



بسمه تعالی



سازمان بهزیستی کشور
اداره کل بهزیستی استان قزوین

بررسی و تحلیل عملکرد

بهزیستی استان قزوین

دفتر مدیریت عملکرد

« سال ۱۴۰۳ »

فهرست

عنوان

پیشگفتار

فصل اول: کلیات

مقدمه

سازمان بهزیستی را بهتر بشناسیم

ماموریت ها و شرح وظایف بهزیستی چیست ؟

آشنایی با مفاهیم ارزیابی عملکرد بهزیستی در سال ۱۴۰۳

الف (فعالیتهای عمومی دستگاه

ب (فعالیتهای اختصاصی دستگاه

فصل دوم: عملکرد سال ۱۴۰۳ بهزیستی استان قزوین

مقدمه

اهم اقدامات در سال ۱۴۰۳

ابلاغ شاخص ها و دستورالعمل ارزیابی عملکرد ۱۴۰۳

مقایسه شاخص های عمومی و اختصاصی ۱۴۰۳-۱۴۰۱

نحوه جمع آوری اطلاعات و ثبت آنها در سامانه

نتایج کسب شده در ارزیابی عملکرد ۱۴۰۳

فصل سوم: تحلیل عملکرد بهزیستی استان قزوین

مقدمه

بررسی مقایسه ای عملکرد بهزیستی در طی سال های ۱۴۰۳-۱۴۰۱

تحلیل محورهای مختلف ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ بهزیستی استان قزوین

الف (شاخص های عمومی

ب (شاخص های اختصاصی

پیشگفتار

هر مؤسسه، سازمان، دستگاه اجرایی، تشکل یا شرکتی، با هر چشم‌انداز، مأموریت، رسالت و هدفی، نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کند و ملزم به پاسخ‌گویی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذی‌نفعان می‌باشد تا بتواند هدف خود را که اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به تحقق اهداف توسعه و تعالی کشور است، محقق سازد و در این راستا بررسی نتایج عملکرد، یک فرآیند مهم راهبردی تلقی می‌شود.

در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرآیندی و به طور صحیح و مستمر انجام شود، ارتقاء پاسخ‌گویی سازمان‌ها و اعتماد عمومی را به عملکرد آنها در پی خواهد داشت. علاوه بر این، ارتقاء مدیریت منابع، افزایش رضایت مشتری، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت‌های جدید، پایداری و ارتقاء جایگاه جهانی نیز از دیگر فواید حاصله از اجرای این فرآیند است.

ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی معمولاً مترادف با بررسی اثربخشی فعالیت‌هاست. منظور از اثربخشی، میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارا بودن فعالیت‌ها و عملیات اجرایی است. اگر در ساده‌ترین تعریف، نسبت داده به ستانده را کارایی بدانیم، نظام ارزیابی عملکرد در واقع میزان کارایی تصمیمات مدیریت در خصوص استفاده بهینه از منابع و امکانات را مورد سنجش قرار می‌دهد.

هرچه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم، بطور قطع نمی‌توانیم کنترل کنیم و هرچه را که نتوانیم کنترل کنیم، مدیریت آن امکان‌پذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد بوده و بهبود آن، مستلزم اندازه‌گیری است. به همین دلیل تصور از سازمانی بدون سیستم ارزیابی عملکرد ممکن نیست.

لرد کلونین، فیزیكدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه‌گیری چنین می‌گوید: «هرگاه توانستیم آنچه درباره آن صحبت می‌کنیم را اندازه گرفته و در قالب اعداد و ارقام بیان نماییم، می‌توانیم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی می‌دانیم. در غیر این صورت، آگاهی و دانش ما ناقص بوده و هرگز به بلوغ نخواهد رسید».

بی‌شک، بزرگترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن است که از دیرباز، سنگ بنای پیشرفت هر سازمانی بوده است. بهبود و بهسازی نیروی انسانی دستگاه به منظور افزایش بهره‌وری آن، همواره مد نظر هر مدیری قرار گرفته است. به زعم صاحب‌نظران مدیریت، ارزیابی عملکرد، یک راه‌کار مناسب جهت بهسازی نیروی انسانی محسوب شده و هدف از آن، باید بهبود و ارتقاء توانمندی کارکنان سازمان باشد. مدیریت سازمان جهت ایجاد تشکیلاتی با نیروی انسانی کارآمد و توانمند، راهی جز توجه به امر آموزش، تقویت قدرت خلاقیت و ابتکار، بالا بردن روحیه و انگیزه، رشد شخصیت کارکنان و مسائلی از این دست ندارد. بدیهی است که برای دستیابی به این اهداف، در مرحله نخست، باید کارکنان به نحو مطلوب مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرند و پس از مشخص شدن نقاط ضعف و قوت در هر یک از زمینه‌های فوق، نسبت به رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت اقدام نمود.

بخش مهم دیگری از سرمایه هر سازمانی، منابع مادی آن است. از آنجا که بکارگیری منابع مادی در اختیار نیروی انسانی است، استفاده بهینه از منابع مادی نیز، در نهایت در گرو بهسازی نیروی انسانی خواهد بود و انجام صحیح ارزیابی عملکرد، همواره یک راهکار بسیار موثر جهت بهسازی نیروی انسانی تلقی شده است. اما انجام این کار، همیشه منجر به بهسازی نیروی انسانی نشده و تاریخ مدیریت، نشان می دهد که بسیاری از سازمانها، با بکارگیری بی مطالعه و نادرست ارزیابی عملکرد، با شکست مواجه شده اند.

همه افراد حق دارند و علاقه مند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می کند و آن اینست که، کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند. از سوی دیگر سازمان نیز حق دارد نظرات خود را در مورد اصلی ترین سرمایه اش، ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند. چگونه می توان از کارکنانی که اطلاعی از انتظارات سازمان در مورد خویش ندارند، توقع داشت که در جهت رفع و جبران کاستی های گذشته اقدام نمایند؟ در همین راستا باید متذکر شد که در اغلب موارد کارکنان، سازمان یا دست کم مدیر مستقیم خود را مسئول و مسبب افت یا ضعف عملکرد خود می دانند. چنانچه کارکنان، از هدف اصلی کارفرما در ارزیابی عملکرد که افزایش بازدهی کار و کارکنان از طریق تغییر روش های غیر استاندارد به روش های مطلوب است، آگاه شوند، قاعدتا نه تنها در مقابل ارزیابی و نتیجه آن جبهه گیری نخواهند کرد، بلکه برای کسب اطلاع از جایگاه واقعی خود در سازمان، حتی اگر بر خلاف نظرایشان باشد، علاقه نشان خواهند داد. البته این اظهارات بدین معنی نیست که فرآیند ارزیابی، بدون تنش برگزار خواهد شد و کارکنان با انتقاد صرف از عملکرد خود، براحتی و سادگی برخورد می نمایند، اما استفاده از روش های علمی ارزیابی، اولاموجب کاهش تنش جلسات شده و ثانيا باعث ایجاد نیرویی در کارکنان در جهت تغییر و بهبود روش های غیر استاندارد گذشته خواهد شد.

در این نوشتار، سعی شده است تا ضمن ارائه اطلاعاتی درباره سازمان بهزیستی، ساختار تشکیلاتی و فعالیت های آن، ضمن ارائه نتایج ارزیابی عملکرد بهزیستی و مقایسه آن با سنوات گذشته، تحلیل صحیحی از وضعیت اجرای برنامه های تحول اداری در این اداره کل، تصویر عملکرد دستگاه به تفکیک شاخص های مختلف عمومی و اختصاصی ترسیم و نتایج حاصل بررسی گردد.

امید است مجموعه حاضر بازخوردی مناسب برای حوزه های ستادی ملی و همچنین واحدهای تابعه استانی فراهم نماید تا به یاری ایزد منان و در سایه هدایت و راهبری مدیران ارشد سازمان، بهزیستی استان قزوین در رفع کاستی ها و بهبود و ارتقاء عملکرد خویش، موفق تر از پیش ظاهر گردد. در این راه، دست یاریگرتان را با صمیمیت هرچه تمام تر فشرده و منت دار پیشنهادات و انتقادات ارزنده و سازنده شما هستیم.

دفتر مدیریت عملکرد

بهزیستی استان قزوین

فصل اول

کلیات

مقدمه

در راستای اجرای بند الف ماده ۳۳ آیین نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری ابلاغی به شماره ۴۲۲۵/۴۴۳۲۷ مورخ ۸۹/۱/۱۴ و تبصره ۲ ماده ۳ و دستورالعمل اجرایی شماره ۲۷۹۱۱/۲۰۰ مورخ ۸۹/۵/۲۸ و همچنین بخشنامه ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۸ که طی نامه شماره ۶۱۸۳۸۸ در تاریخ ۹۸/۱۱/۸ از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور ابلاغ گردید، به منظور ارزیابی میزان موفقیت اداره کل بهزیستی استان قزوین در تحقق اهداف سازمانی و برنامه های تحول اداری، ارزیابی عملکرد دستگاه در دو بعد شاخص های عمومی و اختصاصی انجام گردید.

این ارزیابی هر ساله به منظور سنجش میزان موفقیت دستگاه های اجرایی در تحقق اهداف مصوب برنامه های تحول اداری و وظایف تخصصی تعیین شد، من جمله بهزیستی در ابعاد شاخص های عمومی و اختصاصی انجام می گردد.

از آنجا که نقش مدیران دستگاه های اجرایی در انجام صحیح این فرآیند بسیار حائز اهمیت است، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، با ابلاغ تبصره ۱ ماده ۴ بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۱۹۴۲ مورخ ۹۰/۵/۲۲ معاونت محترم توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، نمره ارزشیابی سالانه مدیران دستگاه های اجرایی استانی را براساس نمره ارزیابی دستگاه متبوع تعیین نموده است.

با ایجاد چنین ارتباط تنگاتنگی بین کمیت و کیفیت عملکرد هر دستگاه با نمره ارزیابی مدیر اجرایی آن به عنوان سکان دار سیستم، نه تنها حساسیت ارزیابی صد چندان گردیده، بلکه انگیزه مدیران را برای شرکت در ارزیابی و به دست آوردن کارنامه عملکردی مطلوب به شکل قابل ملاحظه ای، تقویت نموده است. البته وجود امکان رفتار سلیقه ای و برداشت های متفاوت از شیوه نامه های ارزیابی عملکرد و همچنین فقدان استانداردهای ویژه که در مدل های ارزیابی مورد استفاده به عنوان ملاک های یکسان سنجش، مورد پذیرش قرار گرفته باشد، به عنوان عوامل مداخله گری که می تواند اعتبار ارزیابی انجام شده را مخدوش سازد، وجود دارد.

سازمان بهزیستی را بهتر بشناسیم

سازمان بهزیستی کشور یکی از مهمترین نهادهای حمایتی دولتی و سازمانی است که بصورت کاملاً تخصصی و ویژه، ارائه خدمت می نماید. این سازمان با استفاده از کلیه امکانات موجود در سطح جامعه شامل منابع دولتی، منابع بخش خصوصی، منابع عمومی جامعه مانند انفاق، مشارکت اجتماعی عام و خاص و موارد مشابه به افراد نیازمند دارای محدودیت و محرومیت کمک می نماید. این سازمان پس از پیروزی انقلاب، از ادغام ۱۶ سازمان، نهاد، موسسه و انجمن بوجود آمد تا با اتخاذ تدابیر و ارائه خدمات، ضمن حفظ ارزش ها و کرامات والای انسانی و تکیه بر مشارکت های مردم و همکاری نزدیک سازمان های ذیربط، در جهت گسترش عدالت اجتماعی، خدمات توانبخشی، حمایتی، بازپروری و پیشگیری از معلولیت ها و آسیب های اجتماعی را ارائه نموده و برای تأمین حداقل نیازهای اساسی گروه های کم درآمد، فعالیت نماید.

ماموریت ها و شرح وظایف بهزیستی چیست ؟

سازمان بهزیستی به منظور نیل به اهداف خود، با اتخاذ تدابیر لازم و حمایت‌های گوناگون از اقشار مختلف مانند کودکان نیازمند، زنان و کودکان بی سرپرست، در راه ماندگان و نیز معلولان جسمی و ذهنی، مبتلایان به بیماری‌های صعب‌العلاج، معتادان و ناسازگاران اجتماعی و هم‌چنین با انجام اقداماتی به منظور پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی و غیره، با توجه به حفظ ارزش‌ها و کرامات والای انسانی و تکیه بر تعاون و همیاری مردم نیکوکار کشور، مسیر تعالی اجتماعی خود و جامعه را طی می‌کند.

بهزیستی استان قزوین نیز بر پایه همین اصول و در راستای تقویت ساختار تشکیلاتی خود، دارای یک معاونت عمومی تحت عنوان معاونت پشتیبانی و منابع انسانی و چهار معاونت تخصصی به نام‌های، معاونت امور توانبخشی، معاونت امور اجتماعی، معاونت امور فرهنگی و پیشگیری و معاونت مشارکتها، اشتغال و مراکز غیر دولتی می‌باشد که اهم فعالیت‌ها و ماموریت‌های هر یک در ذیل تقدیم می‌گردد.

معاونت توسعه مدیریت و منابع:

معاونت توسعه مدیریت و منابع (معاونت پشتیبانی و منابع انسانی) وظیفه دارد تا بستر مناسب برای شکل‌گیری و اجرای ماموریت‌های تخصصی سازمان را در قالب تامین نیروی انسانی کارآمد، منابع اعتباری لازم و تجهیزات مکفی و متناسب در قالب فعالیت‌های ذیل فراهم نماید:

۱. انجام حمایت‌های اداری و مالی از کلیه واحدهای ستادی و صف
۲. اقدام جهت تدوین و تنظیم بودجه واحدهای تابعه بر اساس دستورالعمل‌های ابلاغی و مبتنی بر خط مشی کلی سازمان برنامه و بودجه با در نظر گرفتن لزوم توسعه یافتگی فعالیت‌های بهزیستی
۳. ابلاغ کلیه مقررات ابلاغی اداری و مالی به واحدهای تابعه در سطح استان و نظارت بر حسن اجرای آنها
۴. نظارت بر روند جمع‌آوری آمار مورد نیاز ستاد مرکزی سازمان
۵. ساماندهی دقیق فرآیندهای اداری و پرسنلی واحدهای تابعه با توجه به خط مشی کلی سازمان در قالب سند ملی ساختار سازمانی
۶. انجام ارزشیابی کارکنان و مدیران بر اساس ضوابط اجرایی ابلاغ شده به استان
۷. ساماندهی دقیق فرآیندهای مالی و اعتباری با توجه به مقررات ابلاغی و نگهداری از اموال دولت
۸. تلاش برای تحقق حسن اجرای امور تدارکاتی و خدماتی با توجه به خط مشی تعیین شده
۹. پیش‌بینی تجهیزات و منابع مورد نیاز واحدهای تخصصی با همکاری معاون مربوطه و تهیه آنها
۱۰. هدایت، هماهنگی، همراهی و همکاری با معاونت‌های تخصصی برای تامین اهداف سازمانی در سطح استان با پیروی از خط مشی‌های تعیین شده
۱۱. نظارت بر تنظیم اسناد هزینه کلیه فعالیت‌های مالی از قبیل حقوق و مزایای کارکنان - مطالبات پرسنلی - کمک هزینه‌ها و غیره
۱۲. در قالب تعهدات و اعتبارات اختصاص یافته.
۱۳. نظارت بر اجرای خط مشی‌های مالی کسب شده از مراجع رسیدگی‌کننده.

۱۴. نظارت بر تهیه و تنظیم بودجه پیشنهادی واحدهای شهرستانی برای سال آینده.
۱۵. نظارت بر تهیه و تنظیم موافقت های هزینه ای و تملک دارایی سرمایه ای.
۱۶. نظارت بر توزیع اعتبارات شهرستان ها.
۱۷. پیگیری تامین و اخذ اعتبارات تخصیص یافته از معاونت برنامه ریزی استانداری.
۱۸. نظارت بر امور ثبتی املاک و اخذ اسناد مالکیت املاک فاقد سند و رفع تصرف املاک تحت تصرف.
۱۹. نظارت بر تنظیم اسناد اجاره موقوفات در اختیار دستگاه.
۲۰. پاسخگویی در مورد دعاوی مختلف مطروحه له و علیه سازمان در مراجع قضایی و شبه قضایی.
۲۱. نظارت بر اجرای تعهدات اشخاص حقیقی و حقوقی و دفاع از حقوق پرسنل.
۲۲. نظارت بر اجرای عملیات ساختمانی به منظور تعیین میزان پیشرفت فیزیکی پروژه ها و تهیه و تنظیم صورت وضعیت پروژه ها در
۲۳. حال احداث و نظارت بر کار مجریان طرح ها.
۲۴. نظارت بر اجرای انجام امور تعمیر ساختمان ها و نظارت و کنترل در نگهداری ساختمان های موجود با توجه به ضوابط ابلاغی.
۲۵. هدایت و پیشبرد برنامه های ابلاغی از ستاد مرکزی جهت توسعه و بهبود فعالیت های ورزشی و فوق برنامه در سطح استان.
۲۶. برنامه ریزی در خصوص انجام مسابقات ورزشی و اجرای فعالیت های فوق برنامه به منظور حفظ و ارتقاء سلامت جسمی و روحی
۲۷. کارکنان و مددجویان در راستای برنامه های ابلاغی از ستاد مرکزی.
۲۸. مشارکت در آسیب شناسی تشکیلات مصوب و اعلام نیازهای ساختاری استان به ستاد مرکزی.
۲۹. برنامه ریزی ونظارت بر استقرار و حسن اجرای مصوب در سطح استان.
۳۰. انجام تمهیدات لازم جهت توزیع شرح وظایف از ستاد مرکزی در سطح بهزیستی استان.
۳۱. تخصیص اعتبارات مورد نیاز جهت تامین نیازهای آموزش کارکنان و مدیران در سطح استان.
۳۲. نظارت بر برگزاری دوره های آموزشی بهزیستی استان در راستای سیاست ها و دستورالعمل های ابلاغی.
۳۳. ارزشیابی و اثربخشی برنامه های آموزشی و ارائه بازخورد نتایج به ستاد مرکزی.
۳۴. نظارت بر انعقاد قرارداد مراکز علمی، دانشگاهی و موسسات آموزشی تعیین صلاحیت شده از سوی مراجع ذیصلاح.
۳۵. نظارت بر انعقاد قرارداد های منعقد استان.
۳۶. نظارت بر فرآیند تامین نیروی های شرکتی مورد نیاز استان.
۳۷. دریافت درخواست های خرید و استعلام بها قبل از خرید اجناس.
۳۸. تطبیق کالاهای خریداری شده و رسیدگی به موجودی انبار و سفارش خرید کالای مورد نیاز.
۳۹. نظارت بر ورود و خروج کالا و ثبت کالاهای تحویلی و دریافتی.

۴۰. نظارت بر انعقاد قرارداد مراکز علمی، دانشگاهی و موسسات آموزشی تعیین صلاحیت شده از سوی مراجع ذیصلاح.

معاونت امور توانبخشی

این معاونت در راستای تحقق سطح سوم پیشگیری با ارائه خدمات توانپزشکی به منظور جبران ضایعات جسمی و ذهنی، افزایش آگاهی معلول نسبت به میزان توانائی ها و محدودیت های خود، کوشش برای افزایش میزان آگاهی مردم نسبت به پدیده معلولیت (تغییر نگرش)، برابری فرصتها و نهایتاً خودکوفایی و توانمند سازی معلولین، فعالیت می نماید.

وظایف اصلی این معاونت عبارتند از:

۱. ارائه خدمات درمانی و توانبخشی به معلولان، سالمندان و بیماران روانی مزمن
۲. حمایت و نگهداری از معلولان غیرقابل توانبخشی و وابسته
۳. ساماندهی، حمایت و نگهداری از سالمندان نیازمند
۴. ساماندهی، حمایت و نگهداری از بیماران روانی مزمن نیازمند
۵. ارائه خدمات آموزشی و فرهنگی به معلولان
۶. ارائه خدمات تربیت بدنی و ورزش به معلولان و کم توانان با در نظر گرفتن شرایط ویژه
۷. ارائه خدمات حمایتی درمانی به ویژه خدمات بیمه درمانی پایه
۸. اجرای توانمندسازی شغلی با آموزش مهارت های فنی و حرفه ای به گروه های هدف
۹. ساماندهی فعالیت های اجتماعی مشارکتی و حرفه ای در قالب بخش های غیر دولتی خصوصی و مردم نهاد با اهدافی همسو با توانبخشی

معاونت سلامت اجتماعی

رویکرد این حوزه، ارائه خدمات تخصصی به افراد نیازمند در معرض آسیب یا آسیب دیده خصوصاً زنان سرپرست خانوار، آسیب دیدگان اجتماعی، فرزندان زیر ۱۸ سال و فرزندان ساکن در شبانه روزی ها یاساکن نزد خانواده های جایگزین، می باشد. این معاونت در راستای توانمندسازی جامعه هدف و بازتوانی و پذیرفتن مسئولیت های فردی و اجتماعی توسط این افراد و خانواده فعالیت های ذیل را به انجام می رساند که اهم آن ها عبارتند از:

۱. توانمندسازی: خدمات توانمندسازی به کسانی که بنا به دلایل اقتصادی، اجتماعی، تربیتی و فرهنگی قادر به مدیریت عادی و روزمره زندگی خود نبوده و نیاز به ارتقاء توانمندی های خود برای حفظ استقلال و قطع وابستگی به دیگران دارند، ارائه می شود.
۲. خدمات مددکاری و مشاوره ای: تلاش برای آشنایی با وضعیت اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، جسمی و روحی و فرهنگی خانواده و ارزیابی نیازهای مددجویان و آماده سازی آنان برای مشارکت در بهبود

۳. خدمات حمایتی مادی و معنوی به خانواده‌های بی سرپرست و بد سرپرست : ارائه خدمات به افراد نیازمندی که به دلایلی از قبیل فوت، زندانی‌شدن، مفقودالاثر شدن و یا به سربازی رفتن سرپرست، طلاق و ... فاقد سرپرست بوده و قادر به تامین حداقل نیازهای اساسی خود نیستند.
۴. حمایتی های مالی مستمر و غیر مستمر : پرداخت مستمری ماهیانه ، کمک هزینه های تحصیلی و آموزشی ، خدمات بیمه‌ای ، کمکهای موردی غیرمستمر مانند مسکن، پوشاک، لوازم زندگی، سرمایه کار، جهیزیه و ... ، اشتغال و اشتغالزائی
۵. نگهداری و مراقبت مستمر از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بد سرپرست : این فعالیت با استفاده از ظرفیت های بخش خیریه و با تکیه بر جلب مشارکت مردم و افراد خیر در امر مراقبت از فرزندان و ایجاد و توسعه مراکز شبانه‌روزی صورت می پذیرد .
۶. اجرای طرح های کاهش و مقابله با آسیب : مقابله با ناسازگاریها و انحرافات ، اصلاح و ارشاد منحرفین اجتماعی جهت قادرسازی گروههای آسیب پذیر و آسیب دیده اجتماعی برای بازگشت به زندگی سالم خانوادگی و اجتماعی و کاهش آسیبهای اجتماعی
۷. خدمات آموزشی، عقیدتی، تربیت بدنی، فرهنگی : ارائه این گونه خدمات به گروه های مختلف جامعه هدف بمنظور ارتقاء توانمندی های اجتماعی و افزایش قدرت این گروه ها در پیشگیری از آسیب های اجتماعی صورت می پذیرد .

اداره فوریت های اجتماعی، پیشگیری از آسیبها و بازتوانی اعتیاد:

۱. اداره فوریت های اجتماعی، پیشگیری از آسیبها و بازتوانی اعتیاد متولی پیشگیری از آسیب های اجتماعی و معلولیت ها می باشد .
۲. مأموریت این معاونت، کاهش بار ناشی از آسیب های اجتماعی در جامعه با استفاده از فعالیت های پیشگیرانه و کاهش بروز و شیوع آنها و ارتقای فرهنگ سلامت در سطح جامعه می باشد.
۳. وظایف اصلی این معاونت عبارتند از :
۴. انجام تمهیدات لازم جهت ارتقای کیفی سطح خدمات مراکز اورژانس اجتماعی استان و انعکاس آن به بهزیستی کشور.
۵. هدایت و پیشبرد برنامه های عملیاتی ابلاغی از ستاد مرکزی در زمینه فوریت های اجتماعی، پیشگیری و کاهش آسیب های اجتماعی و بازتوانی اعتیاد و شناخت نیازهای استان و ارائه گزارش به ستاد مرکزی.
۶. شناسایی نواقص و کاستی های موجود در قوانین و مقررات مربوطه و ارائه پیشنهادات اصلاحی به ستاد مرکزی.
۷. نظارت میدانی و سامانه ای (سامانه ردیابی خودرو، سامانه ۱۲۳) بر فعالیت خط تلفن ۱۲۳، مراکز اورژانس اجتماعی و خودروهای خدمات سیار مراکز اورژانس اجتماعی.
۸. برنامه ریزی جهت اجرای سیاست های پیشگیری و بازتوانی اعتیاد و نظارت بر نحوه اجرای طرح ها و برنامه ها در مراکز تحت نظارت.

۹. حمایت طلبی، مطالبه گری و جلب و توسعه همکاری های بین بخشی و اقدامات شبکه های در بین کلیه ارگانهای مسئول و نهادهای حمایتی دولتی و غیردولتی به منظور هماهنگی، اجرا و تداوم برنامه های شناسایی، حمایت و توانمندسازی جامعه
۱۰. برنامه ریزی و فراهم نمودن ساز و کارهایی به منظور بومی سازی خدمات در سطح استان و در صورت نیاز ارائه پیشنهادات جهت بازنگری و اصلاح دستورالعمل ها و آیین نامه ها ی اجرایی.
۱۱. برنامه ریزی به منظور ساماندهی زنان و دختران در معرض آسیب و آسیب دیده اجتماعی، افراد به مبتلا ملال جنسیتی در معرض آسیب و کودکان خیابانی در سطح استان بر اساس دستورالعمل های ابلاغی و نظارت بر حسن اجرای آن در واحدهای تابعه.
۱۲. شناسایی عوامل زمینه ساز مسائل و مشکلات گروه هدف و محیط ها و کانون های بحران زا و انواع معضلات و مشکلات اجتماعی موجود و پیش رو در مناطق مختلف با توجه به نیاز منطقه و اولویت های موجود جهت اتخاذ تدابیر موثر در شوراهای سیاست گذاری استان و ارائه بازخورد به ستاد مرکزی.
۱۳. برنامه ریزی جهت اجرای سیاست های مراقبتی و بازتوانی گروه های هدف ابلاغی از ستاد مرکزی و نظارت بر حسن اجرای طرح ها و برنامه ها ی مربوط در مراکز دولتی و غیر دولتی تحت نظارت در سطح استان.
۱۴. ارزیابی ابتدایی صالحیت تیم تخصصی معرفی شده از سوی مراکز غیر دولتی برای به کارگیری در مراکز و معرفی جهت تایید نهایی به واحدهای ذیربط.
۱۵. بررسی شکایات و تخلفات مراکز و پیشنهاد اخطار و تذکر به کمیسیون ماده ۲۶ استان.
۱۶. بررسی و تائید ساختمان، تعیین ظرفیت، نام و نشان مراکز غیر دولتی به هنگام صدور پروانه فعالیت.
۱۷. حضور و مشارکت فعال در کمیسیون ها و جلسات مختلف استانی و کشوری به منظور بررسی و نظارت بر صدور مجوزهای
۱۸. مراکز غیر دولتی تحت پوشش براساس نیازسنجی و انطباق با اهداف سازمان.
۱۹. طراحی ، تدوین و اعمال سیاست های کلی در جهت پیشگیری از آسیب های اجتماعی ، بد سر پرستی ، مفاسد اجتماعی ، اعتیاد در چهارچوب وظایف تعیین شده
۲۰. اجرای برنامه های پیشگیری از مفاسد اجتماعی از قبیل فقر، فحشا ، بیکاری و ...
۲۱. آگاه سازی جامعه و آموزش به خانواده از طریق اجرای برنامه های آموزشی و مداخله ای جهت پیشگیری از اعتیاد و بیان مسائل ناشی از آن
۲۲. همکاری با سایر ارگان ها و سازمان های اجتماعی و فرهنگی استان به منظور تبادل اطلاعات و نیز استفاده از تجربیات و اطلاعات سازمان ها و نهادهای خدماتی اجتماعی نظیر دادگستری ، نیروهای انتظامی ، دانشگاه علوم پزشکی ، کانون اصلاح تربیت و غیره

معاونت توسعه کار آفرینی، اشتغال و توانمند سازی:

این معاونت در راستای تحقق اصل ۴۴ قانون اساسی مبنی بر کوچک سازی بدنه دولت و واگذاری امور به بخش خصوصی و همچنین ایجاد ساز و کار مناسب برای جلب قانونی و قانون مند مشارکت و همچنین فراهم نمودن ساز و کار تخصصی و ویژه ایجاد اشتغال برای جامعه هدف سازمان با توجه به همه ابعاد محرومیت و محدودیت تشکیل شده است. عمده وظایف اصلی این معاونت عبارتند از:

۱. اشتغال و کارآفرینی
۲. تامین شرایط ازدواج و کمک در ساماندهی امور جهیزیه مددجویان
۳. تامین مسکن مددجویان و معلولان
۴. کمک به تأمین مسکن افراد دارای معلولیت و مددجویان تحت پوشش و امور توانمند سازی و بیمه ای جامعه هدف سازمان و هدایت
۵. شناسایی و تعیین نیازهای جامعه هدف سازمان در سطح استان جهت استعدادیابی، مهارت آموزی، ایجاد اشتغال پایدار پیگیری، هماهنگی و نظارت بر حسن اجرای برنامه های توانمندسازانه از طریق نیازسنجی و معرفی مددجویان به سازمان فنی و حرفه ای با هدف توسعه مهارت ها و فرصت آفرینی.
۶. رصد و پایش عملکرد شهرستان های تابعه در خصوص اجرای برنامه های مرتبط با بیمه اجتماعی بانوان سرپرست خانوار، خدمات بیمه سلامت و درمان، ارتقاء علمی آموزشی دانش آموزان، آماده سازی شغلی و تسهیل اشتغال، طرح های خود اشتغالی و کارفرمایی.
- ارزیابی سالیانه عملکرد بهزیستی، در واقع سنجش نتایج فعالیت های صورت گرفته توسط معاونت های مختلف برای تحقق اهداف فوق الذکر و اندازه گیری میزان نتیجه حاصل از تمامی این فعالیت هاست.

معاونت مشارکتهای مردمی، توسعه ظرفیتهای اجتماعی و فرهنگی :

مشارکت در تدوین برنامه های کلان سازمان در زمینه جلب مشارکت های مردمی و جهیزیه و تسهیل ازدواج جامعه هدف سازمانو هدایت و پیشبرد برنامه های ابلاغی در سطح استان و نظارت بر حسن اجرای آن و ارائه گزارش عملکرد به مراجع ذیربط.

۱. برنامه ریزی و فراهم نمودن ساز و کارهایی به منظور بومی سازی خدمات در سطح استان و در صورت نیاز ارائه پیشنهادات لازم جهت بازنگری و اصلاح دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی.
۲. شناسایی و تعیین نیازهای جامعه هدف سازمان در سطح استان جهت ایجاد تسهیل ازدواج، تأمین جهیزیه و واگذاری خدمات به مراکز و موسسات غیر دولتی و ارائه بازخورد به مراجع ذیربط.
۳. شناسایی سازو کارهای مؤثر و کارآمد در راستای جلب و توسعه مشارکت های مردمی و فراهم نمودن موجبات مشارکت و همیاری بخش های غیر دولتی و سایر ظرفیت های موجود در سطح استان.

۴. هدایت و پیشبرد سیاست های ابلاغی از ستاد مرکزی در خصوص نظام صدقات، زکات، فطریات، وقف عام و خاص و نذورات در سطح استان و فراهم نمودن ساز و کارهایی جهت ایجاد پایگاه های جذب کمک های مردمی در مناسبت ها و شرایط خاص. هماهنگی و فراهم نمودن ساز و کارهایی به منظور اجرای برنامه های آگاه سازی و تبلیغاتی در راستای جلب مشارکت های مادی و خدماتی مورد نیاز جامعه هدف سازمان در سطح استان با بهره مندی از رسانه های گروهی اعم از مکتوب، صدا و سیما، مراکز تجمع مردم از قبیل مساجد، ورزشگاه ها و ... در راستای اجرای سیاست ها و برنامه های ابلاغی.
۵. پیش بینی و پیگیری تأمین منابع و اعتبارات مورد نیاز جهت تسهیل ازدواج، تأمین جهیزیه جامعه هدف و توزیع اعتبارات بر اساس نیازسنجی واحدهای تابعه و نظارت بر هزینه کرد اعتبارات تخصیصی و ارائه مستندات به مراجع ذیربط.
۶. فراهم نمودن ساز و کارهایی جهت استفاده از فرصت های فراسازمانی در چارچوب سیاست ها و برنامه های به منظور جلب مشارکت و خودیاری بخش های دولتی، غیردولتی و خیرین در سطح استان در راستای تسهیل ازدواج، تأمین جهیزیه جامعه هدف و در صورت نیاز انعقاد تفاهم نامه ها و نظارت بر حسن اجرای آن.
۷. پایش و ارزیابی عملکرد شهرستان های تابعه در خصوص اجرای برنامه های مرتبط با تسهیل ازدواج، تأمین جهیزیه جامعه هدف و نظارت بر حسن اجرای برنامه ها و نحوه هزینه کرد اعتبارات.
۸. نظارت بر عملکرد مراکز و موسسات غیر دولتی و انطباق امکانات و خدمات ارائه شده براساس دستورالعمل های عمومی و تخصصی به منظور بهبود کیفیت خدمات ارائه شده به جامعه هدف سازمان.
۹. فراهم نمودن ساز و کارهایی جهت تشکیل کمیسیون های ماده ۲۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور صدور مجوز برای بخش غیر دولتی و نظارت بر حسن اجرای آن.
۱۰. فراهم نمودن ساز و کارهایی جهت انعقاد قرارداد با متقاضیان واگذاری پیمان مدیریت مطابق با ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری.
۱۱. انجام تمهیدات لازم جهت امکان سنجی توسعه کمی و کیفی مراکز + زندگی در سطح استان.
۱۲. انجام هماهنگی های لازم در جهت استقرار و فعال سازی مراکز + زندگی در سطح استان و ارائه گزارش به ستاد مرکزی.
۱۳. فراهم نمودن ساز و کارهایی جهت پیاده سازی و اجرای هوشمند و الکترونیک خدمات مراکز + زندگی در سطح استان.
۱۴. بررسی و تایید سیستمی گزارش عملکرد مراکز + زندگی (جهت پرداخت کمک هزینه خدمات.
۱۵. انجام تدابیر الزم جهت اجرای برنامه ها، دستورالعمل ها و شیوه نامه ها در سطح استان و نظارت بر حسن اجرای آن.

۱۶. پاسخگویی و رسیدگی به شکایات و رفع چالش های احتمالی مراکز+زندگی.
۱۷. هدایت، پیشبرد و اجرای برنامه های فرهنگی ابالغی از ستاد مرکزی و سایر نهادهای استانی ذیربط در خصوص جامعه هدف، کارکنان و خانواده آنان. نظارت بر جمع آوری آمار و اطلاعات ارائه شده از واحدهای تابعه، تجزیه و تحلیل آن و ارائه گزارشات آماری مرتبط به صورت ادواری و سالیانه به ستاد مرکزی و مراجع ذیربط.

آشنایی با مفاهیم ارزیابی عملکرد بهزیستی در سال ۱۴۰۳

الف (فعالیت های عمومی دستگاه

محور اول : ارتقاء بهره وری (۱۹۵ امتیاز)

برطبق شیوه نامه امتیاز دهی شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد ۱۴۰۳ استانی این محور ارتقاء بهره وری با ۳ شاخص و ۱۹۵ امتیاز از مجموع امتیازات شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد بهزیستی را به خود اختصاص داده است که این شاخص ها عبارتند از :

الف) استقرار چرخه بهره وری (۷۵ امتیاز)

مهم ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بالاترین بهره وری ممکن یا بهره وری بهینه است آنچه در سازمان ها مزیت رقابتی ایجاد می کند، بهره وری به معنای بکارگیری و ترکیب موثر منابع موجود در سازمان است. بهبود اثر بخش بهره وری همانند سایر مولفه ها و فرایندهای نرم افزاری سازمانی از الزامات کار سازمانی است که در ذات و ماهیت بهروری بهبود نهفته است و مشروعیت بهره وری در بهبود و اصلاح آن است. استقرار چرخه بهره وری مشخص و بستر سازی های لازم صورت گیرد. حرکت بهره وری لازمه رشد و پیشرفت سازمان بوده و به نهادی شدن امر بهبود نظام های مختلف سازمانی منجر خواهد شد. طراحی و تدوین مبانی و مدل چرخه مدیریت بهره وری بر اساس ماده (۵) قانون برنامه توسعه ششم کشور (۱۰ گام عملیاتی استقرار چرخه مدیریت بهره وری) به شرح ذیل می باشد: ۱- مطالعه و شناخت وضع موجود و طراحی مدل بهره وری اختصاصی، ۲- آموزش و ساماندهی اجرای طرح، ۳- اندازه گیری و تحلیل شاخص های بهره وری، ۴- برنامه ریزی و بهبود بهره وری. در استقرار چرخه مدیریت بهبود بهره وری راهکارهای مختلفی وجود دارد که از جمله می توان به ۱- نهادی کردن بهره وری در اندیشه، ۲- نهادی کردن صرفه جویی در کل سازمان، ۳- استقرار نظام تحقیقات بهره وری، ۴- توسعه منابع انسانی اشاره کرد. به طور کلی این شاخص نشان دهنده میزان پیشرفت دستگاه در گام های استقرار چرخه بهره وری می باشد و هدف از این شاخص سنجش میزان عملکرد دستگاه اجرایی در اجرای کامل گام های مذکور بر اساس برنامه ریزی دقیق و جامع در راستای اجرای برنامه ها، ارزیابی نتایج و اثر بخشی برنامه ها، بازنگری یا تثبیت برنامه ها است. باتوجه به تکالیف محوله به دستگاه های اجرایی کشور در زمینه قراردادادن 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)، سازمان ملی بهره وری ایران اقدام به ارائه یک روش شناسی با عنوان «چرخه مدیریت بهره وری» نمود. چرخه مدیریت بهره وری روشی

قاعده‌مند و نظام‌یافته است که در راستای شناسایی و حل مسائل نابهره‌وری محوری و اولویت‌دار دستگاه‌های اجرایی اصلی، تابعه و شرکت‌های دولتی و استان‌ها توسعه یافته است.

دارای ۴ سنجه و (۷۵ امتیاز) است، سنجه‌ها به شرح ذیل می‌باشند:

- (۱) کیفیت نهادسازی و توانمندسازی (۱۰ امتیاز)
- (۲) کیفیت اتصال زنجیره نتایج به مأموریت - خدمت (۱۰ امتیاز)
- (۳) کیفیت مسئله شناسی و تعریف اقدامات پیشران بهره‌وری (۲۵ امتیاز)
- (۴) پایش، مراقبت (ارسال گزارش پیشرفت برنامه‌های مصوب سنجش اثرات (۳۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

✓ نظام‌نامه چرخه مدیریت بهره‌وری (ابلاغ‌شده توسط معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۷۰۷۱۶ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۲۷)

✓ نظام‌نامه کمیته بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی (ابلاغ‌شده توسط معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۸۵۱۹۱ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۲۷)

✓ مواد ۲ و ۱۱۱ قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران

(ب) بهره‌وری و انرژی (۹۰ امتیاز)

بهره‌وری انرژی در راستای بهبود کیفیت و نحوه بهره‌برداری از انرژی‌های پاک با تلاش برای ارائه خدمات سالم‌تر، پاک‌تر، بی‌خطرتر و با کیفیت‌تر می‌کوشد تا کارایی اکولوژیکی و مدیریت پسماند را به بهترین شکلی تامین نماید و توسعه و بهبود خدمت‌رسانی را بدون ایراد آسیب به محیط و با صرف کمترین هزینه اکولوژیکی بدست آورد. زمانی تصور بر این بود که سازمانها و ارائه‌کنندگان خدمت صرفاً در مقابل خدمت گیرندگان و کارکنان مسئول اند و یا اینکه می‌بایست بهترین خدمت را با قیمت پایین‌تر و کیفیت بالاتر به دست مشتری برسانند، غافل از اینکه ارائه خدمات مورد نظر چه آثار و عواقب ثانوی می‌تواند داشته باشد.

رقابت شدید، افزایش جمعیت و کمیابی منابع و آلودگی محیط باعث به وجود آمدن رویکردهای نوین در مفهوم سازمان و مدیریت شد که تعهد و مسئولیت اجتماعی نیز نتیجه آن تحولات بود. در واقع شاید بتوان گفت که مطرح شدن این نوع مدیریت، پاسخی به نیازها و چالشهای محیطی موجود بود.

در این شاخص میزان صرفه‌جویی دستگاه در عوامل موثر بر محیط اندازه‌گیری می‌شود. علاوه بر این، با در نظر گرفتن ضرورت استفاده از آموزش برای پرسنل، برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی با محوریت موضوعات مدیریت بهینه‌آب، انرژی، پسماند و سایر عوامل زیست محیطی هم بررسی خواهد شد. این شاخص دارای سنجه است که عبارتند از: محور بهره‌وری و انرژی با ۶ سنجه ۹۰ امتیاز از مجموع امتیازات شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد بهزیستی را به خود اختصاص داده است که این معیارها عبارتند از:

۱. کاهش مصرف برق (۲۰ امتیاز)

۲. کاهش مصرف آب (۲۰ امتیاز)

۳. کاهش مصرف گاز (۲۰ امتیاز)

۴. استفاده از انرژی پاک (۱۰ امتیاز)

۵. کاهش مصرف کاغذ (۱۰ امتیاز)

۶. مدیریت پسماند (۱۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

✓ قانون اصلاح الگوی مصرف انرژی

✓ تصویب نامه شورای عالی انرژی کشور

✓ رویه اجرایی تامین حداقل بیست درصد برق مصرفی مشترکین مشمول ماده ۵ قانون

خدمات کشوری از انرژی های تجدید پذیر و پاک

(ج) بازآرایی مکانی و فضای در راستای کاهش ساختمان های دستگاه اجرایی (۳۰ امتیاز)

هدف این شاخص شناسایی، ثبت و تکمیل اطلاعات اموال غیر منقول در اختیار دستگاه های اجرایی در سامانه سادا نوین می باشد. در راستای شناسایی و ثبت واطلاعات اموال غیر منقول دولت جمهوری اسلامی ایران، کلیه دستگاه های اجرایی موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه مکلف به ثبت اطلاعات اموال غیر منقول ، انفال، اموال تملیکی و... در اختیار، به منظور جامعیت بانک اطلاعاتی سادا می باشند. شناسایی، ثبت و تکمیل اطلاعات غیر منقول در اختیار دستگاه های اجرایی در سادا مبنای ارزیابی شاخص است. این شاخص دارای (۳۰ امتیاز) و سه سنجه می باشد.

(۱) ثبت اموال غیرمنقول در سامانه سادا نوین (۱۰ امتیاز)

(۲) ثبت اسناد مالکیت تک برگی دولتی در سامانه سادا نوین (۱۰ امتیاز)

(۳) استاندارد سازی ساختمان ها و فضاهای اداری (۱۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

✓ به منظور تحقق اهداف بند الف و ب ماده ۱۶ قانون برنامه هفتم پیشرفت، این شاخص مورد نیاز می باشد.

✓ گزارش اخذ شده از سامانه سادا

محور دوم: اصلاح ساختار و معماری کلان دولت (۴۰)

این شاخص با هدف ارتقاء کیفیت و کمیت ارائه خدمات و به منظور ارتقای بهره‌وری نظام اداری، کاهش هزینه‌های جاری و چابک سازی، منطقی سازی و متناسب سازی اندازه دولت و کاهش تصدی‌گری دولت با هدف شناسایی و حذف وظایف خارج از مأموریت‌های ذاتی دستگاه اجرایی طراحی گردیده است. داری یک سنجه تحت عنوان زیر می باشد.

مردمی سازی و مشارکت جویی از بخش غیر دولتی (۴۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

✓ بند (الف) ماده ۱۰۵ قانون برنامه هفتم پیشرفت

محور سوم: ارتقاء نظام عملکرد و بهبود کیفیت و خدمات (۱۷۰)

با عنایت به تکلیف دستگاه‌های اجرایی کشور در استقرار نظام مدیریت عملکرد در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان و نقش سازمان اداری و استخدامی کشور به عنوان متولی بررسی میزان استقرار نظام مذکور در دستگاه‌های اجرایی کشور و روند بهبود آن، شاخص مذکور به منظور رصد میزان بهبود نظام مدیریت عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور بصورت یکپارچه چندسطحی ابلاغ گردید. دارای دو شاخص تحت عنوان زیر می باشد.

(۱) استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان، واحد مدیران و کارکنان (۹۰ امتیاز)

(۲) ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی (۸۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده ۱۱۰ قانون برنامه هفتم پیشرفت، برنامه اول از محور پنجم برنامه اصلاح نظام اداری در دولت چهاردهم، مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان، واحد مدیران و کارکنان (۹۰ امتیاز)

مدیریت عملکرد روشی است استراتژیک و یکپارچه که با برنامه ریزی و هدفگذاری برای سازمان و کارکنان آغاز شده و پس از ارزیابی آنان از طریق کنترل شاخصهای عملکرد، پیشنهاداتی را برای بهبود فرآیندها و عملکرد کارکنان فراهم می آورد. تداوم این چرخه، موفقیتی پایدار برای سازمان به دنبال خواهد داشت. دستگاه در این شاخص می بایست نسبت به تدوین برنامه سالانه تحول اداری که در آن، عناصر اصلی برنامه ریزی شامل هدف، روش، منابع و زمانبندی باید مشخص شده باشد و ارسال آن به استانداری، ارزیابی برنامه شامل آسیب شناسی و بیان نقاط قوت و ضعف برنامه در حال اجرا، اقدام در جهت تدوین و بروزرسانی شاخصهای اختصاصی، ضریب اهمیت و استاندارد شاخصها، شرکت در فرآیند ارزیابی عملکرد و تنظیم گزارش واقع بینانه و به هنگام خود ارزیابی، ارزیابی سالانه مدیران و کارکنان و ارزیابی واحدهای شهرستانی اقدام نماید.

اقدامات قابل انجام در استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمانی طی چند مرحله صورت می پذیرد. اولین مرحله ایجاد آمادگی سازمانی است که طی آن پیش نیازهای ساختاری، سیستمی و محتوایی مورد نیاز فراهم می گردد. دومین مرحله تدوین محتوای نظامنامه مدیریت عملکرد می باشد. سومین مرحله اجرای فرآیندهای مدیریت عملکرد و چهارمین مرحله آسیب شناسی و تحلیل عملکرد سازمان بر اساس اقدامات اجرایی انجام شده در ۳ مرحله قبل است.

شاخص استقرار نظام مدیریت عملکرد با ۴ سنجه و ۹۰ امتیاز از مجموع امتیازات شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد بهزیستی را به خود اختصاص داده است که این سنجه ها عبارتند از :

- ✓ تحلیل آسیب شناسی و تعریف اقدامات بهبود (۲۰ امتیاز)
- ✓ میزان عملیاتی نمودن اقدامات بهبود (۳۰ امتیاز)
- ✓ کیفیت اجرا گام های مدیریت عملکرد (۲۰ امتیاز)
- ✓ کیفیت پیاده سازی نظام ارزیابی کارکنان و مدیران (۱۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده ۱۱۰ قانون برنامه هفتم پیشرفت، برنامه اول از محور پنجم برنامه اصلاح نظام اداری در دولت چهاردهم، مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی (۸۰ امتیاز)

شاخص ارتقای فرهنگی با داشتن سه سنج و (۸۰ امتیاز) از امتیازات شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد بهزیستی را به خود اختصاص داده که به شرح ذیل می باشد:

- ✓ تاکید بر ارزش های رفتاری و فرهنگی بر اساس مناسبت های ملی و مذهبی (۱۰ امتیاز)
- ✓ توسعه فرهنگ سازمانی (۲۵ امتیاز)
- ✓ اجرای آئین نامه اخلاق حرفه ایی (۲۵ امتیاز)
- ✓ ترویج فرهنگ اقامه نماز (۲۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی (تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۳۰۲۵۵۰ تاریخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴)

مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری (مصوبه شماره ۱۱۲۷۱۲۸، مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸)
آیین نامه ارتقای اخلاق حرفه ای در نظام اداری، مصوبه شماره ۲۳۶۵۴۱/ت ۶۱۰۶۵ ه مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۲۱ هیئت وزیران

برنامه اصلاح نظام اداری در دولت چهاردهم (تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۹۸۸۴۴ تاریخ ۱۴۰۳/۱۰/۲۶)

پیام های مقام معظم رهبری (حفظه الله) به اجلاس های سراسری نماز بویژه اجلاس سیزدهم- آیین نامه ترویج و توسعه فرهنگ نماز مصوب هئیت وزیران بویژه ماده بیست و چهارم سیاست های کلی نظام در امور ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران ماده ۶۳ قانون جامع خدمات رسانی ایثارگران ماده ۸۶ برنامه ششم توسعه

مصوبات دومین، سومین و چهارمین جلسه شورای عالی ترویج و توسعه فرهنگ ایثار و شهادت

نقشه جامع مهندسی کشور مصوب شورای عالی فرهنگی مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ به شماره سند ۹۲/۲۳۴۹/دش

ابلاغ وظایف مشاوران ایثارگران به دستگاهها

اصول سیاست فرهنگی کشور مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۷۱/۵/۲۰ به شماره سند دش/۲۰۱۴ ابلاغی ۱۳۷۱/۶/۲

نماز در حکومت صالحان و مدیریت اسلامی، نقشی زیربنایی و بی بدیل دارد و باید گفت نظام اسلامی منهای نماز یعنی نظام منهای اسلام و شایستگی. هدف از آفرینش انسان، رستگاری در پرتو ایمان و عمل صالح است و برترین عمل صالح، اقامه نماز با رعایت تمامی شرایط آن است که تأثیر گسترده ای بر جنبه های شناختی، گرایشی، اخلاقی، روانی، رفتاری و جسمانی نمازگزاران در سطح فردی و اجتماعی دارد. مدیر مسلمان، سازمان و جامعه خود را بر مدار نماز مدیریت می کند، تا آنجا که محتوا و جهت گیری نمازروح حاکم بر سازمان شده و همواره آن را به سوی ترقی و تکامل جهت دار رهنمون می کند. جامعه سازمانی با نماز از پوچی و بلا تکلیفی نجات یافته و همواره خویشتن را با قدرت بی منتهای الهی مرتبط می بیند و در نتیجه:

- احساس شادابی و نشاط کرده و همواره بر کار و تلاش می افزاید و بازدهی بیشتری دارد.
 - نسبت به وضع موجود و آینده، احساس مسئولیت می کند و تن به محدودیت و حقارت نمی دهد.
 - نقاط قوت و ضعف خود را رصد می کند، ضعف ها را می زداید و بر قوت ها می افزاید.
 - در نماز می آموزد که بهترین راه تکامل همان حرکت جمعی و تعاون است.
 - احساس نوع دوستی و نیکی و مهربانی به دیگران و همراه شدن با آنان تا خدا را تجربه می کند.
 - امنیت اجتماعی را در پرتو نماز برای اجتماع اسلامی بدست می آورد.
- در این شاخص برنامه های تکلیفی بهزیستی که بر اساس تفاهم نامه های منعقد شده بین ستاد اقامه نماز و سازمان بهزیستی کشور تعیین گردیده است، بالاترین مقام دستگاه - شورای اقامه نماز دستگاه ارزیابی می شود. در راستای پیگیری منویات مقام معظم رهبری به اجلاس های سراسری نماز و به ویژه اجلاس سیزدهم و همچنین ماده ۲۴ین نامه ترویج و توسعه فرهنگ اقامه نماز مصوب هیات محترم وزیران، همه ساله ستاد اقامه نماز اقدام به ارزیابی عملکرد اقامه نماز دستگاه های اجرایی می نماید.

محور چهارم: توسعه دولت هوشمند (۱۴۵)

هدف این شاخص ایجاد بستر مناسب برای درخواست، تولید و تحویل خدمت، به صورت غیرحضوری و الکترونیکی ایجاد بستر مناسب برای اطلاع رسانی در خصوص ماهیت و شیوه ارائه خدمت به صورت اینترنتی از طریق پرتال دستگاه اجرایی که داری سه شاخص به شرح ذیل می باشد:

- ✓ الکترونیکی شدن خدمات (۸۵ امتیاز)
- ✓ بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان (۴۰ امتیاز)
- ✓ توسعه داده مکانی (۲۰ امتیاز)

الکترونیکی شدن خدمات (۸۵ امتیاز)

کیفیت ارائه خدمات واگذار شده دستگاه (۵۵ امتیاز)

آن چه موجب دسترسی یک کاربر به فضای مجازی مبتنی بر وب می شود و امکان استفاده آسان و قابل فهم را از خدمات الکترونیک ، به وی می دهد فضای الکترونیکی مورد استفاده یک دستگاه اجرایی است . از آنجا که هر یک از مراجعین و بهره برداران ، مطالبات کاملاً متفاوتی را پیگیری نموده و توانمندی آنها برای استفاده از آن متفاوت می باشد ، لذا رعایت استانداردهای ویژه ای است که متناسب با نوع خواسته و به فراخور توانمندی آنان دارای انعطاف لازم باشد ، ضروری است . این ضرورت در سازمان بهزیستی بدلیل تنوع خدمات و تعدد گروه های خدمت گیرنده ، بسیار جدی تر بوده و بنظر می رسد که عدم تحقق آن ، مانع پذیرش کامل و موثر دولت الکترونیک عدم سهولت دسترسی به خدمات خواهد گردید .

در این شاخص ، توجه به سلايق و توانمندی های مشتریان ، اطمینان از صحت و سلامت اطلاعات و خدمات ارائه شده ، کیفیت برقراری ارتباط با مراجعین و نحوه سنجش رضایت مندی آنها ، افزایش سطح دسترسی برای هر فردی با هر مقدار توانمندی و میزان اطلاعاتی که از طرق مختلف به جامعه تقدیم می گردد ، بررسی و ارزیابی می شود .

هدف و تعریف این شاخص: ایجاد بستر مناسب برای اطلاع رسانی در خصوص ماهیت و شیوه ارائه خدمت/ زیر خدمت به صورت اینترنتی از طریق پورتال دستگاه اجرایی و حذف مدارک هویتی(کارت ملی، شناسنامه) از خدمت گیرندگان در تمامی ادارات دستگاه اجرایی در سطح استان و شهرستان هایی که خدمات ارائه می دهند.

میز خدمت الکترونیک یک مرکز ارتباطات درون سازمانی است که تنها نقطه تماس میان سازمان و مشتریان داخلی و خارجی به شمار می رود. هدف این مرکز ، ارائه خدمات به هنگام و کارآمد به مشتریان سازمان در هر لحظه و زمان و همسو با توافق نامه ها و تفاهم نامه های میان آنها و سازمان می باشد.

در راستای ارائه بهتر خدمات میز خدمت، این مرکز باید همسو با روش ها و چارچوب های بهینه سازی شده فعالیت نماید. میز خدمت در قالب چند فرآیند مهم و منسجم ، چرخه عمر تمامی تماس های ورودی به سازمان شامل انواع درخواست ها، رویدادها ، مسائل و... را از زمان ثبت در پایگاه داده، حل و رفع آنها، ارجاع به مراتب بالاتر در صورت نیاز، خاتمه و اطلاع مستمر وضعیت آنها به مشتری مدیریت می کند.

یک میز خدمت موفق شامل چهار عنصر کلیدی نیروی انسانی، فرآیند، اطلاعات و ابزار می باشد که با ترکیب مناسب این اجزا ، منافع و ارزش زیادی برای کسب و کار می آفریند.

ارزش یک میز خدمت تاثیرگذار را نباید دست کم گرفت ، زیرا می تواند بسیاری از کمبودهای موجود در سازمان را جبران کند اما در مقابل ، یک میز خدمت ضعیف و یا نبود کلی میز خدمت ، میتواند برداشتی ضعیف و منفی از یک سازمان مؤثر و فعال را در ذهن مخاطب ایجاد کند. در این شاخص ثبت درخواست بصورت الکترونیکی و ارائه خدمت مورد درخواست بصورت الکترونیک مد نظر قرار گرفته است . در این روند

انتظار می رود که مراجعان با تکمیل فرمهای الکترونیکی و دریافت کد رهگیری، امکان پیگیری الکترونیکی درخواست خود را داشته باشند. همچنین مراجعین بتوانند خدمات درخواستی خود بویژه خدمات مالی مستمر و غیر مستمر را بصورت الکترونیک و بدون نیاز به حضور در ادارات دریافت نمایند .

با توجه به بخشنامه شماره ۱۵۳۸۵۸۸ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۰۷ سازمان اداری و استخدامی کشور، هدف این شاخص سنجش ارائه تجمیع شده خدمات دستگاه در میز خدمت حضوری می باشد .

بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان (۴۰ امتیاز)

به استناد بند (۲) ماده (۳) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، دستگاههای اجرایی موظف به ثبت یا به روزرسانی تمامی اطلاعات کارکنان خود در سامانه پاکنا شده اند. بدین منظور، فرم آمار نیروی انسانی به منظور کنترل و انضباط بخشی به نحوه ثبت اطلاعات کارکنان در سامانه پاکنا و نیز تدقیق آمار نیروی انسانی دستگاههای اجرایی، مطابق با فرآیندهای صحیح جذب، بکارگیری، استخدام و تبدیل وضعیت آنان، طراحی شده است. در حال حاضر، تمامی دستگاههای اجرایی، بصورت سالانه (یکبار در هر سال، با توجه به بازه زمانی مندرج در دستورالعمل مربوط)، ضمن ایجاد و اصلاح فرم آمار نیروی انسانی خود، آن را به تأیید مراجع ذی ربط (سازمان اداری و استخدامی کشور و یا سازمان مدیریت و برنامه ریزی استانها) می رسانند.

همچنین بر اساس ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، «دستگاههای مشمول این ماده مکلفند حقوق، فوق العاده ها، هزینه ها، کمک هزینه ها، کارانه، پرداخت های غیر ماهانه و مزایای ناخالص پرداختی ماهانه اعم از مستمر و غیرمستمر، نقدی و غیرنقدی (معادل ریالی آن) و سایر مزایا به مقامات، رؤسا، مدیران موضوع این ماده را از هر محل (از جمله اعتبارات خارج از شمول قانون محاسبات عمومی کشور مصوب ۱۳۶۶/۶/۱، درآمدهای اختصاصی، اعتبارات متفرقه، اعتبارات کمکهای رفاهی، اعتبارات بودجه عمومی و منابع عمومی و همچنین اعتبارات موضوع ماده (۲۱۷) قانون مالیات های مستقیم با اصلاحات و الحاقات بعدی مصوب ۱۳۶۶/۱۲/۳، تبصره «۱» ماده (۳۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده، مواد (۱۶۰) تا (۱۶۲) قانون امور گمرکی مصوب ۱۳۹۰/۸/۲۲ و یا اعتبارات خاص ناشی از واگذاری و فروش شرکتها در سازمان خصوصی سازی، اعتبارات مربوط به ردیفهای کمک به اشخاص حقیقی و حقوقی و سایر درآمدها و موارد مشابه)، منحصرأ در فیش حقوقی منعکس و پس از ثبت در سامانه فوق، پرداخت کنند، به نحوی که میزان هرگونه ناخالص پرداختی ماهانه به هر یک از افراد مذکور بلافاصله در سامانه اطلاعاتی هر دستگاه مشخص باشد».

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه

بند (۲) ماده (۳) ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور

ضوابط اجرایی ماده ۳ قانون بودجه سال ۱۴۰۳

بند چ ماده ۱۰۷ قانون برنامه هفتم

توسعه داده مکانی (۲۰ امتیاز)

مجموعه‌ای از سیاست‌ها، استانداردها، شبکه‌های دسترسی، داده‌های مکانی، سازمان‌ها و نیروهای انسانی که امور مختلف تولید، جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، دسترسی و استفاده بهینه از داده‌های مکانی را تسهیل و هماهنگ می‌سازد. داده‌های مکانی، نوعی از داده‌ها هستند که به یک موقعیت یا محدوده مکانی مشخص مرتبط و منتسب می‌باشد و شامل داده‌های موقعیتی و داده‌های توصیفی و آماری مربوط به پدیده‌ها و عوارض (طبیعی یا مصنوعی) مختلف می‌باشند. از دیدگاه SDI ملی، داده‌های مکان پایه ملی، داده‌هایی هستند که به‌طور عمومی و مشترک برای برنامه‌ریزی‌های ملی و هماهنگ مورد نیاز دستگاه‌های اجرایی و برنامه‌ریز کشور می‌باشند. یکی از مهم‌ترین ارکان زیرساخت داده مکانی، مؤلفه شبکه‌های دسترسی آن بوده که به‌طور کلی مجموعه فناوری‌ها و زیرساخت‌هایی (اعم از نرم‌افزارها، سخت‌افزارها، پروتکل‌ها و غیره) است که امکان جستجو و دستیابی به منابع داده مکانی را با سطح امنیت قابل قبول فراهم آورده و مجموعاً به‌عنوان سامانه زیرساخت داده‌های مکانی شناخته می‌شود. آدرس سامانه زیرساخت ملی داده‌های مکانی سازمان نقشه‌برداری کشور؛

<https://iransdi.ncc.gov.ir>

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ابلاغیه شورای یکصد و بیست و دومین جلسه شورای عالی نقشه‌برداری کشور به شماره ابلاغیه ۴۴۷۷۹۵ مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۲۴
ماده (۱۵۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (منظومه اطلاعات مکان محور)
بند (د) ماده (۵) برنامه ملی آمار
بند (۶) ماده (۲) آئین نامه تعیین وظایف، مقررات و اعضای شورای عالی نقشه‌برداری کشور
۱۳۵۵۸۹/ت ۶۱۰۵۱ ه

محور پنجم: مدیریت سرمایه انسانی (۱۶۰)

یکی از مهمترین منابع استراتژیک و حیاتی یک سازمان، نیروی انسانی آن می‌باشد که در تحقق اهداف و بهبود عملکرد دستگاه تاثیر بی بدیلی داشته و منجر به افزایش رضایتمندی ذی نفعان می‌گردد. بدیهی است که عدم برخورداری منابع انسانی از توانمندی‌های لازم متناسب با وظایف محوله حتی در صورت تامین بهترین امکانات و تجهیزات، رسیدن به اهداف و نتایج مورد انتظار را محقق نخواهد ساخت. تبدیل و ارتقاء نیروی انسانی موجود در سازمانهای دولتی به نیروی انسانی متعهد، خلاق و توانمند و همسو با اهداف و مأموریت‌های سازمان، صرفاً از طریق ارتقاء و توسعه دانش، بینش و مهارت‌های آنان امکان پذیر

خواهد بود و تهیه و تدوین برنامه های آموزشی و توانمند سازی با افق های زمانی کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت و اجرای مطلوب این برنامه ها ، از ضروریات اساسی سازمان ها به شمار می رود. این محور با ۴ شاخص (۱۶۰ امتیاز) از مجموع امتیازات شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد بهزیستی را به خود اختصاص داده است که این معیار ها عبارتند از :

✓ به کار گیری و جذب عادلانه (۴۰ امتیاز)

✓ مدیریت مشاغل (۴۵ امتیاز)

✓ آموزش و توانمند سازی (۴۵ امتیاز)

✓ شایسته سالاری (۳۰ امتیاز)

به کار گیری افراد بر اساس سازو کار عادلانه (امتیاز ۴۰)

به کار گیری و استخدام افراد در دستگاههای اجرایی باید در فضای رقابتی و بر اساس مراتب شایستگی صورت گیرد. به این ترتیب، زمینه ورود شایسته ترین افراد در یک فضای عادلانه به نظام اداری فراهم می گردد. انتخاب افراد از میان داوطلبان ورود به دولت بر اساس سازوکار عادلانه موجب ارتقای سرمایه انسانی دستگاه های اجرایی شده و استقرار شایسته سالاری و عدالت محوری در بکارگیری افراد موجب تقویت اعتماد عمومی در مبحث جذب منابع انسانی می گردد. این شاخص یک سنجه با عنوان به کارگیری و استخدام بر مبنای آزمون (فضای رقابتی) دارد که دارای ۴۰ امتیاز می باشد.

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

مستندات مربوط به نیروی انسانی موجود دستگاه اجرایی

مدیریت مشاغل (۴۵ امتیاز)

نحوه اختصاص شغل به پست های سازمانی و انتصاب کارکنان به مشاغل مصوب دستگاه اجرایی با هدف ارزیابی رعایت مصوبات قانونی.

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده ۷۰ قانون مدیریت خدمات کشوری

آموزش و توانمند سازی (۴۵ امتیاز)

حفظ و ارتقاء توانمندی های مدیران و کارکنان دستگاه یک ضرورت انکار ناپذیر است . چرا که همزمان و هم راستا با ابلاغ قوانین و دستورالعمل های جدید و همچنین تغییر شرایط درون و برون سازمانی، مدیران و کارکنان نیز باید مهارتها و توانمندی های خود را بهبود بخشیده و عملکردشان را ارتقاء بخشند .

اجرای برنامه های آموزشی با هدف افزایش بینش و دانش ، بهبود مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی و تعالی معنوی پرسنل سازمان و در چارچوب نظام آموزش کارمندان و مدیران طراحی و در همه سطوح ، برنامه ریزی می شود. براساس این شاخص ، نظام جامع مدیریت آموزشی دستگاه که قادر به ثبت کلیه اطلاعات آموزشی کارکنان، اطلاعات برگزاری دوره های آموزشی ، ارزیابی دوره های آموزشی ، تهیه گزارش های تحلیلی و مدیریتی می باشد ، مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد. در این راستا دستگاه می بایست نسبت

به استقرار نرم افزار جامع مدیریت آموزشی و تهیه شناسنامه آموزشی کارکنان اقدام نماید. این شاخص دارای ۲ سنجه است که شامل:

- اجرای دوره‌های آموزشی مدیران به تفکیک سطوح مختلف مدیریتی بر اساس کلیات برنامه‌های آموزشی مصوب (۲۵ امتیاز)
- کیفیت دوره‌های آموزشی کارکنان بر اساس کلیات برنامه‌های آموزشی مصوب (۲۰ امتیاز)

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی آن (تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ ک مورخ ۱۳۸۹/۰۱/۱۰ هیأت وزیران) - دستورالعمل طراحی آموزش‌های مشاغل اختصاصی (شماره ۱۸۰۳/۱۱۲۰۵۸ مورخ ۱۳۸۱/۰۶/۲۰ مورخ ۱۳۸۱/۰۶/۲۰) - نظام آموزش کارکنان دولت (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰) - اصلاحیه نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی و پیوست‌های آن (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴)

شایسته‌سالاری (۳۰ امتیاز)

هدف این شاخص انتصاب افراد شایسته در پست‌های مدیریتی بر اساس شایستگی‌ها، تحصیلات و تجربه کاری دارای یک سنجه تحت عنوان انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی (۳۰ امتیاز)

انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی (۳۰ امتیاز)

هیچ سازمانی یافت نمی‌شود که رشد مستمر و موفقیت‌پایداری را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد، اداره و هدایت شده باشد. معیار شایسته‌سالاری که یکی از شاخص‌های آن رعایت شرایط احراز در انتصاب نیروی انسانی می‌باشد که این معیار تداعی‌کننده نظامی است که با مهیا کردن فرصت‌های برابر و مبتنی بر شایستگی، صلاحیت، دانش و تلاش و بدور از ملاحظات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، اجازه می‌دهد تا افراد به دور از تبعیض، شناسایی شده و پاداش بگیرند و مسیر رشد و ترقی را طی کنند. آنچه در این شاخص بررسی خواهد شد، تعیین شایستگی‌ها برای انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در سطح کارکنان، پست‌های مدیریتی و گواهی شایستگی و... می‌باشد. نکته دیگری که اخیراً در این شاخص گنجانده شده است، استفاده از ظرفیت‌های جوانان و زنان برای بهبود مدیریت و ارتقاء کیفیت فعالیت‌های سازمان‌هاست. این امر به تربیت مدیران خوش‌فکر، بروز، خلاق و برخوردار از ظرافت‌های قابل قبول منجر خواهد گردید و استعدادهای مدیریتی بالقوه موجود در جامعه را با کمترین هزینه، به فعلیت خواهد رساند. در این شاخص می‌بایست کلیه موارد زیر رعایت شده باشد:

- تطبیق شرایط قانونی و رعایت ضوابط با احکام صادره
- رعایت شرایط و ضوابط انتخاب و انتصاب
- برقراری ارتباطات مناسب نظام طبقه‌بندی مشاغل با سایر نظام‌های منابع انسانی

- توجه به عوامل مختلف شغلی از جمله پیچیدگی، مهارت و مسئولیت پذیری
 - ❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :
- فایل تدوین مدل شایستگی اختصاصی مدیران دستگاه - تأییدیه شورای راهبری تحول دستگاه

محورششم: شفافیت (۱۰۰)

شفافیت دولت به منظور ارتقاء سلامت اداری و پیشگیری از فساد، افزایش پاسخگویی، افزایش اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی. در این شاخص تمامی اقدامات و فعالیت های لازم برای ارتقاء شفافیت یک دستگاه ارزیابی می شود. به عبارتی، این شاخص می تواند اراده دستگاه را برای مقابله با فساد محک زده و میزان تاثیر سیاست ها و تدابیر اتخاذ شده را اندازه گیری نموده باعث افزایش اعتماد عمومی به دستگاه گردد. دارای سه شاخص به شرح ذیل می باشد:

- ✓ شفافیت عمومی (۵۰ امتیاز)
- ✓ ساماندهی منابع بودجه عمومی (۳۰ امتیاز)
- ✓ گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت (۲۰ امتیاز)

شفافیت عمومی دستگاه (۵۰ امتیاز)

در این شاخص تمامی اقدامات و فعالیت های لازم برای ارتقاء شفافیت یک دستگاه ارزیابی می شود. به عبارتی، این شاخص می تواند اراده دستگاه را برای مقابله با فساد محک زده و میزان تاثیر سیاست ها و تدابیر اتخاذ شده را اندازه گیری نموده باعث افزایش اعتماد عمومی به دستگاه گردد. این شاخص دارای ۵۰ امتیاز و ۵ سنجه به شرح ذیل می باشد.

- ❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده ۲ قانون شفافیت قوای سه گانه، دستگاه های اجرایی و سایر نهادها

ماده ۳ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد

ساماندهی منابع بودجه عمومی (۳۰ امتیاز)

هدف شاخص امکان ارتقاء شفافیت، ساماندهی و کنترل های مالی با اخذ اطلاعات دستگاه اجرایی واریز کننده درآمد، ردیف بودجه ای و ... از طریق ارسال گزارش عملکرد منابع عمومی (در مقاطع ماهانه)، علل عدم تحقق منابع عمومی، پیش بینی وصول آنها در مقاطع ماهانه یا فصلی و درصد تحقق منابع.

- ❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده ۳۳ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور (بر اساس ماده ۳۷ قانون محاسبات عمومی کشور) که مراتب طی بخشنامه شماره ۵۶/۳۳۶۲۸ مورخ ۱۴۰۳/۲/۲۶ به تمام دستگاه های اجرایی ملی و ادارات کل امور اقتصادی و دارایی استان ها ابلاغ شده است

گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت (۲۰ امتیاز)

هدف شاخص: ثبت الکترونیکی اطلاعات بدهی ها و مطالبات توسط واحدهای گزارشگر عمومی سراسر کشور بصورت فصلی و سالانه از طریق سامانه سماد نو و تهیه گزارشات جمع‌بندی شده دولت و شرکت‌های در مقاطع فصلی و سالانه به مراجع ذیصلاح قانونی

❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

ماده یک قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور و آیین نامه اجرایی آن .

محور هفتم: رضایتمندی (۱۳۰)

میزان رضایت خدمت‌گیرندگان از خدمات دستگاه اجرایی و کارکنان دولت، ملاک این شاخص است که بر اساس نظرات ثبت شده در سامانه ملی مدیریت خدمات (زیرسامانه راهبری میزخدمت) سازمان اداری و استخدامی کشور و سامانه سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت، محاسبه می‌گردد. و دارای دو شاخص به شرح ذیل می باشد:

رضایتمندی مردم از خدمات (۸۰ امتیاز)

هدف شاخص رضایتمندی سنجش میزان رضایت خدمت‌گیرندگان از خدمات دستگاه اجرایی و کارکنان دولت، ملاک این شاخص به صورتی می باشد که بر اساس نظرات ثبت شده در سامانه ملی مدیریت خدمات (زیر سامانه های میز خدمت) سازمان اداری و استخدامی کشور و سامانه سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت، محاسبه گردد. این شاخص دارای (۸۰ امتیاز) و ۳ سنجه به شرح زیر می باشد:

- ✓ میزان رضایت مردم از خدمات دستگاه اجرایی (ثبت شده در سامانه ملی خدمت (۳۰ امتیاز)
- ✓ میزان رضایت مردم از کارکنان دستگاه (بر اساس رضایت سنجی از طریق کد دو بعدی) (۳۰ امتیاز)

- ✓ دسترسی آسان توانخواهان به فضا های اداری (۲۰ امتیاز)

حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۳۰ امتیاز)

در این شاخص میزان اجرای قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در حوزه اداری مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد. این شاخص (۳۰ امتیاز) و دارای ۴ سنجه می باشد:

- ✓ دسترسی به مهد کودک برای فرزندان کارکنان دستگاه (۵)
- ✓ تخصیص ۹ ماه تمام مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق العاده های مرتبط (۱۰)
- ✓ استفاده مادران باردار از حداقل ۴ ماه دور کاری (۱۰)
- ✓ تشویق شایسته کارکنان تازه ازدواج کرده و یا دارای فرزند تازه متولد شده (۵)

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

❖ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

محور هشتم: پاسخگوئی (۶۰)

شاخص " تبیین دستاوردها و اقناع افکار عمومی " به معنای توانایی دستگاههای ملی و استانی در انتقال شفاف و موثر سیاست ها، برنامه ها، فعالیت ها ، اقدامات، خدمات و دستاوردهای خود به مردم است، به

گونه‌ای که موجب درک بهتر، اعتماد بیشتر و حمایت افکار عمومی شود. این شاخص نشان می‌دهد که دستگاه تا چه اندازه در انتقال پیامها و اطلاعات به‌گونه‌ای موفق بوده که جامعه و به خصوص ذینفعان دستگاه آن را بپذیرند و از آن حمایت کنند. هدف از ارزیابی این شاخص، سنجش عملکرد دستگاهها در ارتباط با ذینفعان خود و اطلاع رسانی مناسب و موثر برای جلب اعتماد و رضایت افکار عمومی است. این ارزیابی کمک می‌کند تا کیفیت اطلاع‌رسانی و ارتباطات و راهبردهای ارتباطی بهبود یابد، و دستگاه‌ها بتوانند اثربخشی بیشتری در تعامل با جامعه، افکار عمومی و ذینفعان خود داشته باشند.

تبیین دستاوردها و اقصاف افکار عمومی (۶۰ امتیاز)

این شاخص دارای (۶۰ امتیاز) و ۶ سنجه به شرح ذیل می‌باشد:

- ✓ میزان تولید محتوا (برنامه‌ها فعالیت‌ها و دستاوردها) (۱۰ امتیاز)
 - ✓ رویدادها و اقدامات تبلیغی (۸ امتیاز)
 - ✓ میزان روشنگری نسبت به انتقادات، شایعات، شبهات و ابهامات (۸ امتیاز)
 - ✓ میزان ارتباط با رسانه (۸ امتیاز)
 - ✓ میزان تعاملات تبیینی (۸ امتیاز)
 - ✓ میزان حضور در بستر رسانه‌های نوین (۸ امتیاز)
- مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :
- ❖ ارائه آمار و اطلاعات محتوای تولیدی و مستندات تولید شده و انتشار آن
 - ❖ ارائه آمار و اطلاعات از حضور یا برگزاری رویدادها، نمایشگاهها، جشنواره‌ها، آمار انجام پوشش‌ها و اقدامات تبلیغی
 - ❖ ارائه اطلاعات محتوای رسانه‌ای و پاسخگویی به رسانه‌ها، به همراه لینک محتوای رسانه و پاسخگویی
 - ❖ ارائه اطلاعات از زمان حضور در هر کدام از شبکه‌ها و برنامه‌های صدا و سیما به همراه لینک یا تصویر برنامه.
 - ❖ ارائه اطلاعات از نوع و زمان ارتباط با رسانه‌ها و اصحاب رسانه به همراه لینک یا تصویر برنامه.
 - ❖ ارائه آمار و اطلاعات دیدارها، نشست‌ها، برگزاری یا همکاری در بازدیدها.
 - ❖ آمار و اطلاعات سایت و مستندات سوال و پاسخ آمار و اطلاعات سایت و هوش مصنوعی
 - ❖ مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :
- اجرای ماده (۵) آیین‌نامه تشکیل شورای اطلاع‌رسانی دولت ابلاغی شماره ۱۵۱۴۷۸/ت/۶۰۳۶۴ هـ مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۲ هیئت دولت و بند (الف) و (ب) ماده (۳) آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها در راستای تحقق اهداف و وظایف محول شده.

ب) فعالیت های اختصاصی دستگاه**شاخص ۱- تعداد فرزندان مستقل شده بهره‌مند از آموزش مهارت‌های شغلی (فنی و حرفه‌ای؛ استاد شاگردی) به کل فرزندان مستقل شده در سال (۱۲۵ امتیاز)**

هدف این شاخص حمایت از ورود فرزندان در آستانه زندگی مستقل و ایجاد زمینه های رشد و توسعه فردی آنها در فعالیت ها و شناسایی نقاط قوت و ضعف آنها در نتیجه، شناسایی فرصتها و بهره گیری از آنها در جهت پیشبرد اهداف سازمان می باشد که منجر به بهبود کیفیت زندگی فرزندان و در نهایت بهبود زندگی جامعه هدف سازمان خواهد گردید. این امر در نهایت منجر به تامین رضایت جامعه و تحقق اصول اخلاقی حاکم بر روابط سازمانی، برای تحقق این اهداف لازم است.

شاخص ۲- افزایش ارزش مشارکت خیرین سازمان بهزیستی (به قیمت ثابت) (۱۲۵ امتیاز)

یکی از هدفهای اصلی هر سازمان، جلب رضایت مراجعین از طریق ارائه خدمات با کیفیت مطلوب است در نظام اداری و اجرایی رضایت مردم از خدمات دستگاه دولتی که یکی از شاخص های سنجش و کارآمدی و رشد و توسعه می باشد و مولفه هایی از قبیل سرعت، صحت و دقت در انجام کار مراجعان، چگونگی رفتار و برخورد و اطلاع رسانی مناسب عواملی هستند که موجب رضایتمندی مراجعین می شوند. از عوامل مهم رضایت از عملکرد سازمان کاهش میزان تعارضات، کاهش میزان دوباره کاری ها و سردرگمی ها، بهبود نظام اطلاع رسانی و اطلاع دهی و کنترل و ارزیابی، مطلوب تر عملیات و فعالیت ها، افزایش میزان بهره وری، کارآیی و اثر بخشی امور، ایجاد زمینه های رشد و توسعه فعالیت ها، شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان دار ارائه خدمات به خیرین، شناسایی فرصتها و بهره گیری از آنها در جهت پیشبرد اهداف سازمان، ایجاد انگیزه در دیگران، تامین رضایت جامعه و تحقق اصول اخلاقی حاکم بر روابط سازمانی، برای تحقق این اهداف لازم است واحد های ذیربط در سازمانها زمینه های مشارکت هرچه بیشتر مراجعین را فراهم کنند.

از این رو یکی از شاخص های جدیدی که در سال ۱۴۰۲ به شاخص های اختصاصی ارزیابی عملکرد اضافه شده است، رضایت سنجی از خیرین می باشد. خیرین از مراجعان تاثیر گذار در سازمان بهزیستی محسوب می گردند چرا که رضایت از آنها تا سطح نسبی موجب ارتقا کمی و کیفی واحد تخصصی مشارکت های مردمی می باشد. نظرسنجی فوق الذکر در قالب پرسشنامه ایی که در وب سایت سازمان بهزیستی جهت سنجش میزان رضایت خیرین از ارائه خدمات سازمان در سطح ملی بارگذاری گردیده است.

این شاخص اختصاصی توسط سازمان اداری و استخدامی بر اساس برش استانی، موضوع نامه ۷۰۰/۱۴۰۱/۱۵۴۲۸۸ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۰۱ مطرح گردیده است.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

- بخشنامه شماره ۹۰/۱۴۰۱/۱۶۶۶۸۷

شاخص ۳- نسبت کودکان کار خارج شده از چرخه کار به کودکان کارشناسایی شده (۱۰۰ امتیاز)

کودکان خیابانی که یکی از آسیب پذیرترین گروه های انسانی می باشند. معمولاً به کودکانی اطلاق می شود که در خیابان ها و یا در مکان های عمومی مانند بازارها، پارک ها و غیره زندگی و کار می کنند.

کودک خیابانی کودک بی خانمانی است که دوره‌ای از زندگی خود را در خیابان سپری می‌کند. همچنین بر اساس ماده یک پیمان نامه حقوق کودک، به افرادی که سن زیر ۱۸ سال دارند و در خیابان زندگی و کار می‌کنند، خانواده ندارند و یا امکان دسترسی به خانواده برخی از آنها، وجود ندارد و بازگشت آنها نیز به خانواده امکان دارد و خانواده نیز منتظر بازگشت آنها است و همینطور کودکانی که خانواده منتظر آنان نمی‌باشد، کودک خیابانی می‌گویند. این پدیده یکی از مشکلات آسیب زای اجتماعی است که از دیرباز در سراسر جهان وجود داشته و در سالهای اخیر به دلایل گوناگون افزایش یافته است. در کشور ما نیز این پدیده با ویژگی های دوگانه اش، دیر پایی و گستردگی، ضرورت توجه به آن را مطرح می‌سازد. عواملی مانند ناکامی خانوادگی، جنگ، فقر، حوادث و سوانح طبیعی یا انسانی، سوء استفاده توسط بزرگسالان، مهاجرت و خشونت از مهمترین عوامل کشانده شدن کودکان به خیابانها هستند.

طبق ماده ۲۷ پیمان نامه حقوق کودک، همه کودکان حق دارند از شرایط خوب زندگی برخوردار باشند. حق دارند بازی کنند و آموزش ببینند تا شرایط مناسب شکوفایی توانایی ها و رشد جسمی و معنوی و اخلاقی و اجتماعی آن ها فراهم گردد. طبق این شاخص، میزان حمایت های سازمان بهزیستی از کودکانی که شرایط مندرج در این قوانین را دارند ارزیابی و سنجیده می‌شود.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد این شاخص عبارتند از:

۱. قانون برنامه ششم توسعه

۲. ماده ۸۰ قانون برنامه ششم توسعه

۳. دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

شاخص ۴-نسبت کودکان ۳ تا ۶ ساله ی غربال شده در برنامه غربالگری در سال ۱۴۰۲ به کل کودکان ۳ تا ۶ سال همان سال (۱۰۰ امتیاز)

طرح غربالگری بینایی یا پیشگیری از تنبلی چشم که توسط معاونت امور فرهنگی و پیشگیری سازمان بهزیستی هر سال به اجرا در می‌آید، با استفاده از تیم های تخصصی و آموزش دیده، نسبت به بررسی عیوب انکساری کودکان ۳ تا ۶ سال اقدام نموده و پس از شناسایی افراد مبتلا، آنان را جهت درمان های تخصصی به مراکز درمانی ارجاع می‌نماید. هدف از اجرای این طرح، شناسایی افراد دارای مشکلات بینایی و اقدام بموقع جهت درمان و رفع عیوب یا ممانعت از بروز معلولیت های ماندگار ناشی از آن است. در این شاخص سطح پوشش برنامه در بین کودکان ۳ تا ۶ سال در سال بررسی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از:

۱. قانون برنامه هفتم توسعه

۲. دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

شاخص ۵: نسبت افراد معلول دریافت کننده خدمات حمایتی، رفاهی و توانبخشی به کل تعداد افراد معلول کشور (۱۲۵ امتیاز)

معاونت توانبخشی مجموعه ای است که اقدامات هدفمند را، در جهت قادر سازی شخص معلول، به منظور دست یابی به سطح نهایی توانایی و عملکرد جسمی، حسی، ذهنی و روانی و اجتماعی و حفظ این توانایی ها انجام می دهد. براین اساس فعالیت عمده این مجموعه تغییر زندگی معلولین برای استقلال بیشتر می باشد. دراین میان معلول به فردی اطلاق می گردد که بنا به تشخیص کمیسیون تشخیص معلولیت بر اثر ضایعه جسمی، ذهنی، حسی، روانی و یا توأم اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت و کارایی عمومی وی ایجاد گردد به طوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه های اجتماعی و اقتصادی شود. دراین میان هدف معاونت توانبخشی توانمند سازی جسمی، فرهنگی و اجتماعی معلولین که فرآیندی هدفمند و بارویکردی چند جانبه است، می باشد. خدمات توانبخشی شامل خدمات حرفه ای، اجتماعی، آموزشی و توانبخشی مبتنی بر جامعه، شبانه روزی، تأمین وسایل کمک توانبخشی و غیره می گردد.

- تبیین ماموریتها و شرح وظایف واحد استانی دستگاه اجرایی
- نظارت بر عملکرد مراکز توانبخشی غیردولتی، موسسات مردم نهاد
- تأمین و واگذاری وسایل کمک توانبخشی معلول
- خدمات ارائه شده در برنامه توانبخشی مبتنی بر جامعه

شاخص ۶: افزایش نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست بهره مند از بیمه های اجتماعی به کل نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست واجد شرایط (۱۸-۵۰ سال) تحت پوشش بیمه بهزیستی کشور (۱۲۵ امتیاز)

تأمین اجتماعی و حمایت اجتماعی به ویژه با بروز بحران های مالی اخیر، در سراسر جهان در کانون توجه قرار گرفته است. حمایت اجتماعی از زنان در کشورهای در حال توسعه، به مرور زمان و بیشتر از پیش، حکم سازوکاری ارزشمند برای پرداختن به مساله فقر و ایجاد رشد و توسعه را پیدا کرده است. در جهان توسعه یافته امروز، حکومت هایی که به دنبال محدود کردن هزینه های دولت در برنامه های اجتماعی هستند، در حقیقت از تعهدشان در قبال تأمین اجتماعی می کاهند و متأسفانه، زنان قشری هستند که در این میان بیشترین بی عدالتی را تحمل می کنند.

جایگاه زنان در تأمین اجتماعی و حمایت اجتماعی مورد توجه روز افزون دولت ها قرار دارد. این باور هر روز بیش از پیش پذیرفته می شود که بهترین راه در سرمایه گذاری انسانی، سرمایه گذاری برای زنان است، چرا که زنان به عنوان مهم ترین عامل تربیت نیروی انسانی و ستون اصلی خانواده، نقش بی بدیلی در استحکام و پویایی جامعه ایفا می نمایند. اگرچه تمرکز بر زنان و نقش آنها در پس تمام این تلاش ها، ارزشمند به نظر می رسد اما نباید تمام توجه بر نقش زنان در توسعه متمرکز باشد، بلکه افزون بر این باید به حق زنان در برخورداری از مواهب سیاست های اجتماعی نیز توجه داشت. ایجاد احساس امنیت در زنان بخصوص در قبال آینده، انگیزه و عامل محرک لازم را به آنان برای ایفای صحیح و کامل نقش مادر و همسر می دهد. این احساس در گروه های آسیب پذیر و در معرض آسیب بسیار موثرتر است. زنان بد سرپرست یا بی سرپرست و زنان سرپرست خانوار که دوره های محرومیت جدی را سپری می کنند و قطعا در سالمندی و کهن سالی، شرایط بسیار دشوارتری را تجربه خواهند کرد، از جدی ترین نیازمندان بیمه های اجتماعی هستند.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

۱. قانون برنامه هفتم توسعه

۲. دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

شاخص ۷: برقراری مستمری افراد در نوبت دریافت مستمری از بهزیستی (۱۰۰ امتیاز)

فرایند برقراری مستمری در طول سال انجام شده و پس از تحت پوشش قرار گرفتن مددجو و بررسی های لازم در صورت داشتن شرایط دریافت مستمری و درخواست مددجو برای دریافت مستمری، در لیست پشت نوبت قرار گرفته و اگر بودجه لازم جهت برقراری مستمری افراد جدید تامین گردد. مددجو مستمری دریافت خواهد کرد.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

۱. دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

شاخص ۸: تحقق اشتغال سالانه (۱۰۰ امتیاز)

تامین معاش و برخورداری از فرصت های یکسان برای بهره مندی از شغلی که متناسب با توانمندی ها و استعداد های هر فرد باشد، از زیربنایی ترین اقدامات در تحقق عدالت اجتماعی است. بدون تردید، کسب استقلال و خودکفایی آرزوی هر یک از آحاد جامعه است تا با ایفای نقش موثر در جامعه و تبدیل شدن به فردی مولد و کارآمد، هویت خود را به عنوان یک شهروند دارای اعتبار، کسب نمایند. بهزیستی با اتخاذ تدابیر مناسب و تشکیل کمیته های تخصصی ارزیابی حرفه ای، جامعه هدف خود را در مسیر صحیح اشتغال هدایت و آنان را از فرصت های اشتغال متناسب با توانمندی هایشان برخوردار می نماید.

در این شاخص افرادی که مسیر قانونی تعریف شده برای ایجاد اشتغال را طی نموده و واجد شرایط اشتغال گردیده اند و تلاش آنها با حمایت سازمان منجر به ایجاد اشتغال گردیده است، مورد ارزیابی قرار می گیرند.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

۱. قانون تنظیم برخی از احکام دائمی برنامه هفتم توسعه

۲. دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

شاخص ۹: تعداد واحد های مسکونی تامین شده توسط مشارکت بهزیستی برای افراد دارای معلولیت و مدد

جویان تحت پوشش (۱۰۰ امتیاز)

حق برخورداری از سرپناه و مسکن مناسب، در زمره حقوق شهروندی است که دولت ها بدان متعهد بوده و از همین رو، در قالب مجموعه حقوق و یا تعهدات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جای می گیرد. اسناد حقوق بشری از جمله میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر این مهم تاکید داشته اند.

این حق در اعلامیه جهانی حقوق بشر مورد حمایت قرار گرفته است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در موارد متعدد به این حق اساسی اشاره نموده و به عنوان یک تعهد بنیادین حکومت اسلامی در

برابر شهروندان خود بر آن تاکید می نماید. به همین دلیل بهزیستی با استفاده از امکانات دولتی و مشارکت نهاد های دولتی متولی مسکن، خیرین و خود افراد تحت پوشش، در برنامه ایی میان مدت اقدام به تهیه مسکن برای نیازمندان نموده است تا از طریق، امنیت و آرامش را در زندگی این افراد تامین نماید. در این شاخص بر اساس آئین نامه های اجرایی، تعداد مسکن تهیه و واگذار شده به نیازمندان تحت پوشش بهزیستی مورد ارزیابی قرار می گیرد.

مهمترین مبانی قانونی مورد استناد در این شاخص عبارتند از :

۱ . قانون برنامه ششم توسعه

۲ . دستورالعمل های ابلاغی بهزیستی کشور

فصل دوم

عملکرد سال ۱۴۰۳ بهزیستی

فصل دوم

عملکرد سال ۱۴۰۳ بهزیستی استان قزوین

مقدمه

بهزیستی استان قزوین، همه ساله وظایف و مأموریت های تکلیفی خود را بر اساس اهداف تعیین شده در برنامه های تحول اداری و همچنین برش های استانی به انجام رسانده و در نهایت، مراحل مختلفی را برای بهبود عملکرد و دست یابی به نتایج مطلوب در ارزیابی سالیانه اش طی می نماید که در این بخش بطور خلاصه به این موارد در سال ۱۴۰۳ اشاره می شود .

اهم اقدامات در سال ۱۴۰۳

پیرو ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ و اخذ نتایج حاصل از فعالیت بهزیستی استان قزوین و با عنایت به ابلاغ برنامه ششم توسعه ، از ابتدای سال، کار در سازمان بهزیستی بر چند محور اساسی ، متمرکز و تلاش گردید تا نسبت به سال ۱۴۰۲ کار با تدبیر و برنامه ریزی بهتری صورت پذیرد . این محورها عبارت بودند از :

- ۱ . تعریف جدید از فعالیت پرسنل و بازآفرینی نقش آنان در عملکرد دستگاه
- ۲ . ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر برنامه های ابلاغی برای تک تک پرسنل با تعریف اهداف سالیانه

- ۳ . بهبود سیستم آموزشی در سطح سازمان با رویکرد آموزش های تخصصی و کاربردی
- ۳ . تقویت مدیریت راهبردی ستاد با افزایش مشارکت کارکنان
- ۴ . تقویت نقش معاونت های تخصصی در برگزاری و اداره کمیته ها
- ۵ . تلاش برای همگام نمودن فرآیند مستند سازی و ثبت گزارشات با معیارهای ارزیابی سالیانه

با عنایت به موارد فوق الذکر ، نشست های کارشناسی متعددی برگزار و تدابیری اتخاذ گردید که اهم آن به قرار ذیل بوده است :

۱. درخواست شاخص های اختصاصی پیشنهادی ۱۴۰۳ از سطح ملی دستگاه و اعلام نظرات استان نسبت به شاخص های مذکور و ارائه پیشنهاد جهت رفع ایرادات و ابهامات موجود
۲. انجام آسیب شناسی از فعالیت های دستگاه در تمامی سطوح کارشناسی و به ازای تمامی فعالیت ها
۳. برگزاری دوره های آموزشی لازم از سوی کارشناسان و مدیران ستاد ملی برای متولیان شاخص ها در قالب نشست های تخصصی ، ویدئو کنفرانس و ...
۴. معرفی جانشین و رابطین ارزیابی عملکرد از سوی معاونت ها جهت حضور و ارتباط مستمر نمایندگان هر معاونت در جلسات و کمیته ها و کارگروه ها
۵. اجرای فرآیند انعقاد تفاهم نامه بین سطوح و سلسله مراتب مختلف سازمانی بر اساس اهداف عملکردی دستگاه در سال ۱۴۰۳ و آغاز فاز اجرایی آن
۶. هدفگذاری عملیاتی سالیانه بر اساس برنامه ششم توسعه و عملکرد سال گذشته برای تمامی شهرستان ها توسط حوزه های تخصصی ستادی

ابلاغ شاخص ها و دستورالعمل ارزیابی عملکرد ۱۴۰۳

الف) شاخص های عمومی

پیرو ابلاغ دستورالعمل ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ و ارائه شاخص های عمومی سطح استانی از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور صورت گرفت، شاخصهای مذکور بر اساس ارتباط موضوعی میان معاونتها و واحدهای مرتبط تقسیم بندی شد. همچنین چک لیست های ارزیابی عملکرد که حاوی نکات کلیدی در خصوص شیوه امتیاز دهی و نحوه مستند سازی شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه های استانی بود ، از طریق کانال اطلاع رسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان قزوین به بهزیستی ارائه گردید تا به عنوان راهنما در ارزیابی دستگاه مورد استفاده قرار گیرد .

بدین ترتیب ، با برگزاری جلسات متعدد توسط کمیته مدیریت عملکرد ، ضمن انجام اقدامات آموزشی برای متولیان شاخص ها جهت آشنایی آنها با روند عملیاتی و اجرایی ارزیابی سال ۱۴۰۳ ، واحدهای مربوطه ، متولیان هر یک از شاخص ها را معرفی و با صدور ابلاغ ، نسبت به واگذاری مسئولیت تکمیل فرآیند ارزیابی شاخص مورد نظر به متولی تعیین شده اقدام نمودند .

متولیان نیز موظف شدند تا ضمن برنامه ریزی برای جمع آوری مدارک لازم نسبت به تهیه فایل های استاندارد گزارش عملکرد، آن ها را جهت بررسی به دبیرخانه کمیته مربوطه ، دبیرخانه کارگروه توسعه راهبری مدیریت و همچنین دفتر مدیریت عملکرد ارسال نمایند.

علاوه بر این ، مطابق با مصوبات ابلاغی سازمان بهزیستی کشور ، هر یک از متولیان و مسئولین مافوق آنها ، مأموریت یافتند تا جهت اطمینان از صحت اطلاعات درج شده در فایل گزارش عملکرد ، نسبت به هماهنگی و کسب تاییدیه از واحدهای ستادی متناظر در بهزیستی کشور اقدام نمایند . نحوه توزیع شاخص های عمومی به تفکیک محورهای تعیین شده بشرح ذیل انجام پذیرفت.

جدول شماره ۱ - توزیع شاخص های عمومی بر اساس حوزه های عملکردی بهزیستی و واحدهای همکار

ردیف	نام شاخص	حوزه اصلی	حوزه های همکار
۱	استقرار چرخه بهره وری	اداره توسعه و مدیریت منابع	اداره توسعه و مدیریت منابع
۲	بهره وری انرژی	اداره توسعه و مدیریت منابع	اداره توسعه و مدیریت منابع
۳	بازآرایی مکانی و فضایی در راستای کاهش ساختمان های دستگاه اجرایی	دفتر حقوقی	دفتر حقوقی
۴	مردمی سازی و مشارکت جویی از بخش غیر دولتی	معاونت مشارکتهای مردمی، توسعه ظرفیتهای اجتماعی و فرهنگی	دبیر خانه نظارت بر مراکز و موسسات غیر دولتی
۵	استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان، واحد مدیران و کارکنان	دفتر مدیریت عملکرد/ اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی/ دفتر بازرسی، ارزیابی عملکرد و پاسخگوئی به شکایات
۶	ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی	معاونت مشارکتهای مردمی، توسعه ظرفیتهای اجتماعی و فرهنگی	امور فرهنگی
۷	الکترونیکی شدن خدمات	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی
۸	بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی
۹	توسعه داده مکانی	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی	اداره فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی
۱۰	به کار گیری و جذب عادلانه	اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی
۱۱	مدیریت مشاغل	اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی
۱۲	آموزش و توانمند سازی	اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی
۱۳	شایسته سالاری	اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی
۱۴	شفافیت عمومی	روابط عمومی	روابط عمومی، دبیر خانه توسعه نظارت بر مراکز و موسسات غیر دولتی
۱۵	ساماندهی منابع بودجه عمومی	معاونت توسعه مدیریت و منابع/ امور مالی	معاونت توسعه مدیریت و منابع/ امور مالی
۱۶	گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت	معاونت توسعه مدیریت و منابع	امور مالی/حقوقی/روابط عمومی
۱۷	مشارکت دستگاه در فرایند های سنجش رضایت مردم	اداره فناوری اطلاعات و تحول اداری	ستاد پذیرش، اداره فناوری
۱۸	رضایتمندی مردم از خدمات	اداره فناوری اطلاعات و تحول اداری	ستاد پذیرش، اداره فناوری، مناسب سازی
۱۹	حمایت از خانواده و جوانی جمعیت	اداره توسعه و مدیریت منابع	نیروی انسانی
۲۰	تبیین دستاوردها و اقتناع افکار عمومی	روابط عمومی	روابط عمومی

در نهایت با حمایت مدیرکل محترم و همکاری واحدهای مربوطه و همچنین دبیران کمیته های کارگروه توسعه راهبری مدیریت ، آمار و اطلاعات لازم جمع آوری و از طریق سامانه ارزیابی عملکرد تا پایان فروردین سال ۱۴۰۳ ثبت گردیده و با افزودن تحلیل ها و مستندات مورد نیاز، گزارش نهایی ارائه گردید.

ب) شاخصهای اختصاصی

دفتر مدیریت عملکرد سازمان بهزیستی کشور شاخصهای اختصاصی سال ۱۴۰۳ ادارات کل بهزیستی استان های کشور من جمله قزوین را در قالب فرم الف ابلاغ نمود که بر اساس دستورالعمل ضمیمه شاخص ها ، ضمن تشکیل کمیته مدیریت عملکرد و ارائه آموزش های مربوطه به حوزه های تخصصی، شاخص های تعیین شده جهت اجرا، ارائه گزارشات و مستندات ابلاغ گردید . شاخص های مذکور عبارت بودند از :

جدول شماره ۲ - فرم الف شاخص های اختصاصی ابلاغ شده استانی در سال ۱۴۰۳

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش MU	استاندارد S	سقف امتیاز (ضریب اهمیت) W
۱	تعداد فرزندان مستقل شده بهره مند از آموزش مهارت های شغلی (فنی و حرفه ای؛ استاد شاگردی) به کل فرزندان مستقل شده در سال	درصد	۱۰۰	۱۲۵
۲	افزایش ارزش مشارکت خیرین سازمان بهزیستی	درصد	۱۰۰	۱۲۵
۳	نسبت کودکان کار خارج شده نسبت به کودکان کار شناسایی شده	درصد	۱۰۰	۱۰۰
۴	نسبت تعداد کودکان ۳ تا ۶ ساله غربال شده در برنامه غربالگری بینایی به کل کودکان ۳ تا ۶ سال کشور	درصد	۱۰۰	۱۰۰
۵	نسبت افراد معلول دریافت کننده خدمات حمایتی ، رفاهی و توانبخشی به کل تعداد افراد معلول کشور	درصد	۱۰۰	۱۲۵
۶	افزایش نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست بهره مند از بیمه های اجتماعی به کل نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست واجد شرایط (۱۸-۵۰ سال) تحت پوشش بیمه بهزیستی کشور	درصد	۱۰۰	۱۲۵
۷	برقراری مستمری افراد در نوبت دریافت مستمری از بهزیستی	درصد	۱۰۰	۱۰۰
۸	تحقق اشتغال سالانه	تعداد	۱۰۰	۱۰۰
۹	تعداد واحد های مسکونی تامین شده توسط مشارکت بهزیستی برای افراد دارای معلولیت و مددجویان تحت پوشش	تعداد	۱۰۰	۱۰۰

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش MU	استاندارد S	سقف امتیاز (ضریب اهمیت) W
	جمع امتیاز			۱۰۰۰

پیرو جلسات برگزار شده در راستای توجیه شاخص ها و نحوه استخراج و ثبت اطلاعات مربوط به آنها، نشست مشترکی در سازمان بهزیستی کشور با حضور کلیه معاونین، مدیران و کارشناسان ستادی دفاتر مربوطه برگزار و اطلاعات لازم در اختیار استان ها قرار گرفت. علاوه بر این، هر یک از حوزه های تخصصی ستادی با برگزاری ویدئو کنفرانس کشوری با معاونت های متناظر خود در استان ها، راهبری لازم را در مورد ارزیابی عملکرد استان ها به انجام رساندند.

نکته حائز اهمیت دیگر در روند ثبت اطلاعات شاخص های اختصاصی، اقدام موثر و قابل توجه راهبری ملی در سال ۱۴۰۳ بود که طبق دستور صادره از سوی دفتر مدیریت عملکرد سازمان بهزیستی کشور، هر معاونت بخصوص معاونت های تخصصی مکلف به تدوین راهنمای جدید نحوه محاسبه شاخص و همچنین تعیین مستندات مورد نیاز آن گردیدند که انجام آن موجب عملکرد یکسان ادارات کل بهزیستی در سراسر کشور و همچنین همکاری جدی تر، دقیق تر و منصفانه تر ناظران سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان ها در ارزیابی دستگاه ها می گردید. همچنین هر معاونت و واحد ستادی نماینده مشخصی برای راهنمایی و هدایت واحدهای استانی معرفی نمودند.

مقایسه شاخص های عمومی و اختصاصی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

جدول شماره ۳ - مقایسه ۳ ساله تعداد و امتیاز شاخص ها در محورهای ارزیابی اختصاصی عملکرد

محور ارزیابی			تعداد شاخص هر محور			سقف امتیاز هر محور		
			سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
پیشگیری			-	-	-	-	-	-
دسترسی			-	-	-	-	-	-
پوشش			-	-	-	-	-	-
توانمندسازی			-	-	-	-	-	-
جمع			۱۶	۱۸	۲۶	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰

لازم به توضیح می باشد علت عدم درج تعداد شاخص در سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ حذف محورهای ارزیابی فوق الذکر در سال های ۱۴۰۱-۱۴۰۳ بوده و صرفاً در سال های مذکور عناوین شاخص اختصاصی بدون محور به سازمان ابلاغ گردیده است. طبق تغییرات انجام شده طی سه سال گذشته در سال ۱۴۰۳ تعداد

شاخص های عمومی ارزیابی متغیر بوده است. تعداد شاخص ها از ۱۶ شاخص در سال ۱۴۰۱ به ۱۸ شاخص در سال ۱۴۰۲ افزایش پیدا کرده است و در سال ۱۴۰۳ به ۲۰ شاخص رسیده است.

جدول شماره ۴ - مقایسه ۳ ساله تعداد و سقف امتیاز شاخص ها در محورهای ارزیابی عمومی عملکرد (بر اساس شیوه نامه)

ردیف	محور ارزیابی	تعداد شاخص هر محور			سقف امتیاز هر محور		
		سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
۱	محور رضایتمندی از خدمات	۵	۵	۲	۳۷۰	۳۴۰	۱۳۰
۲	محور بهره وری و تعالی	۷	۸	۳	۳۳۰	۴۷۰	۱۹۵
۳	محور عدالت	۴	۵	-	۳۰۰	۱۹۰	-
	جمع	۱۶	۱۸	۲۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰

*محور عدالت در سال ۱۴۰۳ حذف گردیده و محور های دیگر اطلاع رسانی و تبیین (پاسخگویی)، ارتقای بهره وری، بهبود و تحول سازمانی (اصلاح ساختار و معماری کلان دولت)، سهولت و دسترسی به خدمات (توسعه دولت هوشمند)، شایسته سالاری (مدیریت سرمایه انسانی)، توانمند سازی مدیران و کارکنان (ارتقا عملکرد و بهبود کیفیت خدمات)، شفافیت جایگزین گردیده اند. لذا در تعداد و عنوان محور ها بر اساس شاخص های ارزیابی عملکرد تغییراتی وجود داشته است.

جدول شماره ۵ - مقایسه ۳ ساله تعداد و سقف امتیاز شاخص ها در محورهای ارزیابی عمومی عملکرد (از گزارش بارگذاری

شده در سایت تسما)

ردیف	محور ارزیابی	تعداد شاخص هر محور			سقف امتیاز هر محور		
		سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
۱	رضایتمندی از خدمات	۴	۴	۳	۳۳۰	۲۹۰	۱۳۰
۲	اطلاع رسانی و تبیین (پاسخگویی)	۱	۱	۱	۴۰	۵۰	۶۰
۳	ارتقای بهره وری	۲	۳	۳	۸۰	۲۲۵	۱۹۵
۴	بهبود و تحول سازمانی (اصلاح ساختار و معماری کلان دولت)	۴	۴	۱	۱۷۵	۱۸۵	۴۰
۵	سهولت و دسترسی به خدمات (توسعه دولت هوشمند)	۱	۱	۳	۷۵	۶۰	۱۴۵
۶	شایسته سالاری (مدیریت سرمایه انسانی)	۲	۲	۴	۱۸۰	۶۰	۱۶۰
۷	توانمند سازی مدیران و کارکنان (ارتقا عملکرد و بهبود کیفیت خدمات)	۱	۱	۲	۶۰	۵۰	۱۷۰
۸	شفافیت	۱	۲	۳	۶۰	۸۰	۱۶۰
	جمع	۱۶	۱۸	۲۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰۰

توضیحات: با توجه به جداول شماره ۴ و ۵ و شرح تعاریفی که در فصل اول آمده مشخص می گردد که تغییراتی در تعاریف به جهت مقایسه در محور های عمومی ارزیابی عملکرد وجود داشته است که نیازمند توضیح می باشد. جدول شماره ۳ بر مبنای شیوه نامه امتیاز دهی شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۲ استانی مطرح گردیده است که با شیوه نامه ارزیابی ۱۴۰۳ فاقد اشتراک بوده اند. جدول شماره ۴ به

جهت مقایسه محورهای سالهای اخیر از نشریه سال ۱۴۰۲ استخراج گردیده است تا روند مقایسه آماری آن با سال ۱۴۰۳ بررسی گردد، اما آنچه که پر واضح است تغییرات مشخص و واضح در سنجش داده های محورهای ارزیابی عمومی می باشد. جدول شماره ۵ در عنوانین شاخص ها تغییراتی وجود داشته که با توجه به شیوه نامه عنوان محور قرار داده شده است.

جدول ۵ از سایت اخذ شده است. که دارای تغییرات در بعضی عنوانین محورها در بین سال های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ در مقایسه با ۱۴۰۳ بوده اند. همچنین باید این نکته اضافه گردد محور ها و شاخص های ارزیابی در سه سال اخیر هم در تعداد و هم در بعضی عنوان ها دچار تغییر بوده اند. آنچه در ساده ترین شکل ممکن ارزیابی و در یک نگاه سریع به محورهای ابلاغی نظام ارزیابی عملکرد در سالهای گذشته می توان بدست آورد که از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ هرساله محور ها از لحاظ کمی و کیفی دچار تغییرات بوده اند ، بنابراین تغییرات در رویکرد مقایسه ایی تاثیر گذار خواهد بود و این بررسی بیشتر رویکرد تبیینی خواهد داشت. قابل ذکر است که تعداد شاخص ها در سال ۱۴۰۱ از ۱۶ شاخص به ۱۸ شاخص در سال ۱۴۰۲ افزایش پیدا کرده است و این تعداد در سال ۱۴۰۳ به ۲۰ شاخص رسیده است. همچنین در قسمت فوق علاوه بر تعداد شاخص در سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ تغییر در عنوانین در محورهای ارزیابی فوق الذکر آورده شده تا دیدگاه روشنگرانه ایی برای رویکرد مقایسه ایی و تبیینی مناسب جداول وجود داشته باشد. در ادامه بررسی نتایج کسب شده در ارزیابی عملکرد بر اساس شیوه نامه امتیاز دهی شاخص های عمومی عملکرد سال ۱۴۰۳ صورت گرفته است.

نحوه جمع آوری اطلاعات و ثبت آنها در سامانه

با توجه به تغییرات صورت گرفته در شاخص های عمومی و اختصاصی ، برنامه ریزی صحیح به منظور فراهم نمودن امکان جمع آوری اطلاعات در زمان مقتضی و ثبت و کنترل و اصلاح آن ها ضروری بوده و برای تحقق این امر ، اتخاذ تدابیر مناسب و ایجاد هماهنگی و همکاری لازم بین واحدهای مختلف و متولیان شاخص ها بسیار حائز اهمیت بوده است .

دفتر مدیریت عملکرد و دبیرخانه کارگروه راهبری توسعه مدیریت بهزیستی استان قزوین برای ساماندهی ارزیابی سال ۱۴۰۳ از آغاز سال نسبت به تحلیل نتایج ارزیابی عملکرد ۱۴۰۲ و شناسایی نقاط ضعف و قوت فرآیند ارزیابی سال گذشته اقدام و تلاش خود را برای رفع ابهامات و نواقص موجود در عملکرد دستگاه آغاز نمود .

در ابتدا به عنوان نخستین اقدام، جداسازی شاخص هایی که در آنها امتیاز لازم کسب نشده بود، صورت پذیرفت و در گام بعد علل عدم کسب امتیاز احصا گردید .

با عنایت به آنچه احصاء گردید، کلیه معاونت ها و ادارات دارای نقش موثر در ارزیابی دستگاه، از ابتدای سال نسبت به طرح موضوعات و پیشنهادات خود برای حوزه های ستادی مرتبط اقدام نموده و مکاتبات متعددی در این زمینه انجام دادند. در نتیجه پیگیری های صورت گرفته توسط دفاتر مدیریت عملکرد استان ها و در راس آنها ، دفتر مدیریت عملکرد سازمان بهزیستی کشور، بسیاری از ابهامات برطرف و دستورالعمل

های خوب و کارآمدی برای رفع نواقص سال های گذشته و بهبود شیوه ارزیابی سال ۱۴۰۳ تدوین و به استان ها ابلاغ گردید. اگرچه همچون سالیان گذشته تاخیر زمانی در تدوین و ابلاغ شاخص ها و شیوه نامه مذکور بخصوص در شاخص های عمومی ، بخش قابل توجهی از زمان در اختیار استان را به هدر داد، لیکن بهتر شدن عملکرد ستادی بویژه در مورد شاخص های اختصاصی و به پایان رساندن و ابلاغ آنها قبل از باز شدن سامانه ارزیابی گام موثری برای تغییر و بهبود کیفیت و کمیت ارزیابی و حصول نتیجه مطلوب تر بود. دفتر مدیریت عملکرد به عنوان متولی اصلی نظارت بر ارزیابی شاخص های اختصاصی با دریافت هر دستور العمل و شیوه نامه ، نشست مشترکی با کارشناسان و معاونین تخصصی مربوطه برگزار و ضمن ارائه راهکارهای بهره برداری از دستور العمل مذکور، نسبت به ارائه توضیحات لازم برای برنامه ریزی صحیح و دقیق و رعایت زمانبندی تعیین شده برای انجام ارزیابی و همچنین ثبت اطلاعات و مستند سازی فعالیت های انجام شده ، اقدام نمود .

دبیرخانه کارگروه راهبری توسعه مدیریت نیز، در زمینه شاخص های عمومی اقدامات مشابهی را برنامه ریزی و نسبت به پیاده سازی برنامه های مربوطه اقدام نمود.

در نهایت با اعلام زمان ثبت اطلاعات در اسفند ماه ۱۴۰۳ و بر اساس شیوه نامه و فرمت ثبت اطلاعات ارسالی از سوی سازمان بهزیستی کشور و ابلاغ کد کاربری و شناسه عبور تعیین شده توسط بهزیستی کشور ، ثبت اطلاعات با همکاری بی دریغ همکاران در حوزه های مختلف آغاز و در حد توان و در مهلت مقرر به اتمام رسید، در ادامه اطلاعات جمع آوری شده توسط حوزه ها از سوی کارشناسان دفتر مدیریت عملکرد مورد بررسی قرار گرفته و بازخورد اولیه نتایج جهت تکمیل اطلاعات و رفع نواقص کتباً به اطلاع واحدهای متولی رسانده شد.

این نظارت و ارزیابی از سوی حوزه های ستادی سازمان بهزیستی کشور نیز صورت گرفته و همزمان با فعالیت متولیان استانی ، ناظرین سطح ملی دستگاه نیز نسبت به کنترل و ارائه طریق به استان ها اقدام نموده و مراحل ارزیابی عملکرد را پیگیری می نمودند .

نتایج کسب شده در ارزیابی عملکرد ۱۴۰۳

پیرو تکمیل اطلاعات هر یک از شاخص ها توسط متولیان مربوطه و ثبت اطلاعات در سامانه تسما ، مراحل نظارت و کنترل و اصلاح از سوی مسئولین ستادی صورت گرفته و در نهایت نتایج بدست آمده در سه سطح خود ارزیابی، اعلام نظر کارشناسی و امتیاز نهایی ، مشخص گردید که به شرح ذیل می باشد.

جدول شماره ۶- وضعیت ارزیابی شونده بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی و اختصاصی در سال ۱۴۰۳

حوزه ارزیابی	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
		امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
شاخص های عمومی	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰	۷۲۲,۹۵۷	۷۲,۲
شاخص های اختصاصی	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۰	۷۵۳,۳۴	۷۵,۳
ارزیابی نهایی	۲۰۰۰	۲۰۰۰	۱۰۰۰	۱۴۷۶,۴	۷۳

طبق جدول ۶ با توجه به عملکرد سال ۱۴۰۳ در خود ارزیابی انجام شده، شاخص های عمومی با کسب امتیاز ۱۰۰۰ درصد تحقق برابر ۱۰۰٪ را به خود اختصاص دادند. شاخص های اختصاصی نیز با کسب امتیاز ۱۰۰۰ درصد تحقق برابر ۱۰۰٪ را به خود اختصاص دادند و در نهایت جمع امتیاز دستگاه در خودارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ برابر ۱۰۰۰ و درصد تحقق اهداف عملکرد آن برابر ۱۰۰٪ بوده است. در نهایت با ارائه امتیاز عملکرد نهایی، دستگاه با کسب امتیاز ۷۲۲,۹۵۷ در شاخص های عمومی موفق به تحقق ۷۲/۲ درصد از اهداف خود گردیده است. در شاخص های اختصاصی نیز امتیاز ۷۵۳,۳۴ و درصد تحقق ۷۵,۳ را بدست آورده اند. در مجموع دستگاه از ۲۰۰۰، امتیاز ۱۴۷۶,۴ کسب و درصد تحقق ۷۳ بوده است.

جدول شماره ۷ - مقایسه وضعیت خود ارزیابی و امتیاز مکتسبه محورها بر اساس شاخص های ارزیابی اختصاصی در سال ۱۴۰۳

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش MU	خودارزیابی		امتیاز نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	تعداد فرزندان مستقل شده بهره‌مند از آموزش مهارت‌های شغلی (فنی و حرفه‌ای؛ استاد شاگردی) به کل فرزندان مستقل شده در سال	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۳۰	۳۷,۵
۲	افزایش ارزش مشارکت خیرین سازمان بهزیستی	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	۱۲۵
۳	نسبت کودکان کار خارج شده نسبت به کودکان کار شناسایی شده	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۸	۸۰
۴	نسبت تعداد کودکان ۳ تا ۶ ساله غربال شده در برنامه غربالگری بینایی به کل کودکان ۳ تا ۶ سال کشور	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۴	۸۰

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش ش MU	خودارزیابی		امتیاز نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۵	نسبت افراد معلول دریافت کننده خدمات حمایتی، رفاهی و توانبخشی به کل تعداد افراد معلول کشور	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	۷۵
۶	افزایش نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست بهره مند از بیمه های اجتماعی به کل نسبت بانوان سرپرست خانوار و دختران خود سرپرست واجد شرایط (۱۸-۵۰ سال) تحت پوشش بیمه بهزیستی کشور	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۱۴	۱۰۲,۹۴
۷	برقراری مستمری افراد در نوبت دریافت مستمری از بهزیستی	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۷۸	۷۸
۸	تحقق اشتغال سالانه	تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۷۵	۷۵
۹	تعداد واحد های مسکونی تامین شده توسط مشارکت بهزیستی برای افراد دارای معلولیت و مددجویان تحت پوشش	تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۲۷۴	۱۰۰
					۷۵۳,۴۴	

طبق جدول شماره ۷ و با توجه به عملکرد سال ۱۴۰۳، بهزیستی استان قزوین در تمامی شاخص های اختصاصی بر اساس خود ارزیابی و چه ارزیابی نهایی صورت گرفته، به طور تقریبی امتیاز کامل را کسب نموده و در تمامی شاخص ها درصد تحقق برابر ۱۰۰ درصد می باشد. به عبارت دیگر، بهزیستی استان قزوین در تمامی شاخص های اختصاصی به طور کمی، توانسته است اهداف خود را به طور تقریباً کامل محقق سازد و به امتیاز کامل در هر یک از شاخص ها دست پیدا کند.

وضعیت هر یک از محورهای ارزیابی به تفکیک شاخص های عمومی

با عنایت به لزوم تحلیل جزء به جزء عملکرد دستگاه در هر یک از محور های ارزیابی عمومی که دارای شاخص ها و زیر شاخص های متعدد بوده و تحقق هر یک از آنها در پیشبرد مأموریت های برنامه هفتم توسعه و همچنین اهداف تخصصی دستگاه، تاثیر بسزایی داشته است، در ذیل به بررسی هر یک از محورها به تفکیک شاخص ها و زیر شاخص های تعبیه شده در هر یک می پردازیم.

جدول شماره ۸ - وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی ارتقاء بهره وری

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	استقرار ارتقاء بهره وری	۷۵	۷۵	۱۰۰	۵,۴۱	۴,۹۵
۲	بهره برداری انرژی	۹۰	۹۰	۱۰۰	۴۱,۹۸	۴۶,۸
۳	باز آرایشی مکانی و فضایی در راستای کاهش ساختمان های دستگاه های اجرایی	۳۰	۳۰	۱۰۰	۲۷,۱	۹۰,۳۴

طبق جدول ۸ با توجه به عملکرد سال ۱۴۰۳ بر اساس خود ارزیابی شاخص های عمومی در محور ارتقاء بهره وری شاخص استقرار ارتقاء بهره وری ۵,۴۱ درصد امتیاز را به خود اختصاص داده است شاخص بهره برداری انرژی با امتیاز ۴۱,۹۸ میزان درصد تحقق ۴۶,۸٪ را به خود اختصاص داد و در جدیدترین شاخص یعنی باز آرایشی مکانی و فضایی در راستای کاهش ساختمان های دستگاه های اجرایی بیشترین امتیاز شاخص ها در این محور یعنی ۲۷,۱ امتیاز از ۳۰ امتیاز تعریف شده را کسب نموده و درصد تحقق را با بالای ۹۰٪ رسانده است.

جدول شماره ۹ - وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور اصلاح ساختار و معماری کلان دولت

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۴	مردمی سازی و مشارکت جویی از بخش غیر دولتی در انجام وظایف	۴۰	۴۰	۱۰۰	۴۰	۱۰۰

بهزیستی استان قزوین در خودارزیابی انجام شده ، طبق جدول شماره ۹ و با توجه به عملکرد سال ۱۴۰۳ برابر ارزیابی نهایی صورت گرفته در محور اصلاح ساختار و معماری کلان دولت ، تنها شاخص سنجش شاخص مردمی سازی و مشارکت جویی از بخش غیر دولتی در انجام وظایف بوده است امتیاز کامل و درصد تحقق ۱۰۰٪ بوده است.

جدول شماره ۱۰ - وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور ارتقاء نظام عملکرد و بهبود کیفیت خدمات

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان ، واحد مدیران و کارکنان	۹۰	۹۰	۱۰۰	۹۰	۱۰۰
۲	ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی	۸۰	۸۰	۱۰۰	۴۵,۰۷	۵۰,۰۳

طبق جدول شماره ۱۰ در محور ارتقاء نظام عملکرد و بهبود کیفیت خدمات شاخص استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان ، واحد مدیران و کارکنان با امتیاز ۹۰ و درصد تحقق آن به طور کامل ۱۰۰٪ درصد بوده است، و در شاخص ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی با تغییر که در تعداد سنجه ها و عنوان آن داشته است با امتیاز ۴۵,۰۷ درصد تحقق آن به ۵۰,۰۳٪ رسیده که تقریباً نیمی از اهداف خود دست پیدا کرده است.

جدول شماره ۱۱ - وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور توسعه دولت هوشمند

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	الکترونیکی شدن خدمات	۸۵	۸۵	۱۰۰	۸۵	۱۰۰
۲	بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان	۴۰	۴۰	۱۰۰	۳۷,۰۳	۹۴,۰۸
۳	توسعه داده مکانی	۲۰	۲۰	۱۰۰	۲۰	۱۰۰

در محور توسعه دولت هوشمند شاخص الکترونیکی شدن خدمات سنجه کیفیت ارائه خدمات واگذار شده به شامل عدم مصداق برای بهزیستی و در سنجه دیگر امکان ثبت و پیگیری در تارنما امتیاز کامل را دریافت نموده و درصد تحقق آن ۱۰۰٪ می باشد. شاخص بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان با امتیاز ۳۷,۰۳ درصد تحقق ۹۴,۰۸ را به خود اختصاص داده است و شاخص توسعه داده مکانی با دریافت امتیاز کامل درصد تحقق ۱۰۰٪ بوده است.

جدول شماره ۱۲- وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور مدیریت سرمایه انسانی

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه
۱	به کارگیری و جذب عادلانه	۴۰	۴۰	۱۰۰	۳۱,۰۸	۷۵
۲	مدیریت مشاغل	۴۵	۴۵	۱۰۰	۴۵	۱۰۰
۳	آموزش و توانمند سازی	۴۵	۴۵	۱۰۰	۳۷,۷۳	۷۸
۴	شایسته سالاری	۳۰	۳۰	۱۰۰	۳۰	۱۰۰

محور مدیریت سرمایه انسانی در شاخص مدیریت سرمایه انسانی با امتیاز ۳۱,۰۸ و درصد تحقق ۷۵٪ بوده است. در شاخص مدیریت مشاغل ۴۵ امتیاز و درصد تحقق آن ۱۰۰٪ بوده است. شاخص آموزش و توانمند سازی امتیاز ۳۷,۷۳ و درصد تحقق آن نیز ۷۸ بوده است. شاخص شایسته سالاری امتیاز ۳۰ را به طور کامل کسب و درصد تحقق ۱۰۰٪ درصد، اعلام شده است.

جدول شماره ۱۳- وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور شفافیت

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه
۱	شفافیت عمومی	۵۰	۵۰	۱۰۰	۵۰	۱۰۰
۲	ساماندهی منابع بودجه عمومی	۳۰	۳۰	۱۰۰	۰	۰
۳	گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت	۲۰	۲۰	۱۰۰	۲۰	۱۰۰

طبق جدول شماره ۱۳ و با توجه به عملکرد سال ۱۴۰۳ بهزیستی استان قزوین، محور شفافیت شاخص شفافیت عمومی امتیاز مکتسبه ۵۰ و درصد تحقق آن ۱۰۰ درصد بوده است. شاخص ساماندهی منابع بودجه عمومی امتیاز ۰ و درصد تحقق آن ۰ است. شاخص گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت امتیاز ۲۰ و درصد تحقق ۱۰۰ بوده است. این محور در شاخص های شفافیت عمومی و گزارشگری بدهی ها و مطالبات دولت درصد تحقق آن ۱۰۰٪ بدست آمده یعنی به طور کامل به تمام اهداف خود دست یافت است.

جدول شماره ۱۴- وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور رضایتمندی

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	مشارکت دستگاه در فرایند های سنجش رضایت مردم	۲۰	۲۰	۱۰۰	۱۵,۰۹	۶۹,۸
۲	رضایتمندی مردم از خدمات	۸۰	۸۰	۱۰۰	۴۹,۶۹	۵۸,۵۱
۳	حمایت از خانواده و جوانی جمعیت	۳۰	۳۰	۱۰۰	۳۰	۱۰۰

محور رضایتمندی توسط سه شاخص سنجیده می شود که در شاخص مشارکت دستگاه در فرایند های سنجش رضایت مردم از ۲۰ امتیاز ۱۵,۰۹ درصد امتیاز را کسب نموده که درصد تحقق آن به ۶۹,۸٪ رسیده است. در شاخص رضایتمندی مردم از خدمات امتیاز ۴۹,۶۹ و درصد تحقق آن ۵۸,۵۱٪ بوده است. با توجه به نتایج ارزیابی در سامانه دولت سنج شاخص حمایت از خانواده و جوانی جمعیت امتیاز ۳۰ و درصد تحقق ۱۰۰٪ را کسب نموده است یعنی به تمام اهداف کمی و کیفی خود در این شاخص دست یافته است. شایان ذکر است، دو سنج در شاخص مذکور مشمول عدم مصداق می باشند و در دو سنج دیگر امتیاز کامل دریافت گردیده است.

جدول شماره ۱۵- وضعیت شاخص ها بر اساس ارزیابی شاخص های عمومی در محور پاسخگوئی

ردیف	شاخص	سقف امتیاز	خودارزیابی		نهایی	
			امتیاز مکتسبه	درصد تحقق	امتیاز مکتسبه	درصد تحقق
۱	تبیین دستاوردها و اقناع افکار عمومی	۶۰	۶۰	۱۰۰	۵۹,۷۳	۹۹,۰۷

طبق جدول شماره ۱۵ آخرین محور ارزیابی شاخص های عمومی محور پاسخگوئی می باشد که دارای یک شاخص تحت عنوان تبیین دستاوردها و اقناع افکار عمومی می باشد در این شاخص با امتیاز ۵۹,۷۳ به درصد تحقق ۹۹,۰۷٪ دست یافته اند. شایان ذکر است با توجه به شیوه نامه شاخص های ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ تغییراتی در تعداد محور ها و عناوین شاخص ها و به تبع آن تعداد و عناوین سنج های ارزیابی وجود داشته است.

فصل سوم

تحلیل عملکرد بهزیستی

فصل سوم:

تحلیل عملکرد بهزیستی استان قزوین

مقدمه

ثمره هر ارزیابی و سنجشی می بایست تعیین فواید و مضرات کار انجام شده و استخراج نقاط ضعف و قوت و تهدیدها و فرصت های آن بوده و در نهایت منجر به کسب دانشی گردد که امکان ارتقاء نتایج و بهبود عملکرد را فراهم می سازد .

بررسی عملکرد کلی بهزیستی استان قزوین در مقایسه با سنوات گذشته زمینه تحلیل مناسبی را برای ساماندهی و راهبری تحول نظام اداری دستگاه فراهم خواهد نمود. در این بخش ضمن مقایسه عملکرد بهزیستی با سالهای گذشته ، تغییرات صورت گرفته بررسی و تحلیل آنها بصورت مشروح بیان شده و در انتها نیز راهکارهای پیشنهادی بهبود عملکرد دستگاه استخراج و جهت بهره برداری آتی ارائه گردیده است .

بررسی مقایسه ای عملکرد بهزیستی در طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

الف) شاخص های عمومی

مقایسه عملکرد بهزیستی از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ در محورهای عمومی دستگاه به تفکیک شاخص های هر محور

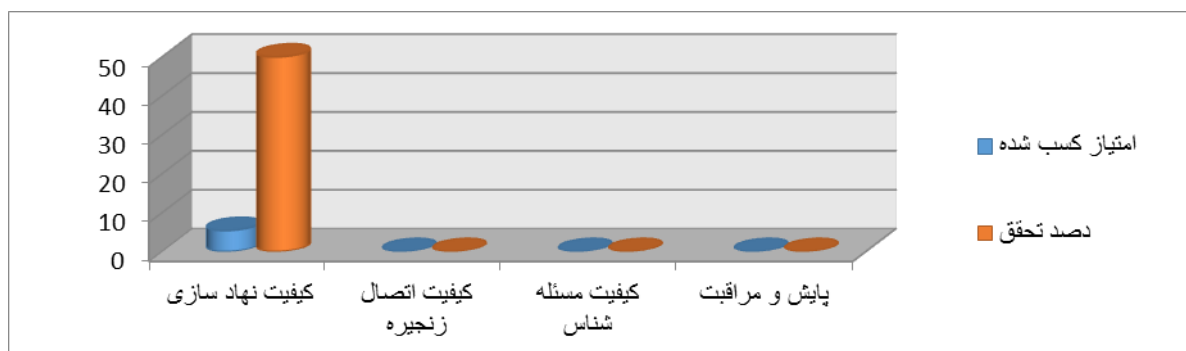
محور اول: شاخص استقرار چرخه بهره وری

جدول شماره ۱۶ - وضعیت زیر شاخص استقرار چرخه بهره وری طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	کیفیت نهاد سازی و توانمند سازی	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۵,۴۱	۵۰
۲	کیفیت اتصال زنجیره نتایج به مأموریت - خدمت	-	-	-	-	-	-	.	.	.
۳	کیفیت مسئله شناس و تعریف اقدامات پیشران بهره وری	-	-	-	-	-	-	.	.	.
۴	پایش و مراقبت (ارسال گزارش پیشرفت برنامه های مصوب و سنجش اثرات	-	-	-	-	-	-	.	.	.

*سنجه های این شاخص جدید بوده و در سال های قبل مشمول عدم مصداق خواهند بود. و علامت (-) نشان عدم مصداق می باشد.

نمودار شماره ۱- مقایسه درصد تحقق اهداف ارزیابی عمومی دستگاه در زیر شاخص استقرار چرخه بهره وری سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



۲- شاخص بهره وری انرژی

جدول شماره ۱۷- وضعیت زیر شاخص های شاخص بهینه سازی مصرف در دستگاه (مدیریت سبز) طی سال های ۱۴۰۰

تا ۱۴۰۲

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	استفاده از انرژی پاک	۲۲,۵	۹,۵۵	۴۲,۴۵	۲۲,۵	۹,۳۶	۴۲,۸	۱۰,۸۱	۰	۰
۲	کاهش مصرف آب	۲۲,۵	۱۶,۶۲	۷۳,۸۶	۲۲,۵	۱۶,۴۹	۷۳,۳	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰
۳	کاهش مصرف گاز	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۰	۰
۴	کاهش مصرف برق	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۰	۰
۵	کاهش مصرف کاغذ	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۶	مدیریت پسماند	۷,۵	۰	۰	۷,۵	۳,۶۴	۴۶,۲	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰

علامت (-) به معنای عدم مصداق در سال های گذشته می باشد.

نمودار شماره ۲- وضعیت زیر شاخص های بهره وری انرژی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



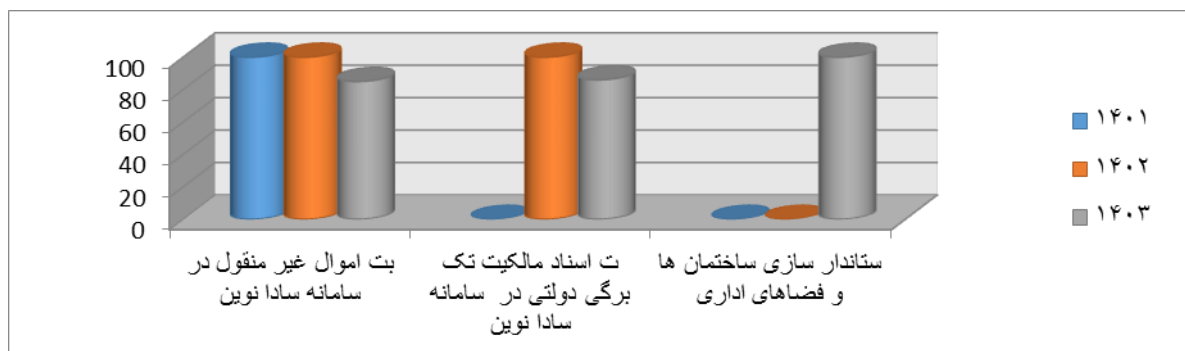
۳- باز آرایشی مکانی و فضایی در راستای کاهش ساختمان های دستگاه های اجرایی

جدول شماره ۱۸- وضعیت زیر شاخص های شاخص مولد سازی دارایی های دولت طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	ثبت اموال غیر منقول در سامانه سادا نوین	۲۰	۲۰	۱۰۰	۲۵	۲۵	۱۰۰	۱۰,۸۱	۹,۲۵	۸۵,۵۳
۲	ثبت اسناد مالکیت تک برگی دولتی در سامانه سادا نوین	-	-	-	۲۰	۲۰	۱۰۰	۱۰,۸۱	۹,۳۹	۸۶,۸۴

۳	استاندار سازی ساختمان ها و فضاهای اداری	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
---	---	---	---	---	---	---	---	-------	-------	-----

نمودار شماره ۳- وضعیت زیر شاخص های شاخص مولد سازی دارایی های دولت دستگاه طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



محور دوم: اصلاح ساختار و معماری کلان

الف) شاخص مردمی سازی و مشارکت جویی

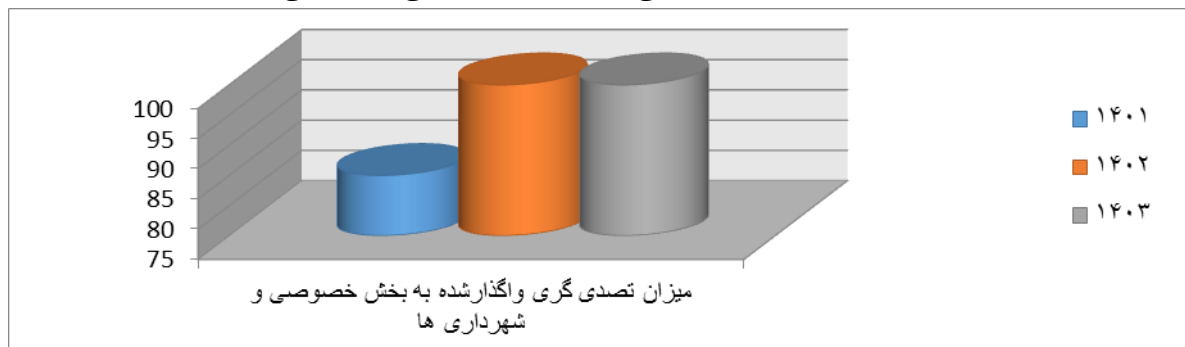
*این شاخص در سال ۱۴۰۲ از ترکیب دو سنجه ۱) شناسایی وظایف و ظرفیت های قابل واگذاری یا مشارکت پذیر (۲) میزان خدمات و وظایف واگذار شده یا تفاهم نامه ی منعقد (شرکت های دانش بنیان، انجمن ها و...) شکل گرفته بوده است که در سال ۱۴۰۳ به عنوان سنجه میزان تصدی گری واگذار شده به بخش خصوصی و شهرداری ها تغییر یافته است و به دلیل همپوشانی در سه سال اخیر مورد مقیاس سنجی قرار گرفته اند. شایان ذکر است سنجه شماره یک (شناسایی وظایف و ظرفیت های قابل واگذاری یا مشارکت پذیر) در سال ۱۴۰۱ فاقد مصداق و توسط سنجه شماره دو سنجش شده است.

جدول شماره ۱۹- وضعیت زیر شاخص های شاخص مردمی سازی و مشارکت جویی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	میزان تصدی گری واگذار شده به بخش خصوصی و شهرداری ها	۲۰	۱۷	۸۵	۲۰	۲۰	۱۰۰	۴۳۰,۲۴	۴۳,۲۴	۱۰۰

علامت (-) به معنای عدم مصداق در سال های گذشته می باشد.

نمودار شماره ۴- وضعیت زیر شاخص های شاخص مردمی سازی و مشارکت جویی دستگاه طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



محور سوم: ارتقاء نظام مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت خدمات

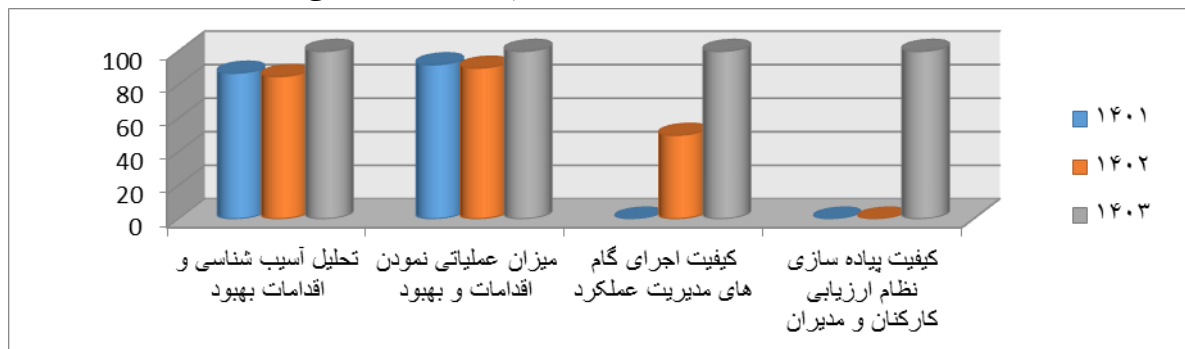
الف) استقرار نظام مدیریت عملکرد سازمان واحد مدیران و کارکنان

جدول شماره ۲۰- وضعیت زیر شاخص های شاخص استقرار نظام مدیریت عملکرد طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	تحلیل آسیب شناسی و اقدامات بهبود	۳۰	۲۶,۱۰	۸۷	۲۰	۱۷	۸۵	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰
۲	میزان عملیاتی نمودن اقدامات و بهبود	۵۰	۴۶,۲۵	۹۲	۲۰	۱۸	۹۰	۳۲,۴۳	۳۲,۴۳	۱۰۰
۴	کیفیت اجرای گام های مدیریت عملکرد	-	-	-	۳۰	۱۵	۵۰	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰
۵	کیفیت پیاده سازی نظام ارزیابی کارکنان و مدیران	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰

* کیفیت پیاده سازی نظام ارزیابی کارکنان و مدیران سال ۱۴۰۳ در سال ۱۴۰۲ تحت عنوان دو زیر شاخص رعایت احراز شرایط کارکنان و رعایت شرایط احراز مدیران در انتصاب سمت های مدیریتی بررسی و امتیاز دهی داشته اند لذا با تغییر زیرشاخص ها و تلفیق دو زیر شاخص امکان بررسی مقایسه ایی آنها با هم وجود نخواهد داشت مشمول عدم مصداق می گردند.

نمودار شماره ۵- وضعیت زیر شاخص های شاخص استقرار نظام مدیریت عملکرد طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



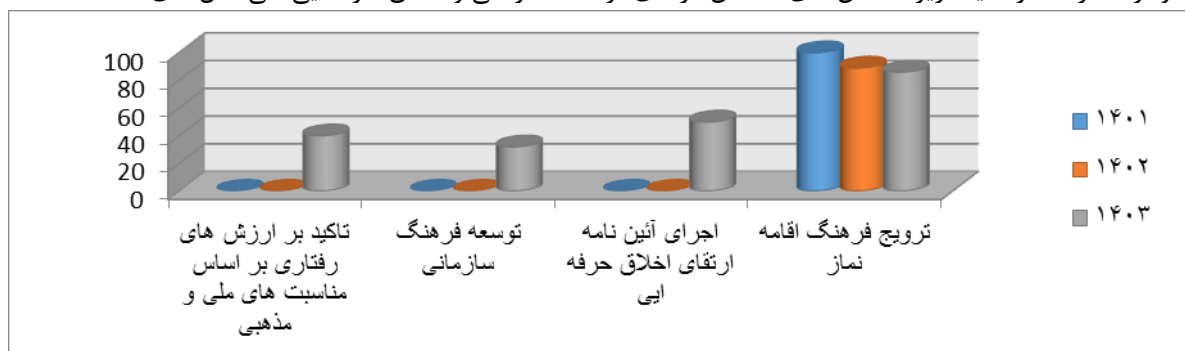
(ب) ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی

جدول شماره ۲۱- وضعیت زیر شاخص های شاخص ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	تاکید بر ارزش های رفتاری بر اساس مناسبت های ملی و مذهبی	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۴,۳۲	۴۰
۲	توسعه فرهنگ سازمانی	-	-	-	-	-	-	۲۷,۰۲۷	۸,۶۵	۳۲
۳	اجرای آئین نامه ارتقای اخلاق حرفه ایی	-	-	-	-	-	-	۲۷,۰۲۷	۱۳,۵۱	۵۰
۴	ترویج فرهنگ اقامه نماز	۳۵	۳۵	۱۰۰	۳۵	۳۱,۱۵	۸۹	۲۱,۶۲	۱۸,۵۹	۸۶

*زیر شاخص ترویج فرهنگ اقامه نماز به صورت مشترک در هر سه سال تعریف شده است و مابقی زیر شاخص ها شامل عدم مصداق می باشند.

نمودار شماره ۶- وضعیت زیر شاخص های شاخص ارتقای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ایی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



محور چهارم: توسعه دولت هوشمند

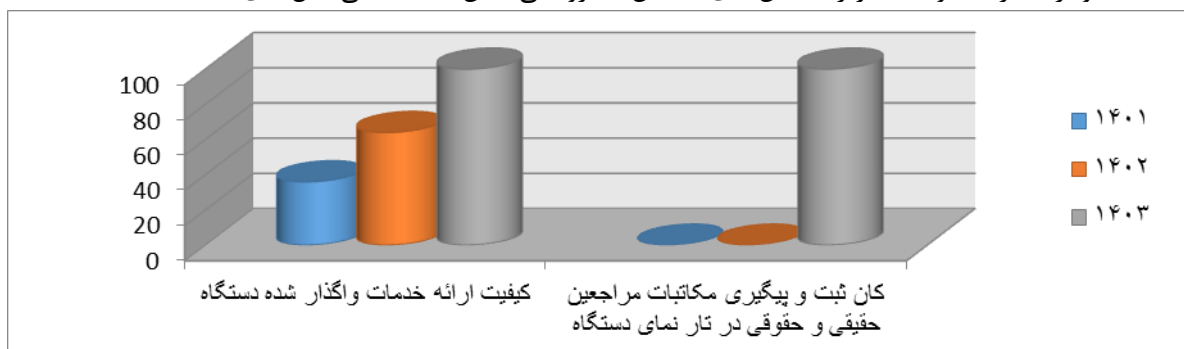
الف) الکترونیکی شدن خدمات

*در این شاخص سنجه کیفیت ارائه خدمات واکذار شده دستگاه در سال ۱۴۰۳ تحت عنوان کیفیت ارائه خدمات از طریق میز خدمت ترکیبی و حضوری در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ دستگاه مورد سنجش قرار گرفته است لذا مقیاس سنجی بر همین مبنا صورت می پذیرد. شایان ذکر است سنجه مذکور در سال ۱۴۰۳ مشمول عدم مصداق گردیده است.

جدول شماره ۲۲- وضعیت زیر شاخص های شاخص الکترونیکی شدن خدمات طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	کیفیت ارائه خدمات واکذار شده دستگاه	۱۰۰	۶۳٫۸۸	۶۳٫۸۸	۱۰۰	۶۴	۶۴	-	-	-
۲	امکان ثبت و پیگیری مکاتبات مراجعین حقیقی و حقوقی در تار نمای دستگاه	-	-	-	-	-	-	۳۲٫۴۳	۳۲٫۴۳	۱۰۰

نمودار شماره ۷- وضعیت زیر شاخص های شاخص الکترونیکی شدن خدمات طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

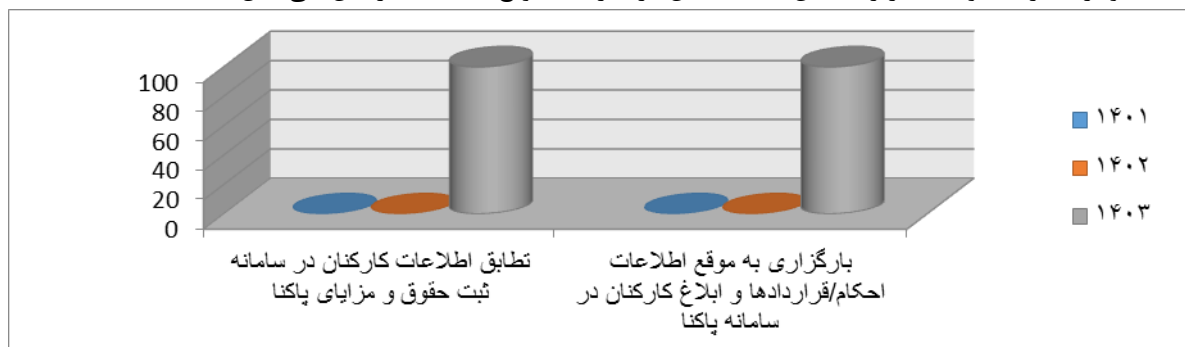


ب) بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان

جدول شماره ۲۳- وضعیت زیر شاخص های شاخص بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	تطابق اطلاعات کارکنان در سامانه ثبت حقوق و مزایای پاکنا	-	-	-	-	-	-	۲۱٫۶۲	۲۱٫۶۲	۱۰۰
۲	بارگذاری به موقع اطلاعات احکام/قراردادها و ابلاغ کارکنان در سامانه پاکنا	-	-	-	-	-	-	۲۱٫۶۲	۱۷٫۳	۸۰

نمودار شماره ۸- وضعیت زیر شاخص های شاخص بارگذاری به موقع اطلاعات کارکنان طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

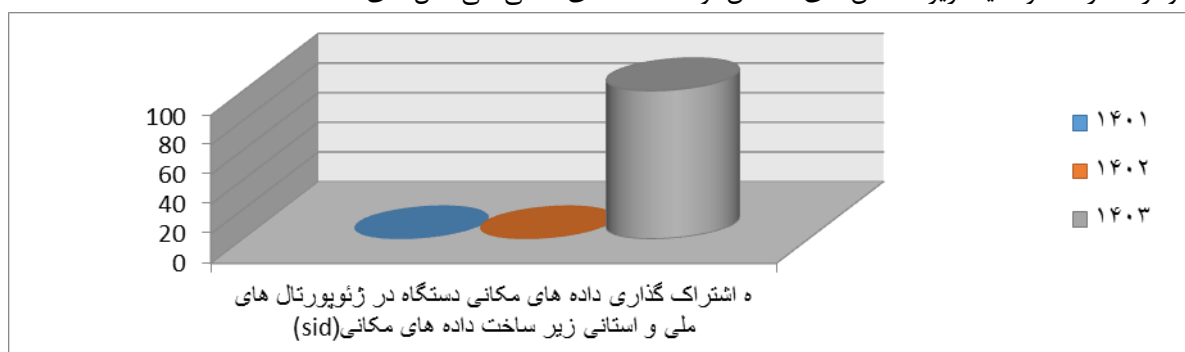


ب) توسعه داده های مکانی

جدول شماره ۲۴- وضعیت زیر شاخص های شاخص توسعه داده های مکانی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	به اشتراک گذاری داده های مکانی دستگاه در ژئوپورتال های ملی و استانی زیر ساخت داده های مکانی (sid)	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰

نمودار شماره ۹- وضعیت زیر شاخص های شاخص توسعه داده های مکانی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



محور پنجم: مدیریت سرمایه انسانی

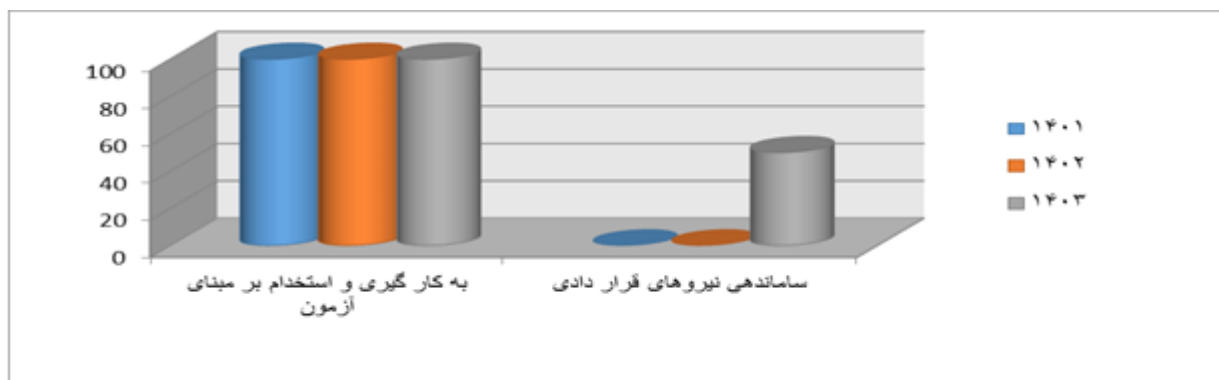
الف) به کارگیری و جذب عادلانه

جدول شماره ۲۸- وضعیت زیر شاخص های شاخص به کارگیری و جذب کار عادلانه طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	به کارگیری و استخدام بر مبنای آزمون (فضای رقابتی)	۴۰	۴۰	۱۰۰	۳۰	۳۰	۱۰۰	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰
۲	ساماندهی نیروهای قرار دادی (رعایت سقف تبصره ذیل ماده ۳۲)	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۱۰,۸۱	۵۰

* این شاخص در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ در محور عدالت با یک زیر سنجه تحت عنوان بکارگیری و استخدام بر مبنای آزمون مورد سنجش واقع می گردیده است که در سال ۱۴۰۳ یک زیر سنجه دیگر تحت عنوان ساماندهی نیروهای قرار دادی (رعایت سقف تبصره ذیل ماده ۳۲) اضافه گردیده بنابراین سنجه فوق در سال های مذکور مشمول عدم مصداق می گردند.

نمودار شماره ۱۰- وضعیت زیر شاخص های شاخص به کارگیری و جذب کار عادلانه طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



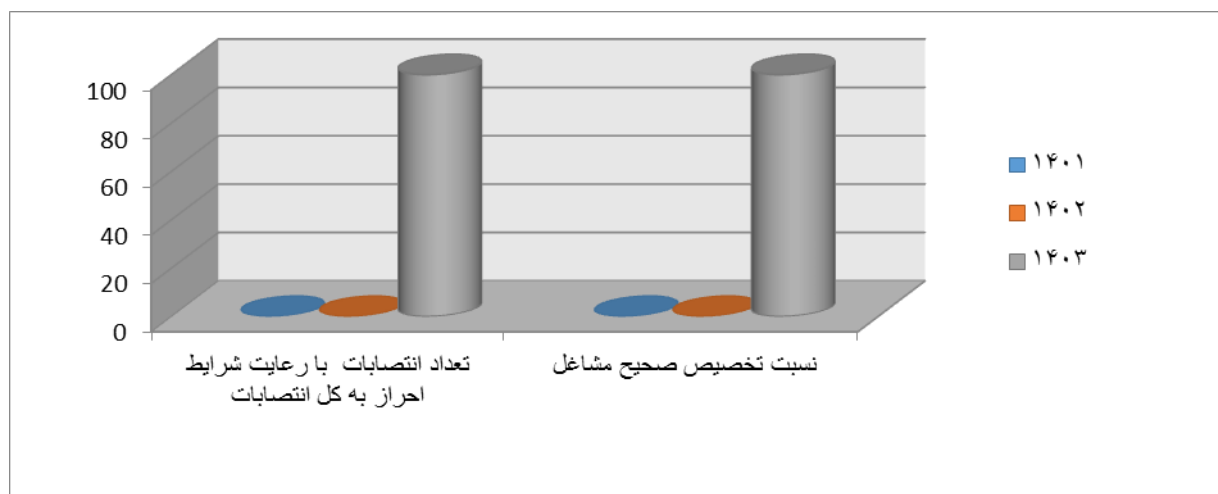
ب) مدیریت مشاغل

جدول شماره ۲۹- وضعیت زیر شاخص های شاخص مدیریت مشاغل طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	تعداد انتصابات با رعایت شرایط احراز به کل انتصابات	-	-	-	-	-	-	۲۷,۰۲۷	۲۷,۰۲۷	۱۰۰
۲	نسبت تخصیص صحیح مشاغل	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰

*زیر شاخص تعداد انتصابات با رعایت شرایط احراز به کل انتصابات و نسبت تخصیص صحیح مشاغل در سال ۱۴۰۳ از ترکیب چهار سنجه رعایت احراز شرایط کارکنان، رعایت شرایط احراز مدیران در انتصاب سمت های مدیریتی، انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی و تدوین شایستگی های اختصاصی مدیریتی به تفکیک پست های مدیریتی تشکیل شده است بنابراین به دلیل عدم همپوشانی امکان مقیاس سنجی بین زیر شاخص های شاخص های مدیریت مشاغل وجود ندارد لذا جهت رویکرد مقایسه ایی جدول و نمودار شاخص سال های قبل نیز در ذیل آورده شده است.

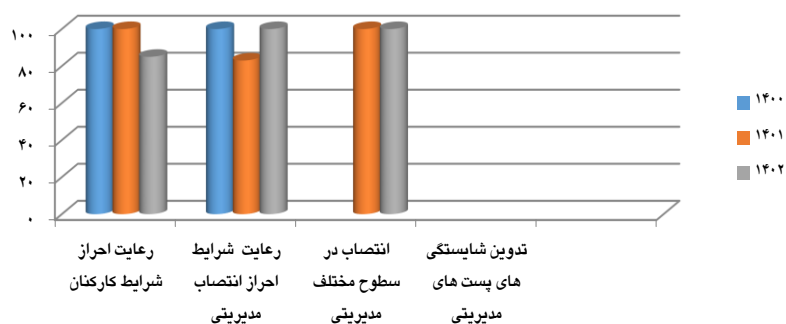
نمودار شماره ۱۱- وضعیت زیر شاخص های شاخص مدیریت مشاغل طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



جدول شماره ۲۹-۱- وضعیت زیر شاخص های شاخص رعایت شرایط احراز در انتصاب نیروی انسانی طی سال های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲

ردیف	شاخص	۱۴۰۰			۱۴۰۱			۱۴۰۲		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	رعایت احراز شرایط کارکنان	۳۰	۳۰	۱۰۰	۳۰	۳۰	۱۰۰	۱۵	۱۲,۸۶	۸۵,۷۱
۲	رعایت شرایط احراز مدیران در انتصاب سمت های مدیریتی	۴۰	۴۰	۱۰۰	۵۰	۴۱,۵۰	۸۳	۱۵	۱۵	۱۰۰
۳	انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی	۳۰	-	-	۳۰	۳۰	۱۰۰	۱۰	-	۱۰۰
۴	تدوین شایستگی های اختصاصی مدیریتی به تفکیک پست های مدیریتی	-	-	-	۳۰	۰	۰	-	-	-

نمودار جدول شماره ۲۹-۱- مقایسه درصد تحقق شاخص رعایت شرایط احراز در انتصاب نیروی انسانی از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲



ج) آموزش و توانمند سازی

جدول شماره ۳۰- وضعیت زیر شاخص های شاخص آموزش و توانمند سازی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

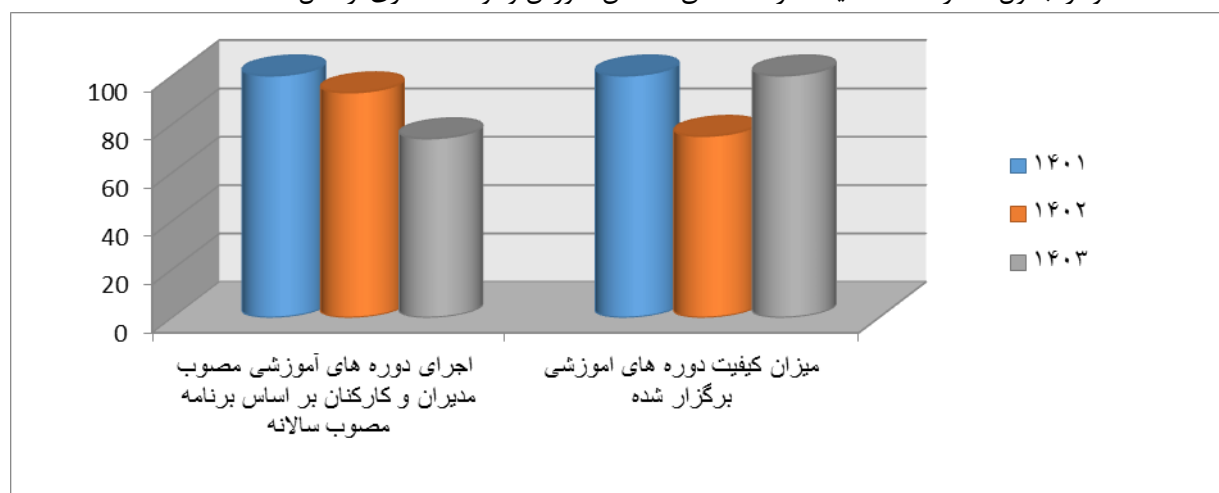
ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	اجرای دوره های آموزشی مصوب مدیران و کارکنان بر اساس برنامه مصوب سالانه	۲۵	۲۵	۱۰۰	۱۵	۱۳,۵۰	۹۳	۲۷,۰۲۷	۲۰	۷۴
۲	میزان کیفیت دوره های آموزشی برگزار شده	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۰	-	۷۵	۲۱,۶۲	۱۷,۷۳	۸۲

*در این شاخص سنجه شماره یک اجرای دوره های آموزشی مدیران و کارکنان در سال های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به صورت تفکیک شده در سطح ۱- مدیران و ۲- کارکنان مورد سنجش قرار گرفته اند و در سال ۱۴۰۳ به صورت ترکیبی و تلفیقی بر همین اساس جهت رویکرد مقایسه ایی به صورت میانگین در نظر گرفته شده و جهت اطلاع بیشتر جدول و نمودار سال های قبل نیز در ذیل آورده شده است.

* سنجه میزان کیفیت دوره های آموزشی برگزار شده نیز از تلفیق دو سنجه ۱-انسجام ارزشیابی دوره های آموزشی(سطح ۱و۲) ۲-سنجش اثربخشی دوره های آموزشی (سطح ۳و۴) که این زیر شاخص نیز به صورت میانگین و تقریبی در جدول بالا بر اساس نمرات سال های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ این سنجه نیز جهت رویکرد مقایسه ایی بهتر در ذیل آورده شده است.

زیر شاخص میزان کیفیت دوره های آموزشی نیز از جایگزین دو سنجه زیر می باشد لذا امکان روند مقایسه ایی وجود ندارد مشمول عدم مصداق سال های قبل می گردد برای اطلاع بیشتر جدول و نمودار سال های قبل نیز به شرح ذیل آورده شده است.انسجام ارزشیابی دوره های آموزشی(سطح ۱و۲) سنجش اثربخشی دوره های آموزشی (سطح ۳و۴)

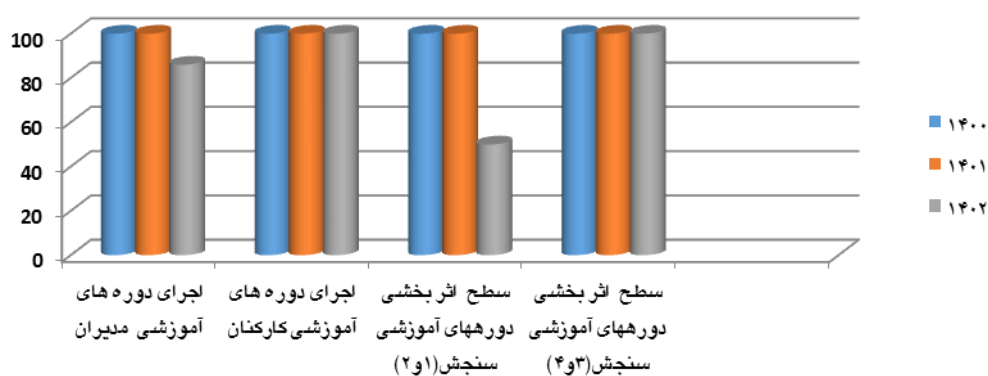
نمودار جدول شماره ۱۲- مقایسه درصد تحقق شاخص آموزش و توانمند سازی از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



جدول شماره ۳۰-۱ - وضعیت زیر شاخص های شاخص رعایت شرایط اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مدیران و کارکنان طی سال های ۱۴۰۰-۱۴۰۲

ردیف	شاخص	۱۴۰۰			۱۴۰۱			۱۴۰۲		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	اجرای دوره های آموزشی مدیران به تفکیک سطوح مدیریتی بر اساس برنامه آموزشی مصوب	۲۵	۲۵	۱۰۰	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۲,۹۰	۸۶
۲	اجرای دوره های آموزشی کارکنان بر اساس برنامه های آموزشی مصوب	۲۵	۲۵	۱۰۰	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۵	۱۰۰
۳	تنتجام ارزشیابی دوره های آموزشی (سطح ۱ و ۲)	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۰	۵	۵۰
۴	سنجش اثربخشی دوره های آموزشی (سطح ۳ و ۴)	۱۵	۹	۶۰	۱۵	۱۵	۱۰۰	۱۰	۱۰	۱۰۰

نمودار شماره ۳۰-۱ - مقایسه درصد تحقق اهداف ارزیابی عمومی دستگاه در شاخص رعایت شرایط اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مدیران و کارکنان سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲



(د) شایسته سالاری

جدول شماره ۳۱- وضعیت زیر شاخص های شاخص آموزش و توانمند سازی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی	۵۰	۴۱,۵۰	۸۳	۱۵	۱۵	۱۰۰	۳۲,۴۳	۳۲,۴۳	۱۰۰

* شاخص شایسته سالاری در محور مدیریت سرمایه انسانی در سال ۱۴۰۳ به عنوان یکی از ۴ شاخص ارزیابی عملکرد محمر مذکور می باشد لازم به ذکر این است که این شاخص در سالهای قبل تحت همین عنوان در محور عدالت با دو زیر شاخص به کار گیری افراد با سازکار عادلانه و زیر شاخص رعایت شرایط احراز در انتصاب نیروی انسانی با چهار سنجه تحت عناوین سنجیده شده است رعایت احراز شرایط کارکنان، رعایت شرایط احراز مدیران در انتصاب سمت های مدیریتی، انتصاب در سطوح مختلف مدیریتی از میان دارندگان گواهینامه شایستگی و تدوین شایستگی های اختصاصی مدیریتی به تفکیک پست های مدیریتی سنجیده شده است لذا بر این اساس سنجه رعایت شرایط احراز مدیران در انتصاب سمت های مدیریتی مورد بررسی مقایسه ای قرار گرفته است.

نمودار جدول شماره ۱۳- مقایسه درصد تحقق شاخص شایسته سالاری از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



محو ششم: شفافیت

الف) شفافیت عمومی

این محور در سه شاخص تحت عنوان الف (شفافیت عمومی، ب) ساماندهی منابع بودجه عمومی ج) گزارشگری بدهیها و مطالبات دولت می باشد که در سال های قبل در محور عدالت معیار شفافیت تحت دو عنوان شاخص الف) شفافیت عمومی دستگاه (دولت شفاف) ۲) ارتقا شفافیت و ساماندهی منابع بودجه عمومی مورد سنجش قرار گرفته اند. از این بین و ارائه تحقق ردیف های درآمدی و ارسال به موقع گزارش عملکرد منابع عمومی مشابه سال قبل و قابل سنجش مقایسه ای می باشد.

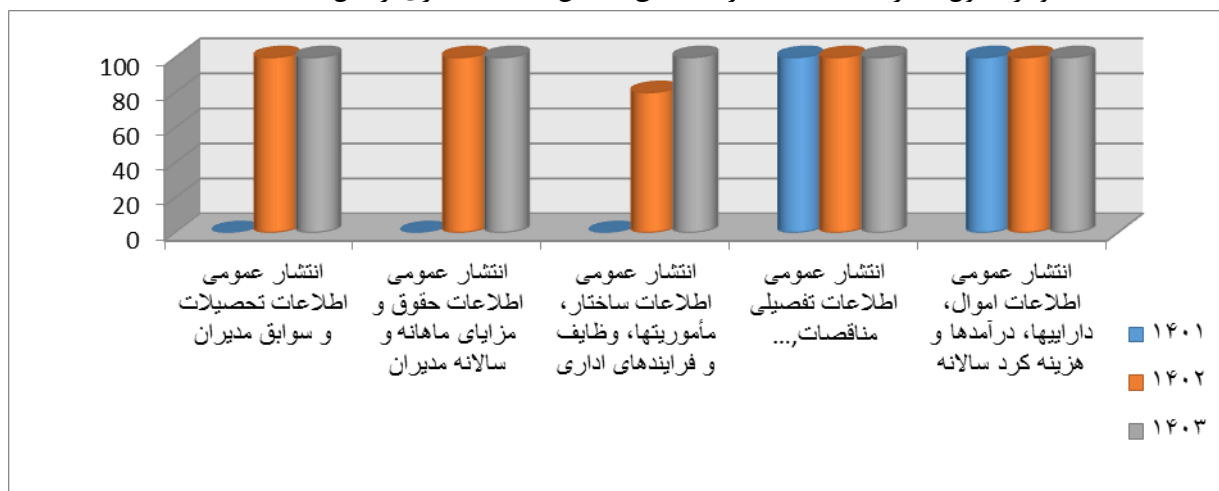
سنجه ۴ شاخص شفافیت عمومی از ترکیب دو سنجه ۱- انتشار جزئیات مرتب با قراردادها ۲- انتشار فهرست مناقصات و مزایدات تشکیل شده و به صورت میانگین مورد بررسی قرار می گیرند. سنجه انتشار عمومی اطلاعات ساختار، مأموریتها، وظایف و فرایندهای اداری تحت عنوان سنجه وجود اطلاعات به روز در خصوص ساختار سازمانی و مدیران در سال ۱۴۰۱ عدم مصداق و در سال ۱۴۰۲ تحت عنوان وجود اطلاعات به روز در خصوص ساختار سازمانی و مدیران طبقه بندی و مورد سنجش قرار گرفته است.

سنجه انتشار اطلاعات هزینه کرد سالانه دستگاه با نام سنجه انتشار عمومی اطلاعات اموال، داراییها، درآمدها و هزینه کرد سالانه، در سال ۱۴۰۳ مورد سنجش قرار گرفته است. سنجه های انتشار عمومی اطلاعات تحصیلات و سوابق مدیران انتشار عمومی اطلاعات حقوق و مزایای ماهانه و سالانه مدیران در سال ۱۴۰۳ توسط یک سنجه تحت عنوان وجود اطلاعات به روز در خصوص ساختار سازمانی و مدیران سنس شده است که در سال ۱۴۰۱ فاقد مصداق و در سال ۱۴۰۲ می توانیم با سنجه شماره ۱ یعنی انتشار عمومی اطلاعات تحصیلات و سوابق مدیران به دلیل هم پوشانی نزدیک برای رویکرد مقایسه ای استفاده نموده ایم.

جدول شماره ۳۲- وضعیت زیر شاخص های شاخص شفافیت عمومی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	انتشار عمومی اطلاعات تحصیلات و سوابق مدیران	-	-	-	۱۰	۱۰	۱۰۰	۱۰,۸۹	۱۰,۸۹	۱۰۰
۲	انتشار عمومی اطلاعات حقوق و مزایای ماهانه و سالانه مدیران	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۳	انتشار عمومی اطلاعات ساختار، مأموریتها، وظایف و فرایندهای اداری	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۱۰,۸۰	۱۰۰
۴	انتشار عمومی اطلاعات تفصیلی مناقصات، مزایدات و جزئیات مرتبط با قراردادهای بزرگ و متوسط	۱۲	۱۲	۱۰۰	۱۰	۱۰	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۵	انتشار عمومی اطلاعات اموال، داراییها، درآمدها و هزینه کرد سالانه	۱۲	۱۲	۱۰۰	۱۰	۱۰	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰

نمودار جدول شماره ۱۴- مقایسه درصد تحقق شاخص شایسته سалاری از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

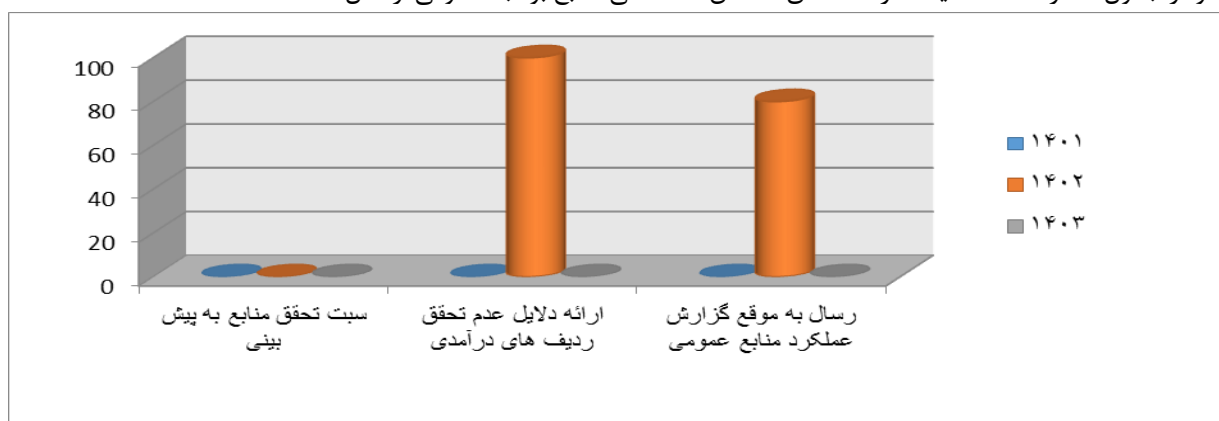


(ب) ساماندهی منابع بودجه عمومی

جدول شماره ۳۳- وضعیت زیر شاخص های شاخص ساماندهی منابع بودجه عمومی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	نسبت تحقق منابع به پیش بینی	-	-	-	-	-	-	۱۰,۸۱	۰	۰
۲	رائه دلایل عدم تحقق ردیف های درآمدی	-	-	-	۱۰	۱۰	۱۰۰	۱۰,۸۱	۰	۰
۳	رسال به موقع گزارش عملکرد منابع عمومی	-	-	-	۱۰	۸	۸۰	۱۰,۸۱	۰	۰

نمودار جدول شماره ۱۵- مقایسه درصد تحقق شاخص ساماندهی منابع بودجه عمومی از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

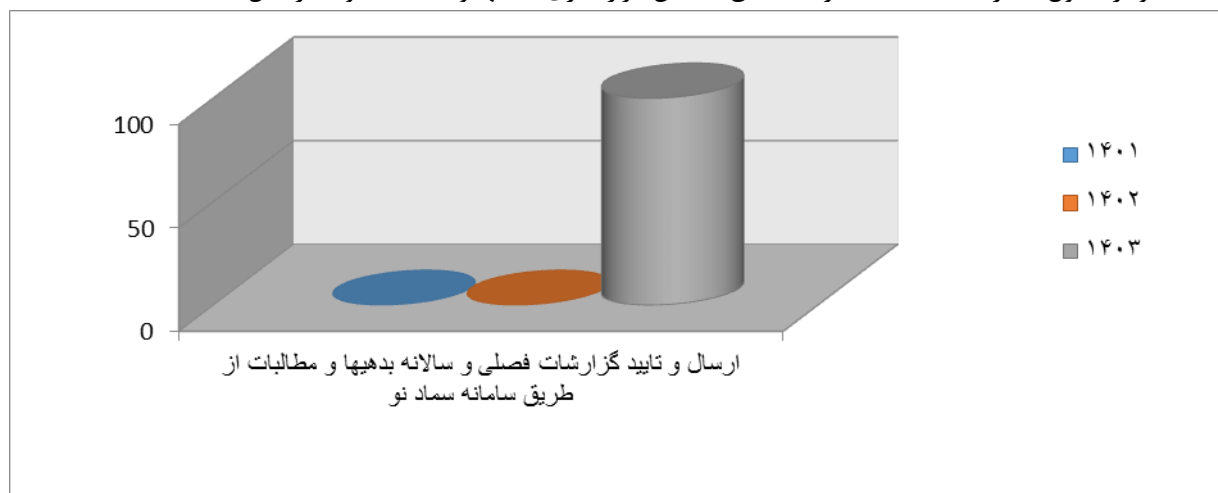


ج) گزارشگری بدهیها و مطالبات دولت

جدول شماره ۳۴- وضعیت زیر شاخص های شاخص گزارشگری بدهیها و مطالبات دولت طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	ارسال و تایید گزارشات فصلی و سالانه بدهیها و مطالبات از طریق سامانه سمد نو	-	-	-	-	-	-	۲۱,۶۲	۲۱,۶۲	۱۰۰

نمودار جدول شماره ۱۶- مقایسه درصد تحقق شاخص گزارشگری بدهیها و مطالبات دولت از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



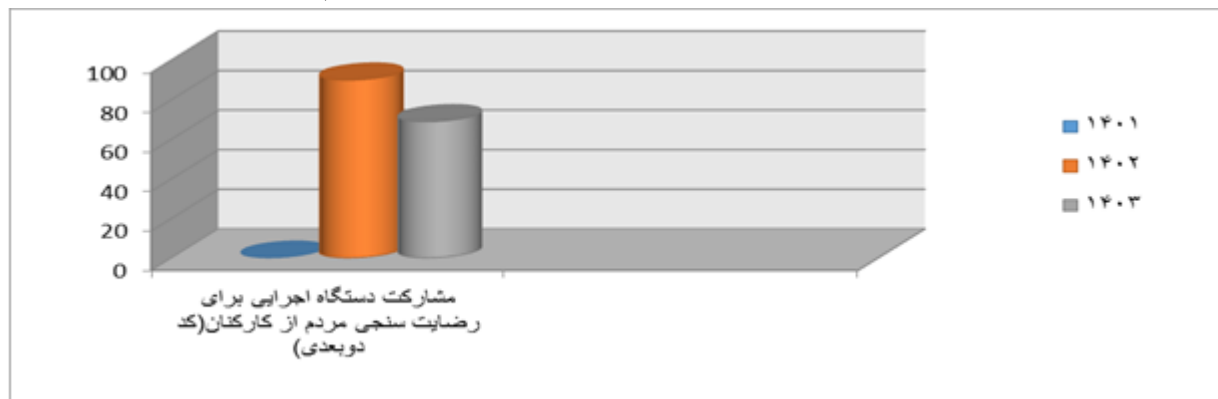
محو هفتم: رضایتمندی

الف) مشارکت در سنجش رضایت مردم

جدول شماره ۳۵- وضعیت زیر شاخص های شاخص مشارکت در سنجش رضایت مردم طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	مشارکت دستگاه اجرایی برای رضایت سنجی مردم از کارکنان (کد دوبعدی)	-	-	-	۳۰	۲۷,۲۸	۹۰,۹۴	۲۱,۶۲	۱۵,۹	۶۹,۸

نمودار جدول شماره ۱۷- مقایسه درصد تحقق شاخص مشارکت در سنجش رضایت مردم از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

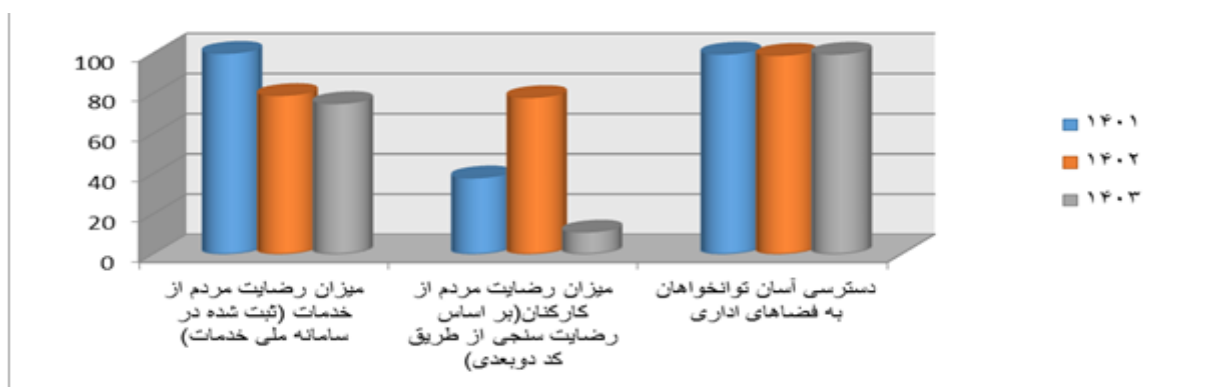


(ب) رضایتمندی مردم از خدمات

جدول شماره ۳۶- وضعیت زیر شاخص های شاخص رضایتمندی مردم از خدمات طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	میزان رضایت مردم از خدمات (ثبت شده در سامانه ملی خدمات)	۴۵	۴۵	۱۰۰	۱۵	۱۱,۱۵	۷۹	۳۲,۴۳	۲۴,۵۸	۷۵,۸
۲	میزان رضایت مردم از کارکنان (بر اساس رضایت سنجی از طریق کد دویعدی)	۴۵	۳۴,۲۰	۳۸	۱۵	۱۱,۶۸	۷۷,۸۶	۳۲,۴۳	۳,۵۷	۱۱
۳	دسترسی آسان توانخواهان به فضاهای داری	۵۰	۴۹,۸۲	۹۹,۶۳	۵۰	۴۹,۹۰	۹۹,۸۰	۲۱,۶۲	۲۱,۵۴	۹۹,۶

نمودار جدول شماره ۱۸- مقایسه درصد تحقق شاخص رضایتمندی مردم از خدمات از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



ج) حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

جدول شماره ۳۷- وضعیت زیر شاخص های شاخص حمایت از خانواده و جوانی جمعیت طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	دسترسی به مهدکودک برای فرزندان کارکنان	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	۵,۴۱	۵,۴۱	۱۰۰
۲	تخصیص ۹ ماه تمام مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق العاده های مرتبط	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۳	استفاده مادران باردار از حداقل ۴ ماه دورکاری	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	-	-	-
۴	تشویق شایسته کارکنان تازه ازدواج کرده و یا دارای فرزند تازه متولد شده	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	۱۲,۵	۱۲,۵	۱۰۰	۵,۴۱	۵,۴۱	۱۰۰

نمودار جدول شماره ۱۹- مقایسه درصد تحقق حمایت از خانواده و جوانی جمعیت از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



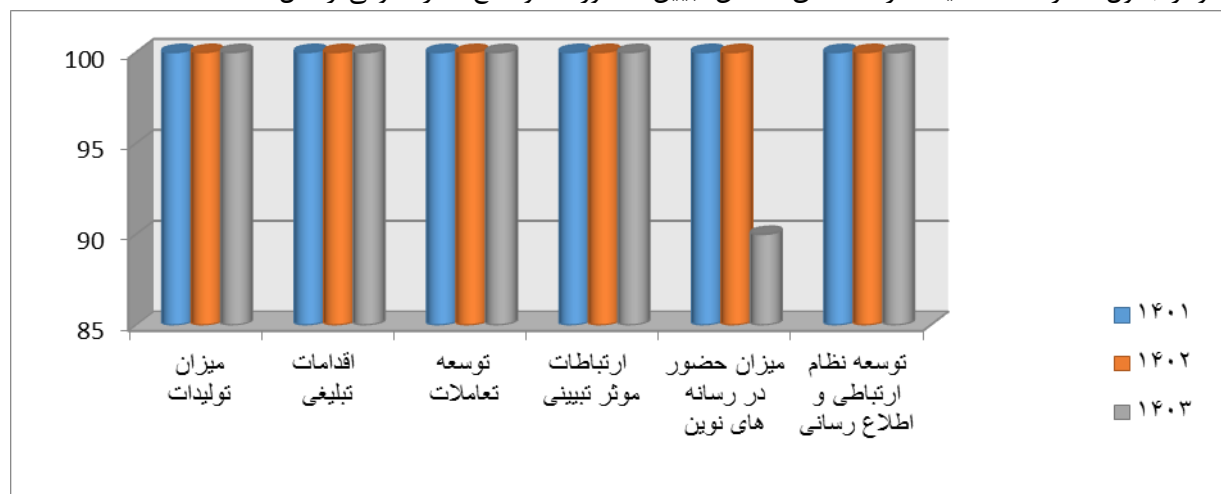
محور هشتم: پاسخگوئی

الف) تبیین دستاورد ها و اقلان افکار عمومی

جدول شماره ۳۸- وضعیت زیر شاخص های شاخص تبیین دستاورد ها و اقلان افکار عمومی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

ردیف	شاخص	۱۴۰۱			۱۴۰۲			۱۴۰۳		
		سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق	سقف امتیاز	امتیاز کسب شده	درصد تحقق
۱	میزان تولیدات موثر رسانه ای	۸	۸	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۲	رویدادها و اقدامات تبلیغی	۴	۴	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۳	توسعه تعاملات موثر با رسانه ها	۸	۸	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۴	گسترش ارتباطات موثر تبیینی در حوزه عمومی	۸	۸	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰
۵	میزان حضور در رسانه های نوین	۸	۸	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۹,۷۳	۹۰
۶	توسعه نظام ارتباطی و اطلاع رسانی	۴	۴	۱۰۰	۸	۸	۱۰۰	۱۰,۸۱	۱۰,۸۱	۱۰۰

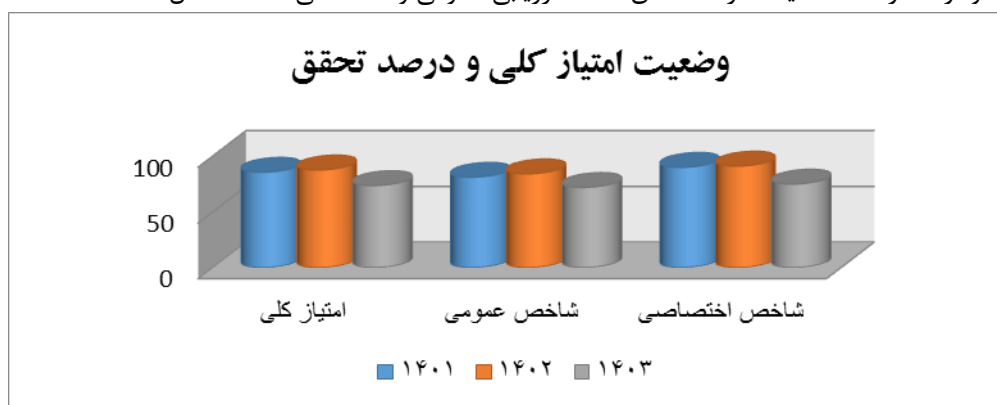
نمودار جدول شماره ۲۰- مقایسه درصد تحقق شاخص تبیین دستاورد ها و اقلان افکار عمومی از سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



جدول شماره ۳۹- وضعیت امتیاز کلی و درصد تحقق در شاخص های عمومی و اختصاصی طی سال های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

دوره ارزیابی	امتیاز کلی (سقف ۲۰۰۰)	درصد تحقق	امتیاز شاخصهای عمومی (سقف ۱۰۰۰)	درصد تحقق	امتیاز شاخصهای اختصاصی (سقف ۱۰۰۰)	درصد تحقق
۱۴۰۱	۱۷۱۱/۸	۸۵/۵۹	۸۱۱/۴۱	۸۱/۱۴	۹۰۰/۳۹	۹۰/۰۳
۱۴۰۲	۱۷۵۰/۳	۸۷/۶۶	۸۴۰/۲۰	۸۴/۲۰	۹۱۰/۱۲	۹۱/۱۲
۱۴۰۳	۱۴۷۶/۴	۷۳/۷	۷۲۳	۷۲/۳	۷۵۳/۴	۷۵/۳

نمودار شماره ۲۱- مقایسه درصد تحقق اهداف ارزیابی عمومی و اختصاصی دستگاه سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳



تحلیل محورهای مختلف ارزیابی عملکرد بهزیستی استان قزوین در سال ۱۴۰۳

هر نوع عملکردی فارغ از نتیجه حاصله دارای نقاط قوت و نقاط ضعفی است که علاوه بر پویایی، موجبات ثبات در عملکرد یا ناپایداری در اهداف و رویه ها را موجب می گردد. شناخت این عوامل و تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف، در گرو تدوین برنامه های بهبود بوده و نیازمند تجزیه و تحلیل اطلاعاتی است که در طول ارزیابی عملکرد یک دستگاه بدست می آید. ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۳ اداره کل بهزیستی استان قزوین نیز از این روند مستثنی نبوده و متولیان هر یک از شاخص ها، بر اساس نحوه فعالیت و کیفیت اقداماتی که برای تحقق هر یک از شاخص ها صورت پذیرفته است، نقاط ضعف و قوت فعالیت ها را شناسایی و پیشنهاداتی برای بهبود آن ارائه نموده اند که در ذیل تقدیم می گردد.

الف) شاخص های اختصاصی

نقاط قوت

- برگزاری جلسه مشترک فی مابین بهزیستی و اداره کل آموزش و پرورش استثنایی جهت اجرای بهینه برنامه پیشگیری از تنبلی چشم.
- کاهش نسبت افراد معلول دریافت کننده خدمات حمایتی، مالی و رفاهی به کل افراد معلول کشور
- افزایش تعاملات و مطالبه گری از سازمان ها و ارگان های همکار در امر ساماندهی کودکان خیابانی بالاخص نیروی انتظامی و شهرداری و اداره اتباع با اجرای طرح ساماندهی کودکان کار
- ساماندهی کودکان کار اتباع توسط اداره اتباع امور خارجه
- بازتوانی فرد معلول، رضایتمندی ارباب رجوع، مساعدت به خانواده های دارای فرد معلول در جهت کاهش بار روانی و مالی نگهداری فرد معلول در خانواده و یا مراکز
- کاهش هزینه های توانبخشی
- ارتقای سطح سلامت جامعه
- پوشش بالای اجرای طرح غربالگری بینایی در روستا
- تعرفه پایین غربالگری بینایی در سه سطح غربال
- افزایش تعاملات و مطالبه گری از سازمان ها و ارگان های همکار در امر ساماندهی کودکان کارو خیابان بالاخص نیروی انتظامی و شهرداری و اداره اتباع با اجرای طرح ساماندهی کودکان کارو خیابان
- ساماندهی کودکان کار اتباع توسط اداره اتباع امور خارجه
- همکاری ها به صورت دوجانبه و استانی مابین اداره فنی و حرفه ای و سازمان بهزیستی
- تلاش مضاعف کارشناسان در سطح استان در راستای جلب و جذب کمکهای نقدی، غیر نقدی و خدماتی که منجر به رشد سال بررسی به سال پایه
- توانمندسازی تعدادی از کودکان کارو خیابان
- سهولت در دسترسی به خدمات برای خانواده ها بدلیل غربال پیش از ترخیص در بیمارستان
- مهارت آموزی افراد در آستانه انتقال به زندگی مستقل

- کاهش هزینه های درمانی در سنین بالاتر و بار روانی خانواده ها
- اخذ تعرفه دولتی از خانواده و استفاده از دستگاههای مدرن
- ارائه خدمات توسط ۲ مرکز روزانه حمایتی آموزشی و شبانه روزی به کودکان کارو خیابان مطابق با قوانین مرتبط و شیوه نامه های مرتبط با حذف کار کودک توسط پرسنل مجرب انجام یافته است
- استمرار و وظایف واگذار شده یا تفاهم نامه منعقد شده با انجمن ها و مراکز غیردولتی
- همکاری موثر دانشگاه علوم پزشکی در اجرای طرح غربالگری شنوایی
- سهولت دسترسی مراجعین به مرکز دولتی و تعرفه پایین ..
- ثبت نام در کلاسهای آموزش فنی و حرفه ای - کسب گواهینامه مهارت آموزی از سازمان فنی و حرفه ای کشور - اشتغال به کار یکی از فرزندان واجد شرایط ورود به زندگی مستقل در سال ۱۴۰۴
- به روز رسانی سامانه رصد وامکان افزایش آمار اشتغال همه دستگاه هایی که به متقاضی خدمات ارائه داده اند
- برگزاری جلسات توجیهی در سطح کشور
- اقدام سازمان در جهت برگزاری دوره های آموزشی جهت ارتقاء مراکز .
- رایزنی برخی مدیران مراکز با ارگانها و نهادهای خصوصی و دولتی در جهت گسترش این خدمات در سطح شهر .
- مشارکت با سازمانهای غیر دولتی
- تقویت موسسات غیر دولتی و مرد نهاد در روند اجرای برنامه ها
- عنوان شاخص در ۲ سال گذشته ابلاغ گردید در سال ۱۴۰۲ امتیاز کامل کسب گردید و لکن همین شاخص با مستندات جامع و کامل و تحقق برش اعلام شده در سال ۱۴۰۳ محقق نگردیده و همچنین از سوی سازمان مدیریت همچنان نقاط ضعف و کاستی ها بمنظور اقدام جهت پیشرفت مشخص نمی باشد ولی جهت تحقق برش اعلام شده توانمندسازی کودکان ۵۰٪ انجام شده است.
- بهره گیری از توان دیگر دستگاهها در حوزه خدمات رسانی به مددجویان سازمان
- با توجه به اجرای طرح غربالگری بینایی (هر ساله) و نیاز به داشتن شماره تماس والدین جهت اطلاع رسانی، این سازمان نیازمند مساعدت جهت در اختیار داشتن شماره تماس کودکان سه ساله می باشد
- قرار گرفتن پوستر های تبلیغاتی در اختیار مراکز بهداشتی لیست پایگاههای سنجش جهت بهره برداری خانواده های واجد شرایط
- آگاه سازی خانواده ها از چارت و تمایل به سنجش با دستگاه در سطح استان (در دست اقدام)

- وجود طرحهای هماهنگ با توانایی معلولین در حوزه های فعالیت جسمی وحتی حوزه های تخصصی کارشناسی که در صورت شناسایی وتوسعه فعالیتهای مورد نظر می توان نقش بسزایی در ایجاد زمینه های اشتغال معلولین ایفا کرد
- بازتوان شدن توانخواه از تامین مسکن که یکی از بزرگترین معضلات جامعه هدف سازمان می باشد .
- جلوگیری از مهاجرت روستایان به شهر در بحث مسکن روستایی
- مسکن دار شدن خانوارهای دارای حداقل ۲عضو معلول شهری وروستایی
- آگاه سازی و ظرفیت سازی در خصوص موضوع معلولیت در بین سیاست گذاران، گروه های تاثیر گذار، افراد معلول، خانواده های آنان و جامعه
- ارزیابی نیازها و ظرفیت های افراد کم توان و منابع درون و برون جامعه برای پاسخ گویی به نیاز ها ، از طریقیک رویکرد مشارکتی
- حمایت، ارتقاء و تقویت خدمات بهداشتی و توانبخشی برای افراد معلول و خانواده های آنان
- حمایت از گسترش، اجرا، اندازه گیری و پایش از بهبود حقوق و فرصت های برابر برای افراد معلول
- تضمین دسترسی و استفاده مؤثر از خدمات توانبخشی فیزیکی، حسی و روانی و گسترش تهیه، تولید، توزیع و سرویس دهی تکنولوژی کمکی).
- گسترش فعالیت ها و ارائه خدمات به کودکان کار و خیابان(راه اندازی و افتتاح مرکز حمایتی- آموزشی کودک و خانواده در شهرستانها)
- انعقاد تفاهم نامه با مرکز بهداشت علوم پزشکی جهت ارائه خدمات سلامت در خصوص آموزش های مرتبط با پیشگیری از ایدز و انجام آزمایش های تخصصی به کودکان کار و خیابان
- تدوین طرح جمع آوری کودکان کار و خیابان و راه اندازی مرکز دوستدار کودک با تاکید بر برنامه های شناسایی و ساماندهی کودکان کار و خیابان
- خانواده محور بودن و محدود نشدن ارائه خدمات به کودک
- کاهش تصدی گری دولت در اجرا و افزایش بعد نظارتی و استفاده از پتانسیل بخش غیر دولتی
- استفاده از پتانسیل خیرین
- تعامل با موسسات خیریه ازدواج در استان و برون استان
- جانمایی موفق و بهینه صندوق های صدقات در سطح استان
- تدوین و بازنگری ضوابط ، دستورالعمل ها و آیین نامه های اجرایی مرتبط با مراکز توانبخشی ، سالمندان
- ارائه برنامه ها و روش های جدید مرتبط با ارائه خدمات توانبخشی مراقبتی مبتنی بر چشم انداز و رسالت این شاخص به سالمندان
- ساماندهی و توانمندسازی موثر کودکان کارو خیابان
- مدیریت بودجه و اعتبارات در راستای توزیع و هزینه کرد عادلانه اعتبارات مرتبط با ارائه خدمات مراقبتی به سالمندان

- افزایش ظرفیت یارانه مراکز و واگذاری پرونده های توانبخشی ، مبلغ یارانه براساس تورم سالیانه و افزایش سهمیه مستمری استانها و مبلغ مستمری ماهیانه .
- توانبخشی مبتنی بر جامعه باهدف شناسایی افراد معلول ، ارائه خدمات توانبخشی و تامین وسایل مورد نیاز افراد معلول اجرا شده که به نهادهای ارائه دهنده خدمات دسترسی نداشته و باعث توسعه خدمات توانبخشی در سطح محلی و برابری فرصت ها می گردد .
- ارزیابی نیازها و ظرفیت های افراد کم توان و منابع درون و برون جامعه برای پاسخ گویی به نیاز ها ، از طریق رویکرد مشارکتی
- حمایت، ارتقاء و تقویت خدمات بهداشتی و توانبخشی برای افراد معلول و خانواده های آنان
- برخورداری از حقوق و فرصت های برابر برای معلولان
- تعداد برش اعلام شده بمنظور توانمندسازی کودکان در یکسال ۱۵ نفر می باشد که در حال حاضر ۵۰٪ به مرحله توانمندسازی رسیده اند
- افزایش تعاملات و مطالبه گری از سازمان ها و ارگان های همکار در امر ساماندهی کودکان خیابانی بالاخص نیروی انتظامی و شهرداری و اداره اتباع با اجرای طرح ساماندهی کودکان کار
- ساماندهی کودکان کار اتباع توسط اداره اتباع امور خارجه
- تحقق ۱۰۰ درصدی شاخص کودکان با توجه به موانع کلیدی موجود و به دلیل کار با انسان با ویژگی ها و تفاوت های فردی افراد پذیرش شده در خانه های نگهداری شبانه روزی نیازمند بازنگری در استاندارد تعریف شده می باشد.

نقاط ضعف

- عدم استناد قانونی برای الزام دانشگاه علوم پزشکی جهت در اختیار قرار دادن شماره تماس های خانواده دارای کودک ۳ الی ۶ سال در سطح استان
- عدم تخصیص اعتبار کافی و به موقع اعتبارات
- عدم الزام قانونی آموزش و پرورش به ارائه آمار و اطلاعات کودکان سنجش شده در دو مقطع پیش دبستان به بهزیستی جهت ثبت در سامانه
- طبق آمار و عملکرد کودکان معاینه و ثبت شده در سامانه آمبلیوپی و همچنین پیرو گزارش ارسالی امکان دسترسی به هدف ملی به عنوان افزایش امکانپذیر نبود و با عنایت به اینکه عدم دستیابی به هدف تعیین شده موجب کاهش امتیازدستگاه در سامانه معنا گردیده و این مسئله موجب عدم کسب نمره کامل در این شاخص شد
- بلا تکلیف بودن بیمه روستایی و بسته شدن کارگزاری های بیمه و عدم دسترسی مددجویان به آنها

- دم مکفی بودن سقف اعتبار در نظر گرفته شده جهت توانمندسازی کودکان و خانواده های آنان
- آموزش های ارائه شده توسط فنی و حرفه ای متناسب با نیازهای خدمت گیرندگان جهت حرفه آموزی و ایجاد اشتغال نمی باشد .
- نزولی شدن شاخص دفتر به علت دلیل فوت، اشتغال و ازدواج تعدادی از افراد بهره مند از سهمیه بیمه اجتماعی زنان سرپرست خانوار شهری و عدم امکان جایگزینی با افراد جدید
- عدم آگاهسازی عموم مردم توسط صداو سیما بمنظور عدم حمایت های نامناسب که منجر به تقویت بیشتر حضور آنان در خیابان می گردد.
- جمع آوری کودکان کار به بصورت ریشه ای با حضور دائم و مداوم تمامی دستگاهها در جلسات و استقرارها و انجام مسئولیت های تعیین شده صورت پذیرد .
- موضوع ساماندهی کودکان کار اتباع بیگانه غیرمجاز بصورت ریشه ای حل گردد.
- رکود به دلیل هم پوشانی تعدادی از بیمه شدگان روستایی و عشایری با بیمه شهری و عدم امکان حذف از صندوق بیمه استان و به طبع آن عدم امکان جایگزینی فرد جدید
- عدم مکفی بودن سقف اعتبار در نظر گرفته شده جهت توانمندسازی کودکان و خانواده های آنان
- آموزش های ارائه شده توسط فنی و حرفه ای متناسب با نیازهای خدمت گیرندگان جهت حرفه آموزی و ایجاد اشتغال نمی باشد .
- عدم اعلام دقیق سازمان مدیریت درخصوص کسر امتیاز شاخص
- اشتغال به تحصیل برخی از فرزندان در رشته های علوم پایه و عدم تمایل به یادگیری مهارت حرفه ای و برنامه ریزی جهت ادامه تحصیل دانشگاهی در مقاطع مختلف- تجربه تروماهای خانوادگی و فردی منتج به بروز اختلالات خلقی، عاطفی، رفتاری در برخی فرزندان شده و این امر باعث عدم همکاری جهت آموزش می شود و نیازمند درمان به منظور تعادل روان، حفظ تمرکز در یادگیری می باشند.-
- دارا بودن معلولیت های جسمی، حرکتی و ذهنی برخی از فرزندان- ابعاد رشدی متناسب با سن نوجوان تثبیت نشده و منجر به شاخه شاخه شدن در رشته های مهارتی مختلف می شود.
- با توجه به عدم تخصیص اعتبار و مقایسه دریافت خدمات مالی و حمایتی معلولان با سال گذشته، در دریافت کمکهای مالی و موردی پسرفت داشته است ولی در فعایت های دیگر تغییر محسوسی رخ نداده است

- تاخیر در ابلاغ اعتبار به استانها که می تواند سبب از دست رفتن زمان طلایی برای ارائه خدمت به مددجویان باشدب-ناکافی بودن مبلغ مستمری های پرداختی، کمک هزینه ایاب و ذهاب ، مناسب سازی ، هزینه درمان و تغذیه افراد دارای بیماری متابولیک با میزان هزینه تمام شده نگهداری و توانبخشی فرد معلول در خانواده و یا در مراکز شبانه روزی و ج- عدم پوشش کامل تمام افراد واجد شرایط دریافت حق پرستاری خانواده محور
- مشکل در تامین هزینه های داور-کمبود اعتبارات درمان نسبت به تقاضا-تاخیر در ابلاغ اعتبار به استانها که می تواند سبب از دست رفتن گلدن تایم برای ارائه خدمت
- ناکافی بودن مبلغ مستمری های پرداختی
- تغییر شاخص ارزیابی دفتر هر ساله - محرز نبودن زمان ارزیابی عملکرد سال بررسی به سال پایه
- حضور کودکان کار وخیابان در تمام شهرستان های استان وعدم وجود مراکزحمایتی-آموزشی درتمامی شهرستان ها وعدم امکان خدمت رسانی به جامعه هدف که منتج به کاهش آمار پذیرش می گردد.
- عدم امکان راه اندازی مراکز حمایتی- آموزشی در تمامی شهرستان ها به علت عدم تخصیص اعتبار دردستورالعمل تاسیس اداره و انحلال مراکز حمایتی صرفا به موسسات با ماهیت حقوقی مجوز اعطا می گردد.
- عدم مکفی بودن سقف اعتبار در نظر گرفته شده جهت توانمندسازی کودکان کار و خانواده های آنان
- طراحی سامانه جدید از سوی سازمان بهزیستی کشور و عدم آشنایی کاربر مدیریت نسبت به فعالیت مسکن
- چرخه معیوب جمع آوری کودکان کار به علت عدم حل مسئله به صورت ریشه ای
- بلاتکلیفی موضوع ساماندهی کودکان کار اتباع بیگانه غیرمجاز
- عدم دسترسی به شماره تماس های خانواده دارای کودک ۳ الی ۶ سال در سطح استان
- عدم استناد قانونی جهت الزام دانشگاه علوم پزشکی جهت در اختیار قرار دادن شماره تماس های خانواده دارای کودک ۳ الی ۶ سال در سطح استان
- تغییر شاخص ارزیابی دفتر هر ساله
- محرز نبودن زمان ارزیابی عملکرد سال بررسی به سال پایه
- مشکلات مربوط به ثبت آمار در سامانه رصد
- طراحی سامانه جدید از سوی سازمان بهزیستی کشور
- عدم آشنایی کاربر مدیریت نسبت به فعالیت مسکن
- عدم احراز هویت در شناسایی کودکان اتباع

- وابستگی مراکز به منابع مالی دولتی
- بلا تکلیفی موضوع ساماندهی کودکان کار اتباع بیگانه
- چرخه معیوب جمع آوری کودکان کار به علت عدم حل مسئله بصورت ریشه ای
- عدم تخصیص اعتبارات به اندازه نیاز استان جهت جهت ارائه خدمت
- عدم تخصیص به موقع اعتبارات
- کثرت تعداد خیرین وعدم امکان ارسال پرسشنامه به خیرین
- عدم دسترسی در بستر تلفن همراه به برخی از خیرین
- حساس سازی خیرین از سازمان با تکمیل پرسشنامه
- تعدد شاخص های موثر در رضایتمندی خیرین از سازمان ، برخی از این شاخص ها در سایر حوزه های سازمان قرار دارد.
- عدم اعتماد برخی از خیرین به سازمان وانجام امور خیر بصورت شخصی و واریز به حساب شخصی توانخواهان تحت پوشش سازمان که باعث عدم شرکت در رضایت سنجی می گردد.
- فعالیت برخی از خیرین با سازمان بصورت خیر ناشناس که مانع از شرکت در این رضایت سنجی می گردد.
- کاهش اعتبارات نسبت به سال گذشته
- عدم تخصیص در موعد مقرر توسط بانکها
- هزینه بالای تبلیغات گسترده طرح
- عدم تبلیغات موثر کشوری در ایجاد الزام خانواده ها برای شرکت در طرح غربالگری بینایی
- موازی کاری آموزش و پرورش در غربال کودکان پیش دبستان ۲ و ۱ که در گروه هدف غربالگری بینایی نیز هستند
- کم بودن اعتبارات طرح
- عدم اشتیاق بخش خصوصی در خرید دستگاه غربالگر بینایی
- بالا بودن هزینه های خرید و نگهداری دستگاههای غربالگر
- مشکلات همکاری خانواده ها برای انجام غربالهای بعدی برای نوزادان مشکوک شناسایی شده
- نبود تبلیغات سراسری از اهمیت اجرای طرح در سطح کشور
- عدم تناسب امکانات با وظیفه بخصوص در بخش اعتبارات
- کمبود پژوهشها و تحقیقات در ابعاد مختلف آسیبهای اجتماعی
- عدم وجود چک لیست های نظارتی در محیط های کار و محیط های آموزشی
- عدم وجود ضمانت های اجرایی و ناتوانی سازمان در بهره گیری حداکثری از زمینه های اشتغال دیگر دستگاههای اجرایی
- وجود دستگاههای موازی وعدم تمرکز فعالیتهای حمایتی در سطح کلان

- حداکثر واریز بیمه توسط سازمان برای کارفرما جهت بکارگیری و اشتغال افراد مددجو به مدت ۵ سال می باشد لذا بعد از ۵ سال امکان اخراج فرد جامعه هدف توسط کارفرما وجود دارد
- عدم پیشبینی طرحهای ملی ویژه معلولین در سر فصلهای سالیانه مالی
- عدم اعتبار کافی برای تامین سهم آورده توانخواه
- کمبود خیرین مسکن ساز
- اختلاط وظایف تسهیلهگری با مددکاری، ناکافی بودن درآمد تسهیلهگران، عدم آگاهی علمی و تخصصی تسهیلهگران بخصوص در آموزش خانواده وعدم تعامل متقابل بین دستگاه های همکار در توانبخشی مبتنی بر جامعه
- بلا تکلیف بودن بیمه روستایی و بسته شدن کارگزاریهای بیمه و عدم دسترسی مددجویان به آنها از نقاط ضعف دیگر این خدمت می باشد .
- حمایت های مادی محدود دولت از خانواده های کودکان کار و خیابان در مقایسه با در آمدی که از حضور کودک در خیابان برای خانواده حاصل می شود، منجر به ایجاد شرایط سخت جهت کاهش حضور کودک در خیابان می شود.
- عدم همکاری بعضی از ارگانها و نهادهای همکار در آیین نامه ساماندهی کودکان خیابانی
- انتظار غیر تخصصی و غیر حرفه ای مدیران اجرایی مرتبط از روند ساماندهی کودکان کار و خیابان
- وابستگی موسسات و مراکز حمایتی کودک و خانواده به منابع دولتی
- در دستورالعمل حمایت از کودکان کار به این موضوع اشاره شده که پذیرش اتباع بیگانه، فاقد کارت اقامت امری غیرقانونی می باشد و این درحالی است که بیشتر مددجویان از اتباع بیگانه بوده و دربسیاری از موارد نیز فاقد کارت اقامت می باشند و از سویی لزوم حمایت از تمامی کودکان، صرف نظر از ایرانی و غیرایرانی بودن آنها و اهمیت ساماندهی و ارائه خدمات به این کودکان، امری مهم و اجتناب ناپذیر می باشد که این امر موجب سردرگمی این اداره جهت ارائه خدمات از قبیل نگهداری و ... می شود.
- در عنوان شاخص حمایت از کودکان بی سرپرست کلمه بدسرپرست یا فاقد سرپرست قانونی قید نگردیده است و تنها به کلمه بی سرپرست اکتفا شده و این در صورتی است که اکثریت فرزندان که در این شاخص تحت حمایت قرار می گیرند بدسرپرست یا فاقد سرپرست قانونی موثر می باشند .
- اشتغال به تحصیل برخی از فرزندان در رشته های علوم پایه و عدم تمایل به یادگیری مهارت حرفه ای و برنامه ریزی جهت ادامه تحصیل دانشگاهی در مقاطع مختلف- تجربه تروماهای خانوادگی و فردی منتج به بروز اختلالات خلقی، عاطفی، رفتاری در برخی فرزندان شده و این امر باعث عدم همکاری جهت آموزش می شود و نیازمند درمان به منظور تعادل روان، حفظ تمرکز در یادگیری می باشند.-
- دارا بودن معلولیت های جسمی، حرکتی و ذهنی برخی از فرزندان- ابعاد رشدی متناسب با سن نوجوان تثبیت نشده و منجر به شاخه شاخه شدن در رشته های مهارتی مختلف می شود.
- تاخیر در ابلاغ اعتبار، مستمر نبودن اعتبارات در طول سال، کسری اعتبارات

- عدم تمایل و استقبال بخش خصوصی بدلیل مشکلات عدیده پیش رو در جهت تاسیس مراکز غیردولتی ، ومؤسسات مردم نهاد ونياز استان به توسعه وگسترش این مراکز در سطح استان .
- عدم حمایت بخش دولتی در جهت کمک به واگذاری خدمات به بخش خصوصی همچون عدم وجود ویاپرداخت یارانه به مراکز جدید التاسیس ، نبود تسهیلات اعتباری با شرایط ویژه ، مشکل دریافتن فضای فیزیکی مناسب و برابر دستورالعمل وغیره .
- عدم توجه به فرهنگ سازی وآشنایی جامعه با خدمات سازمان بهزیستی بدلیل عدم تعامل با دستگاه های اجرایی مرتبط با موضوع .
- عدم توجه به توانمند سازی معلولین ورویکرد ارتقاء سطح کیفی توانایی توانخواهان وکمک به استقلال فردی واجتماعی این عزیزان وترخیص موفق از مراکز شبانه روزی.
- توجه ناکافی به آموزش کارکنان ، معلولین واعضاء خانواده در مرتفع نمودن مشکلات فراروی معلولین
- کمبود اعتبار در زمینه افزایش سهمیه افراد تحت پوشش بهره مند از بیمه
- عدم امکان جایگزینی که از چرخه خارج شده اند با افراد جدید

نقاط بهبود

- رفع موانع قانونی و معذورات قانونی جهت دریافت شماره تماس و در اختیار قرار دادن سازمان.
- هماهنگی جهت اجرایی شدن مصوبات جلسه فی مابین با سازمان های متولی.
- ایجاد هماهنگی های لازم دسترسی به هدف ملی و دستیابی به هدف تعیین شده با توجه به روندهای حرکت جمعیتی در تعریف شاخص
- نقش عوامل درون سازمانی در جذب اعتبار لازم و کافی از سازمان برنامه و بودجه کشور و تخصیص به موقع و کافی آن به استان می باشد.
- در سطح کلان تفاهم نامه بین سازمان بهزیستی و وزارت بهداشت و درمان جهت رفع منع قانونی این مسئله منعقد گردد
- شاخص مهارت آموزی برای اولین بار در سال ۱۴۰۳ ابلاغ گردیده است و با توجه به این که رویکرد سازمان مبنی بر تقویت خانواده محوری و مراقبت افراد تحت سرپرستی قبل از اتمام سن قانونی در خانواده زیستی یا جایگزین می باشد؛ عملکرد در حوزه انتقال به زندگی مستقل نسبی می باشد چون هر ساله آمار افراد برخوردار از کمک هزینه استقلال که می بایست دوره های مهارت آموزی را سپری نمایند متغیر است.
- در سطح کلان تفاهم نامه بین سازمان بهزیستی واداره کل آموزش و پرورش استثنایی جهت رفع منع قانونی این مسئله منعقد گردد

- تغییر عنوان شاخص از افزایشی به درصد پوشش -تغییر عنوان شاخص از افزایشی به تعداد کودکان مشمول- کاهش برش استان به ۸۰ درصد (با توجه به اخذ آمار کودکان مشمول از دایره ثبت و احوال و کاهش به صورت سالانه)
- هماهنگی جهت برگزاری جلسات متعدد با دانشگاه علوم پزشکی
- هماهنگی جهت برگزاری جلسات با اداره کل آموزش و پرورش استثنایی
- رایزنی و نامه نگاری با سازمان بهزیستی کشور
- الف-تخصیص به موقع و کافی اعتبارات به استان ب- همخوانی مبلغ مستمری و کمک هزینه های موردی با هزینه واقعی دریافت خدمات ج- در صورت تامین اعتبار از سوی بهزیستی کشور، پوشش صد درصدی حق پرستاری خانواده محور جهت تمام معلولین واجد شرایط دریافت این خدمت
- افزایش تعداد بیمه شدگان توسط سازمان منوط به موافقت سایر سازمانها از جمله سازمان تامین اجتماعی و سازمان هدفمندی یارانه ها و تخصیص اعتبار از سوی سازمان مذکور می باشد.
- لحاظ نمودن اعتبار مربوطه در ابتدای هر سال در موافقت نامه بودجه سنواتی سازمان
- امکان جایگزینی بانوان سرپرست خانوار جهت برقراری بیمه های جدید
- با توجه به برش اعلام شده ۱۵ نفر از کودکان کار مطابق با شیوه نامه های ابلاغ شده از سوی بهزیستی کشور توانمند و تمامی مستندات کامل در سامانه های مربوطه بارگذاری گردید ولی امتیاز کامل نه تنها و کسر و علت ت کسر امتیاز اعلام نشد لذا کماکان مانند سالهای گذشته اقدامات جهت رسیدن به برش ابلاغ شده صورت پذیرفته است
- با عنایت به انجام بیمه جهت افراد سرپرست خانوار و بهره مندی از مزایای بازنشستگی در بالا بردن عزت نفس خدمت گیرندگان موثر بوده و به تبع از آن خروج از چرخه حمایت و توانمند سازی صورت می پذیرد.
- افزایش تعداد بیمه شدگان توسط این سازمان منوط به موافقت سایر سازمانها از جمله سازمان تامین اجتماعی و سازمان هدفمندی یارانه ها و تخصیص اعتبار از سوی سازمان مذکور می باشد
- افزایش و استقرار پایگاههای ثابت و سیار در مناطق پر تردد در سطح استان (شهری و روستایی و مناطق صعب العبور)
- همکاری اداره کل آموزش و پرورش استثنایی جهت در اختیار گذاشتن تعداد آمار کودکان بدو ورود به مدرسه
- با توجه به بارگذاری کلیه مستندات مربوط به شاخص دفتر کودکان و نوجوانان در سامانه مدیریت عملکرد و با عنایت به این که در سال گذشته تعداد فرزندان مستقل شده در آستانه ورود به جامعه دو نفر بود و این دو نفر نیز مهارتهای فنی و حرفه ای و استاد شاگردی را طی نموده ولی امتیاز کامل را توسط دفتر بازرسی ارزیابی و عملکرد را کسب ننموده ن علت عدم کسب امتیاز اعلام نشده است . لذا کماکان مانند سالهای گذشته اقدامات جهت رسیدن به شاخص مذکور در سال

- جاری در دست اقدام می باشد. (مدرک فنی و حرفه ای توسط یکی از فرزندان واجد شرایط در سال جاری اخذ گردیده است.)
- تعیین شاخص دفتر در آغاز سال که منجر می گردد جمع آوری مستندات با سهولت ودقت بیشتری صورت پذیرد
 - افزایش اعتبارات
 - تاسیس و راه اندازی مرکز کودکان کارو خیابان در شهرستانهایی که کودکان کارو خیابان در آنجا حضور دارند
 - برگزاری جلسات توجیهی در سطح کشور در خصوص ایجاد سامانه های مسکن
 - تخصیص اعتبارات ملی جهت راه اندازی مراکز حمایتی و آموزشی در شهرستانهای دارای کودک کارو خیابان
 - جهت پیشبرد اهداف و افزایش مراکز پیشنهاد می گردد مجوز لازم به افراد حقیقی نیز تعلق گیرد.
 - تلاش مضاعف در جلب و جذب کمک های نقدی ، غیر نقدی و خدماتی که منجر به رشد عملکرد سال بررسی نسبت به سال پایه گردد
 - احراز هویت کودکان اتباع با توجه به تهیه دستگاه عنبیه صورت پذیرد
 - هماهنگی و همکاری دستگاهها مرتبط با موضوع
 - بهره گیری از ظرفیت رسانه ها
 - افزایش اعتبارات ملی و استانی به منظور توانمندسازی کودکان کارو خیابان
 - برگزاری جلسات بیشتر در این خصوص
 - طرح مشکل سامانه در کمیته استانی و اطلاع رسانی به وزارت رفاه جهت حل مشکل مربوطه
 - حضور کودک منتج از مسائل اقتصادی و فرهنگی است و نیازمند برنامه ههای کلان و مدون در این خصوص می باشد.
 - در سطح کلان تفاهم نامه بین سازمان بهزیستی و وزارت بهداشت و درمان جهت رفع منع قانونی این مسئله منعقد گردد
 - همکاری موثر دانشگاه علوم پزشکی در اجرای طرح غربالگری بینایی
 - خرید عمومی دستگاه توسط سازمان بهزیستی کشور و توزیع آن در استانها
 - تهیه تیزر و آرم مشخص همانند برنامه تنبلی چشم برای شنوایی جهت پخش در رسانه ها
 - تاسیس و تقویت کارگاهها و مراکز کسب و کار ویژه معلولین و مددجویان با مدیریت سازمان بهزیستی
 - با توجه به اینکه منابع مالی یکی از ابزارهای تشویق صاحبان مشاغل در بکارگیری مددجویان بوده بنظر می رسد با افزایش اعتبارات سالیانه در سر فصلهای مالی بتوان گام موثری در ایجاد فضاهای اشتغال مددجویان برداشت

- تلاش در جهت راه اندازی هر چه سریع تر سامانه جلب، جذب و هزینه کرد مشارکتهای مردمی به منظور شفاف سازی برای خیرین سازمان
- آموزش و نظارت بر تعامل همکاران با خیرین
- افزایش اعتبارات نسبت به سال گذشته
- تخصیص اعتبارات در موعد مقرر توسط بانکها
- ایجاد کارگاههای تولیدی زنجیره ای ویا شهرکهای صنعتی ویژه معلولین
- تقویت کارگاههای حمایتی تولیدی
- برگزاری دوره های بازدید منطقه ای از استانها جهت بهره مندی از تجارب
- برخورداری از حقوق و فرصت های برابر برای معلولان
- بسیج جامعه، حق مالکیت و رهبری برنامه های مربوط به معلولان توسط خود آن ها
- دسترسی، دستیابی، استطاعت مالی، و کیفیت مناسب در مورد برخورداری از خدمات
- یکپارچه سازی و الحاق موضوع معلولیت در برنامه های توسعه ای
- توجه خاص به پدیده کودکان خیابانی در اتاق فکر استانداری، شورای توسعه و هماهنگی استانداری، کار گروه فرهنگی اجتماعی استانداری و....
- انعقاد تفاهم نامه با صدا و سیما جهت فرهنگ سازی در خصوص کودکان کار و خیابان
- طراحی بانک اطلاعاتی تحت وب از نیازهای مددجویان
- بهره مندی از نظر کارشناسان خبره و اندیشمندان در تدوین برنامه های عملیاتی جهت جلب اعتماد مردم به سازمانهای دولتی و انجام امور عام المنفعه
- ارسال عنوان شاخص در ابتدای هر سال به استانها تا در طی سال در جهت تحقق اهداف سازمانی، برنامه ریزیهای لازم صورت پذیرد و همچنین فرصت مناسب در اختیار کارشناسان جهت تکمیل مستندات فراهم گردد.
- بازنگری دستورالعملهای اجرایی و توجه ویژه به ترخیص موفق توانخواهان از مراکز با رسیدن به سطح توانمندی نسبی
- ارزشیابی مسئولین مراکز و امتیازدهی بر اساس عملکرد وی و به روزرسانی اطلاعات و و دانش مربیان و پرسنل تخصصی با الزام به گذراندن دوره های مربوط
- تخصیص اعتبار به استانها براساس نیازسنجی از استانها و آمار موجود در سامانه آماری هراستان
- تخصیص بموقع اعتبارات در طول سال جهت برنامه ریزی به موقع و بهینه اعتبارات .
- پوشش همگانی خدمات توانبخشی از طریق ارائه بسته جامع خدمات توانبخشی در راستای توانمندسازی فردی، اقتصادی و اجتماعی
- هدایت برنامه ها و اعتبارات سازمان در راستای بهره مندی بانوان از بیمه های اجتماعی
- تخصیص اعتبار به اندازه کافی
- تخصیص به موقع اعتبارات

- تصحیح تفاهم نامه در سطح ملی جهت در اختیار داشتن شماره تماس کودکان ۳ تا ۶ سال
- انجام تبلیغات آگاهسازی و اطلاع رسانی مطابق با پروتکل اجرایی در سطح کشور
- افزایش آگاهی والدین و خانواده ها در خصوص سنجش کودکان با ایچارت که مستلزم تخصیص اعتبارات لازم می باشد.
- مهارت آموزی افراد در آستانه انتقال به زندگی مستقل دارای ابعاد روحی، روانی، عاطفی، جسمی، تحصیلی و ذهنی باثبات- شناسایی منابع- آموزش مهارت شغلی و شرکت در یک دوره آموزشی - اخذ یک مدرک معتبر شغلی- ایجاد محصول یا نمونه کار- تقویت روحیه مشارکت و همکاری- تقویت مهارت های ارتباطی در محل آموزش و کار - راه اندازی کسب و کار- تبدیل شدن به یک کارآفرین موفق- ایجاد استقلال شغلی- امنیت مالی و کسب درآمد- توسعه تخصص یا مهارت جدید مرتبط با حرفه- کمک به سایر افراد در زمینه شغلی یا مهارتی- کسب تحصیلات بالاتر

ب) شاخص های عمومی

نقاط قوت

- ✓ اطلاع رسانی خدمات دستگاه از طریق نصب بنر های راهنما و فرایند خدمات سازمان و نصب در معرض دید مراجعین
- ✓ بهبود عملکرد ، کاهش هزینه ، کسب رضایت ، بهره وری ، افزایش سود ، افزایش بازدهی ، تقویت همکاری دسته جمعی ، بروز و آنلاین بودن تشکیلات سازمانی به جهت اختصاص بودجه
- ✓ کسب رضایتمندی بیشتر از خدمات و در نتیجه کسب امتیاز شایسته
- ✓ مکاتبات با اداره امور اقتصاد و دارایی جهت ویرایش اطلاعات سامانه سادای نوین
- ✓ مکاتبات با اداره امور اقتصاد دارایی در خصوص املاک
- ✓ صدور وارسال بیانیه ها و اطلاعیه های ضروری
- ✓ سیاستگذاری، برنامه ریزی و کاربرد شیوه های مناسب برای انعکاس اهداف، سیاستها، فعالیتها و برنامه ها و مواضع دستگاه به مخاطبان، رسانه ها و جامعه
- ✓ اعلام رشد عملکرد دفتر در سال جاری نسبت به سال گذشته ۱۶٪ که در شش ماهه اول از سوی بهزیستی کشور اعلام گردیده است مشارکتهای مردمی
- ✓ در حال اعطای ویرایش جهت ثبت
- ✓ انعقاد تفاهمنامه همکاری مشارکتهای مردمی با مراکز و موسسات غیردولتی در زمان مقرر
- ✓ تسریع در انجام امور درخواستی و جلوگیری از رفت و آمد ارباب رجوع با معلولیت های پیش رو
- ✓ لینک ارتباط با خبرگزاری ها و سایتهای مهم خبری کشور
- ✓ براساس درخواست متقاضیان در درگاه ملی مجوزها و در زمان قانونی مجوز صادر گردیده است
- ✓ انجام آسان و راحت خدمات ارائه شده سازمان
- ✓ انجام کلیه امور مربوط به پروانه فعالیت در کمترین زمان ممکن

- ✓ همکاری نزدیک واحدهای ستادی با ادارات استان ها
- ✓ نزدیک شدن فرآیندهای ارزیابی عملکرد به سطح مطلوبی از استاندارد
- ✓ بازنگری دستورالعمل های محاسبه شاخص
- ✓ جمعیت شاخص های مشابه و حذف شاخص های غیر کاربردی
- ✓ جلب و جذب کمکهای نقدی ، غیر نقدی و خدماتی در مراکز دولتی و موسسات خیریه (سه ماهه اول سالجاری) به مبلغ ۳۲۳/۱۳۶/۲۳۵/۱۴۲ ریال اعلام آمار جلب و جذب به بهزیستی کشور در بازده زمانی هر سه ماه
- ✓ راهبری به موقع حوزه های ستادی
- ✓ واقعی تر شدن ارزیابی ها
- ✓ ۹۱ عنوان مجوز بر اساس لیست فعالیتهای سازمان قابل واگذاری به بخش غیردولتی می باشد
- ✓ ایجاد اشتغال برای ۳۷۱ نفر از مددجویان
- ✓ فراهم شدن امکان ارزیابی مکرر در طی سال و به فراخور فعالیت های انجام شده
- ✓ فراهم شدن فرصت مناسب برای اصلاح نواقص و رفع ایرادات در طی سال و قبل از آغاز ارزیابی عملکرد دستگاه
- ✓ انجام آموزش های متناسب با ارزیابی عمومی و اختصاصی برای رده های صف در استان و شهرستان ها
- ✓ کسب نتایج قابل قبول تر و واقعی تر در ارزیابی ها
- ✓ ارزیابی منطقی تر مدیران میانی و تاثیر قابل توجه وابستگی ارزیابی آنان به دستگاه در کسب امتیاز دستگاه
- ✓ مکاتبه با سازمان بهزیستی کشور جهت معرفی به سازمان مدیریت دولتی کشور
- ✓ تصدی مشاغل جدید در سایه کسب مهارتهای تازه
- ✓ رعایت شرایط احراز مشاغل عمومی و اختصاصی
- ✓ بهبود ارتباطات سازمانی
- ✓ بهره برداری از آموزش برای ترفیع و ارتقاء شغلی
- ✓ واگذاری ۷۵ واحد مسکونی
- ✓ سنجش کارکنان در محورهای جداگانه باعث ایجاد انگیزه و مشخص نمودن انتظار مقام مسئول از کارمند ، شناخت نقاط قوت و ضعف کارمندان و استفاده از نتایج آن در بهبود عملکرد دستگاه شده است.

- ✓ نیازسنجی اعتبارات مورد نیازاز واحدهای شهرستانی و مراکز غیردولتی همکار، برآورد هزینه خدمات و اعلام به موقع به مراجع ذیصلاح
- ✓ ارتقا سطح دانش و استفاده از روش های جدید در انجام وظایف شغلی و سازمانی فرد
- ✓ رعایت عدم وجود نیروی قراردادی با مدرک دیپلم و پایین تر باعث افزایش سطح سواد کارکنان و افزایش نیروهای تخصصی می گردد.
- ✓ انطباق مدرک تحصیلی با شرایط احراز شغل مورد تصدی نقطه قوت این شاخص بوده و باعث عملکرد بهتر و تخصصی کارکنان می شود
- ✓ با عنایت به اینکه ارزیابی دفتر سالانه انجام می گیرد درصد رشد عملکردی سالجاری نسبت به سال گذشته در پایان سال محقق می گردد ولی در سه ماهه اول امسال نسبت به سال گذشته رشد داشته است
- ✓ توانمندسازی و خروج از چرخه و کاهش هزینه ها سازمان
- ✓ ارائه آموزش به کاربران و بهره برداری به صورت استانی و شهرستانی
- ✓ افزایش تعاملات کاری با واحد های دیگر
- ✓ علام اعتبار مورد نیاز و نیازسنجی شده توسط معاونتهای تخصصی به بهزیستی کشور و سازمان برنامه و بودجه
- ✓ پیشبرد اهداف جامعه هدف
- ✓ معرفی مددجویان به شرکت ها جهت اشتغال - معرفی مددجویان کارآفرین در حوزه صنایع دستی به شرکت دیجی کالا جهت عرضه محصولات خود
- ✓ شاخص فناوری به صورت کامل در حال اجرا و بهره برداری می باشد
- ✓ تلاش کارشناسان مسکن شهرستان هادر راستای تحقق صددرصدی عملکرد مسکن سالجاری
- ✓ پرداخت بیمه زنان مشمول و خروج افرادی که زمان بازنشستگی آنها فرارسیده
- ✓ با عنایت به اینکه ارزیابی دفتر سالانه انجام می گیرد مشارکت جویی از بخش غیردولتی درصد رشد عملکردی سالجاری نسبت به سال گذشته در پایان سال محقق می گردد ولی در شش ماهه اول امسال نسبت به سال گذشته رشد داشته است

- ✓ ثبت رضایتمندی بر اساس فرم های رضایت سنجی از خدمات
- ✓ ارتقا، کمی و کیفی میزان رضایتمندی مراجعین از خدمات با تدوین کاربرگ های رضایت سنجی و ارسال به شهرستان ها جهت ثبت رضایتمندی مراجعین

نقاط ضعف

- ✓ عدم اعلام رضایتمندی توسط جامعه هدف نسبت به خدمات دستگاه علی رغم اطلاع رسانی های انجام شده
- ✓ عدم اعلام رضایت مردم از کارکنان علی رغم اطلاع رسانی های انجام شده (کد های دو بعدی)
- ✓ عدم تخصیص اعتبار جهت اجرای حکم تشویقی برای کارکنان در قانون حمایت از خانواده و جوانی
- ✓ عدم همکاری مدیران بلافاصله در برخی موارد در ارائه مرخصی به مادران باردار
- ✓ عدم استقبال در قبال تحول و فرزندآوری و سایر موارد به علت وجود مسائل و چالش های موجود
- ✓ عدم ارائه کد رهگیری به ارباب جوع پس از ثبت درخواست خدمت
- ✓ محدودیت در برگزاری کانون ارزیابی توسط سازمان مدیریت
- ✓ مسائل مرتبط با عدم رعایت شرایط احراز
- ✓
- ✓ تمرکز ساعات آموزشی به صورت روزانه و خستگی شرکت کنندگان
- ✓ تاخیر در فرایند آزمون های رقابتی انجام تا حصول نتیجه به دلیل متمرکز بودن
- ✓ عدم اجرای میز خدمت الکترونیک و حضور مطابق با دستورالعمل های سازمانی (میزان رضایت مردم از خدمات دستگاه زیر سامانه راهبری میز خدمت به علت در دسترس نبودن سامانه راهبری
- ✓ به نظر می رسد تفاوت چندانی بین نمرات بالا و پایین در ارزشیابی وجود ندارد و این مساله باعث کاهش انگیزه کارکنان در کسب نمره بالاتر می شود.
- ✓ اعمال مدرک حداکثر یک مقطع تحصیلی در حکم کارگزینی کارکنان باعث کاهش انگیزه کارکنان در جهت ادامه تحصیل به مقاطع بالاتر می شود.
- ✓ کمبود اعتبار آموزشی
- ✓ متغیر بودن شاخص ارزیابی دفتر
- ✓ عدم تدوین شایستگی اختصاصی مدیریتی به تفکیک پست های مدیریتی
- ✓ متغیر بودن شاخص دفتر متغیر بودن سال بررسی و سال پایه واریز مبالغ متفرقه غیر از مبالغ جلب و جذب مشارکتهای به حساب مشارکتهای مردمی در نظر گرفتن ضرائب تورم برای محاسبه این شاخص
- ✓ نامشخص بودن سال بررسی به سال پایه در ارزیابی

- ✓ عدم توجه به شرایط احراز مشاغل مدیریتی و وجود فشارهای سیاسی خارج سازمانی و نگاه تبعیض آمیز جهت انتصاب مدیران که شرایط احراز و شایستگی های لازم جهت انتصاب پست های مدیریتی را دارا نبوده از اسباب های دیگر در رویکرد انتصاب مدیران شایسته و باصلاحیت می باشد
- ✓ عدم همکاری سازمان هدفمندی یارانه ها در پرداخت سهم خود و کمبود اعتبار در جهت افزایش تعداد زنان بهره مند از این خدمت
- ✓ نامشخص بودن سال بررسی به سال پایه در ارزیابی
- ✓ عدم تطابق مزایای شغلی با میزان مسئولیت سازمانی که منجر به عدم تمایل کارکنان جهت اخذ و رقابت شغلی
- ✓ با توجه به اینکه هرساله تعدادی از زنان بر اساس بازنشستگی، فوت و .. از چرخه خارج میشوند و اعتباری جهت ورود افراد جدید در نظر گرفته نشده است، این شاخص روند کاهشی داشته و امکان افزایش افراد در بیمه شهری وجود ندارد و صرفاً تعداد کمی افراد پشت نوبت در بیمه روستایی به چرخه وارد می شوند
- ✓ تورم اقتصادی موجود که مانع جلب و جذب می گردد
- ✓ عدم ابلاغ به موقع و مکفی اعتبارات
- ✓ عدم پیش بینی چارت سازمانی در برخی پستهای مسئولیتی (عدم وجود شغل متناسب با مسئولیت مربوطه)
- ✓ ابلاغ به موقع اعتبارات اصلاح مشکلات سامانه رصد
- ✓ عدم امکان پیگیری مراحل خدمت
- ✓ زیر ساخت ها ، آموزش ، عدم شفافیت
- ✓ مشکلات در ثبت املاک در سامانه
- ✓ کمبود و عدم ابلاغ به موقع اعتبارات
- ✓ تغییر سامانه و محتویات آن
- ✓ عدم ارائه تمامی خدمات به صورت الکترونیکی
- ✓ تحت وب نبودن اتوماسیون اداری
- ✓ عدم وجود کلیه سامانه ها در بستر تلفن همراه
- ✓ کمبود وجود اعتبار مورد نیاز برای بهبود بخشیدن به کلیه خدمات
- ✓ عدم توجه کافی به جامعه هدف سازمان در راستای قوانین کشور
- ✓ ابلاغ با تاخیر شاخص ها بخصوص در مورد شاخص های اختصاصی
- ✓ عدم اشراف کامل حوزه های ستادی سطح ملی در مورد شاخص های عمومی
- ✓ نداشتن برنامه منسجم برای کسب امتیاز حداکثری در محدوده برخی از شاخص های عمومی در سطح ملی

- ✓ کیفی بودن موضوع فرهنگی از جمله عفاف و حجاب و سنجش گزینه های مورد ارزیابی فقط به صورت کمی اندازه گیری می شوند
- ✓ وابستگی بیش از حد حوزه های استانی به سطح ملی در برخی از شاخص ها و در نتیجه حذف قدرت خلاقیت و ابتکار عمل در استان ها برای کسب نتیجه مطلوب
- ✓ تداوم مشکلات ارزیابی کارکنان بدلیل ناکارآمدی فرم های ارزیابی
- ✓ عدم امکان بهره برداری از نتایج ارزیابی کارکنان در تغییرات نیروی انسانی بدلیل مشکلات موجود در ساختار تشکیلات و دستورالعمل های تعدیل و بکارگیری نیرو
- ✓ عدم هماهنگی در شناسایی موضوعات و تصویب در شاخص ارتقا بهره وری
- ✓ عدم تامین فضای فیزیکی
- ✓ نحوه کار با سامانه و مبهم بودن برخی از موارد سامانه سادا نوین
- ✓ ارائه فرم رسید و تعیین زمان دریافت خدمت پس از ثبت خدمت
- ✓ الزام به حضور واحدهای سازمانی بدون دلیل موجه
- ✓ توجه به بروزرسانی سامانه و اینکه در بعضی موارد امکان اصلاح و حذف املاک
- ✓ عدم ارائه جزئیات شاخص
- ✓ عدم وجود اعتبار مجزا جهت فناوری های نوین الکترونیکی
- ✓ نیاز به تجهیزات بروز و کافی
- ✓ عدم اعلام رضایتمندی توسط جامعه هدف نسبت به خدمات دستگاه علی رغم اطلاع رسانی های انجام شده
- ✓ عدم اعلام رضایت مردم از کارکنان علی رغم اطلاع رسانی های انجام شده (کد های دو بعدی)
- ✓ محدودیت در برگزاری کانون ارزیابی توسط سازمان مدیریت
- ✓ مسائل مرتبط با عدم رعایت شرایط احراز
- ✓ تمرکز ساعات آموزشی به صورت روزانه و خستگی شرکت کنندگان
- ✓ تاخیر در فرایند آزمون های رقابتی انجام تا حصول نتیجه به دلیل متمرکز بودن
- ✓ به نظر می رسد تفاوت چندانی بین نمرات بالا و پایین در ارزشیابی وجود ندارد و این مساله باعث کاهش انگیزه کارکنان در کسب نمره بالاتر می شود.
- ✓ اعمال مدرک حداکثر یک مقطع تحصیلی در حکم کارگزینی کارکنان باعث کاهش انگیزه کارکنان در جهت ادامه تحصیل به مقاطع بالاتر می شود.
- ✓ کمبود اعتبار آموزشی
- ✓ عدم تدوین شایستگی اختصاصی مدیریتی به تفکیک پست های مدیریتی

- ✓ عدم توجه به شرایط احراز مشاغل مدیریتی و وجود فشارهای سیاسی خارج سازمانی و نگاه تبعیض آمیز جهت انتصاب مدیران که شرایط احراز و شایستگی های لازم جهت انتصاب پست های مدیریتی را دارا نبوده از اسباب های دیگر در رویکرد انتصاب مدیران شایسته و باصلاحیت می باشد
- ✓ عدم تطابق مزایای شغلی با میزان مسئولیت سازمانی که منجر به عدم تمایل کارکنان جهت اخذ و رقابت شغلی
- ✓ عدم پیش بینی چارت سازمانی در برخی پستهای مسئولیتی (عدم وجود شغل متناسب با مسئولیت مربوطه)
- ✓ تغییر سامانه و محتویات آن
- ✓ عدم ارائه تمامی خدمات به صورت الکترونیکی
- ✓ تحت وب نبودن اتوماسیون اداری
- ✓ عدم وجود کلیه سامانه ها در بستر تلفن همراه
- ✓ کمبود وجود اعتبار مورد نیاز برای بهبود بخشیدن به کلیه خدمات
- ✓ بعلت نبود شرکت ها، کارخانجات و بنگاه های اقتصادی دولتی در استان برنامه مسئولیت اجتماعی جهت تامین بخشی از هزینه های مسکن جامعه هدف تحت پوشش میسر نمی باشد
- ✓ عدم توجه کافی به جامعه هدف سازمان در راستای قوانین کشور
- ✓ تورم اقتصادی موجود در سطح جامعه که مانع جلب و جذب حداکثری می گردد عدم تخصیص بودجه به دفتر مشارکتهای مردمی جهت تبلیغات محیطی و مجازی به منظور جلب و جذب حداکثری متغیر بودن شاخص دفتر در سالهای گذشته متغیر بودن سال بررسی نسبت به سال پایه در ارزیابی دفتر
- ✓ ابلاغ با تاخیر شاخص ها بخصوص در مورد شاخص های اختصاصی
- ✓ متغیر بودن شاخص ارزیابی دفتر متغیر بودن سال بررسی به سال پایه تورم اقتصادی موجود در سطح جامعه که مانع جلب و جذب حداکثری می گردد-موازی کاری سازمان بهزیستی با بعضی از دستگاههای اجرایی -عدم ردیف اعتباری برای دفتر جهت تبلیغات محیطی و مجازی در راستای جلب و جذب کمک های نقدی ، غیر نقدی و خدماتی
- ✓ با توجه به اینکه سهم سازمان بهزیستی در پرداخت بیمه ۸ درصد و ۱۰ درصد سهم سازمان هدفمندی یارنه ها می باشد، سازمان هدفمندی یارنه ها سهم خود را پرداخت نمی کند
- ✓ عدم اشراف کامل حوزه های ستادی سطح ملی در مورد شاخص های عمومی
- ✓ عدم ابلاغ به موقع و مکفی اعتبارات
- ✓ نداشتن برنامه منسجم برای کسب امتیاز حداکثری در محدوده برخی از شاخص های عمومی در سطح ملی
- ✓ کیفی بودن موضوع فرهنگی از جمله عفاف و حجاب و سنجش گزینه های مورد ارزیابی فقط به صورت کمی اندازه گیری می شوند

- ✓ وابستگی بیش از حد حوزه های استانی به سطح ملی در برخی از شاخص ها و در نتیجه حذف قدرت خلاقیت و ابتکار عمل در استان ها برای کسب نتیجه مطلوب
- ✓ تداوم مشکلات ارزیابی کارکنان بدلیل ناکارآمدی فرم های ارزیابی
- ✓ عدم امکان بهره برداری از نتایج ارزیابی کارکنان در تغییرات نیروی انسانی بدلیل مشکلات موجود در ساختار تشکیلات و دستورالعمل های تعدیل و بکارگیری نیرو
- ✓ عدم هماهنگی در شناسایی موضوعات و تصویب در شاخص ارتقا بهره وری
- ✓ عدم ابلاغ به موقع و مکفی اعتبارات
- ✓ کمبود اعتبار و عدم همکاری سازمان هدفمندی یارانه ها

نقاط بهبود / برنامه اصلاحی

- ✓ بروز کردن اطلاع رسانی در خصوص نحوه اعلام رضایتمندی در سامانه های در دسترس از طریق وبسایت بهزیستی و سایر فضا های مجازی در دسترس
- ✓ ایجاد راه کار ها و زیر ساخت مناسب جهت جذب مراجعین در نظر سنجی های مرتبط
- ✓ ابلاغ اعتبار مکفی جهت پاسخگویی به نیاز های جامعه هدف در میز خدمت های برگزار شده
- ✓ پیش بینی در بودجه مورد نیاز جهت بهبود عملکرد و اجرایی شدن قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت
- ✓ در صورت حل مشکل آمار دستگاه افزایش یافته و امکان تحقق شاخص افزایش می یابد.
- ✓ ایجاد بستر مناسب جهت دورکاری در منزل مادران
- ✓ کسب رضایتمندی بیشتر از خدمات و در نتیجه کسب امتیاز شایسته از نتایج اصلاح فرایند می باشد
- ✓ انعقاد تفاهمنامه با دستگاه های متولی ساخت مسکن (بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، راه و شهرسازی)
- ✓ با توجه به اینکه هدف توانمندسازی و خروج زنان از چرخه می باشد، هر سال با کاهش این افراد مواجه می شویم.
- ✓ تبلیغ از طریق نشست های خبری - مراکز زیر مجموعه و ... جهت تحول و ازدواج و فرزند آوری
- ✓ برنامه ریزی جهت تهیه برخی زیر ساختها ، در نظر گرفتن اعتبار آموزشی، شفافیت سازی از طریق آسیب شناسی واگذاری و تفویض اختیار
- ✓ معرفی مددجویان به شرکت ها جهت اشتغال - معرفی مددجویان کارآفرین در حوزه صنایع دستی به شرکت دیجی کالا جهت عرضه محصولات خود
- ✓ اصلاح عناصر فرسوده و دسترسی بهتر توانخوان جهت استفاده از فضاهای اداری
- ✓ تکمیل اطلاعات سامانه در حال اقدام

- ✓ استفاده از سامانه مربوطه در مراکز مثبت زندگی به منظور ارجاع درخواست های مددجویان در نقاط مختلف استان
- ✓ ارائه دسترسی به معاونت ها جهت اخذ آزمون وسع و دهک بندی جامعه هدف در راستای ارائه ی بهتر خدمات
- ✓ در دسترس بودن اینترنت پایدار
- ✓ عطای دسترسی همه جانبه به کاربران جهت حذف و اصلاح اطلاعات
- ✓ راه اندازی سامانه جهت تنظیم رسید خدمت الکترونیک
- ✓ اعلام شاخص دفتر در آغاز سال که منجر به رشد حداکثری در مراکز دولتی ومؤسسات خیریه گردد
- ✓ مشارکت های مردمی
- ✓ ابلاغ به موقع اعتبار مورد نیاز و نیازسنجی شده توسط ب بهزیستی کشور و سازمان برنامه و بودجه
- ✓ مشارکت های مردمی
- ✓ ارائه دسترسی به پرسنل و مراکز مثبت
- ✓ آموزش به همکاران جهت پاسخگویی شفاف و قاطع، طوری که نیاز به حضور مکرر مراجع کننده جهت پیگیری یک درخواست، نباشد
- ✓ پیگیری جهت آموزش شاخص ها
- ✓ تلاش مضاعف کارشناسان مشارکتهای مردمی در سطح استان جهت جلب و جذب حداکثری (تحقق رشد عملکردی ۱۶٪ سالجاری نسبت به سال گذشته) در مراکز دولتی ومؤسسات خیریه -تلاش در جهت جلب و جذب خیرین و داوطلبین جدید
- ✓ اقدام از طریق اداره کل امور اقتصاد و دارایی گردد.
- ✓ پیگیری به منظور اختصاص ردیف اعتباری جدا
- ✓ درخواست از حوزه های مالی به منظور تامین اعتبار جهت تجهیز فاو
- ✓ باتوجه به تصویب در کارگروه توسعه مدیریت مقرر گردید اتاق مادر و کودک وهمچنین مهد کودک در اطراف اداره به مادران دارای فرزند شش سال اختصاص گیرد.
- ✓ ایجاد راه کار ها و زیر ساخت مناسب جهت جذب مراجعین در نظر سنجی ها ی مرتبط
- ✓ بررسی تمامی انتصابات قبل از معرفی به بهزیستی کشور
- ✓ پخش ساعات آموزشی در روز های هفته
- ✓ در نظر گرفتن اعتبار کافی برای برگزاری دوره ها و آموزش
- ✓ تفویض برگزاری آزمون ها به استانها
- ✓ برگزاری دوره های آموزشی به صورت غیر حضوری
- ✓ طی مکاتبه با سازمان بهزیستی کشور درخصوص تدوین شاخص های اختصاصی مکاتبه گردید
- ✓ بررسی تمامی انتصابات قبل از معرفی به بهزیستی کشور

- ✓ با توجه به اینکه انتصاب در سطح مدیرکل و معاونین مدیرکل در حیطه اختیارات سازمان بهزیستی کشور بوده و این می بایست از سوی سازمان بهزیستی کشور انجام و پیاده سازی و در اختیار استان ها قرار گیرد
- ✓ بررسی سوابق مدیریتی مدیران کاندید جهت انتصاب براساس بانک اطلاعات مدیران، استعلامات گزینشی و حراستی و دستور العمل های مربوطه، ابلاغ سرپرستی به منظور سنجش و ارزیابی مدیر انتصابی و همچنین لزوم صدور بخشنامه و دستورالعمل یکپارچه سازمانی در انتصاب مدیران از سوی بهزیستی کشور
- ✓ احصاء کمبودهای نیروی انسانی بخش های مختلف سازمان و چاره اندیشی در این خصوص، شناسایی نیروی متخصص، ارزیابی افراد واجد شرایط و تصویب آن در کمیته نیروی انسانی، استفاده حداکثری از ظرفیت های پرسنل متخصص و افزایش بهره وری
- ✓ اقدام جهت تکمیل موارد در سامانه جدید
- ✓ در مواقع آپدیت سامانه کلیه اطلاعات به سامانه جدید منتقل گردد
- ✓ ایجاد بستری با پهنای باند بالا و افزایش سرعت سامانه ها جهت بهبود ارائه خدمات به جامعه هدف
- ✓ تخصیص اعتبار مورد نیاز برای بروزرسانی و پیشبرد هر چه سریعتر خدمات به بهترین و بهینه ترین روش
- ✓ پیشبرد کلیه اهداف سازمان در حداقل زمان ممکن به الکترونیکی کردن خدمات سازمان
- ✓ ارسال شاخص های پیشنهادی در ابتدای سال به استان ها و جمع آوری نقطه نظرات استان ها برای رفع ایرادات آن
- ✓ تهیه شیوه نامه های محاسبه شاخص و چک لیست مستندات مربوط به هر شاخص در ابتدای سال برای برخورداری از فرصت کافی جهت اصلاح و رفع عیوب احتمالی و کسب حداکثر امتیاز در ارزیابی ها
- ✓ برگزاری کارگاه آموزشی مدیریتی برای بهبود مدیریت عملکرد مبتنی بر الگوهای خلاقانه
- ✓ تفویض اختیار لازم برای استفاده از ابتکار عمل و خلاقیت در ارتقاء کیفی و کمی عملکرد به استان ها
- ✓ ابلاغ برنامه عملیاتی هر سال در انتهای سال قبل
- ✓ ارائه برنامه های منسجم به ادارت استانی و یا انجام تجمیعی برخی فعالیت ها بین دستگاهها در انجام برنامه های فرهنگی
- ✓ اجرای به موقع مصوبات
- ✓ جذب اعتبارات از محل منابع اعتباری مشارکت های مردمی صرفا جهت کمک به تامین مسکن مددجویان
- ✓ مکاتبات سازمان بهزیستی کشور با سازمان هدفمندی یارانه ها