



المقدمة:

تأسست جمعية كفاءات الأحساء لتنمية الطاقات البشرية بهدف الإسهام الفاعل في تمكين وتأهيل الطاقات البشرية الشابة، ودعم مسيرتهم المهنية بما يحقق تطلعاتهم الشخصية والمهنية، ويسهم في دفع عجلة التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية. ومنذ انطلاقتها، سعت الجمعية إلى تقديم مجموعة من البرامج والمبادرات النوعية التي تلبى احتياجات سوق العمل وتعزز قدرات الشباب والفتيات، مما يساهم في تعزيز دورهم في بناء المجتمع.

وانطلاقاً من رؤيتها بأن تكون جهة موثوقة تساهم في تأهيل وتطوير الطاقات البشرية الشابة وتمكينهم في ميدان العمل، ورسالتها التي تركز على استثمار الشراكات والدراسات والموارد المتاحة لتأهيل وتطوير الكفاءات البشرية، فقد أولت الجمعية اهتماماً بالغاً بتطوير خطتها الاستراتيجية للأعوام الخمسة القادمة (2025-2029). تهدف هذه الخطة إلى تحقيق نقلة نوعية في أداء الجمعية، وتعزيز كفاءتها المؤسسية، وضمان استدامة برامجها ومبادراتها، مع التركيز على تفعيل الشراكات الاستراتيجية، وتعزيز القدرات المؤسسية، والانتقال نحو التحول الرقمي، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

تتمحور الخطة الاستراتيجية للجمعية حول خمسة محاور رئيسية:

مراجعة وتطوير البرامج والمبادرات: الارتقاء بجودة البرامج التدريبية والمهنية المقدمة لتتناسب مع متطلبات سوق العمل وتحقيق أثر ملموس على المستفيدين.

الاستدامة المالية وتنوع الموارد: تعزيز الاستدامة المالية للجمعية من خلال تنوع مصادر الدخل، وتطوير مشروعات استثمارية تساهم في تحقيق عائد مستدام.

الحوكمة والتطوير المؤسسي: تطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية لضمان الشفافية والمساءلة، وتعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية للجمعية.

المقر الدائم والبنية التحتية: السعي نحو امتلاك مقر دائم ومتكامل يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

استقطاب وتأهيل المتطوعين: تعزيز دور التطوع واستقطاب الكفاءات المتخصصة لزيادة الأثر المجتمعي للبرامج والمبادرات.

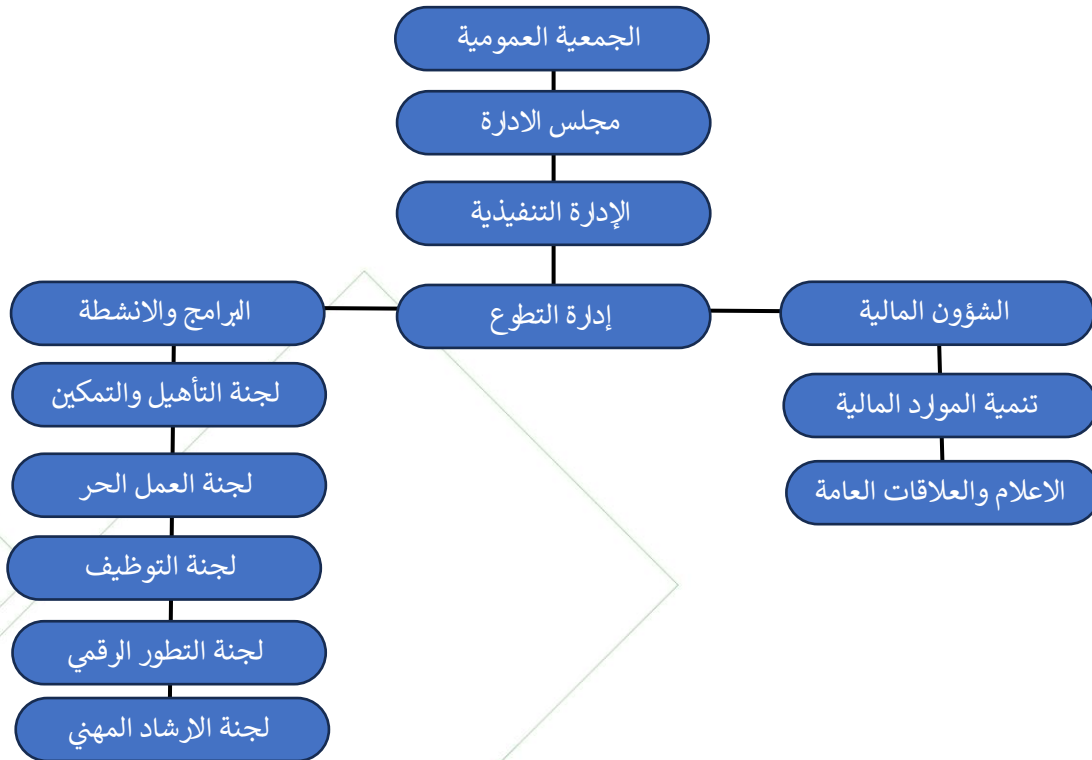
وتسعى جمعية كفاءات الأحساء من خلال هذه الخطة إلى تحقيق أثر مستدام ومستمر، بما يعزز من فرص الشباب في الاندماج المهني، ويدعم ريادة الجمعية في قطاع تنمية الطاقات البشرية.

إن التزامنا بتحقيق هذه الأهداف يعكس إيماننا العميق بأهمية الاستثمار في الإنسان كأحد أهم ركائز التنمية المستدامة.

في هذه الخطة، سنستعرض الأهداف الاستراتيجية، والمبادرات المقترحة، وخطط التنفيذ التي تم إعدادها بعناية، مع تحديد مؤشرات الأداء لضمان تحقيق النتائج المرجوة. نطمح من خلال هذه الخطة إلى الوصول إلى مستويات جديدة من التميز والعطاء، واضعين نصب أعيننا تمكين الشباب السعودي ليكونوا قادة المستقبل وضّاع التغيير.



الهيكل التنظيمي لجمعية كفاءات الاحساء لتنمية الطاقات البشرية:



أهداف الجمعية:

1- اهداف أساسية

وهي الأهداف التي تم اعتمادها عند تأسيس الجمعية ويتضمنها نظامها الأساسي وهي

- 1- تعزيز العمل المؤسسي والتحول الرقمي.
- 2- تقديم البرامج والمبادرات لاستثمار أوقات الشباب بشكل إيجابي
- 3- تقديم الاستشارات الشخصية والمهنية والسلوكية والاجتماعية للشباب.
- 4- تفعيل دور الشباب في بناء المجتمع.
- 5- تعزيز قدرات ومهارات الشباب.
- 6- تشجيع ودعم المبادرات الشبابية.
- 7- عقد شراكات استراتيجية فاعلة ونوعية.

2- اهداف استراتيجية

هي الأهداف التي تسعى الى تحقيق الأهداف الأساسية وهي محور الخطة الاستراتيجية للفترة القادمة وتكون من 5 اهداف استراتيجية سيتم تحقيقها بمشيئة الله تعالى مع نهاية مدة هذه الخطة الاستراتيجية

- 1- **مراجعة وتطوير البرامج والمبادرات:** الارتقاء بجودة البرامج التدريبية والمهنية المقدمة لتناسب مع متطلبات سوق العمل وتحقيق أثر ملموس على المستفيدين.
- 2- **الاستدامة المالية وتنويع الموارد:** تعزيز الاستدامة المالية للجمعية من خلال تنويع مصادر الدخل، وتطوير مشروعات استثمارية تساهم في تحقيق عائد مستدام.
- 3- **الحوكمة والتطوير المؤسسي:** تطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية لضمان الشفافية والمساءلة، وتعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية للجمعية.
- 4- **المقر الدائم والبنية التحتية:** السعي نحو امتلاك مقر دائم ومتكامل يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- 5- **استقطاب وتأهيل المتطوعين:** تعزيز دور التطوع واستقطاب الكفاءات المتخصصة لزيادة الأثر المجتمعي للبرامج والمبادرات.

عمليات تحليل واقع الجمعية:

أداة التحليل (SWAT):

تم استخدام نموذج **سوات** الذي يتضمن تحديد نقاط القوة والضعف والتنبؤ بالفرص والمخاطر المحتملة حيث عقدت ورش عمل مع موظفي الجمعية وجزء من أعضاء مجلس الإدارة وفي ضوءها تمت صياغة الأهداف الاستراتيجية





فريق الخطة		
الاسم	الوظيفة	مجاله في الخطة
د. عبد الجليل عبدالله الخليفة	رئيس مجلس الإدارة	القيادة

منهجية التخطيط الاستراتيجي

- 1- قرار بناء خطة استراتيجية للجمعية
- 2- تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي
- 3- المراجعة المكتبية لأعمال الجمعية وأهدافها
- 4- مشاركة فريق عمل الجمعية بالأهداف والتصورات

(فريق العمل: أعضاء مجلس الإدارة-الموظفين-المتطوعون)

مراحل بناء الخطة:

- 1- نتائج المراجعة المكتبية
- 2- مفاهيم التخطيط الاستراتيجي واثره وتطلعات وطموحات فريق العمل بالجمعية
- 3- تحليل واقع الجمعية (SWAT)
- 4- صياغة الرؤية والرسالة
- 5- صياغة الأهداف الاستراتيجية والعامة
- 6- اعداد الخطة الاستراتيجية واعتمادها

نظرة شاملة

- ظهر في اللقاءات عموما التفاعل من قبل فريق العمل بالجمعية
- حرص فريق العمل على تقديم المعلومات المتوافره لديه
- كان لحث قيادة الجمعية ممثلة في رئيس مجلس الإدارة على مشاركة الجميع وحضورهم للقاءات وتوفير البيئة المحفزة اثر في زيادة فرص نجاح الخطة
- كان لتنوع مستويات وتخصصات واهتمامات المشاركين اثر في اثراء الطرح وتناول جميع مكوناته

ملامح نجاح الاستراتيجية

- 1- اهتمام مجلس الإدارة وفريق العمل التنفيذي وإيمانهم بأهمية العمل المؤسسي
- 2- سعي الجمعية إلى تنوع مصادر دخلها وإيراداتها
- 3- التوجه للابتكار التنموي والاستثمار الاجتماعي
- 4- اهتمام الجمعية بتقديم خدمات متخصصة ومتنوعة لجميع الفئات
- 5- وقوف المنظمات والإدارات الحكومية والأهلية إلى جانب الجمعية ومساندتها وفقاً للشركات المجتمعية
- 6- اختيار الجمعية لكوادر ذات كفاءة وفعالية عالية

الخارطة الاستراتيجية:

الهدف الأول: مراجعة وتطوير البرامج والمبادرات

- تصميم برامج نوعية متقدمة.
- تطوير مناهج تدريبية متكاملة تلائم احتياجات سوق العمل.
- تعزيز الشراكات مع الجهات التعليمية والقطاع الخاص.

الهدف الثاني: الاستدامة المالية وتنويع الموارد

- إنشاء مشاريع استثمارية خاصة.
- توقيع شراكات مع القطاع الخاص لدعم المشاريع.
- إطلاق مبادرات لجذب التمويل والدعم المالي المستدام.

الهدف الثالث: الحوكمة والتطوير المؤسسي

- تطبيق نظام إدارة مؤسسي حديث.
- تعزيز سياسات الشفافية والمساءلة.
- تطوير أنظمة رقمية لإدارة العمليات بفعالية.

الهدف الرابع: المقر الدائم والبنية التحتية

- إعداد خطة للحصول على مقر دائم للجمعية.
- تحسين البنية التحتية التقنية والإدارية.

الهدف الخامس: استقطاب وتأهيل المتطوعين

- إطلاق برنامج الاستقطاب النوعي للمتطوعين.
- تدريب المتطوعين على المهارات الأساسية والمهنية.
- إنشاء قاعدة بيانات للمتطوعين المحترفين.

تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجمعية:

أولاً: تحليل البيئة الداخلية

نقاط القوة:

١. رؤية واضحة ورسالة طموحة تركز على تنمية الطاقات البشرية.
٢. برامج متنوعة تخدم شرائح واسعة من المجتمع، منها التدريب المهني والتمكين الوظيفي.
٣. تحقيق 3500 مستفيد خلال عام 2024 وتنفيذ 50 برنامج تدريبي.
٤. شبكة علاقات جيدة مع الجهات الحكومية والخاصة.
٥. كفاءة في تنفيذ البرامج التدريبية رغم محدودية الموارد.

نقاط الضعف:

١. الاعتماد بشكل كبير على التبرعات كمصدر دخل رئيسي.
٢. عدم وجود مصادر دخل ثابتة ومستدامة.
٣. غياب مشاريع استثمارية خاصة بالجمعية لتحقيق عوائد مالية.
٤. نقص في الكوادر الوظيفية؛ حيث لا توجد وظائف دائمة على ملاك الجمعية.
٥. قلة عدد المتطوعين الاحترافيين في المجالات الحيوية.
٦. عدم القدرة على تغطية تكاليف المدربين للبرامج التدريبية.
٧. غياب مقر دائم ومملوك للجمعية.
٨. الحاجة إلى تعزيز التحول الرقمي لتطوير العمل المؤسسي.

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية

الفرص:

١. الدعم الحكومي الكبير لبرامج التدريب والتأهيل في رؤية المملكة 2030.
٢. نمو الاقتصاد الوطني وظهور مشاريع جديدة تتطلب مهارات تقنية ومهنية.
٣. ارتفاع الطلب على البرامج التدريبية في مجالات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
٤. الشراكات المحتملة مع القطاع الخاص لتعزيز فرص التوظيف.
٥. إمكانية استقطاب المتطوعين من الجامعات والكليات التقنية.
٦. تنامي ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع مما يفتح المجال لبرامج جديدة.

التهديدات:

١. المنافسة الشديدة من مراكز التدريب والمؤسسات الأهلية الأخرى.
٢. التغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر على حجم التبرعات والدعم المالي.
٣. تغيرات القوانين والأنظمة التي قد تفرض متطلبات إضافية على الجمعية.
٤. التقلبات في سوق العمل التي تؤثر على فرص التوظيف للمستفيدين.
٥. الاعتماد على التبرعات قد يتأثر بالأزمات الاقتصادية أو التغيرات الاجتماعية.

الاستنتاجات والتوصيات:

بناءً على التحليل أعلاه، يتضح أن جمعية كفاءات الأحساء تمتلك قدرات وإمكانات جيدة لتوسيع نطاق عملها، لكن ذلك يتطلب تعزيز الاستدامة المالية، تنمية الموارد البشرية، والتحول الرقمي. ينبغي أيضًا استغلال الفرص المتاحة من خلال شراكات فعالة مع القطاعين الحكومي والخاص، وتطوير مشاريع استثمارية تساهم في تحقيق الاستدامة المالية وتقليل الاعتماد على التبرعات.

التوصيات الرئيسية:

١. تنويع مصادر الدخل عبر إطلاق مشاريع استثمارية.
٢. تعزيز استقطاب المتطوعين المحترفين وتطوير برامج لتأهيلهم.
٣. اعتماد خطط للتحويل الرقمي لتعزيز الكفاءة والشفافية.
٤. بناء مقر دائم ومملوك لدعم استقرار أنشطة الجمعية.
٥. زيادة الشراكات مع القطاع الخاص لتمويل البرامج والمبادرات.

تحليل الفجوة بين الواقع والمعمول في جمعية كفاءات الأحساء

أولاً: الفجوة في الجانب المؤسسي والتحول الرقمي:

- **الواقع:** ضعف في التحول الرقمي واستخدام الأنظمة التقنية الحديثة.
- **المعمول:** تعزيز العمل المؤسسي من خلال التحول الرقمي لضمان الكفاءة والشفافية.
- **الفجوة:** غياب الأنظمة الرقمية المتكاملة وضعف المهارات التقنية لدى العاملين.
- **الحلول:** تطوير منصة رقمية موحدة وتدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الرقمية.

ثانياً: الفجوة في البرامج والمبادرات الشبابية:

- **الواقع:** تشتت البرامج الحالية وغياب بعض المبادرات النوعية.
- **المعمول:** تقديم برامج ومبادرات مبتكرة لاستثمار أوقات الشباب بشكل إيجابي.
- **الفجوة:** نقص في البرامج الحديثة التي تواكب احتياجات السوق.
- **الحلول:** تصميم برامج تدريبية تركز على المهارات الرقمية والمهنية المطلوبة حالياً.

ثالثاً: الفجوة في الاستدامة المالية:

- **الواقع:** اعتماد كبير على التبرعات وقلة الموارد المستدامة.
- **المعمول:** تنوع مصادر الدخل وضمان استدامة مالية.
- **الفجوة:** غياب مشاريع استثمارية تدر دخلاً ثابتاً.
- **الحلول:** إطلاق مشاريع اجتماعية مدرة للدخل وعقد شراكات مع القطاع الخاص.

رابعاً: الفجوة في الحوكمة والتطوير المؤسسي:

- **الواقع:** عدم وضوح الأدوار وضعف آليات المتابعة والتقييم.
- **المعمول:** تطبيق معايير الحوكمة لتعزيز الشفافية والمساءلة.
- **الفجوة:** ضعف الهيكل التنظيمي وعدم كفاية السياسات الداخلية.
- **الحلول:** تحديث اللوائح وتفعيل لجان الرقابة والتطوير المؤسسي.

خامساً: الفجوة في البنية التحتية والمقر الدائم:

- **الواقع:** عدم وجود مقر دائم يؤثر على استمرارية الأنشطة.
- **المعمول:** امتلاك مقر دائم يعزز الاستقرار التشغيلي.
- **الفجوة:** تكاليف إنشاء أو استئجار مقر مناسب.
- **الحلول:** حملة تبرعات موجهة لتمويل المقر الدائم أو استثمار عقاري.

سادساً: الفجوة في استقطاب وتأهيل المتطوعين:

- **الواقع:** قلة عدد المتطوعين المهنيين وضعف المشاركة.
- **المعمول:** تعزيز التطوع الاحترافي لدعم الأنشطة.
- **الفجوة:** ضعف حملات استقطاب الكفاءات التطوعية.
- **الحلول:** تصميم برامج تدريبية للمتطوعين وتقديم حوافز تشجيعية.

الخلاصة:

تتضح الفجوة بين الواقع والمعمول في عدة محاور، مما يتطلب وضع خطة عمل تتضمن برامج تدريبية مبتكرة، تنوع الموارد المالية، تعزيز التحول الرقمي، وتفعيل الحوكمة المؤسسية. هل تحتاج إلى خطة عمل تفصيلية لسد هذه الفجوات؟

الأهداف الاستراتيجية والمجالات الاستراتيجية لجمعية كفاءات الأحساء

الهدف الاستراتيجي	المجال الاستراتيجي
تطوير أنظمة تقنية حديثة لرفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التحول الرقمي بنسبة 70% بحلول عام 2026.	تعزيز العمل المؤسسي والتحول الرقمي
إطلاق وتنفيذ برامج نوعية مبتكرة تستثمر أوقات الشباب وتساهم في تأهيلهم لسوق العمل بنسبة استيعاب 2000 مستفيد سنوياً.	تقديم البرامج والمبادرات النوعية للشباب
تحقيق نسبة نمو في الموارد المالية الذاتية بمعدل 20% سنوياً من خلال تطوير مشاريع استثمارية وشراكات مع القطاع الخاص.	الاستدامة المالية وتنويع الموارد
تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية بنسبة 100% لتعزيز الشفافية والمساءلة، وتحقيق جودة إدارية في جميع العمليات بحلول عام 2026.	الحوكمة والتطوير المؤسسي
امتلاك مقر دائم ومتكامل بحلول عام 2027 يساهم في تحسين جودة الخدمات واستدامة الأنشطة التدريبية والمجتمعية.	البنية التحتية والمقر الدائم
زيادة عدد المتطوعين المحترفين بنسبة 30% سنوياً مع تطوير برامج تدريبية لرفع كفاءتهم في خدمة المجتمع.	استقطاب وتأهيل المتطوعين
بناء 10 شركات نوعية جديدة مع الجهات الحكومية والخاصة لدعم البرامج التدريبية والتوظيفية بحلول عام 2026.	عقد شراكات استراتيجية فاعلة ونوعية

المبادرات الاستراتيجية لكل هدف (2025 - 2030)

المجال الاستراتيجي الأول: تعزيز العمل المؤسسي والتحول الرقمي

الهدف الاستراتيجي: تطوير أنظمة تقنية حديثة لرفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التحول الرقمي بنسبة 70% بحلول عام 2026.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
بناء منصة إلكترونية موحدة للجمعية	تطوير منصة رقمية شاملة لإدارة العمليات الداخلية والخارجية (التدريب، التوظيف، التطوع).	جاهزية المنصة بنسبة 100% - عدد المستفيدين المسجلين.	2025 - 2026
تطبيق نظام إدارة الموارد المؤسسية (ERP)	أتمتة العمليات الإدارية والمالية وتعزيز الكفاءة المؤسسية.	تقليل الأخطاء الإدارية بنسبة 50%، تحسين كفاءة الإجراءات الداخلية.	2025 - 2026
رقمنة العمليات التشغيلية والتدريبية	تحويل جميع الدورات التدريبية إلى تعليم إلكتروني ومنصات تفاعلية.	نسبة الدورات المحولة رقمياً - نسبة المشاركين في الدورات الإلكترونية.	2025 - 2027
تعزيز الأمن السيبراني	حماية البيانات الرقمية للجمعية وتعزيز معايير الأمن المعلوماتي.	عدد الحوادث السيبرانية المسجلة - جاهزية نظام الأمان بنسبة 100%.	2025 - 2026



المجال الاستراتيجي الثاني: تقديم البرامج والمبادرات النوعية للشباب

الهدف الاستراتيجي: إطلاق وتنفيذ برامج نوعية مبتكرة تستثمر أوقات الشباب وتساهم في تأهيلهم لسوق العمل بنسبة استيعاب 2000 مستفيد سنوياً.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
برنامج "تحدي التوظيف"	مسابقة شهرية لربط الشباب بفرص عمل حقيقية عبر التنافس على إنجاز مهام وظيفية واقعية.	عدد المشاركين في التحدي - نسبة التوظيف بعد التحدي.	2025 - 2027
مبادرة "الشهادات الاحترافية للشباب"	دعم الشباب للحصول على شهادات معتمدة في تخصصات مطلوبة في سوق العمل.	عدد المستفيدين الحاصلين على شهادات - نسبة التوظيف بعد الشهادة.	2025 - 2028
معسكرات التدريب التقني والميداني	تنظيم معسكرات تدريبية ميدانية بالتعاون مع شركات محلية.	عدد المعسكرات المنفذة - نسبة التوظيف للمشاركين.	2025 - 2026
برنامج "التعلم الريادي"	تعليم الشباب مهارات ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة.	عدد المشاريع الناشئة - نسبة الاستدامة للمشاريع بعد سنة من التنفيذ.	2025 - 2027

المجال الاستراتيجي الثالث: الاستدامة المالية وتنويع الموارد

الهدف الاستراتيجي: تحقيق نسبة نمو في الموارد المالية الذاتية بمعدل 20% سنوياً من خلال تطوير مشاريع استثمارية وشركات مع القطاع الخاص.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
تأسيس مشاريع استثمارية مستدامة	إنشاء مشاريع تجارية استثمارية تعود بعائد مالي ثابت للجمعية.	عدد المشاريع المنفذة - قيمة العائد السنوي المتحقق.	2028 - 2025
صندوق دعم التدريب والتوظيف	تأسيس صندوق استثماري لدعم مبادرات التدريب والتوظيف الذاتي.	عدد المستفيدين من الصندوق - قيمة التمويل السنوي.	2027 - 2025
الشركات الاستراتيجية مع القطاع الخاص	توقيع شركات مع شركات ومؤسسات لدعم الأنشطة والبرامج التدريبية.	عدد الشركات - قيمة التمويل والدعم المقدم من الشركاء.	2026 - 2025



المجال الاستراتيجي الرابع: الحوكمة والتطوير المؤسسي

الهدف الاستراتيجي: تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية بنسبة 100% لتعزيز الشفافية والمساءلة، وتحقيق جودة إدارية في جميع العمليات بحلول عام 2026.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية	وضع سياسات وإجراءات واضحة لضمان الشفافية والمساءلة في إدارة الجمعية.	عدد السياسات المطبقة - نسبة الالتزام بالحوكمة.	2025 - 2026
تطوير دليل إجرائي شامل	إعداد دليل إجرائي لتوثيق جميع العمليات المؤسسية وتحديثه دوريًا.	جاهزية الدليل بنسبة 100% - نسبة التحديث السنوي.	2025 - 2026
بناء قدرات الفريق الإداري	تقديم برامج تدريبية متقدمة للفريق الإداري لتعزيز الأداء المؤسسي.	عدد الدورات التدريبية - تقييم الأداء بعد التدريب.	2025 - 2027

المجال الاستراتيجي الخامس: البنية التحتية والمقر الدائم

الهدف الاستراتيجي: امتلاك مقر دائم ومتكامل بحلول عام 2027 يساهم في تحسين جودة الخدمات واستدامة الأنشطة التدريبية والمجتمعية.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
حملة تبرعات لبناء المقر الدائم	تنظيم حملة مجتمعية بالتعاون مع الشركاء لبناء مقر دائم للجمعية.	قيمة التبرعات - نسبة الإنجاز في بناء المقر.	2025 - 2027
تطوير البنية التحتية التقنية للمقر	تجهيز المقر بأحدث التقنيات والوسائل التدريبية لضمان جودة الخدمات.	نسبة التجهيز التقني - عدد البرامج المنفذة بالمقر.	2026 - 2027



المجال الاستراتيجي السادس: استقطاب وتأهيل المتطوعين

الهدف الاستراتيجي: زيادة عدد المتطوعين المحترفين بنسبة 30% سنويًا مع تطوير برامج تدريبية لرفع كفاءتهم في خدمة المجتمع.

المبادرة	الوصف	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية
برنامج "رواد التطوع"	إطلاق برنامج تدريبي لتأهيل المتطوعين المحترفين في مجالات التدريب والإرشاد المهني.	عدد المتطوعين المسجلين - عدد البرامج التي تم تنفيذها عبر المتطوعين.	2025 - 2028
منصة إلكترونية لإدارة التطوع	تطوير منصة لإدارة بيانات المتطوعين ومتابعة مشاركاتهم في الأنشطة المختلفة.	نسبة تسجيل المتطوعين - عدد الأنشطة التطوعية المنفذة.	2025 - 2026

مؤشرات قياس الأداء (KPIs) والخطط التنفيذية التفصيلية لكل مبادرة

المجال الاستراتيجي الأول: تعزيز العمل المؤسسي والتحول الرقمي

الهدف الاستراتيجي: تطوير أنظمة تقنية حديثة لرفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التحول الرقمي بنسبة 70% بحلول عام 2026.

المبادرة	مؤشرات قياس الأداء (KPIs)	الخطوات التنفيذية	المسؤولية	الإطار الزمني
بناء منصة إلكترونية موحدة للجمعية	-جاهزية المنصة بنسبة 100 % -عدد المستخدمين المسجلين سنوياً بنسبة نمو 20%	1.تحليل الاحتياجات التقنية للجمعية 2.تصميم وتطوير المنصة 3.اختبار النظام وتحسينه 4.إطلاق المنصة وتدريب الفرق	قسم تقنية المعلومات	2025 - 2026
تطبيق نظام إدارة الموارد المؤسسية (ERP)	-تقليل الأخطاء الإدارية بنسبة 50 % -تقليص وقت إنجاز المعاملات بنسبة 40%	1.اختيار نظام ERP مناسب 2.تخصيص النظام ليتناسب مع احتياجات الجمعية 3.تدريب الموظفين على استخدام النظام	الإدارة المالية والإدارية	2025 - 2026
رقمنة العمليات التشغيلية والتدريبية	-نسبة الدورات المحولة رقمياً 70 % -نسبة المشاركين في الدورات الإلكترونية 80%	1.حصر الدورات الحالية 2.تحويل المناهج إلى تعليم إلكتروني 3.توفير منصات التعليم عن بُعد	قسم التدريب	2025 - 2027
تعزيز الأمن السيبراني	-عدد الحوادث السيبرانية المسجلة (صفر) -جاهزية نظام الأمان بنسبة 100%	1.تطوير سياسات الأمن السيبراني 2.تطبيق أنظمة الحماية المتقدمة 3.التدريب على الأمن المعلوماتي	قسم تقنية المعلومات	2025 - 2026



المجال الاستراتيجي الثاني: تقديم البرامج والمبادرات النوعية للشباب

الهدف الاستراتيجي: إطلاق وتنفيذ برامج نوعية مبتكرة تستثمر أوقات الشباب وتساهم في تأهيلهم لسوق العمل بنسبة استيعاب 2000 مستفيد سنوياً.

المبادرة	مؤشرات قياس الأداء (KPIs)	الخطوات التنفيذية	المسؤولية	الإطار الزمني
برنامج "تحدي التوظيف"	-عدد المشاركين في التحدي سنوياً (500 مستفيد) -نسبة التوظيف بعد التحدي (30%)	1. إعداد آلية التحدي ووضع معايير التقييم 2. تسويق البرنامج واستقطاب المشاركين 3. تنفيذ التحديات وربط المتفوقين بفرص العمل	قسم التوظيف	2025 - 2027
مبادرة "الشهادات الاحترافية للشباب"	-عدد المستفيدين الحاصلين على شهادات (300 سنوياً) -نسبة التوظيف بعد الشهادة (25%)	1. اختيار الشهادات المطلوبة في سوق العمل 2. التنسيق مع جهات الاعتماد 3. تنظيم الدورات التدريبية	قسم التدريب	2025 - 2028
معسكرات التدريب التقني والميداني	-عدد المعسكرات المنفذة (10 سنوياً) -نسبة التوظيف للمشاركين (20%)	1. تحديد التخصصات المطلوبة 2. التنسيق مع الشركات والشركاء 3. تنفيذ المعسكرات بشكل ميداني	قسم التدريب	2025 - 2026
برنامج "التعلم الريادي"	-عدد المشاريع الناشئة (50 مشروعاً سنوياً) -نسبة الاستدامة بعد سنة (60%)	1. إعداد المناهج التدريبية في ريادة الأعمال 2. تقديم الإرشاد والتوجيه للمشاركين 3. متابعة تنفيذ المشاريع	قسم التدريب	2025 - 2027



المجال الاستراتيجي الثالث: الاستدامة المالية وتنوع الموارد

الهدف الاستراتيجي: تحقيق نسبة نمو في الموارد المالية الذاتية بمعدل 20% سنوياً.

المبادرة	مؤشرات قياس الأداء (KPIs)	الخطوات التنفيذية	المسؤولية	الإطار الزمني
تأسيس مشاريع استثمارية مستدامة	-عدد المشاريع المنفذة (3 مشاريع بحلول 2026) -قيمة العائد السنوي المتحقق (1 مليون ريال سنوياً)	1.دراسة الجدوى الاقتصادية 2.إطلاق المشاريع بشكل تدريجي 3.قياس العائد وتطوير المشاريع	قسم المشاريع الاستثمارية	2025 - 2028
صندوق دعم التدريب والتوظيف	-عدد المستفيدين من الصندوق (200 سنوياً) -قيمة التمويل السنوي (500 ألف ريال)	1.إعداد دراسة لتأسيس الصندوق 2.جذب الممولين والداعمين 3.إطلاق برامج التمويل	الإدارة المالية	2025 - 2027
الشراكات الاستراتيجية مع القطاع الخاص	-عدد الشراكات الموقعة (5 شراكات سنوياً) -قيمة الدعم المقدم (2 مليون ريال سنوياً)	1.تحديد الجهات المستهدفة 2.التواصل والتفاوض مع الشركاء 3.توقيع مذكرات التفاهم	قسم الشراكات	2025 - 2026

المجال الاستراتيجي الرابع: الحوكمة والتطوير المؤسسي

الهدف الاستراتيجي: تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية بنسبة 100% بحلول عام 2026.

المبادرة	مؤشرات قياس الأداء (KPIs)	الخطوات التنفيذية	المسؤولية	الإطار الزمني
تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية	-نسبة الالتزام بالحوكمة (100%) -عدد التقارير الرقابية السنوية (4 تقارير)	1. إعداد السياسات والإجراءات 2. تنفيذ ورش عمل تدريبية 3. تقييم الالتزام سنوياً	قسم الحوكمة	2025 - 2026

المجال الاستراتيجي الخامس: البنية التحتية والمقر الدائم

الهدف الاستراتيجي: امتلاك مقر دائم ومتكامل بحلول عام 2027.

المبادرة	مؤشرات قياس الأداء (KPIs)	الخطوات التنفيذية	المسؤولية	الإطار الزمني
حملة تبرعات لبناء المقر الدائم	-قيمة التبرعات المحققة (3 مليون ريال) -نسبة الإنجاز في بناء المقر (100%)	1. إطلاق الحملة إعلامياً 2. التواصل مع الجهات المانحة 3. متابعة التنفيذ	الإدارة المالية	2025 - 2027

جمعية كفاءات الأحساء لتنمية الطاقات البشرية
مسجلة في المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
رقم الترخيص : 05015

جمعية كفاءات الأحساء
لتنمية الطاقات البشرية



Tel. : 013 5944 449 | Mobile : 053 8544 480
Email : kafaatalahsa@gmail.com
@ kafaat.alahsa kafaatalahsa

المملكة العربية السعودية
المنطقة الشرقية
محافظة الأحساء