

بسم الله الرحمن الرحيم

## ورقة عمل

# العمل التطوعي بأسلوب الإدارة الإستراتيجية

(دور غرفة الرياض في دعم العمل التطوعي)

مركز دراية للدراسات والمعلومات

إدارة الدراسات والتطوير

٢٣ ربيع الثاني ١٤٣٩ هـ

## مقدمة

جاء الإسلام بنظام إجتماعي متكامل يشجع ويحث على عمل التطوع استدلالاً بقول الله تعالى ( فمن تطوع فهو خير له ) ( سورة البقرة : آية ١٨٤ ) ، وقوله صلى الله عليه وسلم ( خير الناس أنفعهم للناس ) ( الجامع الصغير ، ج ١ ، بيروت : دار الفكر ، حديث رقم ٤٠٤٤ ) .

وقد حظيَ العمل التطوعي باهتمام متزايد من المنظمات الدولية والحكومات، ومن مظاهر هذا الإهتمام ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح وإقرار الجمعية العمومية للأمم المتحدة لبرنامج تطوعي الأمم المتحدة عام ١٩٧٠م ، وبرنامج تطوعي الأمم المتحدة عام ١٩٨٦م ، كما تقرر أن يكون ٥ ديسمبر يوماً عالمياً للتطوع، تقديراً من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة مجالات العمل الإنساني.

كما حظيَ العمل التطوعي بمزيد من الإهتمام لدى الجهات الرسمية بالمملكة، وأولته الدولة إهتماماً خاصاً إنطلاقاً من إيمانها بالأهمية العالية للعمل التطوعي، حيث يعتبر وسيلة لربط أفراد المجتمع ومكماً للعمل الحكومي في الحفاظ على إستقرار المجتمع، وتعتبر المسيرة التاريخية للعمل التطوعي بالمملكة حافلة بالإنجازات، ففي عام ١٣٥٤هـ أنشأت المملكة جمعية الإسعاف الخيري في مكة المكرمة وانحصرت خدماتها في تقديم الخدمات الإسعافية للحجاج بمكة المكرمة والمدينة المنورة ومدينة جدة ، وفي عام ١٣٨٢هـ صدرت اللائحة المنظمة للنشاط التطوعي وسمي بنظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية الاجتماعية الأهلية، وتكونت في نفس العام الجمعية النسائية الخيرية بمدينة جدة ، وجمعية النهضة النسائية بالرياض . وفي عام ١٣٨٣هـ صدر مرسوم ملكي بإنشاء مؤسسة الهلال الأحمر كتطوير لجمعية الإسعاف الخيري وأصبحت مؤسسة حكومية واعترف بها دولياً وأصبحت العضو الحادي والتسعين في اتحاد جمعيات الهلال الأحمر والصليب الأحمر الدولية. كما أنشئت في عام ١٣٨٧هـ جمعية تاروت الخيرية للخدمات الاجتماعية بالمنطقة الشرقية .

وفي العام ١٣٨٠هـ أنشأت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إدارة للرعاية الاجتماعية لتصبح مسؤولة عن أعمال الرعاية الاجتماعية والإشراف عليها ومتابعتها ، ثم تم إنشاء وكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون الرعاية الاجتماعية ثم أستقلت كوزارة معنية بالشؤون الاجتماعية عام ١٤٣٠هـ ، ومنذ الخطة التنموية الأولى عام ١٣٩٠هـ بدأت مصلحة الضمان الاجتماعي تنشط في خدمة ومساعدة المواطنين ذوي الحاجة للمساعدة ، ثم بدأ النشاط التطوعي يتكامل مع النشاط الحكومي في مجال الرعاية الاجتماعية .

مما سبق يتبين للقارئ الكريم مدى أهمية العمل التطوعي وأهتمام حكومة المملكة بدعمه ومساندته وتطويره لتحقيق التنمية المجتمعية المستدامة والإستقرار للمجتمع ككل؛ إلا أن العمل في هذا المضمار يتطلب في الوقت الراهن تبني أساليب إدارية حديثة توائم التغييرات البيئية الخارجية والتطورات التقنية ، وبالتالي القدرة على العمل الدؤوب لمواجهة التحديات الحالية لتمكن تلك المنظمات غير الربحية من الإستمرار بالعطاء والمنافسة .

هذا ، وتسلط هذه الورقة الضوء على مفاهيم ذات علاقة بالعمل التطوعي ، والتحديات الإستراتيجية التي تواجه المنظمات غير الربحية وتواجه العمل التطوعي .

## المحور الأول

### مفاهيم أساسية حول العمل التطوعي والتخطيط الإستراتيجي

#### ١-١ مفهوم التطوع

التطوع بمعناه اللغوي " ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه"، ويعنى بالعمل التطوعي " أي عمل يقوم به شخص ما أو منظمة ما دون تلقي أجر مقابل ما يؤدي من عمل ويرتبط بالعمل التطوعي العمل الخيري وهو العمل الذي يقدم إلى فئات معينة من المحرومين وذوي الاحتياجات الخاصة".<sup>١</sup>

ويعرف البعض الآخر العمل التطوعي بأنه " الجهد المنظم الذي يقوم به الفرد والمجتمع بهدف تحقيق أعمال مشروعة دون فرض أو إلزام سواء أكان بدلاً مادياً أم عينياً أم بدنياً أم فكرياً ، ودافع ذلك إبتغاء مرضات وجه الله تعالى عندنا نحن كمسلمين أو دوافع إنسانية عند غير المسلمين".<sup>٢</sup>

وقد أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في تحقيق التكافل الاجتماعي وارتبط في ممارساته الإنسانية بمعاني الخير والأعمال الصالحة، ومتصفا بالاستمرارية ليس فقط لمواجهة الظروف الطارئة فحسب ؛ بل كواجهة أساسية لتنمية المجتمع .

ويمكن التمييز بين شكلين أساسيين للعمل التطوعي<sup>٣</sup> :

#### أ – العمل التطوعي الفردي

وهو عمل وسلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة صادقة منه استناداً إلى ما يتمسك به من مبادئ واعتبارات أخلاقية أو إنسانية أو دينية أو اجتماعية .

<sup>١</sup> غرفة الرياض ، دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي ، إدارة خدمة المجتمع بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض نموذجاً . ص ٥ ، ٢٠٠٣م .

<sup>٢</sup> د. صالح التويجري ، التطوع ثقافته وتنظيمه ، ص ٤٦ ، ٢٠١٥م .

<sup>٣</sup> غرفة الرياض مرجع سابق (١) .

## ب - العمل التطوعي المؤسسي :

وهو الذي تقوم به المؤسسات والمنظمات غير الربحية والجمعيات بشكل منظم لتقديم خدماتها التطوعية لخدمة الغير من فئات المجتمع، وتتسم بالاستمرارية والتنظيم الهيكلي وتخضع للأنظمة واللوائح ، وهذا النوع من العمل التطوعي أكثر تقدماً وتنظيماً وأوسع إنتشاراً من العمل التطوعي الفردي، وتتنوع هذه المؤسسات في أشكالها إلا أنها تتركز في الأنواع الثلاثة التالية<sup>٤</sup> :

(١) المؤسسة الخيرية الخاصة : وهي التي تنشأ بتخصيص مال معين لمدة غير معينة لعمل ذي صفة إنسانية أو علمية أو فنية أو لأي عمل آخر من أعمال البر والرعاية أو النفع العام دون قصد الربح المادي .

(٢) الجمعية الخيرية : وهذه تهدف إلى تقديم الخدمات الاجتماعية نقداً أو عينا والخدمات التعليمية أو الثقافية أو الصحية مما له علاقة بالخدمات الإنسانية دون أن يكون هدفها الحصول على الربح المادي.

(٣) المؤسسة أو الجمعية الخيرية ذات النفع العام : وهي كل جمعية أو مؤسسة يقوم الأفراد بإنشائها بغية تحقيق مصلحة عامة مثل إنشاء دار لرعاية الأحداث أو جمعية للدفاع المدني ، وقد اشترطت القوانين أن تضي الدولة بقانون منها هذه الصفة على الجمعية أو المؤسسة بعد تحققها من قدرتها على تحقيق النفع العام.

## ٢-١ متطلبات العمل التطوعي

يحتاج العمل التطوعي إلى مقومات رئيسية ووسائل دعم، أهمها :

- ١ . الدعم المادي الحكومي للمؤسسات والجمعيات الخيرية.
- ٢ . الدعم المعنوي، ومن ذلك توجيه المنظمات التطوعية وتسهيل مهمتها، ومنح المتطوعين أولويات في التعيين أو التكريم.

<sup>٤</sup> غرفة الرياض ، مرجع سابق . ص ٦ ، ٢٠٠٣م.

٣. تفاعل القطاع الخاص ومساندته لجهود العمل التطوعي والخيري وتبني مشروعات خدمة المجتمع.
٤. الدعم الإعلامي والمساهمة في بناء رأي عام واع بأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع.
٥. المساندة من قادة الفكر والرأي ورجال الدين.
٦. وضع القواعد النظامية للعمل التطوعي ( مشروع النظام الوطني للتطوع).

### ١-٣ مفهوم التخطيط الإستراتيجي

تعددت التعريفات لمفهوم التخطيط الإستراتيجي بإعتبارها أحد أهم أدوات الإدارة الإستراتيجية للمنظمة مع إتفاقها في المضمون الرامي إلى تحقيق كفاءة التنظيم وفاعليته من أجل إستمراريته وبقائه في الأجل الطويل .  
ومن تلك التعريفات ما ورد في إحدى تقارير الأمم المتحدة بأن التخطيط الاستراتيجي " عملية تُحدّد بها أهداف المنظمة في الأجلين المتوسط والطويل، وتوضع بها خطط الموارد المرصودة لتحقيق هذه الأهداف " .<sup>٥</sup>

### ١-٤ أهمية التخطيط الإستراتيجي للمنظمات غير الربحية

تبرز أهمية التخطيط الإستراتيجي للمنظمات غير الربحية في حاجة تلك المنظمات إلى أدوات مالية وإدارية جديدة لمواجهة الظروف الإقتصادية الحالية والتي تتسم بالمتغيرات المتسارعة والتعقيد وتزايد حدة المنافسة، ولواجهة تبعات خفض الإنفاق العام الذي تمارسه كل بلدان العالم نتيجة للوضع الاقتصادي العالمي؛ مما يعني المزيد من الضغط على المنظمات التطوعية من أجل تمويل برامجها الاجتماعية والتعليمية والثقافية وغيرها من البرامج ، وأصبح لدى القائمين على تلك المنظمات القناعة بعدم جدوى العمل وفقا لرؤية محدودة تغفل متطلبات الحاضر ومواجهة المستقبل ، ولعل ذلك ما دفع الكثير من القائمين على العمل التطوعي إلى صياغة رؤية تنظيمية متطورة ، بقصد إعادة تشكيل

<sup>٥</sup> تادانوري اينوماتا ، التخطيط الإستراتيجي في الأمم المتحدة ، ص ٢ الأمم المتحدة -وحدة التفتيش المشتركة ٢٠١٢ م .

إستراتيجيات القطاع التطوعي للانتقال بغاياته وأهدافه من رعاية وخدمة المجتمع إلى منظور إستراتيجي أكثر ديناميكية وأكثر استجابة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، باعتباره قطاعا شريكا مع قطاعات الدولة العامة والخاصة ، وتسابقت في ذلك المنظمات غير الربحية والجمعيات التعاونية لتبني الأسلوب الإستراتيجي في الإدارة ليحل محل أسلوب الإدارة التقليدية.

وحتى تصبح هذه المنظمات قادرة على تلبية إحتياجات المجتمع وإستمرارها في العطاء والمنافسة يتوجب على القائمين عليها وضع خطط وبرامج إستراتيجية طويلة الأجل مؤسسية محكمة تحمل رؤى ورسالة وأهداف محددة .

وقد تفشل بعض المنظمات في تطبيق تجربة التخطيط الإستراتيجي ، وذلك لعدة أسباب ، نذكر منها التالي :

- ❖ عدم وضوح وواقعية الرؤى ودقة الأهداف المحددة للمنظمة .
- ❖ عدم مشاركة جميع العاملين في المنظمة لرؤى ورسالة وأهداف المنظمة.
- ❖ عدم وجود قيم محددة للمنظمة .
- ❖ غياب التقويم المستمر والفعال للأداء .
- ❖ صعوبة قياس الأداء بفعالية.
- ❖ نقص الكوادر القيادية

#### ٥-١ المحتويات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمنظمة

تتكون الخطة الاستراتيجية للمنظمة من أربعة مكونات أساسية<sup>١</sup> :

##### ❖ رؤية المنظمة

الرؤية عبارة عن ما تأمل المنظمة الوصول إليه وحدوثه في المستقبل وهي توجه جميع أجهزة المنظمة . إن تحديد رؤية للمنظمة ليس بالأمر السهل خاصة إذا كان أعضاء مجلس الإدارة مشغولين بأعمال أخرى .

<sup>١</sup> غرفة الرياض " تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة " ، ٢٠٠١م ص٢٣ ، ص٢٤

ونظراً لأن تحديد الرؤية يعتبر عملاً فلسفياً ذا مضمون استراتيجي فلا بد من اشتراك الجميع حتى تأتي الرؤية واقعية ومنسجمة مع الواقع الاجتماعي وظروف المنظمة .

#### ❖ تحديد الأهداف الإستراتيجية العامة للمنظمة

تعتبر الأهداف العامة تلخيصاً للبرنامج الرئيسي الذي تهدف المنظمة إلى تحقيقه من أجل الوصول إلى رؤيتها . وتتصف الأهداف العامة بالعمومية وعدم قابليتها للقياس الكمي وقد تكون طويلة أو قصيرة الأجل . ويتم التوصل للأهداف العامة عن طريق تقسيم مجلس الإدارة إلى مجموعات عمل وتقوم كل مجموعة باقتراح عدد من الأهداف ثم تأتي مرحلة اختزال الأهداف ووضع أولويات لهذه الأهداف .

وهناك ستة أنواع من الأهداف التي تسعى أي منظمة تطوعية لتحقيقها<sup>٧</sup> :

- ١ . هدف الاستمرار وترسيخ المنظمة .
- ٢ . هدف التطوير والتجديد .
- ٣ . هدف الحصول على الموارد المادية والبشرية وتنميتها والانتفاع بها .
- ٤ . هدف الكفاءة الإنتاجية العالية .
- ٥ . هدف تحقيق معدل نمو جيد .
- ٦ . الأهداف المتعلقة بالمشاركة والمسؤولية المجتمعية .

وحتى يمكن للمنظمة تحقيق أهدافها يجب مراعاة العناصر التالية :

- × واقعية ومعقولة بحيث يمكن تحقيقها على أرض الواقع في حدود الموارد المالية والبشرية المتاحة .
- × أن تتفق مع حاجات ومطالب البيئة في داخل المنظمة وخارجها .
- × إعادة صياغة أساليب نظم العمل .
- × إعادة هيكلة تلك المنظمات بما يتناسب مع الأهداف الإستراتيجية الجديدة .

<sup>٧</sup> غرفة الرياض مرجع سابق .



✘ التنسيق الجيد مع الجهات الحكومية ذات العلاقة والمنظمات الأخرى غير الربحية.

❖ تحديد الأهداف المحددة (الذكية) للمنظمة

الأهداف العامة التي تم التوصل إليها في المرحلة السابقة تحتاج أن تتحول إلى أهداف ذكية محددة حتى يتسنى تطبيقها على أرض الواقع . وإذا كانت الأهداف العامة تصف ما سوف يتم عمله فإن الأهداف الذكية تصف كيفية عمله .

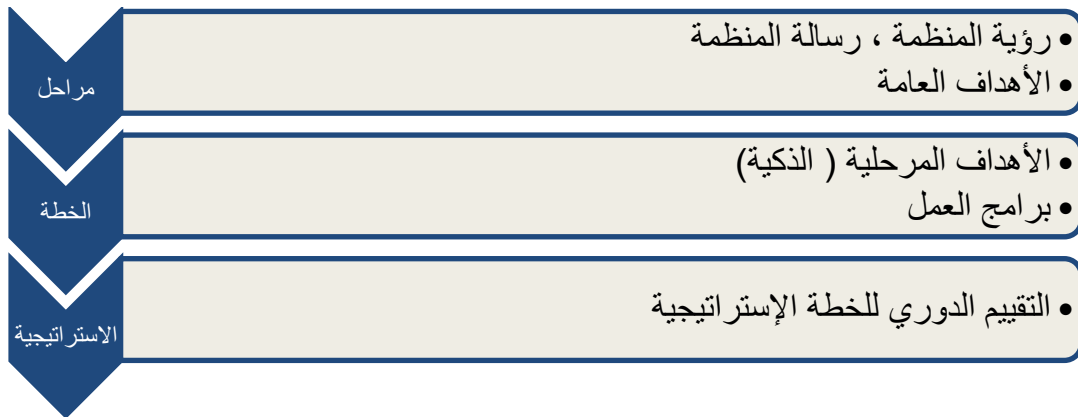
❖ تحديد برامج العمل

تحدد خطوات العمل الخطوط العريضة للأنشطة الضرورية لوضع برنامج تنفيذ الخطة الإستراتيجية ، ويمكن تحديد خطوات العمل على شكل برنامج زمني وتوزيعها على جميع الأشخاص الذين سيضطعون بمهمة تنفيذها .

❖ تقييم الخطة الإستراتيجية ومراجعتها

حتى يمكن التوصل إلى رؤية المنظمة من خلال تحقيق الأهداف المرحلية ( الذكية) والعامة يتطلب الأمر من مجلس الإدارة متابعة تنفيذ الخطة وتقييمها بشكل دوري .

### المكونات الأساسية للخطة الإستراتيجية



## المحور الثاني

### التحديات الإستراتيجية للقطاع غير الربحي ( المنظمات غير الربحية )

#### التحديات الرئيسية

#### ١. حجم مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي

وذلك يكمن في حجم إسهام القطاع في الجانب الإقتصادي ومقارنته بالقيم النقدية لإجمالي السلع والخدمات المقدمة للإقتصاد ككل، حيث يتضح من الجدول التالي ضعف مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠١٦م بمعدل مساهمة لا يتجاوز الـ ٠,١٣% على الرغم من تحسنه بشكل طفيف عن الأعوام السابقة .

الجدول رقم (٢)

حجم مساهمة القطاع غير الربحي والذي يخدم الأسر المعيشية في الناتج المحلي الإجمالي

(بملايين الريالات)

الأعوام	٢٠١٣م	٢٠١٤م	٢٠١٥م	٢٠١٦م*	البيان
	٢,٢٨١	٢,٣٧٩	٢,٨٣٨	٣,٠٥٦	الناتج المحلي الإجمالي للقطاع غير الربحي
	٢,٧٩٩,٩٢٧	٢,٨٣٦,٣١٤	٢,٤٥٣,٥١٢	٢,٤٢٤,١٤٤	الناتج المحلي الإجمالي
	٠,٠٨%	٠,٠٨%	٠,١٢%	٠,١٣%	معدل مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء - ديسمبر ٢٠١٧م & بيانات تقديرية

#### ٢. حجم القوى العاملة بالقطاع

من أصعب التحديات التي تواجه المنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية هو توافر واستقرار القوى العاملة لديها ، حيث يعاني القطاع من تناقص موارده البشرية في كثير من المنظمات والجمعيات بشكل ملحوظ لأسباب مختلفة، وبالتالي تزايد الإعتماد على الجهات

الحكومية في تقديم الخدمات التطوعية، بالإضافة إلى النقص الحاد في الكوادر الفنية المتخصصة .

وقد بلغ إجمالي عدد المتطوعين العاملين بالقطاع غير الربحي لعام ٢٠١٦م ٢٤,٥٥٠ متطوعاً<sup>٨</sup> مما يجعل القيمة الاقتصادية له ٢٢ مليون ريال فقط ، وبنسبة ٠,١٣% من إجمالي القوى العاملة من السعوديين ، وهي نسبة ضئيلة جداً .

متطوعاً ٢٤,٥٥٠

٠,٦%

الموظفون بالقطاع غير الربحي من إجمالي القوى العاملة السعودية

### ٣. حجم تقديم السلع والخدمات ومدى التغطية الجغرافية

ويعنى ذلك مساهمة القطاع في تلبية متطلبات المجتمع الحالية، واستشرافه للإحتياجات المستقبلية، وتقديم سلع وخدمات مناسبة له في مواقع مختلفة للوصول إلى أكبر قدر ممكن من المستفيدين، ووفق إحصائية وزارة العمل والتنمية الإجتماعية لعام ٢٠١٦م<sup>٩</sup> يظهر ضعف التغطية الجغرافية للقطاع وبالتالي حجم الخدمات المقدمة للمستفيدين .

جمعية لكل ١٠٠٠ مواطن

٠,٠٥%

١٤%

الجمعيات التي تخدم الأولويات الوطنية

<sup>٨</sup> التقرير السنوي لوزارة العمل والتنمية الإجتماعية لعام ٢٠١٦م .

<sup>٩</sup> مرجع سابق .

## التحديات العامة الأخرى

٤. عدم وجود إستراتيجية واضحة محددة الأهداف لبعض منظمات العمل التطوعي يتم على ضوءها وضع برامج الأنشطة التطوعية.
٥. عدم توافر الإيرادات والموارد الثابتة لغالبية المنظمات التطوعية مما يضعف قدرتها في وضع خطة وبرامج محددة لأعمالها.
٦. ضعف التنسيق والتعاون والتكامل بين المنظمات التطوعية ووجود أكثر من منظمة مشابهة منها داخل المدينة الواحدة مما يؤدي إلى الإزدواجية وارتفاع النفقات وعدم الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
٧. عدم وجود نظام موحد يقنن العمل التطوعي وعدم توافق اللوائح القائمة مع المتغيرات المستحدثة في الأنشطة التطوعية المختلفة.
٨. ضعف أشكال التحفيز التي تقدم لذوي التميز في المجالات التطوعية.
٩. قصور البرامج الإعلامية سواءً في التوعية بأهمية العمل التطوعي وتحفيز المتطوع أو التعريف بالأنشطة التطوعية.
١٠. ضعف الإمكانيات المتاحة للمنظمات التطوعية من مقار ومباني ووسائل فنية للعمل.
١١. التوجه الحكومي إلى ترشيد الموارد المالية، في حين تتزايد حاجة الأنشطة الخيرية إلى المزيد من هذه الموارد.

## المحور الثالث

### تجربة غرفة الرياض في المسؤولية المجتمعية ودعم ومساندة العمل التطوعي

أنشئت غرفة الرياض عام ١٣٨١هـ (١٩٦١م) لتقوم بدعم ورعاية القطاع الخاص في منطقة الرياض وتطوير وتنمية أنشطته من خلال خدمات متعددة مثل خدمات الاستثمار والمعلومات والتدريب وتنمية المهارات وتقديم الدراسات التطويرية والاستشارات القانونية والفرص الاستثمارية والتجارية والفعاليات التثقيفية وحل المشكلات التي تواجهها المنشآت.

وقد جاء إنشاء الغرفة في الوقت الذي كانت تتجه الرياض إلى إحداث نهضة شاملة في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، لتكون من أهم المراكز الرئيسية في المملكة لجذب الإستثمارات، إضافة إلى التوجه نحو النهوض بالعمل التطوعي والمجالات الخيرية.

واتجهت الغرفة إلى دعم ومساندة العمل التطوعي، وأداء المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع وجعلت ذلك في أولويات مهامها ولتكون قدوة يحتذى بها قطاع الأعمال في الالتزام بهذه المسؤولية والمشاركة المجتمعية، حيث انطلقت من الغرفة أول لجنة لأصدقاء المرضى في المملكة ثم امتدت اهتماماتها لدعم الجمعيات والمراكز الخيرية والإنسانية بدءاً بطرح الفكرة ثم توفير مقار لها في بداية مراحل التأسيس وتكثيف الجهود لدعمها حتى تتمكن من الوفاء بواجباتها الإنسانية، وخصصت لتفعيل هذا الدور وتنسيقه إدارة مختصة بمسمى إدارة خدمة المجتمع .

وخلال الفترة الأخيرة تمكنت الغرفة من إحداث نقلة نوعية في السعي لتفعيل المسؤولية الاجتماعية ونشر ثقافة العمل التطوعي المنظم وفقاً لأسسها الصحيحة التي تحقق التنمية المستدامة، وتتعدى نطاق التبرعات إلى مشروعات تنموية تفيد المجتمع وفئاته والبيئة القائمة والمستقبلية، وذلك من خلال برنامج عمل باسم (مسؤولية) ومن أهدافه وضع خطط واستراتيجيات لتبني المسؤولية الاجتماعية ودعم العمل التطوعي في منشآت القطاع الخاص، ونقل تجارب المسؤولية الاجتماعية بين المنشآت، وتسهيل الضوء على برامج المسؤولية الاجتماعية الناجحة كنموذج يحتذى به، واقتراح وتبني برامج ابتكارية جديدة لخدمة المجتمع، وتقديم خدمات استشارية في مجال الأعمال والأنشطة التطوعية، وفي مجال المسؤولية الاجتماعية لمنتسبي الغرفة.

ويمكن إيجاز أهم مساهمات الغرفة في دعم المشاركة المجتمعية فيما يلي:

### ✚ إنشاء جهاز تنفيذي للمسؤولية الاجتماعية

حيث أنشأت الغرفة جهازاً تنفيذياً لأداء مهام المسؤولية الاجتماعية يعمل على توفير الجوانب المرجعية والإرشادية والتحفيزية للقطاع الخاص لأداء المسؤولية الاجتماعية، من خلال برنامج محدد التزمته بتنفيذه باسم: "مسؤولية"، وتم الإعداد له بشكل علمي مخطط مشتملاً على سمة التكامل في عناصره، بتوفير أكبر قدر ممكن من المتطلبات التي تحقق أداء المسؤولية بالشكل الصحيح، حيث اتجه البرنامج إلى تحقيق ما يلي:

١. توفير الجانب التوعوي والتثقيفي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وسبل أدائها بالشكل الصحيح الهادف لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تنظيم الفعاليات من ملتقيات وندوات ومحاضرات وورش عمل.
٢. توفير الجانب المرجعي للتخطيط ووضع السياسات المرتبطة بأداء المسؤولية الاجتماعية من خلال وجود جهة مرجعية عليا يشارك فيها مسؤولون ومتخصصون، حيث تم إنشاء مجلس المسؤولية الاجتماعية وإصداره المرجعية لأنشطة ومشروعات المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها المنشآت لتنمية المجتمع وتلبية احتياجاته.
٣. توفير الجانب التنظيمي من خلال وجود جهة تتولى إعداد الدراسات والبرامج المرتبطة بأداء المسؤولية الاجتماعية.
٤. توفير الجانب المعلوماتي عن برامج المسؤولية الاجتماعية المطلوبة، حيث سعت الغرفة إلى تكوين قاعدة بيانات متكاملة عن احتياجات المجتمع من مشروعات المسؤولية الاجتماعية.
٥. توفير الجانب الإرشادي بإعداد وطرح أدلة مرجعية لبرامج المسؤولية الاجتماعية، حيث طرحت الغرفة أول دليل إرشادي عربي لبرامج المسؤولية الاجتماعية متضمناً مجموعة كبيرة من البرامج التي يتحقق فيها مفهوم المسؤولية الاجتماعية الهادف لتحقيق التنمية المستدامة، ويشمل الدليل برامج متنوعة وهي برامج للبيئة الداخلية، وبرامج للرعاية الصحية، وبرامج لتنفيذ مشروعات اقتصادية صغيرة ولإنشاء مصانع لأغراض خيرية، وبرامج للرعاية الاجتماعية، وبرامج ثقافية، وبرامج تعليمية وبحثية، وبرامج رياضية، وبرامج إعلامية.
٦. توفير الجانب التحفيزي للحث على تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية، وتشجيع المشروعات المتميزة، حيث أطلقت الغرفة "جائزة المسؤولية الاجتماعية" لحفز المنشآت والأفراد على التنافس في أداء المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.

٧. توفير الكوادر البشرية من العاملين المتخصصين ضمن إطار سعي البرنامج لتأهيل متخصصين على المهن المرتبطة بأداء المسؤولية الاجتماعية، والتي تعد من التخصصات غير المتاحة.

### دور الغرفة في مساعدة الجمعيات الخيرية بالمملكة

تسهم الغرفة في دعم أنشطة الجمعيات الخيرية مثل : جمعية البر الخيرية بالرياض، وجمعية النهضة النسائية، وجمعية الوفاء الخيرية، وحث رجال الأعمال لتوجيه الزكاة والصدقات والتبرعات لتلك الجمعيات، كما تقدم لها الغرفة البيانات والمعلومات والدراسات التي تطلبها والتي تساعد على أداء عملها، وتستضيف الغرفة أو تشارك في فعاليتها حسب طلبها.

### دور الغرفة في تطوير العمل التطوعي بالمملكة

تضع الغرفة ضمن إهتماماتها تطوير العمل التطوعي في المملكة بوجه عام، ومدينة الرياض بوجه خاص، والنهوض به حتى يصل إلى المستويات التي تمكنه من مضاهاة ما هو موجود في أرقى البلدان، ووضعت في ذلك خطة تركز على:

١. تنظيم آلية للتعاون بين المؤسسات الحكومية والأهلية والمنظمات المختصة.
٢. ترسيخ الوعي بأهمية المشاركة في الخدمة التطوعية كواجب ديني والتزام وطني.
٣. إجراء الدراسات الميدانية لتشخيص واقع العمل التطوعي ومجالاته المطلوبة في المجتمع.
٤. تقديم دورات تدريبية لتأهيل الراغبين بالخدمة التطوعية واكتساب المهارات في أنشطتها.
٥. العمل على الاستفادة من برامج المؤسسات التطوعية في كافة أنحاء العالم والإنتفاع بخبرتها.
٦. تفعيل المشاركة النسائية في العمل التطوعي في مختلف مجالاته.
٧. الإهتمام باختيار قادة العمل التطوعي .
٨. وضع القواعد النظامية للعمل التطوعي، حيث أعدت الغرفة مشروع النظام الوطني للتطوع.

## التوصيات

على ضوء ما سبق من متابعة تاريخية لمسيرة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، ومن خلال تجربة غرفة الرياض في تبني العديد من برامج العمل التطوعي وبرامج المسؤولية المجتمعية وتواصلها وتشابك علاقاتها في هذا الصدد مع الجهات ذات الصلة ومنشآت القطاع الخاص .. فإننا نطرح التوصيات التالية لتطوير العمل التطوعي في الوقت الراهن :

١. الأخذ بمبدأ التخطيط الإستراتيجي في القيام بالأنشطة التطوعية والمسؤولية الإجتماعية بحيث يتم تحديد الأهداف بشكل واضح والبرامج اللازمة لتنفيذها على ضوء الموارد الحالية والمتوقعة.
٢. العمل بالأساليب الإدارية والتقنية الحديثة في تسيير الأنشطة التطوعية والإجتماعية وتوفير الكوادر البشرية ذات الخبرة في أداء أنشطته.
٣. تنمية قدرات العاملين في الأنشطة التطوعية وزيادة مهاراتهم وخبراتهم من خلال البرامج التدريبية المناسبة واللقاءات العلمية المشتركة مع الجهات ذات العلاقة.
٤. تنسيق وتوحيد جهود المنظمات والهيئات والمؤسسات والجمعيات التي تتشابه برامجها في الموقع الواحد بغرض منع الإزدواجية وتحقيق أفضل إستخدام من الموارد المتاحة.
٥. توجيه الجمعيات وغيرها من المؤسسات التطوعية إلى الإهتمام بتنفيذ المشروعات التنموية سواءً الإنتاجية أو الخدمية مع توفير النوعية الإعلامية والتسويق المناسب لها.
٦. وضع خطة لتنفيذ برامج إعلامية مستمرة لتوعية أفراد المجتمع لحثهم على الإلتحاق بالأنشطة التطوعية، وأيضاً الترويج لأنشطة الجمعيات والمؤسسات التطوعية.
٧. تسهيل الإجراءات واللوائح المرتبطة بتسيير الأنشطة التطوعية وسرعة إنجاز معاملاتها في الجهات ذات العلاقة.
٨. ضرورة إهتمام الجهات الحكومية المشرفة على أعمال الجمعيات والمؤسسات التطوعية بالجوانب الفنية والتطوير لدفع العمل بها لا أن يقتصر دورها على الرقابة المالية.
٩. الأخذ بمبدأ التنمية الإقليمية الشاملة في أداء الأنشطة التطوعية بحيث لا تحرم أي وحدة جغرافية من خدماتها.



١٠. تفعيل دور المرأة في ممارسة الأنشطة التطوعية المختلفة مع توفير التأهيل المناسب لهذه الممارسة مع التركيز على الإهتمام بدعم المشروعات الإنتاجية المنزلية.
١١. عمل دليل إرشادي للخدمات التي تقدمها المنظمات التطوعية الرسمية والأهلية بهدف التوعية والتعريف بالخدمات والمراكز والجهات التي توفر الخدمات التطوعية وإجراءات وكيفية الاستفادة منها .

## المراجع العامة

١. غرفة الرياض ، مركز البحوث والدراسات ، ورقة عمل عن " تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة " ، ٢٠٠١م .
٢. غرفة الرياض ، مركز البحوث والدراسات ، ورقة عمل عن " متطلبات تحقيق تكامل الأدوار في أداء المسؤولية الإجتماعية من واقع تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، ٢٠١٤م .
٣. غرفة الرياض ، مركز البحوث والدراسات ، ورقة عمل عن دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي ، إدارة خدمة المجتمع بالغرفة نموذجا ، ٢٠٠٣م .
٤. الهيئة العامة للإحصاء .
٥. التقرير السنوي لوزارة العمل والتنمية الإجتماعية لعام ٢٠١٦م .
٦. د. صالح بن حمد التويجري " التطوع ثقافته وتنظيمه " ٢٠١٥م .