأهداف الاستراتيجية الأخرى، وكذلك هي المسؤولة عن إدارة العمليات الشاملة للجمعية من خلال التنفيذ السليم لخطط ماجد الموضوعية. تتلخص مهام مجلس الإدارة بتقييم وفهم المخاطر وإدارتها، بالإضافة لوضع الأهداف الاستراتيجية، وعرض إدارة الأداء، وتأمين جميع المستلزمات للأعضاء والاجتماع بهم.

الواجبات الرئيسية:

- إعداد خطط وبرامج ونشاطات وأعمال ماجد للتنمية المجتمعية، والإشراف على تنفيذها ومتابعتها، وإعداد التقرير السنوي عن أعمالها ومنجزاتها.
- إدارة ممتلكات ماجد للتنمية المجتمعية وأموالها والتصرف في المنقول منها وفقاً للأصول المتبعة في ذلك.
- دراسة الميزانية العمومية والحسابات الختامية للجمعية وإعداد تقارير، واقتراح الميزانية التقديرية.

بالإضافة للتطوير الذي تم بخصوص المنصة الالكترونية MSEAP والتي تساعد ماجد للتنمية المجتمعية بعرض مؤشرات شفافيتها، حيث سيتم استخدام هذه المنصة وسيعطى كل داعم حساباً بكلمة مرور خاصة به بحيث سيتمكن من عرض ومشاهدة التقارير بالإضافة لأسماء المستفيدين وقصص نجاحهم. كما يتم تزويد أصحاب ذوي المصلحة بآخر مستجدات ماجد للتنمية المجتمعية عبر البريد الإلكتروني الخاص بـ ماجد للتنمية المجتمعية حيث تم إرسال بريد الكتروني خاص لجميع الداعمين وإفادتهم بالعلامة التجارية "branding" الجديدة لـ ماجد للتنمية المجتمعية كما هو موضح في التالي:



تعمل حالياً جمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الإجتماعية على تغيير هويتها العامة شاملة الشعار الرئيسي للجمعية وشعارات البرامج الفرعية، مدعومة بحملة إعلانية سوف تطلق خلال المرحلة المقبلة ضمن شبكات التواصل الإجتماعي (الفيس بوك، تويتر، إنستاجرام، يوتيوب).



وحرصاً على مشاركتكم الدائمة، فإننا نتطلع إلى متابعتنا في وسائل التواصل الإجتماعي المتعددة مع التأكيد على حرص الجمعية في استقبال آراءكم وملاحظاتكم.



أصدق التقدير سلفاً لإهتمامكم،
تحياتنا.

تحرص ماجد للتنمية المجتمعية دوماً على مشاركة أصحاب ذوي المصلحة بحيث تأخذ بعين الاعتبار التوصيات التي يراها أصحاب ذوي المصلحة مهمة وتعمل على معالجتها مع فريق العمل المعني بذلك، وهو فريق الاستدامة التنفيذي الذي تم تشكيله للأخذ بجميع هذه المحاور والنظر فيها بشكل عملي وإيجابي وتطبيقي. وكما تعتبر ماجد للتنمية المجتمعية هذه التوصيات كنقاط للتحسين.

لجنة تنمية الموارد:

المهمة:

تتلخص مهام لجنة تنمية الموارد بإيجاد أفضل الوسائل والحلول لجذب الأموال وتوفير مصادر الدعم لتحقيق أهداف ماجد للتنمية المجتمعية.

الواجبات الرئيسية:

- إعداد خطة تمويل قصيرة الأجل وطويلة الأجل.
- المراجعة الدائمة لخطة التمويل خطة لضمان تحقيق الأهداف.
- التعاون مع أعضاء مجلس الإدارة وأفراد المجتمع الفاعلين.
- التواصل مع وحدات المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص.
- وضع جدول سنوي وآليات لتنمية الموارد.
- تحليل الداعمين.
- العمل والتنسيق مع الإدارة التنفيذية.

لجنة الاستثمارات:

المهمة:

تتلخص مهام لجنة الاستثمارات ببحث وإيجاد أفضل البدائل الاستثمارية الآمنة لتوفير مصادر مالية مستدامة بحيث تكفل بحد أدنى تغطية المصروفات التشغيلية للجمعية.

الواجبات:

- تحديد أهداف أداء للاستثمارات.
- صياغة سياسات الاستثمارات.
- التعاقد خارجياً مع مدير للاستثمارات والإشراف على أدائه.
- متابعة الأسواق عن كثب.
- التأقلم مع اللوائح الجديدة التي تؤثر على الأصول المستثمرة.
- إعداد التقارير إلى مجلس الإدارة عن التطورات الاستثمارية.

ميثاق لجنة الاستثمارات:

تم إعداد ميثاق للجنة الاستثمارات كأداة قيمة للمساعدة على وضع مخطط عمل اللجنة واستيفاء الاحتياجات النوعية، إضافة إلى توضيح مدى ونطاق الأدوار والقضاء على التداخل والازدواجية فيما بينها.

لجنة الحوكمة:

المهمة:

تتلخص مهام لجنة بتعزيز إلتزام ماجد للتنمية المجتمعية بمعايير الشفافية والإفصاح المستمر إستناداً إلى دليل الحوكمة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة وأفضل الممارسات في هذا الجانب.

الواجبات الرئيسية:

1. ضمان تطبيق لائحة الإفصاح عن تعارض المصالح
2. ضمان تطبيق ميثاق الاخلاق الخاص بماجد للتنمية المجتمعية
3. ضمان تطبيق السياسات والإجراءات المالية للجمعية والمتعلقة بكشف الذمة المالية
4. تفسير أي أمر وارد بالبنود (1 ، 2 ، 3)

وفقاً للنظام الأساسي المتبع فيحق لجميع أعضاء ماجد للتنمية المجتمعية الترشح لعضوية مجلس الإدارة، حيث كان الهدف من زيادة قاعدة الأعضاء زيادة التنوع بمجال أوسع من حيث الجنس ومن حيث الخبرات والكفاءات، ولكن في النهاية يتم التصويت بناءً على انتخاب الحاضرين لهيئة الحكم العليا والمتمثلة في مجلس الإدارة، وأما فيما يتعلق باللجان فهناك نظام للجان يشترط فيه أن يترأس كل لجنة أحد أعضاء مجلس الإدارة حيث يمكن لهم استقطاب ذوي الخبرات من أعضاء ماجد للتنمية المجتمعية أو من خارج أعضائها وهذا ما قد تم بالفعل في لجنة الاستثمارات ولجنة تنمية الموارد.

كما قامت ماجد للتنمية المجتمعية بمنتصف شهر مايو لعام 2014 بعقد ورشة عصف ذهني تحت عنوان «نحو خطة إستراتيجية فاعلة» مع تشكيل مجلس إدارة ماجد للتنمية المجتمعية للدورة السادسة 2014 - 2017 م حيث عقدت الورشة بمشاركة أعضاء مجلس الإدارة ، أعضاء اللجان ، الإدارة التنفيذية ومجموعة من ذوي الإختصاص . كان الهدف من الورشة مراجعة الخطة الإستراتيجية القائمة من واقع البرامج والمشاريع الحالية وكيفية تنفيذها وتطويرها بصورة أكثر فاعلية لتحقيق المزيد من النتائج والنمو.



اللجنة التنفيذية:

المهمة:

تتلخص مهام اللجنة التنفيذية برفع التوصيات بشأن الخطط الاستراتيجية والتنفيذية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها، واتخاذ أي من القرارات استناداً إلى مستوى الصلاحية المفوض من مجلس الإدارة.

الواجبات الرئيسية:

- العمل مستشاراً لمجلس الإدارة فيما يتعلق بالمراجعة والتقييم وتقديم التوصيات في مختلف الأمور.
- اتخاذ القرارات في إطار الصلاحيات المفوضة، مع الأحقية في مراجعة وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة في أي من الأمور التي تتخطى مستوى الصلاحيات المخولة لها.
- التوصية لمجلس الإدارة حول الخطط الاستراتيجية والتشغيلية والميزانيات وخطط الأعمال المطورة من قبل الإدارة التنفيذية.
- مراجعة تقارير الأداء.
- رفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة.

5. تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول أي من القضايا المتعلقة بالبند (1 ، 2 ، 3)
6. تقديم المشورة لمن يطلبها من أي عضو في مجلس الإدارة أو في اللجان التابعة للجمعية، حول أية قضية تتعلق بالبند (1 ، 2 ، 3)

كما يعتبر رئيس هيئة الحكم العليا وهو رئيس مجلس الإدارة مستقل بمنصبه وليس له علاقة بمنصب المسئول التنفيذي، حيث يوجد مدير عام للجمعية وهو المسئول التنفيذي.

لدى ماجد للتنمية المجتمعية منظومة متكاملة في العمل فيما يتعلق بأدوار مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، لجنة الإستثمارات، لجنة تنمية الموارد بالإضافة لجنة الحوكمة في تطوير وإقرار وتحديث هدف وقيمة المنظمة وبيانات وظيفتها واستراتيجياتها وسياساتها وأهدافها المتعلقة بالاآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وما يتعلق أيضاً بإصدار تقرير الإستدامة بشكل سنوي والعمل على تفعيل توصيات التقرير من عام إلى آخر من خلال إعتماد ذلك من قبل مجلس الإدارة وتحويله إلى التنفيذ من خلال الإدارة التنفيذية.

فأما بالنسبة للتدابير المتخذة لتطوير وتعزيز معرفة مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، بالإضافة إلى لجنة الحوكمة عن المواضيع الاقتصادية والبيئة والاجتماعية، فيتم الحرص على مشاركتهم بشكل دوري طوال العام من خلال الإجتماعات المجدولة مسبقاً (مجلس إدارة ولجان منبثقة) وعرض نتائج العمل وتقارير مؤشرات الأداء، والمشاركات المتنوعة في المحافل واللقاءات التي تثرى وتنعكس على أداء ماجد للتنمية المجتمعية والجوانب المتعلقة بهذا الموضوع، كما يتم إرسال النشرة الشهرية لجميع الأعضاء.

أعضاء مجلس الإدارة واللجان الفرعية الدورة السادسة 2014 – 2017 أعضاء مجلس الإدارة:

صاحب السمو الملكي الأمير	مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز	رئيس مجلس الإدارة
سعادة الدكتورة	لمى عبدالعزيز السليمان	نائب رئيس مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	مازن محمد بترجي	المشرف المالي (أمين الصندوق)
سعادة الأستاذ	إبراهيم محمد العيسى	عضو مجلس الإدارة
سعادة المهندس	إحسان شكور أبو غزالة	عضو مجلس الإدارة
سعادة المستشار	أحمد عبدالعزيز الحمدان	عضو مجلس الإدارة
سعادة الدكتور	أحمد عبدالله عاشور	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	أنيس أحمد مؤمنه	عضو مجلس الإدارة
سعادة الدكتور	سليمان أحمد موصلي	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	صالح علي التركي	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	صالح محمد بن لادن	عضو مجلس الإدارة
معالي المهندس	عادل محمد فقيه	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	عبدالكريم أسعد أبو النصر	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	علي سعيد باسمح	عضو مجلس الإدارة
سعادة الدكتور	غسان أحمد السليمان	عضو مجلس الإدارة
سعادة الدكتور	محمد عز الدين عرفان	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	محمد يوسف ناغي	عضو مجلس الإدارة
سعادة أ. الدكتور	ناصر عبدالله الميمان	عضو مجلس الإدارة

سعادة الدكتورة	نائلة حسين عطار	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذة	نشوى عبدالهادي طاهر	عضو مجلس الإدارة
سعادة الأستاذ	ياسر محمد باحارث	عضو مجلس الإدارة

أعضاء اللجنة التنفيذية:

صاحب السمو الملكي الأمير	مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز	رئيس اللجنة التنفيذية
سعادة الأستاذ	محمد يوسف ناغي	نائب رئيس اللجنة التنفيذية
سعادة الأستاذ	مازن محمد بترجي	المشرف المالي (أمين الصندوق)
سعادة المهندس	إحسان شكور أبو غزالة	عضو اللجنة التنفيذية
سعادة المستشار	أحمد عبدالعزيز الحمدان	عضو اللجنة التنفيذية
سعادة الدكتور	سليمان أحمد موصلي	عضو اللجنة التنفيذية
سعادة الأستاذ	صالح علي التركي	عضو اللجنة التنفيذية
سعادة الدكتورة	لمى عبدالعزيز السليمان	عضو اللجنة التنفيذية

أعضاء لجنة تنمية الموارد:

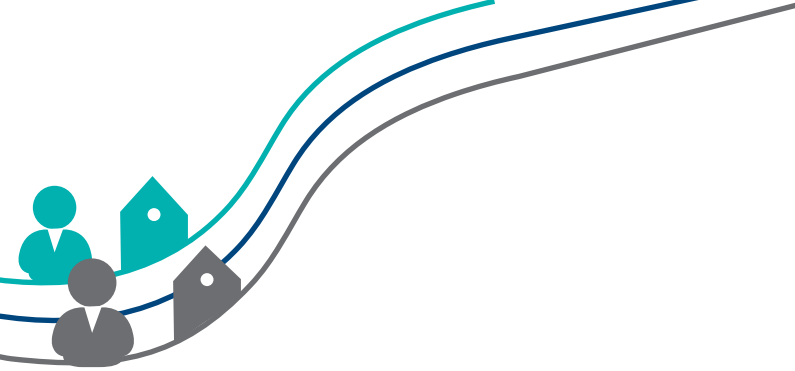
سعادة الدكتور	سليمان أحمد موصلي	رئيس لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذة	نشوى عبدالهادي طاهر	نائب رئيس لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	أنيس أحمد مؤمنه	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	أيمن طلعت بيارى	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	عبدالله سالم باخشب	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذة	فاتنه عبدالديع اليافي	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الدكتور	محمد عز الدين عرفان	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	ياسر محمد باحارث	عضو لجنة تنمية الموارد

أعضاء لجنة الإستثمارات:

سعادة الأستاذ	علي سعيد باسمح	رئيس لجنة الاستثمارات
سعادة الأستاذ	محمد يوسف ناغي	نائب رئيس لجنة الاستثمارات
سعادة الأستاذ	أنيس أحمد مؤمنه	عضو لجنة الاستثمارات
سعادة الأستاذ	صالح محمد بن لادن	عضو لجنة الاستثمارات
سعادة الأستاذ	عبدالكريم أسعد أبو النصر	عضو لجنة الاستثمارات
سعادة الأستاذ	معتمر فالح حجاج	عضو لجنة الاستثمارات
سعادة أ. الدكتور	ناصر عبدالله الميمان	عضو لجنة الاستثمارات

أعضاء لجنة تنمية الموارد:

سعادة الدكتور	سليمان أحمد موصلي	رئيس لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذة	نشوى عبدالهادي طاهر	نائب رئيس لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	أنيس أحمد مؤمنه	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	أيمن طلعت بيارى	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	عبدالله سالم باخشب	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذة	فاتنه عبدالديع اليافي	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الدكتور	محمد عز الدين عرفان	عضو لجنة تنمية الموارد
سعادة الأستاذ	ياسر محمد باحارث	عضو لجنة تنمية الموارد



أعضاء لجنة الحوكمة:

صاحب السمو الملكي الأمير	مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز	رئيس لجنة الحوكمة
سعادة الأستاذة	إيناس غازي حشاني	عضو لجنة الحوكمة (أساسي)
سعادة الدكتور	عبدالله مرعي بن محفوظ	عضو لجنة الحوكمة (أساسي)
سعادة الدكتورة	بسمة مصلح عمير	عضو لجنة الحوكمة (إحتياطي)

قامت ماجد للتنمية المجتمعية بعمل مشروع إدارة للمخاطر حيث حددت جميع المخاطر المتوقعة لكل وحدة/ برنامج، والخطّة العلاجيّة لجميع المخاطر من خلال جدول زمني، وبناءً على مخرجات الخطّة العلاجيّة للمشروع، قامت وحدة ضبط الجودة بوضع مؤشرات أداء رئيسية يتم متابعتها بشكل مستمر من قبل الأقسام والوحدات لضمان تطبيق خطة درء المخاطر.

وعقدت اجتماعات شهرية لمناقشة المخاطر وخطة العلاج لضمان عدم حدوث المخاطرة وجاهزية الأقسام والوحدات والبرامج.

إنّ مجلس الإدارة معنيٌّ بتطبيق أفضل الممارسات وتطبيق النهج الإداري داخل ماجد للتنمية المجتمعية، وبالتالي فإنّ عمليّة إدارة المخاطر تمت تلقائياً كأحد مخرجات الخطّة الاستراتيجية لعام 2011م وتم إدراج مؤشراتنا ضمنياً ضمن مؤشرات الأداء السنويّة لمراقبة الالتزام بجميع المؤشرات التي عولجت بناءً على دراسة المخاطر، إذ تمت العمليّة باستخدام التشاور مع ذوي المصلحة. وتتلخص مسؤوليات مجلس الإدارة تجاه إدارة المخاطر على النحو الآتي:

- المعرفة بأهم المخاطر التي تواجه ماجد للتنمية المجتمعية.
- المعرفة بالتأثيرات المحتملة على ذوي المصلحة عند حدوث انحرافات عن المدى المتوقع للأداء.
- توفير مستويات مناسبة من الوعي داخل ماجد للتنمية المجتمعية.
- معرفة كيفية قيام ماجد للتنمية المجتمعية بإدارة الأزمات.
- إدراك أهمية ثقة أصحاب المصلحة في ماجد للتنمية المجتمعية.
- معرفة كيفية إدارة الاتصالات مع ذوي المصلحة كلما أمكن ذلك.
- التأكد من تطبيق أنشطة إدارة المخاطر بفاعليّة.
- إصدار سياسة إدارة خطر واضحة بحيث تغطي فلسفة إدارة المخاطر ومسؤوليتها.

يتم عرض الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والمخاطر على مجلس الإدارة دورياً، وفقاً لجدولة انعقاد اجتماع مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية، ويُعقد مجلس الإدارة ثلاث مرّات سنوياً ويُعقد اجتماع اللجنة التنفيذية ست مرّات سنوياً. إنّ رئيس مجلس الإدارة هو أعلى منصب منوط به الموافقة رسمياً على تقرير الاستدامة.

تعتمد ماجد للتنمية المجتمعية في عمليّة التواصل بخصوص المخاوف الحرجة على سياستين:

- الاجتماعات الدوريّة التي تعقد بين فريق العمل.
- سياسة الباب المفتوح، التي تكفل للجميع التحدث بشفافيّة ووضوح لأي من المخاطر.

أما فيما يتعلق بدور مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، بالإضافة لجنة الحوكمة في مراجعة فعالية عمليات إدارة المنظمة لمخاطر الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية فيندرج ذلك ضمن أعمال وحدة الجودة لتقيم ما يتعلق بإدارة المخاطر وبنائها ضمن المتابعة الدورية في مؤشرات الأداء.

كما يتم إعداد جدول اجتماعات المجلس واللجان مع بداية العام لمراجعة مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية، بالإضافة إلى لجنة الحوكمة للآثار والمخاطر والفرص الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وفقاً للتالي:

- مجلس الإدارة بمعدل ثلاثة اجتماعات.
- اللجان المنبثقة بمعدل ستة اجتماعات (اللجنة التنفيذية، لجنة الاستثمارات، لجنة تنمية الموارد).
- لجنة الحوكمة (على أن تعقد اجتماعات لجنة الحوكمة بناءً على ظهور حالات تعارض المصالح وباكتمال نصاب حضور الأعضاء، على أن يتم ذلك خلال 60 يوماً من استلام الحالة وإشعار المعني بها).

كما تقوم ماجد للتنمية المجتمعية بتقييم أداء مجلس الإدارة بالنسبة لحوكمة الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وحرصاً منها على أداء ذلك فلدى ماجد للتنمية المجتمعية نظام تقييم متكامل يندرج من خلاله جميع المحاور الثلاثة من حيث الاقتصاد والبيئة والمجتمع بأوزان تتناسب مع مجال عملها، فنرى تلقائياً المؤشرات التي تنعكس وتصل إلى مجلس الإدارة بما يكفل وضوح وتسهيل عمليّة اتخاذ القرار والوقوف على مستجدات العمل. وأما بالنسبة للإجراءات المتخذة بخصوص هذا التقييم فيوجد إطلاع دائم لجميع مستجدات العمل وفقاً لما يتطلبه النظام من أخذ الموافقات من مجلس الإدارة.

فقد تم بناء العمل داخل ماجد للتنمية المجتمعية على تركيز الإدارة العليا متمثلة بمجلس الإدارة على إعداد الخطط والاستراتيجيات وتحويلها للإدارة التنفيذية لتحويلها إلى واقع وخطط تنفيذية، وداخل الإدارة التنفيذية وهيكلية العمل داخل ماجد هناك تسلسل هرمي، وهناك وصف وظيفي وصلاحيات لجميع الفريق، فبالنّالي التفويض يتم تلقائياً بشكل يعتمد على اللامركزية فبالنّالي يتم اتخاذ القرارات كلاً وفق طبيعة المشروع أو المهام المكلف بها.

فإن آلية تفويض السلطة فيما يتعلق بالموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المرتبطة بالمواضيع الاستراتيجية: يتم رفع التصور من قبل الإدارة العامة مع المبررات المطلوبة لذلك ويتم عرضها على مجلس الإدارة لأخذ الموافقة على آلية التنفيذ. أما فيما يخص الإجراءات التنفيذية المتعلقة بالجانب الاقتصادي والبيئي والاجتماعي: فيتم اعتمادها من قبل إدارة ماجد للتنمية المجتمعة وتنفيذها من قبل الفريق التنفيذي بمشاركة الموظفين

فلدى ماجد للتنمية المجتمعية فريق تنفيذي وهو الفريق المسؤول عن الإجراءات التنفيذية المتعلقة بالجانب الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، التي يتم اعتمادها من قبل إدارة ماجد للتنمية المجتمعية وتنفيذها من قبل الفريق التنفيذي بمشاركة منتسبيها، بصورة منفصلة ترجع مرجعيتها بقرار مستقل يترأسها رئيس مجلس الإدارة وترفع قراراتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة ليتم الاطلاع عليها.

بالإضافة الى ذلك فلدى ماجد للتنمية المجتمعية فريق استدامة تنفيذي، حيث يعتبر هذا الفريق الجهة التي تقوم بمراجعة تقرير الاستدامة السنوي بحيث يضمن الفريق بأن جميع الجوانب الجوهرية مغطاة بالكامل.

أعضاء مجلس الإدارة

الدورة السادسة 2014 - 2017



سعادة الأستاذ
أنيس أحمد مؤمنه
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
علي سعيد باسمح
عضو مجلس الإدارة



معاللي المهندس
عادل محمد فقيه
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
صالح محمد بن لادن
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
مازن محمد بترجي
المشرف المالي (أمين الصندوق)



سعادة الدكتورة
لمى عبدالعزيز السليمان
نائب رئيس مجلس الإدارة



صاحب السمو الملكي الأمير
مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز
رئيس مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
صالح علي التركي
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
سليمان أحمد موصلي
عضو مجلس الإدارة



سعادة المستشار
أحمد عبدالعزيز الحمدان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
غسان أحمد السليمان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
أحمد عبدالله عاشور
عضو مجلس الإدارة



سعادة المهندس
إحسان شكور أبو غزالة
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
إبراهيم محمد العيسى
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
ياسر محمد باحارث
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذة
نشوى عبدالهادي طاهر
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتورة
نائلة حسين عطار
عضو مجلس الإدارة



سعادة أ. الدكتور
ناصر عبدالله الميhamان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
محمد يوسف ناغي
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
محمد عز الدين عرفان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
عبدالكريم أسعد أبو النصر
عضو مجلس الإدارة

”تعنى سياسة عدم تعارض المصالح لدى ماجد للتنمية المجتمعية بحماية مصالحها، من خلال تنظيم تعارض المصالح المحتملة مع كل من أعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والموظفين، والمساهمين والجهات ذات العلاقة الأخرى“

بلدي التي يمثلها صاحب الحالة بالتزامن مع فترة إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإنضمام صاحب الحالة لعضوية مجلس الإدارة مما أدى إلى ظهور تعارض مصالح بوجود رسوم إدارية لمكتبه الإستشاري، حيث نص قرار لجنة الحوكمة الذي عُقد بتاريخ 11 أغسطس 2014 على: (يجب على الشخص المعني المضي في النشاط على أن يتم الإفصاح عن الحالة ضمن التقرير السنوي ولمجلس الإدارة) وبعد الإفصاح عن الحالة لمجلس الادارة خلال الاجتماع تمت الموافقة على قرار لجنة الحوكمة. والذي نص على التالي: يجب على الشخص المعني المضي في النشاط بضوابط تقررها لجنة الحوكمة وفقاً للتالي:

1. إشعار أعضاء مجلس الإدارة بالحالة وقرار لجنة الحوكمة بشأنها
2. الإلتزام بالإفصاح عن الحالة ضمن التقرير السنوي

حالة للمناقشة - الدعم غير المباشر من المعنيين:

تم تسليط الضوء على حالات تقديم الدعم غير المباشر من المعنيين في دليل الحوكمة (عضو مجلس إدارة، عضو لجنة، موظف، أقرباء الدرجة الأولى والثانية، متطوع)، وضرورة الإلتزام بالإفصاح عنها (يدرج ضمن التقرير السنوي، يصدر على هيئة شكر وتقدير، المساواة في طلب نسبة الخصم في عروض الأسعار)

وقد قام الأستاذ محمد يوسف ناغي، عضو مجلس الإدارة بتقديم دعم عيني متمثل بنسبة خصم 26% على شراء السيارات من خلال مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه.

ففي عام 2014 لم يتم ظهور مخاوف حاسمة إلا في الإطار العام للعمل من خلال ما عرض على لجنة الحوكمة أو ما ذكر تلقائياً في تقارير الأداء.

فانطلاقاً من رؤية ماجد للتنمية المجتمعية والتي تسعى من خلالها لتكون رائدةً في بناء منظومة التنمية المستدامة من خلال تبادل الخبرات وتطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم بالمملكة العربية السعودية»، فإن إدارة ماجد للتنمية المجتمعية الممثلة في أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العامة بداية ونزولاً إلى المستويات الإدارية المختلفة في تحقيق هذه الرؤية من خلال الأهداف الاستراتيجية التالية:

1. وضع سياسات وآليات تطبيق مفهوم التنمية المستدامة من خلال إصدار مرجع لشرح استراتيجيات الاستدامة وأطر عمل الاستدامة، وعقد منتدى التنمية الاجتماعية.
2. إعادة تصميم البرامج بالمقارنة مع أفضل الممارسات العالمية وتدريب كافة ذوي المصلحة المعنيين بهذه البرامج، وتطوير آليات تقييم البرامج وقياس الأثر التنموي لهذه البرامج.

تلتزم ماجد للتنمية المجتمعية كباقي المنشآت والشركات الرائدة في الأعمال بتطبيق سياسة لتعارض المصالح.

تعنى سياسة عدم تعارض المصالح لدى ماجد للتنمية المجتمعية بحماية مصالحها، من خلال تنظيم تعارض المصالح المحتملة مع كل من أعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والموظفين، والمساهمين والجهات ذات العلاقة الأخرى وبذلك تهدف ماجد للتنمية المجتمعية إلى نيل ثقة المتعاملين معها بالمنع والحد من تعارض المصالح أو تنظيمها وفقاً للأنظمة المتبعة، فإنها تعمل على تحقيق رسالتها وأهدافها والكشف عن أي تعارض بين المصالح الشخصية ومصالح ماجد للتنمية المجتمعية وإدارتها بفاعلية.

سياسة عدم تعارض المصالح

يجب على كل أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بماجد للتنمية المجتمعية تجنب الدخول أو المشاركة في أي نشاط يتعارض بشكل مباشر أو غير مباشر مع مصالحها.

أ- ينشأ التعارض في المصالح مثلاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة، أو عضو أي لجنة من لجانه أو أياً من منسوبي ماجد للتنمية المجتمعية مشاركاً أو له صلة بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدرته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاهها.

ب- ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين بماجد للتنمية المجتمعية يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعه ومشاركته في إدارة شؤونها.

يحظر على العضو أو الموظف ممارسة أي نشاط أو مصلحة شخصية قد يترتب عليها شكلاً أو مضموناً نوع من التعارض مع مصالح ماجد للتنمية المجتمعية إلا بعد موافقة جميع أعضاء مجلس الإدارة خطياً على ذلك.

يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وكل موظف من موظفي ماجد للتنمية المجتمعية بعدم استخدام موجوداتها أو مواردها المختلفة لأي مصلحة شخصية أو استغلالها لمنفعته الخاصة أو أهداف أخرى لا تقع في نشاط وعمل ماجد للتنمية المجتمعية .

أما بالنسبة لعملية إيصال المخاوف الحاسمة إلى هيئة مجلس الادارة، الإدارة التنفيذية ولجنة الحوكمة فيتم ذلك من خلال التواصل الدوري بين الإدارة والأعضاء خلال العام بجدولة الاجتماعات (مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية) ومن خلال التواصل إلكترونياً من خلال البريد المخصص لكل من أعضاء المجلس واللجان، أو إذا تطلب الأمر عقد اجتماع استثنائي غير مجدول لكن هذا لم يحدث من قبل. ففي عام 2014 ظهرت حالتان لتعارض المصالح حسب التالي:

الحالة رقم 01/01 - 2014/06:

ظهرت الحالة في 02 مارس 2014 والتي تخص د. نائلة عطار عضو مجلس الإدارة وتتمثل في تنفيذ مبادرة التأهيل المجتمعي للمرأة السعودية من خلال توقيع مذكرة تعاون بين ماجد للتنمية المجتمعية ومجموعة

3. تفعيل عملية مشاركة ذوي المصلحة على المستوى الداخلي والخارجي للجمعية، وإيجاد خطة مفصلة للرفع من مستوى مشاركتهم في اتخاذ القرارات.
4. رفع مستوى الأداء الاجتماعي والبيئي والاقتصادي من خلال تطوير ممارسات الحوكمة والشؤون المالية والموارد البشرية مع الحفاظ على البيئة أثناء كافة العمليات.
5. التركيز على تنظيم السياسات والإجراءات الخاصة بتنظيم العمل التطوعي ومن ثم تطبيق المفهوم على المستوى الداخلي والخارجي.

ومن هنا حرصت إدارة ماجد للتنمية المجتمعية على تنفيذ هذه الأهداف والاستراتيجيات وتطوير آليات وخطط تنفيذها سواء على المستوى الخارجي أو الداخلي للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء الفعال من خلال تبادل وتطبيق أفضل الممارسات المحلية والعالمية وتبادل الخبرات، ومن هنا تم تطبيق نموذج بطاقة الأداء المتوازن «Balanced Scorecard» لقياس جودة أداء الأعمال وصولاً إلى تطبيق النموذج الأوروبي للتميز EFQM والذي يساهم في تحقيق رؤيتها في تحقيق الاستدامة لمستويات أداء فائقة والتي تجاوزت توقعات جميع المعنيين وذوى المصلحة على جميع المستويات من شركاء، داعمين، مستفيدين، موظفين.

ومن هذا المنطلق تم التعاقد مع مركز السجيني للاستشارات الاقتصادية والإدارية للبدء بتنفيذ وتطبيق النموذج الأوروبي للتميز EFQM والوفاء بمتطلبات النموذج بهدف الحصول على الاعتماد، وتم بدء العمل على ذلك من خلال مجموعة من الدورات لتعريف ونشر مفهوم التميز الأوربي للموظفين وعقد مجموعة من الاجتماعات والجلسات الشخصية مع الموظفين كل على حدة للوقوف على الوضع الحالي ومعرفة نقاط القوة ونقاط التحسين، حيث تم التوصل إلى وجود 50 مشروعاً تحسينياً للعمل عليها خلال عامين من عام 2014 - 2015 م .

بعد ذلك تم تقييم المشاريع لتحديد أولوية المشاريع الواجب العمل عليها، بناء على تقييم المعايير تم اختيار وترشيح أهم خمسة مشاريع من الخمسين مشروعاً وهي كالتالي :

1. تصميم خرائط التدفق بشكل أكثر تطوراً.
2. وضع نظام وصف وظيفي مكتمل لكل موظف.
3. تحديد وتعريف المعنيين والشركاء وإدارة العلاقة معهم .
4. وضع منهجية متكاملة لقياس رأي العملاء ومعرفة احتياجاتهم وتطلعاتهم ووضع مؤشرات أداء لذلك.
5. وضع آلية للتحفيز على تقديم الاقتراحات والأفكار الإبداعية وتلقي الشكاوى والتفاعل معها بإيجابية (KPI's).

وبعد عملية التصويت لاختيار أهم المشاريع المراد العمل عليها في المرحلة الأولى والتي تمت باستخدام معايير أولوية المشاريع والتي تعتمد على 8 معايير، تم اختيار مشروع «وضع منهجية متكاملة لقياس رأي المستفيدين ومعرفة احتياجاتهم وتطلعاتهم ووضع مؤشرات أداء لذلك»، حيث إن تطبيق هذا المشروع سوف يؤدي إلى معرفة وتلبية احتياجات المعنيين، وإضافة قيمة لهم وتطوير وتحسين أداء ماجد للتنمية المجتمعية للوصول إلى التميز في الأداء، والذي بدوره سوف يحقق هدفين من الأهداف الاستراتيجية وهما:

1. إعادة تصميم البرامج بالمقارنة مع أفضل الممارسات العالمية وتدريب كافة ذوي المصلحة المعنيين

- بهذه البرامج، وتطوير آليات تقييم البرامج وقياس الأثر التنموي لهذه البرامج.
2. تفعيل عملية مشاركة ذوي المصلحة على المستوى الداخلي والخارجي للجمعية، وإيجاد خطة مفصلة للرفع من مستوى مشاركتهم في اتخاذ القرارات.

وحيث إن التغذية الراجعة من تنفيذ المشروع سيكون لها الأثر الكبير والمباشر في ملاءمة احتياجات المجتمع مع ما تقوم به ماجد للتنمية المجتمعية لتحقيق رؤيتها وأهدافها في تمكين الأفراد وتنمية المجتمعات بالإضافة لارتباط هذا المشروع بمؤشرات أدائها.

وحيث إن مخرجات نتائج تقييم النموذج الأوروبي للتميز EFQM توضح الحاجة لوضع منهجية واضحة ومتكاملة للمشروع للارتقاء بمستوى الأداء والقدرة على قياس مستوى التحسن والتطوير بصورة مستمرة وآلية منظمة، حيث لم يكن هناك منهجية واضحة لقياس رأي المعنيين، حيث كان يطبق جزء من قياس رأي المعنيين وهو ما يتعلق باستبيانات رضى المستفيدين من البرامج، وكان يتم ذلك مع نهاية كل دورة تدريبية أو مع نهاية العام دون وجود أي خارطة تدفق لسير العملية وما هو الإجراء حال تفريغ التغذية الراجعة من هذه الاستبيانات.

وتكمن أهمية المشروع في وضع منهجية لآليات ووسائل القياس لتحقيق أعلى مستويات أداء مستدامة للجمعية لتلبية أو تجاوز توقعات جميع المعنيين بها حيث تم العمل على 4 أدوات قياس وتشمل:

- استبيانات قياس رضى المستفيدين.
- استطلاع رأي الجمهور.
- الاقتراحات والشكاوي.
- الثناء والشكر.



” تم وضع لائحة للسياسات والإجراءات تشمل مبادئ ومعايير ماجد للتنمية المجتمعية وقواعد السلوك التي تطبق على العاملين لديها بدون استثناء “

تلتزم ماجد للتنمية المجتمعية في أعمالها بالممارسات المهنية التي تتطلب منها أن تتصرف بشكل يتحلى بالأمانة والنزاهة والمصدقية والقيم الأخلاقية في جميع أعمالها وتعاملاتها مع المساهمين والموظفين، والعملاء، والموردين، والمنافسين، والجهات الإشرافية والأجهزة الحكومية، والجمهور ومجتمع الأعمال، وبما يسمح بمنافسة مفتوحة وعادلة وفقاً لشروط تنافسية متكافئة.

فقد تم وضع لائحة للسياسات والإجراءات تشمل مبادئ ومعايير ماجد للتنمية المجتمعية وقواعد السلوك التي تطبق على العاملين لديها بدون استثناء وهي تتضمن التالي:

- تخطيط الاحتياجات للقوى البشرية.
- سياسة التوظيف والتعيين.
- سياسة انتهاء الخدمات.
- نظام إدارة الأداء.
- سياسة التدريب والتطوير.
- التخطيط للتعاقد الوظيفي.
- سياسة شؤون الموظفين.
- نظام الإجراءات التأديبية.
- سياسة الانتداب.
- سياسة لتظلم وشكاوى الموظفين.
- نظام التعويضات والمزايا.
- سلم الرواتب المعتمد.

وتتضمن أهداف اللائحة ما يلي :

- ترجمة فلسفة ماجد للتنمية المجتمعية وعلاقاتها تجاه موظفيها إلى سياسات وإجراءات ثابتة وواضحة.
- توفير مجموعة السياسات والإجراءات التي تنظم العلاقة بين إدارة ماجد للتنمية المجتمعية ومنسوبي ماجد للتنمية المجتمعية.
- توضيح وتحديد الخطوات العملية والتنفيذية التي يتوجب على الموظفين ومدير التطوير المؤسسي في ماجد للتنمية المجتمعية اتباعها عند معالجة المواضيع الخاصة بشؤون الموظفين.
- توفير المعاملة العادلة لجميع الموظفين في ماجد للتنمية المجتمعية ووضعهم على قدم المساواة.
- تشجيع وتحفيز الموظفين لزيادة الولاء للجمعية ودفعهم لبذل المزيد من الجهد.
- توضيح المخالفات التي يجب على الموظف تجنبها حتى لا يتعرض للجزاء أو الإجراءات التأديبية.

كما يوجد ملف كامل لتعريف الموظف الجديد عن ماجد للتنمية المجتمعية، وعن سياستها بشكل كامل وما يترتب على الموظف من واجبات والتزامات، ليتم تعريفه بذلك من أول يوم عمل بالإضافة إلى الجدول الإلزامي للموظف للتعرف على عمل كل إدارة من خلال تجربة يوم عمل لديهم وكذلك لوحات التوعية الداخلية.

فقد تم خلال عام 2014 تطوير الوصف الوظيفي لكل منصب ليكون أكثر شمولية ودقة في تحديد كلا من:

- السياق التنظيمي الذي يشمل: ساعات العمل الأسبوعية، موقع العمل، تاريخ مراجعة الوصف

- الوظيفي، الوحدة، المشرف، المنصب الوظيفي، الرتبة، وكذلك المشرف المباشر على شاغل الوظيفة.
- المواصفات الوظيفية: وهي تشمل المستوى التعليمي لتلبية متطلبات العمل والمؤهلات والخبرات المطلوبة من عدد سنوات الخبرة في المجالات ذات الصلة اللازمة لتلبية مستلزمات المنصب.
- الهدف الوظيفي: الدور الذي هو في الأساس يوجز مضمون العمل لكل موظف.
- المحتوى الوظيفي: وهو عبارة عن المهام الأساسية والثانوية التي ينبغي القيام بها لضمان نجاح التنفيذ.
- نطاق الإشراف: المباشر ويعني المرؤوسين الذين يرفعون التقارير عن شاغل الوظيفة.
- العلاقات الوظيفية: وتنقسم إلى داخل ماجد للتنمية المجتمعية من مختلف الإدارات وخارجها من ذوي المصلحة « مستفيدين، داعمين، مزودين خدمات... »
- معايير نجاح: وفيه يحدد معايير النجاح القائم عليه نجاح المنصب وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لماجيد للتنمية المجتمعية.
- ملخص الكفاءات: ويحدد ملخص الكفاءات المعرفية الأساسية والمهارات والقدرات والسلوكيات الحاسمة لتفوق الفرد في دور معين.

حيث تنقسم الكفاءات إلى كفاءات وظيفية تحتاج إلى مستوى عالٍ من الكفاءة من أجل النجاح في الدور وكفاءات سلوكية والتي من شأنها مساعدة الموظف على التفوق بصورة أفضل. مثل هذه الكفاءات التي قد يمتلكها الموظفون بمستويات مختلفة (أساسي، كفؤ، متقدم) استناداً إلى متطلبات الوظيفة.

تنقسم هذه الوثيقة إلى القسمين التاليين:

1. الهيكل التنظيمي.
2. الوصف الوظيفي وملخص الكفاءات لدى كل مضطلع بوظيفة.

حصلت على دورة إعداد المدربات ضمن برنامج كفاءات
- مسار الهدايا، وعملت كمدربة بدورة هدايا وأنشأت
مشروع خاص بها لإنتاج هدايا تذكارية تدل على تراث
المملكة حيث قامت بتنفيذ قطع من الشماع مع
بطاقة تعريف عنه و كانت أول شحنة إلى المملكة
المتحدة في اليوم الوطني لتوزيعه لطاخم الدكاترة
في جامعة «كوفنتري»

المستفيدة إيمان حجازي

كفاءات
SKILLS



إن عملية إدارة المخاطر هي عملية لقياس وتقييم للمخاطر وتطوير استراتيجيات الإدارة حيث تتضمن هذه الاستراتيجيات نقل المخاطر إلى جهة أخرى وتجنبها وتقليل أثارها السلبية وقبول بعض أو كل تبعاتها، حيث إن إدارة المخاطر هي السبيل الأمثل لتحديد كافة التحديات المستقبلية التي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على سير ماجد للتنمية المجتمعية، فهي تعتبر كصمام الأمان لإدارة أعمالها.

تمت عملية إدارة المخاطر كمخرج من مخرجات الخطة الاستراتيجية الخمسية لماجد للتنمية المجتمعية 2011-2015 وتم إدراج مؤشراتها ضمنياً ضمن مؤشرات الأداء السنوية لمراقبة الالتزام بجميع المؤشرات وفقاً لدراسة المخاطر والتي تمت بالتشاور مع أصحاب المصلحة، فمن مسؤوليات مجلس الإدارة تجاه إدارة المخاطر:

- المعرفة بأهم المخاطر التي تواجه ماجد للتنمية المجتمعية.
- المعرفة بالتأثيرات المحتملة على أصحاب ذوي المصلحة عند حدوث انحرافات عن المدى المتوقع للأداء.
- توفير مستويات مناسبة من الوعي داخل ماجد للتنمية المجتمعية.
- معرفة كيفية قيام ماجد للتنمية المجتمعية بإدارة الأزمات.
- إدراك أهمية ثقة أصحاب المصلحة في ماجد للتنمية المجتمعية.
- معرفة كيفية إدارة الاتصالات مع ذوي المصلحة.
- التأكد من تطبيق أنشطة إدارة المخاطر بفاعلية.

ويتم عرض الآثار والمخاطر الاقتصادية والبيئية على ماجد للتنمية المجتمعية بصفة دورية.

ويتم تفعيل عملية إدارة المخاطر من خلال:

1. متابعة مؤشرات الأداء الخاصة بكل برنامج وإدارة ووحدة ورصد أية انحرافات ربما تشير إلى بعض المخاطر التي قد تواجه تنفيذ هذه البرامج، ومن ثم وضع الخطط التصحيحية لذلك ومراعاة ذلك أثناء وضع الخطط التشغيلية السنوية للعام الجديد. حيث تقوم وحدة الجودة بإصدار تقارير تعقيبيه شهرية على مؤشرات الأداء لتحديد جوانب الانحرافات في كل برنامج ووحدة.
2. الخطط التشغيلية السنوية للبرامج، حيث يراعى أثناء وضع خطة كل برنامج وضع خطط بديلة للبرامج لمواجهة المخاطر المحتملة والمتوقعة مثل صعوبة إقامة الدورات التدريبية الخاصة بأحد البرامج في فترة معينة من العام ومراعاة ذلك عند التخطيط ووضع المستهدفات وكذلك حدوث مشكلة لدى مزودي الخدمات لأحد البرامج وغيرها من المخاطر الأخرى التي يمكن أن تواجه البرامج.

فيما يلي نبذة عن برامج ماجد للتنمية المجتمعية

حرصاً منا على تحقيق أهدافنا الاستراتيجية وإيماننا منا بحرصنا الدائم لخدمة المجتمع لما فيه من فائدة للأفراد والمجتمع ككل، تبني ماجد للتنمية المجتمعية مجموعة من البرامج من مختلف المجالات وهي:

هو برنامج يعمل في المساهمة على تمكين الأفراد بالقضاء على أمية اللغة العربية في المجتمع من خلال برنامج معلوماتي لتعليم أساسيات القراءة والكتابة باستخدام الحاسب الآلي خلال 36 ساعة، ليصبح الفرد مشاركاً تنموياً وعضواً فعالاً من أعضاء المجتمع والذي بدوره يعزز قيمة الفرد في المجتمع.



هو برنامج يعتمد على مناهج تدريبية متكاملة يتطلبها القطاع غير الربحي والتي تتماشى مع متطلبات سوق العمل من خلال تنفيذ ثلاثة مسارات (التدريب المنتهي بالتوظيف، الخياطة المصنعية، والهدايا).



يعد انطلق برنامج تمويل ودعم تنموي للمشاريع الصغيرة، بهدف توفير دخل مستدام للأفراد من ذوي الدخل المحدود.



هو برنامج يهدف إلى المساهمة في تعزيز وتنظيم ثقافة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بين كل أفراد المجتمع بمختلف الشرائح المجتمعية.



هو برنامج مستقل، يعد حاضنة للأفكار والبرامج التنموية الجديدة لإفساح المجال للمعنيين بمجال التنمية المجتمعية لطرح أفكارهم واقتراحاتهم ومن ثم ترجمتها إلى واقع علمي.



يعد هذا البرنامج موسمياً ويقوم على أموال الزكاة، حيث تعمل ماجد للتنمية المجتمعية مع إدارة السجون بمحافظة جدة لإطلاق سراح عدد من أصحاب الديون الذين صدر بحقهم حكم قضائي بالبقاء في السجن لحين قضاء الدين.



برنامج ابدأ

يهدف البرنامج إلى تمكين المرأة من أساسيات القراءة والكتابة إلكترونياً كنواة لتنمية الأسرة والمجتمع، حيث أطلق البرنامج في عام 2012 كمبادرة (Quick Win) تم من خلالها تطبيق 3 دورات تدريبية للسيدات الأميات بالتعاون مع مراكز الأحياء، وحققت هذه المبادرة نجاحات كبيرة لما يمتاز به البرنامج من سرعة تأثيره وسهولة التواصل مع الأسر في الأحياء ويعتبر نقطة انطلاق لترويج برامج وأعمال ماجد للتنمية المجتمعية وعلى ذلك تم اعتماده 2013 كبرنامج رئيسي.

كما يهدف برنامج ابدأ للمساهمة في تحقيق أحد الأهداف الإغاثية للألفية لمحو الأمية وذلك من خلال المساهمة في تخفيض نسبة الأمية بين السيدات الأميات وتمكينهن من تعلم أساسيات القراءة والكتابة من خلال برنامج تعليمي الكتروني (سمعي ومرئي) في مدة زمنية تقدر بـ 36 ساعة. يخدم البرنامج المواطنات والمقيمات بهوية نظامية للفئة العمرية: 60 عاماً بحيث تتراوح نسبة الأمية ما بين 60-100 %.

آلية عمل البرنامج:

تبحث ماجد للتنمية المجتمعية عن جهات لتتعاون وتتواصل معها لتنفيذ الدورات المخطط لها، ومن ثم بتحديد موعد مقابلة للتعريف عن البرنامج وآلية تنفيذه، كما تتم زيارة ميدانية للقاعات ومدى توفرها خلال المدة المحددة لتنفيذ الدورات بناء على الخطة التشغيلية.

يتم البحث للجهات بناء على معايير محددة:

- ضرورة وجود تصريح للجهة لتنفيذ دورات.
- وجود عدة فروع للجهة في المملكة لكي تتمكن من تنفيذ الدورات في مناطق متعددة.
- وجود مقرات مناسبة ومطابقة للمعايير.
- توفر قاعدة بيانات عن الفئة المستهدفة.
- توافر وسائل الاتصال، وإدارة ومنظمين.

وبناءً على عملية البحث للجهات التي يبحث عنها يتم إجراء وإعداد تقارير عن زيارة الجهة ويتم رفع هذه التقارير إلى الإدارة، ليتم التجهيز للاتفاقية ومراجعتها.

يتم التعريف بالبرنامج في التجمعات النسائية غير الرسمية التي تقيمها الجهات المتعانة، أو جهات جديدة لديها استعداد على التعاون وتنفيذ الدورات، كما يتم التأكيد على المستفيدات خلال تطبيق الدورة بأهمية الالتزام بالحضور، وقيمة الفرصة المتاحة لديهن الآن، ومدى أهمية المعلومات العلمية الخاصة بأساسيات القراءة والكتابة التي تم الحصول عليه من خلال الدورة، وأهمية متابعة القراءة والكتابة بشكل مستمر في المنزل ومع أفراد الأسرة وخاصة مع الأبناء، وتوجيههن لقراءة الكتب المبسطة النافعة لهن، وتشجيعهن على حضور الدورات التالية كمستدمات، أو متطوعات في العملية التعليمية مما يساعد على تعزيز الثقة بالنفس وترسيخ المعلومات لديهن.

تعتبر ماجد للتنمية المجتمعية استخدام أجهزة الحاسوب وسيلة تعليمية فعّالة ورئيسية لتنفيذ البرنامج، حيث تقوم ماجد للتنمية المجتمعية باختيار القاعات المجهزة بأجهزة الحاسوب المناسبة والمجهزة بملحقاتها لتطبيق المادة التعليمية وتعتبر هذه الأجهزة هي الوسيلة التعليمية الرئيسية لتنفيذ البرنامج، ففي عام 2014م، تم تجهيز قاعتين وتزويدهما 22 جهازاً مع ملحقاته، إضافة إلى صيانة أجهزة الحاسوب الموجودة في جميع القاعات وتوفير ملحقات جديدة في حال تعطلها. بالإضافة لذلك تتعاون إدارة ماجد للتنمية المجتمعية على توفير أجهزة الحاسوب للجهات المحتاجة لذلك، ويتم ذلك عن طريق دعمها بأجهزة الكمبيوتر المستخدمة في ماجد للتنمية المجتمعية بعد صيانتها، وتزويدهم بالملحقات الناقصة

مثل سماعات رأس- لوحة مفاتيح. فيتم تطوير المنهج وتحديثه حسب متطلبات عملية التعليم واختلاف نسب الأمية بين السيدات، والعمل على أوراق عمل تناسب مع الفئة العمرية وتحتوي على تدريبات للقراءة والكتابة، إضافة إلى تطوير الكتيبات الخاصة بذلك وإصدارات جديدة.

يتم استقطاب المستفيدين من خلال آلية العمل التالية:

التواصل مع الفئة المستهدفة:

يتم التواصل مع المستفيدين من خلال الجهة المنفذة للمسجلات للتأكيد من بدء انطلاق الدورة، وذلك قبل الموعد بـ 24 ساعة، وفي حال اعتذار أي من المسجلات عن الحضور يتم فوراً الاتصال بالمسجلات في قائمة الانتظار وإتمام عملية التسجيل.

الفئة العمرية:

يتم استقطاب الفئة المستهدفة الراغبة بالالتحاق بالبرنامج وذلك بحد أقصى 60 عام، وقد تم تحديد الحد الأقصى للعمر كي لا يكون لدى أي من المشاركات أية عوارض صحية تمنعها من الالتزام بالحضور وليكون لديها القدرة على الاستيعاب والفهم.

الجنسية:

المواطنة أو من أمر مواطنة مع اشتراط وجود هوية نظامية للجميع.

قياس نسبة الأمية:

تتم عملية قياس نسبة الأمية من خلال اختبار وتحديد مستوى الأمية حيث تكون العملية بإشراف مزود الخدمة، وذلك في اليوم الأول للدورة، حيث يتم تقديم أوراق الاختبار التي تحتوي على أسئلة بسيطة مثل كتابة الحروف الأبجدية بالترتيب، كتابة بعض الكلمات، قراءة بعض الجمل القصيرة، وبناءً على هذا الاختبار تستطيع المدربة تحديد مستوى الأمية للسيدة ونقاط الضعف عندها في القراءة أو الكتابة، حيث تم تحديد أقل نسبة للأمية 60%، وذلك يحسب كالتالي:

- متدربة لا تعرف القراءة والكتابة وتحتاج إلى تعلم الحروف الأبجدية والتدريب على النطق فبذلك هي أمية بنسبة 100%.
- متدربة لديها القدرة على قراءة الحروف ولكن ضعيفة في الإملاء والكتابة وقواعد اللغة العربية الأساسية فبذلك نسبة الأمية 90%.
- متدربة لديها القدرة على الكتابة ولكن ضعيفة في القراءة فنسبة الأمية لديها 80%.
- متدربة لديها القدرة على القراءة والكتابة ولكن ضعيفة في القواعد الأساسية للغة العربية نسبة الأمية لديها 70%.
- متدربة لديها القدرة على القراءة والكتابة ولديها معرفة بالقواعد الأساسية ولكن تحتاج إلى تقوية وتمكين أكثر من أساسيات اللغة نسبة الأمية لديها 60%، وهذه أقل نسبة يتم قبولها في الدورة.



خلال عام 2014 تم تنفيذ دورات برنامج ابدأ، وتم تحقيق النتائج التالية:

الجهات المتعاونة للتنفيذ	عدد الدورات	عدد المتدربين	عدد الزيارات الميدانية
جمعية مراكز الأحياء	20	185	55
جمعية أصدقاء جدة	5	48	
إدارة التربية والتعليم إدارة تعليم الكبريات لمحو الأمية (مرحلة تجريبية)	2	22	
الإجمالي	27	255	

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على قياس رضى المستفيدين لبرنامج ابدأ حيث تعتبر هذه الآلية من أبرز آليات المتابعة والتقييم، فهي خطوة أساسية لتحليل نقاط القوة والضعف في البرنامج ومدى فعاليته وتأثيره على المستفيدين، ووضع تصورات للتطوير وتحسين العمل المستمر، فلتحقيق الغاية من هذه الآلية وللحصول على أفضل النتائج تم إعداد استبيان من قبل إدارة برنامج ابدأ لقياس معدل رضى المستفيدين والذي بدوره يحتوي على أسئلة تعكس إجاباتها: مدى تحقيق الأهداف المرجوة للمستفيد من الدورة التدريبية. موافقة محتوى الدورة التدريبية مع حاجات المتدربة واهتماماتها. مستوى إتقان المستفيدة للمهارات بعد إتمام الدورة التدريبية. قدرة المدرب على إعطاء الدورة التدريبية بشكل واضح. تغطية المدرب لمحتويات الدورة التدريبية. تفاعل المدرب مع المتدربات والاستماع والإجابة على الاستفسارات. مدى الرضى العام عن الدورة التدريبية.

يتم تعبئة الاستبيان من قبل المتطوعات في الجهات المنفذة ليكون أكثر مصداقية وجدية، حيث يتم تدوين الملاحظات الإيجابية والسلبية، ومن ثم إعادة إرساله لإدارة البرنامج ليتم احتساب معدل رضى المستفيدات، والأخذ بالملاحظات الإيجابية وتطويرها، ومحاولة إيجاد حلول مناسبة وسريعة للتحديات التي تمت مواجهتها خلال الدورة.

كمبادرة لنشر وتعزيز البرنامج في مدينة جدة تم التعاون مع إدارة التربية والتعليم وإدارة تعليم الكبريات لمحو الأمية، حيث تم تنفيذ دورة ابدأ كمرحلة تجريبية على مدرستين لمحو الأمية في مدينة جدة، وتم تدريب 22 سيدة وعلى أثرها تم قياس أثر نجاح البرنامج في مدارس محو الأمية، ومدى إقبال الطالبات وتحسن مستواهّن التعليمي من ناحية إتقانهن لأساسيات القراءة والكتابة وقواعد اللغة العربية، ومدى تقبلهن لأجهزة الكمبيوتر كوسيلة تعليمية مستحدثة بالنسبة لهن، حيث لاقى نجاحاً كبيراً وأقبالا كبيرا من قبلهن.



برنامج كفاءات

إيماناً من ماجد للتنمية المجتمعية ببناء القدرات وتمكين الأفراد. يأتي برنامج كفاءات للإسهام بشكل فعّال في حل مشكلة البطالة، ونقص الخبرة لدى الراغبين في الحصول على عمل، والذي بدوره يساهم في تحقيق الهدف الاجتماعي من خلال منهج تدريبي مكثف ومطوّر ليتلاءم مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته للشرائح المجتمعية المتنوعة سواء من ذوى الدخل المحدود، المتعثرين اقتصادياً، مستفيدي الضمان الاجتماعي، مرشحين من الجمعيات الخيريّة الأخرى بجميع المؤهلات العلمية والمساهمة في تحسين أوضاعهم اجتماعياً واقتصادياً .

وتكمن قوة البرنامج في وجود شراكات توفر مناهج متخصصة لكل مسار لتعزيز الأداء ضمن القطاع غير الربحي للحصول على النتائج وتحقيق الأهداف.

يتضمن البرنامج عددا من الدورات وورش العمل المكثفة، والتي يتلقى من خلالها المستفيدون المهارات اللازمة وفق أحدث الأساليب التدريبية والتعليمية، والتي تمكنه من إتقان المهارات بحيث يكتسب حرفة مهنية أو فنية تدر عليه دخلاً، أو تؤهله للحصول على فرصة عمل مناسبة يلتحق بها مباشرة بعد إنهاء تدريبه واجتياز بهنجاج.

يتضمن البرنامج عدة مسارات لتلبية قطاعات محدّدة في المجال الحرفي والمهني، والتهيئة للبدء بمشاريع صغيرة ولتحقيق جودة المخرج النهائي من خلال الشراكات وهي:

1. مسار التدريب المنتهي بالتوظيف.
2. مسار الخياطة المصنعية.
3. مسار تصميم وإنتاج الهدايا.

آلية عمل البرنامج:

مع بداية عام 2014 تم إطلاق البرنامج والذي استهدف في مرحلته الأولى السيدات السعوديات أو من أم سعوديّة التي تتراوح أعمارهنّ ما بين 18- 55 سنة بمراحل تعليميّة مختلفة ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي ومن خلال مرحلة تنفيذ البرنامج والعمل على نقاط التحسين تم تطوير وتحسين البرنامج بالتعديل على الفئة العمرية بما يتناسب مع طبيعة المسار حيث تم تغير العمر للسيدات لمساري الخياطة المصنعية والهدايا إلى عمر 65 تماشياً مع برنامج انطلق وذلك لتحقيق الهدف من دورة برامج ماجد للتنمية المجتمعية وتحديد العمر على 36 لمسار التوظيف وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

يتم تدريب الفئة المستهدفة بالمسار الحرفي والمهني، حيث يختص (المسار الحرفي للسيدات فقط) وتحديداً غير العاملات من ربات المنازل. حيث تمكنهن الدورة من اكتساب المهارات الحرفية واليدوية، حيث تُمكن السيدة من الحصول على وظيفة مناسبة أو إقامة مشروع خاص تجاري أو حرفي يوفر لها دخلاً مستداماً، ويختص (المسار المهني للسيدات والرجال) لتأهيلهم وتطويرهم سلوكياً وأخلاقياً لسوق العمل، حيث تم فتح المسار لفئة الرجال حيث كان في السابق مقتصراً على السيدات فقط حيث إن هدف البرنامج هو تدريب المتقدمين على المهارات الأساسية التي تؤهلهم لسوق العمل وتساعدهم على إيجاد الفرص الوظيفية المناسبة لهم.

يهدف مسار التدريب المنتهي بالتوظيف: إلى توفير التدريب اللازم بمناهج تدريبية متخصصة لتأهيل الأفراد وتوفير فرص عمل مناسبة وفقاً لاحتياجات سوق العمل، كما يتيح للمستفيدين التدريب عليها،

تمهيداً لإلحاقهم بفرص وظيفية تناسبهم من خلال المسار والتنسيق مع شركاء ماجد للتنمية المجتمعية، ومن الوظائف التي يتيحها البرنامج ضمن قطاع التجزئة، القطاع الصناعي والوظائف الإدارية.

في حين يهدف مسار الخياطة المصنعية إلى تدريب وتأهيل السيدات على الخياطة المصنعية وربطهنّ بسوق العمل إما من خلال عمل مشاريع خاصة بهنّ توفر دخلاً مستداماً أو بإيجاد فرصة عمل مناسبة لهن .

بالإضافة الى ذلك يتيح مسار تصميم وإنتاج الهدايا للمستفيدات فرصة التدريب على الإنتاج، وإبتكار المنتجات العصرية، والهدايا، بمهارات متعددة والتي يتم التدريب عليها ضمن خمسة مناهج تدريبية متخصصة قامت بإعدادها مؤسسة نهر الأردن، وتتضمن مهارات حرفية وفنية، كيفية اختيار التصميم وتطوير المنتج الذي يتلاءم مع احتياج السوق المحلي الحرفي.

يتم التفاعل مع أصحاب ذوي المصلحة وذلك بإرسال تقارير دورية (تقارير الدورات- استمارات التسجيل - تسليم بدل مواصلات- استمارات رضى المستفيد- والعمل على إيجاد حلول بديلة في حال وجود أي معوقات). كما تعد سياسة مشاركة أصحاب المصلحة المتأثرين(مستفيدي البرنامج (من إحدى سياسات برنامج كفاءات حيث يعد قياس رضى المستفيدين من أبرز آليات المتابعة والتقييم من خلال استبيانات قياس الرضى المقدّمة للمتدربين بعد كل دورة تدريبية لمعرفة آرائهم ومقترحاتهم، والعمل على تحسينها وتحقيق وتلبية متطلباتهم وتحقيق أعلى توقعات الرضى لديهم، وتعد هذه خطوة أساسية لتحليل نقاط القوة والضعف في البرنامج ومدى فعاليته وتأثيره على المستفيدين، ووضع تصورات للتطوير والتحسين المستمر لتحقيق الاستدامة للبرنامج بشكل فعال فقد تم تصميم وإعداد الاستبيان من خلال فريق عمل المشاريع التحسينية بحسب النموذج الأوروبي للتميز EFQM ووفقا لدراسة وافية للأهداف التي ترغب ماجد للتنمية المجتمعية تحقيقها من خلال هذا الاستبيان والتي تنعكس على نموذج الأهداف الرئيسية التالية :

- مدى تحقيق الأهداف المرجوة للمستفيد من الدورة التدريبية.
- ملاءمة محتوى الدورة التدريبية مع حاجات المتدرب واهتماماته.
- مستوى إتقان المستفيد للمهارات بعد إتمام الدورة التدريبية.
- قدرة المدرب على إعطاء الدورة التدريبية بشكل واضح.
- تغطية المدرب لمحتويات الدورة التدريبية.
- تفاعل المدرب مع المتدربين والاستماع والإجابة على الاستفسارات.
- مدى الرضى العام عن الدورة التدريبية.

حيث تقوم إدارة برنامج كفاءات بإعداد الاستبيانات وتوزيعها على الجهات المتعاونة لكي يتم تعبئتها من قبل المستفيدين وحيث يكون الهدف من ذلك أن تكون العملية أكثر مصداقية وشفافية، حيث يتم تدوين الملاحظات الإيجابية والسلبية، ومن ثم إعادة إرسال الاستبيان لإدارة البرنامج ليتم احتساب معدل رضى المستفيدين، والأخذ بالملاحظات الإيجابية وتطويرها، ومحاولة إيجاد حلول مناسبة وسريعة للتحديات التي تمت مواجهتها خلال الدورة التدريبية، كما تقوم إدارة البرنامج بالاجتماع قبل وبعد تنفيذ الدورات، قبل بدء الدورة للتخطيط والمناقشة والاتفاق، وبعد تنفيذ الدورة للعمل على تنفيذ مقترحات المستفيدين إن وجدت، وإيجاد حلول بديلة في حال وجود معوقات أو ملاحظات من أحد الأطراف، ورفع تقارير الاجتماعات للمدير المباشر للإشراف والمشاركة إن احتاج الأمر والاطلاع.

يتم التعريف بالبرنامج بالإعلان في مواقع التواصل الاجتماعي وفي المنتديات والملتقيات النسائية

غير الرسمية والتي تقيمها الجهات المتعاونة، أو جهات جديدة يمكن فتح باب التعاون معها في تنفيذ الدورات، كما يتم التأكيد على المستفيدات خلال تطبيق الدورة بأهمية الالتزام بالحضور، وقيمة الفرصة المتاحة لديهن الآن، ومدى أهمية اكتساب المهارات الحرفية واليدوية مما يساعد على تعزيز الثقة بالنفس وتشجيعهن أيضاً على مزاوله الحرف أو المهن التجارية مما يوفر لهن دخلاً مستداماً.

سياسات استقطاب واختيار المستفيدين:

يتم استقطاب المستفيدين من خلال آلية العمل التالية :

- الإعلان عن مواعيد التسجيل للدورات عبر وسائل التواصل المختلفة ومن خلال المراكز المتعاونة في التنفيذ، ويتم استقبال المتقدمات وإدراجهن ضمن قاعدة بيانات ليتم التواصل معهن واستكمال إجراءات التسجيل.
- قبل بدء الدورة يتم التذكير بإرسال رسائل نصية (sms) للمرشحات والتأكيد على موعد بدء الدورة وموقع التنفيذ.
- ضمن الأسبوع الأول للدورة التدريبية، يتم حصر المنسحبات والتواصل معهن لمعرفة الأسباب وترشيح بديلات من قوائم الانتظار لإكمال العدد المستهدف.

الفئة العمرية:

يتم استقطاب الفئة المستهدفة من الراغبات بالدورات التدريبية بالمسار الحرفي والمهني، حيث تمكنهن الدورة من اكتساب المهارات الحرفية واليدوية وذلك بحد أقصى 65 عاماً، وفقاً لما تم تعديله بما يتناسب مع دورة حياة البرامج وفتح المجال أمام السيدات ذوات الأعمال الكبيرة والاستفادة من طاقاتهم، ويختص (المسار المهني للسيدات والرجال) لتأهيلهم وتطويرهم سلوكياً وأخلاقياً لسوق العمل، وذلك من خلال اللقاءات التعريفية والمشاركة في المعارض والمؤتمرات إضافة الى الإعلان عبر مواقع التواصل الاجتماعي والصحف.

الجنسية:

يتم تدريب مواطن/المواطنة - أو من أم مواطنة مع اشتراط وجود هوية نظامية للجميع.

بلغ عدد المستفيدين في عام 4201م من خلال المسارات لبرنامج (كفاءات) 681 متدرباً ومتدربة موزعين كالتالي:

- 365 متدرباً ومتدربة ضمن مسار التدريب المنتهي بالتوظيف.
- 220 متدربة ضمن مسار الخياطة المصنعية.
- 96 متدربة ضمن مسار الهدايا.





أم لستة أبناء، التحقت ببرنامج إنطلق للبدء في مشروعها الخاص وهي كافتيريا لبيع الطعام والمشروبات. بعد اجتيازها المقابلة الاولى حصلت على التدريب اللازم لتطوير مهاراتها وتمكينها من عمل دراسة الجدوى للمشروع على يد متخصصين في هذا المجال. بعد استكمال المستندات الخاصة بالتسجيل تم الموافقة على تمويل مشروعها وأثبتت نجاح مشروعها وهي ملتزمة بالسداد، وقدمت على طلب قرض تكميلي لنفس المشروع لفتح فرع أخرى وتسعى لتكبير مشروعها في السنوات القادمة.

المستفيدة جيهان الجهني



برنامج انطلق

يهدف برنامج انطلق بمساعدة الأفراد ذوي الدخل المحدود في تمويل المشاريع الصغيرة وتنفيذها وتزويدهم بالأدوات الأساسية لتحويل أفكارهم إلى مشاريع فاعلة في الأسواق الاقتصادية والصناعية لتوفير دخل مستدام يحقق الاكتفاء الذاتي.

حيث إن البرنامج يأتي في إطار ريادة الأعمال وتنمية العمل الحر مشيراً إلى أن البرنامج يقوم على تحويل أفكار الأفراد ذوي الدخل المحدود إلى مشاريع حقيقية على أرض الواقع من خلال توفير التمويل اللازم لهم والمساعدة الفنية بعد الحصول على دورة تدريبية تتضمن المهارات اللازمة لبدء وإدارة المشاريع، لضمان الاستمرارية والنمو لهذه المشاريع التي بدورها تخدم عملية البناء الاقتصادي السعودي، حيث تؤكد ماجد للتنمية المجتمعية أهمية هذا البرنامج كأحد الحلول المهمة في تقليل الفجوة الكبيرة في مشكلة البطالة وتعزيز الدور الوطني للشركات والمؤسسات ومنظمات الأعمال في خدمة قضايا المجتمع. كما تساهم ماجد للتنمية المجتمعية من خلال البرنامج في نمو الاقتصاد السعودي عن طريق خلق فرص عمل للأفراد وتشجيعهم على الابتكار والإبداع وانتشار قاعدة جديدة من رواد الأعمال لتنمية المجتمع ومساعدة الأفراد في المشاريع الصغيرة.

آلية عمل البرنامج:

1. تم تحديث وتطوير البرنامج بإضافة المقابلة الشخصية للمستفيد وقبوله في حال تم اجتياز المقابلة لإكمال المستندات والتحاقه بالدورة بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الخدمات المساندة للمستفيدين بتقديم استشارات خلال الزيارات الميدانية التي بلغ عددها 61 زيارة، وأيضاً بالتواصل المباشر مع المستفيدين لمتابعة نتائج أعمال المشاريع والتأكد من سلامتها وضمان نجاحها، فقد تم تطوير شروط القبول بالبرنامج حرصاً من ماجد للتنمية المجتمعية على المساواة وتكافؤ الفرص وعلى التكافؤ بين الجنسين وبناءً على لائحة من البنك السعودي للتسليف والادخار والتي تتضمن التالي:
1. أن يكون المستفيد مواطناً أو من أُم مواطنة أو أما لأبناء مواطنين مقيمين إقامة نظامية.
2. أن تكون الفئة العمرية من 21 إلى 65 سنة، وأن يكون المستفيد قادراً على ممارسة النشاط من الناحية الجسدية والمهنية.
3. أن يلتزم المتقدم بممارسة العمل، وألا يكون له مشروع تجاري بنشاط مختلف.
4. ألا يكون على المتقدم والكفيل التزامات مالية عن 40% (قروض للبنك – جهة حكومية – جهة غير ربحية).
5. ألا يكون لدى المتقدم كفالة ليس لها علاقة بمجال النشاط، وألا يزيد عددهم عن عاملين.
6. دفع رسوم جدية مباشرة بعد الموافقة على القرض قبل تسلمه من مبدأ الالتزام والجدية من قبل المستفيد.
7. حضور الدورات التدريبية التي تقدمها ماجد للتنمية المجتمعية والإقرار بالالتزام.
8. اجتياز المقابلة الشخصية واستيفاء الشروط الخاصة بالمتقدم والكفيل.

الجهات المنفذه	مزود الخدمة المادة التعليمية	عدد الدورات	عدد المتدربين	الداعمون
معهد صناعة التدريب العالي	المنظمة الدولية للشباب	8	365	مؤسسة الملك خالد- الشريتلي
معهد أكاديمية نفيسة شمس	الكلية التقنية	3		
معهد أكاديمية نفيسة شمس	الكلية التقنية	16	220	الشريتلي- البيك- ساب- سابك-ارامكو
معهد نحو المستقبل		1		
مركز نسما جاليري آرت	مؤسسة نهر الأردن	2	96	لشركة السعودية للتوريدات (باناجه) - مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية- مؤسسة حسن شريتلي الخيرية - البيك
جمعية مراكز الأحياء (الروضة-الشرقية - الأمير فواز)		4		
جمعية الشقائق- نادي دنيا بنات		2		

عدد الدورات التدريبية	عدد العمليات (عدد المستفيدات)
36 دورة	681 مستفيدة
تم تدريب المستفيدين الجادين والراغبين بالعمل بمسار التدريب المنتهي بالتوظيف وتأهيلهم سلوكياً وأخلاقياً من خلال برنامج (جواز سفر للنجاح المعتمد دولياً) وربط المتقدمين بالفرص الوظيفية الشاغرة وقد بلغ عدد المستفيدين ٥٠ شاباً و٣١٥ شابة وتم تحقيق نسبة رضى عن المسار بنسبة ٩١٪ التي تجاوزت النسبة المتوقعة ٨٥٪	

عدد المستفيدين/ المستفيدات مسار التدريب المنتهي بالتوظيف
315 شابه
50 شاب
معدل الرضى: 91%
تم تدريب وتأهيل المستفيدات على الخياطة المصنعية وتم توفر دخل مستدامٍ للمتدربات واللاتي بلغ عددهن ٢٢٠ متدربة من خلال ربطهن بسوق العمل أو من خلال عمل مشاريع خاصة بهنّ وتم تحقيق معدل رضى بنسبة ٩٤ ٪ حيث كانت النسبة أكثر المتوقع بنسبة ٢٥ ٪

عدد المستفيدات مسار الخياطة المصنعية
220 متدربة
معدل الرضى: 94%
تم تدريب المستفيدات بمسار الهدايا فقد وصل عدد المتدربات إلى ٩٦ متدربة وتم تحقيق معدل رضى بنسبة ٩٥٪

عدد المستفيدات مسار الهدايا
96 متدربة
معدل الرضى: 95%
ومن أفضل الإنجازات التي حققها البرنامج بشكل ناجح جداً وإقبال عالي من السيدات، هو تحقيق حلم كان من الصعب تحقيقه وهو استخدام أجهزة الكمبيوتر وتبسيط استخدام أجهزة الاتصال اللاسلكي (الجوال) بحيث يعمل على تسهيل التفاعل بين أفراد الأسرة في استخدام الأجهزة ومشاركتهم ذلك.

9. أن يكون المشروع متوافقاً مع أنظمة وسياسات المملكة العربيّة السعوديّة.

وقد تم تطوير عملية تدريب لدورات ابدأ مشروعك الصغير بتجهيز قاعة مزودة بأجهزة الحاسب لتعليم المستفيدين لإعداد دراسات الجدوى لمشاريعهم بتطبيقه على برنامج الإكسل .

ففي كل عام يتم وضع هدف لعدد من المستفيدين والسعي لتحقيق الهدف وإقراضهم للبدء فعلياً بالمشاريع الخاصة بهم تحت الشروط والبنود الخاصة بمنح القرض، حيث إن الصرف يتم على دفعتين على أن يتم التأكد من توظيف المبلغ في المشروع ذاته.

ففي عام 2014م تم توقيع اتفاقية مع البنك السعودي للتسليف والادخار بمبلغ 2,000,000 ريال سعودي ولمدة ثلاثة سنوات وتم معالجة الثغرات المتواجدة في البرنامج سابقاً عن طريق ورشة عمل مع البنك السعودي للتسليف والادخار حيث وضعت الخطط التصحيحية للبرنامج كما قد تم تبني السياسات والإجراءات الخاصة بالبنك وتطبيقها لعام 2014م، والتي تشمل أفضل المبادئ والممارسات في مجال الإقراض للمشاريع الصغيرة وتنمية المشاريع التي هي من أهم الأهداف الاستراتيجية للجمعية، منها تغيير المسميات الوظيفية لفريق العمل من ضابط قروض إلى أخصائي تنمية مشاريع بناءً على توجيهات وتوصيات البنك، بالإضافة للجهات الداعمة للبرنامج ومنها:

- الصندوق الخيري الذي دعم البرنامج بمبلغ 510,000 (ريال سعودي)
- مؤسسة حسن عباس شربتلي الذي دعم البرنامج بمبلغ 600,000 (ريال سعودي) حيث انه داعم استراتيجي للبرنامج
- مؤسسة سالم بن محفوظ، والتي قامت بدعم الدورات التدريبية الخاصة بالبرنامج بمبلغ 150,000 (ريال سعودي)

وقد استطاع البرنامج في عام 2014 إقراض 65 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,500,000 (ريال سعودي) بعد الانطلاق الفعلي للبرنامج عام 2012م بإقراض 50 مستفيداً بإجمالي 1,130,000 (ريال سعودي)، وقد تم في عام 2013م إقراض 88 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,765,000 (ريال سعودي) حيث أصبح عدد المستفيدين للبرنامج 210 إلى عام 2014 بإجمالي دعم 4,490,000 (ريال سعودي).

ولم يقتصر البرنامج على الإقراض فقط، بل أصبح هنالك مراحل يمر بها المستفيد لتفادي التعثر وتأهيله لافتتاح المشروع والمحافظة على استدامته.

إنّ النجاح الذي حققته ماجد للتنمية المجتمعية خلال الأعوام الماضية بشكل عام، وبرنامج انطلق بشكل خاص، لم يكن حصيلة العمل الفردي لفريق العمل فقط، بل نتج من خلال مبدأ التعاون والاستفادة من خبرات الآخرين في هذا المجال، فقد سعى البرنامج خلال عام 2013 إلى توسيع دائرة الخبرة المعرفيّة من خلال تبادل ونقل الخبرات في مجال الإقراض ومجال تنمية المشاريع الصغيرة لمسار الأسر المنتجة، وذلك بعقد مجموعة من اللقاءات والاجتماعات مع كل من مركز المنشآت الصغيرة بالقرعة التجارية بجدة، وبرنامج هدف من صندوق تنمية الموارد البشرية والبنك السعودي للادخار والتسليف، وتم فيها تبادل ومناقشة التجارب من واقع الأسر المنتجة وتنمية المشاريع، التي نتج عنها تغير في بعض آليات العمل كتغيير آلية التدريب وعملية توقيع الكفالة.

كما تعد إحدى أهم أولويات برنامج انطلق ألا وهي العناية بعملاء البرنامج وتقديم أفضل الخدمات لهم، ومن هذا المنطلق كان لصوت العميل لدينا اهتمام كبير من خلال استقبال مقترحات وشكاوى

العملاء عبر وسائل التواصل الإلكترونيّة ومقترح الشكاوى من خلال موقع ماجد للتنمية المجتمعية الخاص بالبرنامج. كما يتم التنسيق مع جهات خارجية بالمشاركة في معارض وفعاليات تهتم بالمشاريع الصغيرة لاستقطاب أكبر عدد من المستفيدين، أو إقامة لقاءات تعريفية للتعريف بالبرنامج وكيفية آلية التدريب والإقراض.

أما على صعيد المشاركة مع الداعمين وتعزيز مفهوم التنمية المستدامة، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الشفافيّة، فقد حرص برنامج (انطلق) على الحفاظ على العلاقة مع ذوي المصلحة من الداعمين بتزويدهم بتقارير ربع سنويّة تظهر طريقة صرف مبالغ الدعم والمشاريع التي مُولت وعدد المشاريع الناجحة.

أما بالنسبة للعمليات التي طُبِّقت فيها مشاركة المجتمع المحلي وبرامج التنمية فقد تم تنفيذ دورات بعنوان (كيف تبدأ مشروعك) بالتعاقد مع جهات ومدربين معتمدين لعدد 116 مستفيداً لكلا الجنسين بعدد 9 دورات تدريبية: 2 دورتان للرجال، و7 دورات للسيدات، تُمكن المستفيدين من إدارة مشاريعهم بنجاح.

تماشياً مع المبادئ والقيم وانطلاقاً من الأهداف العامّة لماجد للتنمية المجتمعية التي تتمثل في جذب ومشاركة ذوي المصلحة على حد سواء من داعمين ومستفيدين والجهات ذات العلاقة ومشاركتهم من خلال مقترحات أو آراء تخدم تحسين الأداء، فإنّه يتم بشكل سنوي قياس مدى رضا المستفيدين والالتزام بتلبية جميع استفساراتهم وحل مشاكلهم بما يتوافق مع أهداف البرنامج وبما يتطابق مع سياسات وإجراءات البرنامج، فقد تم استحداث ثلاثة استبيانات خاصة بقياس رأي المستفيدين اولها قياس رأي المستفيدين بعد الدورة حيث يقوم فريق العمل بتوزيع الاستبيانات للمستفيدين بعد الانتهاء من الدورة التدريبية الخاصة بالمشاريع والاستبيان الثاني يوزع على المستفيدين بعد عملية الإقراض والاستبيان الثالث فهو للمنسحبين وقد صمم لمعرفة اسباب الانسحاب والعمل على معالجتها وقد بلغ معدل رضا المستفيدين عام 2014 نسبة 85%. حيث كانت آلية الشكاوى والاقتراحات من خلال استبيان رضا العملاء، حيث ترفع هذه الشكاوى الى إدارة البرنامج ومن ثم مناقشتها مع فريق العمل لمعالجتها واعتمادها من قبل الإدارة العليا والعمل على تنفيذ التعديلات من قبل فريق عمل البرنامج.

برنامج تطوع:

يعتبر التطوع من أهم المواضيع في مجال تطوير العمل الاجتماعي ويعتبر أيضاً من أهم العوامل الرئيسية المؤثرة في إعداد الأجيال الجديدة حيث إن التطوع يساعد على إيجاد جو من الإخاء والقيم النبيلة والتكاتف الاجتماعي. ولا شك بأن العمل التطوعي يساعد بشكل فعّال على تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي، ويجسد مبدأ التكافل الاجتماعي من خلال استثمار أوقات الفراغ بشكل أفضل وأمثل.



آلية عمل البرنامج:

عمدت ماجد للتنمية المجتمعية على إطلاق برنامج تطوع لما له من أهمية للأفراد والمجتمع، حيث يهدف هذا البرنامج إلى الاستثمار المبكر في رأس المال البشري بترسيخ ثقافة العمل التطوعي من خلال مؤسستها لتحقيق مشاركة المجتمع الفاعلة. كما يهدف البرنامج إلى المساهمة في تعزيز وتنظيم ثقافة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بين كل أفراد المجتمع.

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على زرع ثقافة التطوع على المستويين الداخلي والخارجي، فعلى المستوى الداخلي يطبق منسوبها 30 ساعة خلال العام، وقد تم ربط عدد ساعات التطوع بنظام التقييم الخاص بالموظف حيث يتم تغطيتها في مجالات مختلفة تناسب وميول الموظف، مثل التطوع في:

- العمل الميداني لدى مؤسسات غير ربحية أخرى.
- نقل الخبرة الإدارية لجهات ومؤسسات أخرى.

أما على المستوى الخارجي، ترى ماجد للتنمية المجتمعية بأن التطوع ضرورة تنمية لاستقطاب واستيعاب الطاقات الشابة، لذا فقد قامت بربط المتطوعين في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية بمؤسسات القطاع غير الربحي والمؤسسات الربحية.

وقد طُوِّر البرنامج ليضم ثلاث محاور تنفذ خلال عام 2015 وهي:

- التدريب.
- مبادرات تطوعية.
- مطابقة المتطوعين بالفرص التطوعية المناسبة.

حيث تم تصميم برامج التدريب التطوعية باستخدام أفضل الممارسات والطرق المطبقة من منهجية «التفكير التصميمي» «Design Thinking» مع التركيز على التنمية المجتمعية، وكجزء من توفير الفرص التطوعية لملاءمة أهداف برامج التطوع صُممت ثلاث فرص تطوعية لماجد للتنمية المجتمعية ليتم دمج موظفي ومتطوعي ماجد في مجالات بيئية، اجتماعية، وتنموية. حيث تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على مطابقة فرص التطوع المتاحة مع نوع العمل الذي ينسجم مع رغبات المتطوعين المسجلين رسمياً لديها، كما يخضع المشاركون للتدريب العملي قبل البدء بالعمل التطوعي مما يجعله مؤهلاً للالتحاق بالجهات التي توفر فرصة العمل التطوعي.

ساهم البرنامج خلال عام 2014 في توفير فرص تطوعية خارجية وداخلية لعدد 483 متطوعاً/ متطوعة، حيث ساهم المتطوعون في تقديم خدمات مجتمعية قيمة وذلك من خلال مطابقتهم بالفرصة التطوعية المناسبة من فعاليات وأنشطة والتي نُظِّمت مع قبل قطاعات خيرية وأخرى تعنى بالمسؤولية الاجتماعية، بناءً على احتياجات كلا الطرفين.

وانطلاقاً من إيمان ماجد للتنمية المجتمعية في التطوير والتحسين في فعالية برامجها وبالخبرات والمواهب المحليّة الشابة، تم تعيين مجموعة الشباب المبادر (YIG) للاستشارات لإدارة برنامج التطوع ابتداءً من شهر يوليو 2014، حيث تم إجراء تحليل شامل للبرنامج وماهي التحديات التي تواجهها، حيث تم تأسيس إطار العمل التطوعي بالإضافة إلى وضع الخطوات الإجرائية للتطوع في ماجد للتنمية المجتمعية مع الأخذ بعين الاعتبار رؤى وطموحات أعضاء مجلس الإدارة الذين تم إشراكهم من خلال استبيان عن رؤيتهم وتوصياتهم حول البرنامج التي بُحثت ودُمجت في تصميم إدارة التطوع. بالإضافة لذلك تم تحديث سياسات وإجراءات البرنامج استناداً إلى أفضل المعايير في إدارة المتطوعين في أستراليا والمُعترف به من قبل المجلس الأسترالي التطوعي.

إجمالي المستفيدين لعام 2014

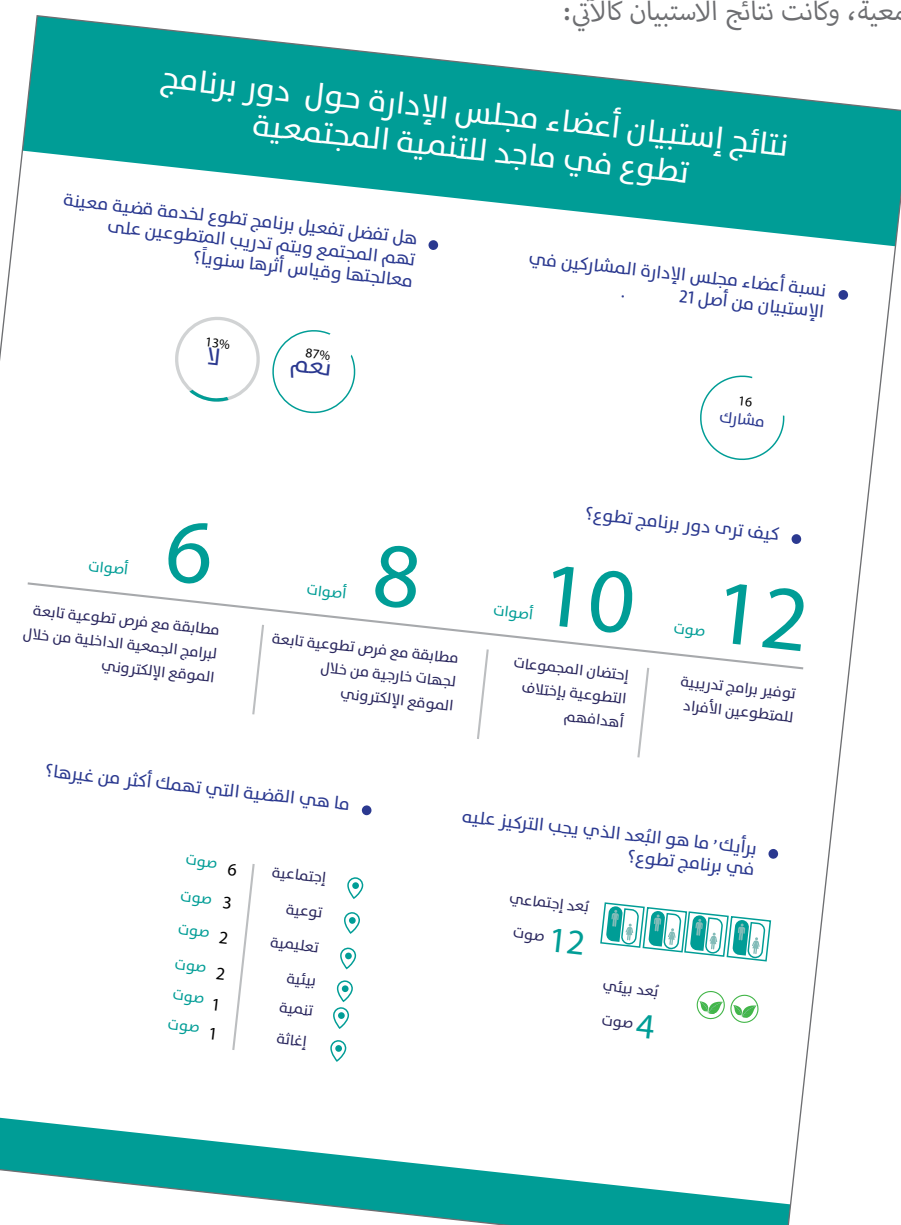
7,420
مستفيد

1,484
مستفيد

كان لهم أثر غير مباشر على

5,936
فرد من الأسر

* عدد المستفيدين غير مباشر: هو العدد الفعلي للمستفيدين من برامج ماجد للتنمية المجتمعية X في متوسط عدد أفراد الأسرة في المملكة التي تقدر بعدد 5 أفراد



بدأت المجموعة كمجموعة تطوعية و حظت برعاية ماجد للتنمية المجتمعية خلال بداياتها، وتعدّ (YIG) الآن شركة مجتمعية تهدف لتصميم وتنفيذ حلول تلبي حاجات الفرد والمجتمع باستخدام أفضل الوسائل والتقنيات التي تنتج حلولاً مستدامة. وهي مؤسسة معتمدة من قبل IDEO و Experience point لممارسة التصميم التفكيرى أو كما يعرف بالتصميم المرتكز على الإنسان. وفي عام 2014 تم تعيينهم لإدارة برنامج تطوع

مشغل برنامج تطوع: مجموعة الشباب المبادر (YIG)



YIG

Young Initiative Group | Consult



كما تم في منتصف العام من 2014 عمل حملة استطلاع رأي لقياس مدى انتشار ماجد للتنمية المجتمعية وأخذ رأي العامة في الدورات المهتمين بها.

نظام المشتريات وسلسلة إمداد ماجد للتنمية المجتمعية:

تخضع جميع عمليات الشراء داخل ماجد للتنمية المجتمعية لسياسات وإجراءات المشتريات المعتمدة لوحدة المشتريات والتي تتضمن مجموعة من الإجراءات والنماذج الإدارية والتي تبدأ بطلب المواد من الوحدة بعدد الكميات المطلوبة ثم تتم عملية الاعتماد من قبل مدير الوحدة ومن ثم ترسل إلكترونياً إلى وحدة المشتريات، والتي تقوم بدورها بدراسة الطلب وعمل أمر شراء لتحديد أسعار السلع والمفاضلة بينها من خلال 3 عروض أسعار من الموردين الاستراتيجيين لـ ماجد للتنمية المجتمعية ومن الموردين الجدد.

بعد ذلك تتم عملية أخذ الموافقة على عملية الشراء من أصحاب الصلاحية بـ ماجد للتنمية المجتمعية، فيكون الشراء إما عن طريق البطاقة الائتمانية في حال توفر هذه الخدمة لدى المورد أو عن طريق الدفع النقدي أو بشيك حسب المتاح، حيث تتم عملية مطابقة الفواتير وكشوفات الحسابات مع الإدارة المالية.

تعتمد ماجد للتنمية المجتمعية على مجموعة من الإجراءات المتقدمة والموضحة في إجراءات وسياسات المشتريات الخاصة بها في الأمور المتعلقة بنظام مشترياتها وسلسلة إمدادها مثل حصر وتقييم الموردين، واستهداف موردين من خارج المملكة. ففي عام 2014 كان جميع الموردين الذين تعاملت معهم ماجد للتنمية المجتمعية من داخل المملكة العربية السعودية حيث يعود ذلك بسبب نوع وكمية المواد المطلوبة. فكان إجمالي المبلغ السنوي لعام 2014 للشراء: 299,000 ر.س (ريال سعودي) فيما عدا ذلك يتم تحميل المشتريات بصورة مباشرة على البرامج وفقاً لمتطلباتها.

تقتصر أنواع الموردين الذين تتعامل معهم ماجد للتنمية المجتمعية في التالي:

- مقاولين عملية صيانة المبنى.
- مكتبات تأمين الأدوات القرطاسية.
- مطاعم وكافية تأمين ضيافة سوبر ماركات مواد تنظيف وغيرها محلات الكترونية وغيرها.

منهجية البرامج وتطوير الأداء:

تطبق ماجد للتنمية المجتمعية النهج الوقائي Preventive approach في جميع برامجها فتقوم بتحديد المخاطر البيئية والاقتصادية والاجتماعية للبرامج وذلك من خلال الخطط التشغيلية للبرامج، حيث يتم - أثناء وضع الخطة التشغيلية لكل برنامج- مراعاة المخاطر المحتملة والمشاكل والآثار التي قد تواجه البرنامج وتتم مراعاة ذلك أثناء عملية التنفيذ أيضاً، كما يتم وضع الخطط البديلة.

كما تقوم وحدة الجودة بعمل تقييم شامل لـ ماجد للتنمية المجتمعية في بداية العام وفقاً لمعايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM للوقوف على مستوى الأداء العام للجمعية ومن ثم تحديد فرص التحسين ووضع توصيات للتنفيذ والاستفادة من هذه الفرص بالتنسيق مع الإدارات المسؤولة ووضع جدول زمني لتنفيذ هذه التوصيات ومتابعتها وتحديد مدى فعالية تنفيذ هذه التوصيات.

كما تقوم وحدة الجودة باستخدام «مؤشرات قياس الأداء الرئيسية " KPIs كأداة لتقييم أداء وفعالية البرامج من خلال وضع مؤشرات أداء لكل برنامج وتعريفها وتحديد طريقة حساب كل مؤشر ودورية قياس كل مؤشر. ومن ثم متابعة المؤشرات وتحليلها وتقييم مدى فعالية وكفاءة أداء هذه البرامج. ومن ثم التعديل على بعض استراتيجيات البرامج مثل برنامج كفاءات من حيث البحث عن المزيد من مزودي الخدمة والتعاقد مع مدربات متفرغات لتنفيذ دورات البرنامج .. وغيرها من تعديل في بعض خطوات عملية الإقراض في برنامج انطلق، فمن خلال قياس مؤشرات الأداء يتم تحديد جوانب الانحرافات ومعالجتها من خلال وضع الخطة التصحيحية لها، كما تتم الاستفادة من هذه الانحرافات والآثار في وضع الخطط الجديدة للبرامج.

وبالإضافة إلى استخدام مؤشرات قياس الأداء كأداة للتقييم .. فإنه من المخطط وضع خطة شاملة لتنفيذ عملية المراجعة الداخلية على جميع إدارات ووحدات الجمعية لتقييم الأداء وفقاً للنموذج الأوروبي للتميز الصادر من المنظمة الأوروبية لإدارة الجودة EFQM والمطبق بـ ماجد للتنمية المجتمعية. تقوم وحدة التسويق التابعة لـ ماجد للتنمية المجتمعية بمساعدة وحدة العمليات في وضع الخطط التسويقية الخاصة بالبرامج، بعد ذلك يتم مراجعة الخطة النهائية لتتماشى مع خطة التسويق العامة، حيث يتم استخدام مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بـ ماجد للتنمية المجتمعية لزيادة انتشار ماجد للتنمية المجتمعية، وانتشار برامجها محلياً، إقليمياً ودولياً. حيث يتم شهرياً وضع خطة تحريرية الكترونية تتضمن:

- نشر أخبار ماجد للتنمية المجتمعية ومعلومات عن البرامج ومشاركة المتابعين.
- الرد على استفسارات المتابعين.
- متابعة تعليقات المتابعين وحذف التعليقات غير اللائقة.
- نشر الأخبار والرسائل.
- نشر آخر أخبار ماجد للتنمية المجتمعية، قصص نجاح وفيديوهات عن ماجد للتنمية المجتمعية وعن البرامج التي تقدمها. فيتم التسويق عن طبيعة العمل والتعريف بالبرامج باستخدام الصور والفيديوهات الخاصة بالتعريف عن ماجد للتنمية المجتمعية والبرامج. كما تتم التوعية بأهم الأحداث كساعة الأرض للمحافظة على الطاقة.
- التهئة بالأعياد، كـ شهر رمضان وبداية السنة الهجرية.
- يتم استخدام موقع (LinkedIn) على الصعيد الاحترافي، حيث يعتبر كمحرك لاستقطاب الموارد البشرية على درجة احترافية عالية لشغل الوظائف التنفيذية في ماجد للتنمية المجتمعية.
- التواصل الداخلي بين الموظفين.

تمكين الأفراد/ الموارد البشرية:

كما كان إجمالي عدد الموظفين الجدد المعيّنين ونسبتهم مصنفةً تبعاً للمجموعة العمرية ونوع الجنس حسب الجدول الآتي:

الجنس	عدد الموظفين الجدد	الفئة العمرية	معدلات
ذكر	1	40-30	5%
أنثى	3	35-23	13.6%
الإجمالي			18.6%

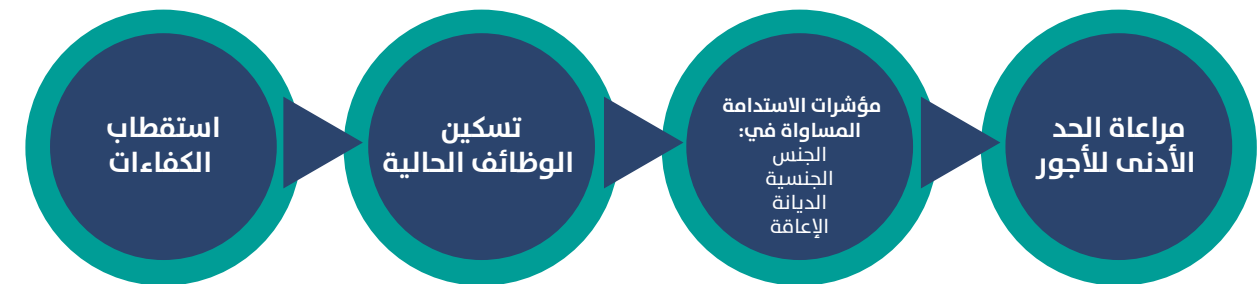
وكان إجمالي عدد دوران الموظفين ونسبتهم مصنفةً تبعاً للمجموعة العمرية ونوع الجنس حسب الجدول الآتي:

الجنس	الدوران	الفئة العمرية	معدلات
ذكر	0	0	0
أنثى	6	50-30	28%
الإجمالي			28%

حيث تعتبر ماجد للتنمية المجتمعية أن معدل الدوران ناتج عن إيجاد وظيفة عمل أخرى، الرغبة في التنفرغ العائلي وعن عدم قدرة الموظف على مواكبة التطوير السريع في ماجد للتنمية المجتمعية. تؤمن ماجد للتنمية المجتمعية بتوجه جميع جهودها في سبيل تطوير وتنمية الموارد البشرية لديها من أجل الوصول بهم للارتقاء باعتبار المورد البشري العنصر الأساسي الذي يعمل على تفعيل واستثمار باقي الموارد المادية والتقنية الأخرى فيها وأن نجاحها يعتمد بالدرجة الأولى على مواردها البشرية.

تقدم ماجد للتنمية المجتمعية فوائد للموظفين بدوام كامل فقط والتي تشمل جميع هؤلاء الموظفين دون استثناء على سبيل المثال:

- التأمين الصحي.
- التأمينات الاجتماعية.
- إجازة الوضع والأمومة.
- إجازة مرافقة الزوجة أثناء الوضع.
- مكافآت نهاية العام الناتجة عن التقييم.
- دعم التعليم لمرحلة البكالوريوس.
- دعم تعليم الأبناء.
- الزيادة السنوية بنسبة 5% من الراتب الأساسي.
- دورات تدريبية تطويرية داخلية وخارجية.



تؤمن ماجد للتنمية المجتمعية بأهمية الموارد البشرية فيها حيث إن الموارد البشرية تلعب الدور الرئيسي في صنع الأهداف الاستراتيجية ورصد وتحليل البيئة الخارجية والإشراف على العمليات الداخلية وقياس الكفاءة، إضافة إلى أنها هي المعنية في المساعدة بزيادة الإنتاجية والكفاءة. إن مواردها البشرية تمتلك قيمة استراتيجية خاصة لدى ماجد للتنمية المجتمعية، ومن المعروف بأن الموارد البشرية تساهم في الميزة التنافسية للمنظمة.

كما يبلغ عدد القوى العاملة لماجد للتنمية المجتمعية 22 موظفاً حيث 12 منهم إناث و10 منهم ذكور.

	ذكر		انثى	
	دوام كامل	دوام جزئي	دوام كامل	دوام جزئي
إجمالي عدد العاملين	12	0	12	0

تكوين هيئات الحوكمة وتفصيل للموظفين لكل فئة الموظف يتلخص بالجدول أدناه:
كما يقسم الموظفون حسب الفئة العمرية كالآتي :

فئة الموظف	ذكر			انثى		
	تحت 30	50-30	50+	تحت 30	50-30	50+
دوام كامل	0	9	1	3	9	

كما كان إجمالي عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة الأبوة/ إجازة الوضع والأمومة حسب نوع الجنس. خلال عام 2014 على النحو التالي:

نوع الإجازة	عدد الموظفين المستحقين
إجازة أبوة	1موظف
إجازة وضع وأمومة	1موظفة

حيث إن الموظف عاد على رأس عمله بعد الانتهاء من الإجازة لكن قامت الموظفة بتقديم استقالتها حسب رغبتها .

بالإضافة لذلك قامت ماجد للتنمية المجتمعية بتحديد الحد الأقصى لبدل التعليم ويقتصر على الفئات التنفيذية التالية:

رغبة من ماجد للتنمية المجتمعية في تحقيق الهدف المطلوب وهو النهوض بمستوى أداء الموظفين، ثمر النهوض بها ولتحديد مدى كفاءة الفرد كإحدى سياسات إدارة الأفراد والتي لا غنى عنها، ونظرا للفوائد التي تعود من وراء تطبيقها على أسس سليمة تتوافر فيها الموضوعية قدر الإمكان، وبعيداً عن التميز والمحسوبية فقد أقرت ماجد للتنمية المجتمعية بوضع منهجية التقييم عن طريق إعطاء المقوّم قيمته وحقه ومستحقه بالإضافة لقياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدّمهم في العمل، وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقّي وزيادة الأجور. كما تقوم ماجد للتنمية المجتمعية بربط أداء الفرد في المنظمة بأهداف المنظمة لتحقيق الهدف الأساسي لها " الإدارة بالأهداف» من خلال السلوكيات التي يعمل بها الموظف في الموظف، والتي يظهر بها أدأؤه من تواصل العمل ضمن الفريق وحلّ المشاكل.

يقسم نظام تقييم الأداء للموظفين إلى ثلاثة اجزاء:

- " MBO " تقييم الأداء بإدارة الأهداف"
- نموذج الإدارة التي تهدف إلى تحسين أداء المنظمة بوضع تعريف واضح للأهداف التي وافق عليها كل من الإدارة والموظفين. ووفقا لهذه النظرية، وجود رأي في تحديد الأهداف وخطط العمل يجب ضمان مشاركة أفضل والالتزام بين الموظفين، وكذلك المواءمة بين الأهداف في جميع أنحاء المنظمة. وقد ورد هذا المصطلح لأول مرة من قبل إدارة جورو بيتر دراكر في عام 1954 في كتابه "ممارسة الإدارة."

- تقييم سلوكيات الموظف من تواصل، العمل ضمن الفريق، حل المشاكل .. الخ.
- لا يتم الإغفال عن الجزء الخاص بالسلوكيات والذي يتم من خلال آلية 360 درجة (رئيس مباشر، زملاء من نفس الوحدة، زملاء من وحدة أخرى، مرؤوسين، ذوي مصلحة خارجية) حيث يتم خلال العام بأخذ أكبر عدد من الزملاء وذلك للحصول على الملاحظات التي سيتم العمل من خلالها على

تطوير الموظف بشكل أكبر وتحديد الفجوات السلوكية ليتم العمل عليها، كما أن لذلك جزءا من المصداقية والتي يتم فيها استبعاد التقييمات التي تتم على المنحى الشخصي، حيث إن أفضل الممارسات والدراسة التي تعد كمرجعية لذلك تمت من خلال United States Office of Personnel Management

- تتم عملية التقييم من جهة خارجية متخصصة في الموارد البشرية لتكن جهة محايدة وذلك للمصداقية والشفافية وتم خلال عام 2014 التعاقد مع شركة الحلول السريعة للإستشارات الادارية EXSO للعمل على نظام التقييم ووضع الاهداف و متابعتها

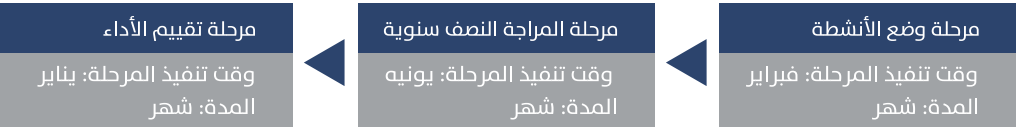
آلية تقييم 360 درجة



آلية التقييم

كما يوضح الجدول التالي فئات التقييم حسب فئات السلم الوظيفي:

جوانب تقييم الأداء	المدير العام	د: الفئة التنفيذية	ج: الفئة الوسيطة	ب: الفئة الابتدائية	أ: فئة المندوبين
الأهداف	100%	75%	60%	40%	0%
المهارات السلوكية	0%	25%	40%	60%	100%



كما يبين الجدول التالي نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم المهني حسب فئة الموظف:

نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم المهني		فئة الموظف
ذكور	إناث	
9	12	دوام كامل

فكانت نتائج تقييم الاداء لعام 2014 حسب الجدول التالي:

نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم	النتيجة	فئة الموظف (ذكر)	فئة الموظف (إناث)
أعلى من المتوقع (91 - 100)%	18.18%	1	3
متوقع (80-90)%	31.8%	1	6
متوقع (71-79)%	40.9%	6	3
متوقع جزئياً (51-70)%	4.5%	1	0
أقل من المتوقع (أقل من 51)%	4.5%	1	0

كما تلعب الحوافز دورا كبيرا في التأثير على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو بشكل سلبي، ويعني أن عدم توفرها وعدم توزيعها بشكل عادل قد ينعكس مباشرة على أداء العاملين. فحرصاً من ماجد للتنمية المجتمعية المجتمعية على تقديم مكافآت أو مدفوعات وحوافز التوظيف بشكل عادل فقد تم تحديد هذه المكافآت أو المدفوعات والحوافز من خلال ربطها بتقييم الأداء المطبق على جميع الموظفين حيث تقسم المكافآت حسب النتائج كالتالي:

- 51 إلى 70 الزيادة السنوية 5% فقط.
- 71 إلى 79راتب أساسي مع الزيادة السنوية 5%.
- 80 إلى 90 راتبين أساسيين مع الزيادة السنوية 5%.
- 91 إلى 100 ثلاث رواتب أساسية مع الزيادة السنوية 5%.

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية للموظف الذي يحصل على نتيجة تقييم أقل من المتوقع أو متوقع جزئياً للتطوير بوضع خطة التدريب المتخصص والعام للموظف حسب الاحتياج ويتم متابعة الموظف خلال العام التالي بالتقييم الربعي.

مستوى التقييم	نسبة التقييم	الزيادة السنوية	مكافأة نهاية العام
أعلى من المتوقع	91 – 100%	5 %	راتب ثلاثة شهور
متوقع	80 – 90 %	5 %	راتب شهرين
متوقع	71 – 79 %	5 %	راتب شهر
متوقع جزئياً	51 – 70 %	5 %	لا يوجد
أقل من المتوقع	أقل من 51 %	لا يوجد	لا يوجد

”حرصاً من ماجد للتنمية المجتمعية على تقديم مكافآت أو مدفوعات وحوافز التوظيف بشكل عادل فقد تم تحديد هذه المكافآت أو المدفوعات والحوافز من خلال ربطها بتقييم الأداء المطبق على جميع الموظفين“

ملاحظات		الفئة						المميزات	
	A: LABOR فئة العمال	B: ENTRY LEVEL الفئة الابتدائية	C: MIDDLE LEVEL الفئة الوسطية		D: EXECUTIVE LEVEL الفئة التنفيذية		GM المدير العام		
	فئة العمال	الفئة الابتدائية	الفئة الابتدائية	الفئة الوسطية	الفئة التنفيذية	الفئة التنفيذية	المدير العام	توصيف الفئة	
	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	الرتبة
	10% من الراتب الأساسي أو 400 أيهما أعلى	10% من الراتب الاساسي أو 500 أيهما اعلى		10% من الراتب الاساسي أو 600 أيهما اعلى		10% من الراتب الاساسي وبحد اقصى 1800		1,800	بدل المواصلات شهريا (ر.س)
	—	—		—		حد اقصى 20,000	حد اقصى 40,000	حد اقصى 60,000	بدل تعليم سنوي للإبناء
يتم استثناء الحالات التالية: 1-الأبناء من الذكور و الإناث المتزوجين 2-الأبناء من الذكور والإناث لمن أنهى التعليم ويقل أعمارهم عن 24 سنة	Bronze	Silver		Silver		Gold		Daimond	التأمين الطبي الموظف، الزوج أو الزوجة/ جميع الأبناء
يشترط مضي عام على التوظيف	5% تمنح بعد مضي عام على رأس العمل وتستحق بناءً على نتائج تقييم الأداء السنوي								الزيارة السنوية
يشترط مضي أكثر من 6 شهور على التوظيف	تبدأ من راتب وتصل الى ثلاث رواتب أساسية بناءً على نتائج تقييم الأداء السنوي								المكافآت

تهدف ماجد للتنمية المجتمعية إلى الحفاظ على ميزة تنافسية من خلال تحليل وتصميم العمل ،فإنه من المستحيل تطبيق استراتيجية دون اهتمام شامل يكرّس لتحليل تدفق العمل، والتحليل الوظيفي، وتصميم الوظائف. وهكذا، ينبغي أن يكون لدى الإدارة معلومات واضحة عن الوظائف في كل وحدة عمل حتى تكون قادرة على إعادة تصميم الوظائف لضمان قدرة وحدة العمل على تحقيق أهدافها.

يعتبر تحليل الموارد البشرية اللبنة الأساسية لمعظم أنشطة الموارد البشرية (الانتقاء، إدارة الأداء، تقييم الوظائف، التدريب، التخطيط الوظيفي، إعادة تصميم العمل، وتخطيط الموارد البشرية). حيث قامت ماجد للتنمية المجتمعية بجمع المعلومات من خلال إجراء مقابلات مع كل مضطلع بوظيفة وكل مشرف عليه وكذلك تمت مراجعة الأوصاف الوظيفية التي وضعت سابقاً، حيث يتضمن كل وصف وظيفي استعراضاً لطبيعة العمل، وصلة دوره بالوظائف الأخرى، وحجم المسؤوليات والمؤهلات المطلوبة. ويشمل ذلك المكونات التالية على وجه التحديد:

- السياق التنظيمي الذي يشمل: ساعات العمل الأسبوعية، موقع العمل، تاريخ مراجعة الوصف الوظيفي، الوحدة، المشرف، المنصب الوظيفي، الرتبة، وكذلك المشرف المباشر على شاغل الوظيفة.
- المواصفات الوظيفية :وهي تشمل المستوى التعليمي لتلبية متطلبات العمل والمؤهل والخبرات المطلوبة من عدد سنوات الخبرة في المجالات ذات الصلة اللازمة لتلبية مستلزمات المنصب.
- الهدف الوظيفي :الدور الذي هو في الأساس يوجز مضمون العمل لكل موظف.
- المحتوى الوظيفي: وهو عبارة عن المهام الأساسية والثانوية التي ينبغي القيام بها لضمان نجاح التنفيذ.
- نطاق الإشراف: المباشر ويعني المرؤوسين الذين يرفعون التقارير عن شاغل الوظيفة.
- العلاقات الوظيفية: تقسم إلى داخل ماجد للتنمية المجتمعية من مختلف الإدارات وخارجها من ذوي المصلحة “ مستفيدين، داعمين، مزودي خدمات،...”
- معايير نجاح: وفيه يحدد معايير النجاح القائم عليه نجاح المنصب وتحقق الأهداف الاستراتيجية لماجد للتنمية المجتمعية.
- ملخص الكفاءات: ويحدد ملخص الكفاءات المعرفة الأساسية والمهارات والقدرات والسلوكيات الحاسمة لتفوق الفرد في دور معين.

تعتمد ماجد للتنمية المجتمعية على مبدأ المساواة دون استثناء من الذكور والإناث وباختلاف الجنسيات في جميع أعمالها الإدارية ومن أهم ما يميز هذا المبدأ هو اعتمادها على هيكل تنظيمي إداري وسلم للرواتب تم إعداده بعد دراسة كاملة لسوق العمل من القطاع الخاص والقطاع غير الربحي من قبل شركة استشارية ليطبق على جميع الموظفين معتمد من ذوي المصلحة (مجلس الإدارة) ويتضمن الفئات التالية:

- المدير العام
- الفئة التنفيذية: إدارة أفراد، رؤية استراتيجية لتحقيق أهداف الجمعية / نطاق إشراف وقرارات مؤثرة
- الفئة الوسطية: ذات اختصاص تقني ومسئولية إشرافية ولها دور في تنمية موارد المنشأة
- الفئة الابتدائية: ذات اختصاص تقني ومسئولية إشرافية ولها دور في تنمية موارد المنشأة
- فئة العمالة

”تعتمد ماجد للتنمية المجتمعية على مبدأ المساواة دون استثناء من الذكور والإناث وباختلاف الجنسيات في جميع أعمالها الإدارية ومن أهم ما يميز هذا المبدأ هو اعتمادها على هيكل تنظيمي إداري وسلم للرواتب“

الهيكل التنظيمي

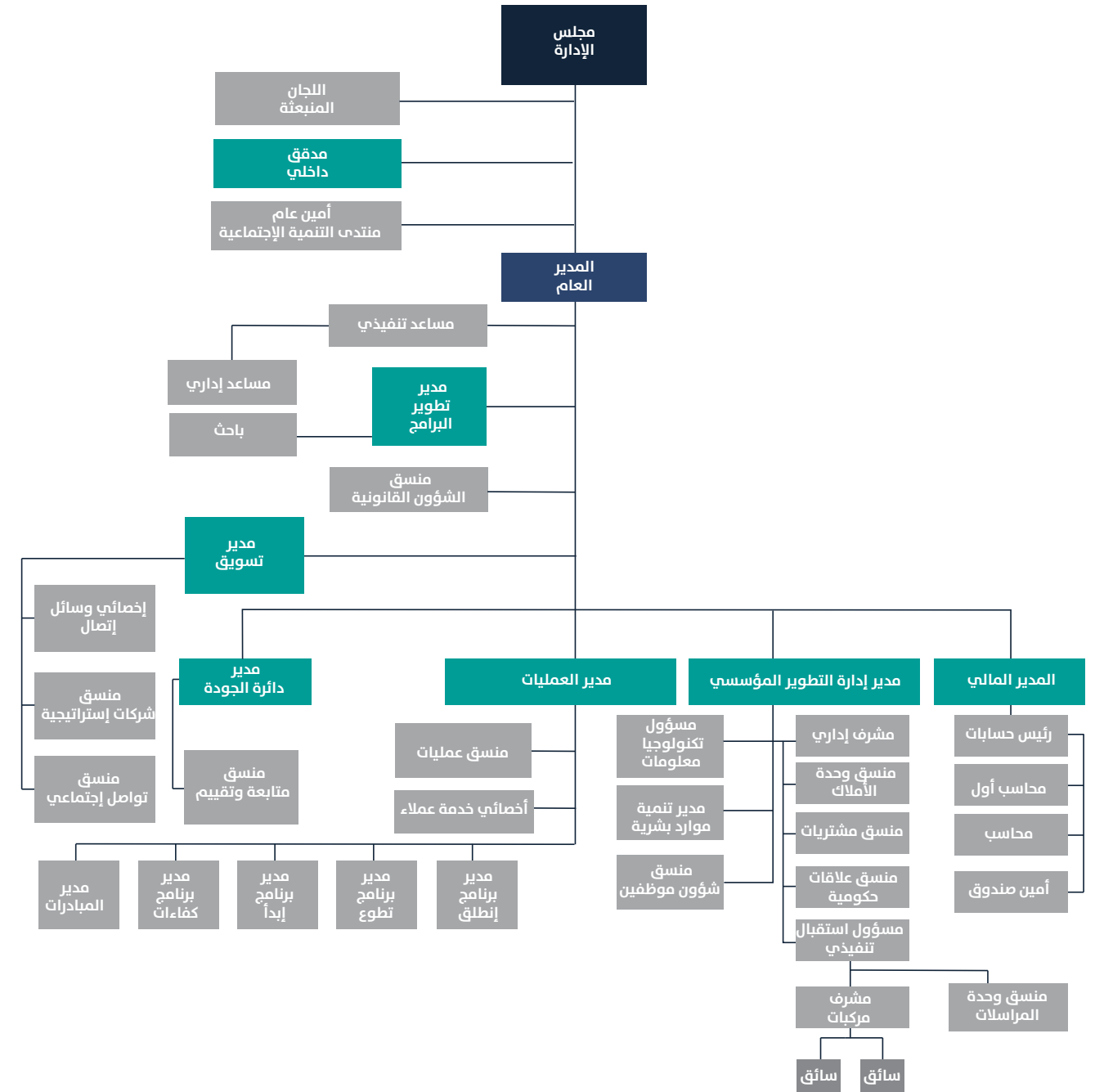
فعمد عملية إعداد سلم الرواتب تم الأخذ بعين الاعتبار تطبيق قرار وزارة العمل السعودي بتحديد 3,000 (ريال سعودي) كحد أدنى للرواتب. كما تتم عملية تطبيق نظام استقطاع التأمينات الاجتماعية حسب نظام وزارة العمل السعودي فيما يخص استحقاقات التقاعد.

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على تخصيص مبلغ شهري وهو عبارة عن التزاماتها لموظفيها بحسب درجاتهم الوظيفية بحيث تعتبر كحقوق للغير وتظهر في الميزانية العمومية لها تحت بند مخصص كمكافأة نهاية الخدمة حيث يتم دفع التزامات خطة المعاشات التقاعدية في حساب مخصص لمكافأة نهاية الخدمة ويتم التوصل إلى تقدير حجم هذه المكافأة بحسب قوانين مكتب العمل والعمال الخاصة في المملكة والذي يتم تقديره من لحظة تعيين الموظف واعتماده رسمياً لدى ماجد للتنمية المجتمعية.

أما عن النسبة بين التعويض الإجمالي السنوي لأعلى أجر في ماجد للتنمية المجتمعية فهو كالتالي:

البيان	المبلغ (ريال سعودي)	النسبة
أعلى راتب	596,772	13%
الراتب المتوسط	72,336	

كما يوضح الجدول أدناه سلم الرواتب للموظفين:



الرتبة	المسميات الوظيفية	الدرجة										بدل موصلات شهريا	بدل تعليم أبناء
GM	المدير العام	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1,800	حد أقصى 60,000
D2	مدير العمليات، المدير المالي ، مدير التطوير المؤسسي، مدير دائرة الجودة ، مدير التسويق وعلاقات عامة	14,419	15,140	15,896	16,691	17,526	18,402	19,322	20,288	21,303	22,368	عشرة بالمائة من الراتب الاساسي	حد أقصى 40,000
D1	مدير تطوير البرامج ، مدير برنامج، مدير تنمية الموارد البشرية	11,091	11,646	12,228	12,839	13,481	14,156	14,863	15,606	16,387	17,206	وحد اقصى 1800 ريال	حد أقصى 20,000
C2	مساعد تنفيذي ،رئيس حسابات، محقق داخلي، منسق فرص تطوعية، أخصائي تنمية الموارد البشرية، أخصائي اتصال	6,028	6,329	6,646	6,978	7,327	7,693	8,078	8,482	8,906	9,351	عشرة بالمائة من الراتب الاساسي أو 600 ريال أيهما اعلى	
C1	منسق عمليات ، منسق تدريب ، منسق متابعة وتقييم ، أخصائي تواصل اجتماعي ، منسق شراكات إستراتيجية ، منسق تنمية مشاريع، محاسب أول	5,242	5,504	5,779	6,068	6,371	6,690	7,024	7,375	7,744	8,131		
B2	باحث، محاسب، مسئول تكنولوجيا معلومات، منسق مشاريع ، مساعد إداري ، مشرف مسار حرفي	4,032	4,234	4,445	4,668	4,901	5,146	5,403	5,673	5,957	6,255	عشرة بالمائة من الراتب الاساسي أو 500 ريال أيهما اعلى	
B1	مساعد مشروعات ، مسئول استقبال تنفيذي ، أمين المستودع ، أمين صندوق	3,360	3,528	3,704	3,890	4,084	4,288	4,503	4,728	4,964	5,212		
A	منسق وحدة مراسلات، مشرف مركبات، سائق	2,400	2,520	2,646	2,778	2,917	3,063	3,216	3,377	3,546	3,723	400	

قامت ماجد للتنمية المجتمعية بالنسبة لعملية تحديد الأجور: بالاستعانة بفريق تنفيذي استشاري لدراسة السوق ثم توثيق سلم الرواتب، أما عن تحديد عملية تحديد الأجور فيتم وفقاً للمؤهل العلمي والخبرة العملية للمتقدم.

فباعتبار الموظفين من أهم أصحاب ذوي المصلحة الداخليين فإنه يتم قياس الرضى بشكل سنوي وذكر البند الخاص بالأجر والمكافآت والعمل على دراسة السوق مرة أخرى خلال 2015.

ففي حين كانت نسبة الراتب الأساسي والأجور للنساء بالمقارنة مع الرجال بحسب فئة الموظفين لديها كالآتي:

نسبة الراتب		فئة الموظف
انثى	ذكر	
36.75%	63,25%	دوام كامل

تؤمن ماجد للتنمية المجتمعية بتدريب الموارد البشرية حيث تعتبره استثماراً في رأس المال البشري، حيث يعتبر هذا من إحدى أهم السبل الأساسية والرئيسية لتكوين موارد بشرية مناسبة للعمل بكفاءة والذي بدوره يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم بفاعلية، حيث ينعكس هذا الاستثمار بشكل إيجابي على عملها وأدائها.

سعت ماجد للتنمية المجتمعية على تدريب الكوادر التي لديها بهدف رفع كفاءتهم المهنية والشخصية بما يتوافق مع متطلبات السوق والمتطلبات الفردية، حيث تقدم ماجد للتنمية المجتمعية التدريب المقسم على النحو التالي:

- تدريب خاص حسب المنصب ناتج عن تقييم الأداء وهو إما لتطوير قدرات الموظف أو للتعاقب الوظيفي الخاص بالموظف.
- تدريب عام وهو خاص بتطوير المهارات السلوكية، ويتم تحديد ذلك بناءً على فجوة الكفاءات الناتجة عن تقييم الأداء نهاية العام.

كما بلغ متوسط ساعات التدريب في عام 2014م لجميع موظفي ماجد للتنمية المجتمعية كدورة الجودة EMA ودورة الجودة E2J، دورة إدارة الإجراءات، نظام العملCRESTCOM، دورة الجودة E4L، دورة التسويق الاستراتيجي Strategic Marketing، دورة التواصل بالإضافة لدورة خدمة العملاء مصنفاً حسب نوع الجنس وفئة الموظف كما هو مبين بالجدول التالي:

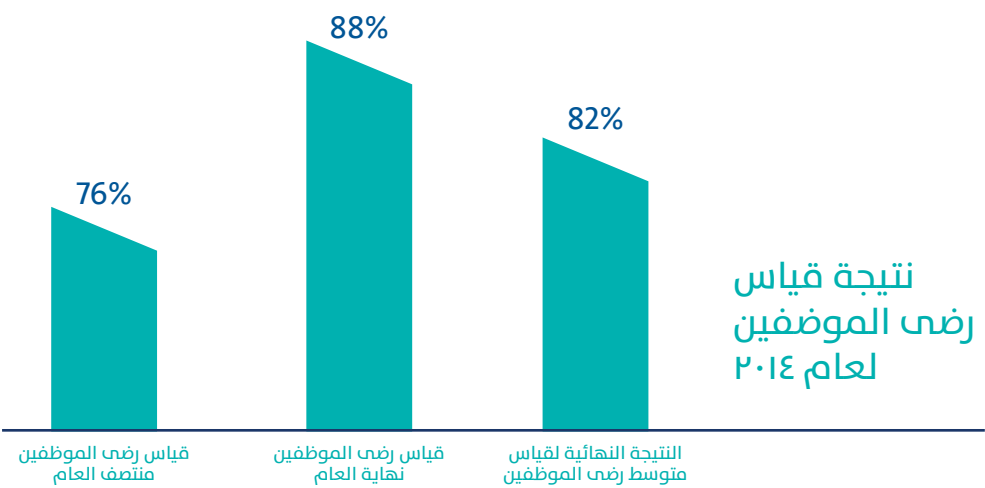
فئة الموظف		ساعات التدريب	
		انثى	ذكر
دوام كامل		965	493

بالإضافة لذلك فقد بلغ إجمالي ساعات تدريب الموظفين على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان التي تتعلق بجوانب حقوق الإنسان ذات الصلة بالعمليات كما هو مبين بالجدول التالي :

فئة الموظف	ساعات التدريب	
	انثى	ذكر
دوام كامل	456	123

حيث لا توجد حالياً برامج تدريب حول مكافحة الفساد، لكن لدى ماجد للتنمية المجتمعية سياسة عدم تسامح واضحة ضد الفساد. ويتم التواصل بصدد هذه السياسة مع جميع الموظفين الجدد خلال التوجيه للموظفين..

كما تعمل ماجد على قياس نسبة رضى الموظفين من خلال استبيانات توزع عليهم حيث بلغت نسبة رضى الموظفين النهائية 82% حيث إن الاستبيان كان على مرحلتين في نصف العام وفي نهاية عام 2014 وتم أخذ المتوسط وهو 82% ويبيّن الرسم البياني التالي نتائج رضى الموظفين:



نتائج رضى الموظفين

وقد قامت ماجد للتنمية المجتمعية بوضع لائحة للسياسات والإجراءات والتي تشمل مبادئ ومعايير وقواعد السلوك التي تطبق على العاملين لديها بدون استثناء وهي تتضمن التالي:

- تخطيط الاحتياجات للقوى البشرية.
- سياسة التوظيف والتعيين.
- سياسة انتهاء الخدمات.
- نظام إدارة الأداء.
- سياسة التدريب والتطوير.
- التخطيط للتعاقد الوظيفي.
- سياسة شؤون الموظفين.
- نظام الإجراءات التأديبية.
- سياسة الانتداب.
- سياسة التظلم وشكاوى الموظفين.
- نظام التعويضات والمزايا.
- سلم الرواتب المعتمد.

حيث تهدف هذه اللائحة إلى التالي:

ترجمة فلسفة ماجد للتنمية المجتمعية وعلاقاتها تجاه موظفيها إلى سياسات وإجراءات ثابتة وواضحة. توفير مجموعة السياسات والإجراءات التي تنظم العلاقة بين إدارة ماجد للتنمية المجتمعية ومنسوبيها. توضيح وتحديد الخطوات العملية والتنفيذية التي يتوجب على الموظفين ومدير الشؤون المالية والإدارية في ماجد للتنمية المجتمعية اتباعها عند معالجة المواضيع الخاصة بشؤون الموظفين.

توفير المعاملة العادلة لجميع الموظفين في ماجد للتنمية المجتمعية ووضعهم على قدم المساواة. تشجيع وتحفيز الموظفين لزيادة الولاء لماجد للتنمية المجتمعية ودفعهم لبذل المزيد من الجهد. توضيح المخالفات التي يجب على الموظف تجنبها حتى لا يتعرض للجزاءات أو الإجراءات التأديبية.

أما بالنسبة للآليات الداخلية المستخدمة لطلب المشورة بشأن السلوك الأخلاقي والقانوني، والموضوعات ذات الصلة بنزاهة المنظمة فإن ماجد للتنمية المجتمعية تستخدم سياسة الباب المفتوح للمشورة والموضوعات من قبل الإدارة العامة إدارة التطوير المؤسسي وجود صندوق للشكاوى ونظام للشكاوى والتظلم ضمن لائحة السياسات والإجراءات للموارد البشرية، كما يوجد تعاقد مع مكتب محاماة للحصول على الاستشارات القانونية إذا ما تطلب الأمر.

وأما بالنسبة للآليات الخارجية المستخدمة لطلب المشورة بشأن السلوك الأخلاقي والقانوني، والموضوعات ذات الصلة بنزاهة ماجد للتنمية المجتمعية، تقوم إدارة التطوير المؤسسي باستقبال الشكاوى الخارجية على ماجد للتنمية المجتمعية ودراستها ثم أخذ الاستشارات القانونية من المستشار القانوني لها وتتم معالجة ذلك ضمن أطر النظام المطبق داخل المملكة العربية السعودية..

كما يوجد لدى ماجد للتنمية المجتمعية آلية متبعة من ضمن السياسات والإجراءات التي تم خلال عام 2014 تطويرها ضمن خطة المشاريع التحسينية الخاصة بالنموذج الأوروبي للتميز EFQM لتعمم على الموظفين وتكون بشكل أشمل وهي كالتالي:

1. الاقتراحات

السياسة المتبعة لتقديم الاقتراحات :

- تشجع ماجد للتنمية المجتمعية جميع الموظفين على تقديم الاقتراحات التي يرونها مناسبة لتطوير طرق وأساليب العمل الداخلية.
- يتم تشكيل لجنة دراسة المقترحات بقرار من مدير عام ماجد للتنمية المجتمعية وعضوية من يراه مناسباً للنظر في الاقتراحات المقدمة.
- يتم تحفيز الموظف الذي يقدم مقترحات تؤدي لزيادة الإنتاجية وتحسين ظروف العمل بعد موافقة الإدارة العامة لتطبيق ذلك المقترح شهادة تميز وتحسب ضمن تقييم الأداء بنقطة إبداع وابتكار.
- تؤكد ماجد للتنمية المجتمعية للموظفين بضرورة تدعيم مقترحاتهم بالمعلومات الموثقة والواقعية والصحيحة.
- تؤكد ماجد للتنمية المجتمعية للموظفين بضرورة الابتعاد عن الأمور الشخصية والمصالح الخاصة في المقترحات التي يتم تقديمها.
- تؤكد ماجد للتنمية المجتمعية للموظفين بأنه لن يحدث ضرر لأي موظف يقدم مقترحا يساهم في تطوير الأداء أو بيئة العمل.

آلية تشكيل اللجنة الأولية لدراسة الاقتراحات :

- لا يقل عن 4 أعضاء ولا يزيد عدد أعضاء اللجنة عن 6 أعضاء.
- أن يكون أعضاء اللجنة من منتسبي ماجد للتنمية المجتمعية.
- أن يتم تشكيل اللجنة من جميع إدارات ماجد للتنمية المجتمعية.
- أن تحدد إدارة ماجد للتنمية المجتمعية رئيسا للجنة دراسة الاقتراحات.

آلية تشكيل اللجنة الثانية لدراسة الاقتراحات :

- لا يقل عن 3 أعضاء من ذوي الاختصاص.
- أن يكون أعضاء اللجنة من المستشارين المختصين للمقترح المقدم بعد الموافقة عليه من المرحلة الأولى.
- أن تحدد إدارة ماجد رئيسا للجنة دراسة الاقتراحات.

الآلية تطبيق المقترح :

- يتم الاطلاع على المقترح من قبل اللجنة الأولى وفي حال الموافقة على المقترح يتم ترشيحه للجنة الثانية ذوي الاختصاص إذا دعت الحاجة لذلك.
- يتم دراسة المقترح من قبل اللجنة ومناقشتها مع مقدم المقترح ثم التوصية في حال الموافقة على التطبيق.
- عرض المقترح على الإدارة للموافقة على التطبيق وتحديد موعد بدء العمل.
- توثيق المقترح سواء تم قبوله أو رفضه.

2. سياسة الشكاوى المتبعة:

- حلّ شكاوي الموظفين بشكل عادل وسريع في ضوء الشروط والمتطلبات التي تنطبق على عملية التوظيف في ماجد للتنمية المجتمعية والقواعد والقوانين والممارسات الأخرى.
- مساعدة الرؤساء المباشرين والموظفين في حل المشاكل بطريقة ودية وغير رسمية نظرا لأن إجراءات التظلم الرسمية تؤثر على انخفاض الإنتاجية وعلى علاقات الموظفين في بيئة العمل.
- الحق في التعبير لكل موظف عن الشكوى وتقديمها كتابياً خلال خمسة أيام من حدوثها.
- الحق لكل موظف برفع تظلمه في الحالات التالية :
- يجوز للموظف أن يرفع تظلمه إلى مديره المباشر.
- يجوز للموظف أن يرفع تظلمه عن مديره المباشر إلى إدارة التطوير المؤسسي.
- يجوز للموظف أن يرفع تظلمه عن إدارة التطوير المؤسسي مباشرة إلى المدير العام إذا كان المدير المباشر غير قادر على حل الشكوى.
- يجوز للموظف أن يرفع تظلمه عن إدارة التطوير المؤسسي مباشرة إلى المدير العام إذا لم يتم حلّ الشكوى التي قدمها الموظف إلى وحدة الموارد البشرية.
- يكون المدير العام بالتنسيق مع إدارة التطوير المؤسسي خط السلطة الثاني في الحالات التالية:
- إذا كانت الشكوى مقدمة ضد مدير الموظف.
- إذا كان المشتكي هو المدير المباشر للموظف.
- يتوجب على الأطراف المعنية تنفيذ الإجراء الموافق عليه خلال أسبوعين من تاريخ تقديم التظلم.
- يتم توثيق الشكاوى في قاعدة بيانات وتحليل أسباب هذه الشكاوى لضمان عدم تكرارها بشكل دائم فور حدوث المشكلة.
- تكون وحدة الموارد البشرية مسؤولة عن إجراء المراجعة الدورية للإجراء الذي تم اتخاذه حول الشكوى.
- تتضمن المراجعة الدورية مراجعة كافة الأمور المتعلقة بالشكوى حتى تاريخه وتحديث التوثيق.
- لا تشمل إجراءات التظلم الخلافات الشخصية بين الموظفين والتي لا علاقة لها بالعمل.

يتعلق البعد الاقتصادي للاستدامة بتأثيرات ماجد للتنمية المجتمعية على الظروف الاقتصادية لأصحاب المصلحة فيها وعلى الأنظمة الاقتصادية على المستوى المحلي والوطني.

فبالنسبة للمخاطر والفرص التي يطرحها تغير المناخ، والتي لديها القدرة على توليد تغييرات جوهرية في العمليات، والإيرادات أو النفقات، فإنَّ ماجد للتنمية المجتمعية تعمل بطريقة تفصيلية لتحضير موازنتها وتوقعاتها كتكاليف ومصروفات لكل برنامج بصفة شهرية، وذلك استعداداً لأي مخاطر تتعلق بالتدفق النقدي وتحليل النتائج الفعلية بحيث نستطيع استغلال الفرص مسبقاً لتجنب حدوث مخاطر مالية نقدية.

كما تقوم ماجد للتنمية المجتمعية بالتوجه نحو التنوع في الاستثمارات وتتضمن الاستثمار العقاري، وذلك سعياً منها لتحقيق الاستدامة المالية وتجنب مخاطر نقص السيولة.

تقوم ماجد للتنمية المجتمعية باستلام دعمٍ مادي من وزارة الشؤون الاجتماعية بشكل سنوي وقد تم تخصيصه لهذا العام لمصاريف الإدارة العامة والتي بدورها تساهم مساهمة مباشرة في مصاريف تشغيل مشاريعها.

أما بالنسبة للمصادر الممولة لماجد للتنمية المجتمعية من مجموع الإيرادات فتتلخص كالآتي:

- 12% من إيرادات القطاع الحكومي: دعماً مادياً من وزارة الشؤون الاجتماعية بشكل سنوي و الصندوق الخيري
- 53 % من إيرادات القطاع الخاص
- 34 % من إيرادات الأفراد
- 1% من إيرادات رسوم العضوية: تبلغ رسوم العضوية مبلغ 1000 (ر.س) سنوياً بحد أدنى وفقاً لشروط و ضوابط نظام العضويات الصادرة من وزارة الشؤون الاجتماعية

أكبر خمس جهات مانحة من حيث القيمة النقدية:

1,275,000	مؤسسة حسن عباس شربتلي الخيرية
999,000	مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه
999,000	شركة احمد محمد عبد الوهاب الناغي
997,000	محمد عبدالله شربتلي
945,000	شركة الزيت العربية السعودية (ارامكو السعودية)

الدعم العيني :

- دعم الصندوق الخيري الإجتماعي بمبلغ 1,050,000 (ر.س) لتدريب و توظيف و تنمية مهارات فئات مختارة من المجتمع عن طريق الجمعية.
- دعم شركة نسما القابضة بمبلغ 150,000 (ر.س) لتدريب موظفي الجمعية و تنمية مهاراتهم .
- دعم الخطوط السعودية بمبلغ 100,000 (ر.س) كتذاكر سفر تستخدم لرحلات عمل الجمعية

أما بالنسبة للقيمة الاقتصادية المباشرة المولدة والموزعة تبعاً للاستحقاق بما في ذلك المكونات الأساسية لعمليات ماجد للتنمية المجتمعية فتتلخص كما هو مبين بالجدول أدناه علماً أنَّ جميع المبالغ المبيّنة أدناه هي بالريال السعودي:

القيمة الاقتصادية المباشرة المُولدة: (ر.س)	
الايادات(*)	18,177,759
القيمة الاقتصادية المباشرة الموزعة	
تكاليف التشغيل (إستثمارات المجتمع المحلي (**))	13,073,447
مصاريف عمومية وإدارية	1,330,298
-مدفوعات لمقدمي رأس المال	لا يوجد
المدفوعات للحكومات	لا يوجد، حيث أن جمعيات التنمية المجتمعية لا تدفع زكاة
القيمة الاقتصادية المتبقية (***)	3,774,014

- (*) رصيد الإيراد يشمل أرصدة من عام 2013 و تفاصيلها كالتالي :
- تحصيل برنامج إنطلق 3,710,000
- دعم تم تحصيله عام 2013 بمبلغ و قدره 4,218,693 ويخص مصاريف عام 2014
- (**) تطبيقاً لأنظمة توزيع التكاليف بنظام الانشطة فإنها توزع على كافة إدارات التشغيل بنسب الجهد المبذول فيها فعلياً.
- (***) تسعى ماجد للتنمية المجتمعية الآن لتطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS) و لذلك فقد تم الاعتراف بالإيرادات التي تخصص عام 2015 فقد تم تحميلها كإيراد مقدم يظهر في ميزانية العام القادم.

مازالت ماجد للتنمية المجتمعية تحافظ على متوسط نسبة 11% كمصاريف إدارية وعمومية غير مباشرة من نسبة مصاريف التشغيل

كما تتكون القوائم المالية للجمعية من التالي:

- دخل ومصروفات (شهري / تراكمي) مع مقارنة النتائج الفعلية بالموازنة التقديرية لكل برنامج وتحليل الانحرافات.
- التدفق النقدي.
- المركز المالي.

حيث سيشمل تقرير الاستدامة القوائم المالية المدققة لعام 2014 وموازنة 2015 لكل برنامج أو وحدة مساندة بحيث يتم احتساب الدعم بحسب المعايير الدولية للاعتراف بالإيرادات والتكاليف، بالإضافة لذلك فإن ماجد للتنمية المجتمعية تتعامل بمنتهى الشفافية حيث تعرض قوائمها المالية كأداة ومؤشرات بحيث يتسنى للجمهور الاطلاع عليها.

كما كان توجه ماجد للتنمية المجتمعية لهذا العام لتنمية الفرد حتى ينمو به المجتمع ولذلك كان معظم التركيز لهذا العام على التنمية المجتمعية من خلال الأفراد، فكانت معظم استثماراتها للمصلحة العامة وتنمية المجتمع.

كما تلخص استراتيجية ماجد للتنمية المجتمعية فيما يتعلق بالاستثمارات المالية لتحقيق جزء من الاستدامة المالية بالاستثمار في الصناديق الاستثمارية، وذلك بالتعاون مع مؤسسات مالية معتمدة. وتركز معايير الاستثمار في الشركات المصنفة كشركات ممتازة فقط، مع إبقاء مخاطر الاستثمار أقل ما يمكن لحماية رأس المال، وتحقيق عائد مادي ملموس.

ولا توجد أي تأثيرات اقتصادية سلبية، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة عليها من خلال نشاطاتها وبرامجها.

أما فيما يخص تخصيص الموارد تستخدم ماجد للتنمية المجتمعية نظام المستويات المالية الثلاث (حساب رئيسي - إدارة - مشروع) للأغراض المقصودة، بما في ذلك المساهمات النقدية والعينية وذلك لضمان التوزيع الأمثل لمبالغ الدعم وربطها مع تكاليفها المباشرة مما يسهل من عملية إصدار التقارير.

وكما تستخدم ماجد للتنمية المجتمعية لنظم المحاسبة ومسك الدفاتر الداخلية برنامج مالي حديث، حيث نقوم دائماً بتطوير برامجها في جميع المجالات سعياً للوصول إلى النظام المتكامل لERP، بالإضافة لذلك فيتم الإقفال المالي للجمعية بصفة شهرية مما يعزز من أسلوب التدقيق والرقابة الداخلية لكل الأقسام.

فحصاً منها ومن مسؤولياتها المباشرة للإفادة لكل داعم عن مصادر صرف المبالغ المدفوعة من طرفه يتم إصدار تقارير شهرية لكل إدارة وقسم لحساب تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة انطلاقاً من مبدأ الشفافية.

تنقسم نفقات البرامج إلى التالي :

- نفقات مباشرة للبرنامج ويتم تحميلها بنسبة 100% للبرنامج.
- نفقات غير مباشرة للبرنامج والبرامج المساندة ويتم تحميلها بحسب مبدأ التكاليف بالأنشطة ABC بحيث تضمن ماجد للتنمية المجتمعية التوزيع الأمثل للتكاليف غير المباشرة.

تتبع إدارة ماجد للتنمية المجتمعية المعايير المحاسبية للمنشآت الغير هادفة للربح و الصادر من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

يتعلق البعد البيئي للاستدامة بتأثيرات ماجد للتنمية المجتمعية على الأنظمة الطبيعية الحية وغير الحية والتي تشمل الأرض والهواء والمياه والأنظمة البيئية الأخرى.

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على مبدأ الاستدامة من جميع النواحي، حتى في إعداد برامجنا حيث نسعى أن تكون مبنية على أسس الاستدامة الاقتصادية وتوفير حياة كريمة للأفراد داخل مجتمعاتهم. فقد تم التركيز على الاستدامة البيئية، فبدأ التركيز داخلياً مع فريق العمل، فتم تكوين فريق داخلي تحت مسمى Green Team لإيجاد وسائل ومبادرات بيئية توعوية داخل مقر ماجد للتنمية المجتمعية. وتعد بمثابة رسائل توجه إلى زوارنا داخل المبنى.

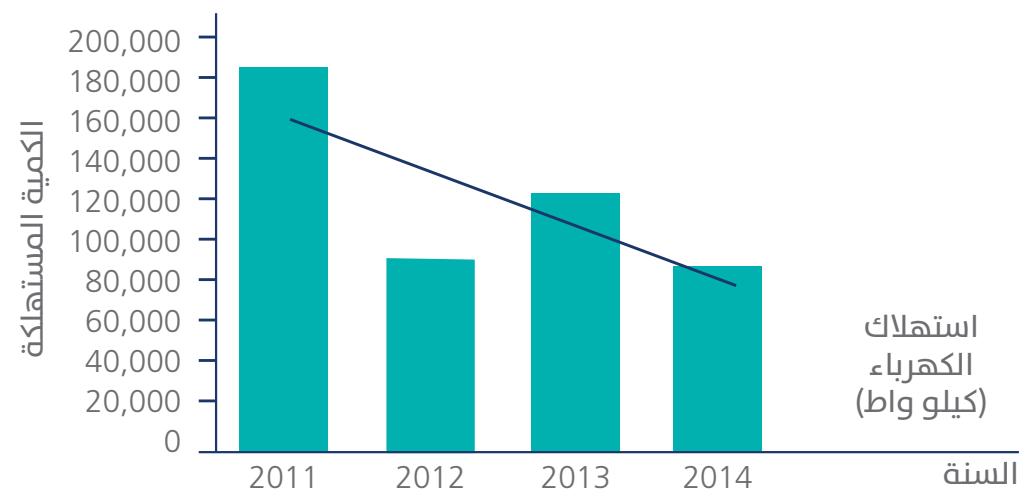
تم تكوين الفريق الأخضر من موظفي ماجد للتنمية المجتمعية لمتابعة الاستدامة البيئية داخل المبنى ووضع رؤية خضراء خاصة بماجد للتنمية المجتمعية من خلال عقد الشراكة مع مجموعة نقاء التي كانت تعمل على قياس مؤشرات بيئية محددة والمساعدة من خلال تطبيق المعايير البيئية وتصميم نماذج التوعية الداخلية إلى أن أصبح الفريق أكثر وعياً بالاستدامة البيئية وأصبح الموظف الجديد يكتسب ذلك بالاحتكاك مع الموظفين في فترة قصيرة جداً لأن المكان مجهز بشكل كامل للتوعية بالاستدامة البيئية.

بالإضافة لذلك تم اعتماد نظام مركز الحاسوب الافتراضي VPCC والذي يتميز بتقليل استهلاك الكهرباء والموجات الكهرومغناطيسية النابعة من أجهزة PC التقليدية.

نبذة عن الاستهلاكات والتوفير في استخدام الوقود والطاقة والمياه:

يتم قياس كمية استهلاك الوقود بشكل سنوي للحد من الاستهلاك الزائد من خلال إيجاد خطط بديلة للعمل، أما عن الطاقة، فتتم التوعية من خلال الرسائل الالكترونية والملصقات داخل المبنى، أما عن مياه الشرب فقد تم وضع أدوات الترشيد في دورات المياه إضافة إلى أنه تم استبدال عن العبوات البلاستيكية بالزجاجية لمياه الشرب. نسبة استهلاك الكهرباء:

السنة	2011	2012	2013	2014
كمية الاستهلاك (كيلو واط/ ساعة)	184,486	90,436	121,080	87,080

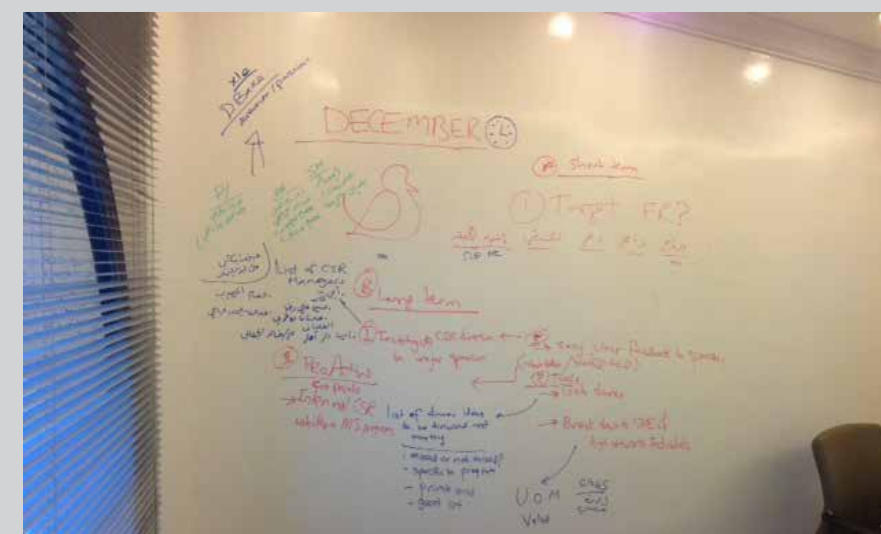
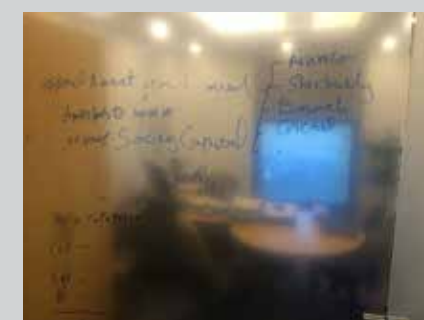


كمية استهلاك الكهرباء

فكما نلاحظ في الرسم البياني أعلاه بأن نسبة استخدام الكهرباء قد قلّت بنسبة 28% بالنسبة للعام الماضي وقد قلّت وبشكل ملحوظ على مرّ الثلاث سنوات السابقة في عام 2013 كان هناك مقران وهما مقر الإدارة الرئيسي ومقر مركز رواج سابقاً.

فبالرغم من زيادة عدد الموظفين خلال العام 2014، والقيام ببعض الأعمال خارج وقت الدوام الرسمي في مقر ماجد للتنمية المجتمعية بالإضافة لاستضافة عدد من الفعاليات والأنشطة بمقرها، ووجود فريق صيانة المبنى خارج وقت الدوام الرسمي فقد قلت نسبة استخدام الكهرباء مما يدل على العمل الدؤوب الذي تقوم به ماجد للتنمية المجتمعية من مبادرات وعادات كتغيير جميع أنواع الإضاءة داخل المبنى إلى إضاءة موفرة في استهلاك الطاقة الكهربائية من نوع LED الصديقة للبيئة بالإضافة لترتيب أجهزة استشعار لإغلاق الإضاءة بشكل إلكتروني عند الخروج من المكاتب عند عدم توفر موظفين داخل المبنى وذلك للوصول إلى بيئة مستدامة للأجيال القادمة، ولزيادة وعي الموظفين لنشر الثقافة للعالم الخارجي الخارجي مما أدى إلى إنخفاض في نسبة إستهلاك الكهرباء.

جدار وزجاج مقر العمل مساحات لإطلاق الأفكار الحفاظ على البيئة بتقليص استخدام اللوحات الورقية



وكانت نسبة الانبعاثات الدفينة (نطاق 2) بمقدار 69,280 kgCO2

* تم اعتماد معامل الانبعاث حسب : <http://ecometrica.com/assets//Electricity-specific-emission-factors-for-grid-electricity.pdf>

وكانت كمّيّة الماء المستهلكة خلال العام تقريباً 515 م مكعب.

يقتصر استخدام المواد في ماجد للتنمية المجتمعية على استخدام مواد التنظيف فهي مواد صديقة للبيئة بنسبة 100%. أما بالنسبة للورق المستخدم للطباعة فهو من النوع القابل لإعادة التدوير حيث إن العبوة بوزن، وقد تم شراء 122 مغلفاً في عام 2014 بوزن 3904 كغم.

فقد كانت النسبة التقديرية للورق المعاد تدويره 5 %.

كما نسعى على التقليل من نسبة استخدام الورق وهذا نابع من إيمان ماجد للتنمية المجتمعية بالاستدامة فحرصاً منها على ذلك فقد قامت ماجد للتنمية المجتمعية باستبدال اللوائح الورقية في قاعات الاجتماعات بجدران صديقة للبيئة يسهل الكتابة عليها.

وفي الوسائل التسويقية، تم تحويل نسبة كبيرة من أدوات التسويق المستخدمة إلى أدوات رقمية "digital" بدلا من ورقية، فعلى سبيل المثال :

يتم إرسال نشرة الكترونية شهرية خاصة بماجد للتنمية المجتمعية عن طريق البريد الالكتروني تم تحويل البروشور الورقي إلى بروشور الكتروني تعريفي خاص بماجد للتنمية المجتمعية والذي يتم إرساله للجهات المعنية عن طريق البريد الإلكتروني.

تم تحويل مجلة خطوة* التي كانت تصدر بشكل دوري ويطبع منها 5000 نسخة إلى موقع الكتروني تفاعلي تطرح به المواضيع <http://www.khatwamagazine.com>.*

بحيث تم اقتصار عدد الطباعة في السابق إلى 5000 نسخة فقط ومنها ما يوزع محليا، إقليميا ودوليا ويتم رفع نسخة في الموقع الالكتروني الخاص بماجد للتنمية المجتمعية.

*مجلة خطوة هي مجلة تخدم القطاع غير الربحي وتتناول موضوعات وقضايا التنمية الأساسية على الأصعدة المحلية، والإقليمية، والعالمية. كان للمجلة منصة غير إلكترونية خلال الثلاثة أعوام المنصرمة حيث تم طباعة 9 نسخ. في عام 2014 تم اتخاذ القرار إلى تحويل هذه المنصة إلى منصة إلكترونية للوصول إلى قطاع أعرض من الجمهور وبسرعة.

حيث إن الجمهور الأساسي المستهدف للموقع الإلكتروني لمجلة (خطوة) هو رجال الأعمال، ومدراء المسؤولية الاجتماعية للشركات، والمنظمات غير الهادفة للربح، والمنظمات الأهلية، والشخصيات المؤثرة في المجتمع، والشباب.

- تم استخدام استبيانات الكترونية لقياس رضى الداعمين والتي يتم إرسالها عن طريق البريد الالكتروني بدلا من البريد العادي، الفاكس وغيره.
- تم إرسال أجندة الاجتماعات عن طريق البريد الالكتروني بدلا من طباعتها.
- تم إرسال بطاقات معايدة الكترونية بشكل مستمر.



” نسعى للتقليل من نسبة استخدام الورق وهذا نابع من إيمان ماجد للتنمية المجتمعية بالاستدامة فحرصاً منها على ذلك، فقد قامت باستبدال اللوائح الورقية في قاعات الاجتماعات بجدران صديقة للبيئة يسهل الكتابة عليها “

- يتم استخدام ما يوزع من هدايا في الحدث السنوي بهدية مصاحبة للبيئة (زراعات).
- بدلا من طباعة تقرير الاستدامة، تتم طباعة النسخة المختصرة من التقرير ويتم توزيع عدد لا يتعدى 2000 نسخة. حيث يرفع التقرير في الموقع الإلكتروني الخاص بـ ماجد للتنمية المجتمعية.
- يتم إرسال التقارير الربعية للداعمين بصورة PDF بدلا من طباعتها ورقيا.

أما بالنسبة للمواد وإدارة النفايات فقد تم وضع حاويات إعادة تدوير الورق في المبنى حيث يتم إرسال الورق إلى شركة تدوير الورق، وتم التقليل من استهلاك الورق لتصل إلى نسبة 4% فقط.

التغيرات الهامة أثناء الفترة المشمولة بالتقرير

- كانت بداية التغيرات بـ ماجد للتنمية المجتمعية بإعادة تشكيل مجلس الإدارة في دورته السادسة وذلك بترشيح الأعضاء لأنفسهم إستناداً لشروط عضوية مجلس الإدارة الواردة ضمن دليل الحوكمة والتي تم استعراض نتائجها خلال الجمعية العمومية 2014.
- كما كان هنالك تحسينات في المبنى بما يتلاءم بيئياً من حيث الطاقة، والإستخدام الأمثل للمساحات لتحسين بيئة العمل وتحسين المؤشرات البيئية من حيث الكهرباء في المبنى ككل. أما بالنسبة لما يتعلق بالموردين فقد تم العمل على وضع ضوابط أكثر في التعاقدات وآلية إختيارهم بصورة أمثل وأفضل للحصول على الخدمة المطلوبة.
- كما قامت ماجد للتنمية المجتمعية بالمشاركة كأحد المبادرات لتعزيز استراتيجية الاستدامة بالانضمام لمجموعة عمل في منطقة الخليج العربي لتبادل الخبرات ما بين خمسة منظمات من المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات حيث يتم فيها الإجتماع دورياً باستضافة من أحد أعضاء المجموعة وتتم أيضاً عملية اختيار الموضوع الذي ستنتم فيها عملية النقل المعرفي الجيد بين أفراد المجموعة ككل ، فهي مبادرة لإيجاد التعاون المشترك بين المنظمات والجهات غير الربحية على مستوى دول الخليج العربي.
- قامت ماجد للتنمية المجتمعية بالتعاون في مبادرة مع مؤسسة الإمارات فيما يتعلق بجائزة الإمارات للشباب والتي انطلقت كمبادرة من قبلهم حيث كانت ماجد للتنمية المجتمعية الشريك الممثل للمملكة العربية السعودية لاحتضان الفائزين من المملكة حيث كان هناك فائز من المملكة العربية السعودية بأحد جوائز هذه المبادرة.

للتواصل والاستفسار عن محتوى التقرير يرجى التواصل مع فريق الاستدامة ماجد للتنمية المجتمعية على البريد الإلكتروني: Exectuive&SustainabilityTeam@majidsociety.org

القوائم المالية (الميزانية) لعام 2014م

مكتب خالد الرويس
مستشارون ومحاسبون قانونيون
ترخيص رقم ٣٦٠
ص.ب: ٢٢١٤٥٨ - الرياض ١١٣١١
المملكة العربية السعودية
هاتف: ٩٢٠٠٣٩٥٥
فاكس: ٩٢٠٠٣٩٤٤
www.r-cpas.com
المركز الرئيسي - الرياض

تقرير مراجعي الحسابات

المحترمين

اصحاب الفضيلة والسعادة / أعضاء الجمعية العمومية
جمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

لقد راجعنا قائمة المركز المالي المرفقة لجمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٤م وقائمة الأنشطة وقائمة التدفقات النقدية ، والإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى رقم (١٨) المعتبرة جزءاً من هذه القوائم المالية . إن إعداد القوائم المالية هو من مسؤولية إدارة الجمعية ، وتقتصر مسؤوليتنا على إبداء رأينا حولها استناداً إلى ما قمنا به من مراجعة وإلى ما حصلنا عليه من معلومات وإيضاحات كانت في اعتقادنا ضرورية .

لقد قمنا بالمراجعة وفقاً لمعايير المراجعة المتعارف عليها في المملكة العربية السعودية ، وتتطلب هذه المعايير أن يكون الهدف من تخطيطنا وتنفيذنا للمراجعة هو التوصل إلى درجة معقولة من القناعة بأن القوائم المالية لا تتضمن أية أخطاء جوهرية . واشتملت إجراءات تنفيذ المراجعة على فحص السجلات المحاسبية وفحص اختياري للمستندات المؤيدة للمبالغ والمعلومات الواردة ضمن القوائم المالية ، كما اشتملت على تقييم للمبادئ المحاسبية المتبعة والتقديرات الهامة التي استندت إليها الإدارة ، بالإضافة إلى تقييم لعرض القوائم المالية بصفة عامة . وفي اعتقادنا أن ما قمنا به من مراجعة يشكل أساساً معقولاً نستند إليه في إبداء رأينا.

وفي رأينا فإن القوائم المالية المشار إليها أعلاه :

- ١- تظهر بعذر ، من كافة النواحي الجوهرية ، المركز المالي لجمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٤م وقائمة الأنشطة وقائمة التدفقات النقدية وفي ضوء العرض والإفصاح للمعلومات التي تحتوي عليها القوائم المالية ووفقاً لمعايير المحاسبة المتعارف عليها في المملكة العربية السعودية ومعايير المنشآت الغير هادفة للربح والملائمة لظروف نشاط الجمعية.
- ٢- تتفق مع متطلبات نظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية المعتمد من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والنظام الأساسي للجمعية ، وهي مطابقة للدفاتر والسجلات المحاسبية المحفوظ بها .

الرياض : ١٩ جمادى الأولى ١٤٣٦هـ
الموافق : ١٠ مارس ٢٠١٥م .

المحاسب القانوني

خالد سلطان الرويس
ترخيص رقم ٣٦٠



جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤) قائمة المركز المالي كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٤م (المبالغ بالريالات السعودية)		
الأصول	إيضاح	٢٠١٤م
الأصول المتداولة		
النقد وما في حكمه	(٣)	١٦,٢٨٠,٧٥٩
المدينون	(٤)	٤٧٤,٤٩٣
سلف		-
عهد		١,٠٠٠
تأمينات لدى الغير		٥٥,٠٠٠
قروض	(٥)	١,٨١٢,١٨٤
مصروفات مدفوعة مقدماً	(٦)	٣٢٩,٧٠٤
استثمارات مالية	(٧)	٢,٦٠٤,٠٣٩
مجموع الأصول المتداولة		٢١,٥٥٧,١٧٩
الأصول غير المتداولة		
مشروعات تحت التنفيذ	(٨)	٧٠٢,١٥٤
صافي الأصول الثابتة	(٩)	١٢,٠٣١,٩٦٤
مجموع الأصول غير المتداولة		١٢,٧٣٤,١١٨
إجمالي الأصول		٣٤,٢٩١,٢٩٧
الالتزامات وصافي الأصول		
الالتزامات المتداولة		
إيرادات مقدمة		٩٤٥,٠٠٠
الدائنون	(١٠)	٢,١٨١,١٧٨
مصروفات مستحقة	(١١)	٣٧٤,٢٣٩
مجموع الالتزامات المتداولة		٣,٥٠٠,٤١٧
الالتزامات غير المتداولة		
مخصص مكافأة نهاية الخدمة	(١٢)	٧٥٦,١٠٣
إجمالي الالتزامات		٤,٢٥٦,٥٢٠
صافي الأصول		
صافي الأصول غير المقيدة		٣٠,٠٣٤,٢٧٣
صافي الأصول المقيدة	(١٧)	٥٠٤
مجموع صافي الأصول		٣٠,٠٣٤,٧٧٧
إجمالي الالتزامات وصافي الأصول		٣٤,٢٩١,٢٩٧

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٨) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية وتقرأ معها

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية				
مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤)				
قائمة الأنشطة				
للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٤م (المبالغ بالريالات السعودية)				
إيضاح	غير مقيدة	مقيدة	٢٠١٤م	٢٠١٣م
الإيرادات والمكاسب				
التبرعات النقدية	٢,٧٠٨,٤٧٨	-	٢,٩٠٨,٤٧٨	١٣,٥٨١,٠٢٦
التبرعات المقيدة	-	٥,١٤٨,٨٥٣	٥,١٤٨,٨٥٣	-
التبرعات العينية	١,٠٥٠,٠٠٠	-	١,٠٥٠,٠٠٠	٣,٥٤٣,٣٣٣
اشتراكات الأعضاء	٨٤,٠٠٠	-	٨٤,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
تبرعات زكاة	-	٣٥٠,٩٥٩	٣٥٠,٩٥٩	٣١٤,٠٠٠
إعانات وزارة الشؤون الاجتماعية	٢٠٠,٠٠٠	-	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠
إيرادات العقارات	١٤٩,٥٠٠	-	١٤٩,٥٠٠	١١١,٦٠٠
إيرادات الأنشطة	٩٢,١٠٠	-	٩٢,١٠٠	-
إيرادات من المبيعات	-	-	-	١٥٢,٤٨١
عوائد استثمار	٢٤,٥٠٥	-	٢٤,٥٠٥	١١٨,٣٠٨
صافي الأصول المحررة من القيود	٥,٧١٤,٦٩٢	(٥,٧١٤,٦٩٢)	-	-
إعادة تصنيف لتحقيق قيد الاستخدام				
إجمالي الإيرادات والمكاسب وإعادة التصنيف	١٠,٠٢٣,٢٧٥	(٢١٤,٨٨٠)	٩,٨٠٨,٣٩٥	١٨,١٢٠,٧٤٨
المصروفات والخسائر				
المساعدات النقدية	-	-	-	٢٥٠,٠٠٠
المساعدات العينية	١,٠٥٠,٠٠٠	-	١,٠٥٠,٠٠٠	٣,٥٤٣,٣٣٣
مساعداات الزكاة	٥٦٥,٨٣٩	-	٥٦٥,٨٣٩	٩٨,٦١٦
مصروفات الأنشطة	١١,١١٧,٨٩٣	-	١١,١١٧,٨٩٣	٩,٥٠٠,٦٨٨
المصروفات العمومية والإدارية	١,٢٤٤,٧٣٠	-	١,٢٤٤,٧٣٠	١,٠٠٨,٢٦٠
إهلاك الأصول الثابتة	٧٤٣,٥٢٩	-	٧٤٣,٥٢٩	٢٣٤,٠٨٦
إجمالي المصروفات والخسائر	١٤,٧٢١,٩٩١	-	١٤,٧٢١,٩٩١	١٤,٦٣٤,٩٨٣
التغير في صافي الأصول من الأنشطة المستمرة	(٤,٦٩٨,٧١٦)	(٢١٤,٨٨٠)	(٤,٩١٣,٥٩٦)	٣,٤٨٥,٧٦٥
البسود الاستثنائية				
مكاسب رأسمالية	١٦٥,٠٠٠	-	١٦٥,٠٠٠	-
إيرادات أخرى	٢٩٨,٦٧٦	-	٢٩٨,٦٧٦	٦٣,٤١٧
تسوية سنوات سابقة	(٤٠١,٢٠٦)	-	(٤٠١,٢٠٦)	(١١٤,٦٧٥)
التغير في صافي الأصول من البسود الاستثنائية	٦٢,٤٧٠	-	٦٢,٤٧٠	(٥١,٢٥٨)
التغير في صافي الأصول	(٤,٦٣٦,٢٤٦)	(٢١٤,٨٨٠)	(٤,٨٥١,١٢٦)	٣,٤٣٤,٥٠٧
صافي الأصول بداية السنة	٣٤,٦٧٠,٥١٩	٢١٥,٣٨٤	٣٤,٨٨٥,٩٠٣	٣١,٤٥١,٣٩٦
صافي الأصول نهاية السنة	٣٠,٠٣٤,٢٧٣	٥٠٤	٣٠,٠٣٤,٧٧٧	٣٤,٨٨٥,٩٠٣
إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٨) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية و تقرأ معها				
(٣)				

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية	
مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤)	
قائمة التدفقات النقدية	
للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٤م (المبالغ بالريالات السعودية)	
٢٠١٤م	٢٠١٣م
التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية	
التغير في صافي الأصول	(٤,٨٥١,١٢٦)
مخصص ترك الخدمة	١٥١,٩٥٧
إهلاك الأصول الثابتة	٧٤٣,٥٢٩
التغير في صافي الأصول بعد التسويات	(٣,٩٥٥,٦٤٠)
التغيرات في الموجودات والمطلوبات المتداولة	
المدينون	(٤٧٤,٤٩٣)
سلف العاملين	٨,٠٤٥
العهد	٦١٩
تأمينات لدى الغير	(٥,٠٠٠)
القروض	(١١٥,٦٦٢)
مصروفات مدفوعة مقدماً	(٣٥,١٤٧)
المخزون	-
الدائنون	١,٥٦٥,٠٧٣
مصروفات مستحقة	٣١٠,٤٢٨
الإيرادات المقدمة	٩٤٥,٠٠٠
القروض طويلة الأجل	-
المسدد من مكافأة نهاية الخدمة	(٦٠,٥٤١)
صافي النقد الناتج من الأنشطة التشغيلية	(١,٨١٧,٣١٨)
التدفقات النقدية من الأنشطة الاستثمارية	
الاستثمارات المالية	٦,٨٧٥,٤٩٥
شراء أصول ثابتة	(١,٥٩١,٠٥٢)
إضافات مشروعات تحت التنفيذ	(٤١٧,٦٤٤)
المحصل من بيع الأصول الثابتة	-
صافي النقد (المستخدم في) الأنشطة الاستثمارية	٤,٨٦٦,٧٩٩
التغير في النقدية خلال السنة	٣,٠٤٩,٤٨١
النقدية وما في حكمها في بداية السنة	١٣,٢٣١,٢٧٨
النقدية وما في حكمها في نهاية السنة	١٦,٢٨٠,٧٥٩

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٨) تمثل جزءاً لا يتجزأ من هذه القوائم المالية

(٤)

قصص النجاح:

برنامج ابدأ



السيدة **حامدة الجدعاني**، تبلغ في العقد الخامس من عمرها التحقت بمحو الأمية منذ عدة سنوات ولكن كانت تواجه صعوبات في القراءة والكتابة التحقت ببرنامج ابدأ للتغلب لتتمكن من أساسيات القراءة والكتابة أرادت الاعتماد على ذاتها وتنمية مهارة الخياطة فالتحقت بدورة الخياطة ودورة الهدايا



برنامج كفاءات - هدايا

أمل محمد، فتاة في الـ 25 من عمرها حافظة لكتاب الله، تعرضت لحادث وهي في السادسة من عمرها، أدى لصعوبة في النطق والرؤيا وبالرغم من ذلك أكملت دراستها حتى المرحلة الثانوية وتلقت العديد من الدورات ولا زالت على أمل وتسعى لمواصلة تعليمها، كانت تحضر لدورات هدايا من برنامج كفاءات كمرافقة لوالدتها دون التسجيل وخصصت لها مدربة الدورة وقت محدد لا يتجاوز الـ 10 دقائق يومياً لا يقاطعهم فيه أحد لتدريبها على مهارة مسك السنارة والخيط.

بدأت الآن عملها الخاص من المنزل وتقوم بعمل بيوت للمصاحف، غلافات للجوالات، حافظة المناديل وغيرها من المستلزمات المصنوعة من الكروشيه.



برنامج كفاءات - خياطة مصنعية

ايمن عدي المهاوي، التحقت بمسار الخياطة المصنعية ببرنامج كفاءات عام 2014 لصقل مهاراتها الحرفية حيث انها من الأسر المنتجة من المنزل، فكرة مشروعها عمل مستلزمات أفراح وكان ذلك دافعا لها لتطوير ذاتها والاعتماد على نفسها وتوفير دخل مستدام لها.

برنامج كفاءات - التدريب المنتهي بالتوظيف

ندى علي الزبيدي، خريجة ثانوية عامة تم توظيفها بالقرب من منزلها بشركة دار البندر (ستربوينت) وبعد أن اكتسبت خبرة عام وثلاثة أشهر، تم تواصلها مع مسار التدريب المنتهي بالتوظيف لرغبتها في التطوير والحصول على فرصة أفضل براتب أعلى.



خلود عسيري، خريجة بكالوريوس علم نفس تم توظيفها بأول وظيفة لها من خلال ماجد للتنمية المجتمعية بخط الإنتاج بمصنع منش وبعد 8 أشهر من الخبرة تم ترشيحها لمنصب وراتب أعلى بشركة للشاي مع حصولها على التدريب اللازم وأصبح لديها دخل مستدام الذي مكنها من الإعتماد على نفسها والسعي لتحقيق حلمها في الحصول على رخصة مساعد أخصائي نفسي

” إن الإلتزام بالمتطلبات المحددة في معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) للعام السادس على التوالي هو أحد الوسائل الهامة والفاعلة لدمج جميع المعلومات والبيانات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الخاصة بماجد للتنمية المجتمعية إضافة إلى ما يتعلق بالحوكمة “

ملحق أ – فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

الإفصاحات المعيارية العامة	الصفحة	الإغفالات	التأكيد الخارجي
الحكومة			
G4	34		
G4	35		
G4	36		
G4	37		
G4	38		
G4	39		
G4	40		
G4	41		
G4	42		
G4	43		
G4	44		
G4	45		
G4	46		
G4	47		
G4	48		
G4	49		
G4	50		
G4	51		
G4	52		
G4	53		
G4	54		
G4	55		
الأخلاقيات والنزاهة			
G4	56		
G4	57		
G4	58		

الإفصاحات المعيارية العامة	الصفحة	الإغفالات	التأكيد الخارجي
الاستراتيجية و التحليل			
G4	1		
G4	2		
الملف التعريفي للمنظمة			
G4	3		
G4	4		
G4	5		
G4	6		
G4	7		
G4	8		
G4	9		
G4	10		
G4	11	لا ينطبق	لا ينطبق
G4	12		
G4	13		
G4	14		
G4	15		
G4	16	لا ينطبق	لا ينطبق
الجوانب الجوهرية وحدود آثارها			
G4	17		
G4	18		
G4	19		
G4	20		
G4	21		
G4	22		
G4	23		
إشراك أصحاب المصلحة			
G4	24		
G4	25		
G4	26		
G4	27		
سجل خصائص التقرير			
G4	28		
G4	29		
G4	30		
G4	31		
G4	32		
G4	33		

الإفصاحات المعيارية المحددة	الصفحة	الإغفالات	التأكيد الخارجي
اجتماعية			
ممارسات العمالة والعمل اللائق			
التوظيف			
LA	1		
LA	2		
LA	3		
التدريب والتعليم			
LA	9		
LA	10		
LA	11		
التنوع وتكافؤ الفرص			
LA	12		
مساواة الرجال والنساء في الأجر			
LA	13		
آليات الشكاوى المتعلقة بممارسات العمالة			
LA	16		
حقوق الانسان			
الاستثمار			
HR	2		
المجتمع			
المجتمعات المحلية			
SO	1		
SO	2		
مكافحة الفساد			
SO	4		

جوانب جوهرية	الصفحة	الإغفالات	التأكيد الخارجي
الإفصاحات المتعلقة بأسلوب الإدارة والمؤشرات			
الأداء الاقتصادي			
EC	1		
EC	2		
EC	3		
EC	4		
التواجد في السوق			
EC	5		
EC	6		
الآثار الاقتصادية غير المباشرة			
EC	7		
EC	8		

الإفصاحات المعيارية المحددة	الصفحة	الإغفالات	التأكيد الخارجي
الفئة: البيئية			
المواد			
EN	1		
EN	2		
الطاقة			
EN	3		
EN	6		
المياه			
EN	8		
الانبعاثات			
EN	16		
المنتجات والخدمات			
EN	27		
EN	28		

بيان توكيد تقرير الاستدامة لعام 2014 الصادر عن اعضاء مجلس ذوي المصلحة

أن إيمان ماجد للتنمية المجتمعية بأهمية إشراك ذوي المصلحة في تقديم المشورة سواءً على مستوى استراتيجيتها وخطط عملها وبرامجها، أو فيما يستجد من الأمور والتحديات والمخاطر الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تهم وتؤثر على ذوي المصلحة، وما لذلك من آثار إيجابية على تحسين أداء الجمعية وتحسين قدرتها على معالجة أهم القضايا ذات الأولوية لذوي المصلحة.

وكوننا أعضاء ضمن مجلس إدارة ماجد للتنمية المجتمعية، ومشاركتنا في مجلس ذوي المصلحة لهذا العام وبعد إطلاعنا على الأجزاء المخصصة كلاً حسب إختصاصه والتي شملها التقرير وعلى مصادر المعلومات، نفيدكم بأننا نؤكد صحة ودقة البيانات التي شملها التقرير وتمثل أداء ماجد للتنمية المجتمعية في الإستدامة لعام 2014، وتعقيباتنا حول التقرير على النحو التالي:

أن محتوى التقرير غطى الكثير من المعلومات الهامة التي حققتها الجمعية خلال عام 2014، كما إتسم بالشمولية والوضوح أكثر في مجالات العمل في خدمة التنمية المجتمعية ونشيد بالإنجازات التي حققتها الجمعية ومابدلته من جهد مميز للإرتقاء بمستوى عمل الجمعية

• معيار الأداء الاقتصادي

بعد إطلاعنا على مايتويه هذا المعيار من معلومات وبيانات فإننا نشيد بالجهد المبذول من قبل ماجد للتنمية المجتمعية ونؤكد ماذكر من بيانات، ونأمل بتعديل بعض النقاط على النحو التالي:

- فيما يخص بجزيئية الاستثمار: ان ماجد للتنمية المجتمعية لا تتركز على إستثماراتها على الاستثمار العقاري فقط وانما على التنوع في الاستثمار ومن ضمنها الاستثمار العقاري
- التوضيح ان مصادر التمويل من إجمالي الإيرادات ماجد للتنمية المجتمعية
- توضيح ان هناك رصيد أول المدة من ضمن الإيرادات لعام 2014
- في جزء الاستثمار: تعديل «شركات رسمية معتمدة» الي «مؤسسات مالية معتمدة» حيث انها تشمل على البنوك وبيوت الإستثمار

كما أن متوسط نسبة المصاريف الإدارية والعمومية غير المباشرة من نسبة المصاريف التشغيلية في القطاع غير الربحي هو 25% وإلتزام ماجد للتنمية المجتمعية بالمحافظة على متوسط 11% من خلال تطبيقها Activity Based Cost ، معلومة مهمة للقطاع غير الربحي للوصول الي الفعالية والكفاءة



أ. عبدالكريم أسعد أبو النصر
ممثل عن عضو مجلس إدارة
التوقيع/

• معيار الإستهلاكات وتوفير في الوقود والطاقة والمياه

قد تم الإطلاع ومراجعة تقرير الإستدامة السنوي لعام 2014م، وأود أن أوكد لكم بأن ما ورد في التقرير بخصوص الإستهلاك والتوفير في الوقود والطاقة والمياه وخاصة فيما يتعلق بالبند التالية:

- نسبة إستهلاك الكهرباء
- نسبة الإنبعاثات الدفينة
- كمية الماء المستهلكة
- النسبة التقديرية للورق المعاد تدويره

بالإضافة إلى كل ما هو متعلق بهذه البنود وما ورد في التقرير من بيانات وأرقام ونسب، نؤيد صحة ما جاء في التقرير بخصوص البيانات ونؤكد صحة البيانات والأرقام والنسب التي وردت ضمن التقرير.



د. سليمان أحمد موصلي
ممثل عن عضو مجلس إدارة
التوقيع/

• معيار تمكين الأفراد/ الموارد البشرية

بعد مراجعة هذا المعيار ومايشمله من بيانات ومطابقتها بالمستندات التي تتعلق بهذا الجزء، نود الإفادة بالتالي:

- في المميزات الوظيفية : ذكر في حالات الإستثناء بالفقرة (2): الأبناء من الذكور والإناث لمن أنهى التعليم ويقل أعمارهم عن 24 سنه (بمعنى أن مافوق ذلك لا يتم شملهم بالتأمين الطبي) وهذا الشرط غير مقبول حيث أن البنات ممن تجاوزوا هذه السن وغير متزوجات يبقون تحت الإعالة من المعيل وعليه لايمكن إستثنائهم من التأمين، لذا نأمل النظر في ذلك
- فضلاً توضيح من هي الجهة التي تقوم بالتقييم (جهة إدارية عليا أو جهة محايدة ووفق مقاييس ومعايير وأهداف متفق ومتعارف عليها)، عليه نأمل توضيح ذلك ضمن التقرير الحالي
- فضلاً توضيح مالمخطوة التالية لمن كان تقييمهم أقل من المتوقع أو متوقع جزئيا بالنسبة للتطوير و كيفية ردم الفجوة في الأداء ؟ وماهي خطوات تحسين الأداء؟

وبعد إطلاعنا على سياسة حقوق الإنسان، يرجى مراجعة المادة (21) وإضافة الكتاب والسنة والشريعة على النص لملائمتها مع متطلبات المجتمع .



د. نائلة حسين عطار
ممثل عن عضو مجلس إدارة
التوقيع/

ونحن إذ نقدم هذا البيان فإننا نتقدم بخالص الشكر والتقدير لماجد للتنمية المجتمعية عن التزامها بالاستدامة والشفافية، فضلاً عن نهجها الاستباقي في التحفيز على المشاركة. إننا جميعاً ملتزمون بتقديم دعمنا التطوعي من خلال قيامنا بدور فاعل في مجلس ذوي المصلحة، والعمل كأفراد مستقلين يناون بأنفسهم عن تمثيل أي منظمة.

مجلس ذوي المصلحة لجمعية ماجد بن عبدالعزيز

قائمة الداعمين بأكثر من 10,000 (ر.س)

م	الداعم	تخصيص الدعم	مجال الدعم	المبلغ (ر.س)
1	الأميرة مشاعل بنت ماجد بن عبدالعزيز	كفاءات	بناء قدرات	100,000
2	البنك الاهلي التجاري	كفاءات	بناء قدرات	40,000
3	الخطوط الجوية العربية السعودية	الإدارة العامة	تشغيل (عيني)	100,000
4	الشركة السعودية للتوريدات (باناجه القابضة)	كفاءات	بناء قدرات	300,000
5	الشركة الوطنية لثاني أكسيد التيتانيوم المحدودة (كريستل)	إبدأ	بناء قدرات	500,000
6	الصندوق الخيري الإجتماعي	كفاءات	بناء قدرات (عيني)	1,050,000
7	أ. عبدالكريم اسعد ابو النصر	كفاءات	بناء قدرات	10,000
8	أ. علي سعيد باسمح	الإدارة العامة	تشغيل	300,000
9	أ. فوزية الجفالي	كفاءات	بناء قدرات	100,000
10	أ. فؤاد عبدالله علي ابو ناصف	كفاءات	بناء قدرات	10,000
11	أ. محمد العنقري	كفاءات	بناء قدرات	10,000
12	أ. محمد عبدالله شربتلي	الإدارة العامة	تشغيل	997,000
13	أ. محمد عبدالله هاشم	كفاءات	بناء قدرات	10,000
14	أ. موفق الشريف	كفاءات	بناء قدرات	24,000
15	أ. ياسر محمد باحارث	إنطلق	تمكين أفراد ومشاريع	15,000
16	أ.عمر خاشقجي	كفاءات	بناء قدرات	15,000
17	بنك الجزيرة	كفاءات	بناء قدرات	45,000
18	د. محمد عزالدين عرفان	الإدارة العامة	تشغيل	100,000
19	شركة احمد محمد عبدالوهاب ناغي واولاده	الإدارة العامة	تشغيل	999,000
20	شركة البيك للأنظمة الغذائية	كفاءات	بناء قدرات	500,000

م	الداعم	تخصيص الدعم	مجال الدعم	المبلغ (ر.س)
21	شركة التصنيع الوطنية	إبدأ	بناء قدرات	50,000
22	شركة الزيت العربية السعودية (ارامكو السعودية)	كفاءات	بناء قدرات	945,000
23	شركة رولاكو	كفاءات	بناء قدرات	50,000
24	شركة نسما القابضة	الإدارة العامة	تشغيل	100,000
25	شركة نسما القابضة	الإدارة العامة	تشغيل (عيني)	150,000
26	فاعل خير	غارمين	مصرف زكاة	10,000
27	فاعل خير	غارمين	مصرف زكاة	50,000
28	فريد عبدالرحمن العظم	كفاءات	بناء قدرات	100,000
29	مجموعة تمر	تطوع	بناء قدرات	30,000
30	مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه	تطوع	بناء قدرات	999,000
31	مستشفيات السعودي الالمانى	كفاءات	بناء قدرات	200,000
32	مؤسسة الملك خالد الخيرية	إبدأ	بناء قدرات	75,544
33	مؤسسة الملك خالد الخيرية	كفاءات	بناء قدرات	214,287
34	مؤسسة حسن عباس شربتلي الخيرية	إنطلق	تمكين أفراد ومشاريع	255,000
35	مؤسسة حسن عباس شربتلي الخيرية	كفاءات	بناء قدرات	1,275,000
36	مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية (سدكو)	إنطلق	تمكين أفراد ومشاريع	150,000
37	مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية (سدكو)	كفاءات	بناء قدرات	250,000
38	مؤسسة صالح حمزة ميرفي الخيرية	كفاءات	بناء قدرات	250,000
39	مؤسسة ماش اربعة	الإدارة العامة	تشغيل	10,000
40	وزارة الشؤون الاجتماعية	الإدارة العامة	تشغيل	200,000

الشركاء والداعمون



