

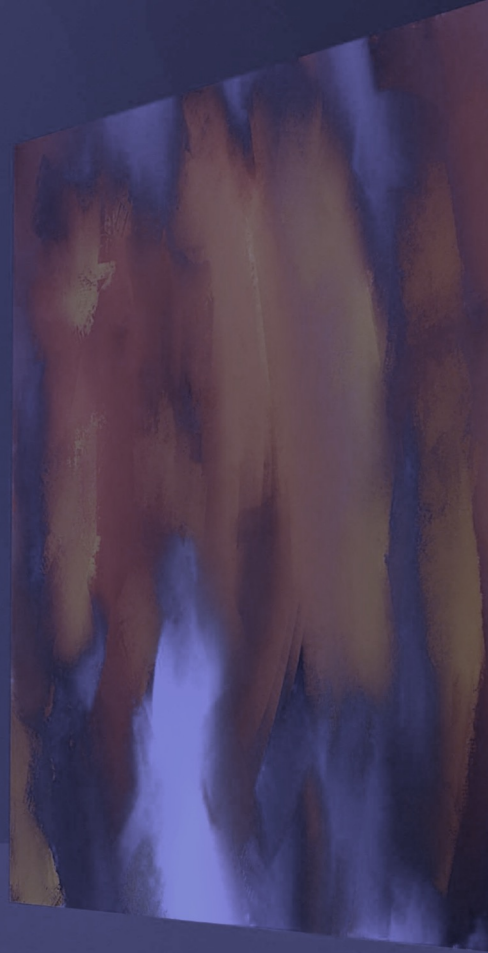


سنا النسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

الخريطة الاستراتيجية
لرؤية طموحة و أهداف تلامس الواقع ..



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement



شراكةٌ تلهم، وخريطةٌ توجه
لنصنع معًا أثرًا يدوم..

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



حاضنة الجمعيات
Association Incubator

نمكّن الجمعيات
لنحدث فرقاً في المجتمع ..



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

المحتوى

06	كلمات القيادة الرشيدة	14	تحليل SOWT	20	الأهمية في تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن	28	الخطة التشغيلية للجمعية
10	الرؤية، الرسالة، القيم	18	ربط تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن	22	الهيكل الإداري	32	ختام الملف
11	نموذج عمل الجمعية	19	الأهداف الاستراتيجية للجمعية	24	الخريطة الاستراتيجية للجمعية		



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

“

هدفي الأول أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً
ورائدًا في العالم على كافة الأصعدة،
وسأعمل معكم على تحقيق ذلك

”

خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود
حفظه الله





سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

“

نهدف للوصول إلى قطاع غير ربحي مهم
مبادر وداعم ومؤثر في التعليم والصحة
والثقافة والمجالات البحثية

”

صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد رئيس مجلس الوزراء

حفظه الله





سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

“

الجمعيات الأهلية والخيرية ليست للوجاهة
أو منصب اجتماعي، بل كيانات للعمل الخيري
الذي يحتاج إلى الأعمال أكثر من الأقوال،
واحتساب الأجر والإنسانية المتجذرة بالمجتمع

”

صاحب السمو الملكي

الأمير فيصل بن مشعل بن سعود بن عبدالعزيز آل سعود

أمير منطقة القصيم

حفظه الله





سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

نحو بوصلة واضحة..

الرؤية

الريادة في بناء امرأة واعية ومؤثرة تُسهم في تنمية ذاتها ومجتمعها

الرسالة

نسعى إلى تطوير المرأة من خلال برامج نوعية في التوعية والتدريب والإرشاد، تُسهم في بناء وعيها المالي والاجتماعي، وتنمية قدراتها الشخصية والمهنية، وتعزيز دورها في الأسرة والمجتمع، ضمن بيئة محفزة على النمو والعطاء.

القيم

- الالتزام
- التعاون
- الجودة
- التكامل
- التطوع



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

نموذج عمل الجمعية

الشركاء الرئيسيون	الأنشطة الرئيسية	القيمة المضافة	العلاقة مع العملاء	الجمهور المستهدف
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - الجامعات والكليات المحلية - صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) - الجمعيات النسائية الأخرى - إعلاميون ومؤثرون داعمون لقضايا المرأة - مؤسسات مانحة مهتمة بتمكين المرأة - المدارس - رجال الأعمال بالمحافظة. - مراكز التدريب. - جمعية فلذاتنا لرعاية الأيتام. - جمعية مهارات الشباب.	- إعداد وتنفيذ دورات تدريبية في المهارات الحياتية والمهنية - تنظيم ورش عمل وجلسات جماعية للدعم النفسي والاجتماعي - إطلاق حملات توعوية حول قضايا الأسرة والمرأة - إقامة برامج تأهيل القيادات النسائية - تطوير محتوى رقمي تثقيفي ونشره بشكل دوري. - برامج تدريب المدربات.	- حضانة دور ضيافة. - الجاهزية لسوق العمل / والتمكين الاقتصادي والنضج الذاتي. - الاستعداد للحياة الزوجية والاستقرار الأسري. - القيادة والتأثير. - الوعي الصحي. - تمكين التدريب. - العطاء. - الترفيه. - منصة موثوقة للوصول إلى الجمهور المستهدف، وبيئة مؤسسية منظمة لعرض البرامج	- تقديم خدمة شخصية مباشرة (حضورى / افتراضى) - إنشاء قاعدة بيانات للمستفيدات - إرسال نشرات دورية بالمستجدات - رصد الملاحظات من خلال استبيانات دورية - إشراك المستفيدات في البرامج - انضمام المتميزين للجمعية العمومية - تقديم حوافز للمدربات وشهادات تقدير - فرص تنافسية - حوافز - استثمار المورد البشري - ساعات تطوعية - سفراء - عضوية - الولاء	- مقدمو الخدمات التدريبية - النساء - الفتيات - الأطفال
	الموارد الرئيسية - فريق إداري وتشغيلي. (مديرة، موظفات إداريات، علاقات عامة). - كادر تدريبي نسائي متخصص. - شبكة متطوعات في المجالات التخصصية. - منصة إلكترونية تفاعلية. - قاعدة بيانات وتحليل احتياج المجتمع. - مقر للجمعية ومرافق مؤهلة للتدريب.			قنوات التواصل - حضوريا في مقر الجمعية - حسابات التواصل (منصة X ، انستغرام، سناب شات) - تطبيق واتساب للتفاعل السريع - التعاون مع المدارس والجامعات - المعارض النسائية المحلية - منصات التعليم الإلكتروني

هيكل التكاليف

- مصاريف تأسيسية 100 ألف - الرواتب الشهرية للموظفات والمدربات - تكاليف البرامج (قاعات، أدوات، ضيافة). - التسويق الرقمي والإعلانات. - التطوير التقني للمنصة الإلكترونية. - التكاليف القانونية والإدارية (محاسب، استشارات، رسوم ترخيص).	- مصاريف تشغيلية: رواتب وأجور 300 ألف، تسويق 100 ألف. - تجهيز وصيانة مقر الجمعية.
--	--

الإيرادات الرئيسية

- منتجات رقمية (مثل منتجات شركة تكوين القيم) - منح تشغيلية من الجهات الداعمة (كالمؤسسات الوقفية) - عوائد من الشراكات مع مقدمي التدريب (نسبة أو أجور رمزية) - رسوم الحضانة - استشارات مدفوعة - تفعيل العضوية السنوية	- تقديم برامج مدفوعة بأسعار رمزية - تنفيذ مشاريع تنمية بدعم خارجي - استضافة فعاليات نسائية ممولة
--	--



سنا النسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

رؤية فاحصة، تكشف مكامن القوة
وتضيء مسارات التطوير ..



حاضنة الجمعيات
Association Incubator

نحتضن اليوم
لنمكّن الغد ..



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

تحليل SOWT

المحور المالي

• تنوع مصادر التمويل : تبرعات، منح، وقف، رعاية. • وجود خطة مالية طويلة الأجل تساعد على استقرار الجمعية.	القوة
• ضعف الاحتياطي المالي لمواجهة الطوارئ. • الاعتماد النسبي على عدد محدود من الممولين. • عجز في الميزانية يظهر في بعض الفترات التشغيلية.	الضعف
• التوسع في استقطاب مانحين جدد وجهات تمويلية. • بناء شراكات استراتيجية مع صناديق دعم ومؤسسات تمويل.	الفرص
• توقف أو تأخر بعض مصادر التمويل. • التقلبات الاقتصادية التي تؤثر على تدفق الدعم. • غياب خطة طوارئ مالية تفصيلية.	المخاطر



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

تحليل SOWT

محور العملاء

• فهم عميق لاحتياجات الفئة المستهدفة. • ولاء عدد من المستفيدين وثقتهم في الجمعية. • تعد أول جمعية من نوعها في المحافظة؛ مما يعزز مكانتها في المجتمع.	القوة
• ضعف التواصل الفعال مع بعض الشرائح. • ضعف الوعي المجتمعي بخدمات الجمعية. • صغر المحافظة يحد من الانتشار والتوسع الأفقي.	الضعف
• تطوير برامج طويلة الأمد تعزز العلاقة مع المستفيد. • التوسع الجغرافي بخدمات الجمعية. • توثيق قصص النجاح لزيادة التفاعل المجتمعي.	الفرص
• تراجع رضا المستفيدين إذا انخفضت جودة البرامج. • ظهور جمعيات أخرى منافسة مستقبلاً. • تآكل الثقة في حال ضعف التنفيذ أو التقييم.	المخاطر



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

تحليل SOWT

العمليات التشغيلية

القوة	• توفر خطط تشغيلية أولية وبعض الكفاءات التنفيذية. • وجود مقرات مجهزة تدعم تنفيذ الأنشطة. • وجود أنظمة التخطيط والرقابة الإدارية الجيدة.
الضعف	• غياب فريق تشغيل متخصص يحول دون التنفيذ الفعال. • النموذج التشغيلي شامل ومعقد ويفوق الإمكانيات الحالية. • نقص في الكفاءات التقنية والإدارية.
الفرص	• تحسين الكفاءة التشغيلية باستخدام الأدوات الرقمية. • تبادل الخبرات مع جمعيات مشابهة أكثر نضجًا. • إمكانية الاستفادة من متطوعين متخصصين.
المخاطر	• تعطل البرامج بسبب نقص الفريق التشغيلي. • أخطاء في التنفيذ تؤثر على سمعة الجمعية. • مخاطر أمنية وتنظيمية نتيجة ضعف التوثيق.



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

تحليل SOWT

الموارد البشرية

• توفر كفاءات نسائية متميزة في المجتمع. • وجود خطة مبدئية للتدريب والتأهيل. • قابلية الكوادر الحالية للتعمم والتكيف.	القوة
• ضعف التأهيل المستمر للكوادر. • عدم وجود فريق واضح ومتكامل للتشغيل. • صعوبة جذب الكفاءات بسبب محدودية الموارد.	الضعف
• استقطاب كوادر نسائية طموحة. • بناء برامج تدريبية بالتعاون مع جهات متخصصة. • اكتشاف المواهب الداخلية واستثمارها لصالح الجمعية.	الفرص
• فقدان العناصر الفاعلة لضعف الدعم والتحفيز. • غياب خطة تطوير مهني مستمر. • تغيرات إدارية مفاجئة تؤثر على الاستقرار المؤسسي.	المخاطر



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

ربط SOWT ببطاقة الأداء المتوازن

المحور	نقاط القوة	الفرص	نقاط الضعف	التحديات
المالية	• تخصص الجمعية في بناء القيادات النسائية يجذب الدعم	• فرص في الأوقاف النسائية والشراكات الوقفية	• غياب موارد مالية مستقرة حالياً	• الاعتماد على تبرعات موسمية وغير مضمونة
العملاء (المستفيدين)	• الاحتياج المجتمعي الواضح للخدمات النسائية التخصصية	• رغبة المجتمع في دعم المبادرات النسائية	• ضعف الربط مع مؤسسات المجتمع المحلي	• محدودية الموارد البشرية وعبء التوسع الجغرافي
العمليات الداخلية	• وجود متطوعات نشيطات وبيئة تشاركية	• وجود مرجعيات وطنية يمكن الاستفادة منها	• عدم انتظام في التوثيق والتقارير	• توقف بعض البرامج لعدم وجود بدائل مؤسسية
التعلم والنمو	• وجود كفاءات نسائية طموحة	• وجود جهات تدريبية راغبة في التعاون	• عدم وجود فريق عمل دائم أو متفرغ	• انتقال الكفاءات بعد تطويرها لجهات أخرى



سنا للنسائية للتطوير والتقدم
Sana for development and advancement

الأهداف الاستراتيجية للجمعية

المناظير	الأهداف الاستراتيجية
المالي	تحقيق استدامة مالية متنوعة ومؤسسية من خلال تأسيس وقف للجمعية، تنويع مصادر الدخل، وتطوير شراكات تمويلية طويلة الأجل.
العملاء (المستفيدين)	تعزيز القيمة المجتمعية للجمعية عبر تقديم خدمات نسائية متخصصة، وبناء علاقات وثيقة ومستدامة مع المستفيدين والشركاء.
العمليات الداخلية (التشغيل)	بناء نموذج تشغيلي مؤسسي مرن وموثق يدعم جودة التنفيذ، ويضمن كفاءة العمليات واستمرارية الأنشطة.
التعلم والنمو	تطوير كفاءات نسائية قيادية ومستدامة من خلال التأهيل المستمر، واستقطاب المواهب، وبناء فرق عمل متفرغة ومحترفة.



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

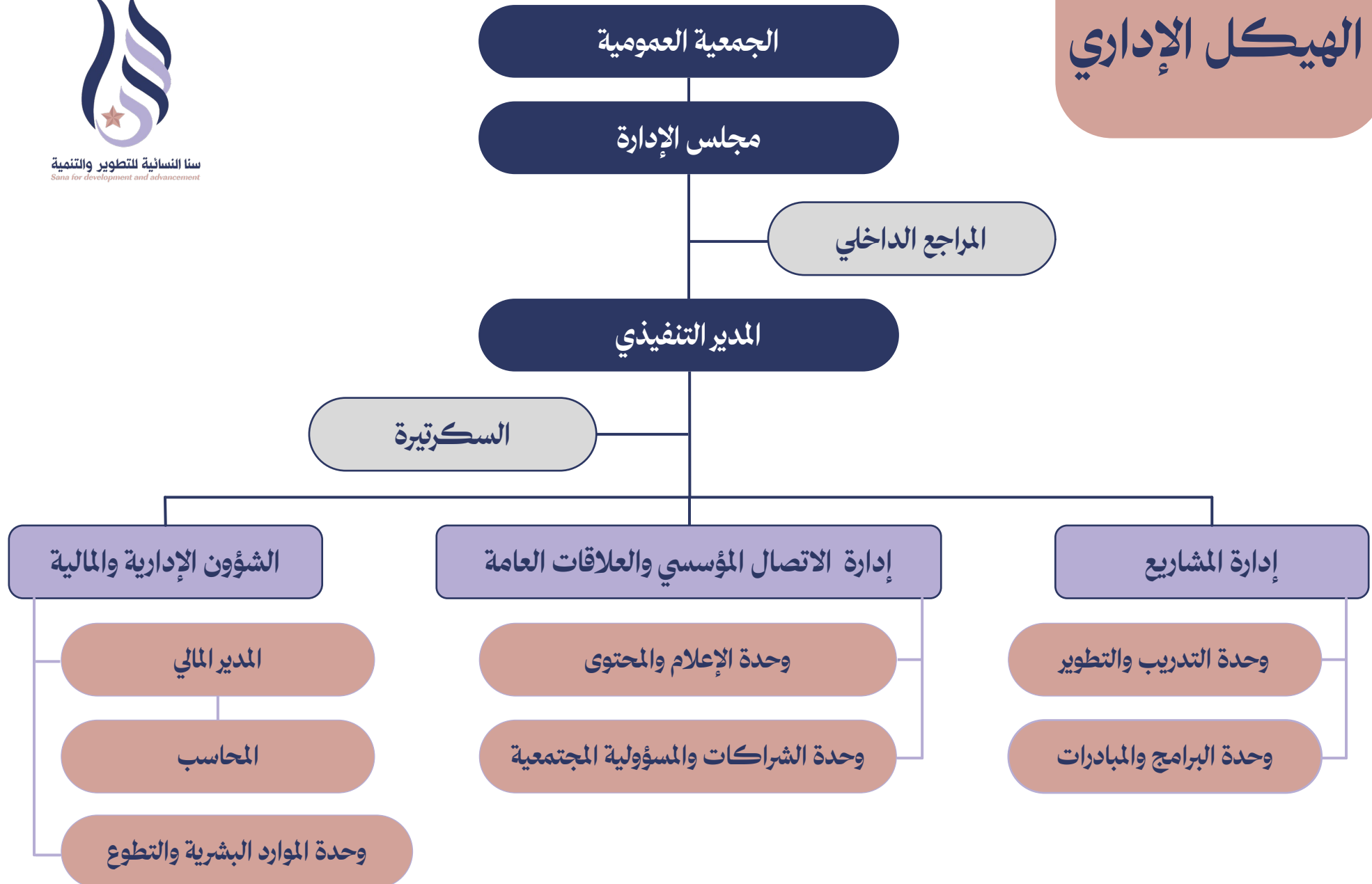
الأهمية في تحليل SOWT مع بطاقة الأداء المتوازن

المناظير	م	البنود	H	M	L	ملاحظات
المالي	1	تحقيق استدامة مالية متنوعة تضمن استقرار الجمعية ونموها.				بناء على ضعف الموارد وفرص الوقف
	2	رفع كفاءة إدارة الموارد المالية وتحقيق التوازن المالي.				هام لمواجهة الاعتماد على مصادر فردية
	3	زيادة جذب الجهات المانحة والممولين بشكل مؤسسي ومنهجي.				بسبب تخصص الجمعية في بناء القيادات النسائية
العملاء	4	بناء علاقات ثقة وشراكة فاعلة مع المجتمع والجهات الداعمة للتمكين النسائي.				تغير قاعدة العملاء يمثل مخاطرة متوسطة
	5	تحقيق رضا المستفيدات ورفع نسبة التفاعل مع البرامج النسائية.				لأن الحاجة ماسة لخدمات الجمعية وتقبل المجتمع مرتفع
	6	بناء سمعة مؤسسية قوية وتمييز في التواصل المجتمعي النسائي.				تدعم مكانة الجمعية كجهة رائدة في التمكين المجتمعي
العماليات	7	تعزيز جودة البرامج النسائية وربطها بقياس الأثر والتوثيق المؤسسي.				بناء على فرص تحسين التوثيق وجودة التقارير
	8	تفعيل الحوكمة الداخلية وتوزيع الأدوار بوضوح واستقلالية.				مطلب تنظيمي مهم لتطور الجمعية
الداخلية	9	تأسيس منظومة تشغيلية مؤسسية مرنة ومستدامة تدعم تمكين المرأة.				لمواجهة ضعف الاعتماد على أفراد محددين
	10	غرس ثقافة التحسين والابتكار والعمل الجماعي في البيئة الداخلية للجمعية.				وجود فريق متحمس ومتطوعات نشيطات
التعلم والنمو	11	تمكين الفريق المؤسس والمتطوعات عبر التدريب والتطوير المستمر.				ضعف في الاستقرار الوظيفي لبعض الكوادر
	12	استقطاب الكفاءات النسائية التطوعية والمهنية وبناء مسارات استبقاء مؤسسية.				مخاطرة تسرب الكفاءات بعد التأهيل



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

رؤية فاحصة، تكشف مكامن القوة
وتضيء مسارات التطوير ..





سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

الخريطة الاستراتيجية 2025-2028



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المناظير
فريق تنمية الموارد	تأسيس وقف - متجر إلكتروني	1.5 مليون	مرتفع	قيمة الإيراد	(F11) تنمية الإيرادات	(F1) تحقيق استدامة مالية متنوعة	المالي
الإدارة المالية		1 مليون	منخفض	قيمة المصروفات			
فريق تنمية الموارد	مؤسسات مانحة - شراكات - رسوم دعم حكومي - تبرعات - متجر الكتروني -	5	مرتفع	عدد المصادر	(F12) تنوع مصادر الإيرادات		
المسؤولة التنفيذية	بناء شبكة علاقات مانحة	10	مرتفع	عدد الشراكات التمويلية	(F13) بناء شراكات تمويلية طويلة الأجل		
	تكرار مرات إقامة البرامج (نوعية أو دورية)	70	مرتفع	عدد البرامج الدورية	(C11) زيادة عدد البرامج والمستفيدين	(C1) تعزيز العلاقة مع الشركاء والمستفيدين، وتحسين مستوى الرضا من خلال تطوير البرامج والخدمات	العملاء (مشترك)
	برنامج إعداد القيادات - برنامج إعداد المربين	6	مرتفع	عدد البرامج النوعية			
فريق الدعم والمستشار الشرعي		3000	مرتفع	عدد المستفيدين			
الجودة	برامج بناء السمعة: التعريف بالجمعية	16	مرتفع	عدد برامج بناء السمعة			
العلاقات العامة	اللقاءات الإثرائية	10000	مرتفع	عدد المستفيدين (سمعه)			
الجودة		85%	مرتفع	نسبة رضى			
	مثلاً شراكة جمعية خبرات - وزارة التعليم	50	مرتفع	عدد الشراكات	(C12) زيادة الشراكات المستدامة		



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المناظير	الأهداف الأساسية	الاهداف الفرعية	المؤشر	الإيجابية	المستهدف	المبادرات والمشاريع	المسؤولية
العمليات الداخلية (التشغيل)	(P1) مقر الجمعية	(P12) إيجاد مقر دائم للجمعية	نسبة الإنجاز	مرتفع	%100		
	(P2) بناء منظومة تشغيلية مؤسسية	(P21) تطوير دليل تشغيلي للبرامج	وجود دليل تشغيلي معتمد	مرتفع	%100	إعداد أدلة تشغيل — مراجعة الإجراءات خلال 6 شهور	
		(P22) نمذجة الإجراءات وأتمتها	اكتمال نظام ERP	مرتفع	%100		
		(P23) التمييز المؤسسي والحوكمة	درجة الحوكمة	مرتفع	%100	الحصول على شهادة الجودة	
	(P3) السياسات والإجراءات	(P31) إعداد ورسم سياسات الجمعية	عدد السياسات	مرتفع	40	إعداد الخريطة الاستراتيجية إعداد الخطة التشغيلية إعداد الهيكل الإداري إعداد مصفوفة الصلاحيات اعداد لائحة الاستثمار	



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

الخريطة الاستراتيجية للجمعية

المسؤولية	المبادرات والمشاريع	المستهدف	الإيجابية	المؤشر	الاهداف الفرعية	الأهداف الأساسية	المناظير
لجنة الموارد البشرية	برنامج تدريب سنوي داخلي وخارجي	12	مرتفع	متوسط عدد الدورات	(E11) توفير برامج تدريبية مناسبة	(E1) رفع كفاءة الموظفين	التعلم والنمو
لجنة الموارد البشرية	تدريبات تخصصية في الصيانة والإدارة	6	مرتفع	متوسط عدد المهارات المكتسبة			
	مبادرة دعم التوظيف العمل المرن	5	مرتفع	عدد برامج الاستقطاب	(E12) استقطاب الكفاءات النسائية		
		75%	مرتفع	تقييم أداء الموظف			
		25%	منخفض	نسبة تسرب الموظفين			
	منظومة تطوع تخصصي مفعلة	100	مرتفع	عدد المتطوعين	(E21) بناء فرق عمل تطوعية احترافية	(E2) استقطاب النخب التطوعية	
		15	مرتفع	عدد البرامج	(E31) تفعيل التواصل الداخلي	(E3) تطوير بيئة العمل	
		80%	مرتفع	مستوى رضا الموظفين	(E32) تحسين بيئة العمل		



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

الخريطة التشغيلية للنصف الثاني من عام 2025



سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

الخطة التشغيلية للجمعية

المحور المالي

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
المالي	تنمية الإيرادات	قيمة الإيراد	400000	المسؤولية التنفيذية	مجلس الإدارة المسؤولية التنفيذية	2026/ 01 / 01	
		قيمة المصروفات	250000	الإدارة المالية	الإدارة المالية	2026/ 01 / 01	
	تنوع مصادر الإيرادات	عدد المصادر	1	تنمية الموارد المالية	تنمية الموارد المالية	2026/ 01 / 01	
	بناء شراكات تمويلية طويلة الأجل	عدد الشراكات التمويلية	3	تنمية الموارد المالية	تنمية الموارد المالية	2026/ 01 / 01	



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

الخطة التشغيلية للجمعية

محور العملاء

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
العملاء (مشترك)	زيادة عدد البرامج والمستفيدين	عدد البرامج الدورية	20	إدارة المشاريع	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		عدد البرامج النوعية	2	إدارة المشاريع	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		عدد المستفيدين	800	إدارة المشاريع	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		عدد برامج بناء السمعة	4	إدارة المشاريع	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		عدد المستفيدين (سمعة)	1500	إدارة المشاريع	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
	زيادة الشراكات المستدامة	نسبة رضى	%85	الجودة والتطوير	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		عدد الشراكات	10	العلاقات العامة	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	



سنا للنسائية للتطوير والتنمية
Sana for development and advancement

الخطة التشغيلية للجمعية

محور العمليات الداخلية

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
العمليات الداخلية (التشغيل)	إيجاد مقر دائم للجمعية	نسبة الإنجاز	30%	إدارة المشاريع	2026/01/01	2026/12/31	
	تطوير دليل تشغيالي للبرامج	وجود دليل تشغيالي معتمد	30%	الجودة والتطوير	2026/01/01	2026/12/31	
	نمذجة الإجراءات وأتمتتها	اكتمال نظام ERP	50%	تقنية المعلومات	2026/01/01	2026/12/31	
	التمييز المؤسسي والحوكمة	درجة الحوكمة	80%	الجودة والتطوير	2026/01/01	2026/12/31	
	إعداد ورسم سياسات الجمعية	عدد السياسات	10	الجودة والتطوير	2026/01/01	2026/12/31	

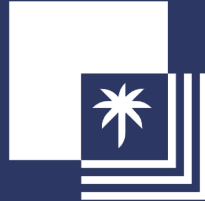


سنا للتنمية والتطوير
Sana for development and advancement

الخطة التشغيلية للجمعية

محور التعلم والنمو

المحور	الهدف	المؤشر	المستهدف	المسؤول عن التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	الحلول المقترحة
التعلم والنمو	توفير برامج تدريبية مناسبة	متوسط عدد الدورات	4	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		متوسط عدد المهارات	2	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
	استقطاب واستبقاء الكفاءات	عدد برامج الاستقطاب	1	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		تقييم أداء الموظف	75%	المدير التنفيذي	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		نسبة تسرب الموظفين	25%	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
	تفعيل المشاركات التطوعية النوعية.	عدد المتطوعين	30	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
	تحسين بيئة العمل والتواصل الداخلي	عدد البرامج	5	الموارد البشرية	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	
		مستوى رضا الموظفين	80%	إدارة الجودة والتطوير	2026/ 01 / 01	2026 / 12 / 31	



معًا نحو أثر مستدام،
شكرًا جزيلاً لكم..