

تنمية الموارد المالية

في المنظمات غير الربحية

إعداد وتقديم

د : أنور الحميدي

قبل أن نبدأ...

أخي المتدرب ...

أقدر حضورك لهذه الدورة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة وأتمنى منك التالي :

- التركيز على العملية التدريبية ما أمكن ذلك .
- إقبال الجوال . او ضبطه على الوضع الصامت .
- للضرورة القصوى يمكنك إجراء المكالمات خارج القاعة .
- المشاركة بطرح الآراء و الأفكار .. والتفاعل مع الأنشطة والورش التدريبية .
- الحرص على الالتزام بمواعيد الدورة المختلفة

التعارف ...

- الاسم :
- العمل :
- التخصص الجامعي :
- طبيعة المهام التي تؤديها :
- سنوات الخبرة عموما :
- سنوات الخبرة في العمل الخيري :
- طبيعة العمل : متفرغ ، متعاون

المدرّب ...



د: أنور علي ردمان الحميدي

مستشار مالي وإداري ونظم معلومات

جوال ٠٥٦٦٠٠٧٤٠٦ E-mail : anor31@hotmail.com



•الدكتوراه في المحاسبة والتمويل (أول رسالة دكتوراه متخصصة في المحاسبة في

المؤسسات الخيرية الإسلامية)

•ماجستير في المحاسبة والتمويل- محاسبة التكاليف

•بكالوريوس محاسبة مع مرتبة الشرف الأولى

•بكالوريوس تسويق وإدارة إنتاج مع مرتبة الشرف

•مستشار مالي أمريكي معتمد

•باحث متخصص في الجوانب المالية والإدارية وأنظمة المعلومات في المنظمات

غير الربحية

•كتب ومنتجات تحت التأليف (إدارة المال في المنظمات غير الربحية ، محاسبة

التكاليف واستخدامها في المؤسسات الخدمية والمنظمات غير الربحية ، الأسس

العلمية والعملية في إعداد الموازنات التخطيطية والتشغيلية في المنظمات غير

الربحية)

•مدرباً في دوله والولايات المتحدة و في المنظمات الخيرية والمؤسسات الخدمية الأولى ١٤٣٣ هـ - القصيم إعداد وتقديم : د / أنور الحميدي

تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمناحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

لماذا الدورة ...

- ارتباط تنمية الموارد بالعديد من التطورات على مستوى الأساليب او التقنيات
- تنمية الموارد أصبحت علما وفنا تستدعي الوقوف عند ذلك
- العملية التنظيمية تلعب دورا مهما في نجاح عملية جمع التبرعات
- التبرعات والهبات أهم الموارد المالية لكثير من المؤسسات الخيرية
- المنهجية العلمية في بناء و تطوير إدارة تنمية الموارد في المنظمات غير الربحية.
- إكساب المتدربين المهارات المرتبطة بشمولية تنمية الموارد

لماذا الدورة

الجمعة 1433/5/7 هـ - 2012/03/30 م - العدد : 17873

حمل الآن مجلدنا على

المدينة

صحيفة يومية تصدر عن مؤسسة المدينة للصحافة والنشر

نسخة PDF أرشيف الأعداد [الخميس | الأربعاء | الثلاثاء | الاثنين | الأحد | السبت | الجمعة] **هيا ش**

الرئيسية | محليات | اقتصاد | سياسة | ثقافة | كتاب | الرياضة

المملكة تتصدر دول العالم في أعمال الخير بـ"125" مليار ريال
متحدثون يضعون خططاً وطرقاً أفضل لاستثمار أموال الزكاة

الأربعاء 07/03/2012

أوصى المشاركون في الجلسة الثانية لمنتدى جدة الاقتصادي الثاني عشر في يومه الأخير أمس -الثلاثاء- بضرورة حوار العرب



العربية

العربية

الرئيسية | الشرق الأوسط | الأسواق العربية | الرياضة | طب وصحة | أدب وثقافة و فن | تكنولوجيا الأخيرة | آراء | برامج العربية

العربية الحدث | آخر الأخبار | فيديو العربية | البث المباشر

العربية: Symbol ** FEC: 3/4 ** frequency : 12169 V ** AB7 : Nilesat

الصفحة الرئيسية < اقتصاد آخر تحديث: الأربعاء 14 ربيع الثاني 1433 هـ - 07 مارس 2012 GMT 08:11 - KSA

السعوديون ينفقون 125 مليار ريال في الأعمال الخيرية

خبراء في منتدى جدة الاقتصادي طالبوا بضرورة توجيه هذه الأموال بما يحقق التنمية الشاملة

الأربعاء 14 ربيع الثاني 1433 هـ - 07 مارس 2012م

آخر أخبار العربية

- 955.6 مليون درهم تصرفات عقارات دبي خلال أسبوع
- خبير عالمي: باقة الإنقاذ الأوروبية "سُم" في العمل
- دبي الإسلامي" بسند صكوكا بـ750 مليون دولار
- تقرير حكومي كشفاً فساداً بمؤسسات القطاع العام في

- أسواق أوروبا تكتفح بعد خسائر 3 جلسات



بحث

SAXO BANK

GET THE APP

دورة تنمية الامور في المنقبات جبر الربط جادى الاولى ٣٣ هـ - القصيم إعداد وتقديم : د / أنور الحميدي

أعلى قراءة ٣٣ هـ - القصيم
• الشبكات بين جنود سوريين وترك وسقوط قس

خاتمة من جلسات منتدى جدة الاقتصادي

تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمأنحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

أشكال العمل التطوعي

- متطوعون بالمال
- متطوعون بالجهد فقط
- متطوعون بالجهد والخبرة
- متطوعون بالوقت
- متطوعون بالمال والجهد والوقت

س. هل العمل الجماعي عمل مؤسسي؟



مستويات العمل من الفردية إلى المؤسسية

التحديات





مفهوم التسويق

” علم وفن إيجاد العملاء والاحتفاظ بهم وتنميتهم بما يحقق أهداف المنظمة

أطراف العملية التسويقية في الشركات التجارية

العميل ” المستهلك

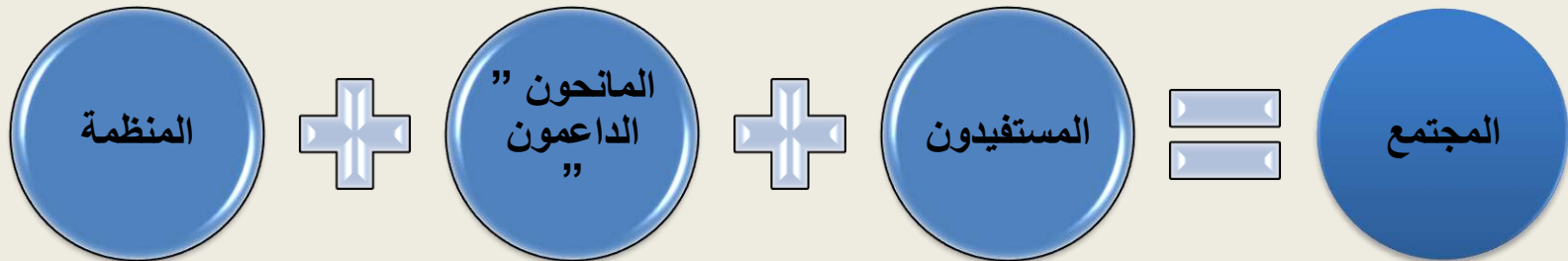
مقدم الخدمة ” البائع

”

تنمية الموارد .. المفهوم

- فن تحديد احتياجات المستفيدين ، وتلبية رغبات الداعمين ، بما يحقق النفع للجميع ” مستفيد وداعم ومنظمة ومجتمع ”

أطراف العملية التسويقية في المؤسسات الخيرية



التسويق الخدمي والخيري .. الخصائص

✓ اللائحة الموسمية

✓ التلازمية

✓ عدم التجانس في المخرجات

✓ عدم القابلية للتخزين

✓ عدم انتقال الملكية

التسويق الخيري .. خصائص

✓ لا يستهدف الربح

✓ اختلاف دافع الخدمة عن الاستفادة منها

✓ تأثير المجتمع القوي فيها

✓ كثرة المتطوعين

✓ كثرة التقلبات والطوارئ والأزمات

لماذا تنمية الموارد؟

- استمرارية المنظمة بالمال ومصدره التسويق
- مصدر دخل استراتيجي للمنظمات
- نقل المنظمة من ردة الفعل إلى صناعة الفعل
- تساعد في بناء رؤية طموحة
- تساهم في بناء صورة ذهنية للمنظمة

تنمية الموارد ..

تنمية الموارد في المنظمات ليست مسألة مالية فقط ..

لكنها فلسفة أخلاقية وتنظيمية وعملية بناء تراكمي تؤدي إلى :

□ تواصل دائم وفعال مع الناس

□ تطوير شبكة علاقات بين المنظمة ومحيطها الاجتماعي

□ خلق قاعدة كبيرة من المناصرين والداعمين لأهداف وقضايا الجمعية

تنمية الموارد .. الاستراتيجيات

□ الخروج من إطار العلاقة المبنية على المال

□ إستراتيجية تنمية الموارد ينبغي أن تنطلق من المفهوم الشامل :

• تنمية العلاقات بين المنظمة ومحيطها

• توسيع العلاقة

• المحافظة علي العلاقات وتعزيزها .

تنمية الموارد ... كيف نعمل



استعادة للصورة ..

الشرق

اشترك في صحيفة
(الشرق) المطبوعة

لمدة عام بـ
199 ريالاً

منتدى جدة يطالب باستثمارها في التوظيف وخلق مشروعات جديدة
125 مليارات تضع السعودية على قمة دول العالم في
أعمال البر



الربيع 14 ربيع الثاني 1433 هـ 7 مارس 2012 العدد 12153

فوكس الجديدة كلياً
مع نظام المساعدة النشط لركن السيارة.

تعرف المزيد



صفحة المدخل | الأولى | الأخبار | الاقتصاد | الرأي | الملاحق | ملفات الشرق | اولى 2 | الوظائف

منتدى جدة الاقتصادي يفشل في مناقشة أعمال البر والخير المحلية والعربية

بينما تصدر السعودية دول العالم بـ125 مليار ريال سنويا في هذا المجال

جدة: تسرين عمران وأمل باقر
فشل منتدى جدة الاقتصادي يوم أمس في مناقشة محور أعمال البر العربية وتعزيز فن العطاء وإصاف المجتمع، وذلك في ظل استقطاب متحدين «غرب»، خلال تلك الجلسة والتي لم يتمكنوا من الرد على معظم مداخلات الحضور باعتبارهم ليسوا على دراية بالشأن العربي حول ذلك الأمر.

الفشل الذي شهده المنتدى خلال هذا العام اعترف به صالح كامل رئيس مجلس إدارة الغرفة التجارية الصناعية بجدة ضمن مؤتمر صحافي عقد بعد انتهاء الجلسة الثانية، مرجحا سبب ذلك إلى إغفال الغرفة في اختيار الأسماء المُنحَته في كافة جلسات المنتدى المخصصة لمناقشة الشأن المحلي.

إلى ذلك، كشف لـ«الشرق الأوسط» المهندس هاني خوجه المدير والشريك لاستشارات «إكسبير» للشركات عن أعمال البر والإحسان السعودية عن بلوغ نسبة الخريجات والفريجين السعوديين الجدد الراغبين في الاخرط بمجال الأعمال التطوعية والخيرية 60%، وذلك بعد دراسة أجراها على ما يقارب 60 خريجا وخريجة.

وأرجع سبب ذلك إلى التطابع الخاطيء الموجود لديهم عن الأعمال التطوعية والخيرية، إلى جانب أن هذا المجال لا يوفر لهم دخلا ماديا مما يدفع بهم إلى ممارسته من باب التسلية فقط لحين عثورهم على وظائف اخرى.

وقال خلال حديثه لـ«الشرق الأوسط»: «لا بد من فرض نظام معين للأعمال التطوعية والخيرية وإيجاد جمعية صومعية ووضع خطة زمنية، شريطة أن تكون القيادة العاملة في هذه الجمعية ذات مؤهلات تسمح بهذا المنصب، ولا سيما أن معظم القاديين في هذا المجال هم من أصحاب المناصب الاجتماعية أو الذين ينتمون إلى العائلات الثرية ناديا»، مطالبيا بتكوين الجمعيات الخيرية إلى مؤسسات حقيقية من خلال استقطاب

المنتدى الاقتصادي الجلسة الثانية -جدة- (تصوير: نور)

دورة تنمية الموارد في المنظمات غير الربحية - جمادى الآخرة

تنمية الموارد .. التي نريد ؟

- من المناشط إلى المشاريع
- من جمع التبرعات إلى تنمية الموارد
- من تنمية الموارد إلى إدارة الموارد
- من المتبرعين إلى المستثمرين من خلال
 - المشاركة
 - التمويل
 - القرض
 - الدعم العيني
 - الدعم المالي

متطلبات الانتقال

- ❖ الخروج من دائرة القناعة بان العمل الخيري لا يعمل إلا من بالتبرعات
- ❖ الخروج من إدارة الأزمات إلى الإدارة بالأهداف
- ❖ الخروج من ردة الفعل إلى صناعة الفعل
- ❖ تغيير ثقافة العمل
- ❖ تغيير أهداف الإدارة العليا ..
- ❖ عمل مؤسسي دائم قائم على أنظمة متكاملة تتمتع بالاحترافية والمرونة

تنمية الموارد ... المكونات

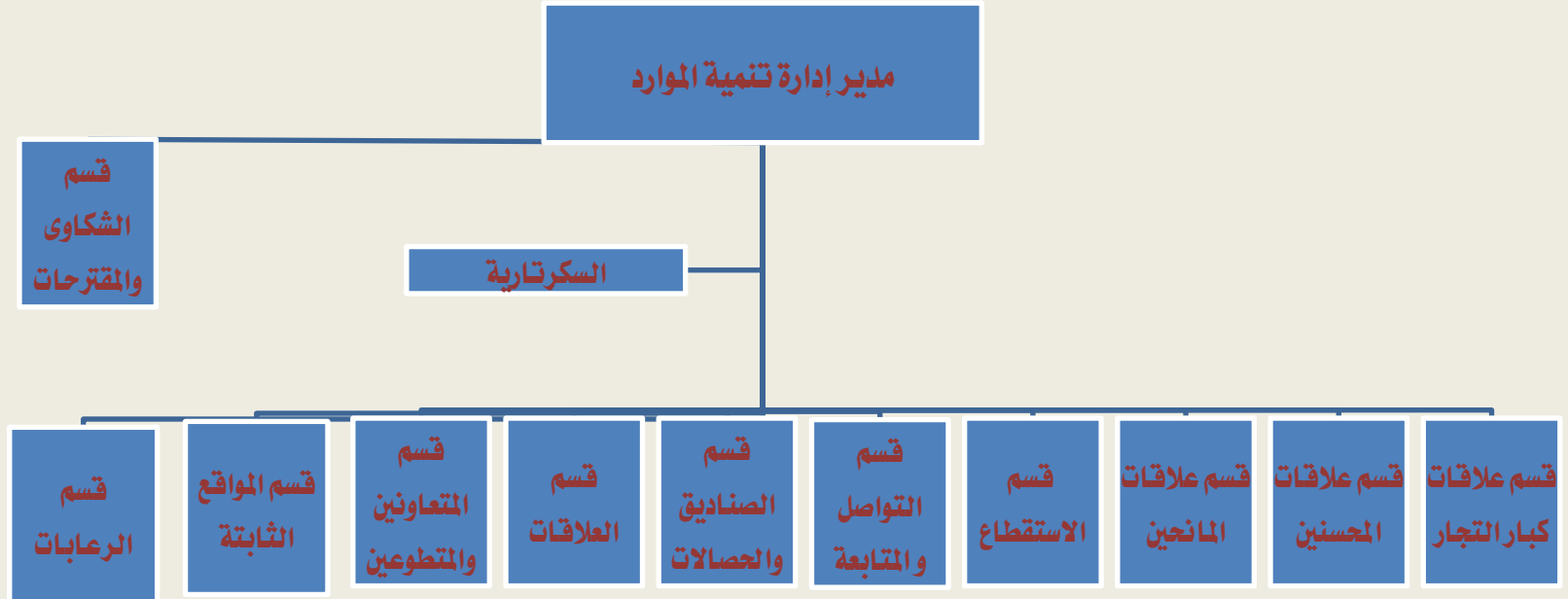
- عملية إدارية التخطيط، التنظيم، قواعد البيانات
- متبرع وداعم "من هو، التصنيف ..."
- الموارد البشرية "الاختيار، المواصفات، التحفيز"
- أساليب تنمية الموارد "الجمع، الاستثمار، الاوقاف"
- التقرير

البداية.....

توفير المتطلبات المادية والبشرية

تنمية الموارد .. الهيكل التنظيمي

هيكل مبسط لإدارة تنمية الموارد في المؤسسة الخيرية



تنمية الموارد .. المهام الوظيفية

• مهام إدارة تنمية الموارد في المؤسسات الخيرية

- » إعداد الخطة السنوية للإدارة ومتابعة التنفيذ بعد الاعتماد
- » الإشراف على إعداد قاعدة البيانات الخاصة بتنمية الموارد
- » الإشراف على الخطة الإعلامية للملفات التسويقية
- » الإشراف على تنظم كافة العمليات المتعلقة بتنمية الموارد
- » المساهمة في استقطاب الكفاءات للمساهمة في أعمال التسويق
- » تسويق كافة البرامج والأنشطة والمشاريع في المنظمة
- » المساهمة في إيجاد صورة ذهنية للمنظمة قوية

تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمأنحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

التخطيط لتنمية الموارد ... لماذا؟

- وضوح الرؤية وتحديد الأهداف
- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات
- إتباع أساليب العمل المؤسسي في إدارة العملية التسويقية
- الدقة في تحديد ماذا نريد وماذا نستهدف
- تحسين الأداء مع تقليل كلفة الوقت والجهود
- تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد المالية والبشرية
- تحقيق التكامل والتنسيق
- التحول من إدارة الأزمات إلى إدارة التوقعات

التخطيط لتنمية الموارد ... كيف؟

خطوات عملية التخطيط الاستراتيجي

تطوير الرسالة
والرؤية

التحليل البيئي وتقييم الطلب

تطوير الأهداف الاستراتيجية ومعايير الأداء

تطوير الاستراتيجيات

خطوات عملية التخطيط السنوي

تطوير الأهداف السنوية

تطوير المبادرات

إعداد التوقعات المالية والموازنة

المتابعة والتقييم (إدارة الأداء)

التخطيط لتنمية الموارد ... التحليل

• الخطوة الأولى : تتمثل في دراسة الواقع والمتمثل في

- جوانب القوة
- جوانب الضعف
- الفرص المتاحة
- الصعوبات المتوقعة

التخطيط لتنمية الموارد ... التحليل

SWOT Analysis تحليل سوات

S

نقاط القوة

Strengths

W

نقاط الضعف

Weaknesses

O

الفرص

Opportunities

T

المخاطر

Threats

التخطيط لتنمية الموارد ... التحليل

Strengths

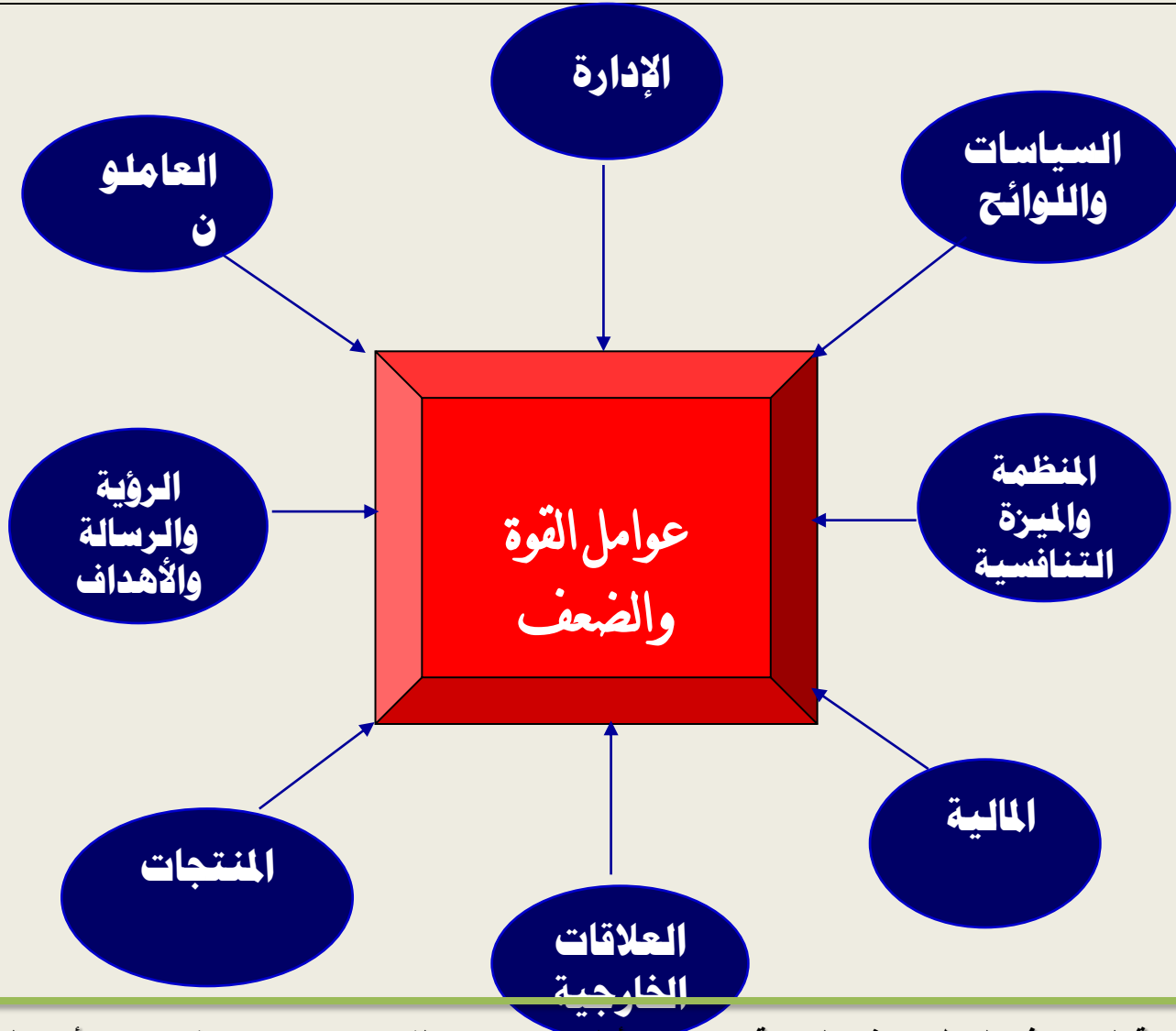
عوامل القوة

الممارسات الناجحة للشركة التي ساعدتها (لا تزال تساعد) على خلق ميزة تنافسية

Weaknesses عوامل الضعف

الممارسات غير الناجحة التي أضعفت (لا تزال تضعف) من خلق ميزة تنافسية للشركة

مسح وتحليل البيئة الداخلية



التخطيط لتنمية الموارد ... التحليل

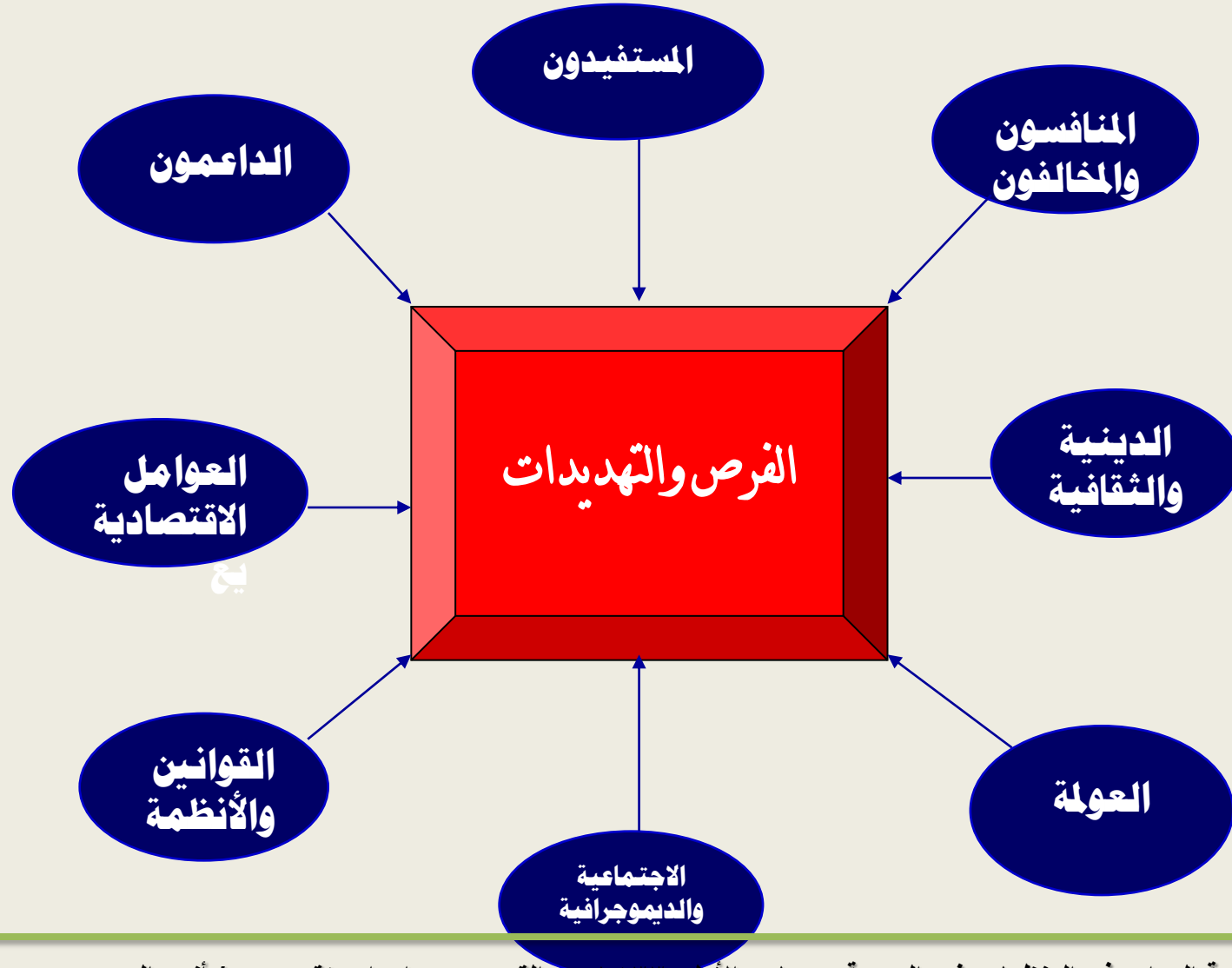
الفرص Opportunities

العوامل الخارجية التي أثرت (لا تزال تؤثر) إيجابياً على خلق وتحسين الميزة التنافسية للشركة

المخاطر Threats

العوامل الخارجية التي أثرت (لا تزال تؤثر) سلبياً على خلق وتحسين الميزة التنافسية للشركة

مسح وتحليل البيئة الخارجية



حالة عملية



من التحليل .. إلى الخطة

الخطوة الثانية : وضع المستهدفات المالية

- تقوم إدارة الموارد بوضع الهدف المالي المطلوب من الإدارة
- تقوم إدارة بتقسيم السنة إلى عدة مراحل حسب ما يروونه مناسباً .
- يتم توزيع الهدف المالي للعام كاملاً على هذه المراحل بنسب مدروسة، حسب ظروف ومعطيات كل مرحلة .
- يتم توزيع الهدف المالي للعام كاملاً على أقسام الإدارة بنسب مدروسة،
- يتم توزيع الهدف المالي للعام كاملاً على المندوبين الموجودين في القسم بنسب مدروسة، حسب قدم المندوب وخبرته وعدد وحجم المحسنين عنده.

التخطيط... تحديد المستهدف

- ❑ تحديد أسلوب التقدير للتبرعات المعتمد في المؤسسة "مرفق"
- ❑ جمع المعلومات عن بنود التبرعات المختلفة للسنوات السابقة (التبرعات العامة ، الزكوات ، الكفالات المختلفة)
- ❑ جمع المعلومات عن بنود الإيرادات (الأوقاف ، الاستثمارات ، الدعم الحكومي) الخاصة بدعم البرامج والأنشطة للسنوات السابقة
- ❑ تحديد العوامل والتغيرات التي طرأت على هذه البنود بالزيادة أو النقص في الأعوام السابقة وإخراجها من دائرة التأثير وخصوصا في التبرعات
- ❑ تحديد المستهدف للسنة القادمة بعد استعراض مراحل التهيئة لإعداد الموازنات وفق الطريقة المتبعة مع الاستعانة ببعض الطرق الإحصائية أو الرياضية أو الحكمية في تحديد ذلك
- ❑ حدد المستهدف المتوقع من التبرعات العينية المحتملة

التخطيط... تحديد المستهدف

❑ حدد مستهدفات الأقسام والوحدات حسب أنواع التبرعات والفترات ”مرفق”

❑ حدد مستهدفات الموظفين حسب التبرعات والفترات

❑ حدد خطة العمالة الإضافية لتحقيق المستهدف (توظيف جديد)

❑ حدد مستهدفات الموظفين الجدد في حال كانوا مندوبين أو موظفين يسري عليهم لائحة المكافآت والحوافز

المرتبطة بالإدارة

❑ حدد المصاريف الإدارية الأخرى التي تحتاجها لتحقيق المستهدف ”مرفق”

❑ حدد الأصول الثابتة التي يحتاجها القسم لتحقيق المستهدف ”مرفق”

التخطيط... المؤشرات

١. مؤشرات فاعلية

٢. مؤشرات كفاءة

٣. مؤشرات إنتاجية

٤. مؤشرات نتيجة

٥. مؤشرات الأثر

٦. مؤشرات جودة

٧. مؤشرات وقت

٨. مؤشرات سلامة

تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمأنحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

تنمية الموارد .. التنظيم الإداري

• مظاهر إدارية غير داعمة لتنمية الموارد

البطء في اتخاذ القرارات

تعدد جهات الإشراف

كثرة اللجان في العمل

غياب الهدف

عدم توافر أسس قياس

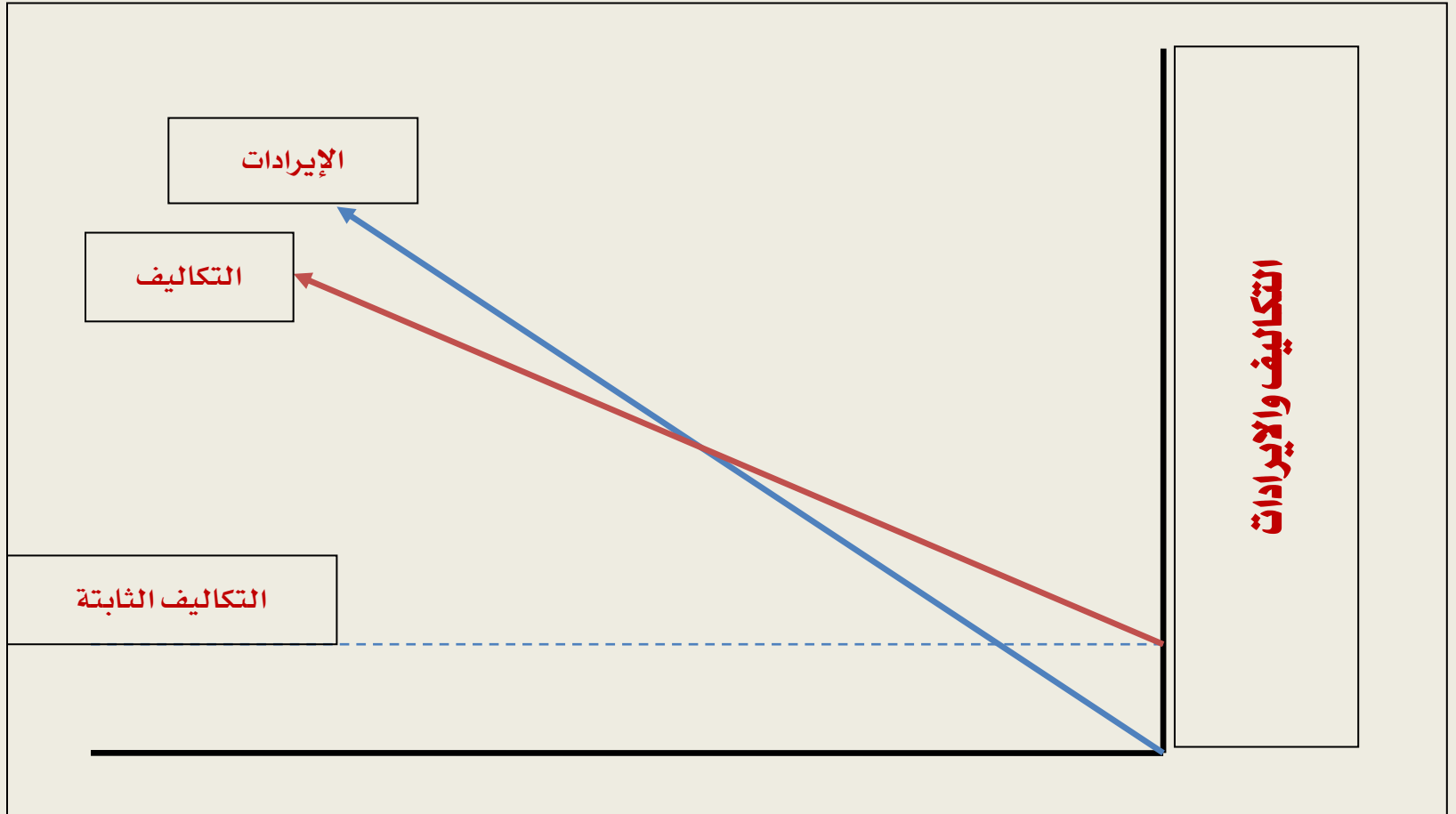
الروتين والبيروقراطية وضياع المسؤولية

تنمية الموارد .. التنظيم الإداري

• مظاهر إدارية غير داعمة لتنمية الموارد

- الفوضوية في العمل
- زيادة الأعمال المكتبية
- تأخر الأنظمة الإدارية
- ضعف الكوادر
- تدني الأجور وضعف الحوافز
- زيادة الأعباء على المديرين
- تجاهل الاعتماد على المعلومات

تنمية الموارد .. الإجابة



تنمية الموارد .. بالأصول وراس المال

• الأصول الثابتة :

» الملموسة

» الأعيان الوقفية

» وغير الملموسة

• الأصول المتداولة

» النقدية

» المخزون

» الأنظمة

» الاستثمارات

• أصول أخرى

تنمية الموارد .. جهات داعمة

• الجهات الرسمية :

- وزارة الشؤون الإسلامية
- وزارة الشؤون الاجتماعية
- رعاية الشباب
- صندوق التوعية
- بنك التسليف
- المركز الوطني للمبادرة
- صندوق الموارد البشرية

تنمية الموارد .. جهات داعمة

- الشركات التي لديها إدارة للمسؤولية الاجتماعية
- الجهات المانحة "مرفق"
- شركات ومراكز التدريب
- الشركات الاستشارية المتخصصة في دراسات السوق ودراسات الجدوى وغيرها
- الغرفة التجارية والصناعية "مراكز المعلومات ، مراكز لدعم المشروعات ، ادارة التطوير"
- أساتذة الجامعات في كليات الإدارة والمحاسبة والاقتصاد
- رجال الأعمال ذوي التجارب الناجحة

تنمية الموارد .. أفكار عامة

- استثمار في تملك الأراضي في المناطق ذات الطلب المتزايد
- استثمار الأرباح واعمل على استعادة رأس المال على المدى الطويل
- بناء منشآت عقارية بهدف إعادة البيع أو التأجير
- استئجار مبنى متكامل وإعادة تأجيره كوحدات
- شراء واستيراد بضائع موسمية مع توفر المشتري سلفاً
- الاستثمار في المشروعات الصغيرة مقابل تملك حصص

تنمية الموارد .. أفكار عامة

- مشاركة في مشروع ناجح قابل للتوسع وفتح فروع جديدة
- عقود تدريب مع جهات حكومية يحتاج إلى تمويل
- عقد توريد يحتاج إلى تمويل
- عقود حكومية مضمونة تحتاج إلى تمويل
- صناديق الاستثمار المجازة شرعاً
- الاستثمار في المناطق الناشئة والمتوقع تطورها .

تنمية الموارد .. أفكار عامة

- استثمار المرافق والمساحات العامة في حال توافرها ” ملاعب كره ، قاعات احتفالات ”
- استثمار اسم المنظمة باتفاقيات تجارية لدعم منتجات مقابل عائد للجمعية
- استثمار قواعد المعلومات في الجمعية والاستفادة منها ” رسائل جوال . ملتقى الأطباء ، المهندسين ، النخبة ، المستشارين ، العقاريين ”
- الربط بين أصحاب الكفاءات والخبرات في قواعد البيانات والمجتمع .

تنمية الموارد .. أفكار عامة

- برامج التمويل والإقراض للمشروعات الصغيرة
- تحويل المصروفات إلى منتجات قابلة للتسويق ” العرض على المتطوعين او الجهات الداعمة قبل الصرف ”
- مشروع التوسع في التطوع ” معلم في كل مدرسة ، طالب في كل فصل ، بنت في كل بيت ، ولد في كل اسرة ، موظف في كل شركة ، عامل في كل مؤسسة ”
- بطاقات التخفيض للجهات الخيرية وتباع برسوم ” تشترك فيها عدد من الجهات في تقديم نسب تخفيض للمؤسسة الخيرية ”

تنمية الموارد .. الأوقاف

- توسيع صور الوقف من خلال أساس
 - وقف النقود:
 - الوقف المؤقت (وقف المنافع المؤقت)
 - وقف عائد العمل لجزء من الوقت.
 - وقف جزء من وقت العمل كوقف ساعة من البث أو ساعة طبية أو استشارية.
 - وقف العمل الإضافي بدون عوض في مؤسسة من المؤسسات الخيرية .

تنمية الموارد .. الأوقاف

- توسيع صور الوقف من خلال أساس
- وقف المستأجر منفعة العين المؤجرة خلال مدة التأجير.
- وقف المستعير منفعة العين المستعارة خلال مدة العارية.
- تحبيس منفعة حديقة أو قاعة مناسبات أو مسكن يوماً في الأسبوع
- تحبيس منفعة سيارات على جهة معينة.

تنمية الموارد .. الجمع

- " الجهود المبذولة من الجمعيات او المؤسسات الخيرية لجمع الاموال او الاشياء العينية من الافراد او الشركات او الجهات المانحة لتحقيق اهداف المنشأة

- تعريف عملية جمع التبرعات " عملية استراتيجية منظمة تهتم بتوفير المال اللازم للمنظمة لتحقيق اهدافها

جمع التبرعات .. الخصائص

عملية ذات خطوات ومراحل

عملية استراتيجية طويلة المدى

عملية مهمة

عملية الاتصال بالمحيط

جمع التبرعات .. المبادئ الأخلاقية

✓ الأمانة

✓ الاحترام

✓ السلامة

✓ التعاطف

✓ الشفافية

جمع التبرعات .. المبادئ والأسس

جامعي التبرعات

- ✓ يجب قبول التبرع إن كان اختياريا وينسجم مع أهداف المنظمة
- ✓ العائد من التبرع أعلى من كلفة الحصول عليه
- ✓ الالتزام بشرط المتبرع
- ✓ عدم الاستفادة الشخصية من المتبرع
- ✓ احترام رغبة وإرادة المتبرع في اختيار البند والنشاط المناسب

جمع التبرعات .. المبادئ والأسس

المتبرع

- ✓ من حق المحسن الاستفسار عن كل ما يريد بخصوص تبرعه
- ✓ احترام حق المحسن بتزويده بمعلومات كافية عن كيفية صرف تبرعه
- ✓ الحفاظ على سرية معلومات المتبرع

جمع التبرعات .. المبادئ والأسس

المستفيد

✓ احترام حقوق المستفيد والمحافظة علي كرامته وتقديره

✓ الا تستخدم وسائل جمع التبرعات للحط من كرامة المستفيد

جمع التبرعات .. المبادئ والأسس

المسئولية المعلوماتية

- ✓ استخدام المعلومة الصادقة والصحيحة دون تضليل او مبالغه
- ✓ احترام قوانين حماية المعلومات
- ✓ عدم تسريب معلومات المانحين في قواعد البيانات
- ✓ تحقيق رغبة المتبرع بحذف بياناته من قواعد البيانات إن رغب في ذلك

جمع التبرعات .. الأسس العلمية

- المقابلة الشخصية تعطي أفضل النتائج
- ركز على الأفراد
- ركز على الروابط وقم بتعزيزها
- حدد مستهدفات للإدارة العليا ومجالس الإدارة
- طعم الفريق ببعض المتطوعين

جمع التبرعات .. الأسس العلمية

□ ماذا ستقد للمتبرع " الجانب العاطفي ، الجانب المنطقي "

□ ركز على الهرم من الأعلى إلى الأدنى

□ المشاركة الكلية : جمع التبرعات مسؤولية الجميع

□ قدر المتبرع

□ تقارير الأداء

□ الاستقامة والأداء

جمع التبرعات .. الأسس العلمية

كن ايجابيا ولا تيأس

وزع المصادر

الوقت مهم

اعرف الأشخاص

السرعة في الشكر

المتبرع لا يعرف من أنت

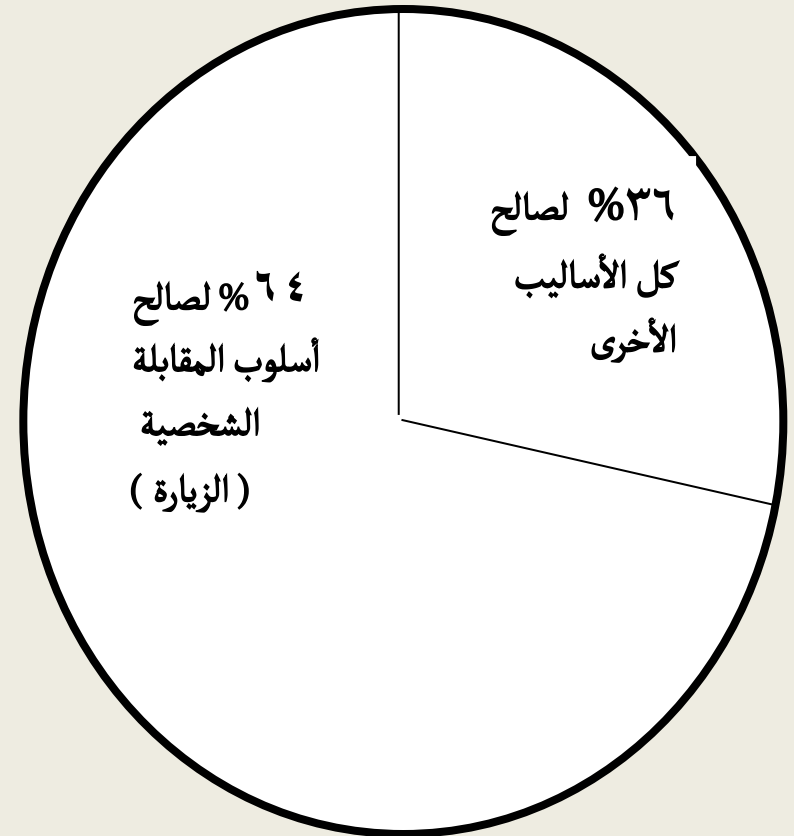
مجالات وأساليب تنمية الموارد في المؤسسات الخيرية

- المقابلات الشخصية
- الشركات ورجال الأعمال
- الحملات الدعائية
- المساجد والمراكز الإسلامية
- المدارس والجامعات والمؤسسات التعليمية
- الاستقطاعات الشهرية
- الهاتف
- الحفلات والمعارض
- الأوقاف والوصايا
- المشاركة مع قطاعات الأعمال

مجالات وأساليب تنمية الموارد في المؤسسات الخيرية

- الشراكة مع الجهات الحكومية
- الشراكة مع المنظمات الدولية
- التواصل المنزلي
- لتواصل الفردي ” بريد مباشر، الهاتف، الاستقطاعات، المقابلات الشخصية ”
- الحملات البريدية
- المناسبات العامة
- المعارض وبيع المنتجات
- الحصالات والصناديق
- الصراف الآلي
- الانترنت
- الإعلانات في وسائل الاعلان المختلفة

المقابلات الشخصية



الزيارة الناجحة

تمت بنجاح تجاوزت خط الفشل

الزيارة الفعالة

حققت الهدف الأساسي منها التبرع غالباً

جمع التبرعات .. العوائق

عوائق متعلقة بالبيئة الداخلية

عوائق اقتصادية

عوائق مرتبطة بمندوب جمع التبرعات

عوائق سياسية

عوائق فنية وإدارية وتقنية :

عوائق متعلقة بعملية الجمع

عوائق متعلقة بالبيئة المحيطة

عوائق متعلقة بمنتجات الجهة

عوامل الفشل في جمع التبرعات

١. تكليف شخص غير راغب في عملية جمع التبرعات .
٢. عدم قيام المؤسسة بدراسة عملية جمع التبرعات و أبعادها .
٣. عدم الاهتمام بالتقاليد و الأعراف البيئية .
٤. محاولة جمع التبرعات لقضية منتهية ولا تثير اهتمام الناس .
٥. عدم تحديد هدف واضح لجمع التبرعات .

تنمية الموارد .. عوامل نجاح

- ❖ التنوع في مصادر الدخل
- ❖ قيام الجهة الخيرية بمهامها
- ❖ التفريغ واستقطاب الكوادر
- ❖ استخدام التقنية
- ❖ تأهيل وتدريب العاملين في مجال تنمية الموارد
- ❖ وضع الخطط السنوية لتنمية الموارد
- ❖ متابعة تقارير الأداء
- ❖ التقويم المستمر التركيز على شريحة متوسطي الدخل
- ❖ هيكلية تنمية الموارد وتوزيع المهام

تنمية الموارد .. عوامل نجاح

- ❖ الاهتمام بالتطوعين والمتعاونين
- ❖ بناء قواعد بيانات للمتطوعين والمحسنين
- ❖ انشاء المجالس الاستشارية
- ❖ تجزئة المشاريع وتنويع المنتجات
- ❖ توفير التجهيزات والاحتياجات المادية والبشرية
- ❖ الاهتمام بالبعد الاعلامي
- ❖ اللجان النسائية لتنمية الموارد
- ❖ الحوافز والمكافآت للعاملين

إرشادات وتنبهات في جمع التبرعات

- تغير نظرة الجهات المانحة لدعم المشاريع بين الماضي والحاضر
- كل جهة مانحة لها رؤية خاصة ولها تعاطف مع شكل أو نمط من أنماط المشاريع
- جاهزية المؤسسة الخيرية بالمشاريع والمنتجات الخيرية المختلفة
- ركز على ما تريده الجهة المانحة
- بعض الجهات تركز على عدم فشل المشروع ” ركز على كم المرات التي أقيم فيها البرنامج ، ركز على ابرز العوائق في البداية وكيف تم تجاوزها

إرشادات وتنبهات في جمع التبرعات

• ركز على القطرة الأولى”

» يعتبر أهم دعم من المتبرع

» ادرس أي دعم كبير ستجد بدايته قطره

» احرص على أن تنفذ مشروعاً يأسر قلب وعقل المتبرع ” نركز على دراسة شخصية المتبرع

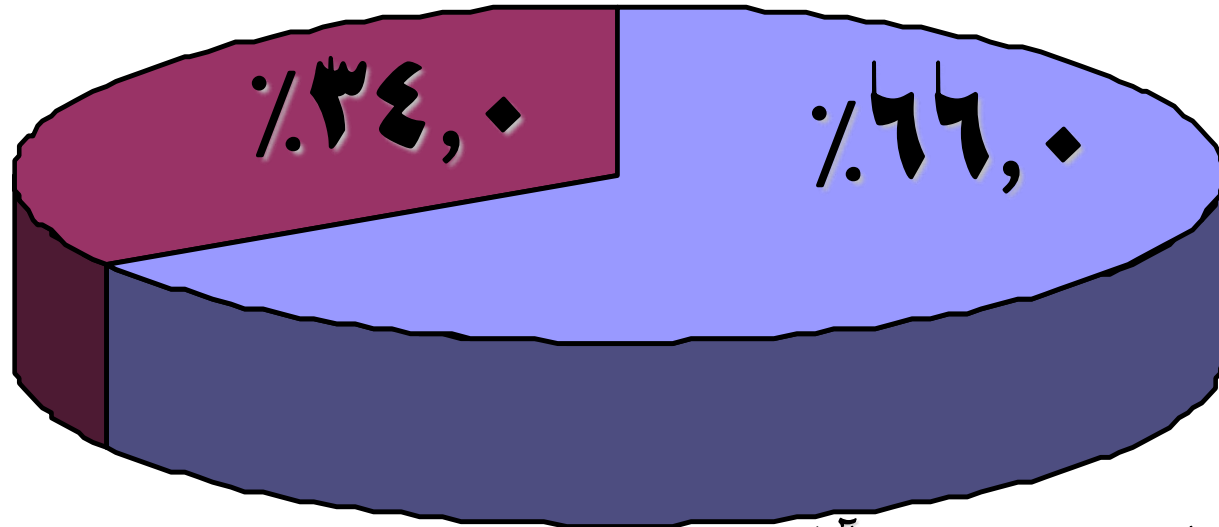
» اهتم بإخراج تقرير جميل عن القطرة الأولى

» من يشاركنا أفكاراً للقطرة الأولى

أرقام ودلالات

زيادة عدد المتبرعين

من الدعاية والإعلام



عن طريق متبرعين آخرين

أرقام ودلالات

- **٩٦%** من المتبرعين غير الراضين لا يعلنون عن شكواهم ، أي أنهم لن يخبروك بأنهم غير راضين عن خدمتك .
- **٩١%** ممن أسيء معاملتهم لا يعودون للتعامل معك .
- **٢٠** شخصاً في المتوسط . يبلغهم المتبرع عن عدم رضاه (كل متبرع يبلغ **٢٠** فرداً) بينما في حالة رضى يخبر **٥** فقط
- **٥%** من المتبرعين فقط الذين يحتاجون جهداً (غير عادي) لإرضائهم .
- **٤%** فقط من المتبرعين الغاضبين يمكن استعادة ثقتهم .



تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمناحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

تنمية الموارد .. المتبرع

هو كل من يدفع تطوعاً مبلغاً مالياً لصالح دعم جهة ، ويمكن أن يكون هذا المتبرع فرداً ، أو مؤسسة

تنمية الموارد .. دوافع التبرع

عوامل نفسية

عوامل اجتماعية

عوامل دينية

عوامل اقتصادية

عوامل سياسية

تنمية الموارد .. دوافع التبرع

• عوامل أخرى

• السيرة الدينية للفرد

• مفهوم الفرد للثروة وفلسفة المشاركة

• العطاء كأسلوب حياة

• الرغبة في حل المشكلات الاجتماعية

• الرغبة في الاختلاط بالآخرين

• الرغبة في التقرب من المسؤولين وصناع القرار

تنمية الموارد .. أنواع المتبرعين

المحليون : الرغبة في مساعدة مجتمعاتهم المحلية

المتدينون : الرغبة في التبرع بدافع القيم الدينية والاخلاقية

المستثمرون : يتبرع بهدف الحصول على عوائد ماديـ كـالاعفاءات الضريبية او الجمركية او الزكـات

الاجتماعيون : لاسباب اجتماعية ووسيلة للترويج الاجتماعي

الايثاريون : نتيجة للشعور بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المحتاجين والعائد عند هؤلاء يتمثل في مستوى من المشاعر

والأحاسيس والرضا

الشاكرون : يتبرعون لجهات كرد للجميل لانها خدمته في فترة او موقف او حدث معين

المسئولون : بهدف تحسين الحالة الاقتصادية للمحرومين

المتطلبات البشرية .. العناصر

• الاختيار

• الاستقطاب

• التأهيل

• التشجيع

• التحفيز

المتطلبات البشرية .. المستويات

- منظومة القيم : الانتماء ، الامين ، ... الخ
- أنماط وميول وقدرات : ذكاء اجتماعي ، تفكيري ، تنفيذي ، صاحب انجاز ،
- تطبيق مجموعة من المهارات : مهارات الاتصال ، التخطيط ، التوثيق ، ... الخ
- تطبيق مجموعة من الجدارات التخصصية الاحترافية : فن البيع ، فن المقابلة الشخصية ... الخ

المتطلبات البشرية .. المواصفات

- الثقافة الدينية
- حسن المظهر
- الثقافة العامة
- رخصة قيادة
- مهارات اتصال عالية
- معرفة أحوال أهل البلد وأوضاعهم

المتطلبات البشرية .. المواصفات

- حسن التصرف
- معرفة المواقع والطرق
- صبور
- المعرفة الجيدة بالمؤسسة التي يعمل بها ، والعمل الخيري عموما
- يهتم بالعمل ويقدره
- مبادر وديناميكي
- يحترم الوقت والمواعيد
- صاحب شخصية ومظهر لائق وجذاب
- بشوش ومرح ومتفائل

المتطلبات البشرية .. المواصفات

- يتمتع بذكاء اجتماعي مرتفع " قدرة على قراءة الآخرين وفهم نفسياتهم "
- مهارة عالية في تحقيق الألفة وإذابة الحواجز النفسية
- قدرة على الاستماع والإصغاء للآخرين
- إجادة العمل على الكمبيوتر
- منجز وسريع ولا يعقد الأمور
- ذاكرة قوية وقوة ملاحظة
- القدرة على التنظيم والترتيب

المتطلبات البشرية .. التحفيز

- التحفيز : مجموعة الدوافع التي تحمس العاملين لاداء العمل بشكل افضل واسرع
- عوامل مساعدة على تحفيز العاملين
- شعور العامل بالانتماء للجهة الخيرية
- اهتمام الإدارة بالعاملين والتواصل معهم وإشراكهم في التخطيط والأفكار
- ربط المكافآت والترقية في العمل في الموارد بالانجازات وليس بالأقدمية فقط
- إشباع الاحتياجات الشخصية المختلفة (الامن الوظيفي ، الانتماء ، التقدير ، تحقيق الذات)

المتطلبات البشرية .. التحفيز

• معوقات التحفيز :

- عدم وضوح أهداف الجمعية
- عدم متابعة العاملين .
- قلة التدريب على العمل وقلة التوجيه
- ضعف التواصل بين الإدارة والعاملين
- الأخطاء الإدارية ، تعدد القرارات ، تضارب الاوامر ، عدم الاحترام

المتطلبات البشرية .. صور التحفيز

- المدح والثناء والتقدير الشفهي والكتابي
- المكافآت المالية والعمولات والنسب
- التفويض في العمل ومنح الصلاحيات
- إعطاء يوم عطلة إضافية
- توفير مكتب أو تجهيزات جديدة
- الترقية والحصول على مسمى وظيفي أعلى

المتطلبات البشرية .. صور التحفيز

- حافظ تحقيق المستهدف
- حافظ المستهدف الفصلي
- حافظ الفرصة المميزة
- حافظ التبرع المميز
- حافظ الربحية السريعة

تنمية الموارد .. التحفيز

ملاحظات عامة في التحفيز

- الحوافز ينبغي أن تكون مقننه ومحدده
- إعداد نظام للحوافز طموح
- عدم اقتصار نظام الحوافز على التحصيل وإنما الكسب والتنمية والمحافظة
- دخول المدراء ورؤساء الأقسام في نظام الحوافز
- تطبيق الحوافز وعدم النظر إلى ما يحصل عليه الموظف .. طالما يعطيك أعطيه

تنمية الموارد .. مقترحات للتحفيز

- ملاحظات عامه في ضوابط التحفيز
- حافظ المستهدف
- حافظ تحقيق أعلى من نسبة المستهدف
- تقسيم المستهدف على البنود لا قيمة إجمالية
- حافظ رئيس القسم (متوسط اعلى وادني مندوب)
- حافظ المدير (متوسط اعلى وادني قسم)
- الحد الأعلى للحافز



تنمية الموارد ... الإطار النظري

تنمية الموارد ... البعد التخطيطي

تنمية الموارد ... البعد التنفيذي

تنمية الموارد ... الداعمين والمأنحين

تنمية الموارد ... المتطلبات البشرية

تنمية الموارد ... التقارير

محتويات البرنامج

ما هو التقرير؟

هو وسيلة اتصال كتابية تعرض المعلومات بطريقة علمية حول موضوع أو مشكلة أو برنامج معين

التقرير هو أنت عند الآخرين

التقرير الفعال المواصفات

- - الوصول في الوقت المناسب لضمان توفير المعلومات في وقت الحاجة إليها
- - الحداثة : يجب ان تكون المعلومات التي تحتوي عليها التقرير حديثة حتى تعدل على الموقف السائد وقت تقديمها
- - البعد الزمني يجب أن تغطي المعلومات المدي الزمني المناسب في الوقت الحاضر أو الماضي

التقرير الفعال المواصفات

مضمون التقرير : من حيث محتويات التقارير يجب أن يتوافر فيها الشروط الآتية

- - الصحة : أي خالية من الأخطاء
- - الملائمة : أي تكون المعلومات مناسبة لاحتياجات المدير في موقف معين
- - الشمول : يجب أن يتضمن التقرير كافة المعلومات المطلوبة
- - التجانس : يجب أن تكون المعلومات الواردة في التقارير متجانسة وتنتمي إلى

بعضها

التقرير الفعال المواصفات

شكل التقرير : يجب أن تتوافر فيه الشروط الآتية

- الوضوح : أي المعلومات القابلة للفهم بسرعة وسهولة

- مستوى التفصيل يختلف مستوي التفصيل المطلوب بحسب المستوي الإداري المتلقي للتقرير وطبيعة احتياجاته من المعلومات

- الانتظام : يجب الحرص على ترتيب عرض المعلومات بالشكل المنطقي الذي ييسر فهم معانيها والعلاقات بينها

- طريقه العرض : فالتقرير الجيد يعمل على إبراز الأفكار بطرق متعددة منها الرسوم البيانية - الجداول والأشكال بجانب النصوص

الوسيط المستخدم : قد يكون التقرير في شكل مرئي علي الشاشة أو مستند مطبوع

التقارير الأهمية

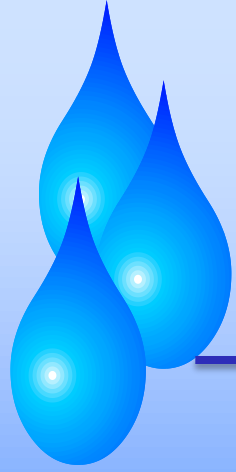
- تعتبر التقارير مصدراً دائماً للمعلومات يمكن الرجوع إليها في أي وقت
- تساعد التقارير أكثر من وسائل الاتصال الأخرى، على فهم واستيعاب المعلومات والحقائق.
- تعتبر التقارير القاعدة الأساسية التي تتخذ القرارات بناء عليها
- تتميز التقارير بالاعتدال في إعدادها إذا قورنت ببعض أساليب الاتصال الأخرى
- وعلى ذلك فإن التقارير المكتوبة تعتبر من أهم وسائل الاتصال في منشأة الأعمال

التقارير إرشادات عامة

- تذكر القارئ أولاً
- استخدم لغة سليمة ، بسيطة ، واضحة ، دقيقة
- تجنب استخدام الكلمات الدارجة (العامية) او غير الشائعة أو الامثال او المحسنات اللفظية
- ادخل في صلب الموضوع مباشرة
- راعي استمرارية التقرير على نسق واحد من بدايته حتى النهاية من خلال استخدام أسلوب لغوي واحد ، وطريقه موحده لعرض الافكار والاشكال والبيانات ،
- كن موضوعياً غير محكوم بأرائك ورغباتك وأحكامك الشخصية

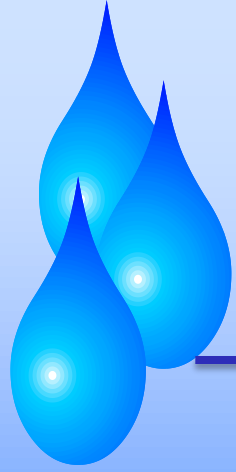
التقارير إرشادات عامة

- تجنب استخدام ضمير المتكلم (أنا ، نحن) بل استخدم ضمير الغائب وعند الاشارة الى نفسك اكتب كاتب التقرير
- استخدم أفعال المبني للمعلوم وتجنب المبني للمجهول
- ضع الأفعال كلها في الزمن الماضي لان التقرير غالبا يتحدث عن أحداث تمت بالفعل
- يحبذ مراجعة التقرير من طرف آخر بعد الانتهاء من كتابة التقرير
- تذكر القارئ دائماً



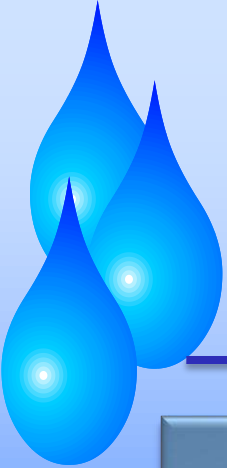
تنبيهات وإرشادات في تقارير المتبرعين

- اجعل تقريرك مثيرا لاهتمام القارئ .
- استخدم عناوين رئيسية وأخرى فرعية ذات علاقات مترابطة .
- لا تجعل تقريرك طويلا مملا .
- اكتب بحياد تام دون تحيز .
- لا تصل إلى نتيجة معينة دون أن تؤيدها بالحجج والبراهين .
- ابحث عن كافة الحقائق التي تجعل تقريرك دقيقا .
- استخدم فقرات كل منها يركز على نقطة معينة .
- لا تطبع التقرير دون مراجعة الأخطاء وتصحيحها .
- تأكد من مصادر المعلومات قبل تقديم التقرير .
- استخدم الخطوط والأشكال ونوع في نمط الخط .
- قدم تقريرك في الموعد المحدد .
- تذكر أن التقرير وسيلة اتصال هامة وقد ينسى الآخريين ما قلته ولكن لا يمكنهم نسيان ما كتبه لأنه موثق .



تنبيهات وإرشادات في تقارير المتبرعين

- بعض المتبرعين يركز على الحقائق والأرقام
- بعض المتبرعين يركز على الشكل العاطفي
- لا تغالي كثيرا في التنظير في التقرير
- الصورة المعبرة مهمة جدا
- الأرقام والدلالات والرسومات مهمة في التقرير
- تأكد أن المتبرع ليس لديه الوقت لقراءة التقرير
- بعض التجار كبار السن يعاني من ضعف في النظر
- ركز على إرسال تقارير إلى أسرة المتبرع .



تَم بِحَمْدِ اللَّهِ..