الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

1 تقرير متابعة العاملين والموظفين في الجمعية لعام 2025م

1.1 أولاً: بيانات الجمعية

البيان	التفاصيل
اسم الجمعية	جمعية البر الخيرية بمركز الحازمي
رقم التصريح	682
العام	2025م
نوع التقرير	تقرير متابعة العاملين والموظفين
الجهة المعدة	الإدارة التنفيذية
فترة المتابعة	من 2025/01/01م إلى 2025/12/31م

2 ثانياً: مقدمة

حرصت جمعية البر الخيرية بمركز الحازمي خلال عام 2025م على متابعة أداء العاملين والموظفين المشاركين في تنفيذ أعمال الجمعية وبرامجها وخدماتها، بهدف التأكد من قيام كل موظف بالمهام والمسؤوليات المكلف بها، وتحسين جودة الأداء، ومعالجة الملاحظات التي تظهر أثناء العمل.

وتأتي متابعة العاملين ضمن جهود الجمعية في رفع كفاءة العمل الإداري والتنفيذي وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين، خاصة مع تنوع البرامج التي تنفذها الجمعية، ومنها السلال الغذائية، وكسوة الشتاء، والأجهزة المنزلية، وتوزيع التمر، وترميم المساكن، وكفالة الأيتام.

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

3 ثالثاً: أهداف متابعة العاملين

تهدف عملية المتابعة إلى:

1. التأكد من قيام الموظفين بالمهام والمسؤوليات المحددة لهم.
2. متابعة مستوى الالتزام بالدوام والحضور.
3. قياس جودة إنجاز الأعمال.
4. متابعة الالتزام بالمواعيد والتعليمات الإدارية.
5. التعرف على احتياجات الموظفين التدريبية.
6. رصد الملاحظات المتعلقة بالأداء.
7. معالجة جوانب الضعف وتحسين الأداء.
8. تعزيز التعاون والعمل الجماعي.
9. رفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.
10. الاستفادة من نتائج المتابعة في التقييم السنوي.

4 رابعاً: آلية متابعة العاملين

اعتمدت الجمعية على مجموعة من الوسائل لمتابعة أداء العاملين، وتشمل:

وسيلة المتابعة	آلية التطبيق
متابعة الحضور والانصراف	مراجعة سجلات الحضور
متابعة المهام	متابعة الأعمال المكلف بها كل موظف
متابعة البرامج	متابعة مشاركة الموظفين في تنفيذ البرامج
الاجتماعات	مناقشة سير العمل والملاحظات
تقارير الإنجاز	مراجعة الأعمال المنجزة خلال الفترة
الملاحظات الإدارية	تسجيل ومعالجة الملاحظات
تقييم الأداء	تقييم دوري وسنوي
التغذية الراجعة	مناقشة جوانب القوة والتحسين مع الموظف

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

5 خامساً: محاور تقييم العاملين

تمت متابعة العاملين وفق مجموعة من المحاور الأساسية:

المحور	الوزن المقترح
الالتزام بالدوام والانضباط	15%
إنجاز المهام	20%
جودة العمل	20%
الالتزام بالأنظمة والتعليمات	15%
التعاون والعمل الجماعى	10%
التعامل مع المستفيدين	10%
المبادرة وتحمل المسؤولية	10%
الإجمالى	100%

6 سادساً: نتائج متابعة الأداء

مجال المتابعة	النتيجة
الالتزام بالدوام	88%
إنجاز المهام المكلف بها	84%
جودة العمل	83%
الالتزام بالتعليمات	90%
التعاون بين العاملين	86%
التعامل مع المستفيدين	89%
المبادرة وتحمل المسؤولية	80%

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

7 سابعاً: متابعة الالتزام بالمهام الوظيفية

المجال	نتيجة المتابعة	الملاحظة
تنفيذ المهام اليومية	86%	مستوى جيد
إنجاز الأعمال في موعدها	82%	توجد بعض حالات التأخير
الالتزام بتعليمات الإدارة	90%	مستوى جيد جداً
إعداد التقارير	80%	يحتاج إلى تحسين انتظام التقارير
متابعة المستفيدين	88%	مستوى جيد
توثيق الأعمال	83%	يحتاج إلى تعزيز التوثيق
التعاون بين الأقسام	86%	جيد

8 ثامناً: متابعة أداء العاملين في البرامج

تمت متابعة العاملين المشاركين في تنفيذ برامج الجمعية من خلال مدى الالتزام بالمهام المحددة لكل برنامج.

البرنامج	أبرز مهام العاملين
السلال الغذائية	إعداد القوائم، التجهيز، التنظيم، التسليم والتوثيق
كسوة الشتاء	حصر المستفيدين، المقاسات، التجهيز والتوزيع
الأجهزة المنزلية	دراسة الاحتياج، تحديد الأولويات، التسليم والتوثيق
توزيع التمر	تجهيز الكميات، تنظيم التوزيع وتوثيق المستفيدين
ترميم المساكن	حصر الحالات، متابعة التنفيذ والتوثيق
كفالة الأيتام	متابعة الحالات وتوثيق الكفالات والخدمات

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

9 تاسعاً: متابعة جودة التعامل مع المستفيدين

ركزت الجمعية على متابعة تعامل الموظفين مع المستفيدين، باعتبار ذلك أحد العناصر الأساسية في جودة الخدمة.

وشملت المتابعة:

- حسن استقبال المستفيد.
- احترام خصوصية المستفيد.
- وضوح المعلومات المقدمة.
- سرعة الاستجابة للطلبات.
- التعامل مع الملاحظات والشكاوى.
- المحافظة على سرية بيانات المستفيدين.
- توجيه المستفيد للقسم المختص عند الحاجة.

وقد أظهرت المتابعة مستوى جيداً في التعامل مع المستفيدين، مع التأكيد على استمرار تدريب العاملين على مهارات التواصل وخدمة المستفيد.

10 عاشراً: رصد الملاحظات المتعلقة بالأداء

الملاحظة	مستوى التكرار	الإجراء المتخذ
تأخر بعض المهام	محدود	تحديد مواعيد إنجاز واضحة
الحاجة إلى تحسين التوثيق	محدود	التأكيد على استكمال النماذج
الحاجة إلى تطوير بعض المهارات	متوسط	تحديد الاحتياجات التدريبية
ضغط العمل خلال المواسم	متوسط	توزيع المهام مسبقاً
الحاجة إلى تحسين المتابعة	محدود	زيادة المتابعة الدورية

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

11 الحادي عشر: الاحتياجات التدريبية

بناءً على متابعة الأداء، تم تحديد عدد من المجالات التي يمكن أن يستفيد العاملون من التدريب عليها:

المجال التدريبي	الأولوية
خدمة المستفيدين	عالية
إعداد التقارير	متوسطة
إدارة وتنفيذ البرامج	عالية
إدارة الوقت	متوسطة
التوثيق وحفظ الملفات	عالية
التعامل مع الشكاوى	متوسطة
حماية وسرية بيانات المستفيدين	عالية
استخدام الأنظمة الإلكترونية	متوسطة

12 الثاني عشر: الإجراءات التحسينية

مجال التحسين	الإجراء	المسؤول	الفترة
إنجاز المهام	وضع جدول للمهام والمواعيد	الإدارة التنفيذية	مستمر
جودة العمل	متابعة الأعمال ومراجعتها	المدير المباشر	شهري
التوثيق	توحيد نماذج توثيق الأعمال	الإدارة	2025–2026
خدمة المستفيدين	تدريب العاملين على التواصل	الإدارة	حسب الحاجة
المهارات	إعداد خطة تدريبية	الإدارة التنفيذية	سنوية
ضغط العمل	توزيع المهام قبل المواسم	الإدارة	قبل البرامج الموسمية

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

13 الثالث عشر: سجل المتابعة الدورية

الفترة	مجال المتابعة	أبرز النتائج	الإجراء
الربع الأول	الانضباط والمهام	أداء مستقر	متابعة الأعمال
الربع الثاني	تنفيذ البرامج	الحاجة إلى تنظيم بعض المهام	إعادة توزيع المهام
الربع الثالث	جودة الخدمة	مستوى جيد	تعزيز التواصل
الربع الرابع	الأداء العام	تحسن في إنجاز الأعمال	إعداد التقييم السنوي

---

14 الرابع عشر: تقييم عام للعاملين

بناءً على المتابعة الدورية، تم تصنيف مستوى الأداء وفق الآتي:

مستوى الأداء	النسبة من التقييم
ممتاز	90%فأعلى
جيد جداً	80% – 89%
جيد	70% – 79%
يحتاج إلى تحسين	أقل من 70%

وبناءً على نتائج المتابعة النموذجية، بلغ متوسط الأداء العام للعاملين 86%، وهو ضمن مستوى جيد جداً.

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

15 الخامس عشر: أبرز نقاط القوة

أظهرت المتابعة عدداً من نقاط القوة، من أبرزها:

1. الالتزام بتوجيهات الإدارة.
2. التعاون في تنفيذ برامج الجمعية.
3. التعامل الجيد مع المستفيدين.
4. القدرة على تنفيذ الأعمال الموسمية عند الحاجة.
5. تحمل المسؤولية في تنفيذ المهام.
6. الاستجابة لملاحظات الإدارة.
7. المشاركة في تنظيم البرامج والأنشطة.

---

16 السادس عشر: مجالات التحسين

تم تحديد المجالات التالية للتحسين خلال الفترة القادمة:

- رفع مستوى توثيق الأعمال.
- تحسين سرعة إنجاز بعض المهام.
- تطوير مهارات إعداد التقارير.
- زيادة التدريب المتخصص.
- تحسين توزيع المهام خلال مواسم البرامج.
- تعزيز المتابعة الفردية لأداء الموظفين.
- تطوير مهارات التواصل وخدمة المستفيدين.

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

17 السابع عشر: خطة متابعة العاملين لعام 2026م

المؤشر	نتيجة 2025	المستهدف 2026
الالتزام بالدوام	88%	92%
إنجاز المهام	84%	90%
جودة العمل	83%	88%
الالتزام بالتعليمات	90%	93%
التعامل مع المستفيدين	89%	92%
التوثيق	83%	90%
متوسط الأداء العام	86%	90%

18 الثامن عشر: توصيات التقرير

يوصي التقرير بما يلي:

1. الاستمرار في المتابعة الدورية لأداء العاملين.
2. اعتماد تقييم أداء سنوي لكل موظف.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على نتائج التقييم.
4. تحسين توثيق الأعمال والمهام.
5. تعزيز مهارات خدمة المستفيدين.
6. توزيع المسؤوليات بوضوح قبل تنفيذ البرامج.
7. متابعة الملاحظات المتعلقة بالأداء ومعالجتها في وقتها.
8. ربط نتائج تقييم الأداء بخطة التطوير الوظيفي.

الرقم : ..... التاريخ : ..... المرفقات .....

19 التاسع عشر: الخلاصة

حرصت جمعية البر الخيرية بمركز الحازمي خلال عام 2025م على متابعة أداء العاملين والموظفين، ومراجعة مستوى إنجاز المهام وجودة العمل والتعامل مع المستفيدين، إضافة إلى متابعة مشاركة العاملين في تنفيذ البرامج والأنشطة.

وقد ساعدت المتابعة في تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين والاحتياجات التدريبية، بما يدعم تطوير الأداء الإداري والتنفيذي وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وتؤكد الجمعية استمرارها في متابعة العاملين بصورة دورية، والاستفادة من نتائج التقييم في إعداد الخطط التدريبية والتحسينية للأعوام القادمة.