

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

عنوان شاخص اول:		تعداد نماگر: ۴	امتیاز: ۶۰
<b>ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی</b>			
<b>تعریف شاخص:</b>			
<p>نیروی انسانی یکی از مهمترین ارکان اصلی نظام اداری بوده و اصلی‌ترین سرمایه دستگاه‌های اجرایی در پیشبرد اهداف دستگاه‌ها می‌باشند. دستیابی به اندازه منطقی دولت موضوعی است که در سالیان گذشته توسط اندیشمندان و پژوهشگران زیادی دنبال گردیده است. این موضوع در کشور، نیز در سال‌های اخیر مورد توجه بوده بطوریکه علاوه بر وجود قوانین و مقررات مختلف در خصوص کنترل کمیت و کیفیت نیروی انسانی بخش دولتی در سال‌های قبل از قانون برنامه سوم توسعه، از آغاز اجرای برنامه سوم توسعه کشور نیز تاکنون در کلیه برنامه‌ها و هم‌چنین قانون مدیریت خدمات کشوری، احکامی در خصوص منطقی سازی و کوچک سازی حجم و اندازه و ساختار دستگاه‌های اجرایی گنجانده شده است. در برنامه سوم و چهارم توسعه، دستیابی به اندازه منطقی از طریق کنترل ورودی‌های دولت و تعبیه سازوکارهایی برای خروج داوطلبانه نیروی انسانی صورت گرفته است. در برنامه پنجم و ششم توسعه کشور و هم‌چنین برنامه جامع اصلاح نظام اداری (دور اول) نیز اهدافی برای کوچک سازی در نظر گرفته شده است. در قانون مدیریت خدمات کشوری نیز، هدفگذاری برای کاهش تعداد کارکنان دستگاه‌های اجرایی تعبیه گردیده است؛ از جمله کاهش نیروی انسانی در امور غیرحاکمیتی و صدور مجوزهای استخدامی کمتر از میزان خروجی در امور مذکور می‌باشد. امروزه برنامه‌ریزی نیروی انسانی، حیاتی‌ترین چالش مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی کشورها می‌باشد. به دلیل تغییرات جمعیت شناختی و شرایط اقتصادی جدید با تغییرات در نقش و کارکردهای دولت و هم‌زمان تغییرات تکنولوژی، حکومت‌ها با چالش به مراتب بزرگتری در مقایسه با بخش خصوصی، در یافتن راه حل‌هایی برای تعیین تعداد نیروی انسانی مورد نیاز خود و هم‌چنین چگونگی دستیابی به کارکنان ماهر و شایسته مواجه هستند.</p>			
<b>نماگر ۱ (عنوان: کاهش کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تعیین شده تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری)</b>		<b>امتیاز: ۱۵</b>	
<b>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۱:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>روش سنجش بر اساس هدف تجمیعی سه ساله ۹۷ تا ۹۹ برنامه عملیاتی دستگاه خواهد بود بنابراین ضروری است اطلاعات عملکردی مربوط به نماگرهای فوق در سامانه به صورت تجمیعی سه ساله ۹۷ تا ۹۹ وارد شود. ارزیابان، اطلاعات دستگاه‌های که در سامانه ساختار و پاکنا ثبت شده است را با اطلاعات ارائه شده از سوی دستگاه تطبیق دهند.</li> </ul>			
<b>نماگر ۲ (عنوان: کاهش کارکنان رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری)</b>		<b>امتیاز: ۱۵</b>	
<b>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۲:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>روش سنجش بر اساس هدف تجمیعی سه ساله ۹۷ تا ۹۹ برنامه عملیاتی دستگاه خواهد بود بنابراین ضروری است اطلاعات عملکردی مربوط به نماگرهای فوق در سامانه به صورت تجمیعی سه ساله ۹۷ تا ۹۹ وارد شود. ارزیابان، اطلاعات دستگاه‌های که در سامانه ساختار و پاکنا ثبت شده است را با اطلاعات ارائه شده از سوی دستگاه تطبیق دهند.</li> </ul>			
<b>نماگر ۳ (عنوان: رعایت بکارگیری نیروی قرارداد کار معین حداکثر تا ۱۰ درصد پست های سازمانی مصوب)</b>		<b>امتیاز: ۱۵</b>	
<b>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۳:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>چنانچه دستگاه نیروی قراردادی مازاد ۱۰ درصد پست مصوب داشته باشد، امتیاز این نماگر صفر و چنانچه نسبت ۱۰ درصد رعایت شده باشد نماگر ۱ این شاخص؛ عدم مصداق خواهد شد.</li> <li>در این نماگر و در محاسبه پست‌های سازمانی، پست‌های بانام لحاظ نمی‌شود.</li> </ul>			
<b>نماگر ۴ (عنوان: نسبت موجودی نیروی انسانی (رسمی، پیمانی و قرارداد کار معین) به کل پست های سازمانی مصوب)</b>		<b>امتیاز: ۱۵</b>	
<b>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۴:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>در این نماگر و در محاسبه پست‌های سازمانی، پست‌های بانام لحاظ نمی‌شود.</li> </ul>			

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):	
• نیازی به بارگذاری مستندات در سامانه مدیریت عملکرد نمی باشد و تکمیل جداول اطلاعاتی شاخص در سامانه کفایت می کند.	
شرایط عدم مصداق:	
• در نماگر ۱ و ۲ در صورت درج عدم مصداق برای هر سه سال برش استانی دور دوم برنامه اصلاح نظام اداری (سال های ۱۳۹۷ الی ۱۳۹۹) این نماگر عدم مصداق تلقی می شود؛ اما اگر برای حتی یک، دو یا هر سه سال هدف دارای مقدار باشد مجموع این اهداف به عنوان هدف شاخص وارد سامانه گردد.	
• نماگر ۳ و ۴ عدم مصداق ندارد، شاخص برای کلیه دستگاه‌های اجرایی در اجرای ماده ۲۸ قانون برنامه ششم (به استثنای مدارس دولتی) و ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری شمولیت دارد.	
مستندات قانونی شاخص:	
• برنامه جامع اصلاح نظام اداری دوره دوم مصوبه شماره ۳۰۲۵۹۶ تاریخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴ شورای عالی اداری	
• دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی موضوع مصوبه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری	
• بخشنامه شماره ۱۵۳۸۳۹۰ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۰۷ سازمان اداری و استخدامی کشور با موضوع نحوه بکارگیری نیروی قراردادی	
<b>عنوان شاخص دوم:</b>	
تعداد نماگر: ۲	امتیاز: ۴۰
تناسب شغل و شاغل	
تعریف شاخص:	
متناسب بودن مشخصات شاغلین با ویژگی‌های مورد نیاز برای تصدی شغل بر اساس قوانین و مقررات موضوعه	
نماگر ۱ (عنوان: رعایت شرایط احراز مشاغل در انتصابات سال مورد ارزیابی)	امتیاز: ۲۵
نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۱:	
• امتیاز این نماگر بر اساس انطباق وضعیت شغلی فعلی کارمندان و مدیران دستگاه با شرایط احراز مشاغل مربوطه در انتصابات سال مورد ارزیابی صورت می‌گیرد. در ارزیابی این شاخص نسبت کارمندانی که تطابق شغل و شاغل دارند، به کل کارکنان محاسبه و درصد مربوطه به عنوان عملکرد در سامانه ثبت گردد.	
• در کلیه بررسی ها باید اطلاعات ارائه شده از سوی دستگاه با سامانه ساختار و پاکنا مطابقت داده شود	
• برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد	
نماگر ۲ (عنوان: رعایت عدم اعمال مدرک تحصیلی بیش از یک مقطع)	امتیاز: ۱۵
نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۲:	
• در ارزیابی این شاخص بر اساس نسبت کارمندانی که عدم اعمال مدرک تحصیلی بیش از یک مقطع (بعد از تاریخ ابلاغ بخشنامه مربوطه) در مورد آنها رعایت شده است (در انتصابات سال مورد ارزیابی) به کل کارمندانی که مدارک تحصیلی جدید آنها بعد از تاریخ مذکور اعمال شده محاسبه و درصد مربوط به عنوان عملکرد در سامانه ثبت گردد.	
• در کلیه بررسی ها باید اطلاعات ارائه شده از سوی دستگاه با سامانه ساختار و پاکنا مطابقت داده شود.	
• برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد.	
مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):	
• تکمیل نمودن جداول مربوطه در دستورالعمل امتیازدهی شاخصهای عمومی سال ۱۳۹۹ و بارگذاری فایل اکسل در سامانه	
شرایط عدم مصداق:	
• چنانچه دستگاهی از شمول قوانین و مقررات مربوطه خارج است، عدم مصداق تلقی می‌گردد	

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

<p>مستندات قانونی شاخص:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ماده ۷۰ قانون مدیریت خدمات کشوری و بخشنامه شماره ۱۷۰۰۶۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۴ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور</li> </ul>		
<p>امتیاز: ۶۰</p>	<p>تعداد نماگر: ۱</p>	<p><b>عنوان شاخص سوم:</b> شایسته سالاری در انتصاب مدیران</p>
<p><b>تعریف شاخص:</b> در انتصاب مدیران حرفه‌ای دستگاه اجرایی می‌بایست کلیه ضوابط موضوعه (اعم از شرایط احراز، مقطع تحصیلی، تجربه مدیریتی و نظایر آن) رعایت شده باشد.</p>		
<p>نماگر ۱ (عنوان: رعایت ضوابط مرتبط با انتخاب و انتصاب مدیران) امتیاز: ۶۰</p>		
<p><b>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۱:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>برای ارزیابی شاخص، ابتدا دستورالعمل شرایط تخصصی انتصاب مدیران دستگاه بررسی شده و سپس ارزیابی بر اساس آن صورت پذیرد. امتیازدهی با توجه به درصدی از مدیران که انتصاب آنها در پست مورد تصدی با شرایط عمومی بخشنامه مربوطه و شرایط اختصاصی دستورالعمل دستگاه انطباق دارد؛ صورت می‌گیرد. تکمیل نمودن جداول مربوطه دستورالعمل امتیازدهی و بارگذاری آن در سامانه ضروری است.</li> <li>چنانچه انتصابی در سال ۱۳۹۹ صورت نگرفته باشد، کل امتیاز به تدوین و کیفیت دستورالعمل شرایط اختصاصی مدیران تعلق گیرد.</li> <li>منظور از پست‌های مدیریتی حرفه‌ای شامل: رئیس گروه، معاون مدیر کل و مدیرکل و کلیه هم‌ترازان آنها می‌باشد. در دستگاه‌هایی نظیر بانک‌ها، بیمه‌ها و... اگر پست‌ها و عناوین شغلی از این تقسیم‌بندی تبعیت نکنند، می‌توانند از طبقه بندی مشاغل داخلی خود استفاده نمایند.</li> <li>برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد</li> </ul>		
<p>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>لیست خدمات ارائه شده دستگاه از طریق پیشخوان و فهرست دفاتر پیشخوان ارائه دهنده خدمات دستگاه</li> </ul>		
<p>شرایط عدم مصداق: شرایط عدم مصداق ندارد.</p>		
<p>مستندات قانونی شاخص:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری</li> <li>تصویب نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری</li> <li>برنامه جامع اصلاح نظام اداری موضوع مصوبه شماره ۳۰۲۵۹۶ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴ شورای عالی اداری</li> <li>بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴ سازمان اداری و استخدامی کشور</li> </ul>		
<p>امتیاز: ۶۰</p>	<p>تعداد نماگر: ۷</p>	<p><b>عنوان شاخص چهارم:</b> اجرا و ارزشیابی دوره‌های آموزشی مدیران و کارمندان</p>
<p><b>تعریف شاخص:</b> برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی بر اساس برنامه آموزشی سالانه مصوب و ارزشیابی و بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی اجرا شده است.</p>		

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

امتیاز: ۱۰	<p>نماگر ۱ (عنوان: اجرای دوره‌های آموزشی مدیران به تفکیک سطوح مختلف مدیریتی بر اساس کلیات برنامه‌های آموزشی سالانه مصوب سال (۱۳۹۹))</p>
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۱:</p> <p>دستگاه‌های اجرایی باید دوره‌های آموزشی مصوب مدیران را بر اساس سرانه آموزش پیش‌بینی شده در کلیات برنامه آموزشی سال ۱۳۹۹ با رعایت ضوابط و مقررات حاکم بر اجرای دوره‌های آموزشی اجرا نمایند و تعداد مدیران و نفر ساعت آموزش مدیران را محاسبه و ارائه کنند.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>نحوه محاسبه نفر ساعت آموزش: مجموع حاصل ضرب های میزان ساعت هر یک از دوره‌ها در تعداد شرکت کنندگان دوره؛</li> <li>نحوه محاسبه سرانه آموزش مدیران: مجموع نفر ساعت دوره‌های آموزشی مدیران تقسیم بر تعداد کل مدیران؛ تعداد مدیران: ..... نفر ساعت آموزش مدیران: .....</li> <li>برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد</li> </ul>	
امتیاز: ۱۰	<p>نماگر ۲ (عنوان: اجرای دوره‌های آموزشی کارکنان بر اساس کلیات برنامه‌های آموزشی سالانه مصوب سال (۱۳۹۹))</p>
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۲:</p> <p>دستگاه‌های اجرایی باید دوره‌های آموزشی مصوب کارکنان را بر اساس سرانه آموزش پیش‌بینی شده در کلیات برنامه آموزشی سال ۱۳۹۹ با رعایت ضوابط و مقررات حاکم بر اجرای دوره‌های آموزشی اجرا نمایند و تعداد کارمندان و نفر ساعت آموزش کارمندان را محاسبه و ارائه کنند.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>نحوه محاسبه نفر ساعت آموزش: مجموع حاصل ضرب های میزان ساعت هر یک از دوره‌ها در تعداد شرکت کنندگان دوره؛</li> <li>نحوه محاسبه سرانه آموزش کارکنان: مجموع نفر ساعت دوره‌های آموزشی کارکنان تقسیم بر تعداد کل کارکنان؛ تعداد کارمندان: ..... نفر ساعت آموزش کارمندان: .....</li> </ul>	
امتیاز: ۱۰	<p>نماگر ۳ (عنوان: استفاده از مدرسان واجد شرایط عمومی و موضوعی تدریس بر اساس بخشنامه مربوط)</p>
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۳:</p> <p>دستگاه‌های اجرایی موظفند از مدرسان واجد صلاحیت تدریس در دوره‌های آموزشی کارکنان دولت استفاده نمایند. نحوه و فرآیند احراز صلاحیت تدریس در دوره‌های آموزشی کارکنان دولت (مشاغل عمومی و مشاغل اختصاصی) و تشکیل بانک اطلاعات مدرسان در دستورالعمل ابلاغی پیش‌بینی شده و لازم است دستگاه حسب مورد تکلیف مربوطه را انجام دهد.</p>	
امتیاز: ۱۰	<p>نماگر ۴ (عنوان: ارزشیابی دوره‌های آموزشی (سطح ۱ و ۲))</p>
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۴:</p> <p>دستگاه‌های اجرایی موظفند بر اساس برنامه‌های آموزشی مصوب سالیانه، مطابق شاخص‌های پیش‌بینی شده در دستورالعمل ابلاغی، ارزشیابی دوره‌های آموزشی اجرا شده در دو سطح واکنش و یادگیری را اجرا نمایند و گزارش مرتبط را ارائه کنند. ارزشیابی سطح یک (واکنش)، یک امتیاز و ارزشیابی سطح دو (یادگیری) نیز، یک امتیاز.</p>	
امتیاز: ۷	<p>نماگر ۵ (عنوان: ارزشیابی و بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح (۳ و ۴))</p>
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۵:</p> <p>دستگاه‌های اجرایی موظفند بر اساس برنامه‌های آموزشی مصوب سالیانه، مطابق شاخص‌های پیش‌بینی شده در دستورالعمل ابلاغی، برنامه سنجش اثربخشی آموزش دوره‌های اجرا شده در سال ۹۸ یا ۹۹ را در دو سطح رفتار شغلی و نتایج سازمانی تهیه و اجرا نموده و گزارش مربوطه را ارائه نمایند. بررسی اثربخشی تعداد ۲ دوره آموزشی شغلی در سطح رفتار و یک دوره آموزشی شغلی در سطح نتایج سازمانی ضروری است.</p>	

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

<p>• ارزشیابی در سطح رفتار (۵/ امتیاز) و ارزشیابی در سطح نتایج سازمانی (۵/ امتیاز)</p>		
امتیاز: ۷	<p>نماگر ۶ (عنوان: تدوین و اعلام برنامه آموزشی مصوب به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان)</p>	
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۶: تدوین و اعلام برنامه آموزشی مصوب به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان</p>		
امتیاز: ۶	<p>نماگر ۷ (عنوان: اجرای دوره‌های آموزشی کارکنان بر اساس کلیات برنامه‌های آموزشی سالانه مصوب سال (۱۳۹۹))</p>	
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۷: تهیه شناسنامه آموزشی شاغلین و تشکیل بانک اطلاعات آموزشی بر اساس نیازسنجی فردی</p>		
<p>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</p> <p>• ارائه مستندات مرتبط با نماگرها</p>		
<p>شرایط عدم مصداق: شرایط عدم مصداق ندارد.</p>		
<p>مستندات قانونی شاخص:</p> <p>• نظام آموزش کارکنان دولت (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰)</p> <p>• اصلاحیه نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی و پیوست‌های آن (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴)</p> <p>• بورس‌های آموزشی خارج از کشور (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۴/۲۱۲۸۵ مورخ ۸۹/۰۴/۲۸ و بخشنامه شماره ۱۱۳۲۰۱۲ مورخ ۹۶/۰۲/۰۲)</p> <p>• دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت تدریس و اجرای برنامه تربیت مدرسان دوره‌های آموزشی کارکنان دولت (موضوع بخشنامه شماره ۴۶۴۱۸۵ مورخ ۱۳۹۷/۰۸/۲۹)</p> <p>• بخشنامه شماره ۶۶۱۱ مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۱۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور</p>		
امتیاز: ۱۵	تعداد نماگر: ۲	<p><b>عنوان شاخص پنجم:</b> <b>ارزشیابی عملکرد کارکنان</b></p>
<p>تعریف شاخص: دستگاه‌های اجرایی مکلفند بر اساس دستورالعمل ارزیابی عملکرد، مدیران و کارکنان خود را مورد ارزشیابی قرار دهند.</p>		
امتیاز: ۱۰	<p>نماگر ۱ (عنوان: انجام ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان قراردادی بر اساس فرآیندها و فرم‌ها)</p>	
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۱: در ارزیابی این نماگر شاخص موارد زیر بررسی شوند:</p> <p>• هدف‌گذاری بر اساس اهداف عملیاتی سالانه و انتظارات ارزشیابی کنندگان در ابتدای فروردین ماه هر سال در قالب فرم‌های ارزشیابی</p> <p>• بررسی عملکرد و رفتار ارزشیابی شوندگان در طول دوره ارزشیابی و ارائه بازخورد لازم</p> <p>• ارزشیابی عملکرد ارزشیابی شوندگان حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال بر اساس اهداف تعیین شده و سایر معیارها و شاخص‌های تعیین شده در فرم‌های ارزشیابی و ارائه بازخورد لازم به ارزشیابی شوندگان</p> <p>• تکمیل شناسنامه ارزشیابی برای هر یک از مدیران و کارمندان بر اساس جدول پیش بینی شده</p> <p>• داشتن کمیته رسیدگی به شکایات ارزشیابی شوندگان، استفاده از نتایج در انتصابات و ارائه بازخورد با کارکنان</p> <p>• ثبت نتیجه نهایی ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان در سامانه ارزیابی عملکرد</p> <p>• برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد</p>		

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

نامگر ۲ (عنوان: مکانیزه نمودن اجرای دستورالعمل ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان قراردادی) امتیاز: ۵	
نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نامگر ۲: • طراحی و استقرار نرم افزار ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی و پیمانی و کارکنان قراردادی • برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، براساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد	
مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه): • ارائه تصویر نمونه فرم های تکمیل شده ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان قراردادی (دارای مهر و امضاء ارزشیابی شونده و ارزشیابی کننده) • مستندات هدف گذاری در ابتدای دوره ارزشیابی عملکرد (دارای مهر و امضاء ارزشیابی شونده و ارزشیابی کننده) • تصاویر راهنمای عمل مربوط به سامانه مدیریت عملکرد دستگاه و دسترسی آن برای ارزیاب در صورت درخواست وی	
شرایط عدم مصداق: عدم مصداق ندارد.	
مستندات قانونی شاخص: • دستورالعمل اجرایی فرآیند ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان قراردادی (موضوع بخشنامه شماره ۱۳۰۸۱۸۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۱۰)	
<b>عنوان شاخص ششم:</b> ارزیابی و توسعه شایستگی مدیران	
تعداد نامگر: ۲	امتیاز: ۳۰
تعریف شاخص: برنامه: برنامه ارزیابی و توسعه شایستگی‌های عمومی مدیریت به منظور شناسایی و توسعه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای دستگاه‌های اجرایی از طریق کانون‌های ارزیابی شایستگی: به مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش‌های تعیین شده از سوی سازمان اطلاق می‌شود که به یک فرد امکان می‌دهد تا بتواند وظایف مدیریتی را پس از احراز پست مدیریت و یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت آمیز انجام دهد. کانون ارزیابی: مراکز (دولتی و غیردولتی) تأیید صلاحیت شده توسط سازمان هستند که طی فرایندی رسمی و بر مبنای شاخص‌ها و ابزارهای مورد تأیید سازمان نسبت به ارزیابی شایستگی‌های کارمندان و تعیین میزان توان بالقوه آنان برای احراز سمت‌های مدیریتی اقدام می‌نمایند. برنامه‌های توسعه‌ای: برنامه‌های آموزشی هستند که براساس پیوست شماره (۱۰) دستورالعمل ارزیابی و توسعه شایستگی مدیران حرفه‌ای موضوع بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ تاریخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ برای افرادی که بین ۵۰ تا ۵۹ درصد از مجموع امتیازات مربوط به هر یک از شایستگی را کسب کرده اند، اجرا می‌شود.	
نامگر ۱ (عنوان: اقدامات و برنامه‌های مربوط به اجرای برنامه ارزیابی شایستگی‌های مدیران از طریق کانون‌های ارزیابی) امتیاز: ۱۵	
نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نامگر ۱: دستگاه‌های اجرایی باید افراد واجد شرایط را برای ارزیابی شایستگی‌های مدیریتی به کانون‌های ارزیابی معتبر معرفی نمایند و برای کسانی که حد نصاب امتیازات را کسب نکرده اند برنامه آموزشی پیش بینی شده بر اساس نیمرخ شایستگی برگزار نمایند. عناوین دوره‌ها در پیوست شماره (۱۰) دستورالعمل شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴ می‌باشد. برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد	

شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹ (سطح: استانی)

محور «مدیریت سرمایه انسانی»

امتیاز محور: ۲۶۵

امتیاز: ۱۵	نماگر ۲ (عنوان: انتصابات و ارتقاء افراد از میان دارندگان گواهینامه شایستگی های عمومی مدیریتی)
<p>نحوه ارزیابی و فرمول سنجش نماگر ۲:</p> <p>کلیه انتصابات و ارتقاءهای مربوط به سطوح مدیریتی (از ابتدای سال ۱۳۹۹ تا تاریخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷) باید با رعایت سایر شرایط عمومی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی عمومی مدیریتی باشد تا امتیاز کامل شاخص داده شود. نسبت انتصابات دارای شرایط عمومی به کل تعداد انتصابات سال ۹۹ به عنوان عملکرد در سامانه وارد شود. برای انتصابات بعد از تاریخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ تا پایان سال ۱۳۹۹، صرفاً سایر شرایط عمومی کنترل گردد.</p> <p>برای دستگاه‌های که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، بر اساس ضوابط داخلی دستگاه ارزیابی صورت می‌گیرد</p>	
<p>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• فهرست افراد معرفی شده به کانون های ارزیابی (قبل از ارزیابی - فرم شماره ۱)</li><li>• فهرست افراد ارزیابی شده در کانون های ارزیابی (فرم شماره ۲)</li><li>• اسامی دارندگان گواهینامه شایستگی های عمومی مدیریتی و تصاویر گواهینامه‌های صادر شده</li><li>• تعداد انتصابات در سطوح مختلف مدیریتی در سال ۹۹ بر اساس بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی</li><li>• آمار تعداد کل مدیران دستگاه و تعداد مدیران دارای گواهینامه شایستگی</li></ul>	
<p>شرایط عدم مصداق: عدم مصداق ندارد.</p>	
<p>مستندات قانونی شاخص:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای (موضوع تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱)</li><li>• دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی های عمومی مدیران حرفه ای (موضوع بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴)</li></ul>	