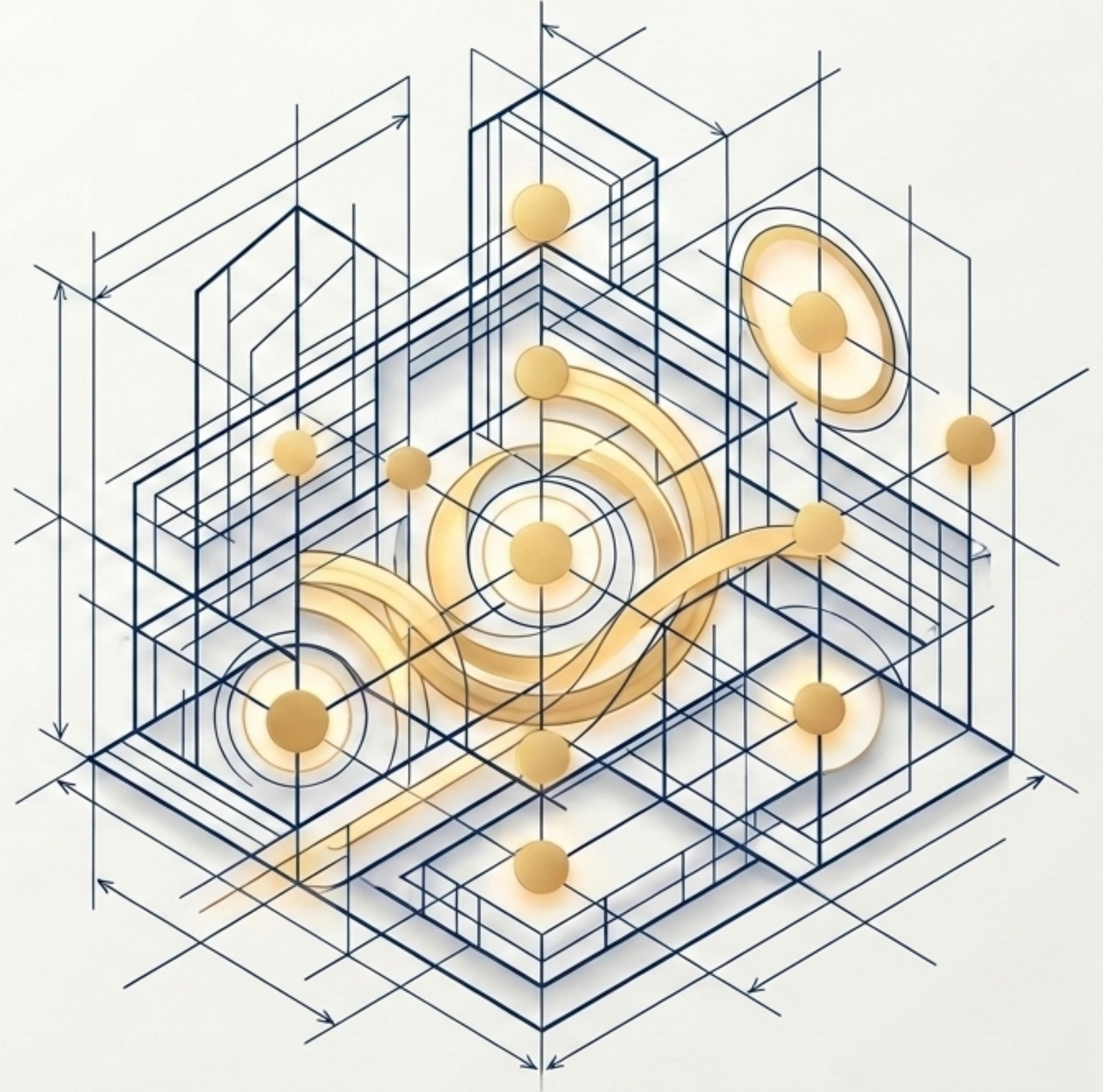


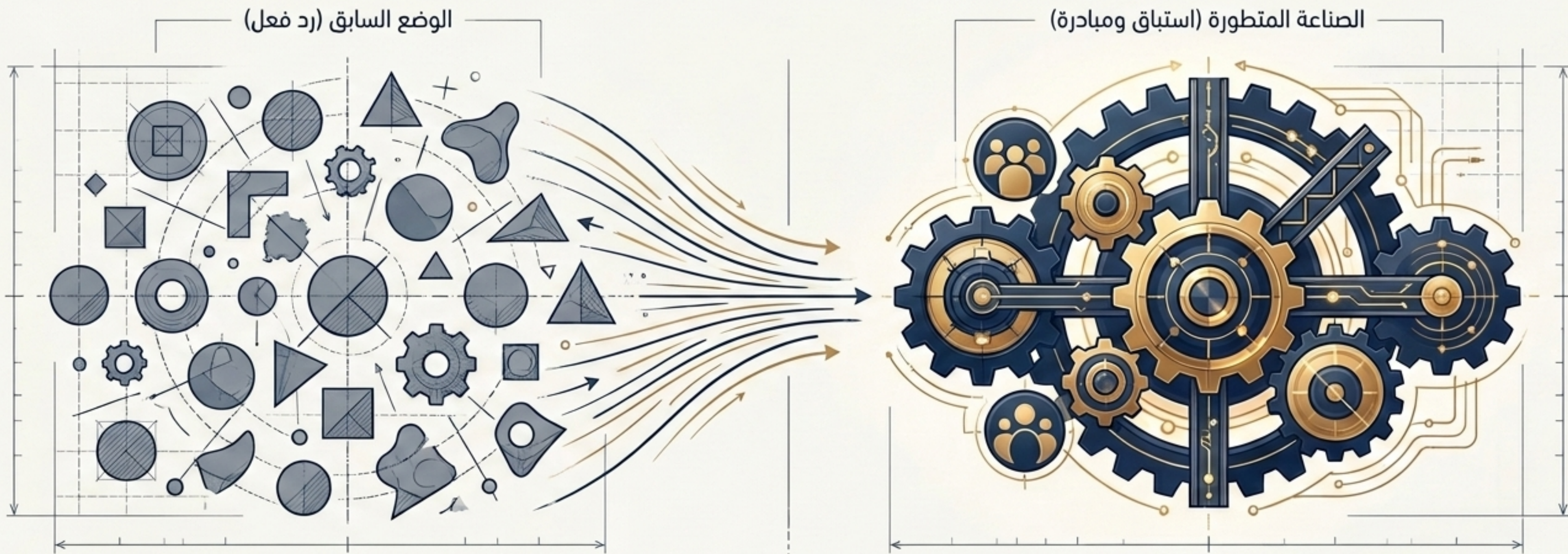
# صناعة العمل الخيري: المخطط الهندسي للتحول المؤسسي

من العمل العفوي إلى الاستدامة  
والأثر الاستراتيجي

بناءً على ورقة الأستاذ/ حسين بن رداد القرشي



# الفكرة الجوهرية: العمل الخيري لم يعد مجرد رد فعل بل صناعة متطورة



العمل الخيري اليوم هو صناعة متكاملة تتطلب أحدث الآليات، الوسائل، والمهارات.

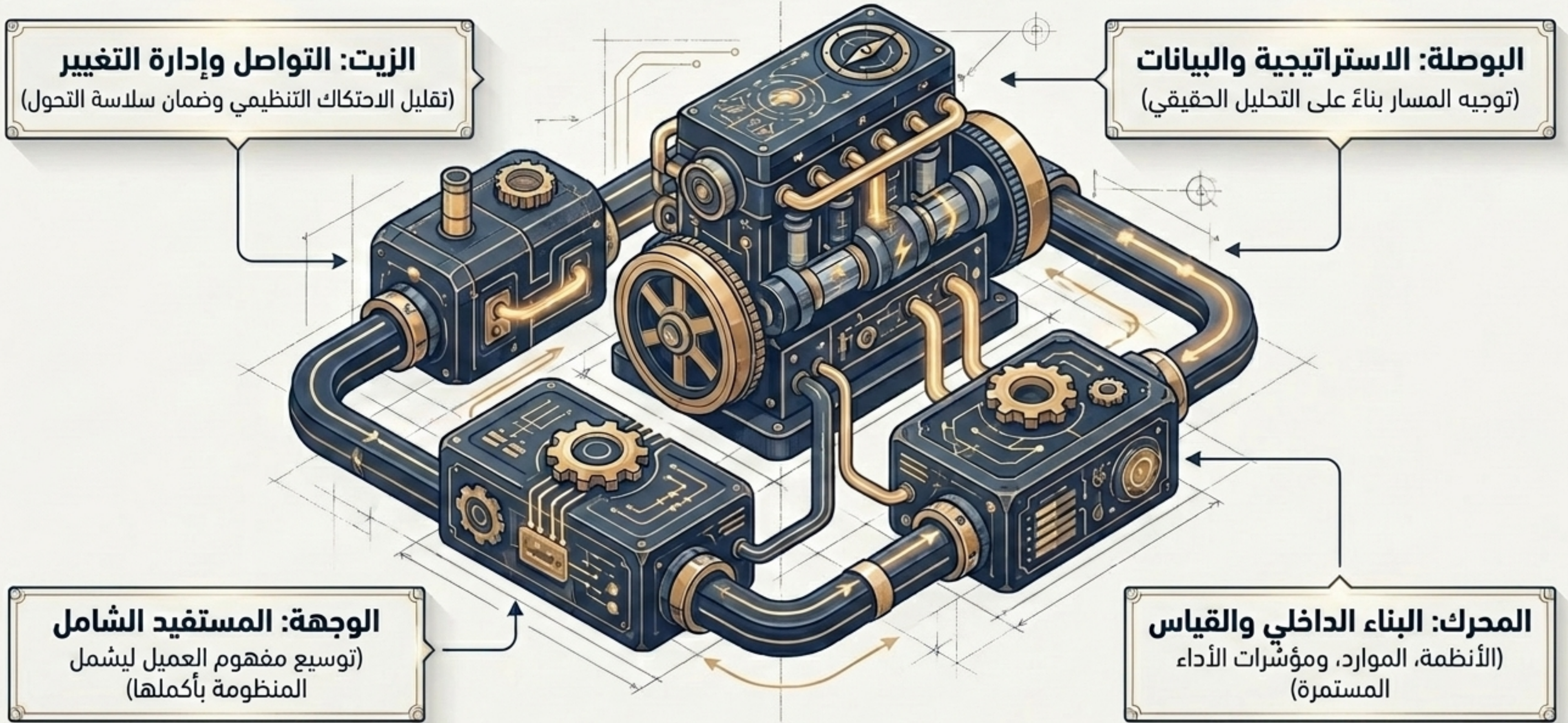
لم يعد مقبولاً في ظل تعقيد الاحتياجات المجتمعية الاستمرار في عقلية التفاعل المتأخر مع الأحداث.

الهدف: الانتقال من رد الفعل إلى الاستباق والمبادرة والوقاية.

# مصفوفة العقلية: تشخيص الفجوة بين التقليد والصناعة



# المخطط الهندسي للتحويل: نظام بيئي متكامل بـ 7 ركائز



# البوصلة: الاستراتيجية الموجهة بالبيانات

"القرار لا يكون صحيحاً ومؤثراً إلا إذا كان مبنياً على معلومات وتحليل صحيحة وميدانية، وليس على تصورات أو انطباعات نفسية."

## تحليل البيئة (SWOT):

دراسة البيئة الداخلية والخارجية لتحديد الفرص والتهديدات.

## التركيز والتخصص:

حصر الشريحة المستهدفة وترتيب أولوياتها لضمان الإبداع وتجنب تشتت الموارد.

## المحرك (1): البناء الداخلي وصلابة التأسيس



لا يمكن لأي مؤسسة أن تكون قوية في مخرجاتها الخارجية ما لم تكن مبنية على أسس مهنية قوية من الداخل.

استعارة أدوات القطاع الخاص:  
العمل الخيري لا يختلف مالياً وإدارياً  
عن أي عمل آخر؛ يجب تبني إجراءات  
المؤسسات الربحية الناجحة.



الأنظمة التقنية والإدارية:  
تفعيل التقنيات الحديثة في  
المشتريات، الموارد البشرية،  
والاستثمار لتسريع الأداء والإنجاز.

## المحرك (2): القياس و حلقة الأداء المستمرة



### بناء الثقة:

عندما يرى الداعمون والمستفيدون الحقائق واضحة بالأرقام، تزداد الثقة والدعم المادي والمعنوي.

### التعديل المستمر:

تحويل التقارير من مجرد حبر على ورق إلى أداة توجيه استراتيجية تعيد صياغة الأهداف.

# الوجهة (1): توسيع عدسة المستفيد

سر نجاح المؤسسات العالمية هو إدراكها أن المستفيد ليس فقط متلقي الخدمة المباشر.

العائق والداعم:  
شريك يحتاج إلى  
شفافية وقيمة



الدولة والمجتمع: تخفيف  
العبء عن الدولة في مكافحة  
الجهل والفقر وتنمية البيئة

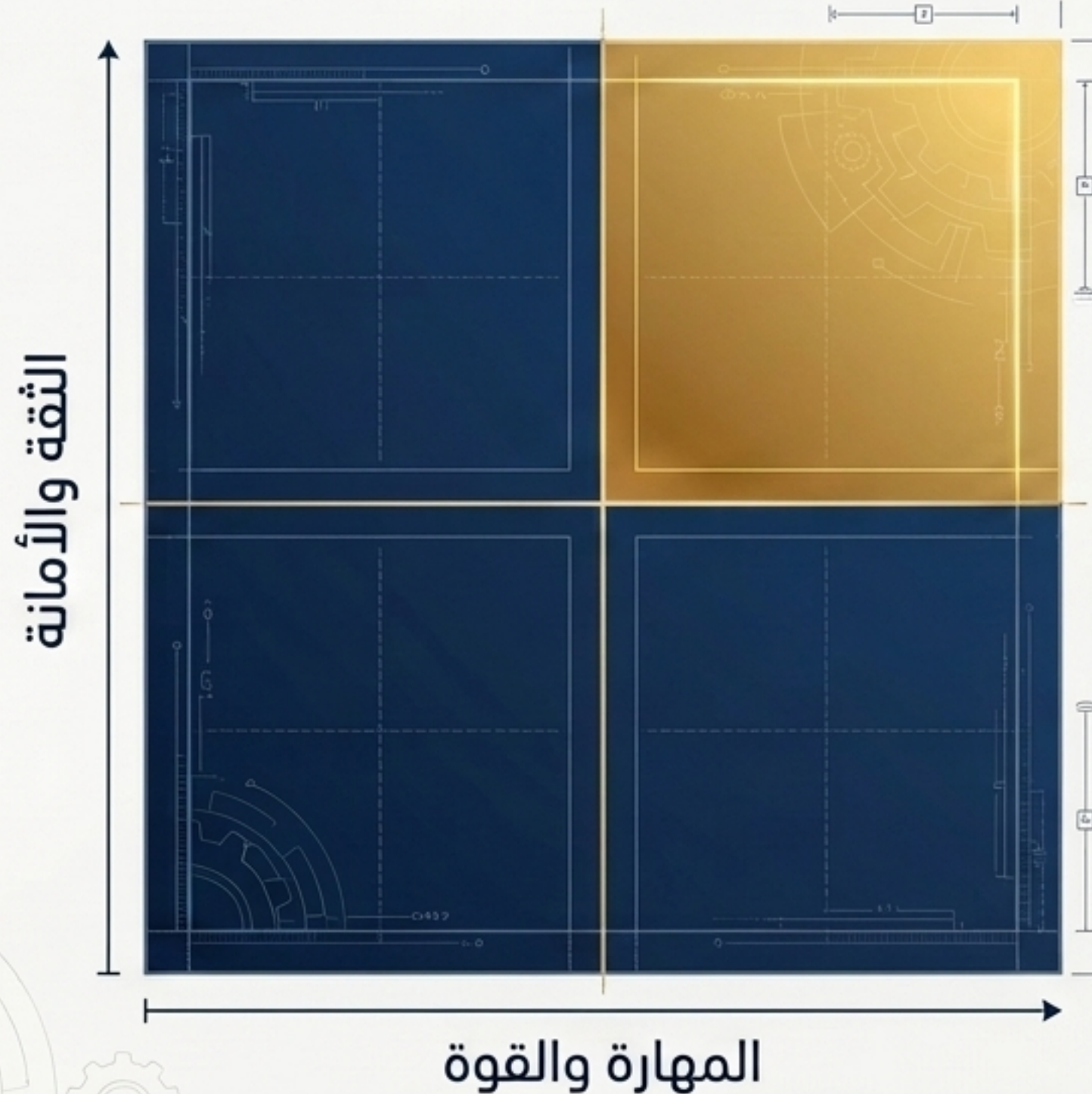
المستفيد الداخلي:  
الموظف والعامل  
(يجب إرضاءه وتطويره)



متلقي الخدمة:  
الأيتام، الأرمال،  
المحتاجون

## الوجهة (2): إدارة المواهب ومبدأ القوي الأمين

المؤسسات التي تعتمد على الأمانة فقط تتعثر في خططها. يجب الجمع بين الأمانة والقوة (المهارة).



### قاعدة ذهبية

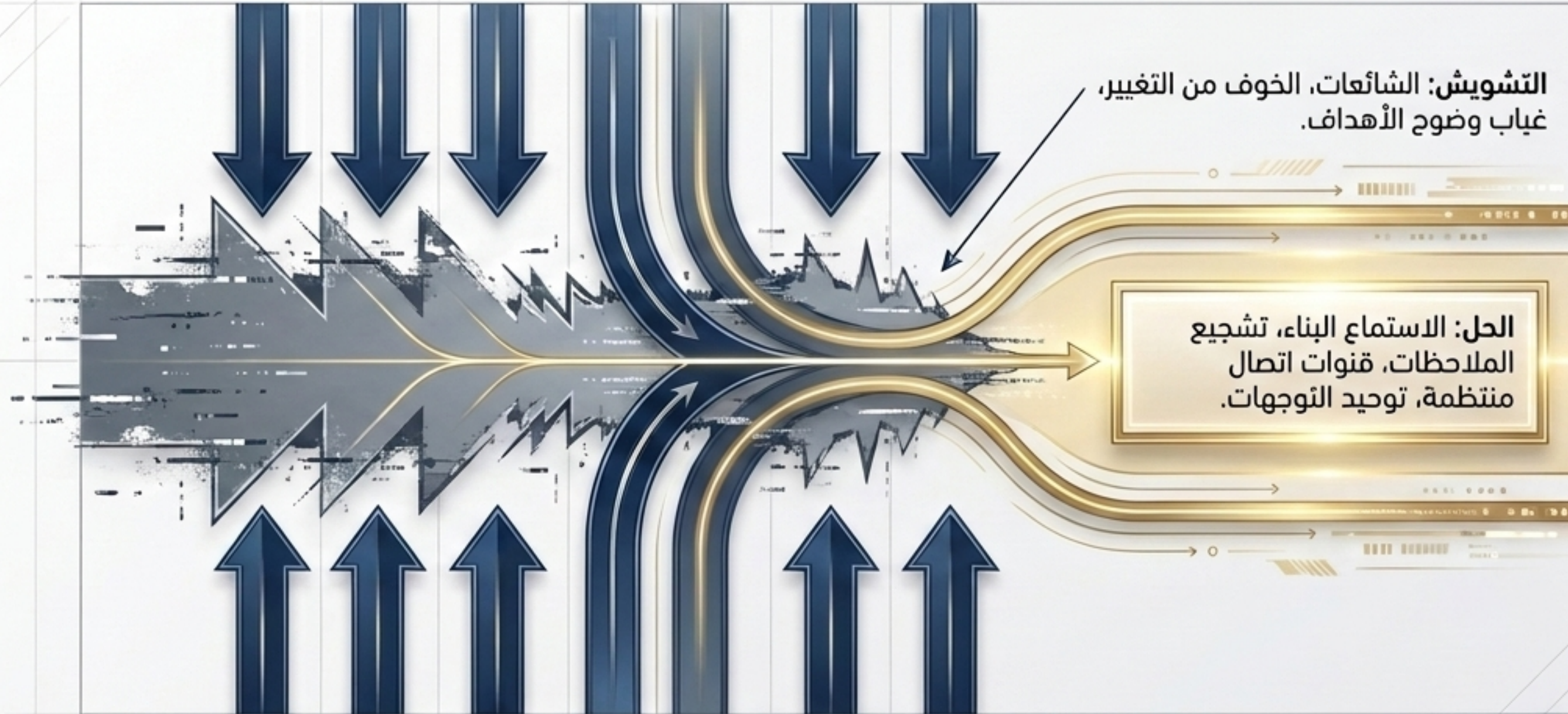
إذا اضطرت للاختيار، يتم توظيف الأمين ثم تدريبه على المهارة.

### الاستبقاء

لا يمكن استقطاب المهارات العالية دون رواتب منافسة وتمكين في صناعة القرار لضمان الرضا.

التواصل الفعال في الاتجاهات كافة يمنع الاختناقات التنظيمية.

## مخطط تشويش التواصل



التواصل من الألفاد وسير البمنناعين

# الزيت (2): التغيير التراكمي التراكمي وإدارة التحول

إذا لم نتغير ونتطور فنحن نرجع  
للوراء لأن الآخرين يتقدمون.

المشاركة تصنع القبول  
وتجعل التغيير ممتعاً.

التطور يُبنى على نجاحات  
صغيرة تعزز الثقة.

التغيير في الوسائل،  
وليس القيم.

# اللحظة الحاسمة: منظومة العمل الخيري المتكاملة

غياب أي عنصر يوقف عجلة الصناعة بالكامل:

استراتيجية بلا بيانات =  
مسار أعمى.

بناء داخلي بلا قياس =  
إهدار للموارد وفقدان للثقة.



نمو بلا تواصل = احتكاك تنظيمي وانهايار.

صناعة العمل الخيري هي تكامل هندسي محكم بين الفكر الإداري والأثر الإنساني.

# الغاية القصوى: الأثر المستدام

"العمل الخيري المنظم هو تقديم الخدمات ذات القيمة المضافة النوعية في وقتها المناسب لبلداننا وأمتنا."

بتطبيق منهجية صناعة العمل الخيري، نضمن تحول المؤسسات الخيرية إلى منظومات صلبة، استباقية، وشريكة حقيقية في بناء المجتمع.