

❖ معايير فئة الجهة الإتحادية المتميزة في مجال إدارة الأداء

تشمل هذه الفئة مدى تطبيق الجهة الإتحادية لأفضل الممارسات والمنهجيات المتعلقة بإدارة الأداء.

قيمة المعيار	معايير وعناصر تقييم فئة الجهة الإتحادية المتميزة في مجال إدارة الأداء
250	<p>المعيار الأول: بناء ثقافة مؤسسية داعمة لنظام إدارة الأداء المؤسسي</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدى التزام ودعم القيادة لنظام إدارة الأداء المؤسسي. - مدى توفير الموارد البشرية والمادية اللازمة لتطبيق نظام إدارة الأداء المؤسسي. - مدى وجود نظام لتحديد المسؤوليات عن: <ul style="list-style-type: none"> ○ نظام إدارة الأداء المؤسسي (مثلاً: وجود إدارة/قسم لإدارة الأداء المؤسسي). ○ نتائج مؤشرات الأداء. ○ آليات جمع وتحليل البيانات ورفع التقارير. - مدى توفير التدريب اللازم للقائمين على إدارة نظام إدارة الأداء المؤسسي والمستخدمين لنتائج وتقارير الأداء على جميع المستويات. - مدى وجود منهجية لبناء وتعزيز الثقافة المؤسسية الداعمة لنظام إدارة الأداء المؤسسي. - مدى مشاركة المعنيين من جميع المستويات في عمليات تصميم وتطوير نظام إدارة الأداء المؤسسي وتصميم ومراجعة مؤشرات الأداء والمستهدفات الرقمية. - مدى وجود آليات وقنوات إتصال للتوعية ومناقشة تقارير ونتائج الأداء مع جميع المعنيين.

	<p>– مدى الوعي على جميع المستويات بأهمية نظام إدارة الأداء المؤسسي وفوائده تطبيقه.</p>
350	<p>المعيار الثاني: تصميم نظام إدارة الأداء المؤسسي ومؤشرات الأداء</p> <p>– مدى وجود منهجية وإطار عمل لنظام إدارة الأداء المؤسسي ومدى إرتباط منهجية إدارة الأداء بمنهجية التخطيط الإستراتيجي.</p> <p>– مدى ربط مؤشرات الأداء الرئيسية بجميع المستويات داخل الجهة الحكومية (Cascading)</p> <p>– مدى وجود منهجية ومعايير معتمدة لتصميم مؤشرات الأداء.</p> <p>– مدى ربط نظام إدارة الأداء المؤسسي بالعمليات والأنظمة الإدارية الأخرى (مثل: نظام الموارد البشرية، التخطيط المالي، ...) (Alignment)</p> <p>– مدى وجود آليات وأنظمة لجمع وتحليل بيانات الأداء ورفع التقارير للمعنيين ومدى استخدام الأنظمة الإلكترونية في هذا المجال.</p> <p>– مدى ربط نظام إدارة الأداء المؤسسي بنظام تقييم الأداء للموارد البشرية وربط الحوافز والمكافآت بنتائج الأداء المؤسسي.</p>
200	<p>المعيار الثالث: تطبيق نظام إدارة الأداء</p> <p>– مدى تطبيق نظام إدارة الأداء المؤسسي على جميع المستويات في الجهة الحكومية.</p> <p>– مدى استخدام والإعتماد على نتائج وتقارير الأداء في العمليات الإدارية واتخاذ القرارات من قبل جميع المستويات الإدارية.</p> <p>– مدى استخدام المقارنات المرجعية للنتائج (المقارنات داخلياً وخارجياً) في تحليل نتائج الأداء.</p> <p>– مدى تناسب دورية القياس ودورية رفع التقارير مع إحتياجات المعنيين.</p>

100	<p>المعيار الرابع: مراجعة وتطوير نظام إدارة الأداء ومؤشرات الأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدى وجود منهجية لمراجعة وتطوير آليات نظام إدارة الأداء المؤسسي. (آليات جمع وتحليل البيانات ورفع التقارير) - مدى وجود منهجية لمراجعة مدى ملائمة مؤشرات الأداء ومراجعة الحاجة لإضافة/حذف/تعديل مؤشرات الأداء والمستهدفات الرقمية. - مدى وجود منهجية للتحقق على صحة ومصداقية نتائج الأداء واليات جمع بيانات الأداء ومصادر البيانات وطرق حساب المؤشرات.
100	<p>المعيار الخامس: التعلم والتطوير</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدى ربط نظام إدارة الأداء المؤسسي ونتائج الأداء بآليات ومنهجيات التميز والجودة والتطوير. - مدى استخدام نظام إدارة الأداء المؤسسي ونتائج الأداء كوسيلة للتعلم المؤسسي والتطوير المستمر. - مدى استخدام نتائج الأداء في تحديث الخطط الإستراتيجية والتشغيلية.