



جمعية الرمثية التعاونية متعددة الأغراض



تقرير حصر الاحتياج التدريبي
للعاملين بجمعية الرمثية
التعاونية متعددة الأغراض

جمعية الرمثية التعاونية متعددة الأغراض





تقرير حصر الاحتياج التدريبي للعاملين بجمعية الرمثية التعاونية متعددة الأغراض

أولاً: المقدمة

انطلاقاً من رؤية الجمعية نحو التميز المؤسسي والاستدامة، ومع ما نصّت عليه اللائحة الأساسية من التزام بتنمية قدرات الأعضاء والعاملين، يأتي هذا التقرير لحصر الاحتياجات التدريبية للعاملين ومجلس الإدارة، بما يعزز من كفاءتهم الإدارية والمالية والتشغيلية، ويرفع من مستوى جودة الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي.

ثانياً: منهجية إعداد التقرير

1. مراجعة محاضر اجتماعات مجلس الإدارة ذات العلاقة بالتدريب.
2. تحليل مهام العاملين وأعضاء المجلس وفق اللوائح التنظيمية والمالية والموارد البشرية.
3. استبيانات وملاحظات حول الأداء وجودة العمل.
4. دراسة الفجوات بين المهارات الحالية والمتطلبات المستقبلية.

ثالثاً: الفئات المستهدفة

- **مجلس الإدارة:** الرئيس، نائب الرئيس، أمين الصندوق، الأعضاء.
- **الإدارة التنفيذية:** المدير التنفيذي (قائم بالعمل مؤقتاً)، الإداريون.
- **الموظفون الميدانيون:** موظفو السوبرماركت، خدمة العملاء، العلاقات العامة.
- **الشؤون المالية والمحاسبية:** المحاسب وأمين الصندوق.

رابعاً: الاحتياجات التدريبية حسب الفئة



المبررات	الاحتياجات التدريبية	الفئة
لضمان ممارسة فعالة للحوكمة واتخاذ قرارات استراتيجية صحيحة	- القيادة والحوكمة التعاونية - الإدارة التنفيذية للجمعيات - التشريعات واللوائح التعاونية	مجلس الإدارة
رُصدت الحاجة إلى رفع مستوى الشفافية المالية	- المحاسبة للجمعيات التعاونية - إعداد التقارير المالية والميزانيات - نظام الضبط الداخلي والالتزام المالي	أمين الصندوق/ المحاسب
لضمان تنفيذ فعال للخطط التشغيلية وتحقيق أهداف الاستدامة	- التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي - إدارة المشاريع والبرامج - إدارة المخاطر والتقييم	المدير التنفيذي (أو المكلف)
لتحسين المبيعات ورضا العملاء	- خدمة العملاء والبيع الفعال - مهارات التسويق والعروض الترويجية - إدارة المخزون	موظفو السوبرماركت
انسجامًا مع توجه الجمعية لعقد شراكات وتفعيل دورها المجتمعي	- التحول الرقمي واستخدام الأنظمة التقنية - أخلاقيات العمل والتطوع	جميع العاملين



خامساً: أولويات التدريب

1. **قصيرة المدى (٦ أشهر):** تدريب موظفي السوبرماركت على خدمة العملاء والتسويق، وأمين الصندوق على المحاسبة.
2. **متوسطة المدى (سنة):** برامج الحوكمة لمجلس الإدارة، وبرامج التخطيط التنفيذي للإدارة.
3. **طويلة المدى (سنتان):** برامج التحول الرقمي والابتكار، وتبادل الخبرات مع جمعيات تعاونية أخرى.

سادساً: مؤشرات قياس أثر التدريب

- نسبة تطبيق العاملين للمهارات المكتسبة في العمل (٧٠٪ على الأقل).
- ارتفاع نسبة رضا العملاء بنسبة ٢٠٪ خلال العام.
- خفض الملاحظات المالية والإدارية الواردة من المراجعين بنسبة ٣٠٪.
- زيادة إيرادات السوبرماركت بمعدل ١٥٪ بعد التدريب.

سابعاً: التوصيات

1. اعتماد خطة تدريب سنوية بميزانية مخصصة ضمن الموازنة العامة للجمعية.
2. التعاون مع الأكاديميات والجهات التدريبية المتخصصة مثل أكاديمية الفوزان.
3. ربط تقييم الأداء الوظيفي بالمشاركة في البرامج التدريبية.
4. إعداد تقرير متابعة نصف سنوي لقياس العائد من التدريب ورفع نتائجه لمجلس الإدارة.



جمعية
الرمثية
التعاونية
متعددة الأغراض

