



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
معاونت توسعه مدیریت و منابع
مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری

شاخص‌های ارزیابی

مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری

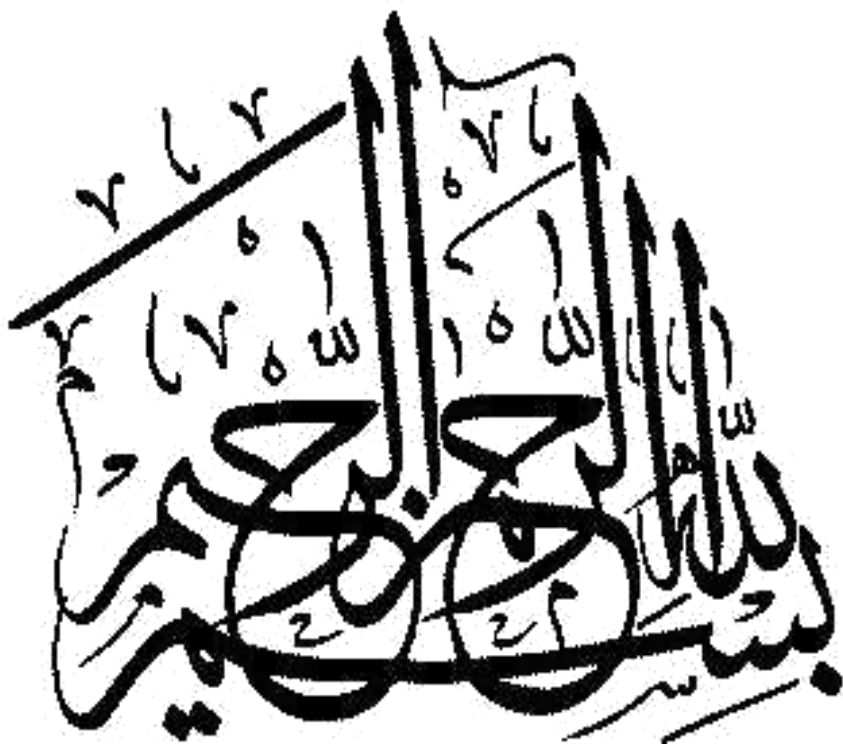
دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

معاونت توسعه مدیریت و منابع

مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری

خرداد ماه ۱۴۰۴

(ویرایش ۰۱)





صفحه	فهرست
۴	مقدمه
۵	چشم انداز
۶	شرح وظایف و مأموریت
۷	تعاریف و مفاهیم
۷	هدف
۸	محورهای ارزیابی
۱۰	نحوه سنجش و پایش
۱۱	مهندسی سازمان و طراحی ساختار
۱۳	مهندسی مشاغل
۱۵	آموزش، ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران
۱۷	هوشمندسازی و اصلاح فرآیندها
۱۹	تحول و تعالی سازمان
۲۱	مدیریت دانش
۲۳	مدیریتی توسعه مدیریت و تحول اداری
۲۵	شیوه نامه امتیازدهی شاخص ها

مقدمه

امروزه، سازمان‌ها بدون برنامه‌ریزی دقیق امور، ارزیابی و اندازه‌گیری خروجی‌ها، امکان ادامه حیات ندارند. پایش و ارزیابی بخش جدایی ناپذیر اجرای هدفمند برنامه‌ها است. پایش علاوه بر اطمینان از حرکت بر مدار برنامه می‌تواند میزان همخوانی برنامه‌ها با اهداف را نیز در طول زمان و تغییرات پیرامونی نمایان کند و نشان دهد که آیا برنامه‌ها نیاز به اصلاح دارند یا خیر.

مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری به عنوان نهاد مسئول سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، هماهنگی، نظارت، پایش و مدیریت عملکرد در زمینه برنامه‌های تحول در نظام اداری از طریق گسترش تعاملات و ارتباطات درون و برون سازمانی، توانمندسازی و ارتقاء انگیزش منابع انسانی مأموریت دارد تا با توسعه مدل‌ها، رویکردها و روشهای مناسب ساختاری و مدیریتی، همگام با سایر عناصر علمی و اجرایی، دانشگاه/دانشکده‌ها علوم پزشکی سراسر کشور، سازمان‌های وابسته را در انجام مأموریت‌ها و دستیابی به چشم انداز و اهداف کلان یاری رساند.

نظام پایش و ارزیابی عملکرد، جهت بررسی دستیابی به اهداف، بهبود فرآیندها و افزایش اثربخشی ارائه خدمات، نقش عمده‌ای ایفا می‌نمایند. از مهمترین ابزارهای ارزیابی عملکرد، تعیین و بررسی شاخص‌هایی هستند که نشان‌دهنده عملکرد و جایگاه سازمان در تحقق اهداف می‌باشند. در این راستا، تعیین شاخص‌های دقیق، قابل احصاء، قابل دستیابی و قابل اعتماد، نقش مهمی در بررسی عملکردها دارند، که می‌تواند منجر به بهبود خدمات و دقت ارزیابی‌ها گردد.

بدیهی است انسجام و تجمیع این شاخص‌ها و ایجاد واژگان مشترک، برای نظارت بر عملکرد دانشگاه/دانشکده‌ها و پایش مستمر فرآیندها دید بهتری از عملکرد بدست می‌دهد که موجب شناسایی به موقع عوامل تاثیرگذار در اجرای فرآیندها شده و از سوی دیگر با ارزیابی همه جانبه عملکرد دانشگاه/دانشکده‌ها و تحلیل شاخص‌ها، جایگاه آنها را در گروه‌های همسان تعیین و زمینه استفاده از تجارب مدیریتی برای بهبود ارائه خدمات را فراهم می‌کند.

در این مجموعه سعی بر این بوده است، ضمن پرداختن به اهداف و اسناد بالادستی، با استفاده از نظرات کارشناسان و خبرگان، بانکی از شاخص‌های مهم در حوزه توسعه مدیریت و تحول اداری بر اساس معیارهای استاندارد تعیین شاخص، به همراه شیوه‌نامه ارزیابی آنها تدوین گردد.

چشم انداز

با استناد به چشم انداز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ارتقا شاخص های عملکردی و دستیابی به جایگاه شایسته سازمانی در زمینه امور مرتبط با توسعه نظام های اداری و مدیریتی دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی، سازمان ها و موسسات وابسته با بکارگیری روش های نوین مدیریتی و اداری به منظور ارتقای پاسخگویی در حیطه ماموریت ها و وظایف مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری :

انجام امور مربوط به
بهبود، اصلاح و توسعه
رویکردها، نظام ها و
ابزارهای ساختاری و
تشکیلاتی

اجرای صحیح قوانین و
مقررات جاری در کمیته
اجرایی مهندسی مشاغل

ارائه سیستم ها، ابزارها و
فرآیندهای مناسب نظام اداری -
مدیریتی و تلاش برای بسط و
بهبود مستمر کیفی آنها

اشتراک گذاری دانش و اطلاعات
اثربخش در بین ذینفعان در
جهت ارتقای کیفیت خدمات و
اعتلای سلامت جامع

طراحی و استقرار نظام
آموزش، ارتقا و توسعه
علمی مدیران

اجرای بخشنامه های،
دستورالعمل های ابلاغی
مرتبط با اصلاح نظام اداری

شرح وظایف مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری



تعاریف و مفاهیم

- الف - عملکرد: چگونگی انجام وظایف، فعالیتها و نتایج حاصل.
- ب - ارزیابی: فرآیند سنجش، ارزش گذاری و قضاوت.
- ج - شاخص: مشخصه ای که در اندازه گیری ورودی ها، فرآیندها، ستاده ها یا پیامدها مورد استفاده قرار می گیرد.
- د - استاندارد: حد مطلوب تعیین شده برای سنجش شاخص های ارزیابی عملکرد.
- ه - واحد سنجش: واحد اندازه گیری شاخص
- و- وزن شاخص: شاخص ها متناسب با اولویت و مأموریت های هر محور، پس از کسب نظر ارزیابان و خبرگان، تعیین شده است. مجموع وزن شاخص ها ۱۰۰ می باشد.

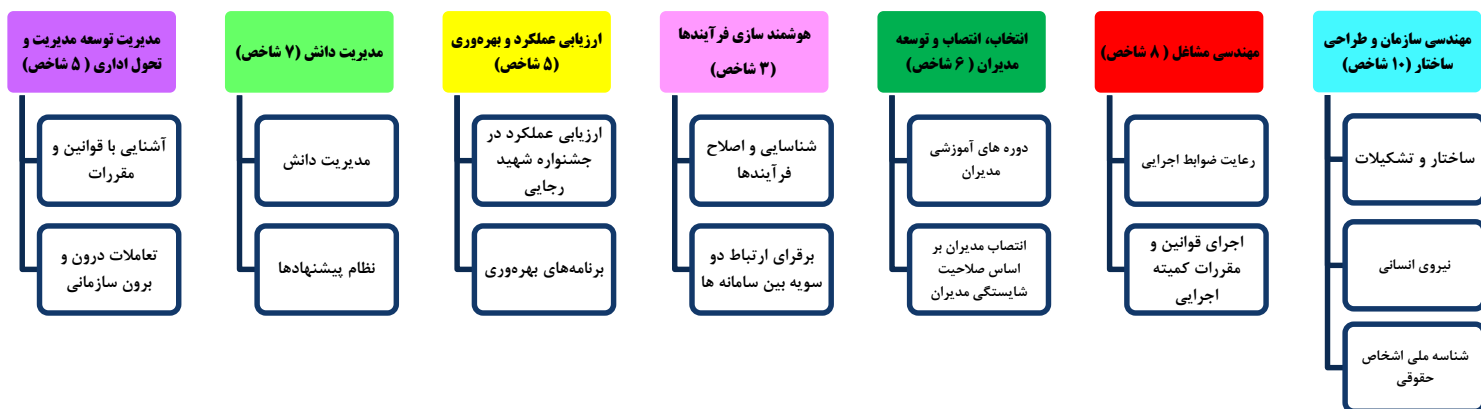
اهداف پایش و ارزیابی

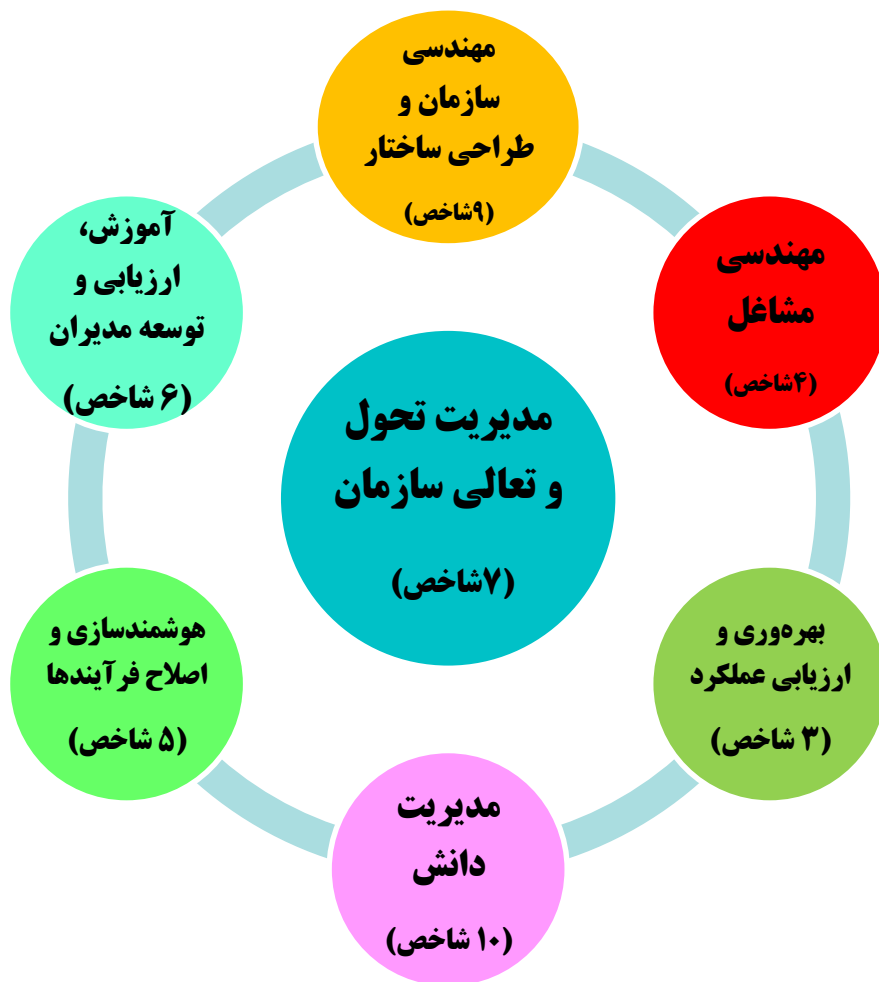
سنجش، ارزش گذاری و قضاوت درخصوص عملکرد مدیریت / گروه توسعه مدیریت و تحول اداری در دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی سراسر کشور براساس قوانین و مقررات مربوط با رویکرد معیارهای اثربخشی، کارایی و اخلاقی به منظور ارتقای پاسخگویی در حیطه مأموریت ها و وظایف.

- ۱- اجرای صحیح قوانین و مقررات و بخشنامه ها و دستورالعمل ها
- ۲- اجرای صحیح قوانین و مقررات جاری در کمیته اجرایی مهندسی مشاغل
- ۳- بررسی میزان رعایت بخشنامه های ابلاغی مرتبط با اصلاح نظام اداری
- ۴- نظارت بر حسن اجرای ساختار و تشکیلات مصوب دانشگاه
- ۵- نظارت بر اجرای ضوابط انتخابات، انتصاب و تغییر مدیران
- ۶- نظارت بر ابلاغ های سطوح سرپرستی، مدیریتی و سایر کارکنان منطبق با تشکیلات مصوب

محورهای ارزیابی

در ۷ محور و مجموعاً ۴۴ شاخص ارزیابی صورت می‌گیرد





نحوه سنجش

هر شاخص دارای فرمولی برای تعیین میزان عملکرد می باشد که مقدار عددی بدست آمده از فرمول با طیف امتیازها مطابقت داده شده (وضعیت عالی = ۱۰، خوب = ۷، متوسط = ۴ و ضعیف = ۱) ، سپس در وزن شاخص ضرب می شود و در نهایت امتیاز شاخص مشخص می شود. مجموع امتیاز شاخص ها ۱۰۰۰ می باشد.

تیم پایش

انتخاب ارزیابان بر اساس میزان تسلط بر قوانین، شناخت فرآیندها، سابقه فعالیت در حوزه توسعه مدیریت و تحول اداری توسط دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی سراسر کشور معرفی و مورد آموزش قرار گرفتند. پایش به صورت چرخشی توسط قطب ها بر اساس گانت چارت زیر انجام خواهد شد. در هر پایش نمایندگان منتخب ستاد مرکز وزارت متبوع حضور خواهند داشت.

انجام نظارت میدانی توسط ارزیابان از دانشگاه / دانشکده‌های علوم پزشکی											عنوان برنامه		
ارتقای پاسخگویی در حیطه مأموریت ها و وظایف واحد											هدف کلی		
مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری											مسئول برنامه		
آذر ۱۴۰۴			آبان ۱۴۰۴				مهر ۱۴۰۴				طول مدت انجام کار (روز)	مسئول اجرا	عنوان فعالیت
۳	۲	۱	۴	۳	۲	۱	۴	۳	۲	۱			
											۶ روز	قطب ۳ (همدان)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۱ (مازندران)
											۷ روز	قطب ۹ (کرمان)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۲ (تبریز)
											۴۹۹ روز	قطب ۵ (شیراز)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۳ (همدان)
											۶ روز	قطب ۶ (زنجان)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۴ (اهواز)
											۸ روز	قطب ۸ (کرمان)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب۵ (شیراز)
											۷ روز	قطب ۲ (تبریز)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۶ (زنجان)
											۴ روز	قطب ۴ (اهواز)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۷ (اصفهان)
											۸ روز	قطب ۱۰ (تهران)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۸ (کرمان)
											۹ روز	قطب ۷ (اصفهان)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۹ (مشهد)
											۴ روز	قطب ۱ (مازندران)	بازدید دانشگاه / دانشکده های قطب ۱۰ (تهران)



مهندسی سازمان و طراحی ساختار

Organizational engineering and structure design

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز			توضیحات
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب	
مهندسی سازمان و طراحی ساختار										
۱	درصد تطابق ساختار عملکردی با ساختار مصوب	۳.۵	تعداد پست‌های سازمانی مطابق با تشکیلات مصوب	کل پست‌های سازمانی مصوب	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است	۹۰ تا ۹۹ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است	۱۰۰ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است	
							۱	۴	۱۰	
۲	وضعیت صدور ابلاغ‌های مغایر و خارج ساختار	۲	تعداد کل ابلاغ‌های مغایر با ساختار	تعداد کل ابلاغ‌های صادر شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۵۹ درصد ابلاغ‌ها مطابق ساختار می باشد	بین ۶۰ تا ۷۹ درصد ابلاغ‌ها مطابق ساختار می باشد	بین ۸۰ تا ۹۹ درصد ابلاغ‌ها مطابق ساختار می باشد	کلیه ابلاغ‌ها منطبق با ساختار می باشد
							۱	۴	۷	۱۰
۳	میزان بروز رسانی اطلاعات واحدهای دارای شناسه ملی اشخاص حقوقی	۳	تعداد واحدهایی که اطلاعات جدید شناسه ملی جهت بازبینی ارسال شده	تعداد واحدهای دانشگاه که نیازمند بازبینی اطلاعات شناسه ملی اشخاص حقوقی می باشد	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد واحدهای دارای شناسه حقوقی است	۹۰ تا ۹۴ درصد شناسه حقوقی واحدها است	۹۵ تا ۹۹ درصد واحدها نیازمند بازبینی	۱۰۰ درصد بروز رسانی شناسه ملی صورت گرفته
							۱	۴	۷	۱۰
۴	تعداد درخواست‌های تایید نشده غیر منطبق با ضوابط ابلاغی در سامانه جامع تشکیلات	۲	تعداد درخواست‌های تایید نشده غیر منطبق با ضوابط ابلاغی	تعداد کل درخواست‌های ثبت شده در سامانه	درصد	۱۰۰	بیشتر از ۴۱ درصد درخواست‌ها غیر منطبق با ضوابط ابلاغی است	بین ۲۱ تا ۴۰ درصد درخواست‌ها غیر منطبق با ضوابط ابلاغی است	بین ۱ تا ۲۰ درصد درخواست‌ها غیر منطبق با ضوابط ابلاغی است	۱۰۰ درصد درخواست‌ها منطبق با ضوابط ابلاغی است
							۱	۴	۷	۱۰
۵	درصد انطباق تشکیلات دانشگاه مندرج در سامانه جامع با تشکیلات مصوب	۲	تعداد واحدهای سازمانی مندرج در سامانه	تعداد کل واحدهای مصوب	درصد	۱۰۰	کمتر از ۶۹ درصد واحدهای سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است	بین ۷۰ تا ۸۹ درصد واحدهای سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است	بین ۹۰ تا ۹۹ درصد واحدها سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است	۱۰۰ درصد واحدها سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است
							۱	۴	۷	۱۰
۶	وضعیت تناسب نیروهای شاغل در ستاد به تعداد پست‌های مصوب ستادی	۲	تعداد کل نیروهای شاغل در ستاد	تعداد پست‌های شاغل در ستاد	درصد	۱۰۰	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۵۰- ۱۰۱ نیرو	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۱-۱۰۰ نیرو	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۰ نیرو	۱۰۰ درصد نیرو متناسب با پست مصوب
							۱	۴	۷	۱۰
۷	وضعیت تناسب کل نیروهای شاغل در دانشگاه به تعداد کل پست‌های مصوب دانشگاه	۲	تعداد کل نیروهای شاغل در دانشگاه	تعداد کل پست‌های مصوب دانشگاه	درصد	۱۰۰	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۵۰- ۱۰۱ نیرو	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۱-۱۰۰ نیرو	به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۰ نیرو	۱۰۰ درصد نیرو متناسب با پست مصوب
							۱	۴	۷	۱۰
۸	میزان تطابق ساختار جاری شده در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی با سامانه جامع تشکیلات	۳.۵	تعداد واحدهای جاری شده در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی	تعداد کل واحدهای موجود در سامانه جامع تشکیلات	درصد	۱۰۰	کمتر از ۴۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدهای در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی	۵۰ تا ۷۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدهای در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی	۸۰ تا ۹۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدها در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی	۱۰۰ تشکیلات تفصیلی واحدها در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی
							۱	۴	۷	۱۰
۹	درصد انطباق پست‌های ثبت شده از طریق ارتباط برخط دو سویه سامانه جامع تشکیلات با نرم افزار تشکیلات - پرسنلی اختصاصی دانشگاه	۲	تعداد پست‌های ثبت شده در سامانه دانشگاه	تعداد کل پست‌ها در سامانه جامع تشکیلات	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۵ درصد پست‌ها منطبق با تشکیلات	۹۵ تا ۹۷ درصد پست‌ها منطبق با تشکیلات	۹۸ تا ۹۹ درصد پست‌ها منطبق با تشکیلات	۱۰۰ درصد پست‌ها منطبق با تشکیلات
							۱	۴	۷	۱۰

مهندسی مشاغل

Business engineering

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز			توضیحات
			مخرج	صورت			ضعیف	متوسط	خوب	
شاخص‌های حوزه مهندسی مشاغل										
۱۰	درصد انطباق انتصاب مدیران براساس دستورالعمل ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران	۵	تعداد انتصابات منطبق با دستورالعمل	کل انتصابات مدیران دانشگاه	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده	۹۰ تا ۹۴ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده	۹۵ تا ۹۹ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده	۱۰۰ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده
							۱	۴	۷	۱۰
۱۱	درصد صحت محاسبه تجربه کارکنان در ارتقای رتبه و طبقه	۴.۵	تعداد پرونده بررسی شده که محاسبه تجربه صحیح بوده	تعداد کل پرونده‌های ارتقای رتبه و طبقه بررسی شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است	۹۰ تا ۹۴ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است	۹۵ تا ۹۹ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده	۱۰۰ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده
							۱	۴	۷	۱۰
۱۲	درصد انطباق اعمال مدرک تحصیلی با آئین نامه و طرح طبقه مشاغل	۴.۵	تعداد پرونده بررسی شده که اعمال مدرک تحصیلی منطبق با آیین نامه بوده است	تعداد کل پرونده‌های اعمال مدرک	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۹۰ تا ۹۴ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۹۵ تا ۹۹ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۱۰۰ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده
							۱	۴	۷	۱۰
۱۳	درصد انطباق تغییر عناوین شغلی کارکنان با طرح طبقه بندی مشاغل	۴.۵	تعداد پرونده های بررسی شده که تغییر عنوان داده شده منطبق با طرح طبقه‌بندی مشاغل بوده است	تعداد موارد تغییر عنوان داده شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۹۰ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۹۰ تا ۹۴ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۹۵ تا ۹۹ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده	۱۰۰ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده
							۱	۴	۷	۱۰

آموزش، ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران

Training, evaluation, selection and development of managers

شماره شاخص	عنوان شاخص ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز				توضیحات
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب	عالی	
شاخص های حوزه آموزش، ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران											
۱۹	وضعیت نیازسنجی آموزشی تدوین شده برای مدیران	۲	امتیاز اخذ شده	امتیاز کل چک لیست	درصد	۱۰۰	کمتر از ۶۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۶۰ تا ۷۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۸۰ تا ۹۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۱۰۰ درصد نیازسنجی انجام شده	
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۰	وضعیت برگزاری دوره های آموزش های مدیران	۲.۵	مجموع نفر ساعت آموزش های برگزار شده	تعداد کل مدیران	ساعت	۵۰	کمتر از ۳۰ ساعت آموزش برگزار شده است	۳۰ تا ۳۹ ساعت آموزش برگزار شده	۴۰ تا ۴۹ ساعت آموزش برگزار شده	بیش از ۵۰ ساعت آموزش برگزار شده	(زمان کلاس = تعداد شرکت کنندگان)
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۱	درصد ارزیابی دوره های آموزشی برگزار شده ویژه مدیران	۲	نسبت تعداد دوره هایی ارزیابی شده	کل دوره های آموزشی برگزار شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۶۰ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است	۶۰ تا ۷۹ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است	۸۰ تا ۹۴ درصد دوره ها آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است	بیش از ۹۵ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است	
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۲	درصد انتصاب مدیران دارای گواهینامه صلاحیت شایستگی مدیریت	۳	تعداد مدیران منصوب شده دارای گواهی نامه صلاحیت شایستگی مدیریت	تعداد کل مدیران منصوب شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۸۰ درصد مدیران دارای گواهینامه می باشند	۸۰ تا ۸۹ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه می باشند	۹۰ تا ۹۹ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه می باشند	۱۰۰ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه هستند	در طی یک سال
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۳	درصد احراز هویت مدیران در بانک اطلاعات مدیران سلامت	۲	تعداد مدیران احراز هویت شده	کل پست های مدیریتی با تصدی	درصد	۱۰۰	کمتر از ۵۰ درصد مدیران احراز هویت شده اند	۵۰ تا ۷۹ درصد مدیران در بانک اطلاعاتی احراز هویت شده اند	۸۰ تا ۹۴ درصد مدیران احراز هویت شده اند	بیش از ۹۵ درصد مدیران در بانک اطلاعاتی احراز هویت شده اند	
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۴	درصد تکمیل سوابق مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران سلامت	۲	تعداد افرادی که سوابق مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران تکمیل نموده اند	تعداد کل افرادی که احراز هویت شده	درصد	۱۰۰	کمتر از ۵۰ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده	۵۰ تا ۷۴ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده	۷۵ تا ۹۴ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده	بیش از ۹۵ سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده	
							۱	۴	۷	۱۰	



هوشمندسازی و بهبود فرآیندها

Smartening and improving processes

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز			توضیحات	
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب		عالی
شاخص‌های حوزه هوشمندسازی و بهبود فرایندها											
۲۰	تعداد کارگاه و جلسات آموزشی برگزار شده مدیریت فرآیندها	۱	تعداد کارگاه آموزشی برگزار شده مدیریت فرآیندها	۱	تعداد	۵	کمتر از ۱ کارگاه آموزشی برگزار شده است	بین ۱ تا ۲ کارگاه آموزشی برگزار شده است	بین ۳ تا ۴ کارگاه آموزشی برگزار شده است	۵ کارگاه آموزشی برگزار شده است	سالانه
							۰	۴	۷	۱۰	
۲۱	تعداد جلسات کارگروه یا کمیته تخصصی اصلاح فرآیندها در سطوح مختلف	۱	تعداد جلسات کارگروه یا کمیته تخصصی اصلاح فرآیندها در سطوح مختلف	۱	تعداد	۱۲	کمتر از ۱ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است	بین ۱ تا ۴ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است	بین ۴ تا ۸ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است	بین ۸ تا ۱۲ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است	سالانه
							۰	۴	۷	۱۰	
۲۲	تعداد فرآیندهای اولویت گذاری شده در سال ۱۴۰۳ در حوزه ستاد تا صف	۱	تعداد فرآیندهای اولویت گذاری شده در سال ۱۴۰۳ در حوزه ستاد تا صف	۱	تعداد	۱۰	اولویت گذاری برای فرآیند انجام نشده است	بین ۱ تا ۳ فرآیند اولویت گذاری شده	بین ۳ تا ۵ فرآیند اولویت گذاری شده	بین ۵ تا ۱۰ فرآیند اولویت گذاری شده	سالانه
							۰	۴	۷	۱۰	
۲۳	تعداد فرآیندهای اصلاح یا بهبود یافته تا انتهای ارائه مدل و اقدامات اصلاحی	۱.۵	تعداد فرآیندهای اصلاح یا بهبود یافته تا انتهای ارائه مدل و اقدامات اصلاحی	۱	تعداد	۱۰	فرآیندی بهبود نیافته است	بین ۱ تا ۳ فرآیند بهبود یافته است	بین ۳ تا ۵ فرآیند بهبود یافته است	بین ۵ تا ۱۰ فرآیند بهبود یافته است	سالانه
							۰	۴	۷	۱۰	
۲۴	مقایسه آماری و تحلیلی وضعیت قبل و بعد اصلاح یا بهبود فرآیند	۱.۵	تعداد گزارشات اصلاح یا بهبود به ازاء هر فرآیند	۱	تعداد	۱۰	تحلیل آماری انجام نشده است	بین ۱ تا ۳ گزارش تحلیل انجام شده است	بین ۳ تا ۵ گزارش تحلیل انجام شده است	بین ۵ تا ۱۰ گزارش تحلیل انجام شده است	سالانه
							۰	۴	۷	۱۰	



تحول و تعالی سازمان

Organizational excellence groupe

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز			توضیحات
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب	
شاخص‌های حوزه تحول اداری (بهره‌وری)(ارزیابی عملکرد)										
۲۵	میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه بهره‌وری	۴	امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست	کل امتیاز چک لیست	درصد	۱۰۰	کمتر از ۶۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۶۰ تا ۷۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۸۰ تا ۹۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۱۰۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است
							۱	۴	۷	۱۰
۲۶	میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه ارزیابی عملکرد	۴	امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست	۱۰۰	درصد	۱۰۰	امتیازی کسب نکرده است	۴۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۸۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده	۱۰۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است
							۱	۴	۷	۱۰
۲۷	وضعیت آسیب شناسی شاخص‌های عمومی و اختصاصی ارزیابی عملکرد دانشگاه	۴	امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست	کل امتیاز چک لیست	درصد	۱۰۰	کمتر از ۶۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است	بین ۶۰-۷۹ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است	۸۰ تا ۹۴ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است	بیش از ۹۵ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است
							۱	۴	۷	۱۰

مدیریت دانش

Knowledge management

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز				توضیحات
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب	عالی	
شاخص‌های حوزه مدیریت دانش											
۲۸	وضعیت عملکردی واحد(دبیرخانه)مدیریت دانش دانشگاه /دانشکده /موسسه	۳.۵	امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست	کل امتیاز چک لیست	درصد	۱۰۰	کمتر از ۴۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بین ۵۰ تا ۷۵ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بین ۷۶ تا ۸۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بیش از ۹۰ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	
							۱	۴	۷	۱۰	
۲۹	اجرای نظام انگیزشی در سطح دانشگاه/دانشکده / موسسه	۲	امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست	کل امتیاز چک لیست	درصد	۱۰۰	کمتر از ۴۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بین ۵۰ تا ۷۵ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بین ۷۶ تا ۸۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	بیش از ۹۰ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است.	
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۰	تعداد تجربه‌های ثبت شده به ازای هر ۱۰۰۰ نفر	۱.۵	تعداد تجربه های ثبت شده*۱۰۰۰	تعداد شاغلین	تعداد	۴۵	کمتر از ۲ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	۲ تا ۷ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	۸ تا ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	بیش از ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	در طول یک سال ضرب در ۱۰۰۰
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۱	تعداد پیشنهادهای ثبت شده به ازای هر ۱۰۰۰ نفر	۱.۵	تعداد پیشنهادهای ثبت شده *۱۰۰۰	تعداد شاغلین	تعداد	۴۵	کمتر از ۲ پیشنهاد ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	۲ تا ۷ پیشنهاد ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	۸ تا ۱۵ پیشنهاد ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	بیش از ۱۵ پیشنهاد ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر	در طول یک سال ضرب در ۱۰۰۰
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۲	درصد مشارکت کارکنان و مدیران	۲.۵	تعداد کارکنان ارائه کننده دانش (تجربه + پیشنهاد) * ۱۰۰	تعداد شاغلین	درصد	۳٪	کارکنان در ثبت دانش مشارکتی ندارند	کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند	بین ۲ الی ۳ درصد کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند	بیش از ۳ درصد کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند	در این شاخص هر کارمند صرفاً یکبار در صورت کسر قرار می گیرد شاغلین:
							۰	۵	۸	۱۰	
۳۳	درصد پیشنهادهای تصویب شده برای اجرا	۱.۵	تعداد پیشنهادهای تایید شده برای اجرا * ۱۰۰	تعداد کل پیشنهادهای ثبت شده	درصد	۵	کمتر از ۱ درصد پیشنهادهای تایید شده	۱ تا ۲ درصد پیشنهادهای تایید شده	۳ تا ۴ درصد پیشنهادهای تایید شده	بیش از ۵ درصد پیشنهادهای تایید شده	پیشنهادهای به عنوان تایید شده برای اجرا در نظر گرفته می شود که توسط کارگروه
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۴	تعداد تجربه های ثبت شده ذینفعان در سامانه		تعداد تجربه های ثبت شده	۱	تعداد	۴	۱ تجربه ثبت شده	۲ تجربه ثبت شده	۳ تجربه ثبت شده	۴ تجربه ثبت شده	پیمانکاران، نیروی شرکتی، دانشجویان، اعضای هیأت علمی و مراجعین
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۵	تعداد پیشنهادهای ثبت شده ذینفعان در سامانه		تعداد پیشنهادهای ثبت شده	۱	تعداد	۴	۱ پیشنهاد ثبت شده	۲ پیشنهاد ثبت شده	۳ پیشنهاد ثبت شده	۴ پیشنهاد ثبت شده	ذینفعان شامل: پیمانکاران، نیروی شرکتی، دانشجویان، اعضای هیأت
							۱	۴	۷	۱۰	
۳۶	تعداد تجربیات و پیشنهاد های منتشر شده در فصلنامه مدیریت دانش وزارت بهداشت طی یک سال		تعداد تجربیات و پیشنهاد های منتشر شده	۱	تعداد	۱	تجربه / پیشنهادی در فصلنامه چاپ نشده است	۱ تجربه /پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است	۲ تجربه /پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است	بیش از ۲ تجربه /پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است	
							۰	۵	۸	۱۰	
۳۷	درصد دانش های تایید جهت اجرا دریافت کننده پاداش		تعداد دانش های تایید شده جهت اجرا که پاداش آنها پرداخت شده است* ۱۰۰	تعداد کل دانش های مصوب	درصد	۷۰٪	پاداش به هیچ دانش تایید شده جهت اجرا صورت نگرفته است	پاداش کمتر از ۴۰ درصد دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است	پاداش ۴۰ الی ۷۰ درصد از دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است	پاداش بیش از ۷۰ درصد دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است	
							۰	۵	۸	۱۰	



مدیریتی توسعه مدیریت و تحول اداری

Managerial development of management and administrative transformation

شماره شاخص	عنوان شاخص‌ها	وزن شاخص	فرمول		واحد سنجش	استاندارد مطلوب	وضعیت امتیاز			توضیحات
			صورت	مخرج			ضعیف	متوسط	خوب	
شاخص‌های مدیریتی توسعه سازمان و تحول اداری										
۳۸	رهبری و الهام بخشی	۲	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۳۹	مهارت‌های ارتباطی	۲	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۴۰	تصمیم‌گیری و حل مسئله	۲	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۴۱	مدیریت عملکرد	۲.۵	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۴۲	توسعه کارکنان	۲	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۴۳	کار تیمی و همکاری	۲	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۵	کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۵ تا ۹/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۱۰ تا ۱۴/۹۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰
۴۴	شایستگی‌های تخصصی مدیر	۳	امتیاز کسب شده از جدول لیکرت *۱۰۰	تعداد پرسنل واحد مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری		۱۰	کمتر از ۳ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۳ تا ۶/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	بین ۷ تا ۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت	۱۰ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت
							۱	۴	۷	۱۰

**شیوه‌نامه ارزیابی شاخص‌های مدیریت / گروه
توسعه مدیریت و تحول اداری
دانشگاه / دانشکده‌های علوم پزشکی سراسر کشور**

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد تطابق ساختار عملکردی با ساختار مصوب	شاخص شماره ۱
تعریف و هدف شاخص: هدف این شاخص سنجش میزان تطابق پست‌های سازمانی با تشکیلات مصوب ابلاغی می‌باشد. بدین معنا که تعداد پست‌های سازمانی موجود در سامانه جامع تشکیلات باید با تعداد پست‌های سازمانی مصوب دانشگاه منطبق باشد.	
مستند قانونی: پست‌های سازمانی مصوب ارسالی از وزارت	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد پست‌های سازمانی مطابق با تشکیلات مصوب / کل پست‌های سازمانی مصوب برای محاسبه تعداد پست‌های سازمانی مطابق با تشکیلات مصوب بر کل پست‌های سازمانی مصوب تقسیم و به درصد بیان می‌گردد.	وزن شاخص: ۳,۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده نمودار سازمانی مصوب ارسالی از وزارت مصوبات هیات امنای بررسی شود M روکش پست های نشانه دار پست های بانام در سامانه جامع تشکیلات بررسی شود	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۹۰ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است - ۱ ۹۰ تا ۹۹ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است - ۴ ۱۰۰ درصد پست‌ها با تشکیلات سازمانی مصوب منطبق است - ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: وضعیت صدور ابلاغ های مغایر و خارج ساختار	شاخص شماره ۲
تعریف و هدف شاخص: این شاخص انطباق ابلاغ های صادر شده با پست های مصوب را در سامانه جامع تشکیلات دانشگاه/دانشکده می سنجد.	
مستند قانونی: بخشنامه های ساختار	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد کل ابلاغ های مغایر با ساختار / به کل ابلاغ های صادر شده ابلاغ های صادر شده مورد بررسی و مطابقت قرار می گیرد برای محاسبه تعداد ابلاغ های مغایر با ساختار به تعداد کل ابلاغ های صادر شده تقسیم و به درصد بیان می شود.	وزن شاخص: ۲
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده بررسی استعلام های صورت گرفته قبل از صدور ابلاغ از سوی معاونت ها یا واحدها جهت بررسی وجود ساختار	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵۹ درصد ابلاغ ها مطابق ساختار می باشد - ۱ بین ۶۰ تا ۷۹ درصد ابلاغ ها مطابق ساختار می باشد - ۴ بین ۸۰ تا ۹۹ درصد ابلاغ ها مطابق ساختار می باشد - ۷ کلیه ابلاغ ها منطبق با ساختار می باشد - ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: میزان بروزرسانی اطلاعات واحدهای دارای شناسه ملی اشخاص حقوقی	شاخص شماره ۳
تعریف و هدف شاخص: با توجه به الزام اعلام هرگونه تغییر در اطلاعات مربوط به اشخاص حقوقی طی ۲۴ ساعت به مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت متبوع، این شاخص وضعیت به روزرسانی شناسه اشخاص ملی حقوقی واحدهای مشمول را مورد بررسی قرار میدهد.	
مستند قانونی: دستورالعمل نحوه تخصص و ثبت تغییرات شناسه ملی اشخاص حقوقی به شماره ۱۴۰۲/۱۹۵۴۸ مورخ ۱۴۰۲/۲/۹	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۱/۵
تعداد واحدهایی که اطلاعات جدید شناسه ملی ارسال شده/تعداد کل واحدهای دانشگاه دارای شرایط بازبینی شناسه حقوقی و به درصد بیان میشود.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده درخواست های ارسال شده در سامانه ملی مدیریت ساختار جهت بروزرسانی اطلاعات شناسه ملی واحدهای دانشگاه/ دانشکده مورد بررسی قرار گیرد.	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۹۰ درصد واحدها بروزرسانی شناسه ملی صورت گرفته است - ۱ ۹۰ تا ۹۴ درصد واحدها بروزرسانی شناسه ملی صورت گرفته است - ۴ ۹۵ تا ۹۹ درصد واحدها بروزرسانی شناسه ملی صورت گرفته است - ۷ ۱۰۰ درصد واحدها بروزرسانی شناسه ملی صورت گرفته است = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد انطباق تشکیلات (واحد) دانشگاه مندرج در سامانه جامع با تشکیلات مصوب	شاخص شماره ۵
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد انطباق تشکیلات دانشگاه/ دانشکده مندرج در سامانه جامع را با تشکیلات مصوب در سامانه جامع تشکیلات می‌سنجد.	
مستند قانونی: نمودار سازمانی مصوب ارسالی از وزارت	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد واحدهای سازمانی مندرج در سامانه / تعداد کل واحدهای مصوب ابلاغی برای محاسبه تعداد واحدهای سازمانی موجود در سامانه جامع به کل واحدهای مصوب ابلاغی تقسیم و به درصد بیان می‌گردد.	وزن شاخص: ۲
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده نمودار سازمانی مصوب ارسالی از وزارت مصوبه هیات امنا	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۶۹ درصد واحدهای سامانه جامه با تشکیلات مصوب منطبق است - ۱ بین ۷۰ تا ۸۹ درصد واحدهای سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است - ۴ بین ۹۰ تا ۹۹ درصد واحدها سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است - ۷ ۱۰۰ درصد واحدها سامانه جامع با تشکیلات مصوب منطبق است - ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: وضعیت تناسب نیروهای شاغل در ستاد به تعداد پست‌های مصوب ستادی	شاخص شماره ۶
تعریف و هدف شاخص: هدف این شاخص بررسی تناسب نیروهای شاغل در ستاد نسبت به تعداد پست‌های مصوب ستادی می‌باشد.	
مستند قانونی: آمار تعداد شاغلین ستاد دانشگاه / دانشکده بر اساس سامانه در دسترس آمار پست‌های مصوب در سامانه جامع تشکیلات	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد کل نیروهای شاغل در ستاد / تعداد پست‌های مصوب ستادی برای محاسبه تعداد کل شاغلین در ستاد دانشگاه / دانشکده بر تعداد کل پست‌های مصوب تقسیم و به درصد بیان می‌شود.	وزن شاخص: ۲
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده همه نیروها به جز موارد مربوط به بخشنامه ۱۴۴۱ بررسی شود (رسمی / پیمانی / قراردادی / شرکتی) نیروها نباید مازاد بر پست باشد. جذب نیروی انسانی با هر نوع رابطه استخدامی باید بر مبنای ساختار باشد. آمار منابع انسانی برای نیروهای ستاد موجود به جز موارد مربوط به بخشنامه ۱۴۴۱ و مطابقت آن با آمار پست ها در سامانه جامع تشکیلات	
نحوه امتیاز دهی به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۵۰-۱۰۱ نیرو - ۱ به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۰۰-۵۱ نیرو - ۴ به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۰ نیرو - ۷ ۱۰۰ درصد نیرو متناسب با پست مصوب-۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره ۷	عنوان شاخص: وضعیت تناسب کل نیروهای شاغل در دانشگاه به تعداد کل پست‌های مصوب دانشگاه
تعریف و هدف شاخص: هدف این شاخص بررسی تناسب تعداد شاغلین کل دانشگاه / دانشکده نسبت به تعداد پست‌های مصوب دانشگاه می‌باشد.	
مستند قانونی: آمار تعداد شاغلین کل دانشگاه / دانشکده آمار پست‌های مصوب در سامانه جامع تشکیلات	
وزن شاخص: ۲	نحوه سنجش (فرمول) تعداد کل نیروهای موجود / تعداد پست‌های مصوب برای محاسبه تعداد شاغلین کل دانشگاه / دانشکده بر تعداد کل پست‌های مصوب تقسیم و به درصد بیان می‌شود.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده آمار منابع انسانی برای کل نیروهای موجود به جز موارد مربوط به بخشنامه ۱۴۴۱ و مطابقت آن با آمار پست‌ها در سامانه جامع تشکیلات	
نحوه امتیاز دهی به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۵۰-۱۰۱ نیرو - ۱ به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۱۰۰-۵۱ نیرو - ۴ به ازاء هر ۱۰ نیروی مازاد تا سقف ۵۰-۷ نیرو - ۷ ۱۰۰ درصد نیرو متناسب با پست مصوب - ۱۰۰	
چگ لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: میزان تطابق ساختار جاریزی شده در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی با سامانه جامع تشکیلات	شاخص شماره ۸
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان تطابق تشکیلات جاریزی شده در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی را با سامانه جامع تشکیلات مورد بررسی قرار می‌دهد.	
مستند قانونی: نمودار سازمانی مصوب ارسالی از وزارت مصوبه هیات امنای	
نحوه سنجش (فرمول):	وزن شاخص: ۳,۵
تعداد واحدهای جاریزی شده در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی بر تعداد کل واحدهای موجود در سامانه جامع تشکیلات تقسیم و به درصد بیان می‌شود.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی مورد بررسی قرار می‌گیرد.	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۴۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدهای در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی جاریزی شده است - ۱ ۵۰ تا ۷۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدهای در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی جاریزی شده است - ۴ ۸۰ تا ۹۹ درصد تشکیلات تفصیلی واحدهای در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی جاریزی شده است - ۷ ۱۰۰ تشکیلات تفصیلی واحدها در سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی جاریزی شده است - ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

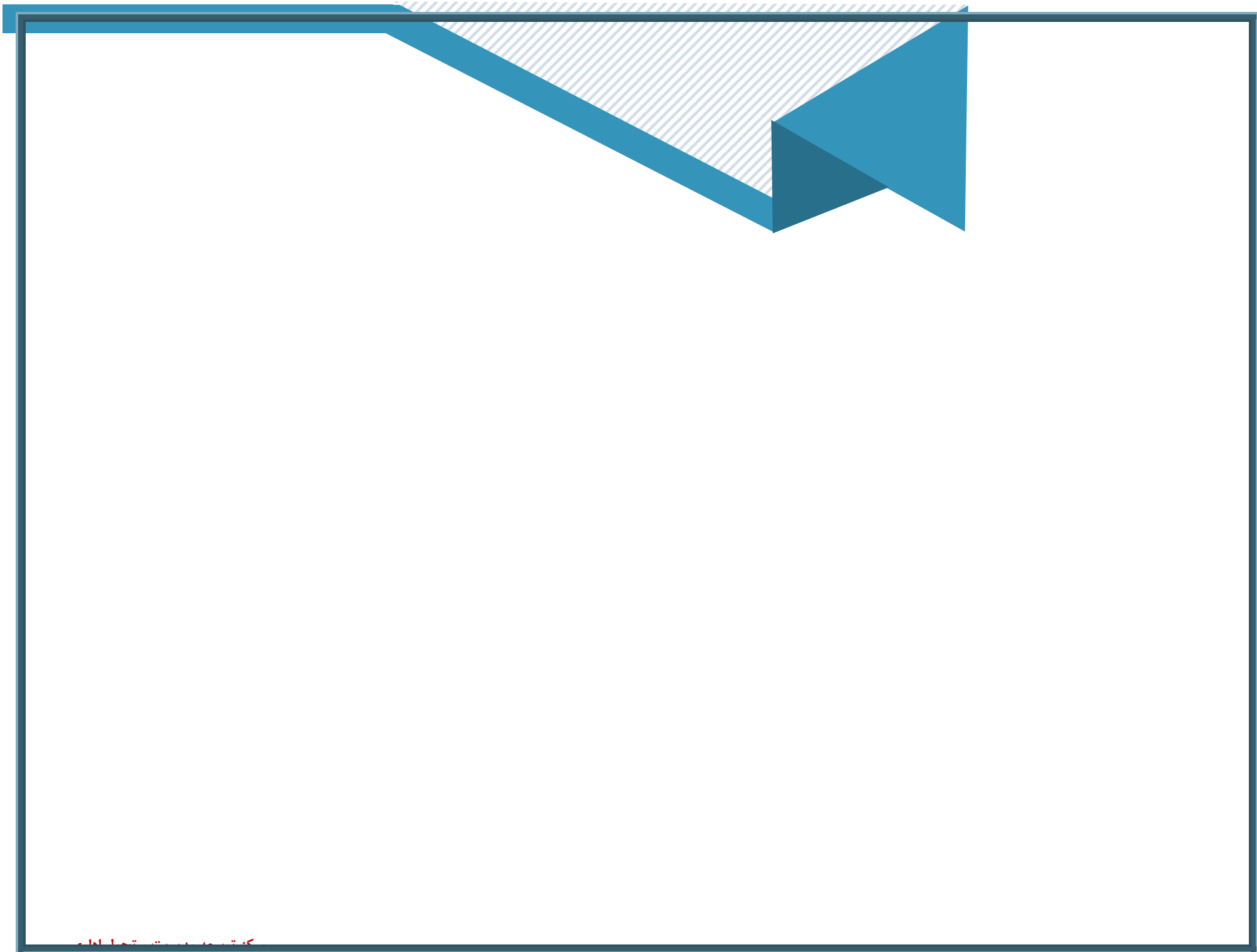
شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد انطباق پست‌های ثبت شده از طریق ارتباط برخط دو سویه سامانه جامع تشکیلات با نرم افزار تشکیلات – پرسنلی دانشگاه	شاخص شماره: ۹
تعریف و هدف شاخص: برقراری ارتباط برخط دوسویه آنلاین پایدار بین سامانه جامع تشکیلات ستاد وزارت با نرم افزار تشکیلات- پرسنلی دانشگاه/ دانشکده های علوم پزشکی ملزم به منطبق بودن ساختار تشکیلاتی درج شده در نرم افزار تشکیلات-پرسنلی دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی با ساختار تشکیلاتی مصوب درج شده در سامانه جامع تشکیلات ستاد وزارت می باشد. لذا نباید هیچگونه مغایرتی مابین دو سامانه مذکور وجود داشته باشد. خاطرنشان می سازد پایدار بودن ارتباط برخط از الزامات برقراری ارتباط برخط می باشد که مغایرت تشکیلاتی بین دو سامانه وجود نداشته باشد. هدف این شاخص عدم صدور احکام و ابلاغ انشایی خارج از تشکیلات مصوب می باشد.	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۱۰۰/۶۲۰ مورخ ۱۳۹۴/۷/۱۱ درخصوص ممنوعیت صور ابلاغ انشایی انتصاب بدون وجود پست سازمانی مصوب در تشکیلات سازمان آن واحد	
وزن شاخص: ۳	نحوه سنجش (فرمول): $t \times 100 \leq 1$ $\frac{\text{تعداد پست های دانشگاه}}{\text{تعداد پست های سامانه ستاد}} \begin{cases} > 1 \\ 0 \end{cases}$
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده دریافت فایل Excel پستهای سازمانی از نرم افزار تشکیلات دانشگاه و مقایسه تعداد پستها (طبق فرمول) با فایل Excel دریافت شده از سامانه جامع تشکیلات (توسط مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری)	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۹۵ پستها منطبق با تشکیلات - ۱ ۹۵ تا ۹۷ درصد پستها منطبق با تشکیلات - ۴ ۹۸ تا ۹۹ درصد پستها منطبق با تشکیلات - ۷ ۱۰۰ درصد پستها منطبق با تشکیلات - ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد.	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد انطباق انتصاب مدیران بر اساس دستورالعمل ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران	شاخص شماره: ۱۰
تعریف و هدف شاخص: هدف از این شاخص مطابقت انتصاب مدیران پایه و میانی در دانشگاه، با قوانین و مقررات می باشد.	
مستند قانونی: ۱ - دستورالعمل ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران ۲ - طرح طبقه بندی مشاغل	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد انتصابات منطبق با دستورالعمل بر کل انتصابات مدیران دانشگاه تقسیم و به درصد بیان می گردد ۱ - انتخاب ده نفر از افراد انتصاب یافته مطابقت با طرح طبقه بندی مشاغل و دستورالعمل ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران ۲ - تکمیل چک لیست شماره ۱ ۳ - دفاعیات دانشگاه در خصوص افرادی که برخی از شرایط انتصابات مدیران را نداشته اند اخذ گردد.	وزن شاخص: ۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده ۱ - صورتجلسه کمیته سرمایه انسانی/مهندسی مشاغل در خصوص انتصابات مدیران ۲ - تاییدیه ارزیابی شایستگی مدیران ۳ - مکاتبات و مستندات مربوطه	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۹۰ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده = ۱ ۹۰ تا ۹۴ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده = ۴ ۹۵ تا ۹۹ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده = ۷ ۱۰۰ درصد انتصابات مدیران مطابق دستورالعمل انتصابات بوده است = ۱۰	
چک لیست شاخص دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	



شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

چک لیست شاخص ۱۰ - دانشگاه

تعداد کل انتصابات (مدیریتی) جدید در سال ۱۴۰۳:																					
ردیف	نام و نام خانوادگی	مدیریت ستادی / عملیاتی	شماره جدول مورد استاد	سطح مدیریت	تایید کانون ارزیابی		حداقل مقطع و رشته تحصیلی متناسب با شرایط احراز	حداقل سابقه خدمت دولتی			حداقل تجربه در مدیریت سطح قبلی			حداقل سوابق تجربی در پست مرتبط / مشابه (مطابق تبصره ماده ۲۳ آیین نامه مهندسی مشاغل)			میانگین ارزیابی عملکرد ۴ سال منتهی به انتصاب				توضیحات
					بله	خیر		بله	خیر	بله	خیر	بله	خیر	بله	خیر	بله	خیر				
1		ستادی	1	پایه			لیسانس	امسال			-			عسال مرتبط			90				
2		ستادی	1	پایه			لیسانس	امسال			-			عسال مرتبط			90				
3		ستادی	1	پایه			لیسانس	امسال			-			عسال مرتبط			90				
4		ستادی	1	میانی			فوق لیسانس	- امسال			امسال			امسال مربوط و مشابه			90				
5		ستادی	1	میانی			فوق لیسانس	- امسال			امسال			امسال مربوط و مشابه			90				
6		عملیاتی	2	پایه			لیسانس	عسال			-			امسال مرتبط			85				
7		عملیاتی	2	پایه			لیسانس	عسال			-			امسال مرتبط			85				
8		عملیاتی	2	پایه			لیسانس	عسال			-			امسال مرتبط			85				
9		عملیاتی	2	میانی			لیسانس	امسال			امسال			عسال مربوط و مشابه			85				
10		عملیاتی	2	میانی			لیسانس	امسال			امسال			عسال مربوط و مشابه			85				

توضیحات :

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شخص شماره: ۱۱	عنوان شاخص: درصد صحت محاسبه تجربه کارکنان در ارتقای رتبه و طبقه
تعریف و هدف شاخص: این شاخص صحت روند محاسبه تجربه در ارتقاء رتبه و طبقه کارکنان را می‌سنجد.	
مستند قانونی: آیین نامه اجرایی مهندسی مشاغل	
وزن شاخص: ۴/۵	نحوه سنجش (فرمول) تعداد پرونده بررسی شده که محاسبه تجربه صحیح بوده بر تعداد کل پرونده‌های ارتقای رتبه و طبقه بررسی شده تقسیم می‌گردد و به درصد بیان میگردد ۱ - انتخاب پنج نفر برای طبقه و پنج نفر برای رتبه ۲ - مطابقت سنوات تجربی محاسبه شده جهت ارتقاء طبقه و رتبه ۳ - در انتخاب افراد تنوع شغلی در دستور کار گیرد (ایثارگر، بهورز، سطوح شغلی کارشناسی، کاردانی و سایر، رسته خدمات و ...) ۴ - تکمیل چک لیست شماره ۳
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده صورتجلسات کمیته اجرایی مهندسی مشاغل	
نحوه امتیاز دهی: در بررسی ۵ مورد طبقه و ۵ مورد رتبه، به ازای هر مورد احتساب صحیح تجربه یک امتیاز تعلق می‌گیرد. کمتر از ۹۰ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است = ۱ ۹۰ تا ۹۴ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است = ۴ ۹۵ تا ۹۹ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است = ۷ ۱۰۰ درصد محاسبات تجربه و ارتقا صحیح بوده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

چک لیست شاخص ۱۱ – دانشگاه

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان پست سازمانی	مورد ارزیابی	آیا پاسخگویی به موقع انجام شده است؟ بله / خیر	توضیحات
1			طبقه		
2			طبقه		
3			طبقه		
4			طبقه		
5			طبقه		
6			رتبه		
7			رتبه		
8			رتبه		
9			رتبه		
10			رتبه		

توضیحات:

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : درصد انطباق اعمال مدرک تحصیلی با آئین نامه و طرح طبقه مشاغل	شاخص شماره : ۱۲
تعریف و هدف شاخص: این شاخص مطابقت اعمال مدارک تحصیلی کارکنان با آیین نامه اجرایی و طرح طبقه بندی مشاغل را می سنجد.	
مستند قانونی: ۱- آیین نامه اجرایی مهندسی مشاغل ۲- طرح طبقه بندی مشاغل	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد پرونده بررسی شده که اعمال مدرک تحصیلی منطبق با آیین نامه بر تعداد کل پرونده های اعمال مدرک تقسیم و به درصد بیان می گردد ۱ - انتخاب ده نفر از افراد مشمول ۲ - مطابقت مدارک تحصیلی اعمال شده با شرایط احراز. ۳ - مطابقت مقاطع تحصیلی اعمال شده با آیین نامه اجرایی. ۴ - تکمیل چک لیست شماره ۵ ۵ - دفاعیات دانشگاه در خصوص افرادی که شرایط احراز را نداشته اند و یا عدم مطابقت با آیین نامه اجرایی اخذ گردد.	امتیاز شاخص: ۴/۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده صورتهای کمیته اجرایی مهندسی مشاغل و مدارک و مستندات مربوطه .	
نحوه امتیاز دهی در بررسی ۱۰ مورد ، به ازای هر مورد صحیح یک امتیاز تعلق می گیرد. کمتر از ۹۰ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۱ ۹۰ تا ۹۴ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۴ ۹۵ تا ۹۹ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۷ ۱۰۰ درصد اعمال مدارک مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

چک لیست شاخص ۱۲ – دانشگاه ...

تعداد اعمال مدرک انجام شده در سال ۱۴۰۳:

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان پست سازمانی	عنوان شغل (رشته شغلی)	شرایط احراز رعایت شده است ؟		محدودیت مقاطع تحصیلی رعایت شده است ؟		توضیحات
				بله	خیر	بله	خیر	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

توضیحات:

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : درصد انطباق تغییر عناوین شغلی کارکنان با طرح طبقه بندی مشاغل	شاخص شماره : ۱۳
تعریف و هدف شاخص: هدف از این شاخص مطابقت تغییر عنوان کارکنان با آیین نامه اجرایی و طرح طبقه بندی مشاغل می باشد.	
مستند قانونی: ۱- آیین نامه اجرایی مهندسی مشاغل ۲- طرح طبقه بندی مشاغل	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد موارد تغییر عنوان داده شده منطبق با طرح بر تعداد موارد تغییر عنوان داده شده تقسیم و به درصد بیان می گردد ۱- انتخاب ده نفر از افراد مشمول ۲- مطابقت تغییر عناوین (یا اعمال مدرک و تغییر عنوان) انجام شده با شرایط احراز. ۳- مطابقت تغییر عناوین (یا اعمال مدرک و تغییر عنوان) انجام شده با آیین نامه اجرایی. ۴- تکمیل چک لیست شماره ۶ ۵- دفاعیات دانشگاه در خصوص افرادی که شرایط احراز را نداشته اند و یا عدم مطابقت با آیین نامه اجرایی اخذ گردد.	امتیاز شاخص: ۴/۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده صورتهجلسات کمیته اجرایی مهندسی مشاغل و مدارک و مستندات مربوطه .	
نحوه امتیاز دهی در بررسی ۱۰ مورد ، به ازای هر مورد صحیح یک امتیاز تعلق می گیرد.. کمتر از ۹۰ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۱ ۹۰ تا ۹۴ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۴ ۹۵ تا ۹۹ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۷ ۱۰۰ درصد تغییر عناوین مطابق طرح طبقه بندی مشاغل بوده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

چک لیست شاخص ۱۳ – دانشگاه ...

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان پست سازمانی	عنوان شغل (رشته شغلی)	شرایط احراز رعایت شده است بله / خیر	محدودیت مقاطع تحصیلی رعایت شده است بله / خیر	تیمبره ۲ و ۳ آیین نامه اجرایی مهندسی مشاغل رعایت شده است؟ بله / خیر	توضیحات
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
توضیحات:							

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۱۴	عنوان شاخص: وضعیت نیازسنجی آموزشی تدوین شده برای مدیران
تعریف و هدف شاخص: این شاخص وضعیت نیازسنجی آموزشی تدوین شده برای مدیران را می سنجد. سنجش بر اساس مدل نیازسنجی و سطوح مدیریتی مورد بررسی قرار می گیرد.	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ برنامه آموزش و تربیت مدیران و مدل شایستگی عمومی مدیران دولت	
وزن شاخص: ۲	نحوه سنجش (فرمول): برای ارزیابی این شاخص از چک لیست تدوین شده استفاده گردد. امتیاز کسب شده از چک لیست به امتیاز کل چک لیست تقسیم و به درصد بیان می گردد
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: مستندات مربوط به نیاز سنجی آموزشی انجام شده براساس بخشنامه تربیت مدیر یا مدل عمومی شایستگی دولت و یا سایر مدل های نیازسنجی	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۶۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده - ۱ ۶۰ تا ۷۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده - ۴ ۸۰ تا ۹۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده - ۷ ۱۰۰ درصد نیاز سنجی انجام شده - ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

چک لیست‌های شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دفتر توسعه سازمان و تحول اداری دانشگاه‌ها و سازمان‌های تابعه						
حوزه آموزش، ارزیابی، انتخاب و انتصاب مدیران چک لیست شاخص شماره ۱۴ – وضعیت نیازسنجی آموزشی تدوین شده برای مدیران بر اساس بخشنامه "برنامه آموزش و تربیت مدیران"						
ردیف	عنوان	امتیاز آیتم	ملاک سنجش	نحوه ارزیابی و امتیاز دهی		امتیاز کسب شده
						توضیحات
	آیا مدل نیازسنجی وجود دارد؟	10	مشاهده مستندات	بلی	خیر	
1	آیا نیازسنجی آموزشی بر اساس مدل نیازسنجی انجام شده‌است؟	40		بلی	خیر	
2	آیا نیازسنجی آموزشی بر اساس سطوح مدیریتی (پایه، میانی، ارشد) انجام شده است؟	30		بلی	خیر	
3	آیا نیازسنجی آموزشی عمومی مدیریتی انجام شده‌است؟	10		بلی	خیر	
4	آیا نیاز سنجی آموزشی تخصصی مدیریتی بر مبنای گروه هدف مشخص شده‌است؟	10		بلی	خیر	
	جمع کل امتیاز	100				

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۱۵	عنوان شاخص: وضعیت برگزاری دوره های آموزش های مدیران
تعریف و هدف شاخص: این شاخص وضعیت برگزاری دوره های آموزش های مدیران را می سنجد. سنجش بر اساس تعداد دوره های برگزار شده برای مدیران را مورد بررسی قرار می گیرد.	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ برنامه آموزش و تربیت مدیران	
امتیاز شاخص: ۲,۵	نحوه سنجش (فرمول): برای محاسبه تعداد دوره های برگزار شده برای مدیران بر اساس لیست نیازسنجی استخراج شده. ابتدا مجموع نفر ساعت آموزشی (تعداد نفرات شرکت کننده در ساعت آموزشی ضرب شده) را بر تعداد کل مدیران تقسیم می گردد. برای این شاخص سالانه حداقل ۵۰ ساعت آموزشی باید برگزار گردد.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده: تقویم آموزشی ابلاغ شده به کلیه واحدهای دانشگاه مشتمل بر حداقل ۵۰ نفر ساعت دوره های آموزشی به همراه تاریخ و نحوه برگزاری (حضور یا غیرحضور) و تعداد شرکت کنندگان در هر دوره به تفکیک	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۳۰ ساعت آموزش برگزار شده است - ۱ ۳۰ تا ۳۹ ساعت آموزش برگزار شده - ۴ ۴۰ تا ۴۹ ساعت آموزش برگزار شده - ۷ بیش از ۵۰ ساعت آموزش برگزار شده - ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۱۶	عنوان شاخص: درصد ارزیابی دوره های آموزشی برگزار شده ویژه مدیران
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد ارزیابی دوره های آموزشی برگزار شده ویژه مدیران را می سنجد.	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ برنامه آموزش و تربیت مدیران	
امتیاز شاخص: ۲	نحوه سنجش (فرمول): برای محاسبه تعداد دوره های برگزار شده برای مدیران بر اساس لیست نیازسنجی استخراج شده. ابتدا مجموع نفر ساعت آموزشی (تعداد نفرات شرکت کننده در ساعت آموزشی ضرب شده) را بر تعداد کل مدیران تقسیم می گردد. برای این شاخص سالانه حداقل ۵۰ ساعت آموزشی باید برگزار گردد.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: تقویم آموزشی ابلاغ شده به کلیه واحدهای دانشگاه مشتمل بر حداقل ۵۰ نفر ساعت دوره های آموزشی به همراه تاریخ و نحوه برگزاری (حضور یا غیرحضور) و تعداد شرکت کنندگان در هر دوره به تفکیک	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۶۰ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است - ۱ ۶۰ تا ۷۹ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است - ۴ ۸۰ تا ۹۴ درصد دوره ها آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است - ۷ بیش از ۹۵ درصد دوره های آموزشی برگزار شده، ارزیابی شده است - ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد انتصاب مدیران دارای گواهینامه صلاحیت شایستگی مدیریت	شاخص شماره: ۱۷
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد مدیران منصوب شده دارای گواهی نامه صلاحیت شایستگی مدیریت به تعداد کل مدیران منصوب شده را، سنجیده می‌شود	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ سازمان اداری و استخدامی کشور دستورالعمل ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران	
نحوه سنجش (فرمول):	امتیاز شاخص: ۳
در این شاخص میزان انتصاب مدیران بر اساس گواهینامه صلاحیت شایستگی صادر شده از ستاد وزارت متبوع سنجیده می‌شود. برای محاسبه تعداد گواهینامه صلاحیت شایستگی صادر شده به تعداد کل مدیران منصوب شده در بازه زمانی یک ساله تقسیم و به درصد بیان می‌گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: ارائه لیست انتصابات انجام شده توسط کمیته مهندسی مشاغل در بازه ی زمانی یکساله- ارائه گواهینامه شایستگی مدیریتی برای هریک از انتصابات – موارد استثنا شامل مدیران پایه عملیاتی که پس از طی موفقیت آمیز دوره های آموزشی توسعه شایستگی از طریق مکاتبه اداری به معاونت توسعه دانشگاه اعلام گردیده است و یا انتصابات در همان سطح مدیریتی قبلی صورت گرفته می باشد.	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۸۰ درصد مدیران دارای گواهینامه می باشند - ۱ ۸۰ تا ۸۹ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه می باشند - ۴ ۹۰ تا ۹۹ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه می باشند - ۷ ۱۰۰ درصد مدیران منصوب شده دارای گواهینامه هستند - ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد احراز هویت مدیران در بانک اطلاعات مدیران سلامت	شاخص شماره: ۱۸
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان هویت احراز شده مدیران در بانک اطلاعات مدیران سلامت را مورد بررسی قرار می دهد.	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳ مورخ ۱۳۹۰/۰۶/۰۵ سازمان اداری و استخدامی کشور	
نحوه سنجش (فرمول):	امتیاز شاخص: ۲
برای محاسبه از بانک اطلاعات مدیران سلامت در قسمت منوی گزارش گیری بر اساس پست با تنظیم مدیران فعال، گزارش تعداد مدیران احراز هویت شده استخراج می گردد و بر کل پست های مدیریتی با تصدی تقسیم و به درصد بیان می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: گزارش از بانک اطلاعات مدیران سلامت در قسمت منوی گزارش گیری بر اساس پست با تنظیم مدیران فعال و مقایسه آن با پست های مدیریتی موجود در تشکیلات دانشگاه	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۵۰ درصد مدیران احراز هویت شده اند - ۱ ۵۰ تا ۷۹ درصد مدیران در بانک اطلاعاتی احراز هویت شده اند - ۴ ۸۰ تا ۹۴ درصد مدیران احراز هویت شده اند - ۷ بیش از ۹۵ درصد مدیران در بانک اطلاعاتی احراز هویت شده اند - ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: درصد تکمیل سوابق مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران سلامت	شاخص شماره: ۱۹
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان تکمیل سوابق مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران سلامت برای مدیران احراز هویت شده را مورد بررسی قرار می دهد	
مستند قانونی: بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳ مورخ ۱۳۹۰/۰۶/۰۵ سازمان اداری و استخدامی کشور	
نحوه سنجش (فرمول):	امتیاز شاخص: ۲
برای محاسبه از بانک اطلاعات مدیران سلامت در قسمت منوی گزارش گیری بر اساس پست با تنظیم مدیران فعال، اکسل گزارش اخذ و تعداد مدیرانی که سوابق مدیریتی خود را در بانک اطلاعات مدیران بارگذاری نموده اند استخراج می گردد (بر اساس دو فیلد مجموع سوابق مدیریتی و خلاصه سوابق مدیریتی) سپس بر تعداد کل مدیران احراز هویت شده تقسیم و به درصد بیان می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: گزارش اکسل تعداد مدیرانی که سوابق مدیریتی خود را در بانک اطلاعات مدیران بارگذاری نموده اند از بانک اطلاعات مدیران سلامت، در قسمت منوی گزارش گیری بر اساس پست با تنظیم مدیران فعال استخراج می گردد (بر اساس دو فیلد مجموع سوابق مدیریتی و خلاصه سوابق مدیریتی)	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۵۰ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده - ۱ ۵۰ تا ۷۴ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده - ۴ ۷۵ تا ۹۴ درصد سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده - ۷ بیش از ۹۵ سوابق مدیریتی در سامانه تکمیل شده - ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: تعداد کارگاه و جلسات آموزشی برگزار شده مدیریت فرآیندها	شاخص شماره: ۲۰
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد کارگاه های آموزشی برگزار شده در حوزه فرآیندها را در دانشگاه/دانشکده علوم پزشکی مد نظر دارد.	
مستند قانونی: ماده ۱۰۵ و ۱۰۷ قانون برنامه هفتم پیشرفت	
نحوه سنجش (فرمول):	وزن شاخص: ۱
تعداد دوره های آموزشی برگزار شده در حوزه فرآیندها به تعداد دوره های در نظر گرفته شد در ابتدای سال ۱۴۰۳	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده: مجوز دوره های برگزاری شده	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۱ کارگاه آموزشی برگزار شده است = ۰ بین ۱ تا ۲ کارگاه آموزشی برگزار شده است = ۴ بین ۳ تا ۴ کارگاه آموزشی برگزار شده است = ۷ ۵ کارگاه آموزشی برگزار شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۲۱	عنوان شاخص: تعداد جلسات کارگروه یا کمیته تخصصی اصلاح فرآیندها در سطوح مختلف
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد جلسات کمیته یا کارگروه اصلاح فرآیندها را در دانشگاه/دانشکده مدنظر دارد.	
مستند قانونی: ماده ۱۰۵ و ۱۰۷ قانون برنامه هفتم پیشرفت	
وزن شاخص: ۱	نحوه سنجش (فرمول): تعداد جلسات برگزار شده به تعداد ماه های سال ۱۴۰۳
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: صورتجلسات کمیته ها	
نحوه امتیاز دهی: کمتر از ۱ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است = ۰ بین ۱ تا ۴ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است = ۴ بین ۴ تا ۸ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است = ۷ بین ۸ تا ۱۲ کارگروه یا کمیته تشکیل شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: تعداد فرآیندهای اولویت گذاری شده در سال ۱۴۰۳ در حوزه ستاد تا صف	شاخص شماره: ۲۲
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد فرآیندهای اولویت گذاری شده برای اصلاح را مد نظر دارد	
مستند قانونی: ماده ۱۰۵ و ۱۰۷ قانون برنامه هفتم پیشرفت	
نحوه سنجش (فرمول):	وزن شاخص: ۱
تعداد فرآیندهای انتخاب شده برای بهبود به کل فرآیندهای اولویت گذاری شده	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده فهرست فرآیندهای اولویت گذاری شده	
نحوه امتیاز دهی اولویت گذاری برای فرآیند انجام نشده است = ۰ بین ۱ تا ۳ فرآیند اولویت گذاری شده = ۴ بین ۳ تا ۵ فرآیند اولویت گذاری شده = ۷ بین ۵ تا ۱۰ فرآیند اولویت گذاری شده = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد.	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: تعداد فرآیندهای اصلاح یا بهبود یافته تا انتهای ارائه مدل و اقدامات اصلاحی	شاخص شماره: ۲۳
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد فرآیندهای اصلاح شده مد نظر دارد	
مستند قانونی: ماده ۱۰۵ و ۱۰۷ قانون برنامه هفتم پیشرفت	
نحوه سنجش (فرمول): تعداد فرآیندهای قابل اصلاح در چرخه بهبود به کل فرآیندهای اولویت گذاری شده	وزن شاخص: ۱,۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده فهرست و گزارش فرآیندهای اصلاح شده	
نحوه امتیاز دهی فرآیندی بهبود نیافته است = ۰ بین ۱ تا ۳ فرآیند بهبود یافته است = ۴ بین ۲ تا ۵ فرآیند بهبود یافته است = ۷ بین ۵ تا ۱۰ فرآیند بهبود یافته است = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد.	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: مقایسه آماری و تحلیلی وضعیت قبل و بعد اصلاح یا بهبود فرآیند	شاخص شماره: ۲۴
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد فرآیندهای اندازه گیری شده پس از اصلاح را مد نظر دارد	
مستند قانونی: ماده ۱۰۵ و ۱۰۷ قانون برنامه هفتم پیشرفت	
نحوه سنجش (فرمول): تعداد فرآیندهای اندازه گیری شده پس از اصلاح به تعداد کل فرآیندهای اصلاح شده	وزن شاخص: ۱,۵
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده فهرست و گزارش فرآیند اندازه گیری شده	
نحوه امتیاز دهی تحلیل آماری انجام نشده است = ۰ بین ۱ تا ۳ فرآیند گزارش تحلیل انجام شده است = ۴ بین ۳ تا ۵ فرآیند گزارش تحلیل انجام شده است = ۷ بین ۵ تا ۱۰ فرآیند گزارش تحلیل انجام شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد.	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه بهره وری	شاخص شماره : ۲۵
تعریف و هدف شاخص: باتوجه به تکالیف محوله به دستگاه های اجرایی کشور در زمینه قراردادن رشد بهره وری و دستیابی به اهداف مندرج در قوانین برنامه های پنج ساله توسعه کشور و بند (الف) بخش ۱۱ برنامه جامع بهره وری کشور (مصوب هیئت وزیران به شماره ۷۵۵۹۹/ت/۵۰۹۸۵ هـ مورخ ۱۳۹۴/۶/۱۱)، این شاخص نشان دهنده تعامل انجام روند پیگیری و اخذ تاییدیه برنامه ارتقای بهره وری دانشگاه/دانشکده در کمیته بهره وری استان / ستاد وزارت بهداشت در استقرار چرخه مدیریت بهره وری بوده (و هدف از این شاخص روند انعکاس ابلاغ برنامه ارتقای بهره وری دانشگاه/ دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور در راستای اجرای کامل گام های براساس نظامنامه چرخه مدیریت بهره وری (ابلاغ شده توسط معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۷۰۷۱۶ مورخ ۱۴۰۲/۰۶/۲۶) است.)	
مستند قانونی: ۱. بند (الف) بخش ۱۱ برنامه جامع بهره وری کشور ۲. نظامنامه کمیته بهره وری دستگاه های اجرایی (ابلاغ شده توسط معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۸۵۱۹۱ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۲۷) ۳. نظامنامه چرخه مدیریت بهره وری (ابلاغ شده توسط معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۷۰۷۱۶ مورخ ۱۴۰۲/۰۶/۲۶) ۴. مواد ۲ و ۱۱۱ قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران	
نحوه سنجش (فرمول)	استاندارد مطلوب: ۱۰۰ امتیاز کسب شده ۱۰۰ امتیاز شاخص: ۴
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده • مستندات و مکاتبات ارائه شده موجود در دانشگاه	
نحوه امتیاز دهی • کمتر از ۶۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده = ۱ • ۶۰ تا ۷۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده = ۴ • ۸۰ تا ۹۹ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده = ۷ • ۱۰۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده : وزن شاخص * امتیاز کسب شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

چک لیست‌های شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دفتر توسعه سازمان و تحول اداری دانشگاه‌ها و سازمان‌های تابعه										
حوزه تحول اداری چک لیست شاخص شماره ۲۵- میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه بهره وری										
ردیف	عنوان	امتیاز آیتم	ملاک سنجش	نحوه ارزیابی و امتیاز دهی				امتیاز کسب شده	توضیحات	
1	آیا مستندات مطابق با نظام نامه چرخه مدیریت بهره‌وری جهت مشارکت در تهیه برنامه بهره وری استان به سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان ارسال شده است؟	20	مشاهده و ارزشیابی مستندات	بلی	خیر				مستندات ارسال کاربرگ ها مطابق نظام نامه چرخه مدیریت بهره وری	
2	آیا حوزه های اولویت دار بهره‌وری استان توسط دانشگاه/دانشکده به ستاد وزارت متبوع منعکس شده است؟	20		بلی	خیر				تنها مواردی قبل از اسفند ۱۴۰۳ ارسال شده باشند قابل محاسبه می باشند	
3	نحوه پاسخگویی به بخشنامه شماره ۲۹۴۴/۲۱۲/د مورخ ۰۶/۱۱/۱۴۰۴ از لحاظ محتوایی، فنی و رعایت بازه زمانی پاسخگویی چگونه است؟	30		پاسخ داده نشده ۰ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ داده نشده است ۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ غلط داده شده است ۱۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ صحیح بدون مستندات داده شده است ۲۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ صحیح با مستندات کافی ارائه شده است ۳۰ امتیاز	بخشنامه روند ارزیابی دستگاه ها در حوزه بهره وری	
4	نحوه پاسخگویی به بخشنامه شماره ۳۳۴۳/۲۱۲/د مورخ ۱۵/۱۲/۱۴۰۳ از لحاظ محتوایی، فنی و رعایت بازه زمانی پاسخگویی چگونه است؟	30		پاسخ داده نشده ۰ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ داده نشده است ۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ غلط داده شده است ۱۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ صحیح بدون مستندات داده شده است ۲۵ امتیاز	در مهلت زمانی پاسخ صحیح با مستندات کافی ارائه شده است ۳۰ امتیاز	بخشنامه وحدت رویه - روند پیگیری عدم مصداق	
جمع کل امتیاز		100								

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه ارزیابی عملکرد	شاخص شماره: ۲۶
تعریف و هدف شاخص: در راستای اجرای مفاد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و با توجه به تکالیف محوله دستگاه های اجرایی کشور مبنی بر اجرای فرایند ارزیابی عملکردی سازمان این شاخص نشان دهنده میزان تعامل دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در انجام فرایند ارزیابی عملکرد در بازه زمانی تعیین شده از سوی ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جهت انعکاس به سازمان اداری و استخدامی کشور است. هدف از این شاخص اجرای کامل فرایند ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی در سطح استانی است. مستند قانونی: ۵. ماده ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری ۶. بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور به کلیه دستگاه های اجرایی در خصوص آغاز فرایند ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی به شماره ۱۰۰۱۴۶ مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۲۲ ۷. آیین نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری به شماره ۴۲۲۵/۴۴۳۲۷ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴	
نحوه سنجش (فرمول)	استاندارد مطلوب: ۱۰۰ امتیاز کسب شده / ۱۰۰
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده • مستندات و مکاتبات مرتبط با بخشنامه های ستاد مرکزی • مستندات مرتبط با نحوه تکمیل اطلاعات در سامانه مدیریت عملکرد نظام اداری (معنا)	
نحوه امتیاز دهی • امتیازی کسب نکرده است = ۱ • ۴۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده = ۴ • ۸۰ درصد از امتیاز چک لیست اخذ شده = ۷ • ۱۰۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز کسب شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

چک لیست‌های شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دفتر توسعه سازمان و تحول اداری دانشگاه‌ها و سازمان‌های تابعه							
حوزه تحول اداری چک لیست شاخص شماره ۲۶ – میزان تعامل درون و برون سازمانی دانشگاه / دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه‌ارزیابی عملکرد							
ردیف	عنوان	امتیاز آیتم	ملاک سنجش	نحوه ارزیابی و امتیاز دهی		امتیاز کسب شده	توضیحات
1	در مهلت زمانی تعیین شده اطلاعات در سامانه معنا بارگذاری نشده است	40	مشاهده و ارزشیابی مستندات	بلی	خیر		
2	در مهلت زمانی تعیین شده اطلاعات در سامانه معنا کامل نبوده است	80		بلی	خیر		
3	در مهلت زمانی تعیین شده اطلاعات در سامانه معنا بارگذاری شده است	100		بلی	خیر		

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : وضعیت آسیب شناسی شاخص های عمومی و اختصاصی ارزیابی عملکرد دانشگاه	شاخص شماره : ۲۷
تعریف و هدف شاخص: این شاخص وضعیت عملکرد سازمانی دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی را مورد بررسی قرار می دهد. برای ارزیابی گزارش آسیب شناسی به تفکیک شاخص های عمومی و اختصاصی و تعیین نقاط قوت وضعف آن به همراه راهکارهای عملیاتی بمنظور رفع و اصلاح نقاط ضعف مورد بررسی قرار میگیرد.	
مستند قانونی: ماده ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، بخشنامه فرایند سالیانه ارزیابی عملکرد سازمان اداری واستخدامی کشور	
نحوه سنجش (فرمول): گردد و امتیاز کسب شده از چک لیست به کل امتیاز چک لیست تقسیم و به درصد گزارش آسیب شناسی بر اساس چک لیست شماره ۳۲ بررسی می بیان می گردد.	امتیاز شاخص: ۴
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده: رویت سامانه مدیریت عملکرد وزارتخانه	
نحوه امتیاز دهی: - ۱ کمتر از ۶۰ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است بین ۶۰-۷۹ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است - ۴ ۸۰ تا ۹۴ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است - ۷ بیش از ۹۵ درصد امتیاز چک لیست کسب شده است - ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

چک لیست‌های شاخص‌های ارزیابی عملکرد و رتبه بندی دفتر توسعه سازمان و تحول اداری دانشگاه‌ها و سازمان‌های تابعه							
حوزه تحول اداری چک لیست شاخص شماره ۲۷ – وضعیت آسیب شناسی شاخص های عمومی و اختصاصی ارزیابی عملکرد دانشگاه							
ردیف	عنوان	امتیاز آیتم	ملاک سنجش	نحوه ارزیابی و امتیاز دهی		امتیاز کسب شده	توضیحات
1	آیا گزارش مقایسه ای از عملکرد شاخص ها و زیر شاخص های عمومی تهیه و تدوین شده است؟	10	مشاهده مستندات	بلی	خیر		
2	آیا نقاط قوت و ضعف شاخص ها احصاء شده است؟	10		بلی	خیر		
3	آیا گزارش دارای تشریح نقش عوامل درون و برون سازمانی است؟	10		بلی	خیر		
4	آیا به تفکیک شاخص‌ها و زیر شاخص‌های پروژه‌های بهبود تدوین شده است؟	20		بلی	خیر		
5	آیا به تفکیک پروژه‌های بهبود اقدامات اجرایی آن انجام شده است	20		بلی	خیر		
6	آیا اقدامات منجر به بهبود شده است؟	10		بلی	خیر		
7	بهره‌وری اقدامات اجرایی در عملکرد شاخص‌ها مشخص شده است؟	20		بلی	خیر		
جمع کل امتیاز		100					

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۲۸	عنوان شاخص: وضعیت عملکردی واحد(دبیرخانه) مدیریت دانش دانشگاه / دانشکده
تعریف و هدف شاخص: این شاخص وضعیت عملکردی دبیرخانه مدیریت دانشگاه/دانشکده/مؤسسه را براساس موارد چک لیست مشخص می نماید.	
مستند قانونی:	
وزن شاخص: ۳,۵	نحوه سنجش(فرمول): برای محاسبه این شاخص امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست بر کل امتیاز چک لیست تقسیم می گردد.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده / مؤسسه :	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۴۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۱ بین ۵۰ تا ۷۵ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۴ بین ۷۶ تا ۸۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۷ بیش از ۹۰ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: اجرای نظام انگیزشی در سطح دانشگاه/دانشکده / مؤسسه	شاخص شماره: ۲۹
تعریف و هدف شاخص: این شاخص اقدامات انجام شده دبیرخانه مدیریت دانشگاه/دانشکده را براساس موارد چک لیست در خصوص نظام انگیزشی مشخص می نماید.	
مستند قانونی:	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
برای محاسبه این شاخص امتیاز کسب شده بر اساس چک لیست بر کل امتیازات چک لیست تقسیم می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده. اقدامات مکتوب صورت گرفته توسط دانشگاه / دانشکده و موسسه جهت تقدیر از دانشکاران و ارزیابان برتر طبق چک لیست	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۴۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۱ بین ۵۰ تا ۷۵ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۴ بین ۷۶ تا ۸۹ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۷ بیش از ۹۰ درصد امتیاز چک لیست ها کسب شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : تعداد تجربه های ثبت شده به ازای هر ۱۰۰۰ نفر	شاخص شماره : ۳۰
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان تجربه های ثبت شده در سطح دانشگاه/دانشکده را مشخص می نماید	
مستند قانونی:	
نحوه سنجش (فرمول) تعداد تجربه های ثبت شده ضرب در ۱۰۰۰ تقسیم بر تعداد کل شاغلین	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۲ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۱ ۲ تا ۷ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۴ ۸ تا ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۷ بیشتر از ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص :	تعداد پیشنهادهای ثبت شده به ازای هر ۱۰۰۰ نفر	شاخص شماره : ۳۱
تعریف و هدف شاخص:		
این شاخص میزان تجربه های ثبت شده در سطح دانشگاه/دانشکده/مؤسسه را مشخص می نماید		
مستند قانونی:		
نحوه سنجش (فرمول)		
تعداد پیشنهادهای ثبت شده ضرب در ۱۰۰۰ تقسیم بر تعداد کل شاغلین		
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/دانشکده		
۱ گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش .		
نحوه امتیاز دهی		
کمتر از ۲ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۱		
۲ تا ۷ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۴		
۸ تا ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۷		
بیشتر از ۱۵ تجربه ثبت شده به ازاء هر ۱۰۰۰ نفر = ۱۰		
چک لیست شاخص		
ندارد		
امتیاز کسب شده:		
وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب		

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شخص شماره: ۳۲	عنوان شاخص: درصد مشارکت کارکنان و مدیران
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد مشارکت کارکنان و مدیران را در سطح دانشگاه/دانشکده/مؤسسه مشخص می نماید	
مستند قانونی:	
امتیاز شاخص: ۲/۵	نحوه سنجش (فرمول)
تعداد کارکنان ارائه کننده دانش (تجربه + پیشنهاد) ضرب در ۱۰۰ تقسیم بر تعداد کل شاغلین	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/دانشکده گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش	
نحوه امتیاز دهی کارکنان در ثبت دانش مشارکتی ندارند = ۰ کمتر از ۲ درصد از کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند = ۵ بین ۲ الی ۳ درصد کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند = ۸ بیشتر از ۳ درصد کارکنان در ثبت دانش مشارکت دارند = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : درصد پیشنهادهای تصویب شده برای اجرا	شاخص شماره : ۳۳
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد پیشنهاد های تصویب شده برای اجرا در سطح دانشگاه/دانشکده را مشخص می نماید	
مستند قانونی:	
نحوه سنجش (فرمول)	امتیاز شاخص: ۱/۵
تعداد پیشنهادهای تایید شده برای اجرا ضرب در ۱۰۰ تقسیم بر کل پیشنهادهای ثبت شده	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۱ درصد پیشنهادهای تایید شده = ۱ ۱ تا ۲ درصد پیشنهادهای تایید شده = ۴ ۳ تا ۴ درصد پیشنهادهای تایید شده = ۷ بیشتر از ۵ درصد پیشنهادهای تایید شده = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره : ۳۴	عنوان شاخص : تعداد تجربه های ثبت شده ذینفعان در سامانه
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد تجربه های ثبت شده توسط ذینفعان (پیمانکاران، نیروی شرکتی، دانشجویان، اعضای هیات علمی و مراجعین را در سطح دانشگاه/دانشکده/مؤسسه مشخص می نماید.	
مستند قانونی:	
امتیاز شاخص: ۵/۰	نحوه سنجش (فرمول) تعداد تجربه های ثبت شده تقسیم بر ۱
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش	
نحوه امتیاز دهی ۱ تجربه ثبت شده = ۱ ۲ تجربه ثبت شده = ۴ ۳ تجربه ثبت شده = ۷ ۴ تجربه ثبت شده = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۳۵	عنوان شاخص: تعداد پیشنهاد های ثبت شده ذینفعان در سامانه
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد پیشنهادهای ثبت شده توسط ذینفعان (پیمانکاران، نیروی شرکتی، دانشجویان، اعضای هیات علمی و مراجعین را در سطح دانشگاه/دانشکده/مؤسسه مشخص می نماید	
مستند قانونی:	
امتیاز شاخص: ۵/۰	نحوه سنجش (فرمول) تعداد پیشنهاد های ثبت شده تقسیم بر ۱
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/دانشکده گزارش ارائه شده توسط سامانه مدیریت دانش	
نحوه امتیاز دهی تجربه ثبت شده = ۱ ۲ تجربه ثبت شده = ۴ ۳ تجربه ثبت شده = ۷ ۴ تجربه ثبت شده = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : تعداد تجارب و پیشنهاد های منتشر شده در فصلنامه مدیریت دانش وزارت بهداشت طی یک سال	شاخص شماره : ۳۶
تعریف و هدف شاخص: این شاخص تعداد تجارب و پیشنهاد های منتشر شده در فصلنامه مدیریت دانش توسط دانشگاه/دانشکده/مؤسسه را در طول یک سال مشخص می نماید	
مستند قانونی: تجارب و پیشنهاد های منتشر شده در فصلنامه مدیریت دانش	
نحوه سنجش (فرمول)	امتیاز شاخص: ۱/۵
تعداد تجربه ها و پیشنهاد های منتشر شده تقسیم بر ۱	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده پیشنهاد یا تجربه منتشر شده در فصلنامه	
نحوه امتیاز دهی تجربه/ پیشنهادی در فصلنامه چاپ نشده است = ۰ ۱ تجربه/پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است = ۵ ۲ تجربه/پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است = ۸ بیش از ۲ تجربه/پیشنهاد در فصلنامه چاپ شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص : درصد دانش های تایید جهت اجرا دریافت کننده پاداش	شاخص شماره : ۳۷
تعریف و هدف شاخص: این شاخص درصد دانش هایی که اجرا شده و موجب بهره وری و صرفه جوئی در نظام سلامت گردیده و مبلغی از آن بهره وری و صرفه جوئی به دانشکار تعلق گرفته است	
مستند قانونی: مستندات پرداخت انجام شده به دانشکار	
نحوه سنجش (فرمول)	امتیاز شاخص: ۱/۵
تعداد دانش های تایید شده جهت اجرا که پاداش آنها پرداخت شده است ضرب در ۱۰۰ تقسیم بر کل دانش های مصوب جهت اجرا	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه / دانشکده مستندات مبالغ پرداخت داده شده به دانشکار	
نحوه امتیاز دهی پاداش به هیچ دانش تایید شده جهت اجرا صورت نگرفته است = ۰ پاداش کمتر از ۴۰ درصد دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است = ۵ پاداش ۴۰ الی ۷۰ درصد از دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است = ۸ پاداش بیش از ۷۰ درصد دانش های تایید شده جهت اجرا پرداخت شده است = ۱۰	
چک لیست شاخص ندارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

توجه مهم: لازم به ذکر است امتیاز شاخص های شماره ۲۸ تا ۳۳ برای ارزیابی حوزه مدیریت توسعه سازمانی دانشگاه / دانشکده در نظر گرفته می شود و امتیاز شاخص های ۳۴ تا ۳۷ صرفاً در جهت جبران امتیاز کسر شده از شاخص های شماره ۲۸ تا ۳۳ در نظر گرفته می شود

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: رهبری و الهام بخشی	شاخص شماره: ۳۸
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان چشم‌انداز مدیر برای تیم در راستای دستیابی به اهداف سازمان و در زمان بحران را می‌سنجد	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می‌گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می‌گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷ ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: مهارتهای ارتباطی	شاخص شماره: ۳۹
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان مهارت ارتباطی در ایجاد انگیزه در کارکنان، تفویض اختیار، انتقال دستورات را می سنجد	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲ جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می گردد.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷- ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: تصمیم‌گیری و حل مسئله	شاخص شماره: ۴۰
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله منطقی و براساس تحلیل در مواجهه با چالش‌ها و انعطاف‌پذیری را می‌سنجد	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری آن دانشگاه/دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می‌گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ‌دهنده تقسیم می‌گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷ ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

شاخص شماره: ۴۱	عنوان شاخص: مدیریت عملکرد
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان ارزیابی مدیر در عملکرد اعضای تیم و رفع مشکلات عملکردی اعضا فعال را می‌سنجد.	
مستند قانونی: -	
وزن شاخص: ۲	نحوه سنجش (فرمول) جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می‌گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می‌گردد.
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷- ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: توسعه کارکنان	شاخص شماره: ۴۲
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان فعالیت های مدیر در رشد و یادگیری اعضای تیم با استفاده از فرصت های توسعه فردی و یادگیری مهارت های جدید می سنجد.	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷ ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: کار تیمی و همکاری	شاخص شماره: ۴۳
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان فعالیت های مدیر در ایجاد محیطی مشارکتی و همدلانه بدور از تعارضات تیمی را می سنجد.	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۵ تا ۹۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۱۰ تا ۹۹/۱۴ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷- ۱۵ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

عنوان شاخص: شایستگی های تخصصی مدیر	شاخص شماره: ۴۴
تعریف و هدف شاخص: این شاخص میزان تسلط مدیر بر قوانین و مقررات حوزه کاری خود و تعاملات موثر با سایر مدیریت ها رami سنجد	
مستند قانونی: -	
نحوه سنجش (فرمول)	وزن شاخص: ۲
جدول لیکرت به تعداد کارکنان مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری ان دانشگاه/ دانشکده و مدیرانی که ارتباط مستقیم با مدیر توسعه سازمان و تحول اداری دارند، تکمیل می گردد و سپس به تعداد افراد پاسخ دهنده تقسیم می گردد.	
مستندات قابل قبول از سوی دانشگاه/ دانشکده جدول لیکرت تکمیل شده	
نحوه امتیاز دهی کمتر از ۳ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱ بین ۳ تا ۹/۶ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۴ بین ۷ تا ۹/۹ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۷ ۱۰ امتیاز کسب شده از جدول لیکرت = ۱۰	
چک لیست شاخص: دارد	
امتیاز کسب شده: وزن شاخص * امتیاز اختصاص داده شده توسط ارزیاب	

شیوه امتیاز دهی ارزیابی عملکرد محور مدیر توسعه سازمان و تحول اداری

کاملاً مخالفم ۱	مخالفم ۲	نظری ندارم ۳	موافقم ۴	کاملاً موافقم ۵
رهبری و الهام بخشی:				
				این مدیر چشم انداز روشنی برای تیم ترسیم می کند.
				دیگران را برای دستیابی به اهداف سازمان انگیزه می دهد
				در زمان بحران، اعتماد به نفس و ثبات دارد.
مهارت های ارتباطی				
				پیام های خود را شفاف و مؤثر منتقل می کند
				به منظور ایجاد انگیزه برخی از امور را تفویض اختیار می نماید.
				بازخورد سازنده می دهد
تصمیم گیری و حل مسئله				
				تصمیم گیری های این مدیر منطقی و بر اساس تحلیل است.
				در مواجهه با چالش ها انعطاف پذیر است.
				در تصمیم گیری دیگران را مشارکت می دهد
مدیریت عملکرد				
				اهداف واضحی برای تیم تعیین می کند
				عملکرد اعضای تیم را به درستی ارزیابی می کند
				در رفع مشکلات عملکردی اعضا فعال است
توسعه کارکنان				
				به رشد و یادگیری اعضای تیم اهمیت می دهد.
				فرصت های توسعه فردی را فراهم می کند.
				دیگران را به یادگیری مهارت های جدید تشویق می کند
کار تیمی و همکاری				
				محیطی مشارکتی و همدلانه ایجاد می کند.
				در تعارضات تیمی نقش میانجی مؤثر دارد.
				انصاف را در تیم رعایت می کند.
شایستگی های تخصصی مدیر				
				بر قوانین و مقررات حوزه کاری خود مسلط است ؟
				تعاملات مناسبی با سایر مدیریت های زیر مجموعه معاونت دارد ؟