

## محور سوم: برنامه مدیریت سرمایه انسانی

عنوان شاخص: متناسب سازی نیروی انسانی	امتیاز شاخص: ۶۰ امتیاز
<p><b>روش ارزیابی شاخص:</b></p> <p>این شاخص دارای ۴ نماگر به شرح ذیل می باشد:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>کاهش کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تعیین شده تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۵ امتیاز)</li> <li>کاهش کارکنان رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری (۱۵ امتیاز)</li> <li>رعایت بکارگیری نیروی قرارداد کار معین حداکثر تا ۱۰ درصد پست های سازمانی مصوب (در سامانه بر اساس تعداد کارکنان قراردادی و پست های سازمانی دستگاه به صورت خودکار امتیازدهی صورت می گیرد). (۱۵ امتیاز)</li> <li>نسبت موجودی نیروی انسانی (رسمی، پیمانی و قرارداد کار معین) به کل پست های سازمانی* مصوب (۱۵ امتیاز)</li> </ol> <p>* در نماگر ۴ در محاسبه پست های سازمانی، پست های بانام لحاظ نمی شود.</p>	
<p><b>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>جدول اطلاعاتی تکمیل شده با تایید مقام مربوطه در دستگاه.</li> <li>مستندات نیروهای کاهش یافته رسمی و پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری در سال ۱۳۹۷ شامل (لیست افراد، حکم بازنشستگی، استعفا، اخراج و ...)</li> <li>ارائه فرم شماره ۶ موافقتنامه هزینه های</li> <li>تأییدیه امور ساختارهای سازمانی در خصوص تشکیلات تفصیلی و پست های مصوب</li> </ul>	
<p><b>شرایط عدم مصداق:</b></p> <p>شاخص مذکور برای کلیه دستگاه های اجرایی در اجرای ماده ۲۸ قانون برنامه ششم (به استثنای مدارس دولتی) و ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصداق دارد.</p>	

عنوان شاخص: تناسب شغل و شاغل	امتیاز شاخص: ۱۰	تعداد نماگر: ۲
<p><b>تعریف شاخص:</b> متناسب بودن مشخصات شاغلین با ویژگی های مورد نیاز برای تصدی شغل بر اساس قوانین و مقررات موضوعه</p>		
<p><b>فرمول محاسبه شاخص:</b></p>		
<p><b>روش ارزیابی نماگر رعایت شرایط احراز مشاغل در انتصابات سال مورد ارزیابی:</b> بررسی درصد کارمندی که مطابق با قوانین و مقررات موضوعه و با رعایت شرایط احراز انتصاب یافته اند.</p>		
<p>توضیحات: به ازاء هر یک از کارمندان دستگاه اجرایی که در سال مورد ارزیابی انتصاب یافته اند، وضعیت انطباق عنوان مدرک تحصیلی با شرایط احراز شغل مورد تصدی بررسی و در صورت عدم انطباق دلایل قانونی مرتبط بررسی می شود.</p> <p>امتیاز این نماگر بر اساس: اولاً ارائه اطلاعات کامل و دقیق مطابق با جداول مربوطه (۵۰٪) و ثانیاً درصدی از کارمندان که انتصاب آنها در شغل مورد تصدی با رعایت قوانین و مقررات موضوعه صورت پذیرفته است (۵۰٪) به دستگاه اجرایی تعلق می گیرد.</p>		
<p><b>روش ارزیابی نماگر رعایت عدم اعمال مدرک تحصیلی بیش از یک مقطع:</b></p>		
<p>توضیحات:</p> <p>به ازاء هر یک از کارمندان دستگاه اجرایی که مدرک تحصیلی آنها بعد از ابلاغ بخشنامه مربوطه اعمال شده است، وضعیت عدم اعمال مدرک تحصیلی بیش از یک مقطع مورد بررسی قرار گرفته و در صورت عدم رعایت محدودیت مذکور دلایل قانونی مرتبط بررسی می شود.</p> <p>امتیاز این نماگر بر اساس: اولاً ارائه اطلاعات کامل و دقیق مطابق با جداول مربوطه (۵۰٪) و ثانیاً درصدی از کارمندان که ضابطه یاد شده در مورد آنها رعایت شده است (۵۰٪) به دستگاه اجرایی تعلق می گیرد.</p>		
<p><b>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</b> تکمیل نمودن جداول شماره ۵ و ۶ در قالب فایل اکسل و بارگزاری آنها در سامانه</p>		
<p><b>شرایط عدم مصداق:</b> خارج بودن دستگاه اجرایی از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری</p>		
<p><b>مستندات قانونی شاخص:</b> ماده (۷۰) قانون مدیریت خدمات کشوری - بخشنامه شماره ۱۷۰۰۶۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۴</p>		

<sup>۱</sup> . در صورتی که تعداد کل نیروی انسانی دستگاه کمتر یا مساوی تعداد پست های دستگاه باشد، امتیاز کامل منظور شده و در غیر این صورت، به ازای هر ۱ درصد اضافه نیروی انسانی، ۳ امتیاز کسر می شود.

عنوان شاخص: شایسته سالاری در انتصاب مدیران و بهره‌گیری از توانمندی های زنان و جوانان		امتیاز شاخص: ۲۰	تعداد نماگر: ۴
تعریف شاخص: رعایت مقررات مرتبط با انتصاب مدیران حرفه‌ای و انتصاب زنان و جوانان در پست‌های مدیریتی			
روش ارزیابی نماگر رعایت ضوابط مرتبط با انتخاب و انتصاب مدیران:		امتیاز: ۱۲	
در انتصاب مدیران حرفه‌ای دستگاه اجرایی می‌بایست کلیه ضوابط موضوعه (اعم از شرایط احراز، مقطع تحصیلی، تجربه مدیریتی، سن و نظایر آن) رعایت شده باشد. امتیاز این نماگر بر اساس درصدی از مدیران که انتصاب آنها در پست مورد تصدی با رعایت قوانین و مقررات موضوعه صورت پذیرفته است به دستگاه اجرایی تعلق می‌گیرد.			
روش ارزیابی نماگر کاهش متوسط سن مدیران:		امتیاز: ۱۲	
متوسط سن مدیران حرفه‌ای هر دستگاه اجرایی باید مطابق با مصوبه شورای عالی اداری و براساس هدف تجمیعی سالهای ۹۷ و ۹۸ تفاهم نامه ابلاغی به دستگاه کاهش یابد. امتیاز این نماگر متناسب با میزان تحقق هدف تعیین شده در برنامه اصلاح نظام اداری - دوره دوم به دستگاه اجرایی تعلق می‌گیرد. نحوه محاسبه امتیاز: (متوسط سن مدیران در انتهای سال ۱۳۹۸ - متوسط سن مدیران در ابتدای سال ۱۳۹۷)			
هدف تجمیعی تعیین شده برای کاهش متوسط سن مدیران در انتهای سال ۱۳۹۸ در تفاهم‌نامه ابلاغی			
روش ارزیابی نماگر افزایش نسبت مدیران زن به کل مدیران:		امتیاز: ۱۱	
نسبت مدیران زن در هر دستگاه اجرایی باید براساس هدف تجمیعی سالهای ۹۷ و ۹۸ تفاهم نامه ابلاغی افزایش یابد. امتیاز این نماگر متناسب با میزان تحقق هدف تعیین شده در برنامه اصلاح نظام اداری - دوره دوم به دستگاه اجرایی تعلق می‌گیرد. نحوه محاسبه امتیاز: (نسبت مدیران زن در ابتدای سال ۱۳۹۷ - نسبت مدیران زن در انتهای سال ۱۳۹۸)			
هدف تجمیعی تعیین شده برای افزایش نسبت مدیران زن در انتهای سال ۱۳۹۸ در تفاهم نامه ابلاغی			
مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه): تکمیل جدول شماره ۷			
شرایط عدم مصداق: ندارد			
مستندات قانونی شاخص: تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری - تصویب نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری - برنامه جامع اصلاح نظام اداری موضوع مصوبه شماره ۳۰۲۵۹۶ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴ شورای عالی اداری - بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴			

<b>عنوان شاخص (چهارم): اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مدیران و کارمندان (۴۰ امتیاز)</b>	<b>تعداد نماگر: ۷</b>
<b>تعریف شاخص:</b> برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی بر اساس برنامه آموزشی سالانه مصوب کارکنان و ارزشیابی و بررسی اثربخشی دوره های آموزشی اجرا شده.	
<b>فرمول محاسبه شاخص:—</b>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۱ (عنوان نماگر): اجرای دوره های آموزشی مدیران به تفکیک سطوح مدیریتی بر اساس برنامه سالانه پیش بینی شده مصوب</b>	<b>امتیاز: ۸</b>
<p>دستگاه های اجرایی باید دوره های آموزشی مصوب مدیران را بر اساس سرانه آموزش پیش بینی شده در برنامه آموزشی سالانه مصوب و سهمیه استانی با رعایت ضوابط و مقررات حاکم بر اجرای دوره های آموزشی برای کارکنان اجرا نمایند و تعداد کارمندان و نفر ساعت آموزش مدیران و کارمندان استان را محاسبه و ارائه کنند.</p> <p>— نحوه محاسبه نفر ساعت آموزش: مجموع حاصل ضرب های میزان ساعت هر یک از دوره ها در تعداد شرکت کنندگان دوره؛</p> <p>— نحوه محاسبه سرانه آموزش مدیران: مجموع نفر ساعت دوره های آموزشی مدیران تقسیم بر تعداد کل مدیران؛</p> <p>تعداد مدیران:..... نفر ساعت آموزش مدیران:.....</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۲ (عنوان نماگر): اجرای دوره های آموزشی کارمندان بر اساس برنامه سالانه پیش بینی شده مصوب</b>	<b>امتیاز: ۸</b>
<p>دستگاه های اجرایی باید دوره های آموزشی مصوب کارمندان را بر اساس سرانه آموزش پیش بینی شده در برنامه آموزشی سالانه و سهمیه استانی با رعایت ضوابط و مقررات حاکم بر اجرای دوره های آموزشی برای کارکنان اجرا نمایند و تعداد کارمندان و نفر ساعت آموزش مدیران و کارمندان استان را محاسبه و ارائه کنند.</p> <p>— نحوه محاسبه نفر ساعت آموزش: مجموع حاصل ضرب های میزان ساعت هر یک از دوره ها در تعداد شرکت کنندگان دوره؛</p> <p>— نحوه محاسبه سرانه آموزش کارکنان: مجموع نفر ساعت دوره های آموزشی کارکنان تقسیم بر تعداد کل کارکنان؛</p> <p>تعداد کارمندان:..... نفر ساعت آموزش کارمندان:.....</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۳ (عنوان نماگر): استفاده از مدرسان واجد شرایط عمومی و موضوعی تدریس بر اساس بخشنامه مربوط</b>	<b>امتیاز: ۶</b>
<p>دستگاه های اجرایی موظفند از مدرسان واجد صلاحیت تدریس در دوره های آموزشی کارکنان دولت استفاده نمایند. نحوه و فرآیند احراز صلاحیت تدریس در دوره های آموزشی کارکنان دولت (مشاغل عمومی و مشاغل اختصاصی) و تشکیل بانک اطلاعات مدرسان در دستورالعمل ابلاغی پیش بینی شده است.</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۴ (عنوان نماگر): ارزشیابی دوره های آموزشی سطح ۱ و ۲</b>	<b>امتیاز: ۸</b>
<p>دستگاه های اجرایی موظفند بر اساس برنامه های آموزشی مصوب سالیانه، مطابق شاخص های پیش بینی شده در دستورالعمل ابلاغی، برنامه ارزشیابی دوره های آموزشی اجرا شده در دو سطح واکنش و یادگیری را تهیه و اجرا نمایند. ارزشیابی در سطح واکنش (۴ امتیاز) و ارزشیابی در سطح یادگیری (۴ امتیاز)</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۵ (عنوان نماگر): ارزشیابی و بررسی اثربخشی دوره های آموزشی سطح ۳ و ۴</b>	<b>امتیاز: ۳</b>
<p>دستگاه های اجرایی موظفند بر اساس برنامه های آموزشی مصوب سالیانه، مطابق شاخص های پیش بینی شده در دستورالعمل ابلاغی، برنامه سنجش اثربخشی آموزشی دوره های اجرا شده در یک یا دو سال قبل را در دو سطح رفتار شغلی و نتایج سازمانی تهیه و اجرا نمایند و گزارش مرتبط را ارائه کنند. بررسی اثربخشی تعداد ۲ دوره آموزشی شغلی در سطح رفتار و یک دوره آموزشی شغلی در سطح نتایج سازمانی ضروری است. ارزشیابی در سطح رفتار (۲ امتیاز) و ارزشیابی در سطح نتایج سازمانی (۱ امتیاز).</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۶ (عنوان نماگر): تدوین و اعلام برنامه آموزشی مصوب به سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان</b>	<b>امتیاز: ۳</b>
<p>دستگاه های اجرایی استانی باید نسخه ای از برنامه آموزشی سالانه مصوب کارکنان خود را که از سوی ستاد دستگاه اعلام شده است را به سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مربوطه ارسال نمایند.</p>	
<b>روش ارزیابی نماگر ۷ (عنوان نماگر): تهیه شناسنامه آموزشی شاغلین و تشکیل بانک اطلاعات آموزشی بر اساس نیازسنجی فردی</b>	<b>امتیاز: ۴</b>
<p>دستگاه های اجرایی باید اطلاعات آموزشی کارمندان و مدیران خود را بصورت مکانیزه مدیریت نمایند و برای هر یک از آنان شناسنامه الکترونیکی (شامل اطلاعات پرسنلی، دوره های آموزشی پیش بینی شده، دوره های آموزشی گذرانده شده و...) با توجه به شناسنامه آموزشی مشاغل، تشکیل دهند.</p>	
<p><b>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</b> ارائه گزارش مدیریتی از برگزاری دوره های آموزشی اجرا شده برای مدیران و کارکنان شامل: تعداد دوره ها، مجریان آموزشی، مدرسان و...؛ ارائه مستندات بانک اطلاعات مدرسان واجد صلاحیت تدریس؛ چند نمونه گواهینامه های آموزشی صادر شده به تفکیک کارمندان و مدیران؛ ارائه سوابق مربوط به ارسال گزارش های عملکرد آموزشی مورد درخواست سازمان مدیریت استان بر حسب مورد؛ ارائه گزارش ارزشیابی و سنجش اثربخشی</p>	

دوره های آموزشی، ارائه چند نمونه از شناسنامه آموزشی کارکنان، ارائه مدارکی مبتنی بر ارسال یک نسخه از برنامه های آموزشی سال ۱۳۹۸ به سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان ، ارائه نفر ساعت و سرانه آموزش کارکنان و مدیران استان	
<b>شرایط عدم مصداق: --</b>	
<b>مستندات قانونی شاخص:</b> فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری- اصلاحیه نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه های اجرایی و پیوست های آن(موضوع بخشنامه شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴)- دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت تدریس و اجرای برنامه تربیت مدرسان دوره های آموزشی کارکنان دولت(موضوع بخشنامه شماره ۴۶۴۱۸۵ مورخ ۱۳۹۷/۰۸/۲۹)	
<b>عنوان شاخص (پنجم): ارزشیابی عملکرد کارکنان (۲۰ امتیاز)</b>	<b>تعداد نماگر: ۲</b>
<b>تعریف شاخص:</b> دستگاه های اجرایی مکلفند بر اساس دستورالعمل ارزشیابی عملکرد، مدیران و کارکنان خود را مورد ارزشیابی قرار دهند.	
<b>فرمول محاسبه شاخص: --</b>	
<b>روش ارزشیابی نماگر ۱(عنوان نماگر):</b> انجام ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان	<b>امتیاز: ۱۲</b>
قراردادی بر اساس فرآیندها و فرم ها	
هدف گذاری بر اساس اهداف عملیاتی سالانه و انتظارات ارزشیابی کنندگان در ابتدای فروردین ماه هر سال در قالب فرم های ارزشیابی، بررسی عملکرد و رفتار ارزشیابی شوندگان در طی دوره ارزشیابی و ارائه بازخورد لازم، ارزشیابی عملکرد ارزشیابی شوندگان حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال بر اساس اهداف تعیین شده و سایر معیارها و شاخص های تعیین شده در فرم های ارزشیابی و ارائه بازخورد لازم به ارزشیابی شوندگان، تکمیل شناسنامه ارزشیابی برای هر یک از مدیران و کارمندان بر اساس جدول پیش بینی شده، ثبت نتیجه نهایی ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان در سامانه ارزشیابی عملکرد	
<b>روش ارزشیابی نماگر ۲(عنوان نماگر):</b> مکانیزه نمودن اجرای دستورالعمل ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی، پیمانی و کارکنان قراردادی	<b>امتیاز: ۸</b>
طراحی و استقرار نرم افزار ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی و پیمانی و کارکنان قراردادی	
<b>مستندات قابل قبول(ارائه شده از سوی دستگاه):</b> 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) و تصاویر راهنمای عمل مربوط به سامانه مدیریت عملکرد دستگاه و نمونه گزارش مربوطه، تصاویر راهنمای عمل و نصب نرم افزار ارزشیابی عملکرد	
<b>شرایط عدم مصداق: --</b>	
<b>مستندات قانونی شاخص:</b> 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): اجرای طرح ارزشیابی و تربیت مدیران (۱۰ امتیاز)</b>	<b>تعداد نماگر: ۲</b>
<b>تعریف شاخص:</b> دارا بودن گواهینامه شایستگی عمومی مدیران حرفه ای از شرایط لازم برای انتخاب و انتصاب در سمت های مدیریت حرفه ای بوده و سنجش شایستگی های عمومی مدیران و صدور گواهینامه مربوط قبل از انتصاب ضروری می باشد. بنابراین دستگاه های اجرایی موظفند شایستگی های عمومی مدیران را در ارتقاء به سطوح بعدی مدیریتی از طریق کانون های ارزشیابی مورد سنجش قرار دهند.	
<b>روش ارزشیابی نماگر ۱(عنوان نماگر):</b> اقدامات و برنامه های مربوط به اجرای برنامه ارزشیابی شایستگی های مدیران از طریق کانون های ارزشیابی	<b>امتیاز: ۵</b>
دستگاه های اجرایی باید افراد واجد شرایط را برای ارزشیابی شایستگی ها به کانون های ارزشیابی معتبر معرفی نمایند و برای کسانی که حدنصاب امتیازات را کسب نکرده اند برنامه آموزشی پیش بینی شده بر اساس نیمرخ شایستگی برگزار نمایند. عناوین دوره ها در پیوست شماره (۱۰) دستورالعمل ابلاغ شده می باشد.	
<b>روش ارزشیابی نماگر ۲(عنوان نماگر):</b> انتصابات و ارتقاء مدیران از میان دارندگان گواهینامه شایستگی های عمومی مدیریتی	<b>امتیاز: ۵</b>
کلیه انتصابات و ارتقاء های مربوط به سطوح مدیریتی باید با رعایت سایر شرایط عمومی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی عمومی مدیریتی باشد.	
<b>مستندات قابل قبول(ارائه شده از سوی دستگاه):</b> ارائه گزارش مبنی بر معرفی افراد برای برنامه ارزشیابی شایستگی و برنامه های آموزشی، اسامی دارندگان گواهینامه شایستگی های عمومی مدیریتی و تصاویر گواهینامه ها، تشکیل کانون های ارزشیابی، تربیت ارزیاب، اجرای برنامه های آموزشی و توسعه ای مربوط به شایستگی ها، تشکیل بانک اطلاعات استعداد های مدیریتی، مستندات مبنی بر معرفی افراد به کانون های معتبر و برنامه های ارزشیابی	
<b>شرایط عدم مصداق: --</b>	
<b>مستندات قانونی شاخص:</b> دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای(موضوع تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱) ؛ دستورالعمل نحوه ارزشیابی و توسعه شایستگی های عمومی مدیران حرفه ای (موضوع بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴)	

