



دليل



مؤشرات

الخطة
الاستراتيجية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

الرؤية والرسالة	3
الاستراتيجيات	4
القيم	5
الخريطة الاستراتيجية	6
تعريف بيانات بطاقة المؤشر	7
منظور العملاء	9
منظور العمليات الداخلية	41
منظور التعلم والنمو	75
المنظور المالي	93





الرؤية

بيت خبرة عالمي رائد يسعى إلى عمارة بيوت الله



الرسالة

عمارة بيوت الله حسياً ومعنوياً من خلال عمل مؤسسي متميز

الاستراتيجيات

تعمل الشركة على تحقيق الريادة في جميع المجالات المتعلقة بعمارة بيوت الله (حسياً، معنوياً) ونمذجة ونشر جميع مخرجات عملها.

قيادة الميدان

تعمل الشركة على ديمومة تجويد وتطوير خدماتها وبرامجها المقدمة سواءً عن طريقها أو بالتعاون مع شركائها وصولاً إلى تحقيق رضى جميع أصحاب المصلحة.

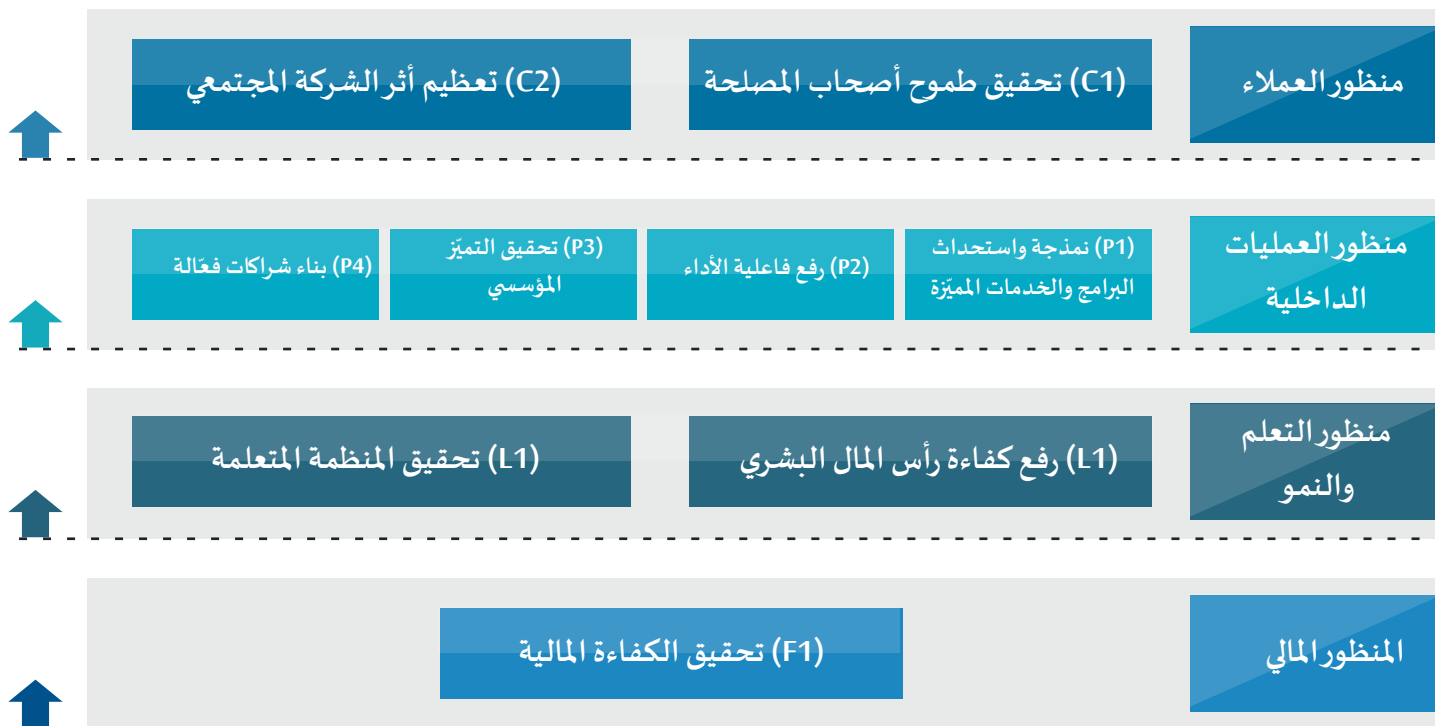
تميز الخدمة

تعمل الشركة على تحقيق الاستخدام الأمثل لمواردها المالية والبشرية وتحقيق الاستفادة القصوى منها.

الاستخدام الأمثل للموارد



الخريطة الاستراتيجية



التعريف : قسم للتعريف بالمؤشر				
المنظور	المنظور الذي يتبع له المؤشر	وزن المنظور	وزن المنظور بالخريطة	
الهدف الاستراتيجي	الهدف الاستراتيجي الذي يتبع له المؤشر	وزن الهدف	وزن الهدف بالنسبة للمنظور	
المؤشر	اسم المؤشر	رمز المؤشر	ترميزه	وزن المؤشر وزنه للهدف
تعريف المؤشر	تعريف مختصر للمؤشر يوضح ماهيته بدقة.			

الحساب : قسم لتحديد ما يتعلق بقياس المؤشر وحسابه			
وحدة القياس	وحدة قياس المؤشر (نسبة، عدد، معدل ...)	دورية القياس	الفترة الزمنية المطلوبة لقياس نتائج المؤشر
القطبية	موجبة/سالبة	نوعية القياس	تجميعي: نتيجة المؤشر النهائية هي حاصل مجموع فترات القياس.
			تراكمي: نتيجة المؤشر النهائية هي حاصل متوسط فترات القياس، حيث نتيجة كل ربع تؤثر بالنتيجة النهائية.
معادلة القياس	طريق حساب قيمة انجاز المؤشر		

إدارة المؤشر: قسم لتحديد مالك المؤشر والمسؤول عن تحقيق المستهدف			
مُحدّد المستهدف	صاحب الصلاحية عن تحديد المستهدف	مالك المؤشر	المسؤول التنفيذي عن الوصول للمستهدف
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الشخص/الأشخاص/الجهة (إدارات، أقسام، ...) المسؤول/المسؤولون عن العمل مع مالك المؤشر لتحقيق المطلوب إنجازه	جهة القياس	الجهة المسؤول عن القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

توضيح بعض التعريفات المساعدة في عملية القياس.

تعليمات وضوابط

تعليمات توضح طريقة حساب نتيجة المؤشر، والضوابط التي يجب الالتزام والتقييد فيها عند القياس.

تم وضع مستهدفات مؤشرات الأداء الاستراتيجية في ملف ملحق



وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف
25%		C1

تحقيق طموح أصحاب المصلحة

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تحقيق طموح (رضى) أصحاب المصلحة عنها (مجلس الشركة ، المستفيدين ، الجهات الشريكة).

رمز المؤشر	اسم مؤشرياس الأداء	وزن المؤشر
C1.1	نسبة رضى مجلس الشركة	25%
C1.2	نسبة رضى الجهات الشريكة	20%
C1.3	نسبة رضى المستفيدين	55%

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	30%
الهدف الاستراتيجي	تحقيق طموح أصحاب المصلحة	وزن الهدف	25%
المؤشر	نسبة رضى مجلس الشركة	رمز المؤشر	C1.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق طموح (رضى) مجلس الشركة عن أدائها عبر استبيان / استطلاع رأي.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	استبيان / استطلاع رأي		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	الرئيس التنفيذي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يكون القياس وفق استبيان مصمم لهذا الغرض ويتضمن قياس رضى المجلس عن أداء الشركة ككل وعن أداء كل إدارة وفرع على حدة.
- ❖ تحول نتائج الاستبيان إلى قيمة نسبية، وتحسب عن طريق منصة الاستبانات.
- ❖ يتكون الاستبيان من سؤال عام تمثل نتيجته الرضى العام عن الشركة وعن مالك المؤشر ويكون سؤال خاص لكل إدارة وفرع يمثل نتيجة كل منها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	30%
الهدف الاستراتيجي	تحقيق طموح أصحاب المصلحة	وزن الهدف	25%
المؤشر	نسبة رضى الجهات الشريكة	رمز المؤشر	C1.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق طموح (رضى) الجهات الشريكة عن تعاونها مع الشركة عبر استبيان / استطلاع رأي.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	استبيان / استطلاع رأي		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	الرئيس التنفيذي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ يقصد بالجهات الشريكة من له تعامل مع الشركة بأجر أو بدون أجر، مثل:
 - 1- توريد منتجات أو خدمات أو تنفيذ مشاريع.
 - 2- ترخيص برامج ونشاطات.
 - 3- تعاون في تنفيذ برامج مشتركة.
 - 4- تقديم الدعم الفني أو إشراف على البرامج والنشاطات.

تعليمات وضوابط

- ❖ يكون القياس وفق استبيان مصمم لهذا الغرض ويتضمن قياس رضى الجهات الشريكة عن أداء الشركة ككل وعن أداء كل إدارة وفرع على حدة.
- ❖ يقاس رضى الجهات الشريكة عن الشركة وعن مالك المؤشر بأخذ متوسط نتيجة الرضى للإدارات والفروع.
- ❖ يقاس رضى الجهات الشريكة عن كل إدارة وفرع من خلال النتيجة الخاصة بها.
- ❖ تحسب عن طريق منصة الاستبانات.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	30%
الهدف الاستراتيجي	تحقيق طموح أصحاب المصلحة	وزن الهدف	25%
المؤشر	نسبة رضى المستفيدين	رمز المؤشر	C1.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق طموح (رضى) المستفيدين عن برامج وخدمات الشركة عبر استطلاع للرأي / استبيان.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	استبيان / استطلاع رأي		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	الرئيس التنفيذي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / إدارة الشؤون الفنية / الفروع		جهة القياس
			أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ تعريف المستفيدين: كل من يستفيد من برامج أو خدمات الجامع.

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم قياس رضى المستفيدين بأخذ متوسط نتيجة مؤشر قياس الرضى النصفى في مؤشرات الأداء التشغيلية للبرامج والخدمات.
- ❖ أدوات القياس المستخدمة هي: منصة الاستبانات وأجهزة قياس رضى المستفيد.
- ❖ طريقة استخدام أدوات القياس وضوابطها موضحة في دليل مؤشرات الأداء التشغيلية للبرامج والخدمات.
- ❖ يتم توزيع استبانات الرضى وأجهزة قياس رضى المستفيد في الفرع وفق خطة زمنية يتم تصميمها بداية العام وتشرف عليها إدارة التخطيط والتميز المؤسسي.
- ❖ التقييم مخصص للمستفيدين، ولا يدخل في التقييم العاملون بالشركة / الفرع.



تعظيم أثر الشركة المجتمعي

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تحقيق المخرجات والنتائج المخطط لها من خلال البرامج والخدمات، وتصدير تجارب الشركة الناجحة من البرامج والخدمات المنمذجة إلى الجهات ذات العلاقة محلياً وإقليمياً وعالمياً، إضافة إلى السعي لزيادة مشاركة المستفيدين والمتطوعين وتفعيل دورهم في مخرجات الشركة، وتقديم مبادرات مميزة لعمارة بيوت الله حسيّاً ومعنوياً.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
C2.1	متوسط نسبة تحقيق مخرجات ونتائج البرامج المنفذة	20%
C2.2	متوسط نسبة تحقيق مخرجات ونتائج الخدمات المنفذة	15%
C2.3	عدد البرامج المنمذجة التي تم تصديرها	5%
C2.4	عدد الخدمات المنمذجة التي تم تصديرها	5%
C2.5	عدد الجهات المستفيدة من البرامج المنمذجة	12%
C2.6	عدد الجهات المستفيدة من الخدمات المنمذجة	8%
C2.7	نسبة الزيادة في أعداد المستفيدين من برامج وخدمات الشركة	5%
C2.8	عدد المبادرات المميّزة المقدمة لإعمار بيوت الله حسيّاً ومعنوياً	10%
C2.9	نسبة المتطوعين المشاركين في أعمال الشركة	10%
C2.10	نسبة المستفيدين المشاركين في تحسين برامج الشركة	5%
C2.11	نسبة المستفيدين المشاركين في تحسين خدمات الشركة	5%

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	30%
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	75%
المؤشر	متوسط نسبة تحقيق مخرجات ونتائج البرامج المنفذة	رمز المؤشر	C2.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق مخرجات ونتائج البرامج المنفذة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	سيتم قياس المؤشر عن طريق (INDEX) مبني على مؤشرات الأداء التشغيلية للبرامج المعتمدة		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج/ الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم قياس هذا المؤشر وفقاً لنتائج قياس المؤشرات الأداء التشغيلية للبرامج.
- ❖ يتم احتساب نتيجة القياس النهائية بناء على متوسط نتائج مؤشرات أداء التشغيلية للبرامج.
- ❖ يجب التأكد من الالتزام بتعليمات وضوابط وأدوات قياس مؤشرات أداء التشغيلية للبرامج حسب ما هو مذكور في الدليل الخاص بها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	متوسط نسبة تحقيق مخرجات ونتائج الخدمات المنفذة	رمز المؤشر	C2.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق مخرجات ونتائج الخدمات المنفذة.		
		وزن المؤشر	%15

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	سيتم قياس المؤشر عن طريق (INDEX) مبني على مؤشرات الأداء التشغيلية للخدمات المعتمدة		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية/ الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم قياس هذا المؤشر وفقاً لنتائج قياس المؤشرات الأداء التشغيلية للخدمات.
- ❖ يتم احتساب نتيجة القياس النهائية بناء على متوسط نتائج مؤشرات أداء التشغيلية للخدمات.
- ❖ يجب التأكد من الالتزام بتعليمات وضوابط وأدوات قياس مؤشرات أداء التشغيلية للخدمات حسب ما هو مذكور في الدليل الخاص بها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد البرامج المنمذجة التي تم تصديرها	رمز المؤشر	C2.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تصدير البرامج المنمذجة.		

الحساب

وحدة القياس	برنامج مصدر	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / العلاقات العامة	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ النمذجة: هي التي أُعد لها دليل إجرائي متكامل وتم اعتماده، بحيث يكون جاهزا للنشر خارج الشركة.
- ❖ التصدير: نشر الأدلة الإجرائية المعتمدة على موقع الشركة وحسابات التواصل الاجتماعي وغيرها من وسائل النشر بحيث تكون متاحة للاستفادة منها.

تعليمات وضوابط

- ❖ في بداية كل عام يتم تحديد البرامج التي سيتم تصديرها.
- ❖ يحسب في هذا المؤشر البرامج التي تم الانتهاء من نمذجتها وتصديرها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد الخدمات المنمذجة التي تم تصديرها	رمز المؤشر	C2.4
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تصدير الخدمات المنمذجة.		
		وزن المؤشر	%5

الحساب

وحدة القياس	خدمة مصدر	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية / العلاقات العامة	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ النمذجة: هي التي أُعد لها دليل إجرائي متكامل وتم اعتماده، بحيث يكون جاهزا للنشر خارج الشركة.
- ❖ التصدير: نشر الأدلة الإجرائية المعتمدة على موقع الشركة وحسابات التواصل الاجتماعي وغيرها من وسائل النشر بحيث تكون متاحة للاستفادة منها.

تعليمات وضوابط

- ❖ في بداية كل عام يتم تحديد الخدمات التي سيتم تصديرها.
- ❖ يحسب في هذا المؤشر الخدمات التي تم الانتهاء من نمذجتها وتصديرها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد الجهات المستفيدة من البرامج المنمذجة	رمز المؤشر	C2.5
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في نشر البرامج المنمذجة بين الجهات ذات العلاقة.		

الحساب

وحدة القياس	جهة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / العلاقات العامة / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ الجهات المستفيدة: هي أي جهات حكومية، أو جمعيات خيرية أو مؤسسات وقفية أو خاصة، سواء أكانت داخل المملكة أو خارجها.

تعليمات وضوابط

❖ يتم نشر الأدلة المنمذجة عن طريق نشر رابط التحميل من موقع الشركة، ليتم طلب بيانات التواصل مع الجهة المستفيدة قبل تحميل الدليل.

❖ يدخل في حساب المؤشر عدد مرات تحميل الدليل من موقع الشركة، ويمكن التواصل مع الجهات المستفيدة لقياس مدى الاستفادة عن طريق ارسال استبانة آلياً.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد الجهات المستفيدة من الخدمات المنمذجة	رمز المؤشر	C2.6
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في نشر الخدمات المنمذجة بين الجهات ذات العلاقة.		

الحساب

وحدة القياس	جهة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية / العلاقات العامة / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ الجهات المستفيدة: هي أي جهات حكومية، أو جمعيات خيرية أو مؤسسات وقفية أو خاصة، سواء أكانت داخل المملكة أو خارجها.

تعليمات وضوابط

❖ يتم نشر الأدلة المنمذجة عن طريق نشر رابط التحميل من موقع الشركة، ليتم طلب بيانات التواصل مع الجهة المستفيدة قبل تحميل الدليل.

❖ يدخل في حساب المؤشر عدد مرات تحميل الدليل من موقع الشركة، ويمكن التواصل مع الجهات المستفيدة لقياس مدى الاستفادة عن طريق ارسال استبانة آلياً.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة الزيادة في أعداد المستفيدين من برامج وخدمات الشركة	رمز المؤشر	C2.7
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في زيادة أعداد المستفيدين من برامجها وخدماتها.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	متوسط نسبة الزيادة في أعداد المستفيدين في البرامج والخدمات		

إدارة المؤشر

مُجَدِّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / إدارة الشؤون الفنية العلاقات العامة / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم حساب نسبة الزيادة في أعداد المستفيدين في البرامج عن طريق مؤشرات الأداء التشغيلية للبرامج وفق الدليل الخاص بها.
- ❖ يتم حساب نسبة الزيادة في أعداد المستفيدين في الخدمات (أعداد المصلين) عن طريق المعادلة التالية حسب الفترة:

$$\left(\frac{\text{عدد المصلين خلال أسبوع بدون صلاة الجمعة} \div 7 \text{ أيام} \div 5 \text{ صلوات}}{\text{عدد المصلين خلال أسبوع بدون صلاة الجمعة} \div 7 \text{ أيام} \div 5 \text{ صلوات}} \right) \div \left(\frac{\text{عدد المصلين خلال أسبوع بدون صلاة الجمعة} \div 7 \text{ أيام} \div 5 \text{ صلوات}}{\text{عدد المصلين خلال أسبوع بدون صلاة الجمعة} \div 7 \text{ أيام} \div 5 \text{ صلوات}} \right)$$
- ❖ يجب التأكد من أن الموازنة المعتمدة للبرنامج أو الخدمة تتلاءم مع الزيادة المستهدفة في أعداد المستفيدين.
- ❖ تكون الأولوية في تحديد البرامج والخدمات المستهدفة لتلك التي لا يترتب عليها زيادة في التكاليف مثل البرامج العامة من المحاضرات والدورات والدروس العلمية ونحوها.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد المبادرات المميّزة المقدمة لإعمار بيوت الله حسياً ومعنوياً	رمز المؤشر	C2.8
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تقديم المبادرات المميّزة لإعمار بيوت الله حسياً ومعنوياً للجهات ذات العلاقة.		

الحساب

وحدة القياس	مبادرة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة التخطيط والتميز المؤسسي / إدارة البرامج إدارة الشؤون الفنية / العلاقات العامة	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ المبادرات: هي البرامج أو المشاريع أو الأدوات التي تساهم في تعزيز دور المساجد بشكل عام وعمارتها حسيًا ومعنويًا.

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم في بداية كل عام تحديد المبادرات المستهدفة.
- ❖ تستهدف المبادرات في هذا المؤشر الجوامع والمساجد غير التابعة للشركة بشكل أساسي.
- ❖ يتم حساب المبادرة في المعادلة إذا حققت أكثر من 50% من أهدافها المخطط لها بموجب وثيقة المشروع.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة المتطوعين المشاركين في أعمال الشركة	رمز المؤشر	C2.9
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي وزيادة مشاركة المتطوعين في أعمال الشركة (برامج , خدمات , غيرهما).		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد المتطوعين}}{\text{عدد العاملين في الشركة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ المتطوع: الذي يتم احتسابه هو من يشارك في أعمال الشركة دون مقابل ويتم توثيق مشاركته.
- ❖ العاملين: يقصد بهم في معادلة القياس الرسميين وعلى بند المكافآت.

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم بداية كل عام تحديد البرامج والخدمات المطلوب تشجيع التطوع فيها (الفرص التطوعية) ويتم تسويقها إما عن طريق الشركة وفروعها بشكل مباشر أو عن طريق الجهات المتخصصة والحكومية.
- ❖ في حال تكرار المتطوع في أكثر من برنامج أو خدمة يتم احتسابه بعدد مرات تكرره.
- ❖ التقيد والالتزام بدليل العمل التطوعي المعتمد.
- ❖ يتم احتساب هذا المؤشر من عدد المتطوعين سواءً في البرامج والخدمات.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة المستفيدين المشاركين في تحسين برامج الشركة	رمز المؤشر	C2.10
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في حسن استثمار المستفيدين وتفعيل مشاركتهم في تحسين برامج الشركة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد المستفيدين المشاركين في تحسين برامج الشركة}}{\text{إجمالي عدد المستفيدين}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يقاس عدد المستفيدين المشاركين في تحسين برامج الشركة بناء على عدد المشاركين الذين سجلوا ملحوظات أو مقترحات أو أفكار أو توصيات في الاستبانات.
- ❖ يحدد إجمالي عدد المستفيدين من مجموع أعداد المستفيدين الذين رفعت بياناتهم في منصة الاستبانات الخاصة بالبرامج.

التعريف

المنظور	العملاء	وزن المنظور	%30
الهدف الاستراتيجي	تعظيم أثر الشركة المجتمعي	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة المستفيدين المشاركين في تحسين خدمات الشركة	رمز المؤشر	C2.11
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في حسن استثمار المستفيدين وتفعيل مشاركتهم في تحسين خدمات الشركة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد المستفيدين المشاركين في تحسين خدمات الشركة}}{\text{إجمالي عدد المستفيدين}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يقاس عدد المستفيدين المشاركين في تحسين خدمات الشركة بناء على عدد المشاركين في تقديم اقتراح أو توصيه أو فكرة في استبانة قياس الرضى العامة والمشاركين في لقاءات جماعة المسجد.
- ❖ يحدد إجمالي عدد المستفيدين من مجموع عدد المصلين في اليوم الواحد بدون تكرار وفق المعادلة التالية:
(عدد المصلين خلال أسبوع بدون صلاة الجمعة ÷ 7 أيام ÷ 5 صلوات)



وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف
25%		P1

نمذجة واستحداث البرامج والخدمات المميّزة

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى استحداث البرامج والخدمات والمبادرات المميّزة التي تخدم توجهات الشركة الاستراتيجية لإعمار بيوت الله حسيّاً ومعنوياً والعمل على نمذجتها وصولاً إلى تعميم فائدتها وتصديرها إلى الجهات الشبيهة.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
P1.1	عدد البرامج والخدمات المميّزة المستحدثة	40%
P1.2	عدد البرامج التي تم نمذجتها	30%
P1.3	عدد الخدمات التي تم نمذجتها	30%

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	نمذجة واستحداث البرامج والخدمات المميّزة	وزن الهدف	25%
المؤشر	عدد البرامج والخدمات المميّزة المستحدثة	رمز المؤشر	P1.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في نمذجة واستحداث البرامج والخدمات المميّزة.		

الحساب

وحدة القياس	برنامج/خدمة مميّزة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	الرئيس التنفيذي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج/ إدارة الشؤون الفنية	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ المستحدثة : هي برنامج أو خدمة جديدة (لم يسبق تطبيقها على مستوى الشركة).

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم سنويا تحديد البرامج والخدمات المراد استحداثها ووضع المخصصات المالية اللازمة لها.
- ❖ تقوم الجهة المسؤولة عن البرنامج/الخدمة قبل التطبيق بإعداد إطار عمل يوضح أهداف ومؤشرات البرنامج/الخدمة.
- ❖ يتم حساب البرنامج أو الخدمة في هذا المؤشر بعد تنفيذ البرنامج/الخدمة ثم رفع تقرير يوضح تحقق مؤشرات الأداء بنسبة لا تقل عن 70%.
- ❖ لا يكفي طرح فكرة البرنامج أو الخدمة لحسابها في هذا المؤشر.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	نمذجة واستحداث البرامج المميّزة	وزن الهدف	25%
المؤشر	عدد البرامج التي تم نمذجتها	رمز المؤشر	P1.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في توثيق ونمذجة البرامج التي تقدمها.		

الحساب

وحدة القياس	برنامج	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ النمذجة: هي إعداد دليل إجرائي متكامل للبرنامج وفق قالب محدد ومتفق عليه، ومن ثم اعتماده من صاحب الصلاحية.

تعليمات وضوابط

❖ في بداية كل عام يتم تحديد البرامج التي سيتم نمذجتها.
❖ تحسب في هذا المؤشر البرامج التي تم الانتهاء من نمذجتها، واعتمادها من صاحب الصلاحية.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	نمذجة واستحداث الخدمات المميّزة	وزن الهدف	25%
المؤشر	عدد الخدمات التي تم نمذجتها	رمز المؤشر	P1.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في توثيق ونمذجة الخدمات التي تقدمها.		

الحساب

وحدة القياس	خدمة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ النمذجة: هي إعداد دليل إجرائي متكامل الخدمة وفق قالب محدد ومتفق عليه، ومن ثم اعتماده من صاحب الصلاحية.

تعليمات وضوابط

❖ في بداية كل عام يتم تحديد الخدمات التي سيتم نمذجتها.
❖ تحسب في هذا المؤشر الخدمات التي تم الانتهاء من نمذجتها ، واعتمادها من صاحب الصلاحية.

2

منظور العمليات الداخلية

عدد الأهداف

4

وزن المنظور

%40

عدد المؤشرات

13



رفع فاعلية الأداء

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تنفيذ مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد وفق الجداول الزمنية والمالية المخطط لها، والتحسين والتطوير المستمر لبرامج وخدمات الشركة القائمة وصولاً لتحقيق متطلبات ومعايير الجودة المحكّمة.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
P2.1	نسبة مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد المنفذة وفق الجداول الزمنية والمالية المخطط لها	%30
P2.2	عدد البرامج القائمة التي تم تحسينها وتطويرها	%25
P2.3	عدد الخدمات القائمة التي تم تحسينها وتطويرها	%25
P2.4	نسبة البرامج والخدمات التي حققت متطلبات الجودة	%20

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	رفع فاعلية الأداء	وزن الهدف	30%
المؤشر	نسبة مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد المنفذة وفق الجداول الزمنية والمالية المخطط لها	رمز المؤشر	P2.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تنفيذ مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد وفق الجداول الزمنية والمالية المخطط لها.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد المنفذة وفق الجداول الزمنية والمالية المخطط لها}}{\text{إجمالي عدد مشاريع بناء وترميم وصيانة المساجد المنفذة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدِّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية / الإدارة المالية / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم في بداية كل عام تحديد المشاريع المخطط لها والتكلفة المتوقعة لكل منها ووقت البدء والانتهاء لها وذلك على سبيل الاسترشاد.
- ❖ يدخل في حساب المؤشر جميع مشاريع الصيانة والترميم التي تزيد قيمتها عن 10 آلاف ريال.
- ❖ يتم عند اعتماد أي مشروع جديد تحديد تكلفته ووقت البدء والانتهاء له.
- ❖ يبدأ حساب مدى الالتزام بالوقت ابتداء من مرحلة التخطيط للمشروع وتحضير المواصفات وتحديد الموردين وينتهي بالاستلام المبدئي للمشروع، وجدولة المشاريع ووضع مخطط زمني لها والتكلفة المالية.
- ❖ المشاريع التي تدخل في حساب (البسط) هي المشاريع التي حققت النسبة المستهدفة (80%) في الالتزام بالخطة الزمنية والتكلفة المالية المقررة، ولا يكفي الالتزام بأحدهما.
- ❖ إذا امتد المشروع لأكثر من نصف سنة يكون حساب معادلة القياس بشكل نصفي وفق مدى الالتزام بالخطة المحددة للربع بحيث يعامل كل نصف على حده.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	رفع فاعلية الأداء	وزن الهدف	30%
المؤشر	عدد البرامج القائمة التي تم تحسينها وتطويرها	رمز المؤشر	P2.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحسين وتطوير البرامج القائمة التي تقدمها الشركة.		

الحساب

وحدة القياس	برنامج	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد البرامج القائمة التي تم تحسينها وتطويرها		

إدارة المؤشر

مُحدِّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يحسب البرنامج إذا تحقق فيه واحد مما يلي:
 - تنفيذ مقترح أو فكرة تحسينية بناء على مقترحات أحد المستفيدين.
 - تحسين أو تطوير إجراءات البرنامج ثم توثيقها واعتمادها.
 - تخفيض متوسط التكلفة المالية للمستفيد في البرنامج.
- ❖ لحساب التحسين ضمن هذا المؤشر يجب تقديم تقرير يوضح التحسين الذي تم موثقاً بالبيانات والإحصاءات اللازمة.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	رفع فاعلية الأداء	وزن الهدف	25%
المؤشر	عدد الخدمات القائمة التي تم تحسينها وتطويرها	رمز المؤشر	P2.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحسين وتطوير الخدمات القائمة التي تقدمها الشركة.		

الحساب

وحدة القياس	خدمة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد الخدمات القائمة التي تم تحسينها وتطويرها		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الشؤون الفنية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الشؤون الفنية	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يحسب الخدمة إذا تحقق فيها واحد مما يلي:
 - تنفيذ مقترح أو فكرة تحسينية بناء على مقترحات أحد المستفيدين
 - تحسين أو تطوير إجراءات الخدمة ثم توثيقها واعتمادها
 - تخفيض متوسط التكلفة المالية للمستفيد في الخدمة
- ❖ لحساب التحسين ضمن هذا المؤشر يجب تقديم تقرير يوضح التحسين الذي تم موثقاً بالبيانات والإحصاءات اللازمة.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	رفع فاعلية الأداء	وزن الهدف	25%
المؤشر	نسبة البرامج والخدمات التي حققت متطلبات الجودة	رمز المؤشر	P2.4
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في رفع كفاءة البرامج والخدمات المنفذة وتحقيقها لمتطلبات الجودة المعتمدة بالشركة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد البرامج والخدمات التي حققت متطلبات الجودة}}{\text{إجمالي عدد البرامج والخدمات}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة التخطيط والتميز المؤسسي / إدارة البرامج إدارة الشؤون الفنية / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

❖ نظراً لعدم اكتمال المتطلبات الأساسية لتحديد متطلبات الجودة والبدء بتطبيقها فسيتم تأجيل تفعيل هذا المؤشر.

2

منظور العمليات الداخلية

عدد الأهداف

4

وزن المنظور

%40

عدد المؤشرات

13

وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف
30%		P3

تحقيق التميز المؤسسي

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تطوير السياسات والإجراءات والعمليات المؤسسية المحققة للحوكمة بمفهومها الشامل وفق أفضل المعايير والأنظمة والممارسات الدولية، والاستغلال الأمثل للتقنيات الإلكترونية الحديثة في إدارة البيانات والعمليات المؤسسية.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
P3.1	نسبة اكتمال الأنظمة (المالية، الإدارية، الفنية) المؤدية إلى الحوكمة	20%
P3.2	نسبة العمليات التي تم توثيقها	30%
P3.3	نسبة العمليات التي تم أتمتتها	40%
P3.4	عدد جوائز / اعتمادات التميز المؤسسي التي حصلت عليها الشركة	10%

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	40%
الهدف الاستراتيجي	تحقيق التميز المؤسسي	وزن الهدف	30%
المؤشر	نسبة اكتمال الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة	رمز المؤشر	P3.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في استكمال جميع الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة المكتملة بالشركة}}{\text{اجمالي عدد الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة: هي السياسات واللوائح التي يتم اعتمادها من صاحب الصلاحية.

تعليمات وضوابط

- ❖ لا تندرج الأدلة الإجرائية والتنظيمية ضمن الأنظمة المؤدية إلى الحوكمة.
- ❖ يتم حصر الأنظمة المستهدفة في بداية العام.
- ❖ يدخل في حساب البسط الأنظمة التي تم إعدادها بشكل جديد وتلك التي تم تطويرها ما دامت ضمن الأنظمة المستهدفة.
- ❖ لا يتم احتساب النظام في البسط إلا بعد اعتماده من صاحب الصلاحية.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	%40
الهدف الاستراتيجي	تحقيق التميز المؤسسي	وزن الهدف	%30
المؤشر	نسبة العمليات التي تم توثيقها	رمز المؤشر	P3.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحسين وتوثيق العمليات المؤسسية.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد العمليات المؤسسية التي تم توثيقها}}{\text{إجمالي عدد العمليات المؤسسية}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ العمليات: هي الإجراءات الإدارية والمالية المتعلقة بعمل الشركة.
- ❖ التوثيق: هو بيان الخطوات المتبعة للعملية وتسلسلها من بدايتها إلى نهايتها وتحديد المسؤول عن كل خطوة فيها، والنماذج المستخدمة فيها ورسومات خطوات تدفق البيانات وذلك وفق النموذج المعتمد.

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم في بداية القياس حصر العمليات الإدارية في الشركة وتحديد العدد المستهدف بناء على ذلك.
- ❖ لا يتم احتساب العملية في البسط إلا بعد اعتماد الإجراء من صاحب الصلاحية.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	%40
الهدف الاستراتيجي	تحقيق التميز المؤسسي	وزن الهدف	%30
المؤشر	نسبة العمليات التي تم أتمتها	رمز المؤشر	P3.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في دعم التحول الرقمي بالشركة عن طريق أتمة العمليات المؤسسية.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	العملية المؤسسية التي تم أتمتها × الوزن النسبي في خطة الأتمة المعتمدة		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ العمليات: هي الإجراءات الإدارية والمالية المتعلقة بعمل الشركة.
- ❖ الأتمتة: هي تحويل العمليات إلى برامج إلكترونية.

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم القياس وفق خطة الأتمتة المعتمدة من صاحب الصلاحية.
- ❖ لا يتم احتساب العملية في البسط إلا بعد أتمتها بشكل كامل والبدء بتطبيقها.

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	%40
الهدف الاستراتيجي	تحقيق التميز المؤسسي	وزن الهدف	%30
المؤشر	عدد جوائز / اعتمادات التميز المؤسسي التي حصلت عليها الشركة	رمز المؤشر	P3.4
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في الحصول على اعتمادات أنظمة الجودة العالمية لإجراءاتها وعملياتها المؤسسية والحصول على جوائز التميز المحلية والعالمية.		
	وزن المؤشر		%10

الحساب

وحدة القياس	جائزة / شهادة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة التخطيط والتميز المؤسسي	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

❖ نظراً لعدم اكتمال المتطلبات الأساسية للحصول على الجوائز فسيتم تأجيل تفعيل هذا المؤشر.

2

منظور العمليات الداخلية

عدد الأهداف

4

وزن المنظور

%40

عدد المؤشرات

13

وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف
15%		P4

بناء شراكات فعّالة

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى بناء شراكات فعّالة مع الجهات ذات العلاقة محلياً وعالمياً، وتنفيذ برامج وتقديم خدمات ناجحة ومميّزة عبرها.

وزن المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	رمز المؤشر
60%	عدد الشراكات الفعّالة	P4.1
40%	عدد البرامج والخدمات الناجحة التي تمت عبر شراكات	P4.2

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	%40
الهدف الاستراتيجي	بناء شراكات فعّالة	وزن الهدف	%15
المؤشر	عدد الشراكات الفعّالة	رمز المؤشر	P4.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في بناء شراكات فعّالة مع جميع الجهات ذات العلاقة تحقيقاً لأهداف الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية.		
	وزن المؤشر		%60

الحساب

وحدة القياس	شراكة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / العلاقات العامة / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ الشراكة: هي اتفاقية يتم عقدها مع جهة خارجية حكومية أو أهلية أو غير ربحية بهدف تبادل المنافع بين الطرفين واستفادة كل طرف من الآخر لتحقيق الأهداف المشتركة.
- ❖ الفعالة: هي الشراكة التي تم تفعيل بنودها بما يحقق أهداف الطرفين (تحسين أو تطوير برنامج- ترشيد نفقات ...).

تعليمات وضوابط

- ❖ تحتسب الشراكة بشرط ما يلي:
 - اعتمادها من صاحب الصلاحية.
 - وضوح كيفية استفادة الشركة منها من خلال النص على ذلك في اتفاقية الشراكة.
 - أن تساهم الشراكة في تحقيق أحد مستهدفات الخطة الاستراتيجية (مؤشرات الأداء الاستراتيجية أو مؤشرات أداء التشغيلية للبرامج).

التعريف

المنظور	العمليات الداخلية	وزن المنظور	%40
الهدف الاستراتيجي	بناء شراكات فعّالة	وزن الهدف	%15
المؤشر	عدد البرامج الناجحة التي تمت عبر شراكات	رمز المؤشر	P4.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تفعيل الشراكات عبر تقديم برامج ناجحة.		

الحساب

وحدة القياس	برنامج	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة البرامج
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة البرامج / العلاقات العامة / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ تحسب في هذا المؤشر البرامج والنشاطات التي تم تنفيذها وفقاً لاتفاقية شراكة موقعة مع جهة أخرى سواء كانت حديثة أو قديمة تم تفعيلها خلال هذا العام.
- ❖ يشترط لاحتساب البرامج والنشاطات أن تكون ضمن أطر التعاون والشراكة المنصوص عليها في الاتفاقية.
- ❖ إذا كانت البرامج والنشاطات مستمرة طوال العام فتحسب مرة واحدة، أما إذا طبق البرامج بشكل متقطع أكثر من مرة فيتم حسابه في كل مرة.



75%			L1
وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف	

رفع كفاءة رأس المال البشري

	تعريف الهدف الاستراتيجي	
--	-------------------------	--

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى استقطاب الكفاءات البشرية المميزة، وتنفيذ مبادرات وصولاً إلى بيئة عمل جاذبة ومُحفّزة، كما تسعى إلى تصميم وتنفيذ خطط تطويرية متكاملة للعاملين (تدريب، تطوير، تحفيز... إلخ) لتحقيق رضى العاملين عن الشركة.

وزن المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	رمز المؤشر
25%	نسبة رضى العاملين	L1.1
15%	نسبة الموظفين الرسميين الذين نفذت لهم خطط تطويرية	L1.2
10%	نسبة العاملين (المكافآت) الذين نفذت لهم خطط تطويرية	L1.3
20%	نسبة المستقطبين المميزين	L1.4
30%	عدد المبادرات المنفذة لتحسن بيئة العمل	L1.5

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	رفع كفاءة رأس المال البشري	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة رضى العاملين	رمز المؤشر	L1.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تحقيق رضى العاملين عن الشركة عبر استبيان / استطلاع رأي.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	استبيان / استطلاع رأي		

إدارة المؤشر

مُحدِّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم قياس الرضى من خلال استبيان إلكتروني يرسل لجميع العاملين في الشركة.
- ❖ يشمل الاستبيان جميع العاملين بغض النظر عن طبيعة علاقتهم بالشركة والوظيفة التي يعملون بها.
- ❖ يتم احتساب الرضى على مستوى كل برنامج وخدمة ثم على مستوى الفرع / الإدارة ثم على مستوى الشركة عن طريق منصة الاستبانات.
- ❖ تقبل نتيجة الاستبانات عند تصويت ما لا يقل عن 30% من العاملين في الفرع / الإدارة.
- ❖ يتم التعامل مع الاستبانات بسرية تامة ولا يطلع عليها إلا لأجل أغراض القياس، وعند الحاجة لدراسة التعليقات فيها يتم إخفاء البيانات الشخصية.

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	رفع كفاءة رأس المال البشري	وزن الهدف	%15
المؤشر	نسبة الموظفين الرسميين الذين نفذت لهم خطط تطويرية	رمز المؤشر	L1.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تنفيذ الخطط التطويرية للموظفين الرسميين وفق مساراتهم الوظيفية		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد الموظفين الرسميين الذين نفذت لهم خطة تطويرية}}{\text{اجمالي عدد الموظفين الرسميين}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ الخطط التطويرية: هي أنشطة تسعى إلى رفع كفاءة (مهارات-سلوكيات-معارف) الموظف بناءً على دراسة الاحتياجات وفق دليل التدريب المعتمد، ويمكن أن تكون:
(دورات تدريبية عامة - برنامج النمو المهني - شهادات مهنية متخصصة - تدريب داخلي - تدريب على رأس العمل)

تعليمات وضوابط

❖ تشمل الخطط التطويرية جميع الموظفين الرسميين في الشركة باستثناء من هم على وظائف عمالة (عامل خدمة أو نظافة أو فني صيانة).
❖ لا بد من الحصول على إثبات تنفيذ نشاطات الخطة (شهادة حضور - كشف حضور - وثيقة تخرج - ملخص قراءة كتاب).

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	رفع كفاءة رأس المال البشري	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة العاملين (المكافآت) الذين نفذت لهم خطط تطويرية	رمز المؤشر	L1.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تنفيذ الخطط التطويرية للعاملين على بند المكافآت		
		وزن المؤشر	%10

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد العاملين (المكافآت) الذين نفذت لهم خطة تطويرية}}{\text{اجمالي عدد العاملين على بند المكافآت}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ الخطط التطويرية: هي أنشطة تسعى إلى رفع كفاءة (مهارات-سلوكيات-معارف) الموظف بناءً على دراسة الاحتياجات وفق دليل التدريب المعتمد، ويمكن أن تكون:
(دورات تدريبية عامة - برنامج النمو المهني - شهادات مهنية متخصصة - تدريب داخلي - تدريب على رأس العمل)

تعليمات وضوابط

- ❖ تشمل الخطط التطويرية جميع العاملين في الشركة على بند المكافآت باستثناء من هم على وظائف عمالة (عامل خدمة أو نظافة أو فني صيانة)
- ❖ لا بد من الحصول على إثبات تنفيذ نشاطات الخطة (شهادة حضور - كشف حضور - وثيقة تخرج - ملخص قراءة كتاب).

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	رفع كفاءة رأس المال البشري	وزن الهدف	%75
المؤشر	نسبة المستقطبين المميزين	رمز المؤشر	L1.4
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في استقطاب الكفاءات البشرية المميّزة والحفاظ عليها من خلال تهيئة بيئة عمل جاذبة.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	-
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد المستقطبين المميزين}}{\text{اجمالي عدد المستقطبين}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الخدمات المساندة	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

-

تعليمات وضوابط

- ❖ يتم القياس بناء على نموذج تقييم الموظفين في نظام إدارة الأداء الوظيفي.
- ❖ يحسب الموظف ضمن المستقطبين المميزين إذا حصل على تقييم أداء سنوي 80% فأكثر.
- ❖ يدخل في حساب هذا المؤشر الموظفين في الهيكل الإداري للمركز الرئيس والفروع.
- ❖ يدخل في حساب هذا المؤشر كل من تم تعيينه خلال الفترة من (6/1) من السنة الميلادية السابقة حتى (5/30) من السنة الميلادية التي يتم فيها القياس.
- ❖ لا يدخل في حساب هذا المؤشر الموظف الذي استقال أو تم الاستغناء عنه قبل موعد تقييم الأداء السنوي.

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	رفع كفاءة رأس المال البشري	وزن الهدف	%75
المؤشر	عدد المبادرات المنفذة لتحسين بيئة العمل	رمز المؤشر	L1.5
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تهيئة بيئة عمل جاذبة عبر استحداث وتنفيذ مبادرات لتحسينها وتطويرها.		

الحساب

وحدة القياس	مبادرة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة الخدمات المساندة
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة الخدمات المساندة	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ المبادرات: هي البرامج أو الأنظمة التي يتم بناؤها وتطبيقها بهدف تحسين بيئة العمل وتوفير بيئة محفزة ومشجعة للعاملين في الشركة مثل: (أنظمة إدارة الأداء، التحفيز، الجدارات، التنمية المهنية، المسار الوظيفي وغيرها)

تعليمات وضوابط

❖ يتم سنوياً تحديد المبادرات التي سيتم العمل عليها بناء على تحديد احتياجات بيئة العمل ونتائج قياس رضى العاملين وتحديد أولويات المبادرات.

❖ تحسب المبادرات التي تم اعتمادها والبدء بتنفيذها.



وزن الهدف	اسم الهدف الاستراتيجي	رمز الهدف
25%		L2

تحقيق المنظمة المتعلمة

تعريف الهدف الاستراتيجي

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تفعيل مفهوم إدارة ومشاركة المعرفة بين العاملين بما يعزز نقل وتوارث الخبرات داخل الشركة، وتشجيع الإبداع والابتكار بما يضمن تصميم وتنفيذ المبادرات التطويرية لأعمال الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
L2.1	نسبة العاملين المستفيدين من برامج مشاركة المعرفة	60%
L2.2	عدد الأفكار الإبداعية المنفذة	40%

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	تحقيق المنظمة المتعلمة	وزن الهدف	%25
المؤشر	نسبة العاملين المستفيدين من برامج مشاركة المعرفة	رمز المؤشر	L2.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تعميم الاستفادة بين العاملين من برامج إدارة ومشاركة المعرفة المنفذة سعياً لنقل وتوارث الخبرات.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{عدد العاملين المستفيدين من برامج مشاركة المعرفة}}{\text{اجمالي عدد العاملين}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ مشاركة المعرفة: هي نشر ما يمتلكه الموظف من (خبرة - مهارة - معرفة) ذات علاقة بالعمل إلى العاملين في الشركة.

تعليمات وضوابط

❖ يشمل المؤشر جميع العاملين بغض النظر عن طبيعة علاقتهم بالشركة والوظيفة التي يعملون بها.
 ❖ يتم حساب عدد العاملين المستفيدين من خلال جمع عدد العاملين الذي شاركوا في البرامج التي تهدف إلى نشر المعرفة سواء أكانت ورش عمل أو لقاءات أو مشاهدة عروض أو أفلام أو نحو ذلك.
 ❖ يشترط توثيق المشاركة المعرفية وفق الآلية المعدة من إدارة التخطيط والتميز المؤسسي.

التعريف

المنظور	التعلم والنمو	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	تحقيق المنظمة المتعلمة	وزن الهدف	%25
المؤشر	عدد الأفكار الإبداعية المنفذة	رمز المؤشر	L2.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في تشجيع العاملين على ابتكار أفكار إبداعية وتنفيذها بما يخدم جميع توجهات الشركة الاستراتيجية.		

الحساب

وحدة القياس	فكرة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تجميعي
معادلة القياس	عدد		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير إدارة التخطيط والتميز المؤسسي
المسؤول عن تحقيق المستهدف	إدارة التخطيط والتميز المؤسسي		
		جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ الأفكار الإبداعية: هي الأفكار الجديدة والمبتكرة التي يقدمها أحد العاملين في الشركة بهدف تطوير أعمال الشركة ويشمل ذلك تطوير البرامج والخدمات وإجراءات العمل وغيرها.

تعليمات وضوابط

- ❖ تقوم إدارة التخطيط والتميز المؤسسي بوضع معايير لتقييم الأفكار المبتكرة وتقديم حوافز لمقدميها.
- ❖ يفضل اختيار موضوعات محددة لتقديم أفكار إبداعية فيها وفق جدول زمني يغطي جميع شهور العام.
- ❖ تحسب في المؤشر الأفكار المنفذة التي تم اعتمادها من صاحب الصلاحية.



 %100	 اسم الهدف الاستراتيجي	 رمز الهدف
---	--	--

تحقيق الكفاءة المالية

 تعريف الهدف الاستراتيجي	
--	---

تسعى شركة سليمان الراجحي الوقفية إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المالية عبر ترشيد نفقاتها المختلفة (الرأسمالية، التشغيلية، البرامج والخدمات)، إضافة إلى تفعيل وتعزيز الاستدامة المالية الذاتية للشركة.

رمز المؤشر	اسم مؤشر قياس الأداء	وزن المؤشر
F1.1	نسبة ترشيد النفقات الرأسمالية	30%
F1.2	نسبة ترشيد النفقات التشغيلية	30%
F1.3	نسبة ترشيد نفقات البرامج والخدمات	30%
F1.4	نسبة الاستدامة المالية	10%

التعريف

المنظور	المالي	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	تحقيق الكفاءة المالية	وزن الهدف	%100
المؤشر	نسبة ترشيد النفقات الرأسمالية	رمز المؤشر	F1.1
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في حسن استثمار مواردها المالية عبر ترشيد نفقاتها الرأسمالية.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{القيمة التي تم ترشيدها من النفقات الرأسمالية}}{\text{إجمالي النفقات الرأسمالية بالموازنة المعتمدة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير الإدارة المالية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارة المالية / إدارة الخدمات المساندة إدارة الشؤون الفنية / الفروع		
	جهة القياس	أخصائي القياس	

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ النفقات الرأسمالية: هي المخصصات الواردة في بابي الأصول والمشاريع.
- ❖ الترشيده: هو السعي إلى تخفيض التكاليف بما لا يؤثر على تحقيق الأهداف.

تعليمات وضوابط

- ❖ القيمة التي تم ترشيدها من النفقات الرأسمالية (البسط) يقصد به (المقدر من الموازنة – المنصرف الفعلي) للنصف المراد قياسه.
- ❖ إجمالي النفقات الرأسمالية بالموازنة المعتمدة (المقام) يقصد به موازنة النفقات الرأسمالية على مستوى النصف لكل إدارة وفرع والتي تحددها الإدارة المالية في بداية العام ويتم الالتزام بها.
- ❖ يعتمد حساب المؤشر على التقارير المالية نصف السنوية ومقارنة المقدم مع الفعلي.
- ❖ لا يدخل في حساب الترشيده مخصصات المشاريع التي لم يتم تنفيذها أو الأصول التي لم يتم شراؤها.
- ❖ لا يدخل في حساب الترشيده المشاريع التي تم تأجيل تنفيذها أو الأصول التي تم تأجيل شراؤها من نصف إلى آخر (المنقولات).

التعريف

المنظور	المالي	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	تحقيق الكفاءة المالية	وزن الهدف	%100
المؤشر	نسبة ترشيد النفقات التشغيلية	رمز المؤشر	F1.2
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في حسن استثمار مواردها المالية عبر ترشيد نفقاتها التشغيلية.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{القيمة التي تم ترشيدها من النفقات التشغيلية}}{\text{إجمالي النفقات التشغيلية بالموازنة المعتمدة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير الإدارة المالية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارات / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ النفقات التشغيلية: هي المخصصات الواردة في بابي الرواتب والأجور والتكاليف التشغيلية سواء أكانت للمركز الرئيس أو الفروع.
- ❖ الترشيذ: السعي إلى تخفيض التكاليف بما لا يؤثر على تحقيق الأهداف.

تعليمات وضوابط

- ❖ القيمة التي تم ترشيدها من النفقات التشغيلية (البسط) يقصد به (المقدر من الموازنة - المنصرف الفعلي) للربع المراد قياسه.
- ❖ إجمالي النفقات التشغيلية بالموازنة المعتمدة (المقام) يقصد به موازنة النفقات التشغيلية على مستوى الربع لكل إدارة وفرع والتي تحددها الإدارة المالية في بداية العام ويتم الالتزام بها.
- ❖ يعتمد حساب المؤشر على التقارير المالية ربع السنوية ومقارنة المقدم مع الفعلي.
- ❖ لا يدخل في حساب الترشيذ مخصصات الوظائف الشاغرة التي لم يتم التعيين عليها، أو المبادرات التي لم يتم تنفيذها.

التعريف

المنظور	المالي	وزن المنظور	15%
الهدف الاستراتيجي	تحقيق الكفاءة المالية	وزن الهدف	100%
المؤشر	نسبة ترشيد نفقات البرامج والخدمات	رمز المؤشر	F1.3
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر كفاءة الشركة في حسن استثمار مواردها المالية عبر ترشيد نفقات البرامج والخدمات مع المحافظة على الأعداد المستهدفة والأهداف المراد تحقيقها.		
المؤشر	وزن المؤشر	30%	

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	ربع سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{القيمة التي تم ترشيدها من نفقات البرامج والخدمات}}{\text{إجمالي نفقات البرامج والخدمات بالموازنة المعتمدة}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير الإدارة المالية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارة المالية / إدارة البرامج / إدارة الشؤون الفنية	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

- ❖ نفقات البرامج والخدمات: هي المخصصات الواردة في بابي البرامج وخدمات الجامع سواء أكانت للمركز الرئيس أو الفروع.
- ❖ الترشيذ: السعي إلى تخفيض التكاليف بما لا يؤثر على تحقيق الأهداف.

تعليمات وضوابط

- ❖ القيمة التي تم ترشيدها من النفقات البرامج والخدمات (البسط) يقصد به (المقدر من الموازنة - المنصرف الفعلي) للربع المراد قياسه.
- ❖ إجمالي نفقات البرامج والخدمات بالموازنة المعتمدة (المقام) يقصد به موازنة البرامج والخدمات على مستوى الربع لكل إدارة وفرع والتي تحددها الإدارة المالية في بداية العام ويتم الالتزام بها.
- ❖ يعتمد حساب المؤشر على التقارير المالية ربع السنوية ومقارنة المقدم مع الفعلي.
- ❖ لا يدخل في حساب الترشيذ مخصصات البرامج أو الخدمات التي لم يتم تنفيذها.
- ❖ لا يدخل في حساب الترشيذ موازنة البرامج والخدمات التي تم تأجيل تنفيذها من ربع إلى آخر (المناقلات).

التعريف

المنظور	المالي	وزن المنظور	%15
الهدف الاستراتيجي	تحقيق الكفاءة المالية	وزن الهدف	%100
المؤشر	نسبة الاستدامة المالية	رمز المؤشر	F1.4
تعريف المؤشر	يقيس المؤشر قدرة الشركة على الوفاء بنفقاتها المختلفة من خلال دخلها الذاتي.		

الحساب

وحدة القياس	نسبة	دورية القياس	نصف سنوي
القطبية	موجبة	نوعية القياس	تراكمي
معادلة القياس	$100 \times \frac{\text{إجمالي الموارد المالية الذاتية}}{\text{إجمالي النفقات}}$		

إدارة المؤشر

مُحدّد المستهدف	الرئيس التنفيذي	مالك المؤشر	مدير الإدارة المالية
المسؤول عن تحقيق المستهدف	الإدارة المالية / إدارة البرامج / الفروع	جهة القياس	أخصائي القياس

تعليمات وضوابط القياس

تعريفات

❖ يقصد بالاستدامة المالية قدرة البرنامج على تحقيق إيرادات تغطي تكاليفه أو جزءا منها.

تعليمات وضوابط

❖ يدخل في حساب الموارد الذاتية الإيرادات التي يتم تحصيلها مقابل تقديم البرامج، مثل رسوم الروضة أو المدرسة التمهيدية أو ايجار المرافق كالمقاصف والقاعات، كما يشمل ذلك توفير الرعاية للبرامج مقابل تقديم بعض المميزات للراعي وليس على سبيل التبرع.

❖ إجمالي النفقات هي إجمالي ما ينفق على البرنامج.

❖ يعتمد حساب المؤشر على التقارير المالية نصف السنوية.



✉ info@rm.org.sa

🌐 www.rm.org.sa

🐦 [RajhiWaqfia](https://twitter.com/RajhiWaqfia)