

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء

المتعاملين

المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين

إدارة التمويل الخارجي بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية

إدامة المساعدات المالية والفنية

العمليات الداخلية

الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة

تعزيز الشفافية المالية

المالي

ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة

التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والمبادرات المختلفة في إطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي

تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق النمو الشامل والمستدام

رفع كفاءة الخدمات المساندة

تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي

التعلم والنمو

توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات

تبني الممارسات الفضلى في الإدارة

تطوير الموارد البشرية بكفاءة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

دعم ثقافة التعلم والإبداع والابتكار

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور المتعاملين

الهدف: إدامة المساعدات المالية والفنية

تعريف الهدف:

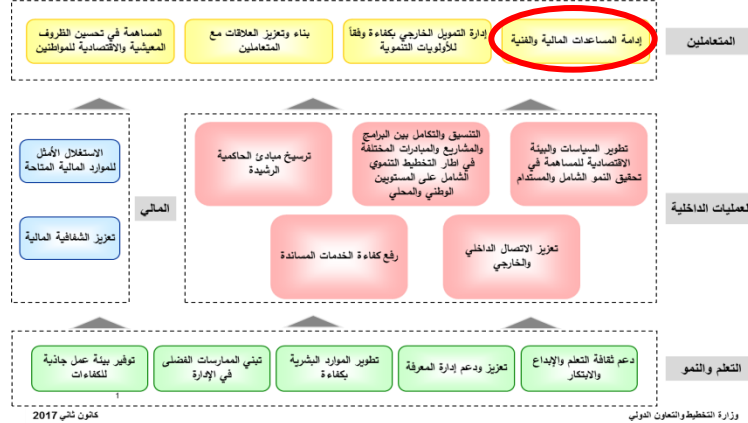
السعي لاستقطاب مصادر تمويلية جديدة وزيادة حجم المساعدات الاعتيادية مالية وفنية.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تعزيز العلاقة مع المتعاملين.
- استغلال آثار اللجوء السوري لجذب التمويل.
- استيفاء متطلبات الحصول على التمويل من مصادرها.

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
حجم المنح الملتزم بها من قبل الجهات المانحة	2.8 مليار دولار	3.65 مليار دولار
نسبة الزيادة في حجم المساعدات الفنية	10%	5.66%

عنوان مؤشر قياس الأداء: حجم المنح الملتزم بها من قبل الجهات المانحة				المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي		إدامة المساعدات المالية والفنية		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		الحفاظ على حجم التمويل الملتزم به من قبل الجهات المانحة		وحدة القياس	دولار
آلية القياس		البيانات في التقارير الناتجة من الانظمة الخاصة بالمنح والقروض			
آلية تحديد المستهدفات		مقارنة حجم المساعدات بالسنوات السابقة		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية التعاون الدولي - وحدة تنسيق المساعدات الانسانية
ملاحظات / فرضيات		توفر منافذ تمويلية جديدة		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية التعاون الدولي - وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
المتحقق 2017		المتحقق 2018		المتحقق 2019	
2.0 مليار دولار	2.0 مليار دولار	2.8 مليار دولار	3.56 مليار دولار	2.8 مليار دولار	2.8 مليار دولار
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	
2018		2019			

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الزيادة في حجم المساعدات الفنية.				المحور: المتعاملين							
الهدف الاستراتيجي		زيادة حجم المساعدات المالية والفنية		دورية القياس	سنوي						
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة البرامج التدريبية والبحثات الدراسية، وإاية مساعدات فنية أخرى توفرها الوزارة		وحدة القياس	نسبة مئوية						
آلية القياس		مؤشر مركب من عدة مؤشرات: نسبة الزيادة في البرامج التدريبية والبحثات الدراسية والمساعدات الفنية (لوازم وخدمات استشارية)									
آلية تحديد المستهدفات				الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية التعاون الدولي—مديرية الموارد البشرية						
ملاحظات / فرضيات		تحديد الاحتياجات التدريبية استمرار اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي القائمة		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة						
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية التعاون الدولي—مديرية الموارد البشرية		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي						
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018		2019	
624		662		700		750		742		750	
مقارنات مع جهات أخرى											
الجهة		2016		2017		2018		2019			

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور المتعاملين

الهدف: إدارة التمويل الخارجي بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية

تعريف الهدف:

تعمل الوزارة على التنسيق والمتابعة مع المتعاملين لضمان توفير التمويل والاستغلال الأمثل له وفقاً للأولويات التنموية.

عوامل النجاح الرئيسية:

- وجود برامج وخطط تنموية على المستوى المحلي والوطني.
- نظام متابعة وتقييم.

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء

إدارة المساعدات المالية والفنية إدارة التمويل الخارجي بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية

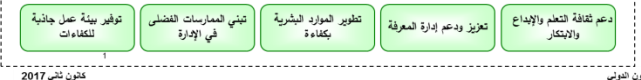
بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين

المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

المتعاملين



العمليات الداخلية



التنظيم والتمويل

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة انسجام المشاريع التي يتم اختيارها للتمويل مع الأولويات الوطنية	100 %	100 %
نسبة تغطية طلبات التمويل المقدمة للوزارة	50 %	50 %

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة انسجام المشاريع التي يتم اختيارها للتمويل مع الأولويات الوطنية		المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي	إدارة المصادر التمويلية الخارجية بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية	دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):	زيادة مدى انسجام المشاريع التي يتم الموافقة على تمويلها مع الأولويات الوطنية الواردة في البرامج التنموية التنفيذية والبرامج التنموية للمحافظات.	وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس	مراجعة وثائق المشاريع وحصر المتوافق مع الأولويات الوطنية.		
آلية تحديد المستهدفات	ضرورة الالتزام بما ورد في البرامج التنموية التنفيذية والبرامج التنموية للمحافظات بشكل تام.	الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية المشاريع
ملاحظات / فرضيات	توفر وثائق المشاريع الكاملة	الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:	مديرية المشاريع - مديرية برامج التنمية المحلية وتعزيز الإنتاجية	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)	المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	2017
المتحقق 2018	المتحقق 2019	المتحقق	المتحقق
100%	100%	100%	100%
100%	100%	100%	100%
مقارنات مع جهات أخرى			
الجهة	2016	2017	2018
			2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة تغطية طلبات التمويل المقدمة للوزارة				المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي		إدارة المصادر التمويلية الخارجية بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة توفير التمويل اللازم لتغطية طلبات التمويل		وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		تقارير المديريات المعنية			
آلية تحديد المستهدفات		حجم التمويل متاح والمتوقع		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية التعاون الدولي - مديرية المشاريع- مديرية التنمية المحلية وتعزيز الانتاجية- وحدة تنسيق المساعدات الانسانية
ملاحظات / فرضيات		انسجام طلبات التمويل مع الأولويات الوطنية.		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية التعاون الدولي - مديرية المشاريع- مديرية التنمية المحلية وتعزيز الانتاجية - وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
المتحقق 2019		المتحقق 2018		المتحقق 2017	
50%		50%		50%	
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور المتعاملين

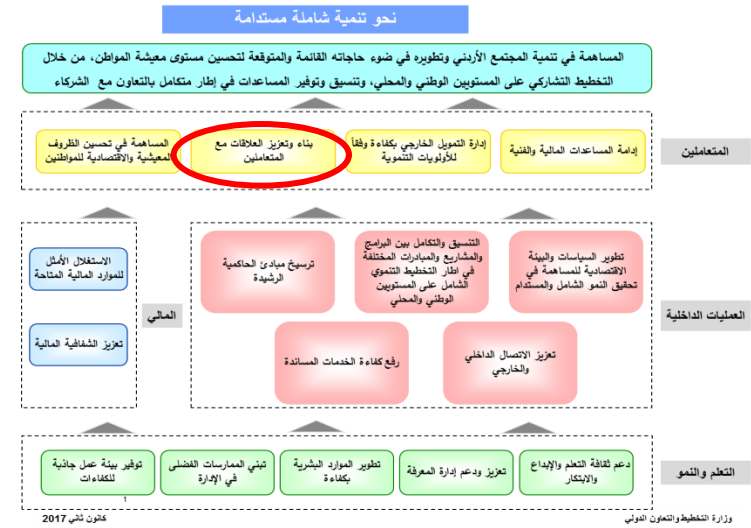
الهدف: بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين

تعريف الهدف:

تقوية العلاقة مع المتعاملين لضمان استمرارية التعاون وتقديم الخدمة وفقاً لاستراتيجية الوزارة.

عوامل النجاح الرئيسية:

- علاقة متميزة مع الجهات التمويلية.
- بناء شراكات جديدة مع منظمات وجهات مانحة.
- زيادة التنسيق والتعاون والمتابعة مع كافة المتعاملين.



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة رضا المتعاملين	90%	89%
نسبة رضا الموردين	80%	81%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا المتعاملين				المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي		بناء وتعزيز العلاقة مع المتعاملين		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة رضا المتعاملين عن الوزارة		وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان رضا المتعاملين			
آلية تحديد المستهدفات		مقارنة نتائج تحليل استبيان رضا المتعاملين للسنوات السابقة اعتماد الاتجاه العام		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
ملاحظات / فرضيات		استجابة المتعاملين للاستبيان الخاص بالرضا		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
90%		90.2%		90.8%	
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموردين				المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي		بناء وتعزيز العلاقة مع المتعاملين		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة رضا الموردين عن الخدمات المقدمة من الوزارة		وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان			
آلية تحديد المستهدفات		مقارنة نتائج تحليل استبيان رضا الموردين للسنوات السابقة اعتماد الاتجاه العام		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية الشؤون المالية والإدارية
ملاحظات / فرضيات		استجابة الموردين للاستبيان الخاص بالرضا		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الشؤون المالية والإدارية		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
93.2825%		77%		78%	
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور المتعاملين

الهدف: المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

تعريف الهدف:

تستهدف تدخلات في الوزارة المجتمعات المحلية مع التركيز على المناطق الأقل نمواً والشرائح الأكثر حاجة

عوامل النجاح الرئيسية:

- برامج وخطط تنمية تلبي احتياجات المجتمع المحلي.
- دراسات واقع اقتصادي واجتماعي محدث.

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء



المتعاملين



العمليات الداخلية



التنظيم والتطوير

عاجون نشي 2017

وزارة التخطيط والتنمية الوطني

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد المشاريع الانتاجية الممولة من الوزارة	640	640
حجم التمويل ضمن خطة الاستجابة 2017-2019 للمجتمعات المستضيفة	500 مليون دولار	500 مليون دولار

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد المشاريع الإنتاجية الممولة من الوزارة					المحور: المتعاملين	
الهدف الاستراتيجي		المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين			دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة عدد المشاريع الإنتاجية التي يتم الموافقة على تمويلها من الوزارة			وحدة القياس	عدد المشاريع
آلية القياس		التقارير الصادرة عن مديرية التنمية المحلية وتعزيز الانتاجية				
آلية تحديد المستهدفات		موامة احتياجات المجتمع المحلي مع المرصود لبرنامج تعزيز الإنتاجية.			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية التنمية المحلية وتعزيز الإنتاجية
ملاحظات / فرضيات		انسجام المشاريع الإنتاجية مع الأولويات الوطنية			الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية التنمية المحلية وتعزيز الإنتاجية			زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	2017	
					المتحقق	المستهدف
2000		2421		1500	640	640
مقارنات مع جهات أخرى						
الجهة		2016		2017		2018
						2019

المحور: المتعاملين		عنوان مؤشر قياس الأداء: حجم التمويل ضمن خطة الاستجابة 2017-2019 للمجتمعات المستضيفة						
الهدف الاستراتيجي	المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين	دورية القياس	سنوي	الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):	زيادة حجم التمويل للمجتمعات المستضيفة للاجئين السوريين وفقاً لما ورد في خطة الاستجابة 2017-2019	وحدة القياس	دولار	آلية القياس
آلية القياس	تقارير وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية							
آلية تحديد المستهدفات	يحدد حجم التمويل المستهدف بناء على احتياجات الوزارات المختلفة وكما وردت في خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية.	الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية	ملاحظات / فرضيات	تزيد الوزارات المختلفة لوحدة تنسيق المساعدات باحتياجاتها الفعلية والمصادقة عليها من قبل مجلس الوزراء.	الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة	الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:	وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي					
المتحقق 2014 (إذا توفر)	المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	المتحقق 2017	المتحقق 2018	المتحقق 2019			
			500 مليون دولار	500 مليون دولار		المتحقق	المستهدف	المتحقق
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة	2016	2017	2018	2019				

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور العمليات الداخلية

الهدف: تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق النمو الشامل والمستدام

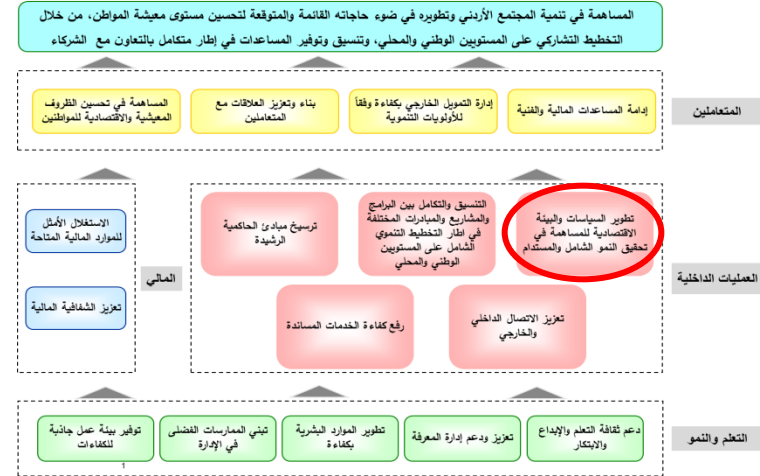
تعريف الهدف:

تساهم الوزارة في اقتراح السياسات الاقتصادية والاجتماعية الداعمة للتنمية المستدامة، ورسم السياسات والتدخلات اللازمة لتحسين مستوى الأداء الاقتصادي سعياً لرفع معدل النمو الاقتصادي.

عوامل النجاح الرئيسية:

- الاستمرار في برامج التصحيح الاقتصادي
- الارتكاز على الإطار العام المتكامل للسياسات الاقتصادية والاجتماعية - وثيقة الأردن 2025
- العمل لتطوير تشريعات وسياسات وإجراءات محددة ومدرسة تعزز تنافسية الاقتصاد الوطني وبيئة الأعمال

نحو تنمية شاملة مستدامة



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد الاستراتيجيات القطاعية المنجزة ضمن تكامل الاستراتيجيات القطاعية الاقتصادية والاجتماعية	4	4
نسبة تمويل قطاعات خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية 2017-2019	50%	50%

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد الاستراتيجيات القطاعية المنجزة ضمن تكامل الاستراتيجيات القطاعية الاقتصادية والاجتماعية						المحور: العمليات الداخلية		
الهدف الاستراتيجي			تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية لتحقيق النمو الشامل والمستدام			دورية القياس	سنوي	
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة عدد الاستراتيجيات القطاعية المنجزة			وحدة القياس	عدد الاستراتيجيات	
آلية القياس			عدد الاستراتيجيات المنجزة التي تم إطلاقها					
آلية تحديد المستهدفات			يحدد عدد الاستراتيجيات المستهدف بناءً على وثيقة الأردن 2025، والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وألويات التنمية			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: مديرية خطط وبرامج التنمية		
ملاحظات / فرضيات			مراعاة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية			الجهة المسؤولة عن المتابعة وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			مديرية خطط وبرامج التنمية			الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف: زمن الإنجاز المستهدف: نهاية العام		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
2		2		2		4		4
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة تمويل قطاعات خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية 2017 – 2019				المحور: العمليات الداخلية							
الهدف الاستراتيجي		تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية لتحقيق النمو الشامل والمستدام									
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		توفير التمويل اللازم لدعم القطاعات المتأثرة من الأزمة السورية لضمان استمراريته بتقديمها لخدماتها بكفاءة.									
آلية القياس		تقارير التمويل من وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية.									
آلية تحديد المستهدفات		يحدد المستهدف بناء على حجم التمويل المتوقع الحصول عليه نسبة إلى الاحتياج الكلي للقطاعات كما وردت في خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية.		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية							
ملاحظات / فرضيات		تزيد الوزارات المختلفة لوحدة تنسيق المساعدات باحتياجاتها الفعلية والمصادقة عليها من قبل مجلس الوزراء.		الجهة المسؤولة عن المتابعة: وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة							
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية		زمن الإنجاز المستهدف: نهاية العام							
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018		2019	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		المتحقق 2017		المتحقق 2018		المتحقق 2019	
						50 %					
مقارنات مع جهات أخرى											
الجهة				2016		2017		2018		2019	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور العمليات الداخلية

الهدف: التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والمبادرات المختلفة في اطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي

تعريف الهدف:

تقوم الوزارة بوضع الخطط على المدى المتوسط والطويل وبرامج التنمية الشاملة ومشاريع التنمية بأنواعها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والثقافية لتمثل خطط وبرامج لعمل الحكومة.

عوامل النجاح الرئيسية:

- إعداد الخطط والبرامج بصورة تشاركية مع كافة الجهات المعنية
- إدماج أهداف التنمية المستدامة في الخطط والبرامج ومتابعة تنفيذها
- التنسيق والتكامل بين الوزارات والمؤسسات الحكومية من خلال إجراءات محدثة في عملية متابعة الخطط والبرامج والمشاريع التنموية
- التوزيع العادل لمخرجات التنمية على المحافظات

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء



المتعاملين



العمليات الداخلية



التنمؤ والتمو

وزارة التخطيط وتنمؤ الوطني
عائون نشي 2017

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد الشركاء والجهات التنفيذية للبرنامج التنموي التنفيذي	123	123
نسبة رضا المتعاملين عن دور الوزارة التنسيق في المتابعة	%90	%84.10

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد الشركاء والجهات التنفيذية للبرنامج التنموي التنفيذي		المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي	ضمان التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والمبادرات المختلفة في اطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي	دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):	زيادة عدد الجهات التنفيذية للمشاريع الواردة في البرنامج التنموي التنفيذي	وحدة القياس	عدد الشركاء
آلية القياس	تقارير تقدم سير العمل للبرنامج التنموي التنفيذي		
آلية تحديد المستهدفات	يتم تحديد المستهدفات عند إعداد البرنامج التنفيذي التنموي من قبل فرق العمل القطاعية بالتشارك مع الجهات ذات العلاقة	الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	فرق العمل القطاعية المسؤولة عن إعداد البرنامج
ملاحظات / فرضيات	يتم تزويد مديرية خطط وبرامج التنمية بقيم المؤشرات من قبل الجهات المعنية في الوقت المحدد.	الجهة المسؤولة عن المتابعة	مديرية خطط وبرامج التنمية
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:	مديرية خطط وبرامج التنمية	زمن الإنجاز المستهدف:	2019
المتحقق 2014 (إذا توفر)	المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	المتحقق 2017
المتحقق 2018	المتحقق 2019	المتحقق	المتحقق
71	71	123	123
123	123	123	123
مقارنات مع جهات أخرى			
الجهة	2016	2017	2018
			2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا المتعاملين عن دور الوزارة التنسيق في المتابعة		المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي	ضمان التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والمبادرات المختلفة في اطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي	دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):	زيادة رضا المتعاملين مع الوزارة عن آليات متابعة الوزارة لمتطلباتهم وإجراءات إنجاز الخدمة (نتيجة تحليل استجابات محور المتابعة في استبيان رضا متلقي الخدمة)	وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس	استبيان رضا متلقي الخدمة		
آلية تحديد المستهدفات	حسب الاتجاه العام Trend	الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات	استجابة المتعاملين	الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:	مديرية المشاريع - مديرية خطط وبرامج التنمية - مديرية المحلية وتعزيز الإنتاجية - مديرية التعاون الدولي - وحدة تنسيق المساعدات الإنسانية	زمن الإنجاز المستهدف:	نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)	المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	المتحقق 2017
المتحقق 2018	المتحقق 2019	المتحقق	المتحقق
91.7%	82.50%	87.4%	90%
90%	84.10%	90%	90%
مقارنات مع جهات أخرى			
الجهة	2016	2017	2018
2019			

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور العمليات الداخلية

الهدف: ترسيخ مبادئ الحاكمية الرشيدة

تعريف الهدف:

إيجاد آليات من أجل إحداث تطورات تساعد في تغيير ثقافات ممارسة الأعمال نحو الأفضل عن طريق تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة وتوفير المعلومات والتمكين وبناء القدرات الإنسانية والمؤسسية.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تبني أساليب جديدة في الإدارة وتطوير البناء المؤسسي قائمة على الشفافية والمساءلة
- ضمان التطبيق والالتزام بالأنظمة والأسس والتعليمات
- تفعيل إجراءات العمل والمهام المرتبطة بالمديرية

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة الإنجاز في تحقيق الأهداف الاستراتيجية	95%	94.70%
نسبة الإنجاز في مؤشرات أداء العمليات	95%	96.9%
نسبة رضا الموظفين عن إجراءات العمل	90%	90.30%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الإنجاز في تحقيق الأهداف المؤسسية					المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي		ترسيخ مبادئ الحاكمية الرشيدة			دورية القياس	نصف سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة تحقيق الوزارة لأهدافها الاستراتيجية بناء على إنجاز المديریات في أهدافها التشغيلية والأوزان النسبية لهذه الأهداف			وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		مصفوفة الأداء المؤسسي				
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات		تزويد وحدة التطوير المؤسسي والتقييم بنسب الإنجاز للنصفين الأول والثاني في الوقت المحدد		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017
						2018
						2019
مقارنات مع جهات أخرى						
الجهة		2016		2017		2018

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الإنجاز في مؤشرات أداء العمليات						المحور: العمليات الداخلية		
الهدف الاستراتيجي			ترسيخ مبادئ الحاكمية الرشيدة			دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة نسبة تحقيق الوزارة لمؤشرات الأداء المتعلقة بعملياتها الأساسية والرئيسية والمساندة			وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس			مصفوفة مؤشرات أداء العمليات					
آلية تحديد المستهدفات			حسب الاتجاه العام Trend			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات			استجابة المديريات في الوقت المناسب			الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			جميع مديريات ووحدات الوزارة			زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
NA		93%		97%		95%		95%
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن إجراءات العمل					المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي		ترسيخ مبادئ الحاكمية الرشيدة			دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة رضا الموظفين عن إجراءات العمل، نتيجة تحليل الاستجابات في محور الإجراءات من استبيان الرضا الوظيفي			وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان الرضا الوظيفي				
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب التي تحكم إجراءات العمل		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		المتحقق 2017
						2018
						2019
مقارنات مع جهات أخرى						
الجهة		2016		2017		2018

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور العمليات الداخلية

الهدف: تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي

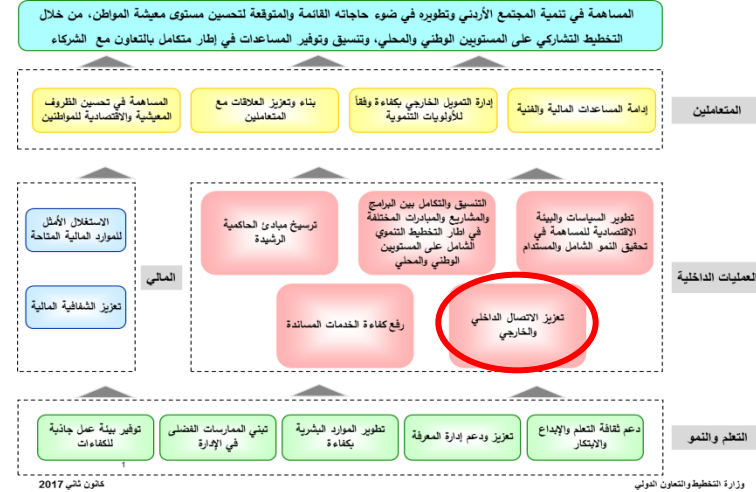
تعريف الهدف:

تحقيق الكفاءة في تبادل المعلومات، وتأكيد وجود التنسيق اللازم من خلال بناء قنوات اتصال فعالة بين الأفراد والوحدات الإدارية داخل الوزارة، وبين هذه الوحدات من جهة والجهات الخارجية ذات العلاقة من جهة أخرى.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تحديث بطاقات الوصف الوظيفي والتي تساعد في توضيح طريقة الاتصال العمودي حسب التسلسل الوظيفي، والعلاقة بين الرئيس والمرووس
- بناء قنوات الاتصال الأفقي بين المديريات والأقسام المختلفة والتي من شأنها أن تحديد المسؤوليات وتعريف الجهات الداخلية المخولة بالاتصال بالجهات الخارجية حسب مهام المديريات.
- توثيق إجراءات الاتصال الخارجي من خلال خرائط العمليات المرتبطة بإجراءات العمل المعيارية، وتحديثها وتطويرها دورياً
- اختيار قنوات الاتصال المناسبة لكل فئة من المتعاملين بناءً على تغذيتهم الراجعة في استبيان رضى المتعاملين.
- تطبيق مبادئ ISO9001:2015

نحو تنمية شاملة مستدامة



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة رضا المتعاملين عن الاتصال وتبادل المعلومات	90%	89.20%
نسبة رضا الموظفين عن آليات الاتصال	90%	90.30%
كفاءة قنوات الاتصال	95%	95.8%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا المتعاملين عن الاتصال وتبادل المعلومات				المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي		تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		قياس مدى رضا المتعاملين مع الوزارة عن قنوات الاتصال وتبادل المعلومات (نتيجة تحليل استجابات محور الاتصال في استبيان رضا متلقي الخدمة)		وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان رضا متلقي الخدمة			
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من المتعاملين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب التي تحكم عملية الاتصال		الجهة المسؤولة عن المتابعة	وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:	نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
NA		%91		95.5%	

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن آليات الاتصال						المحور: العمليات الداخلية		
الهدف الاستراتيجي		تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي				دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		قياس مدى رضا موظفي الوزارة عن قنوات الاتصال وتبادل المعلومات (نتيجة تحليل استجابات الأسئلة المتعلقة بالاتصال في استبيان رضا الموظفين)				وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان رضا الموظفين						
آلية تحديد المستهدفات		2016 سنة الأساس		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم		
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الموارد البشرية مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة مديرية الشؤون المالية والإدارية		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2019
								المتحقق
NA		78.5%		%81.40		%90		%90.30
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: كفاءة قنوات الاتصال		المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي	تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي	دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):	زيادة كفاءة وفاعلية وسائل الاتصال الداخلي والخارجي	وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس	استبيان يوزع على عينة ممثلة من الموظفين		
آلية تحديد المستهدفات	حسب الاتجاه العام Trend	الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	فريق إدارة المعرفة
ملاحظات / فرضيات	وجود وسائل اتصال فعالة ومحدثة استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان	الجهة المسؤولة عن المتابعة	مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة - فريق إدارة المعرفة - وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:	مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة - وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)	المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	2017
المتحقق 2018	المتحقق 2019	المتحقق	المتحقق
%94.9	%95	%95.5	%95
		%95.80	%95
مقارنات مع جهات أخرى			
الجهة	2016	2017	2018
			2019

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

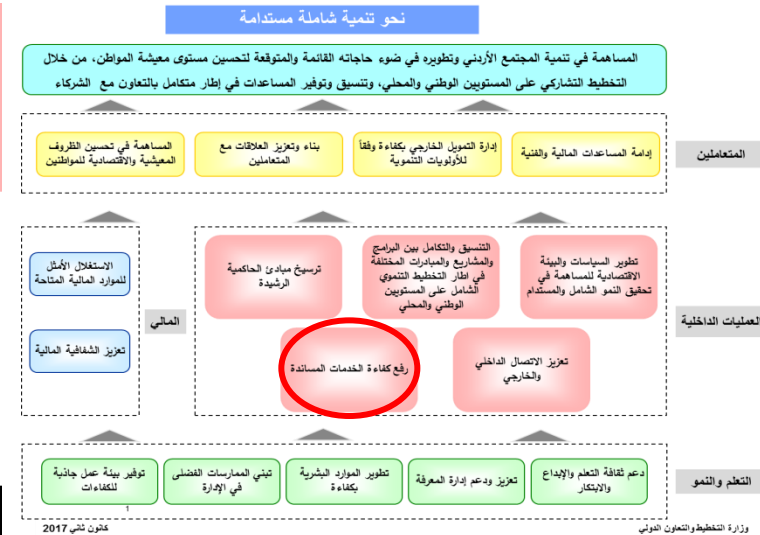
محور العمليات الداخلية

الهدف: رفع كفاءة الخدمات المساندة

تعريف الهدف: تطوير الإجراءات المتعلقة بأداء المديرية والوحدات المساندة لرفع مستوى الخدمات المقدمة للموظفين وبالتالي زيادة الإنتاجية.

عوامل النجاح الرئيسية:

- توفير وتحديث الأجهزة والبرمجيات والتقنيات المستخدمة لتداول وتخزين وتحليل البيانات بكافة أشكالها لخدمة الوزارة في مجال أعمالها الإدارية والمالية والفنية.
- تنفيذ أعمال الصيانة لجميع مرافق الوزارة بشكل دوري
- متابعة وتنظيم حركة السيارات وما يتعلق بتشغيلها وإدامتها
- إدامة خدمة النظافة لمبنى الوزارة ومرافقها ومكاتب الموظفين
- متابعة وتنظيم عمل ديوان الوزارة
- تأمين كافة المديرية والوحدات باحتياجاتها من أثاث وأجهزة وقرطاسية ذات جودة



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة رضا الموظفين عن الخدمات الإدارية	60%	76%
نسبة رضا الموظفين عن خدمات الديوان	97%	97.40%
نسبة رضا الموظفين عن الخدمات المتعلقة بالتكنولوجيا	95%	92.90%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن الخدمات الإدارية						المحور: العمليات الداخلية		
الهدف الاستراتيجي			رفع كفاءة الخدمات المساندة			دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			نتيجة تحليل الاستجابات في المحاور المتعلقة بالخدمات الإدارية من استبيان الرضا الوظيفي			وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس			استبيان الرضا الوظيفي					
آلية تحديد المستهدفات			حسب الاتجاه العام Trend			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الشؤون المالية والإدارية
ملاحظات / فرضيات			استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب المتعلقة بالخدمات الإدارية			الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			مديرية الشؤون المالية والإدارية			زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
								2019
NA		44.6 %		36.4 %		60 %		76 %
								70 %
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن خدمات الديوان					المحور: العمليات الداخلية	
الهدف الاستراتيجي		رفع كفاءة الخدمات المساندة			دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		نتيجة تحليل الاستجابات عن الأسئلة المتعلقة بخدمات الديوان من استبيان الرضا الوظيفي			وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان الرضا الوظيفي				
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب المتعلقة بخدمات الديوان		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		المتحقق 2017
المتحقق 2018		المتحقق 2019		المتحقق 2020		المتحقق 2021
NA		92%		95.3%		97.40%
97%		97%		97%		97%
مقارنات مع جهات أخرى						
الجهة		2016		2017		2018

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن الخدمات المتعلقة بالتكنولوجيا						المحور: العمليات الداخلية			
الهدف الاستراتيجي			رفع كفاءة الخدمات المساندة			دورية القياس	سنوي		
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			نتيجة تحليل الاستجابات عن الأسئلة المتعلقة بخدمات التكنولوجيا من استبيان الرضا الوظيفي			وحدة القياس	نسبة مئوية		
آلية القياس			استبيان الرضا الوظيفي						
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة			
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب المتعلقة بخدمات التكنولوجيا		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة			
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام			
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018	
NA		%92		%95		%95		%92.90	
								%95	
								%95	
مقارنات مع جهات أخرى									
الجهة		2016		2017		2018		2019	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

المحور المالي

الهدف: الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة

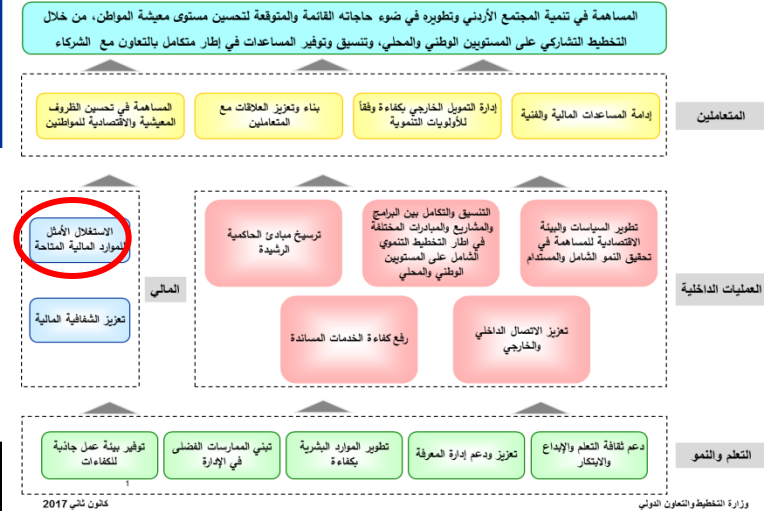
تعريف الهدف:

تهدف الوزارة إلى إدارة الموارد المالية المتاحة بكفاءة سواء المرصودة في الموازنة للنفقات التشغيلية والرأسمالية للمشاريع المرصودة في الموازنة وإدارة المساعدات وفقاً للأولويات التنموية وحسب الاتفاقيات الموقعة والالتزام بضبط الإنفاق في النفقات التشغيلية.

عوامل النجاح الرئيسية:

- الضبط الرشيد للإنفاق
- تطبيق الوزارة لأحدث الأنظمة المالية وإدارة المستودعات
- التزام الإدارة العليا بما هو مرصود بالموازنة

نحو تنمية شاملة مستدامة



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
ترشيذ الاستهلاك وخفض النفقات	10 %	10 %
حجم المناقلا (مدى الالتزام بالموازنة)	97 %	97 %

عنوان مؤشر قياس الأداء: ترشيد الاستهلاك وخفض النفقات					المحور: المالي				
الهدف الاستراتيجي			الاستغلال الامثل للموارد المالية المتاحة			دورية القياس	سنوي		
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			نتيجة تحليل المواقف المالية السنوية للنفقات التشغيلية			وحدة القياس	نسبة مئوية		
آلية القياس			تحليل الاداء المالي السنوي للنفقات التشغيلية والمقارنات لسنوات سابقة						
آلية تحديد المستهدفات			حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الشؤون المالية والادارية		
ملاحظات / فرضيات					الجهة المسؤولة عن المتابعة		مديرية الشؤون المالية والادارية		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	2017		2018		2019	
				المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
8%		8%	11%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
مقارنات مع جهات أخرى									
الجهة		2016		2017		2018		2019	

عنوان مؤشر قياس الأداء: مدى الالتزام بالموازنة وحجم المناقلات					المحور: المالي		
الهدف الاستراتيجي		الاستغلال الامثل للموارد المالية المتاحة			دورية القياس	سنوي	
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		نتيجة تحليل الاداء السنوي للموازنة يبين مدى الالتزام الوزارة والادارة العليا بالموازنة			وحدة القياس	نسبة مئوية	
آلية القياس		تحليل الأداء المالي السنوي لموازنة الوزارة للنفقات التشغيلية والرأسمالية وتحديد نسبة الانحرافات في الموازنة					
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية الشؤون المالية والادارية	
ملاحظات / فرضيات					الجهة المسؤولة عن المتابعة	مديرية الشؤون المالية والإدارية	
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الشؤون المالية والادارية			زمن الإنجاز المستهدف:	نهاية العام	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017	
						2018	
						2019	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

المحور المالي

الهدف: تعزيز الشفافية المالية

تعريف الهدف:

الإفصاح عن التقارير المالية حسب الأصول.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تقارير مالية محدثة

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء

إدانة المساعدات المالية والفنية إدارة التمويل الخارجي بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين المساعدة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

المتعاملين

التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والسياسات المختلفة في إطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق النمو الشامل والمستدام ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة

العمليات الداخلية

تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي رفع كفاءة الخدمات المساندة

دعم ثقافة التعلم والإبداع والإبتكار تعزيز ودعم إدارة المعرفة تطوير الموارد البشرية تبني الممارسات الفضلى لتوفير بيئة عمل جاذبة

التعلم والنمو

غفون نقي 2017

وزارة التخطيط والتعاون الدولي

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد التقارير المالية المنشورة	6	7
نسبة رضا المتعاملين عن الشفافية	90%	87.30%
نسبة المعاملات المالية المجازة من وحدة الرقابة المالية والإدارية	98%	98%

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد التقارير المالية المنشورة						المحور: المالي	
الهدف الاستراتيجي		تعزيز الشفافية المالية				دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		نشر التقارير المالية المحدثّة على موقع الوزارة الإلكتروني الرسمي				وحدة القياس	عدد تقارير
آلية القياس		عدد التقارير المالية المنشورة على موقع الوزارة الإلكتروني					
آلية تحديد المستهدفات		بالاعتماد على عدد التقارير المالية غير السرية		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الشؤون المالية والادارية	
ملاحظات / فرضيات				الجهة المسؤولة عن المتابعة		مديرية تكنولوجيا المعلومات	
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الشؤون المالية والادارية		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017	
						2018	
						2019	
مقارنات مع جهات أخرى							
الجهة		2016		2017		2018	

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا المتعاملين عن الشفافية						المحور: المالي		
الهدف الاستراتيجي		تعزيز الشفافية المالية				دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة رضا المتعاملين عن محور الشفافية في استبيان متلقي الخدمة والشركاء				وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان رضا المتعاملين						
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة		
ملاحظات / فرضيات		استجابة عينة ممثلة من المتعاملين عن الاستبيان		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		جميع مديريات ووحدات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
المتحقق 2019		المتحقق 2018		المتحقق 2017		المتحقق 2016		2015
	90%		90%		87.30%		90%	88.1%
مقارنات مع جهات أخرى								
2019		2018		2017		2016		الجهة

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة المعاملات المالية المجازة من وحدة الرقابة المالية والادارية					المحور: المالي	
الهدف الاستراتيجي		تعزيز الشفافية المالية		دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة المعاملات المالية المطابقة للأنظمة والتعليمات المالية المعمول بها.		وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		التقارير المالية الصادرة من وحدة الرقابة المالية والإدارية عن المعاملات المالية المجازة للصرف				
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الشؤون المالية والإدارية وحدة الرقابة المالية والإدارية
ملاحظات / فرضيات				الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة الرقابة المالية والإدارية
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الشؤون المالية والادارية وحدة الرقابة المالية والادارية		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014	المتحقق 2015	المتحقق 2016	2017		2018	
(إذا توفر)	(إذا توفر)	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق
98%	97%	94%	98%	98%	98%	98%
مقارنات مع جهات أخرى						
الجهة		2016		2017		2018

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور التعلم والنمو

الهدف: دعم ثقافة التعلم والإبداع والابتكار

تعريف الهدف:

دعم الوزارة لمبادرات التعلم والحرص على رفع المستوى العلمي والتدريبي للموظفين وتحفيز الموظفين للإبداع .

عوامل النجاح الرئيسية:

- دعم الإدارة العليا للإبداع والابتكار
- وجود ثقافة التميز لدى الموظفين وانعكاسها على الأداء
- توفر المخصصات المالية لدعم التعلم والإبداع
- وجود منهجيات محفزة للإبداع وللابتكار

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء

إدانة المساعدات المالية والفنية إدارة التمويل الخارجي بكفاءة ولفاً للأولويات التنموية بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

المتعاملين

التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والمبادرات المختلفة في إطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة تطوير السياسات والبيئة الاقتصادية للمساهمة في تحقيق النمو الشامل والمستدام

العمليات الداخلية

تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي رفع كفاءة الخدمات المساندة تعزيز الشفافية المالية

دعم ثقافة التعلم والإبداع والابتكار تعزيز ودعم إدارة المعرفة تطوير الموارد البشرية تبني الممارسات الفضلى في الإدارة توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات

التعلم والنمو

وزارة التخطيط والتعاون الدولي غفون نقي 2017

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد الاقتراحات المبدعة / المبتكرة	20	23
نسبة الافكار التي تم تطبيقها من المقترحات	30%	22%
عدد الحاصلين على جوائز داخلية وخارجية	15	15

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد الاقتراحات المبدعة / المبتكرة		المحور: التعلم والنمو									
الهدف الاستراتيجي		دورية القياس سنوي									
زيادة نسبة الابداع والابتكار لدى الموظفين وحرصهم على تطوير الأداء وآليات العمل (تعريف المؤشر):		وحدة القياس عدد الاقتراحات									
عدد الاقتراحات التي تم تقديمها من قبل الموظفين عن طريق الاستفسار من خلال البريد الالكتروني والاقتراحات التي تم تقديمها بشكل خطي											
آلية تحديد المستهدفات		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: فريق إدارة المعرفة – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم									
ملاحظات / فرضيات		الجهة المسؤولة عن المتابعة فريق إدارة المعرفة – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم – لجنة شؤون الموظفين									
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		زمن الإنجاز المستهدف: سنوي									
كافة مديريات الوزارة											
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018		2019	
مقارنات مع جهات أخرى											
الجهة											
2016											
2017											
2018											
2019											

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الافكار التي تم تطبيقها من المقترحات.						المحور: التعلم والنمو			
الهدف الاستراتيجي		دعم ثقافة التعلم والإبداع والابتكار				دورية القياس	سنوي		
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة الاقتراحات البناءة المقدمة من الموظفين والتي تم تطبيقها لرفع كفاءة الأداء المؤسسي				وحدة القياس	نسبة مئوية		
آلية القياس		نسبة الاقتراحات التي تم تطبيقها في المديریات / الوحدات المختلفة عن طريق الاستفسار من خلال البريد الالكتروني							
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		فريق إدارة المعرفة – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم			
ملاحظات / فرضيات		وجود منهجية للإبداع في الوزارة تشجيع الإدارة العليا للإبداع من خلال الجوائز المختلفة التي تُمنح للموظفين		الجهة المسؤولة عن المتابعة		فريق إدارة المعرفة – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم – لجنة شؤون الموظفين			
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		كافة مديريات الوزارة		زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي			
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018	
المتحقق 2019		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		المتحقق 2017		المتحقق 2018	
		50%		31%		30%		30%	
		50%		31%		30%		30%	
مقارنات مع جهات أخرى									
2019		2018		2017		2016		الجهة	

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد الحاصلين على جوائز داخلية وخارجية					المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي		دعم ثقافة التعلم والإبداع والابتكار			سنوي	دورية القياس	
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة عدد الموظفين المبدعين الحاصلين على جوائز تميز على مستوى الوزارة أو على مستوى محلي أو دولي			عدد موظفين	وحدة القياس	
آلية القياس		الرجوع إلى ملفات الموظفين، والوثائق الخاصة بالجوائز لدى مديرية الموارد البشرية ولجنة شؤون الموظفين					
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: مديرية الموارد البشرية		
ملاحظات / فرضيات		-دعم وتشجيع الوزارة الموظفين على المشاركة في الجوائز المحلية مثل جائزة الموظف المثالي وجوائز الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية -وجود نظام لمنح جوائز داخلية للموظفين مثل جائزة موظف الشهر وإنجاز وأفضل نشاط معرفي والمديرية المتميزة وغيرها.			الجهة المسؤولة عن المتابعة لجنة شؤون الموظفين		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		كافة مديريات الوزارة			سنوي	زمن الإنجاز المستهدف:	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017	
						2018	
						2019	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور التعلم والنمو

الهدف: تعزيز ودعم إدارة المعرفة

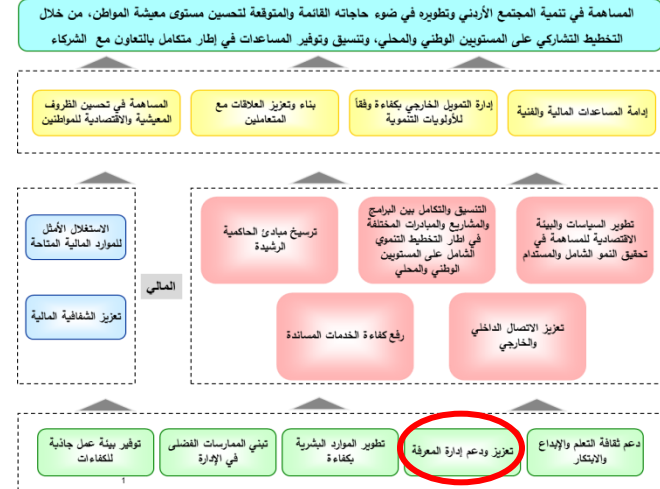
تعريف الهدف:

دعم نشاطات إدارة المعرفة في الوزارة من حيث حصر وتخزين ونشر الموجودات المعرفية واستثمارها كجزء من أصول الوزارة غير الملموسة لتنمية طاقات الإبداع والتعلم المؤسسي وتحويل المعرفة إلى طاقة معلوماتية منتجة.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تبني الإدارة العليا لإدارة المعرفة
- وجود آلية عمل ممأسسة لإدارة المعرفة .
- مواكبة التطورات التكنولوجية ذات العلاقة بالبنية التحتية لإدارة المعرفة.
- انتشار ثقافة المعرفة لدى الموظفين

نحو تنمية شاملة مستدامة



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة الإنجاز الكلي لاستراتيجية إدارة المعرفة	%98	%98
نسبة الانفاق من المخصص في الموازنة لتكنولوجيا المعلومات	%90	%90

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الإنجاز الكلي لاستراتيجية إدارة المعرفة						المحور : التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي		تعزيز ودعم إدارة المعرفة				دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة تحقيق أهداف استراتيجية إدارة المعرفة في الوزارة				وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		مؤشر مركب يتم حسابه من الوسط الحسابي لكافة مؤشرات قياس الأداء للنشاطات والمنهجيات والآليات الخاصة بإدارة المعرفة وتشمل (نسبة خرائط المعرفة المنجزة، نسبة الاجتماعات التنسيقية، نسبة نشر الوعي بالمعرفة، نسبة مراجعة الاستراتيجية حسب نظام المتابعة والتقييم، نسبة حصر المعرفة الضمنية، نسبة تطبيق الاقتراحات التي تساهم في تحسين إجراءات العمل، نسبة استخدام أدوات نشر وتبادل المعرفة، نسبة كفاءة الأدوات المعرفية، نسبة كفاءة وفاعلية الأنظمة الحاسوبية، نتائج المسح الميداني لكفاءة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات)						
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend				الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		فريق إدارة المعرفة
ملاحظات / فرضيات		-وجود استراتيجية لإدارة المعرفة يتم مراجعتها وتقييمها وحساب مؤشرات الأداء لها بشكل دوري. -تشكيل فريق لمتابعة النشاطات المتعلقة بإدارة المعرفة. -اهتمام الإدارة العليا بدعم إدارة المعرفة والنشاطات المتعلقة بها.				الجهة المسؤولة عن المتابعة		فريق إدارة المعرفة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		فريق إدارة المعرفة				زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2019
								المتحقق
								المتحقق
97%		97.5%		97.7%		98%		98%
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الإنفاق من المخصص في الموازنة لتكنولوجيا المعلومات						المحور: التعلم والنمو			
الهدف الاستراتيجي			تعزيز ودعم إدارة المعرفة			دورية القياس	سنوي		
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة نسبة استغلال الموازنة المخصصة للوزارة في رفع كفاءة البنية التحتية التكنولوجية والأنظمة والمبادرات ذات العلاقة بتكنولوجيا المعلومات في الوزارة			وحدة القياس	نسبة مئوية		
آلية القياس			نسبة الموازنة المصروفة لدعم مبادرات ومشاريع خاصة بتكنولوجيا المعلومات بالتعاون مع مديرية الشؤون المالية						
آلية تحديد المستهدفات			حسب الاتجاه العام Trend وحسب المخصص من الموازنة لتكنولوجيا المعلومات وحسب احتياجات الوزارة		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة			
ملاحظات / فرضيات			وجود خطة تشغيلية واضحة لمديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة، ووجود دراسة وتقييم لاحتياجات الوزارة من الأجهزة والمعدات والبرمجيات		الجهة المسؤولة عن المتابعة	مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة – مديرية الشؤون المالية والإدارية			
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي			
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)	المتحقق 2016	2017		2018		2019	
المتحقق (إذا توفر)		المتحقق (إذا توفر)	المتحقق	المتحقق	المستهدف	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق
84.4%		92.1%	86%	90%		90%	92%	94%	
مقارنات مع جهات أخرى									
الجهة		2016		2017		2018		2019	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور التعلم والنمو

الهدف: تطوير الموارد البشرية بكفاءة

تعريف الهدف:

تطبيق الوزارة لأحدث أنظمة إدارة الموارد البشرية وبما يضمن تنمية وتطوير الموظفين ورفع كفاءة الأداء الفردي.

عوامل النجاح الرئيسية:

- وجود أنظمة موارد بشرية محدثة وموثقة .
- التزام الموظفين بالقيم الجوهرية للوزارة وأخلاقيات الوظيفة العامة
- ربط مخرجات تقييم الأداء للموظفين بأنظمة الموارد البشرية.

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء

إدارة المساعدات المالية والفنية إدارة التمويل الخارجي بكفاءة وفقاً للأولويات التنموية

بناء وتعزيز العلاقات مع المتعاملين

المساهمة في تحسين الظروف المعيشية والاقتصادية للمواطنين

المتعاملين

التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والسياسات المختلفة في إطار التخطيط التنموي الشامل على المستويين الوطني والمحلي

الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة

تعزيز الشفافية المالية

المالية

ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة

تعزيز الاتصال الداخلي والخارجي

رفع كفاءة الخدمات المساندة

المعاملات الداخلية

العمليات الداخلية

تعزيز ودعم إدارة المعرفة تطوير الموارد البشرية بكفاءة

توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

تعزيز ودعم إدارة المعرفة

وزارة التخطيط والتعاون الدولي

غفون نقي 2017

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة رضا الموظفين عن أنظمة الموارد البشرية	50%	50%
نسبة الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية	60%	63%
تقييم الأداء/ نسبة الحاصلين على ممتاز وجيد جداً	80%	80%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة رضا الموظفين عن أنظمة الموارد البشرية						المحور: التعلم والنمو			
الهدف الاستراتيجي			إدارة الموارد البشرية بكفاءة			دورية القياس		سنوي	
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة نسبة رضا الموظفين عن أنظمة الموارد البشرية، نتيجة تحليل الاستجابات في المحاور المتعلقة بالموارد البشرية من استبيان الرضا الوظيفي			وحدة القياس		نسبة مئوية	
آلية القياس			استبيان الرضا الوظيفي						
آلية تحديد المستهدفات			2016 سنة الأساس		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم		
ملاحظات / فرضيات			استجابة عينة ممثلة من الموظفين عن الاستبيان تغطية فقرات الاستبيان لمختلف الجوانب المتعلقة بأنظمة الموارد البشرية						
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			مديرية الموارد البشرية		زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018	
						المتحقق		المتحقق	
						المستهدف		المستهدف	
NA		46.9%		44.2%		50 %		65%	
مقارنات مع جهات أخرى									
الجهة		2016		2017		2018		2019	

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية						المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي		إدارة الموارد البشرية بكفاءة				دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة الموظفين الذين يلتحقون بدورات وبرامج تدريبية داخلياً وخارجياً				وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		تقارير الدورات من نظام الموارد البشرية						
آلية تحديد المستهدفات		وفقاً للمخصصات التدريبية / المحافظة على النسبة المتحققة في السنوات السابقة				الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الموارد البشرية
ملاحظات / فرضيات		يتم إعداد خطة الاحتياجات التدريبية سنوياً وفي بداية العام اعتماد أسس ومعايير واضحة وشفافة لآلية اختيار المرشحين				الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الموارد البشرية				زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
60%		65%		58%		60%		60%
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: تقييم الأداء/ نسبة الحاصلين على ممتاز وجيد جداً						المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي			إدارة الموارد البشرية بكفاءة			دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة نسبة الموظفين الذين يفوق أداؤهم المتوقع في نتائج تقييم الأداء السنوي			وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس			تقرير قسم تنمية الموارد البشرية الناتج من نماذج تقييم الأداء					
آلية تحديد المستهدفات			الاعتماد على المنحنى الطبيعي Normal distribution			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		مديرية الموارد البشرية
ملاحظات / فرضيات			تزويد مديرية الموارد البشرية بالنماذج المعبأة في الوقت المحدد			الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			مديرية الموارد البشرية			زمن الإنجاز المستهدف:		نهاية العام
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
								2019
								المتحقق
								المتحقق
								%80
								%80
								%80
								%80
								%85
								%80
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور التعلم والنمو

الهدف: تبني الممارسات الفضلى في الإدارة

تعريف الهدف:

الاطلاع على أفضل التجارب العالمية والمحلية وتبنيها في مجال تطوير و تطبيق منهجيات العمل.

عوامل النجاح الرئيسية:

- تعزيز ثقافة قبول التغيير بهدف تحسين منهجيات العمل والاستفادة من التجارب ذات الصلة.
- توفر الدافع الذاتي لدى الموظفين للاطلاع والبحث المستمر.

نحو تنمية شاملة مستدامة

المساهمة في تنمية المجتمع الأردني وتطويره في ضوء حاجاته القائمة والمتوقعة لتحسين مستوى معيشة المواطن، من خلال التخطيط التشاركي على المستويين الوطني والمحلي، وتنسيق وتوفير المساعدات في إطار متكامل بالتعاون مع الشركاء



المتعاملين



العمليات الداخلية



التعلم والنمو

عشرون تمّني 2017

وزارة التخطيط والتعاون الدولي

مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
عدد العمليات أو الإجراءات التي يتم مقارنتها معيارياً	25	31
نسبة الإنجاز في مؤشرات عملية تطوير الأداء المؤسسي	97%	95.95%
مؤشرات المسؤولية الاجتماعية:		
عدد مبادرات المسؤولية الاجتماعية	10	16
نسبة الموظفين المشاركين	25%	38%
نسبة نجاح المبادرات	80%	82.20%

عنوان مؤشر قياس الأداء: عدد العمليات أو الإجراءات التي يتم مقارنتها معيارياً				المحور: التعلم والنمو	
الهدف الاستراتيجي		تبني الممارسات الفضلى في الإدارة		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة عدد المقارنات التي تقوم بها الوزارة من أجل تحسين العمليات والإجراءات		وحدة القياس	عدد العمليات
آلية القياس		تحديد عدد العمليات التي تم إجراء مقارنة لها بالتعاون مع فريق المقارنات المعيارية			
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:	فريق المقارنات المعيارية – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم
ملاحظات / فرضيات		تشكيل فريق خاص لمتابعة المقارنات المعيارية		الجهة المسؤولة عن المتابعة	فريق المقارنات المعيارية – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم – المديرية ذات العلاقة بالإجراء أو العملية التي تم مقارنتها
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		فريق المقارنات المعيارية – وحدة التطوير المؤسسي والتقييم – المديرية ذات العلاقة بالإجراء أو العملية التي تم مقارنتها		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
المتحقق 2017		المتحقق 2018		المتحقق 2019	
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الإنجاز في مؤشرات عملية تطوير الأداء المؤسسي.						المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي			تبني الممارسات الفضلى في الإدارة			دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):			زيادة نسبة التحسين والتطوير على العمليات والإجراءات			وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس			مؤشر مركب يتم قياسه من مؤشرات أداء عملية «تطوير الأداء المؤسسي» وتشمل (نسبة الانجاز في الأداء الاستراتيجي، نسبة رضا متلقي الخدمة، نسبة الرضا الوظيفي، نسبة الاقتراحات والشكاوى التي تمت معالجتها).					
آلية تحديد المستهدفات			حسب الاتجاه العام Trend			الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة		
ملاحظات / فرضيات			وجود إجراء عمل معياري يوضح الإجراءات المتبعة لعملية تطوير الأداء المؤسسي والمسؤولية لكل إجراء منها. اعتماد التقرير التقييمي لجائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية كمدخل لعملية التطوير المؤسسي			الجهة المسؤولة عن المتابعة: وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:			وحدة التطوير المؤسسي والتقييم / توكيد الجودة مديرية تكنولوجيا المعلومات والأرشفة			زمن الإنجاز المستهدف: سنوي		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
المتحقق 2019		المتحقق 2018		المتحقق 2017		المتحقق 2016		2015
المتحقق		المتحقق		المتحقق		المتحقق		المتحقق
97%		97%		97%		95.95%		97%
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019

عنوان مؤشر قياس الأداء: مؤشرات المسؤولية الاجتماعية					المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي		تبني الممارسات الفضلى في الإدارة			دورية القياس	سنوي	
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة نسبة مساهمة الوزارة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية			وحدة القياس	نسبة مئوية	
آلية القياس		مؤشر مركب يتم قياس من مؤشرات المبادرات التي تنتج عن إجراء العمل المعياري الخاص بالمسؤولية الاجتماعية وتشمل عدد مبادرات المسؤولية الاجتماعية، ونسبة الموظفين المشاركين، ونسبة نجاح المبادرات					
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		فريق المسؤولية الاجتماعية	
ملاحظات / فرضيات		تشكيل فريق عمل لمتابعة نشاطات المسؤولية الاجتماعية. وجود خطة عمل تفصيلية للمسؤولية الاجتماعية.		الجهة المسؤولة عن المتابعة		فريق المسؤولية الاجتماعية	
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		فريق المسؤولية الاجتماعية		زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017	
المتحقق 2019		المتحقق 2018		المتحقق 2017		المتحقق 2016	
المتحقق		المتحقق		المتحقق		المتحقق	
16		15		16		عدد المبادرات 10	
%40		%39		%38		نسبة المشاركين 25%	
%84		%82		%82.20		نسبة النجاح 80%	
مقارنات مع جهات أخرى							
2019		2018		2017		2016	

تعريف الهدف وعوامل النجاح الرئيسية

محور التعلم والنمو

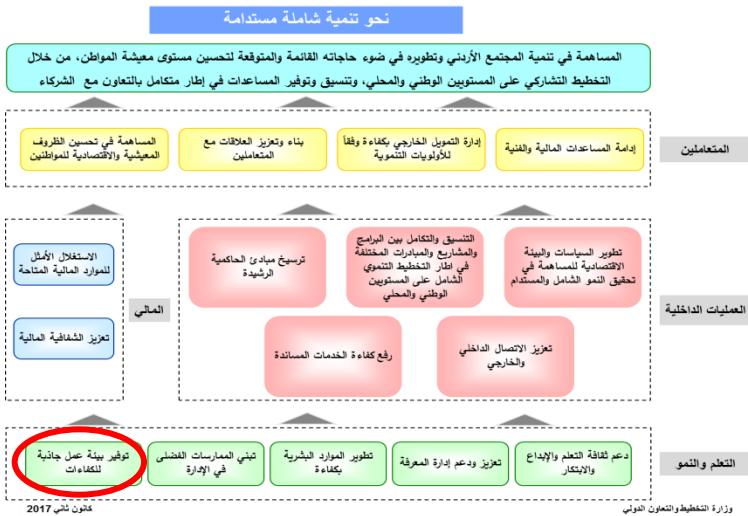
الهدف: توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات

تعريف الهدف:

تهدف الوزارة إلى الحفاظ على الكفاءات واستقطابها من خلال الاستقرار والأمان الوظيفي وضمان التقدم والتطور والحفاظ على الرفاه الاجتماعي.

عوامل النجاح الرئيسية:

- توفر أنظمة الموارد البشرية التي تضمن تطوير الموظفين وتحقيق العدالة والشفافية في:
 - المكافآت والحوافز ✓
 - أسس الترقية ✓
 - الإحلال الوظيفي ✓
 - توزيع مهام العمل ✓



مؤشرات قياس الأداء	المستهدف 2017	الفعلي 2017
نسبة الدوران الوظيفي	3%	0.90%
رضا الموظفين عن بيئة العمل	90%	92.9%

عنوان مؤشر قياس الأداء: نسبة الدوران الوظيفي				المحور: التعلم والنمو	
الهدف الاستراتيجي		توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات		دورية القياس	سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		خفض نسبة تسرب الكفاءات من الوظيفة		وحدة القياس	نسبة مئوية
آلية القياس		من الوثائق المتوفرة لدوران الموظفين من مديرية الموارد البشرية			
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات: مديرية الموارد البشرية	
ملاحظات / فرضيات		وجود أنظمة وتعليمات للمكافآت والحوافز الاهتمام بالرفاه الوظيفي		الجهة المسؤولة عن المتابعة: مديرية الموارد البشرية	
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الموارد البشرية		زمن الإنجاز المستهدف: سنوي	
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016	
2.68%		3.11%		3.92%	
مقارنات مع جهات أخرى					
الجهة		2016		2017	

عنوان مؤشر قياس الأداء: رضا الموظفين عن بيئة العمل						المحور: التعلم والنمو		
الهدف الاستراتيجي		توفير بيئة عمل جاذبة للكفاءات				دورية القياس		سنوي
الغاية من المؤشر (تعريف المؤشر):		زيادة رضا الموظفين عن كافة الأمور اللوجستية والإدارية المتعلقة بالعمل				وحدة القياس		نسبة مئوية
آلية القياس		استبيان الرضا الوظيفي						
آلية تحديد المستهدفات		حسب الاتجاه العام Trend		الجهة المسؤولة عن تحديد المستهدفات:		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم		
ملاحظات / فرضيات		استجابة نسبة مقبولة من الموظفين للاستبيان		الجهة المسؤولة عن المتابعة		وحدة التطوير المؤسسي والتقييم		
الجهة المسؤولة عن تحقيق المستهدف:		مديرية الموارد البشرية		زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي		
المتحقق 2014 (إذا توفر)		المتحقق 2015 (إذا توفر)		المتحقق 2016		2017		2018
69.90%		80%		82%		90%		90.92%
مقارنات مع جهات أخرى								
الجهة		2016		2017		2018		2019