

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ديوان المحاسبة

"الدليل التنظيمي والإجرائي لعمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد  
الجودة"

مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة

## المحتويات (الفهرس)

رقم الصفحة	الموضوع	م
3	المقدمة	1
3	أهداف الدليل	2
3	نطاق العمل	3
4	محاور الدليل	4
4	المحور الأول: هدف ومهام ودور مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة	5
5	مهام قسم توكيد الجودة في مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة	6
5	مهام وظيفة توكيد الجودة	7
7	مهام قسم تطوير الأداء المؤسسي في مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة	8
13	مهام أخرى تقع ضمن نطاق عمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة	9
14	المحور الثاني: البنية التنظيمية لمديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة	10
15	المحور الثالث: الاختصاص ومؤهلات الموارد البشرية العاملة في مديرية تطوير الأداء المؤسسي	11
16	المحور الرابع: التنسيق مع إدارة تطوير الأداء المؤسسي / رئاسة الوزراء	12
16	المحور الخامس: الموارد والمتطلبات المختلفة التي تعزز عمل المديرية	13

## المقدمة:

في إطار حرص الديوان على الارتقاء في جودة العمل الرقابي، واستمرار مسيرته في السعي نحو التميز وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي لتحقيق أفضل النتائج على كافة المستويات فيما يتعلق بتنفيذ ومتابعة وتقييم العملية الرقابية ومواكبة أحدث التطورات وتطبيق أفضل الممارسات المهنية، وانطلاقاً من إيمان ديوان المحاسبة الأردني بالارتقاء في أدائه ومواكبة المستجدات في مجال تطوير ادائه المؤسسي وخاصة في مجال متابعة الانجاز ودراسة دعم اتخاذ القرارات والتشريعات وإنضاجها فقد تم إعداد هذا الدليل ليكون وثيقة مرجعية لعمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة، والاستجابة بطريقة فعالة لمعايير التدقيق الدولية ومعايير الانتوساي والمتطلبات التشريعية والتنظيمية المعمول بها ودليل توكيد وضبط جودة التدقيق المعمول فيه بديوان المحاسبة وقد تم استقاء مهام قسم تطوير الأداء المؤسسي من الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية لعام 2020 المعد من قبل إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات في رئاسة الوزراء على النحو الأمثل، باعتبار أن جودة العمل الذي يقوم به ديوان المحاسبة يؤثر على سمعته ومصداقيته والتي تتعلق بقدرته على تنفيذ المهام الموكلة له بموجب قانونه والتشريعات النافذة .

## أهداف الدليل:

1. توفير وثيقة مرجعية شاملة لعمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة في ديوان المحاسبة وتوضيح أهداف ومهام مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة .
2. تعزيز دور مديرية تطوير الأداء المؤسسي من خلال توضيح دورها وتكاملية عملها والمتطلبات المختلفة اللازمة لقيامها بالمهام المناطة بها.
3. توفير إطار معرفي حول مراجعة توكيد الجودة ومهامها الوظيفية وكيفية تنفيذها .

## نطاق العمل:

1. يطبق هذا الدليل في ديوان المحاسبة.
2. وتقع مسؤولية التطبيق الرئيسية لهذا الدليل على الإدارة العليا في ديوان المحاسبة ، كما تقع مسؤولية التطبيق التفصيلية على عاتق الإدارة التنفيذية والمدراء على جميع المستويات وحسب الاختصاص .

## **معاور الدليل:**

يغطي هذا الدليل أربعة محاور رئيسية تشكل الإطار العام لمتطلبات عمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة وهي:

1. هدف ومهام مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة.
2. البنية التنظيمية لمديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة.
3. الاختصاص ومؤهلات الموارد البشرية العاملة في مديرية تطوير الأداء المؤسسي.
4. ارتباط مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة .

## **المحور الأول: هدف ومهام مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة :**

### **• هدف المديرية:**

رفع كفاءة وفاعلية العمل والارتقاء بأداء ديوان المحاسبة من خلال تطوير وتحديث السياسات والخطط الإستراتيجية وخطط العمل التنفيذية الخاصة بالديوان ومتابعة تنفيذها وتطبيق الآليات والمنهجيات اللازمة لذلك، وتوفير الدعم اللازم لتمكين أصحاب القرار في الديوان من اتخاذ القرارات المناسبة وتحسين فعاليتها وكفاءتها في مختلف المجالات في الوقت المطلوب وبالذقة المناسبة من خلال آليات ووسائل علمية وعملية تكفل دراسة صنع واتخاذ القرار المناسب وتطبيقه ومتابعة الأداء والانجاز، ورصد وتحليل الأوضاع وإعداد الدراسات وجمع البيانات والمعلومات وتوفيرها للقيادات و توفير آلية تساعد في إعطاء مؤشر عن واقع تطوير الأداء المؤسسي في ديوان المحاسبة ، وتحديد الإجراءات التصويبية التي من شأنها تطوير هذه المهام .

وتسعى المديرية إلى تعزيز وجود ثقافة داخلية بأن توكيد الجودة عنصر أساسي في أداء المهام الرقابية وأداء عمل يحترم المعايير المهنية والمتطلبات القانونية والتنظيمية وتطبيق أعلى المعايير المهنية المتعلقة بالاستقلالية والموضوعية بالإضافة إلى الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية في أداء أعمال التدقيق والتطوير المستمر لجودة التدقيق بهدف ضمان تقديم مخرجات رقابية ذات جودة عالية . وان الالتزام بهذه السياسات والمعايير يشكل أهمية كبيرة لتحقيق رسالة الديوان .

وتعمل المديرية على قياس أداء ديوان المحاسبة Performance Measurement  
بشكل سنوي وفقاً (PMF SAI) Frame Work - Supreme Audit Institutions

لإطار قياس الأداء المعمول به بالمعايير الدولية للأجهزة العليا للرقابة .

#### (أ) مهام قسم توكيد الجودة في مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة :

وتعرف توكيد جودة التدقيق هي ضمان جودة العمليات المصاحبة لأنشطة التدقيق من خلال تصميم إجراءات ووضع معايير بما في ذلك المراجعة الدورية لجملة من المهمات الرقابية التي جرى تنفيذها وذلك للتغلب على المشاكل المصاحبة للعمليات التي تقلل من جودة مخرجات التدقيق ، والغاية أن يكفل الديوان تأكيداً معقولاً بأن نظام رقابة الجودة الذي يعتمد عليه مصمم على نحو مناسب ويعمل على نحو فعال .

يوفر المعيار الدولي للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (40) إطار إرشادات تتعلق برقابة الجودة على مستوى المهمة الرقابية الواحدة وتتوفر الإرشادات حول رقابة الجودة على مستوى المهمة الرقابية الواحدة في المعايير ذوات الأرقام التالية :

- (40) توفر إرشادات وإطار عام لرقابة الجودة الرقابية المالية.
  - (1220) يوفر إجراء ضبط الجودة لإجراء رقابة على البيانات المالية .
  - (3000-3999) توفر إرشادات رقابة الأداء .
  - المعياران الدوليان للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (4100 قسم 5.2 و 4200 قسم 5.2 ) يوفران إرشادات فيما يتعلق برقابة الجودة لرقابة الالتزام).
  - ✓ فإذا اختار الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة أن يكون ملتزماً بالمعيار الدولي لرقابة الجودة فإن المتطلبات لتطبيق المعايير الدولية موضحة في هذه الإرشادات.
  - إن توكيد الجودة هو المسار الذي وضعت ديوان المحاسبة لتأكيد ما يلي :
1. إن الديوان وموظفيه ملتزمون بالمعايير المهنية والتعليمات القانونية والتنظيمية المعمول بها .
  2. إن أنظمة رقابة الجودة قد جرى تصميمها وإرساؤها وتنفيذها بشكل فعال .
  3. إنه تم تحديد السبل الممكنة لتعزيز أنظمة رقابة الجودة .
  4. إن التقارير التي يصدرها الديوان مناسبة للظروف القائمة .

#### **مهام وظيفة توكيد الجودة:**

- متابعة تنفيذ ملف التدقيق المحوسب (التخطيط والجاري) والمستخدم من قبل المدققين لتنفيذ المهام الرقابية المكلفين بها وكذلك مراجعة أية ملاحظات من قبلهم عند استخدام الملفات والعمل على تصويبها .

- دراسة وتقييم السياسات والإجراءات المتعلقة بنظام رقابة الجودة، وأنها ذات صلة وكافية وتعمل بفعالية.
  - التأكد من التزام جميع موظفي الديوان بالمتطلبات المناسبة للسلوك الأخلاقي والاستقلالية.
  - التأكد من توفر الموارد الكافية والمؤهلة لتنفيذ الأعمال الرقابية بالمستوى المطلوب من الجودة.
  - تقييم منهجية الديوان الرقابية وممارساته للتحقق ما إذا كانت تقوم على المعايير الدولية ومعايير الإنتوساي ومتوائمة مع الممارسات الدولية الجيدة.
  - تقييم جودة الممارسات الرقابية المستخدمة لأداء المهام الرقابية وأنه تم تنفيذها استناداً للمعايير المهنية والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها وضمان أن يكون التقرير الرقابي مناسباً في الظروف القائمة .
  - التحقق من تخطيط المهام الرقابية على نحو سليم، وأنه تم تصميمها وتنفيذها استناداً لمنهجية التدقيق المعتمدة في الديوان وأنه تم تحديد وتقييم مخاطر الأخطاء الجوهرية بالشكل المناسب.
  - التحقق من تطبيق اعتبارات الأهمية النسبية في كافة مراحل التدقيق.
  - التحقق من مدى وجود توثيق مناسب لإجراءات الرقابة المستخدمة عند أداء المهام الرقابية.
  - التأكد من وجود أدلة إثبات رقابية مناسبة وكافية وبأنها موثقة في ملف المهمة الرقابية دعماً للرأي الوارد في التقارير الرقابية.
  - التأكد من أن الاستنتاجات قد جرى تفسيرها على نحو سليم ومن أنها مدعومة بأوراق عمل المهمة الرقابية.
  - التحقق فيما إذا كانت الآراء الرقابية مدعومة بشكل تام وموثقة في أوراق العمل.
  - رفع كفاءة وفعالية تنفيذ المهام الرقابية، وتوثيق إجراءات العمل وتقييمها وتحديثها بشكل مستمر، وتقييم وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.
  - تقديم خدمات استشارية لفرق المهام الرقابية تتعلق بتنفيذ المهام الرقابية .
  - تطبيقات توكيد الجودة وتشمل :
1. **تصميم إستراتيجية توكيد الجودة** : وتكون هذه الإستراتيجية منبثقة عن خطة الديوان والأهداف الإستراتيجية والفرعية الواردة بها .  
وتشمل خطة توكيد الجودة الأهداف الفرعية والأنشطة ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بكل منها والإطار الزمني للتنفيذ .

2. **إعداد خطة لمراجعة توكيد الجودة** : ويتم ذلك للمهام الرقابية التي يتم تنفيذها من قبل المدققين على مستوى كل مهمة وعلى مستوى المراقبة الميدانية وتتكون محاور مراجعة توكيد الجودة مما يلي : إطار المهمة الرقابية ، المخاطر والأهمية النسبية ، أهداف المراجعة ، نطاق المراجعة ، الاحتياجات من الموارد ، المكلفين بالمهمة الرقابية وشكل التقرير الرقابي .

3. **إعداد قائمة لمراجعة توكيد الجودة لأعمال التدقيق** : وتشمل فحص المتطلبات الأساسية لكافة مراحل المهمة الرقابية بدءاً من مرحلة ما قبل التخطيط ووصولاً لمرحلة التقرير .

- تهدف إلى تقييم مدى الالتزام بتنفيذ المهمة الرقابية والممارسات التي تمت خلال هذه المهمة .

- تشمل مراجعة الوثائق والمستندات والملفات المحوسبة وأوراق العمل والتحقق من وجود إشراف مناسب على التدقيق ، ومن توثيق الأعمال التي قام بها فريق التدقيق .

4. **إعداد تقارير توكيد الجودة** : عند الانتهاء من مراجعة توكيد الجودة يتم تحليل النتائج والملاحظات وتلخيصها وربطها بأدلة الإثبات الكافية ، ويقوم قسم توكيد الجودة بإعداد تقرير حول النتائج التي تم التوصل إليها وتشمل محاور التقرير : - هدف المراجعة ، نطاق المراجعة ، المعايير التي استند إليها ، المنهجية والأدوات المستخدمة في مراجعة توكيد الجودة ، الملاحظات الرئيسية ، التوصيات ، تقييم جودة العمل والاستنتاجات التي خرج بها التقرير .

وترسل للمراقبة الميدانية ومدير المديرية المعنية التي تتبعها المراقبة لمعالجة وتصويب ما تم التوصل إليه من ملاحظات وانحرافات .

#### (ب) **مهام قسم تطوير الأداء المؤسسي في مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة :**

يمكن تعريف تطوير الأداء المؤسسي على أنه جميع السياسات والإجراءات والتوجهات والآليات التي تتبناها الدائرة للارتقاء بأدائها بشكل عام، وذلك من خلال توفير الدعم الفني في مجال التخطيط الاستراتيجي ووضع سياسات وإجراءات عمل الدائرة وتطوير الخدمات التي تقدمها، ومتابعة تنفيذ خططها وبرامجها ووضع مؤشرات الأداء وتقديم الحلول الممكنة لمعالجة الانحرافات عن المستويات المستهدفة للأداء. وفيما يلي مهام قسم تطوير الأداء المؤسسي :

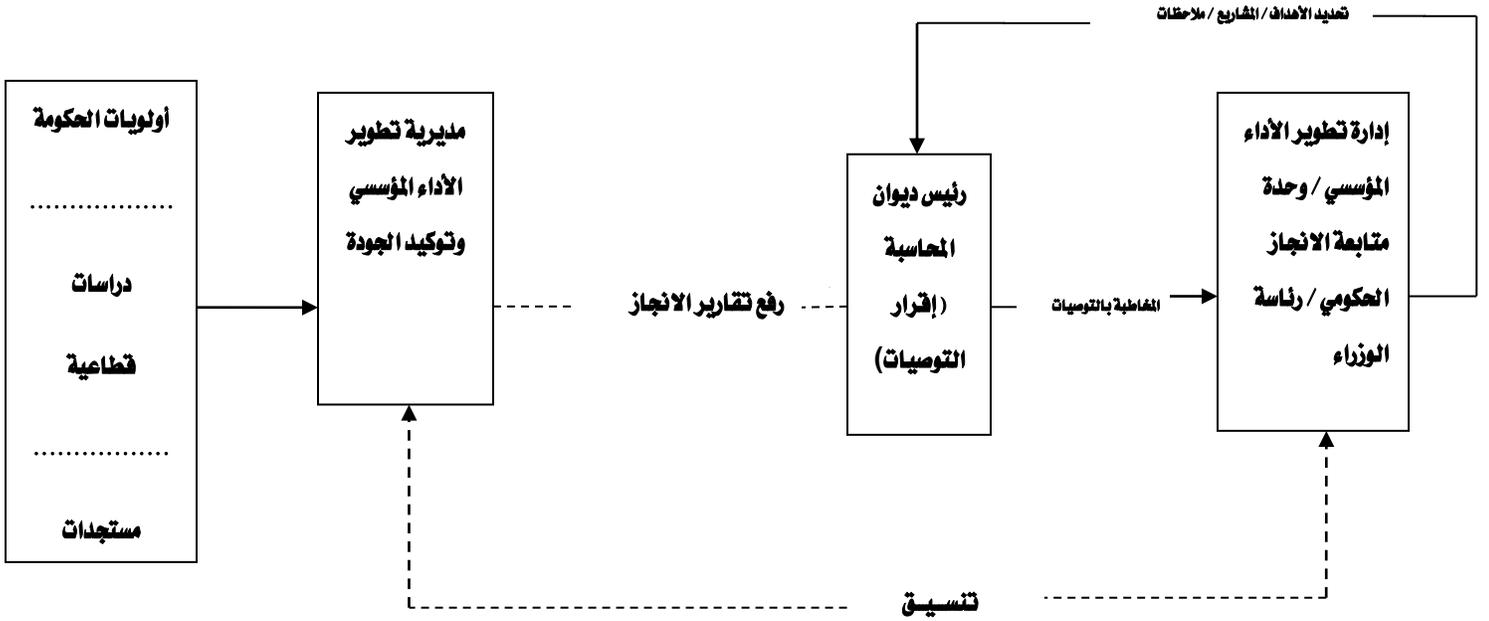
#### 1. **التخطيط الاستراتيجي :**

- المساهمة في إعداد وتطوير الخطة الإستراتيجية للديوان واللازمة لتحقيق أهدافه وغايات إنشائه وبما ينسجم ويتواءم مع الخطط والأهداف والأولويات الوطنية، وذلك بالتنسيق مع إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات/رئاسة الوزراء والجهات المعنية والوحدات التنظيمية المختلفة في الديوان .
- المساهمة في إعداد الخطط التنفيذية ومراجعتها للتأكد من انسجامها مع الأهداف المؤسسية للديوان، وعدم وجود تعارض أو تضارب بين أنشطة ومشاريع وبرامج الديوان المختلفة وذلك بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية في الديوان .
- المشاركة في وضع الاقتراحات والتوصيات اللازمة لتطوير الخطة الإستراتيجية وخطط العمل التنفيذية.
- إعداد وتطوير الخطط المختلفة التي تدخل ضمن نطاق التخطيط الإستراتيجي مثل (خطط إدارة المخاطر، وخطط الطوارئ، وخطة إدارة المعرفة ، والمسؤولية المجتمعية....)
- وذلك بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية المتخصصة في الديوان .

## 2. المتابعة والتقييم:

- متابعة تقدم سير العمل والإنجاز في تنفيذ الخطة الإستراتيجية وخطط العمل التنفيذية بشكل دوري، ورفع التقارير ذات العلاقة إلى المستويات الإدارية الأعلى .
- المساهمة في وضع المعايير والآليات ومؤشرات الأداء التي يتم على أساسها قياس أداء ديوان المحاسبة والوحدات التنظيمية فيه .
- تقييم الأداء والانجاز على مستوى الأهداف الإستراتيجية والبرامج والوحدات التنظيمية المختلفة في الديوان وبشكل دوري ومنتظم ورفع التوصيات لمعالجة الانحرافات .
- العمل كممثل لديوان المحاسبة وضابط ارتباط مع كافة الجهات المعنية ومع إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات/رئاسة الوزراء لتقديم التقارير اللازمة لمتابعة الأداء والمشاريع المناطة بالديوان وحسب الخطط الوطنية والأولويات الحكومية.

والشكل التالي يوضح آلية عمل وحدة تطوير الأداء المؤسسي في المتابعة والإنجاز :



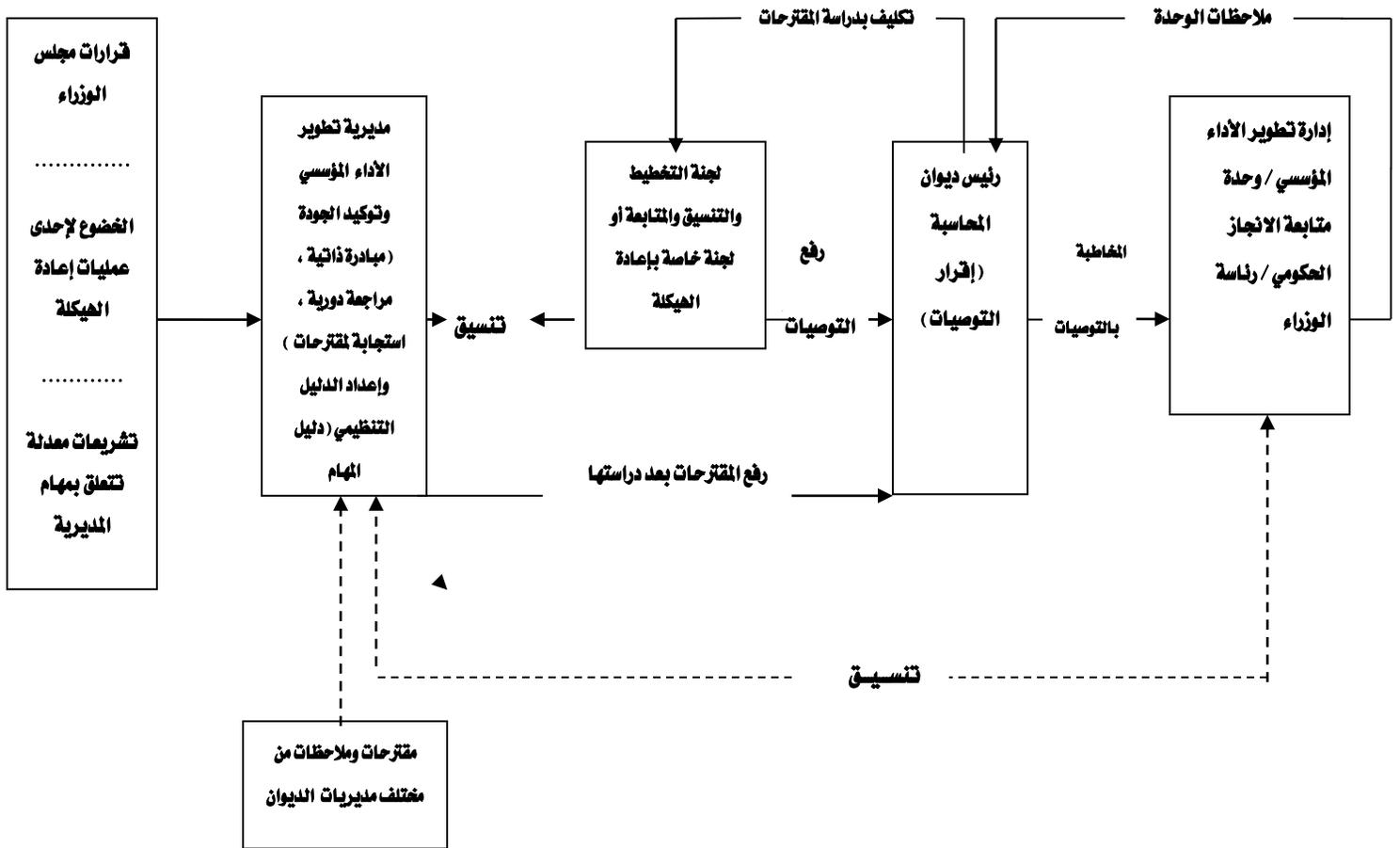
- المصدر : الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية (إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات رئاسة الوزراء) .

### 3. التطوير الإداري والتنظيمي :

- تقديم مقترحات لتطوير الهيكل التنظيمي والبنية التنظيمية للديوان بشكل دوري وتحديد نقاط ومواطن الضعف والخلل واقتراح فرص التحسين والتطوير الممكنة وذلك وفق التشريعات الناظمة لذلك .
- التنسيق مع الوحدة المعنية في رئاسة الوزراء والجهات ذات العلاقة لأجراء التعديلات المختلفة على الهيكل التنظيمي للديوان وفق القوانين والأنظمة والتعليمات السارية .
- مراجعة وتحديث وصف المهام الرئيسية للوحدات التنظيمية ومراجعة الوصف الوظيفي للوظائف في الديوان بشكل دوري .
- المساهمة مع مديريات الديوان ذات العلاقة في دعم الإبداع وتبني المبادرات في مجالي التميز والإبداع .
- المساهمة في إجراء دراسة تحديد احتياجات الديوان من الموارد والإمكانات التي تساهم في تطوير أدائها .

- مأسسة وتنسيق عمل الجوائز والمسابقات المتعلقة بالتميز المؤسسي ومراجعتها والتنسيق مع الوحدات التنظيمية المعنية في الديوان بخصوصها .
- تنسيق الحصول على الأنظمة الإدارية وأنظمة الجودة العالمية والمحلية وكتابة التقارير اللازمة والمتابعة مع الجهات الراعية او المنفذة .

والشكل التالي يوضح آلية عمل وحدة تطوير الأداء المؤسسي في تطوير البنية التنظيمية لديوان المحاسبة .



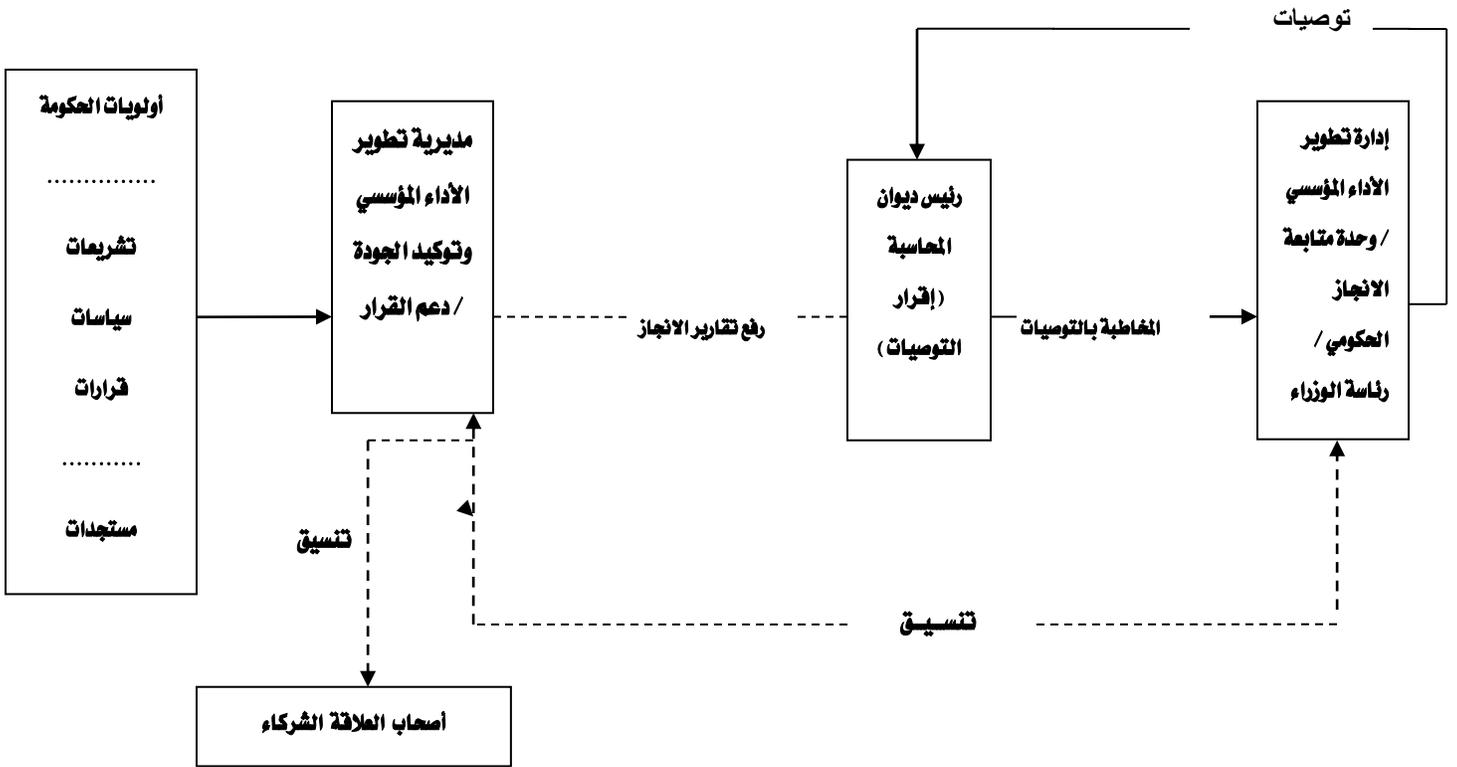
- المصدر : الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية (إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات رئاسة الوزراء) .

#### 4. دعم القرار .

• تقديم الدعم الفني لمتخذ القرار من خلال :

- إعداد التقارير والدراسات التي تستند إلى الرصد الذاتي المبكر لمساعدة صاحب القرار في صنع واتخاذ القرار المناسب وتطبيقه .
- المساهمة مع المديرية الأخرى في إنشاء قواعد بيانات ومعلومات خاصة بالموضوعات ذات الأولوية في الديوان وإعداد الدراسات المتعلقة بالموضوعات ذات الأولوية وما يواجهها من عوائق وصعوبات ومشكلات وطرح التوصيات بشأنها .
- إدارة عملية تقييم الأثر في الديوان ومدى التزامها بتطبيق معايير التنظيم الأفضل للتأكد من جودة السياسات والتشريعات التي يتم رفعها إلى مجلس الوزراء .
- التنسيق عن كثب مع إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات لإجراء الدراسات وتقديم البيانات والمعلومات اللازمة لأي سياسة/تشرية/قرار ذو علاقة بعمل الديوان.
- إجراء عمليات التشاور على المواضيع ذات العلاقة مع الجهات المعنية وحسب المنهجيات والآليات التي طورها إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات/رئاسة الوزراء .

والشكل التالي يوضح آلية عمل وحدة تطوير الأداء المؤسسي في دعم القرار :



• المصدر : الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية (إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات رئاسة الوزراء) .

## 5. تطوير الخدمات والعمليات :

- المساهمة في تصميم وتطوير وتوثيق العمليات والإجراءات والخدمات بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية في الديوان.
- تقديم مقترحات لإدارة الديوان بخصوص إعادة هندسة الإجراءات والعمليات وتبسيطها وأتمتها بالتنسيق مع الوحدات التنظيمية في الديوان والجهات ذات العلاقة (وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة/الحكومة الالكترونية).
- توثيق وحفظ وتحديث إجراءات عمل قياسية فعالة لكافة عمليات الديوان والخدمات التي تقدمها .

- قياس فعالية أداء العمليات المطبقة واقتراح سبل تطويرها بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية .
- وضع المعايير والآليات التي يتم على أساسها قياس مدى التزام وتطبيق الوحدات التنظيمية المختلفة لإجراءات العمل القياسية المعتمدة .
- إدارة العلاقة مع الشركاء وملتقى الخدمة .
- تبني سياسات وآليات تطوير مستوى الخدمة المقدمة لمتلقيها وقياس رضا متلقي الخدمة بشكل دوري .

### ج . مهام أخرى تقع ضمن نطاق عمل مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة:

#### 1. مهام إدارة المعرفة :

تهدف هذه المنهجية إلى تحقيق أقصى درجات الوعي والالتزام بأهمية إدارة المعرفة في ديوان المحاسبة بعد تبنيه سياسة التعلم والتحسين المستمر ويعتبر ديوان المحاسبة بما لديه من معلومات وبيانات وكوادر بشرية ذات خبرات عالية ومهارات مميزة مورد استراتيجي يجب المحافظة عليه وتطويره واستخدام كافة الأدوات والأساليب العلمية الحسنة لإدارته بشكل يعزز بناء قدراته المؤسسية وتطوير أدائه الشامل. ويعزز علاقات المنفعة المعرفية المتبادلة مع الأطراف ذوي العلاقة كافة مما يجعله في موقع تنافسي هام على مستوى الدولي والإقليمي للأجهزة العليا للرقابة.

إن إدارة المعرفة تتطلب تضام جهود الجميع ويتطلب عمل وتعاون مشترك من مديريات الديوان (مديرية الدراسات والتدريب ، مديرية العلاقات العامة والتعاون الدولي والاعلام ، مديرية تكنولوجيا المعلومات ، مديرية الشؤون الإدارية ) .

كما يحتاج كادر المديرية إلى متطلبات تدريبية ومعرفية والتعليم المستمر ومن الدورات المقترحة : (التخطيط الإستراتيجي ، التطوير المؤسسي ، هندسة العمليات والإجراءات ، السلوك التنظيمي وإعادة التنظيم ، تنمية وإدارة الموارد البشرية ، تقييم الأثر واستشراف المستقبل ، المتابعة والتقييم ) .

#### 2. مهام الحكومة الالكترونية :

يوجد بعدد رئيسيين لبرنامج الحكومة الالكترونية والذي يبين دور مديرية تطوير الأداء المؤسسي فيها:

- البعد التنظيمي والإجرائي: تتولى مديرية تطوير الأداء المؤسسي وبالتعاون والتنسيق مع الوحدات التنظيمية الأخرى في الديوان توثيق الإجراءات والخدمات وتبسيطها وإعادة هندستها وتهيئتها لتقديمها إلكترونياً.
- البعد الفني والتكنولوجي: تقوم مديرية تطوير الأداء المؤسسي ومديرية تكنولوجيا المعلومات بالتنسيق مع برنامج الحكومة الالكترونية بإعداد المتطلبات اللازمة والتي تمكن الديوان من إتاحة خدماتها وتنفيذ عملياتها إلكترونياً.

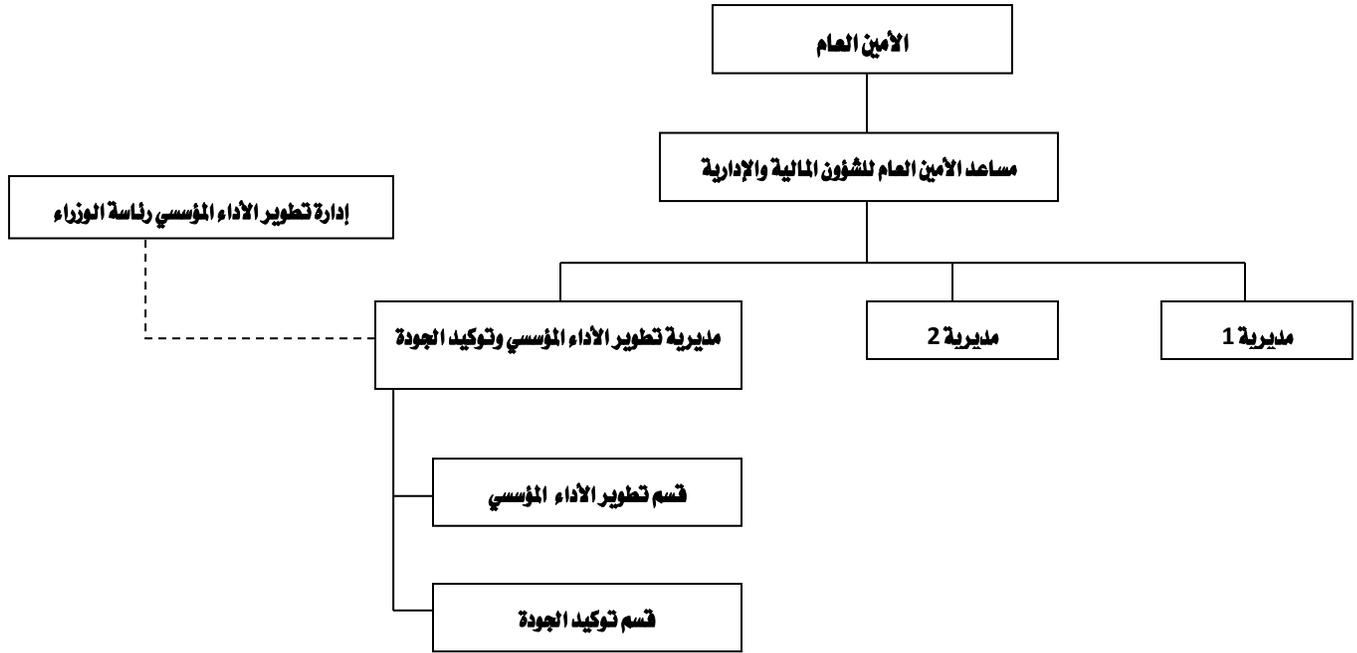
### 3. مهام تنسيقية :

نظراً لوجود تكامل بين مهام مديرية التطوير المؤسسي وتوكيد الجودة مع مهام لجان التخطيط والتنسيق والمتابعة خصوصاً في مجال دراسة خطط وبرامج ومشاريع الديوان فإنه من الممكن الاستعانة بالمديرية لتقديم مهام سكرتاريا اللجنة من خلال المديرية أو احد موظفيها.

### المحور الثاني: البنية التنظيمية لمديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة :

ترتبط مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة تنظيمياً إدارياً بمساعد الأمين العام للشؤون المالية والإدارية وفنياً بمساعد الأمين العام للشؤون الفنية ، وهي تتكون من قسمين الأول قسم تطوير الأداء المؤسسي والثاني لتوكيد الجودة (جودة العمليات ) وكلاهما يرتبط بمدير تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة .

ترتبط مديرية تطوير الأداء المؤسسي بالمساعد الإداري للشؤون المالية والإدارية وكما هو مبين بالشكل التالي :



• المصدر : الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي في الوزارات والادارات الحكومية (إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات رئاسة الوزراء) .

### **المحور الثالث: الاختصاص ومؤهلات الموارد البشرية الواجب توفرها في مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة :**

تتوفر الموارد البشرية المؤهلة والمدرية وذلك من حيث العدد والمؤهلات العلمية والخبرات العملية. التي تتناسب وطبيعة المهام المناطة بمديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة ، لضمان قيام المديرية بمهامها بكفاءة وفاعلية.

أن يتمتع مدير مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة بالدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى في المحاسبة أو العلوم الإدارية والاقتصاد أو نظم المعلومات الإدارية أو الهندسة الصناعية وأن يكون لديه خبرات متنوعة في مجال عمل ديوان المحاسبة ولديه القدرة على التطوير المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي والإلمام بالمعرفة الكافية بأهم معايير جوائز التميز .

كذلك يفضل أن يمتلك مهارات مثل التفكير المنطقي والقيادة والعمل بروح الفريق وإدارة الوقت ...  
أمّا رئيس قسم توكيد الجودة فيجب أن يكون لديه الدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى في المحاسبة أو العلوم الإدارية ولديه الخبرات الكافية في مجال عمل ديوان المحاسبة ويمتلك المعرفة والخبرة الكافية في تقييم جودة العمل الرقابي على مستوى المهام الرقابية وعلى مستوى الوحدة ككل.  
كما يجب أن يمتلك رئيس قسم تطوير الأداء المؤسسي الدرجة الجامعية الأولى في المحاسبة أو العلوم الإدارية أو الهندسة الصناعية ولديه الخبرات الكافية في مجال عمل ديوان المحاسبة ، ويمتلك المعرفة والخبرة الكافية في تطوير الأداء المؤسسي .

#### **المحور الرابع : التنسيق مع إدارة تطوير الأداء المؤسسي / رئاسة الوزراء :**

يعد ارتباط مديرية تطوير الأداء المؤسسي وتوكيد الجودة ذو أهمية كبيرة ، حيث تحتاج الى صلاحيات وتمكين في اتخاذ القرارات بالإضافة إلى أنها تعمل مع جميع الوحدات التنظيمية في الديوان (Cross cutting) ويتم التنسيق فنياً مع إدارة تطوير الأداء المؤسسي / رئاسة الوزراء فيما يخص قسم تطوير الأداء المؤسسي ، وخصوصاً فيما يتعلق بمواضيع متابعة الإنجاز ، وتقييم الأثر للسياسات والتشريعات.

#### **المحور الخامس : الموارد والمتطلبات المختلفة التي تعزز عمل المديرية :**

بالرغم من أن الموارد البشرية المؤهلة هي العامل الرئيسي لنجاح المديرية، إلا أن هناك موارد ومتطلبات أخرى تسهم بشكل كبير في إنجاز عمل المديرية والاستفادة من وجودها ويمكن تلخيصها بوجود دعم مباشر من قبل الإدارة العليا للديوان من حيث تفويض الصلاحيات المناسبة ووجود قنوات اتصال فعالة لدعم متخذي القرار وإشراك المديرية بعمليات اتخاذ القرار والتخطيط الإستراتيجي ، وتوفير ظروف وبيئة العمل مناسبة .