



وزارة التنمية الإدارية
MINISTRY OF ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT

يدأ بيد.. للتنمية والإصلاح

دليل المصطلحات الأساسية للمشروع

المصطلحات

المصطلح/ المفهوم	الدلالة/ التفسير
الهيكل التنظيمي Organizational Structure	إطار يوضح الوحدات التنظيمية التي تتكون منها الجهة العامة مرتبة على شكل مستويات فوق بعضها البعض، وتنساب من خلاله الأوامر والتعليمات من المستوى الأعلى إلى الأدنى، وتوضح فيه صلاحية اتخاذ القرارات ومراكز السلطة والمسؤولية.
الهيكل الوظيفي Positional Structure	التسلسل الهرمي للوظائف بمستوياتها الإدارية المتعددة كماً ونوعاً والمتشابهة من حيث الخصائص والمسؤوليات ضمن الوحدة التنظيمية الواحدة، ويمثل توزع وظائف الملاك العددي على أجهزة الهيكل التنظيمي للجهة العامة.
نظام إدارة موارد المؤسسات	نظام إدارة موارد المؤسسات هو نظام معلوماتي مصمم لتنسيق جميع الموارد والمعلومات والأنشطة اللازمة لإتمام الإجراءات العملية، مثل المحاسبة والموارد البشرية في المؤسسة، وتقديم صورة متكاملة عن نشاط المؤسسة ضمن إطار مواردها الرئيسية
Enterprise Resource Planning	مجموعة الإجراءات المترتبة على التوصيف كعملية تبدأ بجمع المعلومات عن الوظائف، وتنتهي بعد تحليلها، وإعادة تركيبها، إلى نتيجة تتمثل في بيان (وصف تحليلي) يعرف الوظيفة.

النتيجة التي تنتهي إليها وبها عملية توصيف الوظيفة، وتقدم على شكل بيان (بطاقة وصف) يعرف الوظيفة، وتكون بمثابة معيار تنظيمي يوضح الغرض والهدف من الوظيفة ويحدد المهام والواجبات والمؤهلات العلمية والخبرات والمهارات اللازمة لتنفيذها.

الوصف الوظيفي

Job Description

مجموعة النظم والإجراءات والسلوكيات التي تلتزم الوحدات التنظيمية بها خلال القيام بتنفيذ الوظائف المساندة التي تخدم وتدعم الوظائف الأساسية لتحقيق أهداف الجهة العامة.

الأداء الإداري للجهة العامة

مجموعة السلوكيات والإجراءات والنشاطات التي تمارسها الوحدات التنظيمية للقيام بدورها في تنفيذ الوظائف الأساسية المكلفة بتحقيق الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله الجهة العامة مثل العمليات التخصصية/ المحورية.

الأداء الفني للجهة العامة

لغة: قاس الشيء بالشيء

فهو وصف كمي لمقدار من خلال استخدام مجموعة من المقاييس والمؤشرات المعيارية التي يتم قياس العمل أو الأداء أو السلوك على أساسها ومدى ملاءمتها للأهداف الموضوعية.

وفي مجال العمل الإداري لا ينتج عن عملية القياس مكافأة أو عقوبة بعكس التقييم وإنما النتيجة منه تستخدم لتوصيف حالة المؤسسة أو مجموعة بشرية فيها من أجل وضع خطط تنمي الإيجابيات وتلأفي السلبيات.

القياس

التقييم لغة: هو تقدير القيمة، واصطلاحاً: إعطاء المقيّم حقه ومستحقه.

وينسحب هذا المعنى للتقييم على مجال العمل والوظيفة، فالتقييم هو عبارة عن علامات أو نقاط (إيجابية أو سلبية) يتم بناءً عليها منح الموظف أو العامل مكافأة أو عقوبة حسب درجات تقييمه.

الأعمال والسلوكيات التي يمارسها الفرد والتي تؤدي إلى نتائج واضحة يمكن تحليلها وذلك ضمن إطار قيامه بمسؤولياته التي يضطلع بتنفيذها في الوحدة التنظيمية وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية.

الأداء الفردي

إطار يوضح التقسيمات والوحدات والمستويات الإدارية المكونة لأجهزة الدولة، ويحكم هذا الإطار نظام لممارسة السلطة والعلاقات بين تلك الأجهزة أفقياً وعمودياً.

الهيكل الإداري للدولة

إطار يوضح التسلسل الهرمي للوظائف بمستوياتها الإدارية المتعددة كماً ونوعاً والمتشابهة من حيث الخصائص والمسؤوليات والمزايا ضمن مستويات المناصب السياسية والوظائف الإدارية القيادية والإشرافية، ويمثل توزع هذه الوظائف على أجهزة الدولة.

الهيكل الوظيفي للدولة

إطار يوضح التقسيمات والوحدات المكونة للجهاز الحكومي الممثل للسلطة التنفيذية في الدولة مرتبة على شكل مستويات تنظيمية، تتوضح من خلاله مراكز السلطة والمسؤولية وصلاحيات اتخاذ القرارات وعلاقات التبعية والإشراف.

الهيكل الإداري للجهاز الحكومي

إطار يوضح التسلسل الهرمي للوظائف السياسية والإدارية القيادية والإشرافية بمستوياتها التنظيمية المتعددة كماً ونوعاً والمتشابهة من حيث الخصائص والمسؤوليات والمزايا، ويمثل توزع هذه الوظائف على وحدات الجهاز الحكومي.

الهيكل الوظيفي للجهاز الحكومي

قاعدة بيانات وطنية تشمل اختصاصات جميع العاملين وتوزعهم ومعلوماتهم الشخصية إضافة إلى وضعهم الوظيفي، وهي العملية التي تساهم في التأكد من توفير العدد المناسب من العاملين في مركز العمل المناسب، كما تشمل تحليل طبيعة الموارد المتاحة في وضع توقعات للحاجات المستقبلية والتأكد من الاستثمار المناسب لها مع الحرص على تحقيق التوازن بين مراكز العمل ونوع الكفاءة المتوفرة.

قاعدة بيانات وطنية تبين عدد ومستويات الوظائف الشاغرة ضمن الوحدات المكونة للجهاز الحكومي وتحدد المؤهلات والكفاءات والخبرات اللازم توافرها في الأفراد المرشحين لشغل هذه الوظائف وذلك بالاستناد إلى الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي/ الملاك العددي للجهاز الحكومي بالشكل الذي يضمن تنفيذ السياسات والرؤى والأهداف العامة.

المحصلة الكلية التامة لعملية القياس وفق المعايير المحددة والشرائح المعتمدة، يسمح بترتيب الجهات العامة تبعاً لنتيجة عملية القياس الخاصة بها.

خارطة الموارد البشرية

خارطة الشواغر
الوظيفية

معيار الأداء والتميز





وزارة التنمية الإدارية
MINISTRY OF ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT

دليل المصطلحات
الأساسية للمشروع