

2016

تقرير الاستدامة السنوي



إن النجاح الحقيقي في التنمية يكمن
في تحويلها من الرعاية المباشرة إلى
تمكين الإنسان من اكتشاف قدراته الذاتية
وتغيير مفاهيمه، بتعويده على الإنتاج
لا على الإعتماد على الضمان والرفادة

صاحب السمو الملكي الأمير / ماجد بن عبدالعزيز
(يرحمه الله)

2003-1938



تقرير الاستدامة السنوي

2016

منذ انطلاق «جمعية ماجد» في عام 1998، ونحن نسعى لمزيد من الإهتمام لتحقيق أثر مستدام لدى الأفراد داخل مجتمعاتهم. وتماشياً مع رؤية المملكة 2030 والتحول الوطني، فقد عملنا على مؤامة أهدافنا مع أهداف المملكة لتكون جزءاً من منظومة متكاملة هدفها واحد هو تحقيق التنمية. لذا فقد تركزت رؤيتنا لعام 2016، نحو توحيد الجهود لتحقيق هدف محدد، فعملنا على إعادة بلورة البرامج لتكون أكثر تخصصاً وتساهم في تمكين الأفراد من خلال دعم المشاريع، وبالتالي رفع الاقتصاد الوطني، ووضع خطة تشغيلية انتقالية تطبيق مع مطلع عام 2017.

ويتم إعداد تقرير الاستدامة السنوي لهذا العام داخلياً، لتكون خطوة بناءة في أداء الجمعية نحو تحقيق إنجاز مستدام، كذلك شهد هذا العام حصولنا على جائزة الشارقة للعمل التطوعي في دورتها الثالثة عشرة، التي تعدّ الأولى من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم العربي، لدعم وتشجيع الجهود التطوعية في مؤسسات النفع العام.

ومن أبرز إنجازات البرامج لعام 2016 هو تمكين 2,944 مستفيد (نساء، رجال) من التدريب وتقديم الدعم اللازم لتأهيلهم إما لسوق العمل أو لبدء مشاريعهم الخاصة لتحقيق دخل مستدام لهم، محققاً نسبة إرتفاع تقدر بـ 38% عن العام الماضي، ولتعزيز جودة أدائنا فإنّ مشروع معرفون بالتميز (R4E) إنطلق هذا العام ليستكمل رحلتنا نحو التميز المؤسسي لنحقق ما نطمح إليه في تقديم خدمة متميزة وجودة عالية لذوي المصلحة وبخاصة للأفراد، وهذا يتطلب منا بذل المزيد من الجهد والتفاني والمحاسبة وتحمل المسؤولية تجاه أنفسنا والمجتمع.

ويأتي قرار مجلس الإدارة بتشكيل لجنة الاستدامة الاقتصادية لإيجاد أفضل البدائل الاستثمارية الآمنة وحلول جذب الدعم المبتكرة لتوفير مصادر مالية تحقق استقراراً وتوازناً اقتصادياً مستداماً برؤية أكثر شمولية للجمعية لتجنب المخاطر المالية التي قد تنتج عن التغيرات الاقتصادية.

وما تحقق من إنجازات ونتائج هو حصيلة جهود مشتركة وتعاون بناء من أعضاء مجلس الإدارة واللجان والفريق التنفيذي والداعمين والجهات التنفيذية وآخرين كثر يجمعهم هدف رئيسي مع «جمعية ماجد» وهو تنمية الفرد.

والله ولي التوفيق

مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز

كلمة رئيس مجلس الإدارة



العلامة التجارية والمنتجات الأساسية: (البرامج/الخدمات)

العلامة التجارية الرئيسية



تم تصميم الشعار ليعكس الرؤية التي تسعى ماجد للتنمية المجتمعية إلى تحقيقها، يرمز في مجمله إلى العين اليقظة على تنمية مجتمعها كذلك يشير إلى حرف الميم باللغة العربية كأول حرف في إسم ماجد عندما يكتب في أول الكلمة

رمزية الخطان المتعاكسان ذو اللون الأزرق يرمز إلى الأخذ والعطاء بصورة تكاملية من وإلى المجتمع



يرمز الخطان المتوازيان ذو اللون الأخضر إلى البرامج التي تتداخل بين الأخذ والعطاء لتحقيق التنمية



وهي علامة تجارية مسجلة رسمياً بوزارة التجارة والاستثمار السعودية

من نحن

أسست جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية عام 1998 بمبادرة من صاحب السمو الملكي / الأمير ماجد بن عبد العزيز . يرحمه الله . باعتبارها جمعية تنموية اجتماعية مصرحة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم 174 وتاريخ 22/03/1421 هـ ومقرها مدينة جدة ونطاق خدماتها المملكة العربية السعودية.

رؤيتنا

أن تكون جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية رائدة في بناء منظومة التنمية المستدامة من خلال تبادل الخبرات وتطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم بالمملكة العربية السعودية

مهمتنا

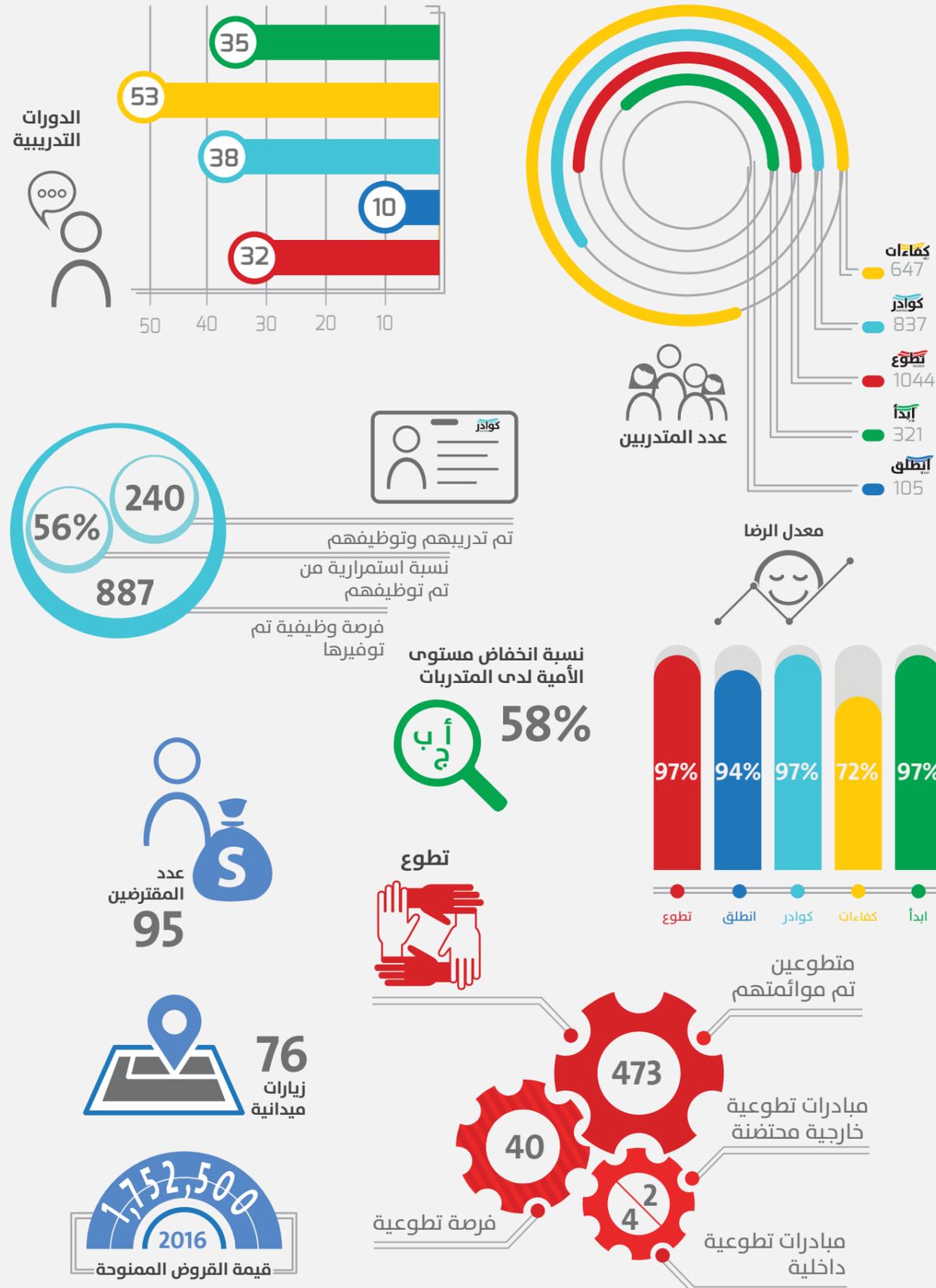
لتعزيز رؤيتنا ومهمتنا في

الريادة في	من خلال التفوق في
1 تعزيز مفهوم التنمية المستدام	جذب ومشاركة ذوي المصلحة
2 تنفيذ برامج تنموية مستدامة فاعلة	تحويل المشاريع من الإغائة للتمكين
3 منهجية الأداء ومعايير التقييم	تطبيق ممارسات التنمية المستدامة في مستويات الجمعية المتعددة
4 الإسهام المستدام في الناتج المحل	جعل الفرد عنصر منتج داخل مجتمعه

قيمتنا

القيم الجوهرية لفريق العمل	القيم الجوهرية لعلاقتنا مع ذوي المصلحة	القيم الجوهرية عند التنفيذ
نصر على الإستقامة الشخصية	نعمل كميسرين وتقودنا تطلعات ذوي المصلحة	نصر على الإتقان والتميز في كل مانقوم به
ندرك ونثم المبادرات والعمل بروح الفريق	نلتزم بمقومات العمل التنموي المستدام	نصر على تحمل المسؤولية والمحاسبة
نمارس الإتصال المفتوح والتفويض والتمكين	نؤمن بمبدأ التكامل وأهمية الشراكات والتحالفات	نرفض التراخي وندرك أهمية الوقت
نلتزم بالتعليم وتطوير الذات ومكافأة الأداء	نلتزم بالشفافية ومصداقية الوعود	نطور إنتاجيتنا ووسائل عملنا بالمقارنة مع أفضل الممارسات العالمية

2016 في أرقام



برامجنا

تتبنى ماجد للتنمية المجتمعية عدة برامج مختلفة والتي بدورها تعد المنتجات الأساسية وتعمل على تحقيق أهدافها:



لتنهض ماجد للتنمية المجتمعية بعملها التنموي المستدام، تعمل بصورة دائمة على خدمة جميع فئات المجتمع من خلال مجموعة برامج تنموية تمثل حرصنا الدائم على تحقيق رؤيتنا وأهدافنا لتلبية الاحتياجات المتنامية للمواطنين.

مشاركتنا المحلية، الإقليمية والدولية:



معرض "منع في كفاءات"



نظم برنامج كفاءات أحد برامج ماجد للتنمية المجتمعية معرض: "منع في كفاءات" بقاعة نسما آرت جاليري، تقديراً ودعماً للسيدات المتدربات اللاتي تمكننا من الحرفة وأقمن مشاريعهن الخاصة. وقد بلغ عدد الزوار على مدار يومين ما يقارب 300 زائر من مختلف القطاعات اللذين أبدوا إعجابهم بجودة إنتاج السيدات وإعادة تدوير بعض المنتجات القديمة وإنتاجها بصورة إبداعية.

تدريب المدربين TOT بمنحة مؤسسة الملك خالد الخيرية



أظهرت خطط برامج ماجد للتنمية المجتمعية لعام 2016 الحاجة إلى تأهيل عدد أكبر من المدربين والمدربات للمساهمة في تحقيق أهداف البرامج التنموية، وبدعم من مؤسسة الملك خالد الخيرية تم تأهيل 20 شاب وفتاة من مستفيدي ماجد للتنمية المجتمعية لتحقيق الإحترافية ورفع الكفاءة والمهارة التدريبية بما يعزز تنفيذ الدورات.

جائزة الشارقة للعمل التطوعي في دورتها الثالثة عشر



تمكنت ماجد للتنمية المجتمعية من الحصول على الجائزة عن فئة "المؤسسات التطوعية والجهات غير الربحية" عن برنامج ابدأ والذي تم التقديم عليها عام 2015، حيث تعد الجائزة هي الأولى من نوعها على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة والعالم العربي التي تدعم وتشجع الجهود التطوعية من كافة جوانبها دون تخصيص، والجائزة تقدر كافة شرائح المجتمع ومؤسساته المختلفة طالما تساهم وتعزز العمل التطوعي.

26%

نسبة إنخفاض قيمة المصروفات النقدية الفعلية لعام 2016 عن العام السابق 2015 بسبب التقنين في المصروفات والإستغناء عن معظم الاستشارات الخارجية، وجاري العمل على تقليصها بنسبة 40% في عام 2017



يتم تعريف الموظفين الجدد على سياسات وإجراءات العمل بالجمعية وتدريبهم على تطبيقها والتي تشمل على القوانين متضمنه سياسة حقوق الإنسان. وبعام 2016 تم تدريب 6 موظفين بنسبة 100% (3 ذكر+ 3 انثى) وذلك بتخصيص ساعة تدريبية لكل موظف، وذلك تطبيقاً لمادة (23) من لأئحة سياسات حقوق الانسان بمجاد للتنمية المجتمعية

6%



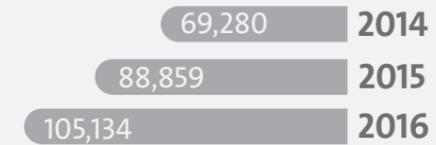
زيادة العائد على الأصول من إجمالي الإيرادات الى مايقارب 6% بعد ان كان يشكل نسبة 1% من إجمالي الإيرادات

18%

خفض نسبة الاستهلاك بنسبة 18% عن العام 2015 وذلك نتيجة التخطيط المسبق لخطة سير المركبات وإختيار موقع الزيارات الميداني ضمن نطاق محدد

نسبة انبعاثات الغازات الدفيئة (نطاق 2)

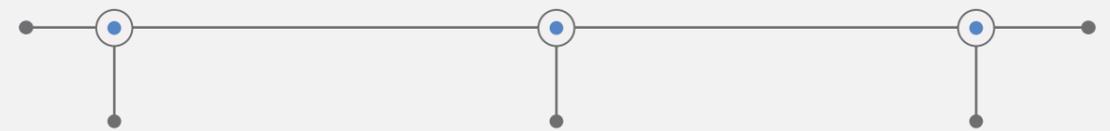
نسبة انبعاثات الغازات الدفيئة (نطاق 2) لعام 2016 هي

105,134 KgCO₂

إنجازاتنا

رحلتنا في تحقيق التميز المؤسسي

بعد النجاح الذي حققناه عام 2015 بحصول «مجاد للتنمية المجتمعية» على المركز الثالث في جائزة الملك خالد عن فئة التميز للمنظمات غير الربحية، كان ذلك دافعاً لنا لإستكمال رحلتنا نحو التميز. فمن أبرز إنجازاتنا في عام 2016 :



تطبيق معيار PQASSO

المصمم خصيصاً للمنظمات غير الربحية، حيث تم توقيع الاتفاقية مع مؤسسة سالم بن محفوظ التي ترعى هذه المبادرة وبدعم منها للقطاع غير الربحي، وبتنفيذ عدن للإستشارات وبناء القدرات ليتم تطبيق المعيار على مدار عام 2017.

قياس العائد على الإستثمار الاجتماعي SROI

والذي يعتبر نقلة نوعية في تطوير قياس أداء برامج ماجد وكيفية تحقيق ميزة تنافسية والانتقال من "مؤشرات الأداء" إلى "مؤشرات التغيير"، حيث تم تدريب فريق العمل على الألية والتي تضمنت ورشة عمل لحساب مبدئي للعائد لكل برنامج، حتى يمكن الوقوف على نقاط القوة والضعف والعمل على إيجاد ميزة تنافسية، والتي كان لها إنعكاس على التطوير والتغيير لخطة عمل البرامج لعام 2017

بداية رحلة التأهيل لشهادة "معروفون بالتميز R4E" من المنظمة الأوروبية للجودة EFQM

ضمن خطة عمل لتأهيل ماجد للتنمية المجتمعية للحصول على الاعتماد على مدار عامين، وتمنح الشهادة للجهات التي تتبع نهج عالي من الجودة والقدرة على الابتكار والالتزام بتقديم خدمة متميزة في جميع جوانب عملها.



الحوكمة

مع نهاية عام 2016، تم تشكيل لجنة الاستدامة الإقتصادية والتي تدمج لجنتي تنمية الموارد والإستثمارات وفقاً لقرار مجلس الإدارة ومهمتها دراسة وإقتراح أفضل البدائل الإستثمارية الآمنة وطول جذب الدعم المبتكرة لتوفير مصادر مالية تحقق استقرار وتوازن إقتصادي مستدام للجمعية.

الحوكمة

إن وجود نظام حوكمة بماجد للتنمية المجتمعية دليل على إلتزامنا الواضح نحو المسائلة والشفافية وتحقيق العدالة، والذي يعتمد على أسلوب ممارسة الإدارة الرشيدة متضمناً مجموعة من النظم والقواعد والإجراءات والآليات التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات، وكيفية تنفيذها في ضوء المحافظة على القيم الأساسية، 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 مثل النزاهة والشفافية والمسؤولية والمحاسبة والكفاءة والمساواة.

نهج الإدارة

يتكون هيكل حوكمة بماجد للتنمية المجتمعية من الجمعية العمومية، مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منها، وتعتبر اللجنة التنفيذية هي المسئولة عن رفع التوصيات بشأن الخطط الإستراتيجية والتنفيذية إلى مجلس الإدارة لإتمامها، واتخاذ أيًا من القرارات استناداً إلى مستوى الصلاحيات المفوض من مجلس الإدارة.

ويعتمد الهيكل الإداري لماجد للتنمية المجتمعية على تسلسل هرمي ووصف وظيفي، حيث تُعطى الصلاحيات لفريق العمل بحسب المناصب، ويمنح التفويض بشكل تلقائي لامركزي ليتم إتخاذ القرارات وفقاً لطبيعة المهام المكلف بها، لغاية تحقيق الأهداف الإستراتيجية بما يضمن تحقيق التكامل والتنسيق والتعاون بين الإدارات المختلفة فيها.

لذا تم العمل خلال عام 2016 على وضع خطة تشغيلية إنتقالية تطبق من مطلع عام 2017، وعلى أساسها تم الخروج بمجموعة من القرارات والتوصيات التالية:



التركيز على برنامج أنطلق لدعم المشاريع من خلال عقد شراكات موسعة مع الجهات التمويلية وتعدد هذه الشراكات لضمان استدامة البرنامج



تطوير برنامج كوادر ليهتم بتدريب الأفراد بمناهج متخصصة تؤهلهم لبدء بمشاريع صغيرة والدخول لسوق العمل، وذلك من خلال خلق شراكات إستراتيجية مع القطاعي الحكومي والخاص



تفعيل برنامج مبادرات ليهتم بتطوير مشاريع الأسر المنتجة والمشاريع الصغيرة من خلال تقديم خدمات مساندة لتنميتها ولضمان تحقيق الإستدامة المالية



تركيز برنامج تطوع على توفير فرص تطوعية داخلية من خلال برامج وإدارات ماجد للتنمية المجتمعية



إغلاق برنامج ابدأ رغم النجاح الذي حققه خلال الفترة السابقة والذي بدأ كمبادرة هدفها تحقيق الإلتشار والوصول إلى أحياء جدة لتمكين الأفراد من خلال رفع مستوى القراءة والكتابة لديهم، إلا أن قرار إغلاقه نتيجة بُعد توجهه بعض الشئ عن التوجه الرئيسي للفترة القادمة.



إغلاق برنامج كفاءات لغاية التخصصية مع التوجه الجديد، وفي ظل وجود جهات أخرى ذات إختصاص

منهجية اختيار وترشيح هيئة الحوكمة العليا

يحق لجميع أعضاء الجمعية من الرجال والنساء الترشح لعضوية مجلس الإدارة ليمثل هيئة حكم عليا وذلك وفقاً للنظام الأساسي المتبع من خلال التصويت النهائي وإنتخاب الحاضرين لهيئة الحكم العليا والمتمثلة في مجلس الإدارة، أما فيما يتعلق باللجان المنبثقة من المجلس، فهناك نظام يشترط فيه أن يترأس كل لجنة أحد أعضاء مجلس الإدارة الذي يمكنهم من استقطاب ذوي الخبرات من أعضاء الجمعية أو من خارجها، وهذا ما تم تنفيذه ضمن لجنتي الإستثمارات وتنمية الموارد.

بنية حوكمتنا

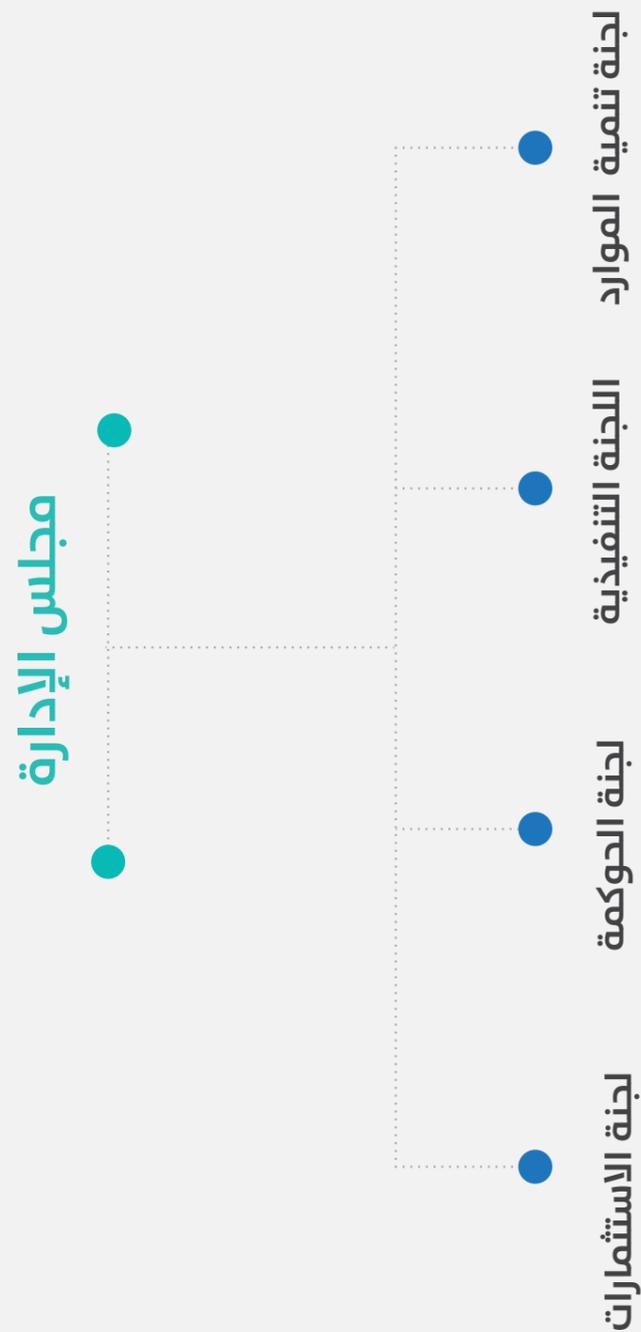
1. الجمعية العمومية:

تتكون الجمعية العمومية - فيما عدا الجمعية العمومية التأسيسية - من كافة الأعضاء العاملين الذين أوفوا بإلتزاماتهم المالية تجاه الجمعية ومضى على عضويتهم سنة على الأقل، وتتعقد مرة كل سنة في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهاء السنة المالية للجمعية، للنظر في التقارير المالية للجمعية، والميزانية التقديرية، وبحث وإقرار أو تعديل برنامج العمل الذي يقترحه مجلس الإدارة للسنة القادمة وإتخاذ ما تراه بشأنه.

2. القيادة (مجلس الإدارة)

- تقييم وفهم المخاطر وإدارتها، ووضع الأهداف الاستراتيجية، وعرض إدارة الأداء، وتأمين جميع المستلزمات للأعضاء والاجتماع بهم.
- تحديد المسؤولية: أن يكون هناك تحديد واضح للمسؤوليات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- مسؤوليات رئيس مجلس الإدارة: قيادة المجلس وضمان فاعليته في جميع الجوانب.
- مسؤوليات غير التنفيذيين: المساعدة على تحديد وتطوير المقترحات الاستراتيجية.





- **التشكيل:** ينبغي لأعضاء مجلس الإدارة أن يكون لديهم التوازن في المعرفة والمهارات والخبرات.
- **الانتخاب:** يجب الالتزام بالإجراءات الرسمية وبآلية تكفل الشفافية في انتخاب أعضاء جدد لمجلس الإدارة.
- **الالتزام:** يجب على أعضاء مجلس الإدارة الالتزام والوفاء بمسؤولياتهم وتخصيص الوقت الكافي لها.
- **التطوير:** القيام بتحديث مستمر للمهارات والمعارف للإدارة التنفيذية.
- **المعلومات والدعم الفني:** تزويد المجلس بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وبالشكل المناسب للقيام بمسؤولياته.
- **التقييم:** ينبغي على مجلس الإدارة إجراء تقييم رسمي وسنوي لأدائه ولجانه وبشكل فردي.
- **إعادة التوظيف والتسكين:** يجب توظيف وإعادة تسكين الإدارة التنفيذية على فترات مختلفة بناءً على قياس الأداء المستمر.

فاعلية
مجلس الإدارة

تبلغ النسبة المئوية للإدارة العليا في مواقع العمليات الهامة المعينة من المجتمع المحلي 100% داخل المملكة العربية السعودية.

100%

3. اللجان المنبثقة

مهمتها رفع التوصيات بشأن الخطط الاستراتيجية والتنفيذية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها، واتخاذ أي من القرارات استناداً إلى مستوى الصلاحيّة المفوض من مجلس الإدارة.

اللجنة
التنفيذية

مهمتها إيجاد أفضل الوسائل والحلول لجذب الأموال وتوفير مصادر الدعم لتحقيق أهداف الجمعية.

لجنة
تنمية الموارد

مهمتها بحث وإيجاد أفضل البدائل الاستثمارية الآمنة لتوفير مصدر مالي مستدام يكفل بحدٍ أدنى تغطية المصروفات التشغيلية للجمعية
• **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
الاستثمارات

مهمتها تعزيز التزام الجمعية بمعايير الشفافية، والإفصاح المستمر استناداً إلى دليل الحوكمة الخاص بالجمعية، والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وأفضل الممارسات في هذا الجانب

لجنة
الحوكمة

ومع نهاية عام 2016، تم أخذ الموافقة على قرار تشكيل لجنة الاستدامة الاقتصادية والتي تدمج لجنتي تنمية الموارد والاستثمارات وفقاً لقرار مجلس الإدارة ومهمتها دراسة وإقتراح أفضل البدائل الإستثمارية الآمنة وحلول جذب الدعم المبتكرة لتوفير مصادر مالية تحقق استقرار وتوازن إقتصادي مستدام للجمعية. وسيتم تفعيلها خلال عام 2017



معالي المهندس
عادل محمد فقيه
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
صالح محمد بن لادن
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
صالح علي التركي
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
غسان أحمد السليمان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
علي سعيد باسمح
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
عبدالكريم أسعد أبو النصر
عضو مجلس الإدارة



سعادة أ. الدكتور
ناصر عبدالله الميمان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
محمد يوسف ناغي
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
محمد عز الدين عرفان
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
ياسر محمد باحارث
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذة
نشوي عبدالهادي طاهر
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتورة
نائلة حسين عطار
عضو مجلس الإدارة

أعضاء مجلس الإدارة (2014-2017)



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 المستشار
أحمد عبدالعزيز الحمدان
عضو مجلس الإدارة



سعادة المهندس
إحسان شكور أبو غزالة
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
إبراهيم محمد العيسى
عضو مجلس الإدارة



سعادة الدكتور
سليمان أحمد موصلي
عضو مجلس الإدارة



سعادة الأستاذ
أنيس أحمد مؤمنة
عضو مجلس الإدارة

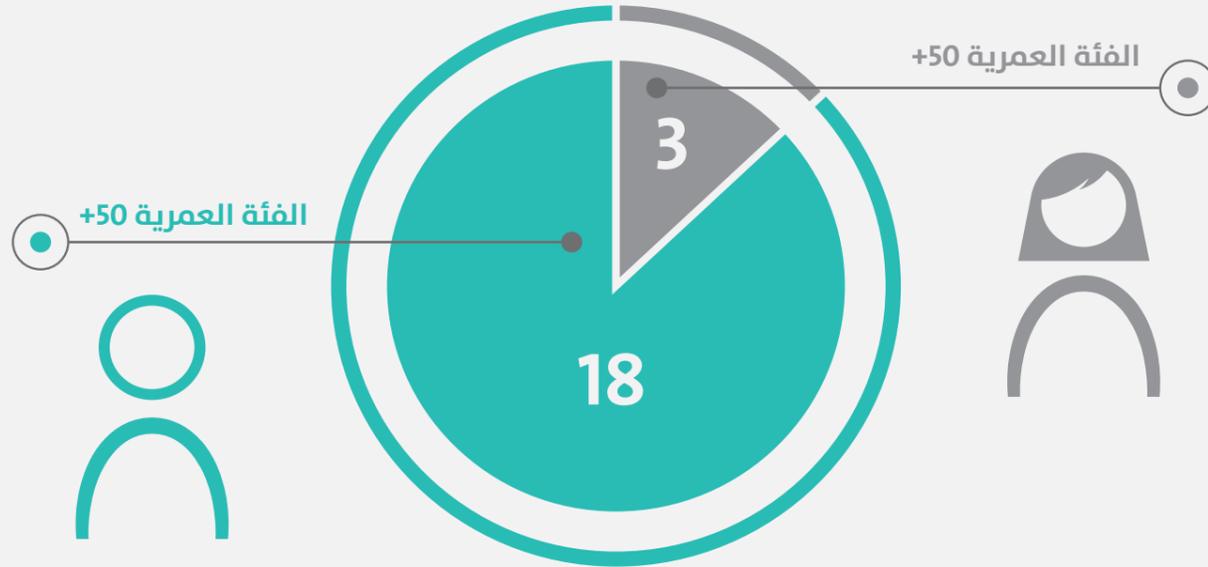


سعادة الدكتور
أحمد عبدالله عاشور
عضو مجلس الإدارة

أعضاء لجنة الحوكمة

المنصب	اسم العضو
رئيس لجنة الحوكمة	صاحب السمو الملكي الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز
عضو لجنة الحوكمة (أساسي)	سعادة الأستاذة إيناس غازي حشاني
عضو لجنة الحوكمة (أساسي)	سعادة الدكتور عبد الله مرعي بن محفوظ
عضو لجنة الحوكمة (احتياطي)	سعادة الدكتورة بسمة مصلح عمير

تكوين هيئات الحوكمة وتقسيمه تبعاً لفئة والمجموعة العمرية



أعضاء اللجنة التنفيذية

المنصب	اسم العضو
رئيس اللجنة التنفيذية	صاحب السمو الملكي الأمير مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز
نائب رئيس اللجنة التنفيذية	سعادة الأستاذ محمد يوسف ناغي
المشرف المالي (أمين الصندوق)	سعادة الأستاذ مازن محمد بترجي
عضو اللجنة التنفيذية	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 السلیمان

أعضاء لجنة تنمية الموارد

المنصب	اسم العضو
رئيس لجنة تنمية الموارد	سعادة الدكتور سليمان أحمد موصلي
نائبة رئيس لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذة نشوى عبد الهادي طاهر
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذ أنيس أحمد مؤمنة
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذ أيمن طلعت بياري
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذ عبد الله سالم باخشب
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذة فائنة عبد البديع اليافي
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الدكتور محمد عز الدين عرفان
عضو لجنة تنمية الموارد	سعادة الأستاذ ياسر محمد باحارث

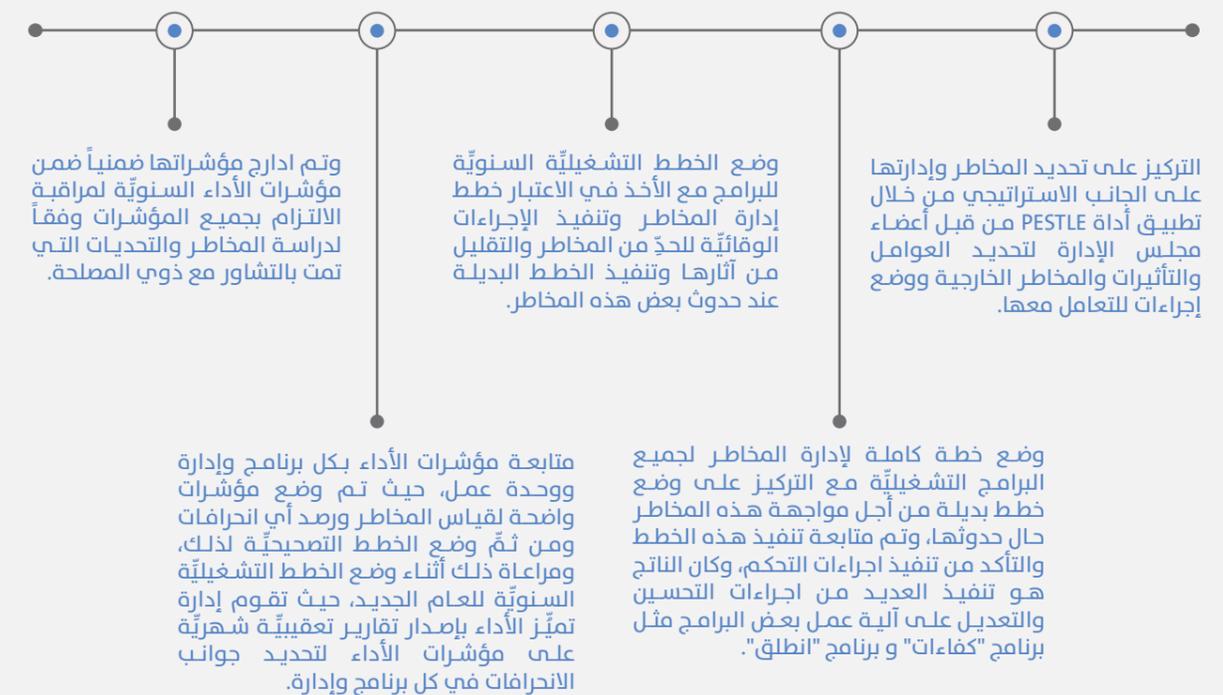
أعضاء لجنة الاستثمارات

المنصب	اسم العضو
رئيس لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ علي سعيد باسمح
نائب رئيس لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ محمد يوسف ناغي
عضو لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ أنيس أحمد مؤمنة
عضو لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ صالح محمد بن لادن
عضو لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ عبد الكريم أسعد أبو النصر
عضو لجنة الاستثمارات	سعادة الأستاذ معتم فالح حجاج
عضو لجنة الاستثمارات	سعادة أ. الدكتور ناصر عبد الله الميمان

إدارة المخاطر

أن المنهجية المتبعة لإدارة المخاطر تقوم على تحديد وتقييم المخاطر المحتملة والتي تساعد الإدارة العليا على تحديد الوسيلة أو الاستراتيجية المثلى للتخفيف من إثر هذه المخاطر أو الاستعانة بجهة أخرى ذات خبرة لتقديم الإستشارات التي تمكننا من مواجهة وتقييم المخاطر

وفي ظل حرص جمعيتنا على تطوير إطار عملها في إدارة المخاطر، شهد عام 2016 استكمال تطبيق إطار عمل إدارة المخاطر اعتماداً على المواصفة الإرشادية ISO 31000:2009 المتعلقة بإدارة المخاطر مع المزيد من التفعيل والتطوير في تطبيق هذا الإطار ومن نتائج ذلك:



تعنى سياسة عدم تعارض المصالح بحماية مصالح الجمعية من خلال إدارة المخاطر، التي قد تتبّع من تعارض مصالح ذوي المصلحة المعنيين بجمعيتنا كأعضاء مجلس الإدارة، والموظفين وغيرهم، كما تهدف سياسة عدم تضارب المصالح إلى نيل ثقة جميع المتعاملين مع الجمعية عن طريق منع تنظيم، وإدارة أي تعارض للمصالح بشكل فعّال

يترتب على جميع أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالجمعية تجنّب الدخول أو المشاركة في أي نشاط يتعارض بشكل مباشر أو غير مباشر مع مصالح الجمعية. ونشير هنا إلى أنه لم يتم تسجيل أي حالة منذ عام 2014.

الاستدامة والحوكمة

تولي الإدارة العليا بماجد للتنمية المجتمعية أهمية كبرى لتطبيق مبادئ الحوكمة والاستدامة، حيث أن هناك منظومة متكاملة لاطار عمل الاستدامة ضمن إستراتيجيتنا، وإيماناً بأهمية تطبيقها وممارستها فإن مجلس الإدارة يحرص على تفعيلها في جميع القرارات والتوصيات، حيث يتم إصدار وإعتماد هذه التوصيات للتنفيذ عبر الإدارة التنفيذية.

بالإضافة إلى ذلك تعرض الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والمخاطر على مجلس الإدارة دورياً، ويُعقد اجتماع مجلس الإدارة ثلاث مرّات سنوياً، ويُعقد اجتماع اللجنة التنفيذية ست مرّات سنوياً. ومن خلال هذه الاجتماعات يقوم رئيس مجلس الإدارة، وهو أعلى منصب منوط به في الموافقة رسمياً على تقرير الاستدامة.

تعتمد عمليّة التواصل، لدينا بخصوص المخاوف الحرجة على سياستين:

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

أما بالنسبة للتدابير المتخذة لتطوير وتعزيز معرفة هيئة الإدارة العليا في الجمعية عن المواضيع الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، فيتم الحرص على مشاركة هيئة الإدارة العليا بشكل دوري طوال العام من خلال الاجتماعات المجدولة مسبقاً (مجلس إدارة ولجان منبثقة). فمن خلال تلك الاجتماعات يتم عرض ومناقشة نتائج العمل وتقارير مؤشرات الأداء، والمشاركات المتوقعة في المحافل واللقاءات التي تثيري وتنعكس بشكل ايجابي على الجانب المعرفي لدى أعضاء مجلس الإدارة.

كما يتم جدولة إجتماعات المجلس واللجان مع بداية كل عام ميلادي، التي من خلالها يتم مناقشة أهم الآثار والمخاطر والفرص الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وإدارتها، 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 تسلم الحالة وإشعار المعني بها).

وحرصاً منّا على تقييم أداء هيئة الإدارة العليا يوجد نظام تقييم متكامل يندرج ضمنه جميع المحاور الثلاثة من حيث الاقتصاد والبيئة والمجتمع بأوزان تتناسب مع مجال عملنا، كما يساهم التقييم في تسهيل عملية اتخاذ القرار والوقوف على مستجدات العمل.

إن التقييم المتعلق بإدارة المخاطر يندرج ضمن أعمال إدارة تميز الأداء، ويعدّ ذلك من أساسيات المتابعة الدورية لمؤشرات الأداء وما يماثلها، وبالتالي ترسل ضمن تقارير الأداء للإدارة العليا بشكل دوري.

آلية التعامل مع المخاوف الحاسمة

يتم ذلك من خلال التواصل الدوري بين الإدارة والأعضاء خلال العام بجدولة الاجتماعات (مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية)، ومن خلال التواصل إلكترونياً عبر البريد المخصص لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان، أو إذا تطلب الأمر يعقد اجتماع استثنائي غير مجدول. وحتى الآن لم تظهر أيّ مخاوف حاسمة.

تضارب المصالح

منذ تأسيسها قامت «ماجد للتنمية المجتمعية» على مبدأ النزاهة والشفافية في العمل. لذلك حرصنا منذ سنوات عديدة على تطبيق سياسة عدم تعارض المصالح، والمطبقة في العديد من الشركات الرائدة.

مراجعة التقرير

يقوم فريق الاستدامة التنفيذي بمراجعة تقرير «ماجد للتنمية المجتمعية» حول الاستدامة بشكل رسمي من خلال منهجية عمل متكاملة لمهام ومسؤوليات واضحة ومحددة للفريق.

وإنطلاقاً من تحقيق الاستدامة الداخلية في إعداد تقارير الاستدامة السنوية، حيث تُعد المعرفة المكتسبة لفريق العمل من الأعوام السابقة ساهمت في تحقيق ذلك من خلال إعداد وتصميم التقرير داخلياً لعام 2016م

كما نقوم بتطبيق المنهج الوقائي Preventive Approach في جميع البرامج التي تقدّمها والمرتبطة بالجزئية السابقة، وهي تحديد المخاطر البيئية والاقتصادية والاجتماعية للبرامج، وذلك من خلال:

خطط إدارة المخاطر: يتم وضع خطة متكاملة لإدارة المخاطر لجميع برامجنا، حيث يتم تحديد المخاطر التي تواجه البرنامج، ومن ثمّ تحليلها وتقييمها، بالإضافة لوضع خطة للاستجابة لها، بالإضافة للخطط البديلة التي يجب اتباعها عند حدوث المخاطر.

الخطط التشغيلية للبرامج: أثناء وضع الخطة التشغيلية لجميع البرامج، تراعى المخاطر المحتملة، والمشاكل والآثار التي قد تواجه البرنامج، ومراعاة ذلك أثناء التنفيذ ووضع الخطط البديلة.

وسيتّم العمل خلال عام 2017 على وضع خطط لكل من إدارة المخاطر المالية وإدارة المخاطر التسويقية وكذلك إدارة مخاطر الموارد البشرية.

إنطلاقاً من تحقيق الاستدامة الداخلية تم إعداد وتصميم التقرير داخلياً لعام 2016م، حيث تُعد المعرفة المكتسبة لفريق العمل من الأعوام السابقة ساهمت في تحقيق ذلك



الأخلاق والنزاهة

تعتبر الأخلاق والنزاهة من أسس وركائز عملنا، حيث تم وضع لائحة للسياسات والإجراءات تظهر مدى تمسك جمعيتنا بمبادئها وقيمها. وتشمل هذه اللائحة مبادئ ومعايير الجمعية، وقواعد السلوك التي تطبق على العاملين فيها من دون استثناء وتتضمن اللائحة 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 للتظلم وشكاوى الموظفين.
- نظام التعويضات والمزايا.
- سلم الرواتب المعتمد.

وأهداف اللائحة هي:

- ترجمة فلسفة الجمعية وعلاقتها تجاه موظفيها إلى سياسات وإجراءات ثابتة وواضحة.
- توفير مجموعة السياسات والإجراءات التي تنظم العلاقة بين إدارة الجمعية ومنتسبيها.
- توضيح وتحديد الخطوات العملية والتنفيذية التي يتوجب على الموظفين ومدير التطوير المؤسسي في الجمعية إتباعها عند معالجة المواضيع الخاصة بشؤون الموظفين.
- توفير المعاملة العادلة لجميع الموظفين في الجمعية، ووضعهم على قدم المساواة.
- تشجيع وتحفيز الموظفين لزيادة الولاء للجمعية، ودفعتهم لبذل المزيد من الجهد.
- توضيح المخالفات التي يجب على الموظف تجنبها حتى لا يتعرّض للجزاءات أو الاجراءات التأديبية.

كما تم العمل في عام 2016 على تطوير السياسات إلى دليل إسترشادي للموظفين يعمم خلال عام 2017 يشمل على مايلي :

- ترجمة فلسفة الجمعية وعلاقتها تجاه موظفيها إلى سياسات وإجراءات ثابتة وواضحة.
- توفير مجموعة السياسات والإجراءات التي تنظم العلاقة بين إدارة الجمعية ومنتسبيها.
- توضيح وتحديد الخطوات العملية والتنفيذية التي يتوجب على الموظفين ومدير التطوير المؤسسي في الجمعية إتباعها عند معالجة المواضيع الخاصة بشؤون الموظفين.
- توفير المعاملة العادلة لجميع الموظفين في الجمعية، ووضعهم على قدم المساواة.
- تشجيع وتحفيز الموظفين لزيادة الولاء للجمعية، ودفعتهم لبذل المزيد من الجهد.
- توضيح المخالفات التي يجب على الموظف تجنبها حتى لا يتعرّض للجزاءات أو الاجراءات التأديبية.

ومن مبدأ حرصنا على تعزيز الشفافية الداخلية تتبع جمعيتنا سياسة الباب المفتوح للمشورة من قبل الإدارة العامة، وإدارة التطوير المؤسسي ووحدة الموارد البشرية. كما يوجد 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.

أما على المستوى الخارجي فتقوم إدارة التطوير المؤسسي باستقبال الشكاوى الخارجية على المنظمة ودراستها ثمّ أخذ الاستشارات القانونية لمعالجتها ضمن إطار النظام المطبق داخل المملكة العربية السعودية.



مشاركة ذوي المصلحة

52%

نسبة مشاركة مستخدمي
البرامج في إستبيان تحديد
الموضوعات الجوهرية
لتقرير الاستدامة السنوي
2016.

مشاركة ذوي المصلحة

G4-18

نعتبر مشاركة ذوي المصلحة جزءاً أساسياً في منظومتنا، لذا عملنا على تحديد ذوي المصلحة وتصنيفهم من خلال استخدام خارطة المعنيين والتي تساعدنا في تحديد ومعرفة أولوياتهم، حيث نحرص على التواصل معهم وفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم، كما أننا نؤمن أيضاً بأن مشاركة ذوي المصلحة تلعب دوراً أساسياً في مساندتنا نحو تحقيق أهدافنا الاستراتيجية وتحسين أداء عملياتنا وقدرتها على معالجة أهم القضايا ذات الأولوية لذوي المصلحة.

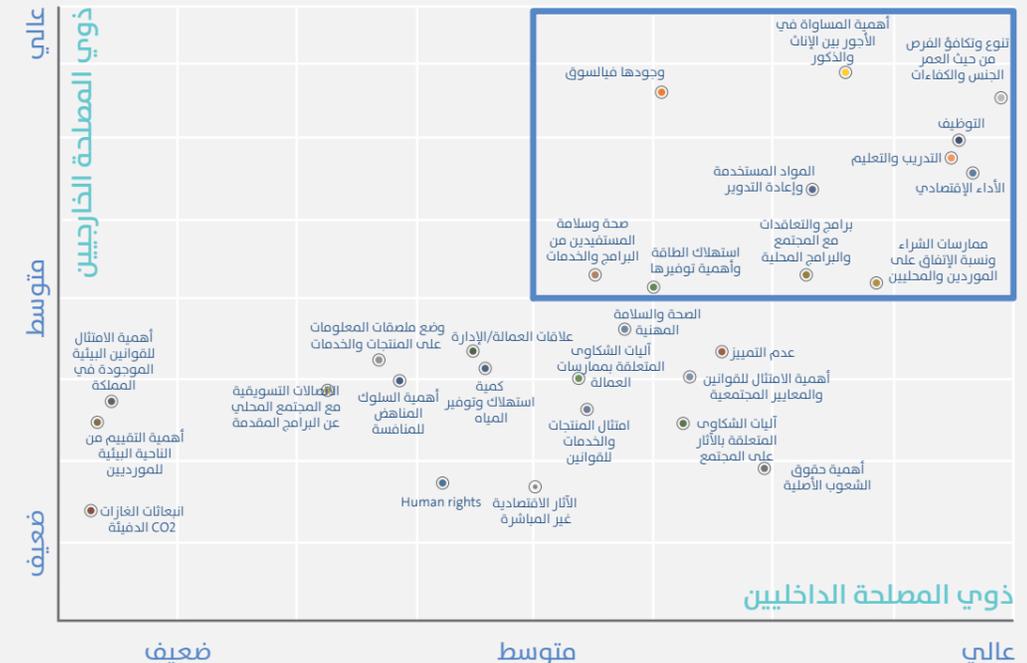
G4-27

تبعث هذه المشاركة تحليل وتقييم تطلعاتهم داخلياً لمعرفة مدى تأثير موضوعات الاستدامة المختلفة علينا وعلى المجتمع، وذلك لضمان تغطية متكاملة للجوانب ذات الأهمية النسبية لذوي المصلحة، حيث تباينت التغذية الراجعة طبقاً لأولوياتهم، ومدى معرفتهم بإهتمام «ماجد للتنمية المجتمعية» بمحاور الاستدامة المختلفة، فمن خلال هذه العملية تم تحديد الموضوعات المهمة والمؤثرة في الاستدامة التي سيتم الإبلاغ عن مؤشرات الأداء الخاصة بها في تقرير الاستدامة لعام 2016.

ولضمان وصول رابط الاستبيان لجميع ذوي المصلحة، قمنا بنشر الرابط الإلكتروني بطرق متنوعة ومختلفة، وذلك من خلال النشرات الإلكترونية الشهرية عبر البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي «فيس بوك»، «تويتر»، و«انستغرام»، بالإضافة لإرسال رسائل نصية (SMS) للمستفيدين لضمان مشاركتهم.

52% نسبة مشاركة مستفيدي البرامج في استبيان تحديد الموضوعات الجوهرية لتقرير الاستدامة السنوي 2016

G4-19 G4-27



التغييرات

G4-23



تظهر النتائج الاستبيان الذي شارك فيه ذوي المصلحة من جهات مختلفة بعض التغييرات، حيث أصبحت المواضيع التالية غير جوهرية لماجد للتنمية المجتمعية في وجهة نظر ذوي المصلحة الخارجيين: آليات التظلم وممارسات العمل، مكافحة الفساد، استهلاك المياه.

G4-21

كانت جميع هذه الجوانب جوهرية للمنظمات التالية:

- متخذو القرارات
- الداعمين
- المستفيدون
- المؤسسات الحكومية
- شركاء الأعمال
- الموردون
- المجتمعات المحلية
- بعض شركائنا في القطاع الربحي

G4-20

ملاحظة: لا يقع تحت مظلة «ماجد للتنمية المجتمعية» أي كيان أو هيئة، ولذلك تعدّ هذه الجوانب، جوهرية لكامل أقسام الجمعية.



ذوو المصلحة أحد ركائز الاستدامة في جمعيتنا

G4-25 G4-26

قمنا بتشكيل فريق الإستدامة التنفيذي الداخلي لماجد للتنمية المجتمعية لتحسين عملية إعداد التقارير ومحتوياته، فقد قمنا بمشاركة مختلف فئات ذوي المصلحة الرئيسيين لدينا، من خلال الاستبيانات عبر وسائل التواصل الاجتماعي و البريد الإلكتروني ليكونوا جزءاً في عملية إعداد التقرير.

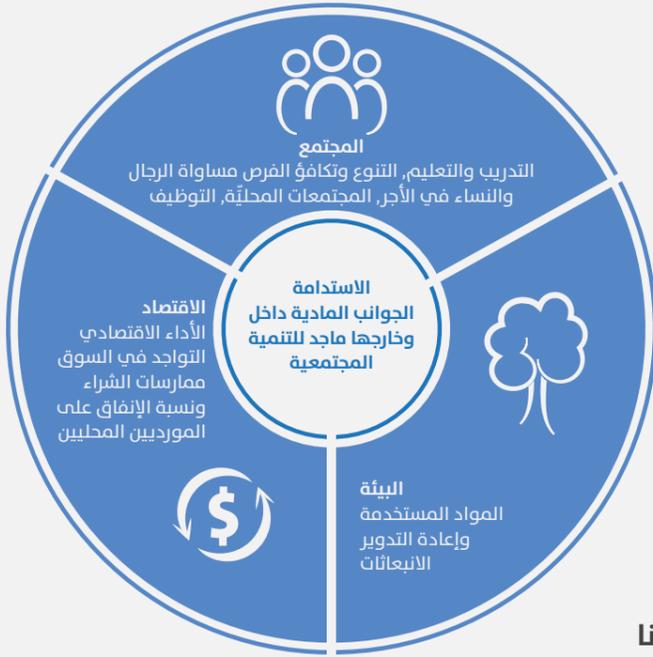
G4-25

أن منهجية اختيار ذوي المصلحة وتعزيز مشاركتهم، نقوم باستخدام خارطة المعنيين التي تم تطويرها لعام 2014، بناء على النموذج الأوروبي للتميز EFQM الذي بدوره يساهم في تلبية تطلعات جميع ذوي المصلحة.

G4-26 G4-25

نحرص دوماً على مشاركة ذوي المصلحة سواءً على الصعيد الداخلي أو الخارجي، والأخذ بنقاط التحسين والتوصيات التي يرونها ذات أهمية عالية من خلال اللقاءات الدورية لمجلس ذوي المصلحة أو الاستبيانات أو اللقاءات غير الرسمية معهم، التي يتم العمل على معالجتها مع فريق العمل المعني بذلك، وهو فريق الاستدامة التنفيذي.

أما بالنسبة للداعمين، فيتم استقطاب الذين لديهم التوجه المتوافق مع توجه، الرؤية والمنهجية، والرسالة المعنوية بالتنمية المستدامة الخاصة بنا داخل نطاق المملكة العربية السعودية.



G4-24

المشاركون في الاستبيان:

- مستفيدون
- داعمون
- موظفو وإدارة «ماجد للتنمية المجتمعية»
- الأعضاء المنتسبون
- وزارة التعليم
- جامعة الملك عبدالعزيز
- المؤسسة العامة للتدريب التقني
- مدارس أهلية
- الضمان الاجتماعي
- جمعيات خيرية.
- شركات خاصة.
- مزودو الخدمات.
- جهات إستشارية

G4-26 G4-24

ذوي المصلحة

أعضاء مجلس الإدارة

كيف يتم اشراكهم

ماهي أولوياتهم

ماذا قدمنا لهم

- زيادة الأثر التنموي للجمعية من خلال تقييم الأداء
- تقييم وفهم المخاطر وإدارتها، ووضع الأهداف الاستراتيجية
- توفير الدعم
- الحفاظ على سمعة الجمعية
- الاجتماعات الدورية للجان البريد الالكتروني
- استطلاع الرأي
- مشاركتهم في ورش عمل
- تطوير الاستراتيجية
- تقارير تقييم الأداء التشغيلي والمالي ووضع خطط لتقويتها وتعزيز أثرها الاجتماعي
- الالتزام بالاجتماعات الدورية
- إعداد محضر الإجتماعات في مدة لا تتجاوز ٤٨ ساعة
- ارسال استطلاع رأي و معرفة مقترحاتهم و احتياجاتهم

- دعم خطتهم في المسؤولية الاجتماعية
- الوصول للشريحة المستهدفة في المجتمع
- زيادة الأثر الاجتماعي
- المصداقية و الشفافية من خلال مشاركتهم بتقارير لنتائج الدعم والمصروفات
- التواصل المباشر والبريد الإلكتروني
- النشرة الإلكترونية الشهرية
- اللقاءات الإذاعية
- تزويدهم بتقارير الدعم والمصروفات عبر المنصة الإلكترونية
- مشاركتهم في إستبيان الرضى وإستطلاعات الرأي
- دعوتهم في اللقاء السنوي للجمعية
- تلبية رغبتهم وإيجاد برامج تنمية
- مشاركتهم أخبارنا عن طريق النشرة الإلكترونية الشهرية
- تقارير ربعية لنتائج المؤشرات والمصروفات وأعداد المستفيدين ومزودة بالكشوفات المالية وقصص النجاح وكل ما يحتاج الداعم إلى معرفته عن دعمه المالي للبرنامج
- قياس مدى رضاهم
- تكريمهم في اللقاء السنوي

- تحقيق الأهداف المشتركة بين الطرفين
- تحسين سمعة الشركاء من خلال ربطهم بالتنمية الاجتماعية والمستدامة
- المصداقية والشفافية
- تعزيز العلاقات
- الاتصال المباشر والاجتماعات
- التواصل عبر البريد الإلكتروني
- توقيع الاتفاقيات والعقود
- دعوتهم في اللقاء السنوي
- مشاركتهم أخبارنا عن طريق النشرة الإلكترونية
- دعوتهم في اللقاءات الإذاعية و تغطيتهم اعلانياً
- تعزيز العلاقات معهم من خلال إقامة الدورات والفعالية
- ارسال استبيان قياس الرضا و مشاركة آرائهم ومقترحاتهم
- تغطيتهم اعلامياً
- دعوتهم في اللقاء السنوي و مشاركتهم نتائجنا
- دعوتهم في المعارض و المناسبات

- الدفعات في وقتها
- تعزيز العلاقات التجارية
- تعزيز العلامة التجارية للموردين
- الاجتماعات مباشرة
- عقود وإتفاقيات
- مراقبة الجودة
- طلب عروض الأسعار
- الالتزام بالوفاء بالعقود
- مشاركة آرائهم و مقترحاتهم
- وضع اعلاناتهم في المنتجات
- تقييم أداء الموردين

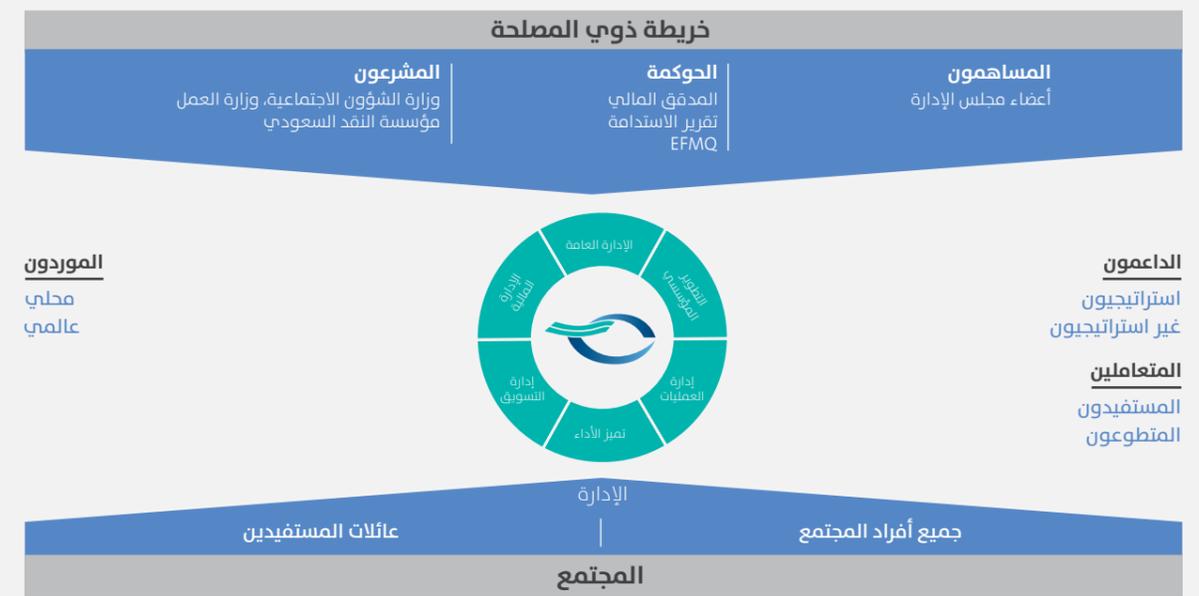
- الالتزام بالقوانين
- دعم التنمية الاجتماعية
- دعم توجه التنمية المستدامة
- اجتماع الجمعية العمومية
- المراسلات الرسمية
- استبيان قياس الرضا مع المدقق المالي
- تحقيق الالتزام بقوانين الوزارة
- الحوار المفتوح
- إصدار التقارير المالية بحسب معايير الوزارة

الداعمون

الشركاء الاستراتيجيون (مؤسسات القطاع غير الربحي والقطاع الخاص والجهات الحكومية و الجهات ذات العلاقة)

مزودي الخدمات والموردين

وزارة التنمية والعمل



G4-26 G4-24

يوضح الجدول أدناه مجموعات ذوي المصلحة الرئيسيين ونستعرض من خلاله عن آلية إشراكهم وفهم متطلباتهم وأولوياتهم، وماذا قدمنا لهم:

ذوي المصلحة	كيف يتم اشراكهم	ماهي أولوياتهم	ماذا قدمنا لهم
المستفيدون	<ul style="list-style-type: none"> • من خلال برامجنا • معرفة احتياجاتهم عن طريق استطلاع الرأي و قياس الرضا • مشاركتهم في الفعاليات • تكريم المتميزين في اللقاء السنوي • مشاركة قصص نجاحهم عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير مهاراتهم و قدراتهم • تحسين دخلهم • تعليمهم و تثقيفهم • توفير فرصة عمل مناسبة توفير بيئة مناسبة للتدريب 	<ul style="list-style-type: none"> • برامج ذات مناهج وشهادات معتمدة • تقديم خدمات ذات جودة عالية • توفير بيئة تدريبية ملائمة بالقرب من مقر سكنهم • تقديم تمويل ودعم للمشاريع • مشاركة قصص نجاحهم عبر إذاعة MIX FM • إنشاء حساب خاص بهم في المنصة الإلكترونية
العاملون	<ul style="list-style-type: none"> • الاجتماعات الأسبوعية • الفعاليات الاجتماعية • الدورات التدريبية و ورش العمل • اعداد الخطط و التقارير • المناسبات الرسمية غير الرسمية • إستطلاعات الرأي • سياسة الباب المفتوح 	<ul style="list-style-type: none"> • الرضا الوظيفي و النفسي • اشراكهم في اتخاذ القرار • التطور الوظيفي • سهولة و سرعة انجاز القرار • نظام الترقيات • الصحة و السلامة • توفير بيئة عمل محفزة و ايجابية 	<ul style="list-style-type: none"> • قياس رضا الموظفين • تم اشراكهم في اتخاذ القرار • تم وضع نظام للتحفيز والترقية • الإحتفال بالأعياد الرسمية والوطنية • عقد اجتماعات غير رسمية • تقييم أداء الموظفين بشكل سنوي • الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريبات والانتدابات
المتطوعون	<ul style="list-style-type: none"> • اشراكهم في أعمال الجمعية • تطوير مهاراتهم و خبراتهم عن طريق التدريب • استغلال أوقات فراغهم بالفائدة • تعاونهم في تنفيذ الفعاليات 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير مهاراتهم و خبراتهم • تقديم ساعات تطوعية لخدمة المجتمع • توفير مظلة رسمية لمبادراتهم 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاقهم بدورة متطوع متمكن قبل بدء العمل التطوعي و تنظيم ثقافة العمل التطوعي لديهم • تدريبهم على رأس العمل • إحتضان مبادراتهم التطوعية

مشاركتنا المجتمعية

G4-26 G4-24

نعتبر مشاركة المجتمع المحلي هي عملية أساسية ضمن منظومتنا، حيث أن زيادة الوعي نحو تعزيز ثقافة التنمية المجتمعية وفتح قنوات التواصل والحوار المتبادل لمعرفة تطلعاتهم وكسب ثقتهم، يساعدنا لتحقيق إستراتيجيتنا لتحقيق أثر تنموي مستدام

لذلك قمنا بحام 2016 بزيادة تنوع قنوات التواصل لغاية ضمان مشاركة أكبر لذوي المصلحة من خلال مجموعة من الآليات تحافظ على إستدامة التواصل مع كل المستفيدين والداعمين وغيرهم من المتابعين لأنشطة وفعاليات ماجد للتنمية المجتمعية

التواصل الاجتماعي



مواقع التواصل الإجتماعية: «فيس بوك»، «تويتر» و«إنستقرام»، «لينكد إن»، «سناب شات»، و«يوتيوب»، من خلال هذه القنوات نسعى لزيادة إنتشارنا وإنتشار برامجنا محليا وإقليميا ودوليا، ويتم شهريا وضع خطة تحريرية إلكترونية تتضمن:

نشر أخبارنا ومعلومات البرامج والرد على إستفسارات المتابعين
- مشاركة المجتمع بقصص نجاح المستفيدين وايصال رسالة للغير بإمكانية تحقيق طموحهم
- التوعية بأهم الأحداث العالمية كساعة الأرض، اليوم العالمي لسرطان الثدي، اليوم العالمي للمرأة، اليوم العالمي لذوي الإعاقة، اليوم العالمي للتطوع
- نشر القيم المؤسسية والمبادئ المجتمعية التي نسعى لغرسها داخليا وخارجيا
- التهئة بالاعيد وشهر رمضان وبداية السنة الهجرية
كما يتم إستخدام موقع اللينكد إن على الصعيد الإحترافي، حيث يعتبر كمحرك لإستقطاب الموارد البشرية على درجة إحترافية عالية لشغل الوظائف التنفيذية في ماجد للتنمية المجتمعية



96,516
Likes



25,232
Follower



1,162
Follower

كما يتم إستخدام موقع اللينكد إن على الصعيد الإحترافي، حيث يعتبر كمحرك لإستقطاب الموارد البشرية على درجة إحترافية عالية لشغل الوظائف التنفيذية في ماجد للتنمية المجتمعية



@majidsociety
4,249
Follower

@majidvolunteers
4,039
Follower



220
Subscriber



تدشين حسابنا على

Snapchat

ضمن فعالية اللقاء

السنوي

450

Follower



نشرات شهرية

” آخر الأخبار“

12
نشرة شهرية

تشمل على أهم الأحداث والإنجازات

15,096

عدد متابعينا على البريد الالكتروني

المشاركات

في الفعاليات الخارجية



المشاركة في الفعاليات والمشاركات الخارجية يتم من خلالها التعريف بأنشطة «ماجد للتنمية المجتمعية» وبرامجها، وبلغ عدد المشاركات 14 مشاركة، ومن أبرزها:

بسطة ماركت و سوق الجمعة

يهدف فتح قناة تسويقية للمشاريع الناشئة وتشجيعهم لعرض منتجاتهم

”أيادي الخير“ ورشة عمل تمكين الأسر المنتجة

للإستفادة وتبادل المعرفة حول محاور تمكين عمل الأسر المنتجة ومعالجة أبرز تحدياتها

ملتقى رواد الأعمال ”طاقات وطن“

شهد الملتقى مشاركة متميزة من المشاريع الشبابية المبتكرة والعديد من الجهات الرسمية، وتأتي مشاركتنا للتعريف ببرامجنا وقد أستحوذ برنامج إنطلق على إهتمام الزائرين لتمييزه بتقديم دورة دراسة جدوى وسهولة الحصول على تمويل للمشاريع الصغيرة

حملة # إشتغل بيدك برعاية دياركم دعماً لبرنامج كوادر

هدفها نشر ثقافة توظيف الوظائف في المطاعم، حيث تم التعاون مع مؤثرين شباب وشابات في مواقع التواصل الاجتماعي (فيصل شريف، فراس يقنة، عادل رضوان، مؤيد الثقفي، رغال، سارة الودعاني ودعوة متابعيهم لحضور الحدث وإختيار العشاء في أحد مجموعة مطاعم دياركم وتخصيص جزء من الربح إلى برنامج كوادر

تم خلال العام أيضاً مشاركة فريق عمل ماجد للتنمية المجتمعية

في فعاليات متميزة من أنحاء العالم العربي مثل "دورة القيادة في المنظمات غير الربحية"، "دورة أساسيات التدريب الفعال على رأس العمل" واللقاء السنوي لملتقى المؤسسات العربية الداعمة وكيفية تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتي لها أثر فعال في الأستفادة من خبرات الجهات العربية ودورهم الفعال في القطاع غير



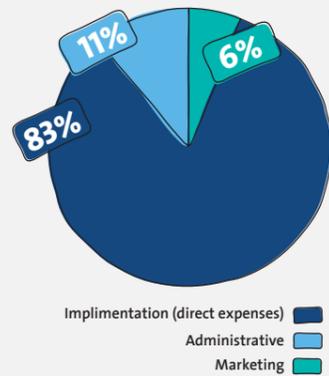
التسويق عن طريق الإذاعة

751,236

مستمع

وهي السنة الثاني على التوالي، من خلال رعايتنا للبرنامج والذي يتم إذاعته من قبل إذاعة "can 1" الإذاعي "أنا أقدر" والتي تعتبر نسبة الاستماع لها عالية، لإستضافتنا لمدة ساعتين مرة في الأسبوع لاستعراض قصص نجاح مستفيدينا وشرح برامجنا، وقد وصل عدد المستمعين لعام 2016 إلى 751,236 مستمعين للقناة الإذاعية، كما تم استضافة عدد من الداعمين للتحديث عن الشراكة بيننا، ودورهم الفعال في خدمة المجتمع.

السهم التنموي



أطلقت ماجد للتنمية المجتمعية بمفهوم تنمية الموارد المالية لآفاق تتناسب مع أسلوب التفكير لداعميها حيث تم إبتكار فكرة السهم التنموي لعام 2015، وهي تحول مساهمة الداعمين إلى نظام أسهم محددة القيمة لكل برنامج من برامج ماجد للتنمية المجتمعية بحيث تتيح فرصة للداعم بتحديد مبلغ الدعم بعدد معين من الأسهم وإختيار الفئة التي تتوافق معه ومع إهتماماته مما يجعل عملية تبني البرامج والمشاريع أكثر وضوحاً. وتم رصد إستجابة عالية من أوساط الداعمين الحاليين للجمعية كما تم زيادة عدد الداعمين الجدد من الافراد مما يكون مؤشر لإحتماية زيادة نسبة الموارد المالية خلال الفترات القادمة.

فئة أ (أطلق ، كفاءات)

فئة أ	موجز الصندوق
مفتوح لجميع فئات المستثمرين	نوع الصندوق
تأهيل وتطوير متقدم لتمكين الأفراد للانتقال من الروعية إلى الاستدامة	هدف الصندوق
11,700 ر . س	سعر السهم التنموي
عدد المستفيدين المستهدف للسنة المالية 2016 (1.152 مستفيد مستهدف) الريال السعودي	المؤشر الإرشادي العملة الرئيسية
S.R 13,478,400	قيمة مكونات الصندوق
11,700 ر.س قيمة سهم تنموي واحد	الحد الأدنى للإشتراك
ربع سنوي	التقييم
سنة مالية	مدة الصندوق
31 ديسمبر من السنة المالية أو عند اكتمال عدد المستفيدين المستهدف للسنة المالية	آخر موعد للإشتراك
سعر السهم التنموي يشمل قيمة الأتعاب الإدارية	الأتعاب الإدارية
1/1/2016	تاريخ التأسيس
الصندوق ملائم للمستثمر الذي يرغب في تحقيق عائد تنموي مستدام بنسبة مخاطر منخفضة	تصنيف المخاطر

فئة ب (تطوع ، كوادر ، أبدأ)

فئة ب	موجز الصندوق
مفتوح لجميع فئات المستثمرين	نوع الصندوق
التأهيل بأساسيات تمكين الأفراد لتطبيق كيفية الانتقال من الروعية إلى الاستدامة	هدف الصندوق
6000 ر.س	سعر السهم التنموي
عدد المستفيدين المستهدف للسنة المالية 2016 (2.100 مستفيد مستهدف) الريال السعودي (ر.س)	المؤشر الإرشادي العملة الرئيسية
12,600,000 ر.س	قيمة مكونات الصندوق
6000 ر. س قيمة سهم تنموي واحد	الحد الأدنى للإشتراك
ربع سنوي	التقييم
سنة مالية	مدة الصندوق
31 ديسمبر من السنة المالية أو عند اكتمال عدد المستفيدين المستهدف للسنة المالية	آخر موعد للإشتراك
سعر السهم التنموي يشمل قيمة الأتعاب الإدارية	الأتعاب الإدارية
1/1/2016	تاريخ التأسيس
الصندوق ملائم للمستثمر الذي يرغب في تحقيق عائد تنموي أكبر بأقل نسبة ممكنة من المخاطر	تصنيف المخاطر



مشاركة داعمينا بتقارير دورية مزودة بالكشوفات المالية وقصص النجاح وكل ما يحتاج الداعم إلى معرفته عن دعمه المالي للبرنامج. ومن خلال المنصة الإلكترونية MSEAP التي تساعدنا على عرض مؤشراتنا بشفافية.

عن طريق تسجيل الدخول عبر موقعنا الالكتروني

www.majidsociety.org



بعد تسجيل الدخول سيتمكن المستثمر من عرض مايلي:

- 1 المصاريف اللحظية
- 2 بيانات المستفيدين
- 3 قصص نجاح
- 4 قياس رضى المستفيدين
- 5 الاطلاع على التقرير كامل وطباعته



سلسلة إمداد مأجد

100%

نسبة الموردين ومزودي
الخدمات من داخل المملكة
إنطلاقاً من دعمنا للمزودين
المحليين.

إنَّ أساس عمليّة الشراء أو التعاقد المناسب تكون من خلال المقارنة والمفاضلة بين الموردين ومزودي الخدمات بتقييم أدائهم وقدرتهم على الوفاء بالتزاماتهم من حيث مستويات الجودة والأسعار والكميات ومواعيد التسليم، وتحديد قدرة المورد ومزود الخدمة على تحقيق هذه الجوانب.

معايير التقييم

تعتمد على ثلاثة أسس رئيسية:



طرق تقييم أداء الموردين ومزودي الخدمات

يمكن تقييم أداءهم من خلال عدة طرق، سيتم شرح خطوات ومميزات وعيوب كل طريقة وفقاً للتالي:

أولاً: طريقة ترتيب الموردين ومزودي الخدمات

العيوب	المميزات	الخطوات
أقل طرق المفاضلة بين الموردين ومزودي الخدمات الدقة، وتعتمد على الحكم الشخصي	سهلة ويمكن استيعابها بكل يسر وسهولة.	تحديد قائمة ومعايير التقييم، الجودة، السعر، المواعيد.
الروتينية، وتتم بطريقة غير جدية؛ لأنها تتسم بصفة متكررة	موضوعية، حيث لا تسمح باتخاذ أي إجراء ضد المورد أو مزود الخدمة طالما لم تتوفر البيانات الكافية.	يقوم المسؤول بإعطاء درجة سالب، موجب، محايد، لكل عنصر لكل مورد أو مزود خدمة.
	تشجع على الاحتفاظ بسجلات منتظمة عن الموردين ومزودي الخدمات.	تقوم الإدارات والبرامج المستفيدة بعمل التقييم نفسه.
	اقتصاديّة، حيث تعتمد على بيانات محدودة	بعد مناقشة هذه التقييمات يقوم مدير إدارة التطوير المؤسسي بترتيب الموردين أو مزودي الخدمات طبقاً لأفضليتهم.
		يتم وضع الدرجة أو الرتبة النهائية لكل مورد أو مزود خدمة لتحديد حجم التعامل ومداه.

ثانياً: طريقة النقاط المرجحة:

العيوب	المميزات	الخطوات
أكثر تعقيداً من الطريقة السابقة	أكثر دقة، وتعتمد على أساس كمي	تحديد عوامل أو تقييم الموردين ومزودي الخدمات من خلال معايير قابلة للقياس
قد يساء استخدامها في حالة عدم العناصر الموضوعية في الوزن النسبي للعناصر	يمكن استخدام أي عدد من العوامل	يعطى كل معيار وزناً نسبياً
	يمكن تغيير الوزن النسبي للعوامل طبقاً لطبيعة ونشاط المنظمة	تحسب قيمة كل معيار وتضرب في الوزن النسبي
	تقلل بقدر الامكان من الاعتماد على الحكم الشخصي	تجميع النواتج لكل مورد أو مزود خدمة لعمل التقييم النهائي

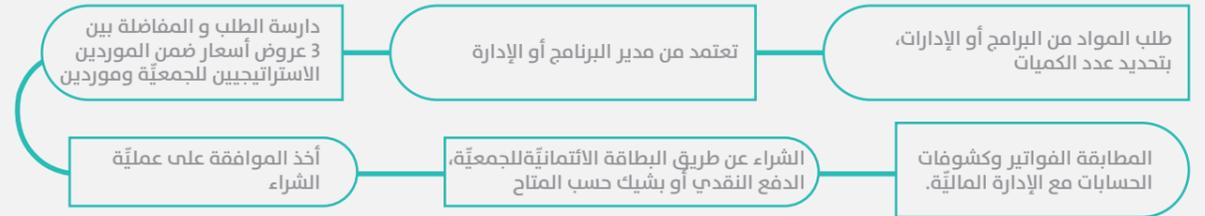
الوزن النسبي لعوامل تقييم المورد

العنصر	الوزن النسبي
40	الجودة
35	السعر
25	مواعيد التسليم

سلسلة إمداد «ماجد للتنمية المجتمعية»

إن نجاح ماجد للتنمية المجتمعية في إختيار الأفضل من بين مصادر التوريد ومزودي الخدمات يعد من أهم مقومات الكفاءة الإدارية، حيث أن الاختيار السليم لمصادر التوريد بشكل خاص ومزودي الخدمات بشكل عام يؤثر تأثيراً كبيراً في تحقيق ما هو مرجو من عوامل الجودة

تخضع جميع عمليات الشراء والتوريد الخاصة بنا لسياسات وإجراءات المشتريات المعتمدة لوحدة المشتريات، التي تتضمن مجموعة من الإجراءات والنماذج الإداريّة الإلكترونية، حيث تبدأ العمليّة بطلب المواد من البرامج أو الإدارات إلى تنفيذ عملية الشراء (بناءً على الجودة ، الوقت المطلوب ، السعر الأفضل)، وانتهاء باستلام السلع والخدمات ودفع مستحقات الموردين.



علماً بأنّ هناك مجموعة من الإجراءات التي نقوم بها مثل حصر وتقييم الموردين، واستهداف الموردين المحليين وفقاً لما هو موضح في إجراءات وسياسات المشتريات الخاصة بنا، وجميع الموردين عام 2016م كانوا من داخل المملكة إنطلاقاً من دعمنا للمزودين المحليين، وتم التعاقد مع أحد الموردين وهي سيدة سعودية لتأمين المواد الخام لبرامجنا بشكل كامل.

جميع الموردين عام 2016م كانوا من داخل المملكة إنطلاقاً من دعمنا للمزودين المحليين، وتم التعاقد مع أحد الموردين وهي سيدة سعودية لتأمين المواد الخام لبرامجنا بشكل كامل

أنواع الموردين:

- خدمات
 - تأمين ضيافة
 - قرطاسية
 - الإنترنت
 - سوبر ماركت
 - الضيافة والنظافة
- إستشارات
 - قانونية
 - إدارية
- صيانة
 - تقنية معلومات
 - مبنى
 - طابعات
 - مقاولون

يعد نجاحنا في اختيار الأفضل من بين مصادر التوريد ومزودي الخدمات من أهم مقومات الكفاءة الإداريّة، إذ إنّ الاختيار السليم لمصادر التوريد بشكل خاص، ومزودي الخدمات بشكل عام يؤثر تأثيراً كبيراً في تحقيق ما هو مرجو من عوامل الجودة.

معايير الاختيار

1. السمعة والمكانة الجيدة في سوق العمل.
2. قرب الموقع الجغرافي وسهولة الوصول إليه.
3. مبدأ تطبيق أساسيات الجودة «مؤشر نسبي حسب نوع ونشاط المورد ومزود الخدمة».
4. القدرة الفنيّة في تلبية احتياجات التعاقد.
5. نظام التواصل الفعّال.
6. سهولة تبادل المعلومات والبيانات بين الطرفين.

إجمالي المبلغ السنوي المدفوعة للموردين ومزودي الخدمات (ر.س):

3,516,306



الموارد البشرية

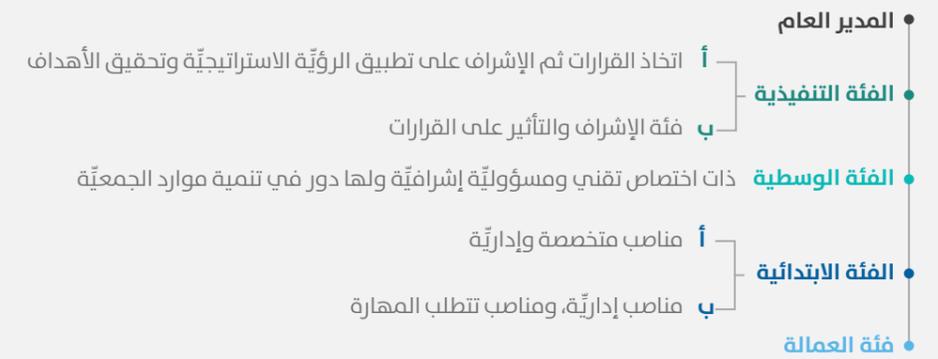
83%

نسبة تمكين العاملين للوصول
إلى عناصر بشرية مؤهلة
للقيادة الذاتية، مدركة لأهميّة
العمل الذي يمارسونه مع
امتلاك القدرة والمسؤوليّة
في بيئة العمل.

كما نحرص دوماً على تعويض الموظفين بشكل عادل وقانوني، ولذلك يتم العمل حسب القانون السعودي في مسألة التقاعد وانتهاء الخدمة. فنهاية الخدمة تحتسب حسب نظام وزارة العمل السعودي، وللتقاعد يتم تطبيق نظام استقطاع المؤسسة العاقبة للتأمينات الاجتماعية وفقاً لنظام وزارة العمل السعودي، بالإضافة لذلك نعمل على توفير جميع سبل الراحة والدعم لموظفينا، فالفوائد المقدّمة للموظفين بدوام كامل، ولا تقدّم للموظفين بدوام مؤقت أو بدوام جزئي، وتشمل جميع الموظفين من دون استثناء:

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

نعتمد في سياستنا على مبدأ المساواة من الذكور والإناث دون استثناء وباختلاف الجنسيات في جميع أعمالنا الإدارية. ومن أهم ما يميّز هذا المبدأ هو اعتمادنا على هيكل تنظيمي إداري، وسلم للرواتب يعتمد على المؤهل العلمي والخبرة العملية، وتعتبر نسبة الراتب الأساسي والأجور للنساء بالمقارنة مع الرجال مصنفة تبعاً لفئة الموظف متساوية 1:1، وأعدّ 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:



نسبة رضى العاملين عن رواتبهم

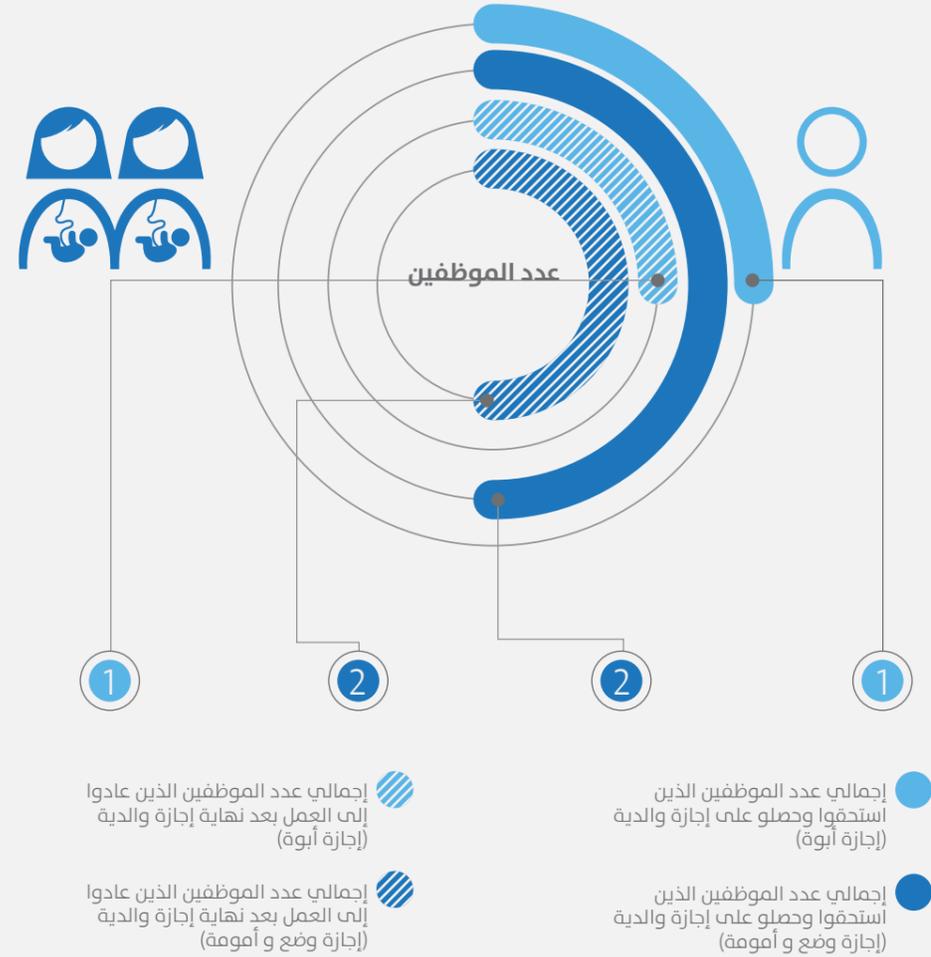
84%

فعند إعداد سلم الرواتب أخذ بالاعتبار تطبيق قرار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد (3,000 ر.س) كحد أدنى للرواتب، ويقدر الحد الأدنى للراتب في جمعيتنا بقيمة (3,229 ر.س)، كما نلتزم بتطبيق سياسات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والقرارات الصادرة وتحقيق نسبة التوطين للمنشآت.

أما عن النسبة بين التعويض الإجمالي السنوي لأعلى أجر في الجمعية فهو 17%

الفئة	الرتبة	المسميات الوظيفية	الدرجة											
			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
E	المدير العام	المدير العام	25.953	27.251	28.614	30.044	31.547	33.124	34.780	36.519	38.345	40.262	1800	حد أقصى 60.000
D	الفئة التنفيذية	إدارة أكثر من وحدة أو برنامج	14.419	15.140	15.896	16.691	17.526	18.402	19.322	20.288	21.303	22.368	عشرة بالمئة من الراتب الأساسي وبيد أقصى 1800 ريال	حد أقصى 40.000
		إدارة وحدة كاملة	11.091	11.646	12.228	12.839	13.481	14.156	14.863	15.606	16.387	17.206	أو 600 ريال أيهما أعلى	حد أقصى 20.000
C	الفئة الوسطية	مساعدة تنفيذية، منسق فرص تطوعية، أخصائي تنمية الموارد البشرية، أخصائي وسائل اتصال، منسق شؤون قانونية، منسق وحدة أملاك، محاسب أول	6.028	6.329	6.646	6.978	7.327	7.693	8.078	8.482	8.906	9.351	عشرة بالمئة من الراتب الأساسي أو 600 ريال أيهما أعلى	
		منسق عمليات، منسق تدريب، منسق برنامج، منسق شركات استراتيجيات، مصمم إبداعي، منسق تنمية مشاريع، منسق موارد بشرية، منسق دعم لوجستي	5.242	5.504	5.779	6.068	6.371	6.690	7.024	7.375	7.744	8.131	أو 500 ريال أيهما أعلى	
B	الفئة الابتدائية	مستشار تكنولوجيا معلومات، منسق مشتريات، 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 بالمئة من الراتب الأساسي أو 500 ريال أيهما أعلى	
		خدمة عملاء، أمين صندوق	3.360	3.528	3.704	3.890	4.084	4.288	4.503	4.728	4.964	5.212		
A	فئة المراسلين	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 ريال	

أما بالنسبة لحالات العودة إلى العمل، والاحتفاظ بالوظيفة بعد الإجازات الوالدية، ومعدلات البقاء بعد إجازة الوضع والأمومة، تبعاً لنوع الجنس كالآتي:

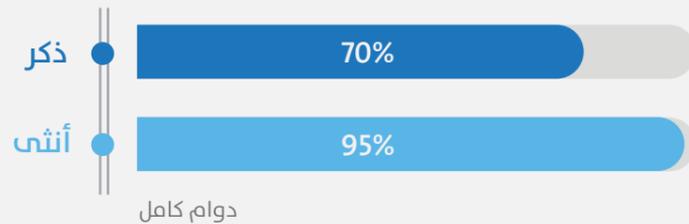


100% نسبة العودة إلى العمل بعد إجازة

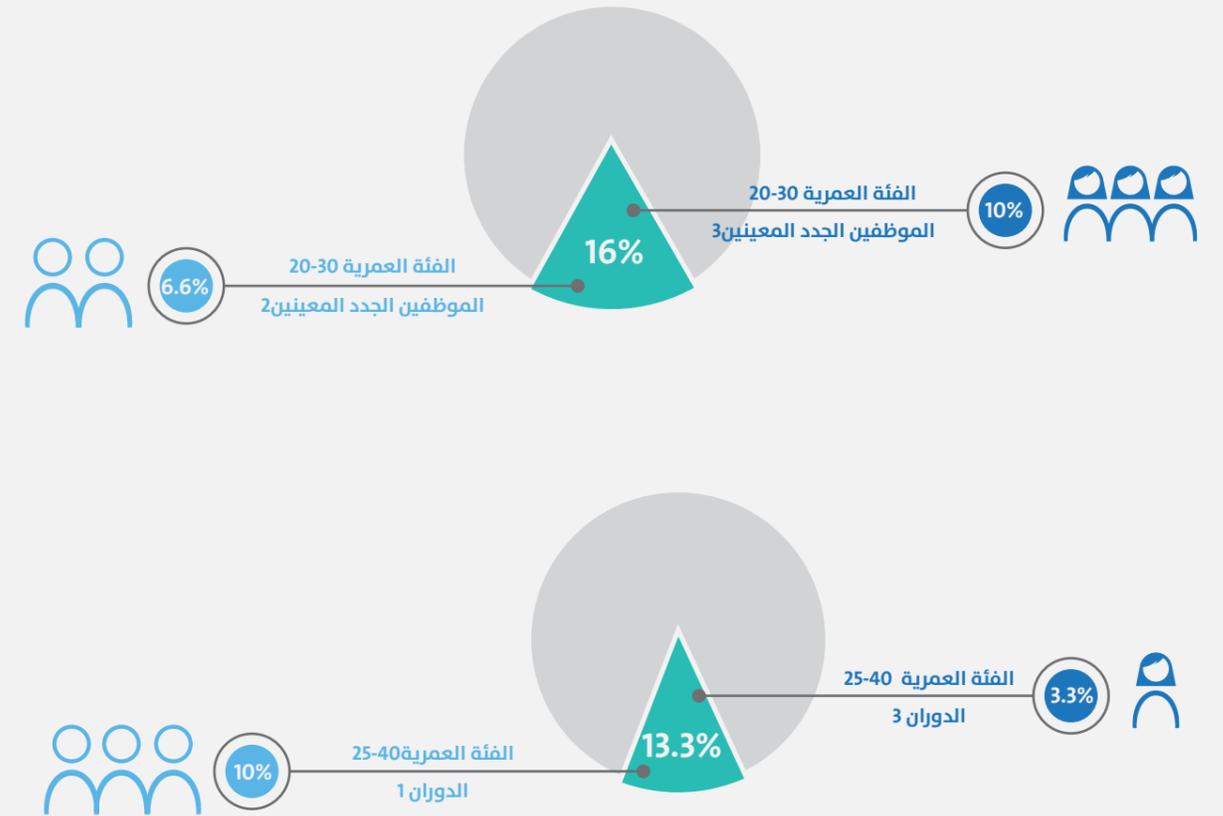
وكان إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد نهاية إجازة والدية والذين ظلوا موظفين بعد 12 شهراً، موظفاً واحداً من الذكور و اثنين من الاناث مستمرين في العمل من 4 إلى 9 أشهر منذ عودتهم إلى العمل.

كما نؤمن أيضاً بأهميّة رفع مستوى أداء الموظفين بشكل مستمر، إذ ينعكس ذلك على أداء الجمعيّة من خلال تقييم الأداء

نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم المهني



إجمالي أعداد الموظفين الجدد المعيّنين ودوران الموظفين ونسبتهم مصنفةً تبعاً للمجموعة العمريّة، ونوع الجنس:



«الدوران الوظيفي»

كما نؤمن بتوجه الجهود في سبيل تطوير وتنمية الموارد البشريّة لديها من أجل الوصول بهم للارتقاء باعتبار المورد البشري هو العنصر الأساسي، الذي يعمل على تفعيل واستثمار باقي الموارد الماديّة والتقنيّة الأخرى فيها، وأنّ نجاحها يعتمد بالدرجة الأولى على مواردها البشريّة.

تعدّ النسبة الإجمالية للدوران الوظيفي 13.3% مؤشراً جيداً وذلك نتيجة إنخفاضها عن عام 2015 والتي كانت نسبتها 16%. ويعود ذلك إلى إيجاد الموظف لفرصة وظيفية أخرى أو عدم قدرة الموظف على مواكبة التطوير السريع في «ماجد للتنمية المجتمعيّة».

- تدريب خاص حسب المنصب والاحتياج لتطوير العمل مما يساهم في تحقيق أهداف ماجد للتنمية المجتمعية، ويتم تحديده من خلال وضع الخطط التشغيلية بموافقة الفريق التنفيذي

أبرز الدورات المتخصصة:

- قياس العائد الاجتماعي
- مدقق داخلي
- قيادة المنظمات
- تحصيل الديون
- أساسيات التدريب على رأس العمل

- تدريب عام وهو خاص بتطوير المهارات السلوكية ويتم تحديد ذلك بناءً على فجوة الكفاءات الناتجة عن تقييم الأداء نهاية العام

أبرز الدورات العامة:

- العمل بروح الفريق الواحد
- إدارة الوقت
- مهارات التقديم
- القيادة
- إدارة التضاربات

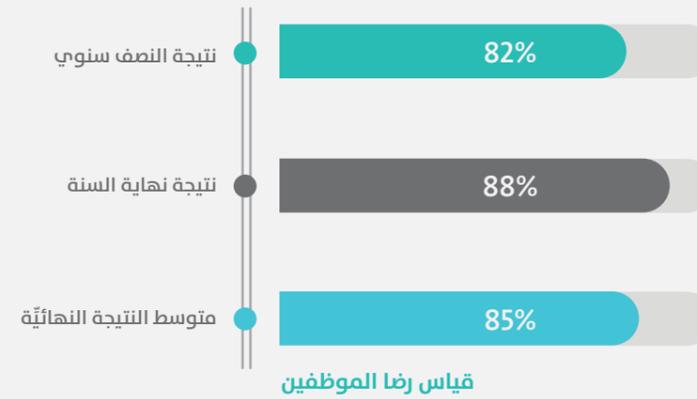
بالإضافة لتقديم دعم تعليمي أبناء للموظفين في الدرجة التنفيذية والذي يصرف بناءً على آليه معتمدة ضمن سياسات الموارد البشرية، كما نساهم في تقديم الدعم للموظف الراغب بإتمام دراسة مرحلتي البكالوريوس الماجستير من خلال منحه اجازة في الوقت المطلوب لاداء الامتحانات النهائية

متوسط ساعات التدريب في
السنة لكل موظف هي

14
ساعة تدريبية



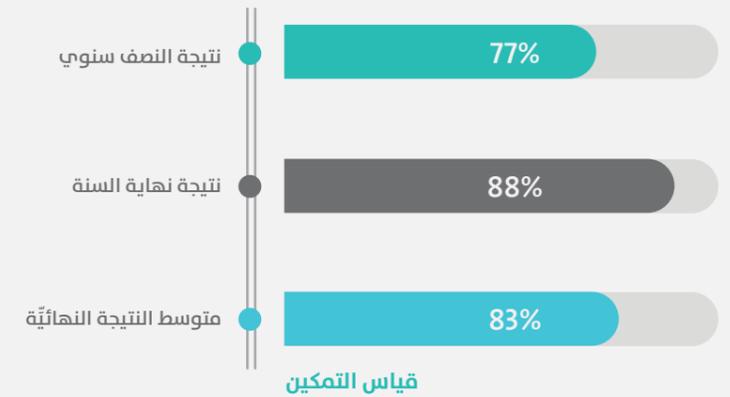
كما يتم خلال العام قياس رضا الموظفين، نصف سنوي، ونهاية العام لقياس مدى الرضا والعمل على التطوير الداخلي بما يتناسب مع حاجة الموظفين، فكانت النتيجة كالتالي:



تمكين العاملين:

في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والظغوط المتعلقة بالمنافسة العالمية، تحتاج المنظمات إلى الحفاظ على موردها البشري، وتطويره، ورفع قدراته الفردية والمؤسسية والوصول به إلى أعلى مستويات التمكين، ومن هنا رأيت «ماجد للتنمية المجتمعية» ضرورة العمل على هذا المحور، وهو تمكين العاملين للوصول إلى عناصر بشرية مؤهلة للقيادة الذاتية، مدركة لأهمية العمل الذي يمارسونه مع امتلاك القدرة والمسؤولية في بيئة العمل.

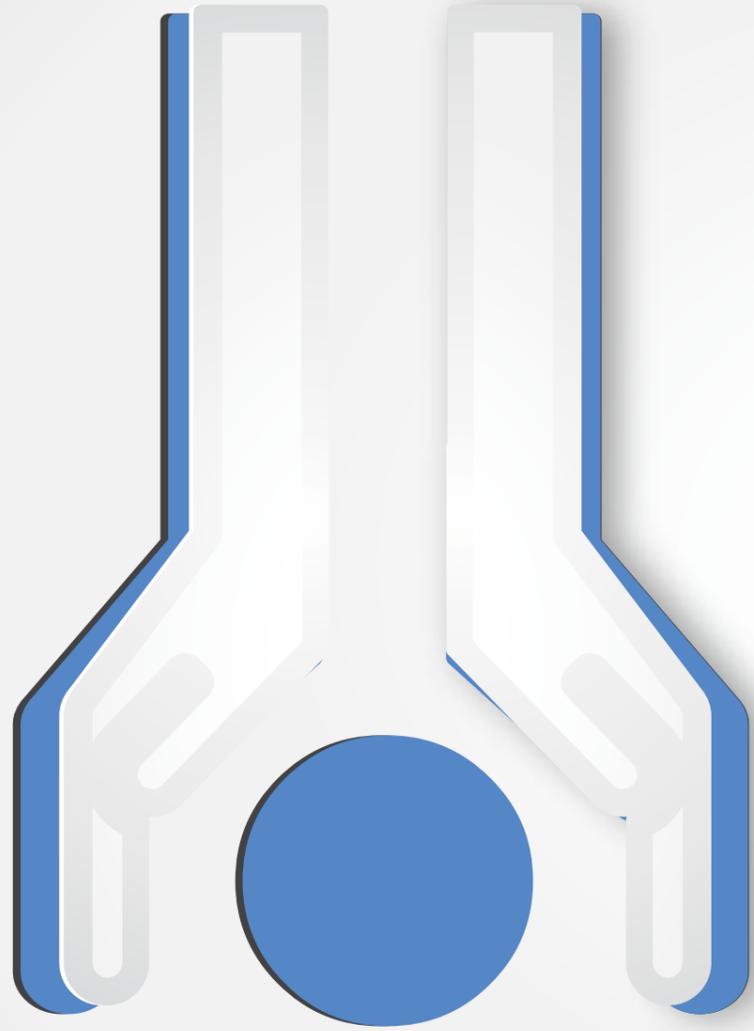
وبذلك تم قياس تمكين العاملين خلال نصف السنة ونهاية العام والنتيجة النهائية هي:



التدريب والتطوير

نتخذ العديد من الاجراءات التي تدعو إلى ترسيخ مبدأ حقوق الانسان لدى موظفينا، وتدعوهم إلى تبني السلوكيات التي تعكس مستوى النزاهة والقيم العالية التي تتبناها الجمعية، كما نلتزم بتطبيق قانون العمل السعودي، كما يتم تدريب الموظفين الجدد على حقوقهم وواجباتهم والسياسات، والاجراءات التي تُطبق عليهم بهدف رفع مستوى وعيهم لديهم.

التدريب على السياسات وإجراءات العمل
بالجمعيّة، وسياسة حقوق الإنسان للموظفين
الجدد بنسبة 100%



تعزير الأثر الاجتماعي من خلال برامجنا

38%

نسبة زيادة عدد المستفيدين عن العام الماضي، حيث تم تمكين 2,944 مستفيد (نساء، رجال) من التدريب وتقديم الدعم اللازم لتأهيلهم إما لسوق العمل أو لبدء مشاريعهم الخاصة لتحقيق دخل مستدام لهم.

كما نهتم بخلق شراكات مع الجهات المنفذة للتمكن من تنفيذ الدورات في مناطق عديدة للوصول لأكبر عدد ممكن من الفئة المستهدفة، ولإنتشار البرنامج، مع ضرورة مطابقتها للمعايير المطلوبة لتنفيذ الدورات كما يعمل فريق البرنامج على البحث والتعاقد مع مزود خدمة ذو جودة وكفاءة وتوفير مدربون معتمدون لديهم القدرة على شرح المادّة التعليميّة، والتعامل مع الفئة المستهدفة.

شركاء النجاح لعام 2016

- إدارة التعليم - إدارة تعليم الكبار.
- جمعية مراكز الأحياء بجدة.
- الأحياء المنتجة.
- جمعية أصدقاء جدة.
- أكاديمية النفيسة للتدريب النسائي.
- مؤسسة الملك فيصل.
- معهد البيان العربي لتعليم اللغة العربيّة.
- لمستفيدات من السيدات الأميات.

“ تحرص إدارة تعليم جدة من خلال توقيع المذكرة على فتح مجالات التعاون مع كافة المؤسسات النظامية وغير الحكومية لما فيه خدمة الوطن والمواطن ”

عبدالله أحمد الثقفي
المدير العام للتعليم بجدة



نتائج البرنامج

السنة	عدد الدورات	عدد المستفيدين	عدد الأحياء التي نفذت فيها الدورات التدريبية
2014	27	255	07
2015	35	317	11
2016	35	321	18

مستفيدي برنامج "أبدأ"



G4-26 G4-25 G4-24

أبدأ
BEGIN

يهدف البرنامج لمنح السيدات الأميات فرصة التعليم وتمكينهنّ من معايير تطورات العصر الحديث، وذلك من خلال تنفيذ الدورة باستخدام أجهزة الحاسب الآلي في شرح وتطبيق المادّة التعليميّة، ما يعزّز ثقة النفس ويكسر حاجز الخوف من التعامل مع الأجهزة الذكية

فحراً ممّا على زيادة التعليم في المجتمع السعودي، تم تنفيذ دورات تدريبية بالتعاون مع إدارة التعليم - إدارة تعليم الكبار لتطبيق الدورة التدريبية على الرجال الأميين في عام 2016، وذلك من منطلق التوسع في زيادة عدد المستفيدين، وانتشار البرنامج ليشمل الفئة الأمية من السيدات والرجال.



مميزات البرنامج

- ★ المدّة الزمنية للتدريب: 36 ساعة.
- ★ سهولة وسرعة عمليّة تعليم قراءة اللغة العربيّة من خلال استخدام التقنيات الحديثة.
- ★ إكتساب مهارات استخدام الحاسب الآلي.
- ★ مساعدة المرأة على بناء ذاتها وزيادة ثقتها بالنفس من خلال الاعتماد على الذات والقدرة على العمل.

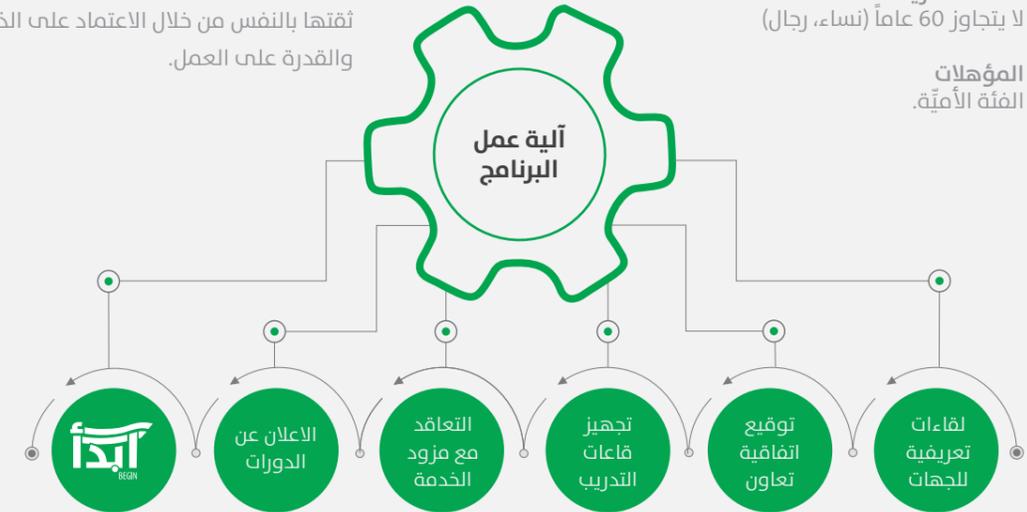
شروط الالتحاق

الجنسيّة
مواطن أو مقيم نظامي

الجنس
نساء / رجال

الفئة العمريّة
لا يتجاوز 60 عاماً (نساء، رجال)

المؤهلات
الفئة الأميّة.



أن بناء الشراكات مع القطاعات المجتمعية الأخرى والتعاون في تنفيذ البرنامج بعدة أحياء، ساهم بصورة كبيرة في نجاح البرنامج، حيث تقوم إدارة البرنامج بالتواصل مع الجهات المعنية للاستفادة من قاعدة المعلومات للمستفيدين لديهم، والقاعات التدريبية المطابقة للمعايير المطلوبة وذلك لتكون أقرب للمستفيدين، ويتم قياس نسبة إنخفاض مستوى الأمية من خلال اختبار المستفيدين في اليوم الأول للدورة لتحديد مستوى الأمية ومعرفة نقاط الضعف التعليميّة فيها، وبنهاية الدورة يتم إجراء اختبار نهائي لقياس مدى التحسن.

ذوي المصلحة

ينقسم ذوو المصلحة الى ثلاث فئات: المستفيدين، الجهات المنفذة ومزودو الخدمة. حيث أن قياس رضا المستفيدين أحد أهم أسباب نجاح البرنامج ومن أبرز آليات المتابعة والتقييم، والتي تتم من خلال استبيانات قياس الرضا الذي يتم تعبئتها بالتعاون مع متطوعين بعد كل دورة تدريبية، وتعدّ هذه الخطوة أساسية في تحليل نقاط القوة والضعف في البرنامج من أجل التحسين والتطوير وتقديم خدمة أفضل لهم.

كفاءات

SKILLS

يهدف البرنامج إلى رفع مستوى الإنتاج المحلي للقطاع الحرفي والمحلي من خلال تدريب وتأهيل السيدات على مجموعة من البرامج التدريبية المتكاملة وفقاً لمنهج تدريبية يتطلبها القطاع غير الربحي لتخريج مدربات سعوديات مؤهلات ومتخصصات في العمل الحرفي بالإضافة لمتدربات ذات جودة عالية في الإنتاج مما يساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي والاستقلال المالي لهن.



مميزات البرنامج

- ★ تنمية وتمكين الأفراد من خلال توفير دخل مستدام.
- ★ المساهمة في رفع نسبة توظيف الوظائف لدى شركات القطاع الخاص.
- ★ إيجاد شراكات استراتيجية متخصصة لتحقيق جودة المخرجات النهائية.
- ★ مواءمة مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل.
- ★ التقليل من نسبة التسرب الوظيفي.



شروط الالتحاق

الجنسية
مواطن أو ابن/ ابنة مواطنة

الجنس
نساء/ رجال

الفئة العمرية
18 - 36 عاماً

المؤهلات
جميع المؤهلات التعليمية

ذوي المصلحة

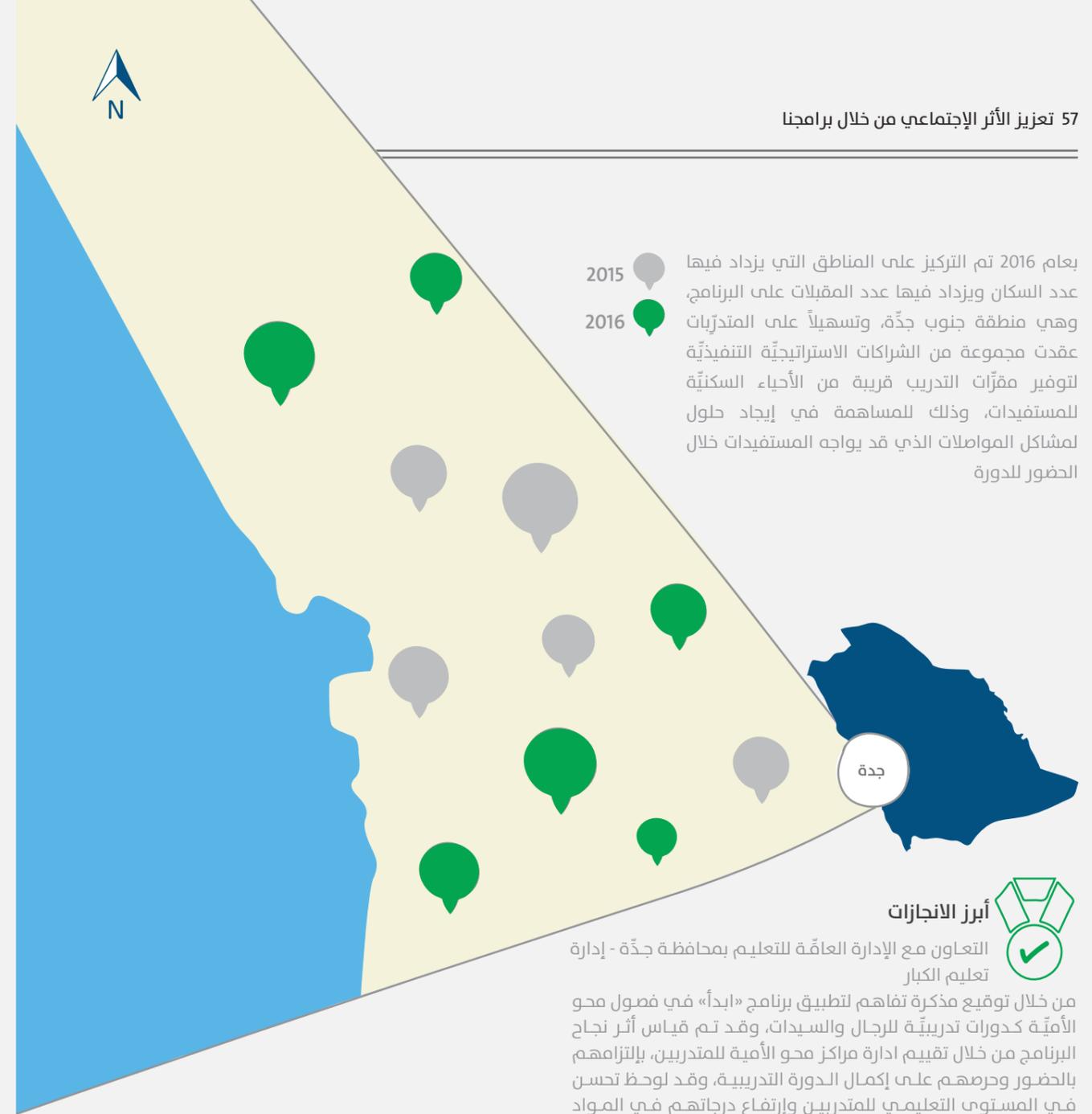
نحرص على تعزيز التواصل الفعال مع ذوي المصلحة من المستفيدات وذلك بقياس مستوى رضا المتدربات، حيث يعد قياس الرضا من أبرز الآليات المستخدمة في المتابعة والتقييم وذلك لمعرفة جودة الخدمة المقدمة للمتدربات بعد كل دورة تدريبية والعمل على الآراء والمقترحات وتحسينها، وتلبية متطلباتهن وتحقيق أعلى توقعات الرضا لديهن، حيث تعد هذه الخطوة أساسية لتحليل نقاط القوة والعمل عليها وتحسين نقاط الضعف

شركاء النجاح لعام 2016

- جمعية مراكز الأحياء
- جمعية الشقائق (دنيا بنات)
- مركز نسما آرت.
- أندية الحي المتعلم التابع لإدارة التعليم.
- جامعة الملك عبد العزيز .
- أكاديمية النفيسة النسائي العالي للتدريب .
- أكاديمية نفيسة شمس.
- الدمج الفكري التابع لإدارة التعليم.
- الكلية التقنية للبنات.

نتائج البرنامج

السنة	عدد الدورات	عدد المستفيدين	عدد المتدربين	عدد الأحياء التي نفذت فيها الدورات التدريبية
2014	36	681	07	06
2015	55	681	11	14
2016	53	647	25	19



بعام 2016 تم التركيز على المناطق التي يزداد فيها عدد السكان ويزداد فيها عدد المقيلات على البرنامج، وهي منطقة جنوب جدة، وتسهيلاً على المتدربات عقدت مجموعة من الشراكات الاستراتيجية التنفيذية لتوفير مقرات التدريب قريبة من الأحياء السكنية للمستفيدات، وذلك للمساهمة في إيجاد حلول لمشاكل المواصلات الذي قد يواجه المستفيدات خلال الحضور للدورة

أبرز الانجازات



التعاون مع الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة - إدارة تعليم الكبار

من خلال توقيع مذكرة تفاهم لتطبيق برنامج «ابدأ» في فصول محو الأمية كدورات تدريبية للرجال والسيدات، وقد تم قياس أثر نجاح البرنامج من خلال تقييم ادارة مراكز محو الأمية للمتدربين، بإلتزامهم بالحضور وحرصهم على إكمال الدورة التدريبية، وقد لوحظ تحسن في المستوى التعليمي للمتدربين وارتفاع درجاتهم في المواد التعليمية وساعدتهم على ذلك تحسن امكانياتهم في القراءة والكتابة وقواعد اللغة العربية.

قصة نجاح مريم مرحبي



استكملت مسيرتها في التطوير بالانضمام لبرنامج كفاءات لزيادة مصادر الدخل



ساعدتها ذلك في قراءة أسماء الزبائن والأرقام



انضمت لبرنامج ابدأ للتغلب على صعوبات التعلم



لم تكمل تعليمها الابتدائي بسبب الظروف الاجتماعية



ربة منزل وصاحبة مشروع منزلي (صناعة مخللات ومأكولات مختلفة)

قصة نجاح أشواق سباح

ربة منزل ربة منزل وأم لثلاثة أبناء تقوم برعايتهم، حاصلة على الشهادة المتوسطة

شغف لديها الرغبة في العطاء وأن تكون جزء فعال في المجتمع بالإضافة إيجاد مصدر دخل لترعى أولادها

كفاءات بدأت متدربة لدى برنامج كفاءات لتكتسب المهارة الحرفية ولتميزها أصبحت مساعدة مدربة

النجاح الآن أصبحت قادرة على تنفيذ الدورات التي أبرزت مهارتها وخبرتها الحرفية التي تمتها طوال عمرها

رشحت لمنحة إعداد المدربين بدعم مؤسسة الملك خالد الخيرية لتصبح مدربة معتمده للبرنامج

نجاحات البرنامج

✓ معرض صنع في كفاءات

كان من أبرز ما تم تحقيقه من نجاحات للبرنامج هذا العام، والذي شمل على مخرجات البرنامج ثلاثة أعوام ماضيه، وكل ماتم عرضه من إنتاج المتدربات، و قد حضر ما يقارب 300 زائر كان من ضمنهم أعضاء مجلس الإدارة، الداعمين، مستشارين في الأعمال الحرفية، اعلاميين وصحفيين ومهتمين بالمجال الحرفي وغيرهم. وقد نال المعرض على إعجاب الجميع حيث فاق جميع التوقعات كما احتوى المعرض على منتجات الكروشيه والديكوباج ومنتجات تم إعادة تدويرها

✓ مبادرة الايادي السعيدة

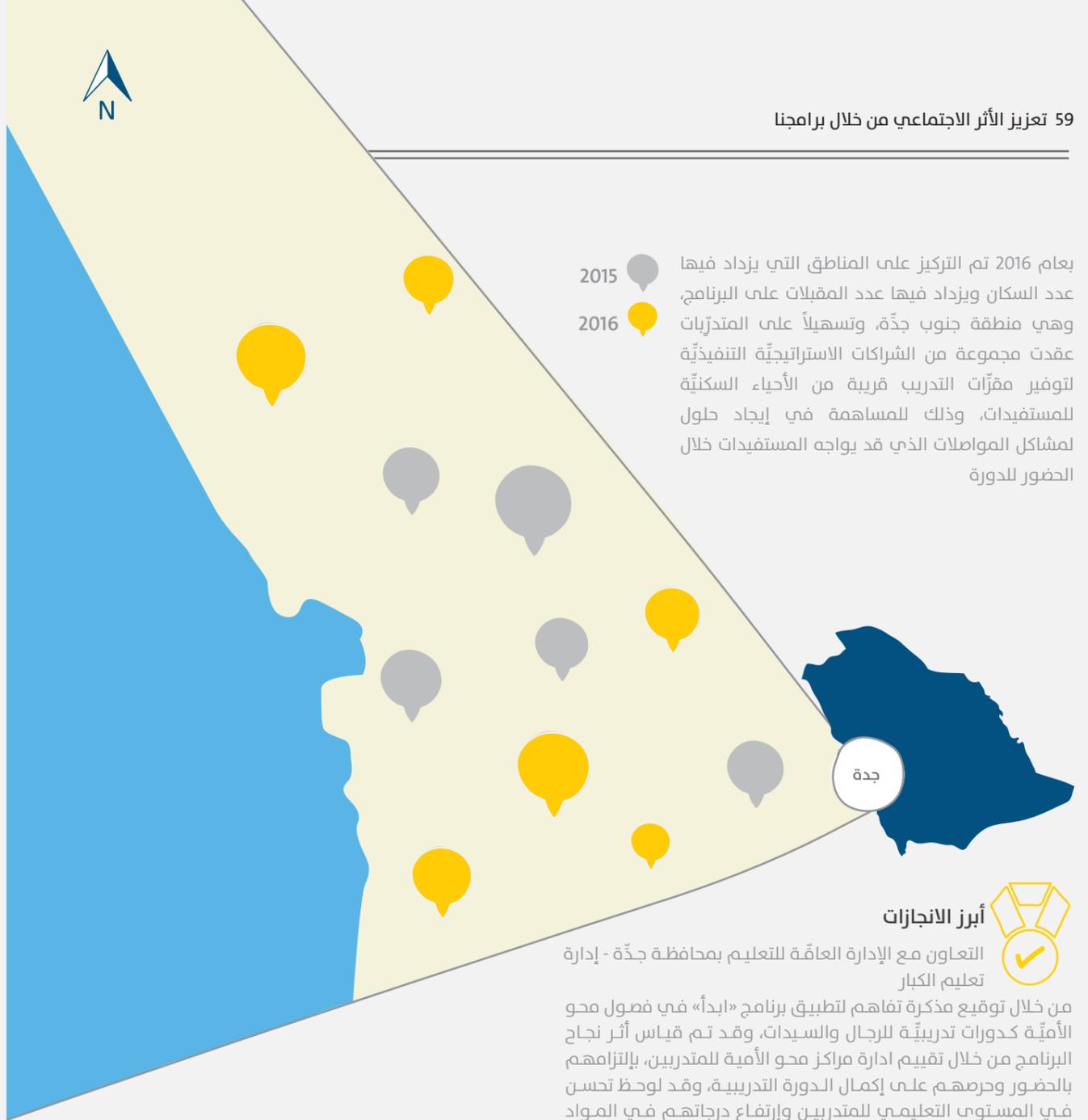
تأتي هذه المبادرة لدعم المواهب الصغيرة وإبرازها في المجتمع، ولغرس مفهوم أهمية العمل اليدوي لدى الفتيات وقد لاقت هذه المبادرة إقبالا كبيرا من الفتيات، حيث تم تدريب 30 فتاة من أعمارهم (12-15 عاما)، ومن أبرز إنجازاتها ظهور أصغر مدربة متطوعة الطفلة/ فاطمة بن معمر ابنة إحدى المدربات والتي كانت تساعد والدتها في التدريب وهي من اقترحت في إحدى اللقاءات الإذاعية بتدريب الفتيات الصغار

✓ تدريب ذوي الإحتياجات الخاصة

بالتعاون المشترك بين ماجد للتنمية المجتمعية ووزارة التعليم تم تدريب وتأهيل 14 متدربة من طالبات الدمج الفكري لإبراز دورهم في المجتمع وفتح الفرص أمامهم لدخول سوق العمل الحرفي

✓ التعاون مع جامعة الملك عبد العزيز

تم التعاون مع كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الملك عبد العزيز لتدريب عدد 14 طالبة على مهارات الكروشيه والديكوباج وتأهيلهم للإنتاج الحرفي وفتح الفرصة أمامهم للدخول في سوق العمل الحرفي.



بعام 2016 تم التركيز على المناطق التي يزداد فيها عدد السكان ويزداد فيها عدد المقيلات على البرنامج، وهي منطقة جنوب جدّة، وتسهيلاً على المتدربات عقدت مجموعة من الشراكات الاستراتيجية التنفيذية لتوفير مقرّات التدريب قريبة من الأحياء السكنية للمستفيدات، وذلك للمساهمة في إيجاد حلول لمشاكل المواصلات الذي قد يواجه المستفيدات خلال الحضور للدورة

أبرز الانجازات

التعاون مع الإدارة العاقمة للتعليم بمحافظة جدّة - إدارة تعليم الكبار

من خلال توقيع مذكرة تفاهم لتطبيق برنامج «ابدأ» في فصول محو الأمية كدورات تدريبية للرجال والسيدات، وقد تم قياس أثر نجاح البرنامج من خلال تقييم ادارة مراكز محو الأمية للمتدربين، بإلتزامهم بالحضور وحرصهم على إكمال الدورة التدريبية، وقد لوحظ تحسن في المستوى التعليمي للمتدربين وارتفاع درجاتهم في المواد التعليمية وساعدهم على ذلك تحسن امكانياتهم فيالقراءة والكتابة وقواعد اللغة العربيّة.

قصة نجاح رقية بافنع

الموهبة تمتلك موهبة في فن الكروشيه والديكوباج وطورتها إلى حرفة عن طريق برنامج كفاءات

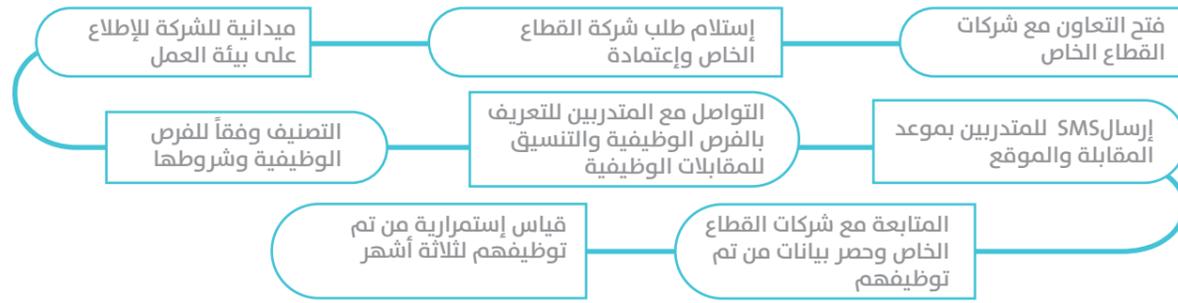
كوادر أرادت استثمار موهبتها عن طريق البدء بمشروع منزلي فالتحقت ببرنامج كوادر بتعلم سلوكيات وأخلاقيات العمل

انطلق اقترضت من برنامج انطلق للحصول على رأس مال للمشروع وبدأت باستلام الطالبات من منزلها

النجاح حقق منزلي نجاحاً كبيراً وهي الآن في صدد تحويل المشروع إلى سوق العمل

تنطوع لم تكتف بتطوير نفسها بل طمحت للعطاء للمجتمع بقدر استطاعتها فالتحقت هي وبناتها الثمانية ببرنامج تطوع

ثالثاً.. التوظيف



مستفيدي برنامج كوادر



أبرز الانجازات

- ✓ إعداد مدرّبين متخصصين للبرنامج بالتعاون مع المنظمة الدولية للشباب من خلال تدريب ثلاثة مدرّبات واعتمادهنّ دولياً ببرنامج جواز سفر للنجاح، المهتم بالمهارات الحياتية والسلوكية وفقاً لأهداف البرنامج.
- ✓ إقامة ورشة عمل "صيانة الجوال" للسيدات ضمن منحة #شباننا_مستقبلنا، وتوفير فرص وظيفية بقطاع الإتصالات وتوظيف لعدد 15 سيدة بدعم من مؤسسة الملك خالد الخيرية وفقاً لتوجهات الدولة بسعودة قطاع الاتصالات
- ✓ تأهيل 18 فتاة من منسوبات جمعية البر على المنهج المعتمد دولياً (جواز سفر للنجاح) والمهتم بالمهارات السلوكية والحياتية



مستشفى باقو والدكتور عرفان العام Dr Erfan & Bagedo General Hospital

تكرّم برنامج كوادر من مستشفى باقو والدكتور عرفان العام بعد الإنتهاء من تدريب 42 متدرب على رأس العمل بالمستشفى. يأتي ذلك ضمن خطة برنامج كوادر للعام 2016 من تنفيذ دورات سلوكية بهدف التأهيل سلوكياً وأخلاقياً لسوق العمل في عدة قطاعات والتمكين من المهارات اللازمة للتعامل مع الجمهور وقد بلغ عدد المتدربين على رأس العمل خلال الربع الثالث من العام الحالي 402 متدرب



قصة نجاح أريج باخذلفي



68

تدريب من منسوبي القطاع الصحي على مناهج متخصصة في سلوكيات وأخلاقيات العمل



قالت عن كوادر: برنامج مميز يساعد الشباب لإيجاد الفرصة الوظيفية المناسبة وبرنامج جواز سفر من الدورات الرائعة بالنسبة لي

تم ترشيحها عن طريق البرنامج لوظيفة بمجال الموارد البشرية وكانت أول وظيفة لها

انضمت بعد ذلك لبرنامج كوادر دورة "جواز سفر للنجاح" بغرض الحصول على وظيفة

انضمت لبرنامج تطوع من ماجد للتنمية المجتمعية لاكتساب خبرة ولقضاء وقت الفراغ

جامعية، تبلغ من العمر 28 عاماً وبدأت بالبحث عن وظيفة بعد إنتهاؤها من المرحلة الجامعية



يهدف البرنامج إلى تمكين الأفراد وإيجاد الفرص الوظيفية لهم بعد تدريبهم سلوكياً على أخلاقيات العمل بمناهج تدريبية متخصصة تأهلهم لسوق العمل، وذلك من خلال إيجاد شركات إستراتيجية مع شركات القطاع الخاص.

ويهتم بتدريب الباحثين عن العمل من المواطنين الشباب (ذكور/ إناث) من خلال دورات مهارات سلوكية وأخلاقية تأهلهم إلى سوق العمل المحلي لتحقيق دخل مستدام لهم وتحسين أوضاعهم اجتماعياً واقتصادياً

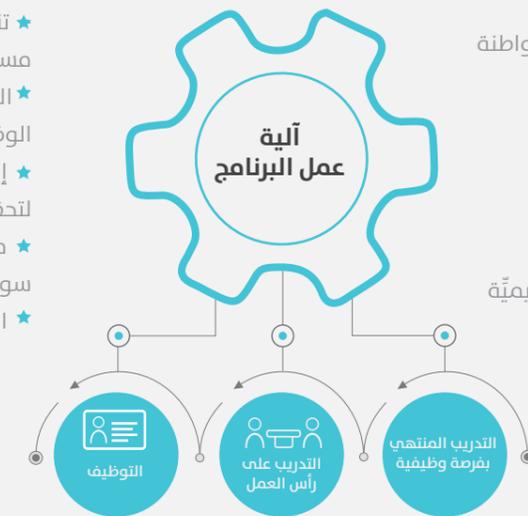


مميزات البرنامج

- ★ تنمية وتمكين الأفراد من خلال توفير دخل مستدام.
- ★ المساهمة في رفع نسبة توظيف الوظائف لدى شركات القطاع الخاص.
- ★ إيجاد شركات إستراتيجية متخصصة لتحقيق جودة المخرجات النهائية.
- ★ مواءمة مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل.
- ★ التقليل من نسبة التسرب الوظيفي.

شروط الالتحاق

- الجنسية: مواطن أو ابن/ ابنة مواطنة
- الجنس: نساء/ رجال
- الفئة العمرية: 18 - 36 عاماً
- المؤهلات: جميع المؤهلات التعليمية

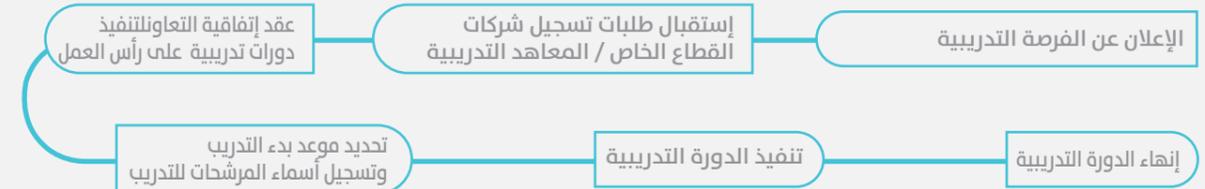


يعمل البرنامج على ثلاث مسارات، تتمثل في التدريب المنتهي بالتوظيف، التدريب على رأس العمل والتوظيف المباشر، من خلال العمل على تنفيذ دورات تدريبية للمتدربين ومن ثم توفير الفرص الوظيفية لهم بالتعاون مع شركات القطاع الخاص، كما يهتم البرنامج بتدريب حديثي التوظيف على رأس العمل

أولاً.. التدريب المنتهي بفرصة وظيفية



ثانياً.. التدريب على رأس العمل



يهدف البرنامج إلى تمويل المشاريع الصغيرة للأفراد من ذوي الدخل المحدود أو العاطلين عن العمل أو الأسر المنتجة لتوفير دخل مستدام بهدف تحقيق الاكتفاء الذاتي وتوفير الدخل المستدام

شروط الالتحاق

الجنسية
مواطن أو ابن/ ابنة مواطنة/ أو زوج مواطنة والعكس

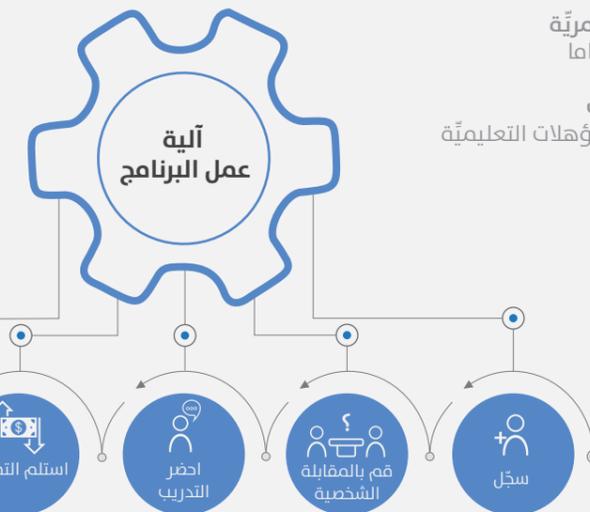
الجنس
نساء/ رجال

الفئة العمرية
21 - 65 عاماً

المؤهلات
جميع المؤهلات التعليمية

مميزات البرنامج

- ★ تمكين الأفراد من إنشاء وتطوير المشاريع الصغيرة.
- ★ توفير دخل مستدام يحقق الاكتفاء الذاتي.
- ★ زيادة الوعي المجتمعي ونشر ثقافة العمل الحر بأهمية المشاريع الصغيرة ودورها في البناء الاقتصادي للمجتمع.
- ★ التدريب والتأهيل بعقد دورات تدريبية للمستفيد منها
- ★ القدرة على عمل دراسة جدوى للمشروع.
- ★ تقديم التوجيه والإرشاد للمستفيد بما يخدم مشروعه، وضمان استمراريته نجاحه



الخدمات المقدمة

1. تمويل وإقراض أصحاب المشاريع من ذوي الدخل المحدود، والفئات الإقراضية مقسمة كالتالي

المدة	القسط	المبلغ	الفئات الإقراضية
20 شهر	500	10,000	المشاريع المنزلية
24 شهر	750	15,000	
32 شهر	1,000	20,000	
36 شهر	1,250	30,000	المشاريع الميدانية
40 شهر	1,250	40,000	
40 شهر	1,400	50,000	
40 شهر	1,500	60,000	
40 شهر	2,000	80,000	

2. تدريب وتأهيل مقدم طلب القرض وهو جزء أساسي في عملية الإقراض وذلك بتقديم دورات تدريبية تساعد على تحديد فكرة المشروع وإدارته، وكيفية إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية، وإستخدام معطياتها في إتخاذ القرار.

ذوي المصلحة

أن الإهتمام بالمستفيدين أصحاب المشاريع من أهم أولويات البرنامج ونعمل على تقديم أفضل الخدمات لهم، ونحرص على قياس مدى رضا المقترضين وذلك إلتزاماً بتلبية أولوياتهم وحل مشاكلهم، بما يتوافق مع أهداف البرنامج وسياساته. ويتم الإستفادة من التغذية الراجعة في تحسين آلية العمل. أما على صعيد المشاركة مع الداعمين وتعزيز مفهوم التنمية المستدامة، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الشفافية، فقد حرصنا على الحفاظ على العلاقة معهم بتزويدهم بتقارير ربع سنوية تظهر طريقة صرف مبالغ الدعم والمشاريع التي قُولت وعدد المشاريع الناجحة.

نتائج البرنامج

السنة	عدد المتدربين	عدد المقترضين	قيمة الفروض الممنوحة (ر.س)
2014	116	69	1,500,000
2015	98	101	1,825,000
2016	105	95	1,752,500



أبرز الإنجازات



- ✓ خفض نسبة التعثر في البرنامج حتى وصلت الى 4% بنهاية عام 2016م
- ✓ التنظيم لدورة "مهارات تحصيل الديون" الذي شارك بها عدد من الجهات الخارجية، لهدف رفع فعالية وكفاءة فريق العمل في آلية التحصيل، كما كان هناك مشاركات لعدد من الجهات الخارجية في الدورة والتي كانت فرصة لتبادل الخبرات مع المشاركين من جهات مماثلة.
- ✓ إقامة رحلات عمل داخل المملكة لجهات مماثلة بهدف الإستفادة وتبادل الخبرات، ومن أبرزها زيارة مركز الإدارة العامة (جنى للأسر المنتجة) في الدمام على مدار يومين عمل.
- ✓ حرص فريق العمل بالمشاركة في مؤتمر سنابل للتمويل الأصغر 2016م والذي تضمن مشاركة العديد من الخبرات المختلفه بالعالم العربي والإستفادة من خبراتهم في تطوير البرنامج

قصة نجاح فراس يوسف



الآن تم افتتاح ثاني فرع للمشروع في "السلام مول" بعد الانضمام لبرنامج انطلق لتمويل المشاريع

وجد مشروع "كريبي" إقبالاً منذ البداية وتم استثمار الربح في تطوير هوية المشروع للارتقاء به

بداية المشروع كانت بالمشاركة في بازاارات ثم تطور إلى افتتاح كشك في "عزيز مول" للارتقاء به

اجتمع الصديقان وخرجا بفكرة عمل مشروع في منتج يجانبه، فكان الاتفاق على "الكريب"

بدأت فكرة تملك مشروعه الخاص خلال فترة تدريبه الجامعي فشارك فكرته مع صديقه ريان ملباري



وقد تم العمل على تطوير دليل السياسات والإجراءات البرنامج ومقارنته مع الأدلة المتوفرة لأفضل الممارسات الموجودة في مجال التطوع لكل من:

- دليل التطوع الأسترالي
- دليل الهلال الأحمر
- دليل الدفاع المدني

تطوير البرنامج التدريبي واستخدام منهجية التصميم لتمكين المتطوعين من استخدام أفضل الأطر المعرفية المستخدمة عالمياً في حل التحديات المجتمعية ولتمكين المتطوعين من العمل التطوعي المنظم لتنفيذ مبادرات تنمية تطوعية وضمان نجاحها واستدامتها.

السنة	عدد الدورات التدريبية	عدد المتطوعين	عدد الفرص التطوعية	عدد المبادرات التطوعية
2014	-*	483	41	07
2015	19	458	48	06
2016	32	1,044	40	06

* بعام 2014 لم يكن هناك دورات تدريبية متخصصة للمتطوعين وإنما يتم توجيههم وإرشادهم نحو حقوقهم وواجباتهم كمتطوعين



حصل البرنامج على العديد من الدروع وشهادات الشكر التي قدمت من قبل الجهات التالية:

- إنجاز السعودية
- الطب المنزلي بصحة جدة
- مستشفى "الحرس الوطني سفير الصحة"
- شركة بيبسيكو (الشركة السعودية للأكولات الخفيفة المحدودة)

قصة نجاح مبادرة "مفتاح البيت"



إحدى مفاتيح نجاح المبادرة هو جودة آلية العمل في تقسيم المتطوعين لمجموعات يترأسها قادة وقائدات متمكنين من إدارة المجموعة ليتم إنجاز المهام بجودة عالية

إستطاع الفريق بإشراف مختصين مهنيين (تصميم داخلي، ونجارة، وسباكة، ودهان وكهرباء) مع ما يقارب المائة متطوع ومتطوعة بإنجاح 5 حملات

هدف الحملة هو إستلام مفتاح بيت أحدي الأسر البسيطة لترميمه وإصلاحه خلال فترة قياسية وتسليمه لهم بعد 9 ساعات ليتفاجؤا ببيتهم في حلتهم الجديدة

بدأت الفكرة بمساعدة بتقديم جهاز كهربائي لمنزل أحد الأسر البسيطة كان ذلك له أثر كبير ودافعاً لإطلاق فكرة المبادرة

كانت فكرة، وكتبت على ورقة، فأصبحت غاية لإسعاد أسرة



يعد التطوع من أهم المواضيع في مجال تطوير العمل الاجتماعي، وهو أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في إعداد الأجيال، من خلال غرس القيم النبيلة وتعزيز مفهوم الاخوة والتكاتف، كما أنه يساهم بشكل فعال في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي من خلال تجسيد مبدأ التكافل وإستثمار أوقات الفراغ بشكل أمثل وأفضل لخدمة المجتمع



مميزات البرنامج

- تدريب وتأهيل المتطوعين.
- حصولهم على بطاقة عضوية للانضمام إلينا.
- حصول المتطوعين على شهادات حضور الدورة التدريبية.
- توفير فرص تطوعية.
- احتساب الساعات التطوعية، وإصدار إفادة بعدد الساعات.
- احتضان المبادرات التطوعية المقدمة من قبل المتطوعين مع توفير تأمين ضد المخاطر الميدانية

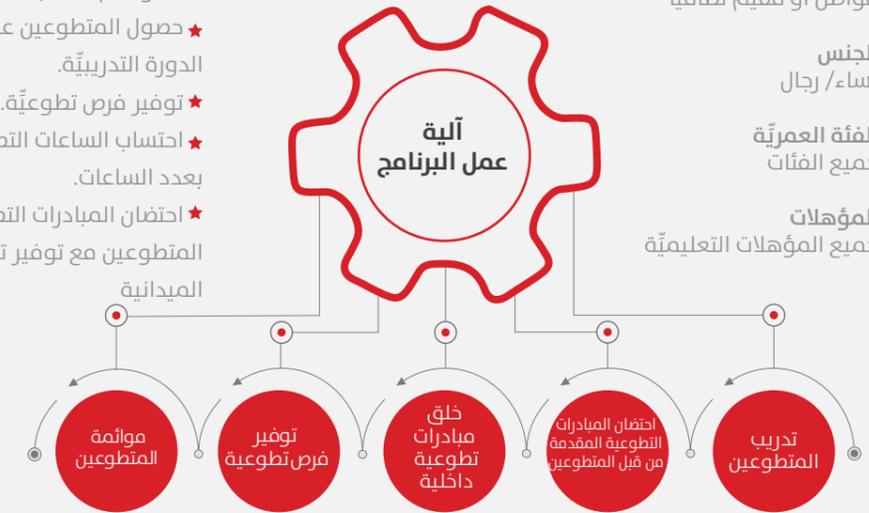
شروط الالتحاق

الجنسية
مواطن أو مقيم نظامياً

الجنس
نساء/ رجال

الفئة العمرية
جميع الفئات

المؤهلات
جميع المؤهلات التعليمية



شركاء النجاح لعام 2016

- جمعية إصار
- إدارة التعليم
- الشركة السعودية للأكولات الخفيفة المحدودة (بيسكو)
- جمعية إطعام
- إدارة الطب المنزلي
- شركة أجنحة عربية للفنون
- مستشفى الملك عبد العزيز الحرس الوطني
- مؤسسة عبر الثقافات
- جمعية حفظ النعمة
- إنجاز السعودية
- العيادات التخصصية الشاملة
- جامعة الملك عبدالعزيز

ذوي المصلحة

يهتم البرنامج بمشاركة ذوي المصلحة ونحرص على تعزيز التواصل الفعال معهم وبخاصة المتطوعين وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة وطرح أفكارهم ومساعدتهم في تطويرها لخلق مبادرات وأنشطة تطوعية قيمة تساهم بصورة فعالة في تنمية مجتمعهم.

كما نعمل على فتح قنوات التعاون مع القطاعات الأخرى في نطاق المسؤولية الاجتماعية لإقامة الأنشطة والفعاليات وإيجاد فرص تطوعية متنوعة تتيح للمتطوعين المساهمة بوقتهم وجهدهم في سبيل إيمانهم بقضية معينة والاندماج والتفاعل مع أفراد مجتمعهم.

نتائج البرنامج

تحقيقاً لتطلعات ماجد للتنمية المجتمعية وإيمانها بالطاقات الشبابية، ساهم البرنامج خلال عام 2016 بتدريب وتأهيل المتطوعين من فئة الشباب والشابات وتوفير فرص تطوعية من قبل الجهات الخارجية غير الربحية وأيضاً فرص تطوعية داخلية بماجد للتنمية المجتمعية والمبادرات التطوعية.



إنجازات البرنامج في عام 2016

"مبادرة وجودي في وجودي" ✓

تطوعية تستهدف الأطفال الأيتام من الجنسين بعمر 5-15 سنة، لتعزيز تواصلهم الإيجابي مع أنفسهم والمجتمع



"مسؤوليتنا" ✓

من الشباب يقوموا بترميم وإصلاح الأماكن العامة والمحافظ على سلامتها مثل إصلاح الخفر الموجوده في الشوارع، صناديق الكهرباء المكشوفه والحدائق العامة



"مفتاح البيت" ✓

تهيئة بيئة سكنية مناسبة وذلك بتجديد وإصلاح الأساسيات بالمنزل حيث يتم معاينة واختيار المنزل المطابق للشروط والمعايير، ووضع خطة زمنية للتجهيز والتنفيذ بمدة 9 ساعات عمل



أطلق البرنامج لهذا العام عدة مبادرات تطوعية لتخدم المجتمع وبمشاركة ودعم من عدة جهات ساهمت في إنجازها **"ورينا تشجيعك"** تهدف الى ترميم وتجديد أحد الملاعب وذلك لتحفيز الشباب على ممارسة الأنشطة الرياضية

"فليكن مختلفاً" نشر معلومات توعويه عن طريق وسائل التواصل الإجتماعية

"عمرتي" تحقيق أحد أمنيات مجموعة من المكفوفين والأرامل والمطلقات بأداء مناسك العمرة بشهر رمضان

"شباب الإحسان" المساهمة في تنظيم مواقف السيارات عند المساجد لتسهيل عملية السير في الطرق أثناء أوقات صلاة التراويح بشهر رمضان

"مبادرة برأ بهم" تقديم الدعم والرعاية لكبار السن لتعزيز الجانب الصحي والاجتماعي والنفسي معهم

"أبطال المستقبل" تهدف المبادرة إلى تعزيز الثقة ورسم الإبتسامة لدى أطفال مرضى السرطان بتقديم الهدايا والإحتفال معهم

تم تنفيذ دورة "متطوع متمكن" بتدريب عدد 211 متدربة بمقر الجامعة من قبل موظفتين من ماجد للتنمية المجتمعية تطوعاً منهم.

التعاون مع وزارة التعليم

قامت مجموعة من متدربات مدرسة المتوسطة 104 بإطلاق 5 مبادرات بإسم "تطوعي وبادري" بتطبيقها في المدرسة بعد الاستفادة من دورة "متطوع متمكن" والتي نفذت بمقرهم.

ولأول مرة تم تقديم دورة "متطوع متمكن" لطلاب مدرسة "الشاطي" الإبتدائية بحضور 33 طالب تتراوح أعمارهم بين 12 و 13 عاماً، وقد حظيت الدورة بتفاعل كبير من خلال تقديمهم لأفكار لمبادرات تطوعية التي أظهرت مدى همتهم وتطلعهم للعطاء لمجتمعهم.



الجانب البيئي

↑ 18%

نسبة زيادة إستهلاك الكهرباء وذلك نتيجة إستخدام المبنى بكامل طاقته الإستيعابية حتى في خارج وقت الداوام الرسمي من خلال ورش عمل، دورات تدريبية و إجتماعات مجلس الإدارة واللجان.

الجانب البيئي

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على مبدأ الاستدامة من جميع النواحي، حيث تبني الرؤية الخضراء، التي تعمل على تفعيل المؤشرات البيئية بشكل عام، والمساعدة من خلال تطبيق المعايير البيئية من رصد لكميات ونوعية إستهلاك الموارد بداخل المبنى، الرغم من أن الأثار البيئية للبنك قد تكون محدودة نظراً لطبيعة أعمالنا، إلا أننا نواصل العمل على تحسين نظام عمليتنا الداخلية بهدف تعزيز الكفاءة وتقليل التكاليف.



كمية استهلاك وقود المركبات بالتر



يتم قياس كمية استهلاك الوقود بشكل سنوي للحد من الاستهلاك الزائد من خلال إيجاد خطط بديلة للعمل حيث تم خفض نسبة الاستهلاك بنسبة 18% عن العام السابق وذلك نتيجة التخطيط المسبق لخطة سير المركبات واختيار موقع الزيارات الميداني ضمن نطاق محدد.

نسبة استهلاك الكهرباء (كيلو واط)



أما عن كمية استهلاك الطاقة فإنه على الرغم من الإجراءات الاحتياطية التي تطبيقها لخفض نسبة الإستهلاك من استخدام إضاءة LED وتركيب أجهزة استشعار لإغلاق الإضاءة إلكترونياً وغيره، فإنه نلاحظ ارتفاعها بنسبة 66% عن العام الماضي وذلك نتيجة استخدام المبنى في خارج وقت الدوام الرسمي في ورش عمل ودورات تدريبية لكلاً من برنامج تطوع وإنطلق بالإضافة إقامة جميع إجتماعات مجلس الإدارة والإعضاء في الفترة المسائية.



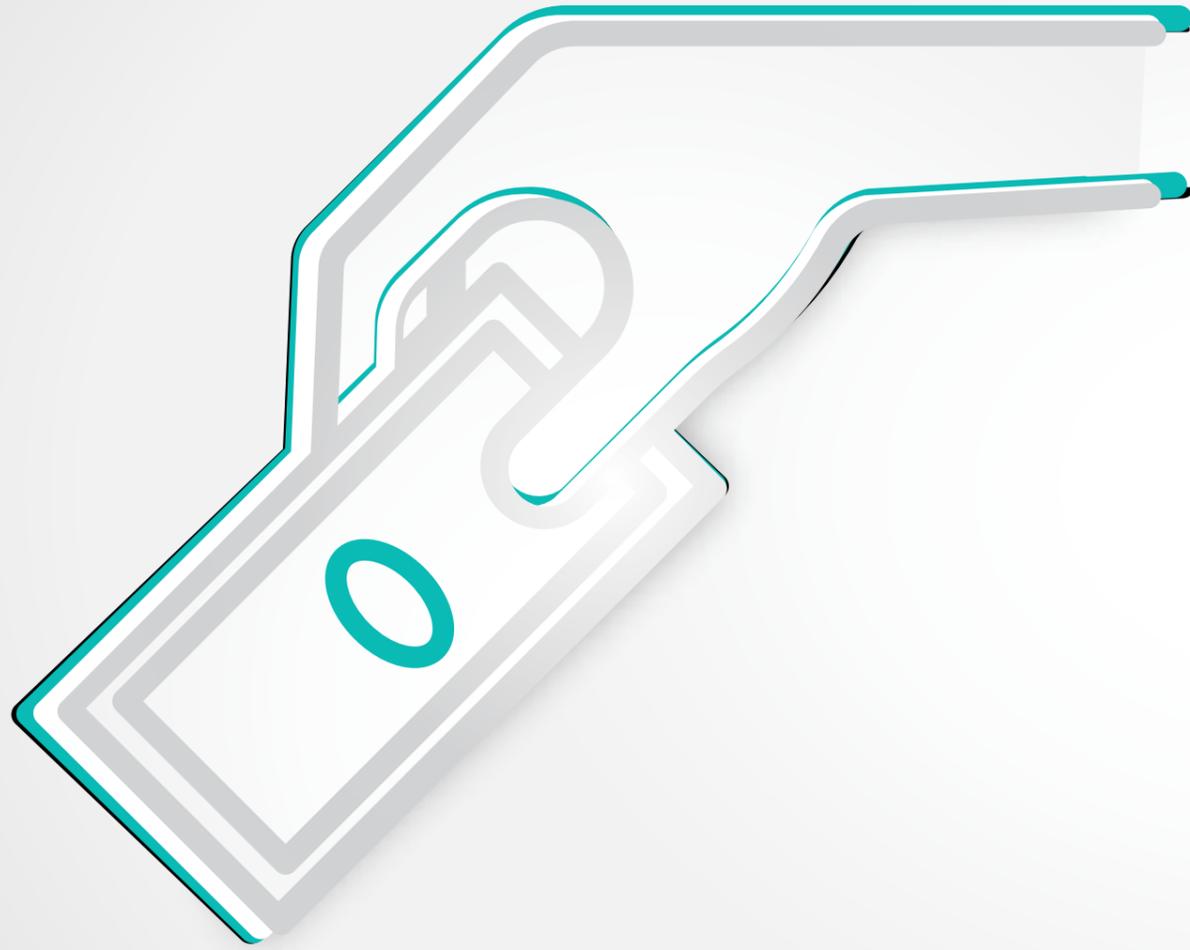
نسبة انبعاثات الغازات الدفيئة (نطاق 2)



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

ومن أبرز ماتم عمله خلال عام 2016

التعاون مع مجموعة النبتة لإقامة ورشة عمل لتدريب المدربين تحت عنوان "حكاية نفاية" بهدف نشر الوعي والإهتمام بالناحية البيئية للمستفيدين ضمن الدورات التدريبية المقدمة. كما نعمل على توعية الموظفين الجدد بقوانين البيئية المطبقة داخل المبنى سواءً من تقليل إستهلاك الورق وإستخدام المساحات الجدارية الصديقة للبيئة للكتابة عليها بالإضافة لإستخدام الحاويات إعادة التدوير.



الجانب الاقتصادي

26%

نسبة إنخفاض في قيمة
المصروفات النقدية الفعلية
لعام 2016 عن العام السابق
2015 بسبب التقنين في
المصروفات والاستغناء عن
معظم الاستشارات الخارجية.

2%

ايرادات عينية: الدعم العيني المتمثل في دعم الخطوط الجوية العربية السعودية ودعم دورات سفر للنجاح 2% ايرادات الانشطة: رسوم جديّة من مستفيدين البرامج عن حضور الدورات التدريبية

1%

ايرادات رسوم عضوية

1%

ايرادات استثمارات وعقارات وايرادات اخرى متنوعه

2%

من إيرادات القطاع الحكومي : دعم نقدي من وزارة الشؤون الاجتماعية، والتي تمثل مبلغ وقدرة 150,000 ر.س، تم تخصيصها للمصاريف الادارية والعمومية للجمعية

65%

من ايرادات القطاع الخاص وشركات ومؤسسات مانحة

23%

من ايرادات الافراد

أكبر ستة جهات مانحة من حيث القيمة النقدية:

القيمة	اسم المتبرع	الدعم العيني
1,500,000	1. مؤسسة حسن عباس شريبتلي الخيرية	- دعم الخطوط السعودية بقيمة 150,000 ر.س كتذاكر سفر داخلية لرحلات عمل
1,000,000	2. الاستاذ محمد عبدالله شريبتلي	
1,000,000	3. مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية	
1,000,000	4. مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه	- دعم قيمة دورات سفر للنجاح بقيمة 105,000 ر.س من International youth foundation
1,000,000	5. شركة احمد محمد عبد الوهاب ناغي وأولاده	

أما بالنسبة للقيمة الاقتصادية المباشرة المولدة والموزعة تبعاً للاستحقاق بما في ذلك المكونات الأساسية لعمليات «ماجد للتنمية المجتمعية» فتتلخص كما هو مبين في الجدول أدناه. علماً بأن جميع المبالغ المبينة أدناه هي بالريال السعودي:

القيمة الاقتصادية المباشرة المولدة: (ر.س)	(*) الايرادات
9,402,964	
القيمة الاقتصادية المباشرة الموزعة: (ر.س)	تكاليف التشغيل (استثمارات المجتمع المحلي) (**)
12,324,327	
2,912,220	مصاريف عمومية وإدارية
857,707	اهلاك الاصول الثابتة
352,022	مساعدات الزكاة
16,446,276	اجمالي القيمة الاقتصادية المباشرة الموزعة
(7,043,312)	القيمة الاقتصادية المتبقية (***)

(*) الايرادات لا تشمل مبالغ التحصيل من القروض الدوارة ليتم اعادة الاقراض

(**) تكاليف التشغيل تشمل مصاريف تشغيل البرامج لكلا من برنامج ابدأ، برنامج كواد، برنامج كفاءات، برنامج انطلق، برنامج تطوع ومجلة خطوة واللقاء السنوي شاملة المصاريف الادارية المتعلقة بها

(***) المقصود بالقيمة الاقتصادية المتبقية هو صافي الربح والخسارة وهو الفرق بين الايرادات والمصروفات، حيث تم تغطية العجز من حساب الاحتياطي للجمعية

الجانب الإقتصادي

تعتبر الاستدامة المالية ركيزة أساسية لاستدامة المنظمات على اختلاف أنواعها وأنشطتها. لذلك تولي الجمعية جل إهتمامها لضمان الاستدامة المالية للجمعية وبالتالي استدامة برامجها وأثرها على المجتمع

وتأتي فكرة "السهم التنموي" بمفهوم جديد لتنمية الموارد المالية لأفاق تتناسب مع أسلوب التفكير لداعميها، وهي تحول مساهمة الداعمين إلى نظام أسهم محدّدة القيمة لكل برنامج من برامج الجمعية بحيث تتيح فرصة للداعم بتحديد مبلغ الدعم بعدد معين من الأسهم ما يجعل عملية تبني البرامج والمشاريع أكثر وضوحاً.

6%

زيادة العائد على الأصول من إجمالي الإيرادات الى مايقارب 6% بعد ان كان يشكل نسبة 1% من إجمالي الإيرادات

26%

نسبة إنخفاض في قيمة المصروفات النقدية الفعلية لعام 2016 عن العام السابق 2015 بسبب التقنين في المصروفات والاستغناء عن معظم الاستشارات الخارجية، وجاري العمل على تقليصها بنسبة 40% في عام 2017.

كما أن التنوع في مصادر الدخل يعتبر من أحد الاسباب الرئيسية للوصول للاستدامة المالية، حيث أنه بجانب وجود المنح والدعم الاستراتيجي النقدي، نعمل على زيادة الإستثمار من خلال رفع العائد على الأصول والاستثمارات والذي مثل زيادة قدرها 56% للعام الحالي مقارنة بالعام السابق 2015، وجاري العمل على زيادة العائد على الأصول من إجمالي الايرادات الى مايقارب 6% بعد ان كان يشكل نسبة 1% من إجمالي الايرادات، والذي سيعاد إستثماره إما في المحافظ الإستثمارية قليلة المخاطر أو الأوقاف العقارية، وذلك سعياً منا لتجنب مخاطر النقص في السيولة النقدية.

تسعى ماجد للتنمية المجتمعية لتحقيق الاستدامة المالية من خلال تنوع مصادر الدخل ورفع العائد على اصولها الاستثمارية، بالإضافة إلى إيجاد طرق جديدة لجذب الداعمين تجنباً للمخاطر المالية الناتجة عن التغييرات في الوضع الإقتصادي

وبالنسبة للمخاطر والفرص التي قد تطرأ، فإنه يتم الاخذ في الحسبان عند إعداد الموازنات المالية التغييرات الإقتصادية والمتوقعة كأسعار الكهرباء والوقود وغيرها من التقلبات الإقتصادية والمناخية الأخرى التي قد تحدث تغيير جوهري عن المتوقع لكلاً من الإيرادات والنفقات، ويتم التحليل الشهري للانحرافات الناتجة عن التغييرات لتأخذ في عين الاعتبار وتجنباً لحدوث مخاطر مالية مستقبلاً.

زيادة الإيرادات بنسبة 6% عن المحقق فعلياً العام الماضي 2016 يرجع إلى زيادة تنوع مصادر الدخل للوصول إلى الاستدامة المالية للمشاريع من خلال فصل وتخصيص دعم المشاريع التطويرية في بنود مستقلة عن المشاريع التشغيلية.

لتحقيق الاستدامة المالية وتقليل الاعتماد على التبرعات النقدية تم إعادة تصنيف رسوم العضويات لثلاثة فئات 1,000, 5,000, 10,000 ر.س مع مراعاة إختلاف المزايا، مما أدى بشكل ملحوظ إلى ارتفاع إيرادات العضويات لتشكل نسبة 6% من إجمالي إيرادات بعد أن كانت تشكل نسبة 1%.

تم العمل على تخفيض المصروفات التشغيلية بنسبة 40% عن المحقق فعلياً عام 2016 وكان من أهم الأسباب هو إغلاق كلا من برنامج كفاءات وابتداءً وإعادة توجيه برنامج تطوع بإتاحه فرص داخلية ضمن برامج الجمعية للمتطوعين المسبق تدريبهم و الجهات العلمية التي تتطلب ساعات تطوعية، مما أدى إلى انخفاض تكلفتة إلى الصفر

وكذلك تم تخفيض المصروفات العمومية والإدارية بنسبة 26% عن العام السابق 2016 والذي ترتب عليه القرارات التالية: إلغاء عقود الاستشارات الخارجية والاكتماء بعقود الاستشارات القانونية والموارد البشرية بالساعة على حسب الحاجة، إلغاء بعض مزايا الموظفين استثناءً لعام 2017 مثل العلاوات السنوية، الحوافز والمكافآت، بدل تعليم الأبناء وتدريب الموظفين النقدي والاكتماء بالانتدابات الداخلية.

تتبع إدارة ماجد للتنمية المجتمعية المعايير المحاسبية للمنشآت غير الهادفة للربح والصادر من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

26%

نسبة تخفيض المصروفات العمومية لعام 2017 عن العام 2016

40%

نسبة تخفيض المصروفات التشغيلية لعام 2017 عن العام 2016

وتتكون القوائم المالية للجمعية من التالي:

* دخل ومصروفات (شهري/ تراكمي) مع مقارنة النتائج الفعلية بالموازنة التقديرية لكل برنامج وتحليل الانحرافات.
* قائمة الأنشطة عن السنة المنتهية.
* قائمة التدفقات النقدية عن السنة المنتهية.

إعداد الموازنة التقديرية كخطة تعمل على برمجة الأنشطة المتوقعة لماجد للتنمية المجتمعية خلال العام المالي 2017، تشمل هذه الخطة الإيرادات المتوقعة والمصاريف اللازمة خلال الفترة نفسها بما يتفق مع ضما تحقيق الأهداف التشغيلية، مع توضيح وسائل تحقيق ذلك.

وعند إعداد الموازنات التقديرية لعام 2017 تم الاعتماد على تحليل مؤشرات الأداء لعام 2016 والمتضمنة مخرجات التدقيق الداخلي التي تشمل على مجموعة من التوصيات والتي انعكست على اعداد الموازنة التقديرية.

أهم الأسس التي تم الإعتماد عليها في إعداد الموازنة التقديرية للعام المالي 2017

1. التحليل المالي وكيفية تقنين المصروفات وإنعكاسه على انخفاض العديد من البنود مثل: الاستشارات الخارجية و المزايا الوظيفية
2. إعادة تحليل السهم التنموي بعد تقنين المصروفات والاقتران على سهم واحد بقيمة 6,000 ر.س
3. إعداد الموازنة وفقاً لهيكلية جميع المستويات الإدارية والتشغيلية بمشاركة من جميع الإدارات العاملة في ماجد للتنمية المجتمعية تطبيقاً لمبدأ المشاركة الداخلية وتحقيقاً لما يتبع ذلك من مساءلة عادلة

كما تم الأخذ بعين الاعتبار الأداء المالي للسنوات السابقة لعدم تكراره مستقبلاً والذي يوضح الانحراف الدائم عن الموازنة التقديرية بالنسبة للأداء الفعلي والمدقق، وبعد تحليل الأسباب اتضح أن السبب الرئيسي هو عدم تحقيق الإيراد المتوقع من التبرعات النقدية نظراً للوضع الإقتصادي الذي كان له الدور في قلة الدعم الوارد من الداعميين الاستراتيجيين وإضافةً لعدم تحقيق هدف إستقطاب داعميين جدد

توضح الموازنة التقديرية لعام 2017 تحسن في الأداء المالي حيث إنخفضت نسبة العجز من (7,043,312) ر.س إلى 497,545 ر.س بنسبة 93% لتصل قيمة الإيرادات المتوقعة إلى 9,513,866 ر.س بارتفاع 6% عن الإيرادات المحققة في 2016 و يبلغ الإنفاق المقدر بـ 10,011,411 ريال بإنخفاض بنسبة 36% عن الإنفاق المحقق في عام 2016

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم (١٧٤)
قائمة المركز المالي
كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ م (المبالغ بالريالات السعودية)

الأصول	إيضاح	٢٠١٦ م	٢٠١٥ م
الأصول المتداولة			
النقد لدى البنوك	(٣)	١,٨٥٧,٣٤٧	١,٨٦٤,٦٦٩
المدينون	(٤)	١٣٤,٤٢٠	١٠,٧٤١,٢٠٠
العهد		٢,٤٠٠	١٩,٥٠٠
تأمينات لدى الغير		٥٠,٠٠٠	٥٥,٠٠٠
ايرادات مستحقة		١,٠٩٠,٣٣٦	-
قروض	(٥)	٤,٣٣٨,٥٨٥	٢,٧١١,٩٥١
مصرفات مدفوعة مقدماً	(٦)	٢٠٠,٩٦٩	٢٦٩,٩٩٥
استثمارات مالية	(٧)	٢,٦٩٤,٥٥٠	٢,٦٢٧,٦٨٧
مجموع الأصول المتداولة		١٠,٣٦٨,٦٠٧	١٨,٢٩٠,٠٠٢
الأصول غير المتداولة			
مشروعات تحت التنفيذ	(٨)	٤,٢١٥,٣٤٠	١,٩٨٣,١١٦
صافي الأصول الثابتة	(٩)	١٥,٥٩١,٤٩٧	١٦,٤٠٠,٠٠٤
مجموع الأصول غير المتداولة		١٩,٨٠٦,٨٣٧	١٨,٣٨٣,١٢٠
إجمالي الأصول		٣٠,١٧٥,٤٤٤	٣٦,٦٧٣,١٢٢
الالتزامات وصافي الأصول			
الالتزامات المتداولة			
شيكات تحت الدفع		١٦٩,١٠٠	-
الدائنون	(١٠)	٥,٥٤١,٧٦٧	١,٩٤٢,٤٨٦
مصرفات مستحقة	(١١)	٥٤,٨٤٢	٥٨٥,٦٠٣
مجموع الالتزامات المتداولة		٥,٧٦٥,٧٠٩	٢,٥٢٨,٠٨٩
الالتزامات غير المتداولة			
مخصص مكافأة نهاية الخدمة	(١٢)	٧٤٧,٣٦٨	٩٠٦,١٥٤
مجموع الالتزامات غير المتداولة		٧٤٧,٣٦٨	٩٠٦,١٥٤
إجمالي الالتزامات		٦,٥١٣,٠٧٧	٣,٤٣٤,٢٤٣
صافي الأصول			
صافي الأصول غير المقيدة		٢٣,٣٣٥,٧٢٨	٣٢,٨٨٠,٥٢٨
صافي الأصول المقيدة	(١٨)	٣٢٦,٦٣٩	٣٥٨,٣٥١
مجموع صافي الأصول		٢٣,٦٦٢,٣٦٧	٣٣,٢٣٨,٨٧٩
إجمالي الالتزامات وصافي الأصول		٣٠,١٧٥,٤٤٤	٣٦,٦٧٣,١٢٢

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٩) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية وتقرأ معاً

(٢)



تقرير مراجعي الحسابات

المحترمين

أصحاب الفضيلة والسعادة / أعضاء الجمعية العمومية
جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

نطاق المراجعة :

لقد راجعنا قائمة المركز المالي المرفقة لجمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ م و قائمة الأنشطة و قائمة التدفقات النقدية للسنة المالية المنتهية بذلك التاريخ ، والإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى رقم (١٩) المعتبرة جزءاً من هذه القوائم المالية . إن إعداد القوائم المالية هو من مسؤولية إدارة الجمعية ، وتقتصر مسؤوليتنا على إيداء 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 إيداء رأينا .

الرأي :

وفي رأينا فإن القوائم المالية المشار إليها أعلاه

١- تظهر بعقل من كافة النواحي الجوهرية ، المركز المالي لجمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ م و قائمة الأنشطة و قائمة التدفقات النقدية للسنة المالية المنتهية بذلك التاريخ في ضوء العرض والإفصاح للمعلومات التي تحتوي عليها القوائم المالية وفقاً 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 العمل والتنمية الاجتماعية والنظام الأساسي للجمعية ، وهي مطابقة للدفاتر والسجلات المحاسبية المحفوظ بها .

الرياض : ٢٠ جمادى الاخر ١٤٣٨ هـ

الموافق : ١٩ مارس ٢٠١٧ م

عن الرئيس وشريكه

محاسبون ومراجعون قانونيون

عبد المجيد عبد الرحمن العريني

ترخيص رقم (٥٤٩)



جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم (١٧٤)

قائمة التدفقات النقدية
عن السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ م (المبالغ بالريالات السعودية)

٢٠١٥ م	٢٠١٦ م	
		التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية
٣,٢٠٤,١٠٢	(٩,٥٧٦,٥١٢)	التغير في صافي الأصول
١٨٣,٤٥٢	٢٦٩,٩٧٥	المكون من مخصص نهاية الخدمة
٩٤٢,٩٥٨	٨٥٧,٧٠٧	إهلاك الأصول الثابتة
٥٧٥,٧٤٧	-	تسويات اهلاك السنوات السابقة
٤,٩٠٦,٢٥٩	(٨,٤٤٨,٨٣٠)	التغير في صافي الأصول بعد التسويات
		التغيرات في الموجودات والمطلوبات المتداولة
		المدينون
(١٠,٢٦٦,٧٠٧)	١٠,٦٠٦,٧٨٠	العهد
(١٨,٥٠٠)	١٧,١٠٠	تأمينات لدى الغير
-	٥,٠٠٠	إيرادات مستحقة
-	(١,٠٩٠,٣٣٦)	القروض
(٨٩٩,٧٦٧)	(١,٦٢٦,٦٣٤)	مصرفات مدفوعة مقدماً
٥٩,٧٠٩	٦٩,٠٢٦	شيكات تحت الدفع
-	١٦٩,١٠٠	الدائنون
(٢٣٨,٦٩٢)	٣,٥٩٩,٢٨١	مصرفات مستحقة
٢١١,٣٦٤	(٥٣٠,٧٦١)	الإيرادات المقدمة
(٩٤٥,٠٠٠)	-	المسدد من مكافأة نهاية الخدمة
(٣٣,٤٠١)	(٤٢٨,٧٦١)	صافي النقد الناتج من (المستخدم في) الأنشطة التشغيلية
(٧,٢٢٤,٧٣٥)	٢,٣٤٠,٩٦٥	التدفقات النقدية من الأنشطة الاستثمارية
		شراء أصول ثابتة
(٥,٨٨٦,٧٤٥)	(٤٩,٢٠٠)	إضافات مشروعات تحت التنفيذ
(١,٢٨٠,٩٦٢)	(٢,٢٣٢,٢٢٤)	الاستثمارات المالية
(٢٣,٦٤٨)	(٦٦,٨٦٣)	صافي النقد (المستخدم في) الأنشطة الاستثمارية
(٧,١٩١,٣٥٥)	(٢,٣٤٨,٢٨٧)	التغير في النقدية خلال السنة
(١٤,٤١٦,٠٩٠)	(٧,٣٢٢)	النقدية وما في حكمها في بداية السنة
١٦,٢٨٠,٧٥٩	١,٨٦٤,٦٦٩	النقدية وما في حكمها في نهاية السنة
١,٨٦٤,٦٦٩	١,٨٥٧,٣٤٧	

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٩) تمثل جزءاً لا يتجزأ من هذه القوائم المالية

(٤)

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية
مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية برقم (١٧٤)

قائمة الأنشطة
عن السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ م (المبالغ بالريالات السعودية)

إيضاح	غير مقيدة	مقيدة	اجمالي ٢٠١٦ م	اجمالي ٢٠١٥ م
الإيرادات والمكاسب				
التبرعات النقدية	٨,٠١٤,٢٨٧	-	٨,٠١٤,٢٨٧	١٢,١٤١,٨١٨
التبرعات العينية (١٣)	١٤٦,١٨٢	-	١٤٦,١٨٢	٥,٩٣٧,٩٣٧
اشتركاكات الأعضاء	٩٢,٠٠٠	-	٩٢,٠٠٠	٨٧,٠٠٠
تبرعات زكاة	-	٣٢٠,٣١٠	٣٢٠,٣١٠	٧٢٢,٩٣٢
إعانات الوزارة	١٥٠,٠٠٠	-	١٥٠,٠٠٠	٤,٤٠٠,٠٠٠
إيرادات العقارات	١٨٤,٤١٠	-	١٨٤,٤١٠	٧٠,٠٠٠
إيرادات الأنشطة	٢٢٢,٥٠٠	-	٢٢٢,٥٠٠	٢١٢,٧٥٠
عوائد استثمار	٦٦,٨٦٣	-	٦٦,٨٦٣	٢٣,٦٤٨
صافي الأصول المحررة من القيود	٣٥٢,٠٢٢	(٣٥٢,٠٢٢)	-	-
إعادة تصنيف لتحقق قيد الاستخدام	٩,٢٢٨,٢٦٤	(٣١,٧١٢)	٩,١٩٦,٥٥٢	٢٣,٥٩٦,٠٨٥
إجمالي الإيرادات والمكاسب وإعادة التصنيف				
المصرفات والخسائر				
مساعداات الزكاة	٣٥٢,٠٢٢	-	٣٥٢,٠٢٢	٣٦٥,٠٨٥
مصرفات الأنشطة (١٤)	١٢,٣٢٤,٣٢٧	-	١٢,٣٢٤,٣٢٧	١٩,٤٥٣,٠٠٦
المصرفات العمومية والإدارية (١٥)	٢,٩١٢,٢٢٠	-	٢,٩١٢,٢٢٠	١,٣٠٠,٤٥٨
إهلاك الأصول الثابتة	٨٥٧,٧٠٧	-	٨٥٧,٧٠٧	٢٦٨,٩١٠
إجمالي المصرفات والخسائر	١٦,٤٤٦,٢٧٦	-	١٦,٤٤٦,٢٧٦	٢١,٣٨٧,٤٥٩
التغير في صافي الأصول من الأنشطة المستمرة	(٧,٢١٨,٠١٢)	(٣١,٧١٢)	(٧,٢٤٩,٧٢٤)	٢,٢٠٨,٦٢٦
البنود الاستثنائية				
إيرادات أخرى (١٦)	٢٠٦,٤١٢	-	٢٠٦,٤١٢	١٤٧,٥٢٤
تسويات الاهلاك عن السنوات	-	-	-	(١٦٨,٩٤٨)
تسوية سنوات سابقة (١٧)	(٢,٥٣٣,٢٠٠)	-	(٢,٥٣٣,٢٠٠)	١,٠١٦,٩٠٠
التغير في صافي الأصول من البنود الاستثنائية	(٢,٣٢٦,٧٨٨)	-	(٢,٣٢٦,٧٨٨)	٩٩٥,٤٧٦
التغير في صافي الأصول	(٩,٥٤٤,٨٠٠)	(٣١,٧١٢)	(٩,٥٧٦,٥١٢)	٣,٢٠٤,١٠٢
صافي الأصول بداية السنة	٣٢,٨٨٠,٥٢٨	٣٥٨,٣٥١	٣٣,٢٣٨,٨٧٩	٣٠,٠٣٤,٧٧٧
صافي الأصول نهاية السنة	٢٣,٣٣٥,٧٢٨	٣٢٦,٦٣٩	٢٣,٦٦٢,٣٦٧	٣٣,٢٣٨,٨٧٩

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٩) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية و تقرأ معيا

(٣)

لا	5	G4 - 31
لا	85-83	G4 - 32
لا	5	G4 - 33
الحوكمة		
لا	17-9	G4 - 34
لا	18	G4 - 35
لا	25	G4 - 36
لا	26	G4 - 37
لا	24-21,19-18	G4 - 38
لا	18	G4 - 39
لا	18	G4 - 40
لا	25	G4 - 41
لا	27-26	G4 - 42
لا	27-26	G4 - 43
لا	27-26	G4 - 44
لا	27-26	G4 - 45
لا	27-26	G4 - 46
لا	27-26	G4 - 47
لا	27-26	G4 - 48
لا	27-26	G4 - 49
لا	27-26	G4 - 50
لا	45	G4 - 51
لا	45	G4 - 52
لا	47,19-17	G4 - 53
لا	45	G4 - 54
لا	47	G4 - 55
الأخلاقيات والنزاهة		
لا	28-27	G4 - 56
لا	28	G4 - 57
لا	28	G4 - 58

الإفصاحات المعيارية المحددة		
التوكيد الخارجي	الإغفالات	الصفحة
اقتصادي		
الجانب: الأداء الإقتصادي		
لا		78-75
الجانب: التواجد في السوق		
لا		47,19
لا		47
لا		19



ملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI-G4)

الإفصاحات المعيارية العامة			
التوكيد الخارجي	الإغفالات	الصفحة	الإفصاحات المعيارية العامة
الاستراتيجية والتحليل			
لا		8	G4 - 1
لا		25	G4 - 2
سجل خصائص المنظمة			
لا		9	G4 - 3
لا		11-10	G4 - 4
لا		5	G4 - 5
لا		9	G4 - 6
لا		9,5	G4 - 7
لا		67-55	G4 - 8
لا		67-55,9	G4 - 9
لا		45	G4 - 10
لا	لا ينطبق	-	G4 - 11
لا		42-41	G4 - 12
لا		17	G4 - 13
لا		25,13	G4 - 14
لا		67-55,13	G4 - 15
لا	ليست عضوا في أي جمعية للصناعة (لا ينطبق)	-	G4 - 16
الجوانب الجوهرية وحدود آثارها			
لا		5	G4 - 17
لا		31	G4 - 18
لا		31	G4 - 19
لا		32	G4 - 20
لا		32	G4 - 21
لا	لم يكن هناك أي تعديل للمحتوى بالتقرير السابق في الفترة المشمولة	-	G4 - 22
لا		32	G4 - 23
مشاركة ذوي المصلحة			
لا		55,36-32	G4 - 24
لا		55,32	G4 - 25
لا		55,36-32	G4 - 26
لا		31	G4 - 27
سجل خصائص التقرير			
لا		5	G4 - 28
لا		5	G4 - 29
لا		5	G4 - 30

قائمة الداعمين لأكثر من 10,000 ريال

البيان	المبلغ (SR)	تخصيص الدعم	نوع السهم التنموي
شركة احمد محمد عبدالوهاب ناغي و اولاده	1,000,000	اللقاء السنوي	-
مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه	1,000,000	برنامج تطوع	فئة ب
محمد عبدالله شريثلي	1,000,000	برنامج ابدأ	فئة ب
مؤسسة حسن عباس شريثلي الخيرية لخدمة المجتمع	900,000	برنامج كفاءات	فئة أ
مؤسسة الملك خالد الخيرية	866,138	برنامج كوادر	فئة ب
مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية	500,000	برنامج إنطلق (تدريب)	فئة أ
الشركة السعودية للتوريدات (باناجة القابضة)	304,200	برنامج كفاءات	فئة أ
علي سعيد باسمح	304,200	برنامج كفاءات	فئة أ
الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)	300,000	برنامج كفاءات	فئة أ
مؤسسة أبو غزاله الخيرية	250,000	برنامج كفاءات	فئة أ
مجموعة مستشفيات السعودي الألماني	200,000	برنامج تطوع	فئة ب
الشركة السعودية للمأكولات الخفيفة (بيبيسكو)	150,000	برنامج تطوع (مبادرة الملعب)	-
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	150,000	مصرف ادارية	-
مجموعة شركات نسما القابضة	100,000	مصرف ادارية	-
فريد عبدالرحمن العظم	100,000	برنامج كوادر	فئة ب
فوزية ابراهيم الجفالي	100,000	برنامج كفاءات	فئة أ
صاحبة السمو الملكي الأميرة/ مشاعل بنت ماجد بن عبد العزيز	100,000	برنامج كوادر	فئة ب

الجانب: الأثر الاقتصادية غير المباشرة		
لا	78-75	G4 - DMA
لا	78-75	G4 - EC7
لا	78-75	G4 - EC8
الجانب: ممارسات الشراء		
لا	41	G4 - DMA
لا	41	G4 - EC9
بيئي		
الجانب: المواد		
لا	-	G4 - DMA
لا	لا ينطبق	G4 - EN1
لا	لا ينطبق	G4 - EN2
الجانب: الطاقة		
لا	71	G4 - DMA
لا	71	G4 - EN3
لا	71	G4 - EN4
لا	لا ينطبق	G4 - EN5
لا	لا ينطبق	G4 - EN6
لا	لا ينطبق	G4 - EN7
إجتماعي: ممارسات العمالة والعمل اللائق		
الجانب: التوظيف		
لا	52-48	G4 - DMA
لا	49	G4 - LA1
لا	52-51,48	G4 - LA2
لا	50	G4 - LA3
الجانب: التدريب والتعليم		
لا	52-50	G4 - DMA
لا	52	G4 - LA9
لا	52	G4 - LA10
لا	51-50	G4 - LA11
الجانب: التنوع وتكافؤ الفرص		
لا	45,24	G4 - DMA
لا	45,24	G4 - LA12
الجانب: مساواة الرجال والنساء في الأجر		
لا	47	G4 - DMA
لا	47	G4 - LA13
إجتماعي: حقوق الأتسان		
الجانب: الإستثمار		
لا	51	G4 - DMA
لا	لا ينطبق	G4 - HR1
لا	51	G4 - HR2
إجتماعي: المجتمع		
الجانب: المجتمع المحلي		
لا	68-55	G4 - DMA
لا	68-55	G4 - SO1
لا	-	G4 - SO2
لا	لا يوجد أي عمليات ذات تأثير سلبي فعلي أو محتمل	

شركائنا في نجاحنا



بنك التنمية الاجتماعية
Social Development Bank



وزارة العمل
والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية



مؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية
Salem Bin Mahfouz Foundation

مجموعة محمد يوسف ناغي وأخوانه
MOHAMED YOUSUF NAGHI & BROTHERS GROUP



مؤسسة أبوغزالة الخيرية
AbuGhazalah Foundation



BenchMark
Events

مجموعة
زهلاكه

البيان	المبلغ (SR)	تخصيص الدعم	نوع السهم التتموي
سعادة الدكتور/ محمد عزالدين عرفان	100,000	برنامج كوادر	فئة ب
سعادة الاستاذة/ رجا عبد الرحمن مؤمنة	81,900	برنامج انطلق	فئة أ
مؤسسة الملك خالد الخيرية	67,949	منحة مدربي ماجد	-
سعادة الاستاذة/ نشوى عبدالهادي طاهر	58,500	برنامج انطلق	فئة أ
رولاكو للتجارة وللتعهدات	50,000	برنامج كفاءات	فئة أ
سعادة الاستاذ/ محمد إبراهيم محمد العيسى	50,000	برنامج كفاءات	فئة أ
صاحب السمو الملكي الأمير/ خالد بن مشعل بن ماجد	49,000	برنامج ابدأ	فئة ب
مؤسسة عبدالقادر البكري الخيرية	46,800	برنامج كفاءات	فئة أ
سعادة الاستاذ/ عبدالرؤوف أبو زنادة	30,000	برنامج تطوع	فئة ب
صاحب السمو الملكي الأمير/ مشعل بن ماجد	30,000	برنامج ابدأ	فئة ب
فاعل خير	30,000	برنامج كوادر	فئة ب
سعادة الاستاذ/ إبراهيم محمد إبراهيم العيسى	20,000	برنامج كفاءات	فئة أ
سعادة الاستاذ/ محمد عبدالله هاشم	20,000	برنامج كفاءات	فئة أ
سعادة الاستاذ/ محمد عبدالله العزيز العنقري	11,700	برنامج انطلق	فئة أ
سعادة الاستاذ/ كريم ابو النصر	11,700	برنامج انطلق	فئة أ
سعادة الاستاذة/ فاتنة عبداليدع اليافي	11,000	برنامج انطلق	فئة أ

ملاحظة: هذا البيان لا يشمل رسوم العضوية أو المبالغ التي تقل عن 1,000 ر.س

تلتزم ماجد للتنمية المجتمعية بإصدار هذا التقرير سنوياً
يمكن الاطلاع على التقرير كاملاً عبر الموقع الإلكتروني:
www.majidsociety.org

لزيارة حساباتنا على مواقع التواصل الاجتماعي:



majidsociety