

۱- محور دولت مردمی و نظارت عمومی							
شاخص میزان رضایتمندی مردم از خدمات دستگاه							
ردیف	فعالیت	عملکرد ۱۳۹۹	درصد تحقق عملکرد ۱۴۰۰	سطح عملکرد در دوره جاری	تفاوت	بیان دلایل ضعف	برنامه‌های اصلاح و بهبود با زمانبندی اجرا
۱	میزان رضایت مردم از خدمات دریافت شده از دستگاه	معادل ندارد	۰.۳۸	عالی	-	عدم مشارکت شهروندان در نظر سنجی توسط اداری استخدامی اعلام شده است.	مکاتبه با آن سازمان و اعتراض به نحوه ارزیابی ۱- نحوه ارایه خدمات به مشتریان مورد توجه ویژه قرار گیرد و متولیان تمام خدمات را به روز نمایند. ۲- ترغیب مردم و شهروندان به شرکت در نظر سنجی های سازمان-
شاخص صیانت از حقوق مردم در نظام اداری							
۱	ارائه خدمت به شهروندان توانخواه	۸۵	۰.۰۰			عدم درج امتیاز از سوی ارزیاب به دلیل نامشخصی	مکاتبه با دبیرخانه مناسب سازی و اعتراض نسبت به امتیاز
۲	اثربخشی فرآیندهای بازرسی و شفافیت عملکردی	۱۱	۷۰.۰۰	خوب	-	-	تدوین نظامنامه بازرسی، تدوین برنامه بازرسی و چک لیست های بازرسی

۲- محور شفافیت و سلامت اداری							
شاخص ارتقای سلامت اداری دستگاه							
۱	شناسایی، اولویت بندی و رفع نقاط آسیب پذیر و گلوگاه‌های فساد خیز	۵۰	۵۰	خوب	-	احصای کلیه گلوگاه ها و ارائه راهکار اصلاحی انجام شده بود فقط سنجش اثر بخشی کامل انجام نشده بود.	اولویت بندی گلوگاه ها و شناسایی یک فرایند دارای گلوگاه و انجام اصلاح فرایند
۲	شناسایی و رفع ابهامات و تعارضات موجود در مقررات	۱۰	۵۰	خوب	-	کامل انجام شده بود	اصلاح قوانین و مقررات حوزه کاداستر

						دستگاه به منظور پیشگیری از بروز فساد اداری	
برنامه ریزی برای احصا شاخص های سلامت اداری	عدم احصا شاخص ها	-	-	.	.	تدوین شاخص های سنجش سلامت و فساد اداری و پایش میزان سلامت و فساد اداری در سطح دستگاه	۳
همکاری با جهاد دانشگاهی و برنامه ریزی برای شناسایی موقعیت های تعارض منافع شرکت در کلاس آموزشی تعارض منافع	عدم شناسایی موقعیت های تعارض منافع به دلیل ابلاغ دیر هنگاه این شاخص	-	خوب	۵۰	-	بررسی و شناسایی مصادیق تعارض منافع فردی در سطح دستگاه توسط کارگروه سلامت اداری	۴

۳- محور توسعه دولت الکترونیک							
شاخص زیرساخت های توانمند ساز دولت الکترونیکی							
۱- خریداری شمس ۲- جداسازی اولیه اینترنت از اینترنت ۳- نامه نگاری جهت اخذ مجوز از نهاد ریاست جمهوری	۱- بازدید نهاد ریاست جمهوری جهت صدور مجوز اتصال به سیماد	-	خوب	۵۰	۷۵	امنیت سامانه ها و پورتال دستگاه	۱
	۲- جداسازی کامل اینترنت از اینترنت برای تمام کاربران انجام نشده	-	خوب	۲۵	.	اتصال به سامانه رصد و درج شناسه ملی سند	۲

۴- محور مدیریت عملکرد و ارتقای بهره وری							
شاخص آسیب شناسی و بهبود عملکرد							
۱	میزان اجرای برنامه اقدام	۱۰۰	۵۰				طراحی برنامه مصوب شده برای شناسایی نقاط ضعف و قوت

۵- محور مدیریت ساختار سازمانی							
شاخص متناسب سازی ساختار دستگاه							
۱	میزان کاهش تعداد پست‌های سازمانی	۸۷	۷۰	-	-	ابلاغ دیر هنگام تفاهم نامه ۱۴۰۰	نماگر ۱: بر اساس اعلام سازمان اداری و استخدامی کشور، میزان کاهش تعداد پست‌های سازمانی برای سازمان نقشه برداری کشور طی سالهای ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰، ۱۲۳ پست تعیین گردید که از این تعداد در سال ۱۳۹۸، ۶۴ پست استانی (پذیرفته شده برای ستاد) و ۷ پست بانام، در سال ۱۳۹۹، ۹ پست بانام و در ابتدای سال ۱۴۰۰، ۳ پست بانام جمعاً ۸۳ پست کاهش یافت و طبق تصمیمات متخذه در کمیته ساختار سازمانی، ۴۰ پست باقی مانده حفظ گردید. نماگر ۲: در خصوص کاهش واحد سازمانی (نماگر ۲)، طبق تصمیمات متخذه در کمیته ساختار سازمانی، ایجاد تغییر در تعداد واحدهای سازمانی منوط به بازنگری ساختار سازمان گردید. لازم به ذکر است طی سالهای ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ کاهشی صورت نگرفته است. نماگر ۳: همچنین تعداد پستهای مدیریتی و سرپرستی (نماگر ۳) تغییری نداشته، لیکن نسبت ۲۰٪ پستهای مدیریتی به تعداد کل پستها رعایت شده است

۶- محور مدیریت سرمایه انسانی

شاخص شایسته سالاری در انتصاب نیروی انسانی

۱	تدوین شایستگی های اختصاصی مدیریتی به تفکیک معاونت ها / واحدها	-	۰	-	با توجه به اینکه ابلاغ شاخص های شایستگی های اختصاصی مدیریتی به تفکیک واحدها و ادارات در بهمن ماه ۱۴۰۰ صورت پذیرفت و زمان کافی تا ارزیابی عملکرد سالانه جهت تدوین و بهره برداری از شاخص ها در دسترس نبود،	طی مکاتباتی با شرکتهای خصوصی فعال و مجرب در حوزه تدوین شاخص های اختصاصی شایستگی مدیریتی تعداد ۳ پروپوزال جهت تصمیم گیری دریافت گردید. همچنین طی جلساتی با اداره کل توسعه منابع، تحول اداری و پشتیبانی و بررسی تعرفه های قیمتی پیشنهادی؛ شرکت اندیشه سازان پارسه به عنوان راهبر و راهنمای تیم داخلی سازمان جهت تدوین مدل شایستگی اختصاصی مدیران سازمان انتخاب گردید. سایر اقدامات مربوطه در دست تکمیل می باشد.
۲	مکانیزم و فرآیند اعمال شایستگی های اختصاصی مدیریتی در انتصابات	-	۰	-		
۳	رعایت ضوابط مرتبط با انتخاب و انتصاب مدیران	۸۰	۷۰	-		۱. انتصاب مدیران بر اساس ضوابط مرتبط با تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ و بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ در خصوص ارزیابی شایستگی های عمومی مدیریتی، بخشنامه شماره ۷۰۷۸۳۲ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۱۸ در خصوص انتصاب مشاور، بخشنامه شماره ۳۸۶۰۶۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ در خصوص حذف شرط گواهینامه شایستگی برای انتصاب در سطح پایه، بخشنامه شماره ۴۰۰۰۸۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۷ در خصوص ابطال شرط سنی در ارزیابی های عمومی مدیریتی، تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۱۴۶۴۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۲ در خصوص تغییرات صورت گرفته در جدول شماره ۱ در سازمان صورت گرفته است.

شاخص طراحی و اجرای دوره های آموزشی مدیران و کارکنان

۱	بررسی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده و بهره برداری از نتایج	۵۰	۷۰			با توجه به ضوابط موجود در خصوص سنجش اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده، در ابتدا سنجش اثربخشی دوره ها در سطح واکنش انجام می شود. پس از برگزاری آزمون پایان دوره و اعلام نمرات توسط مدرس، سنجش اثربخشی در سطح یادگیری با مقایسه نمرات پیش آزمون و آزمون نهایی انجام خواهد شد. در ادامه و پس از گذشت مدت زمان مشخصی از اتمام دوره، سنجش اثربخشی در سطح رفتار از طریق پرسشنامه های استاندارد و تأیید شده در دو بخش فراگیران و مسئولان مربوطه انجام می گیرد و نتایج حاصله پس از تحلیل داده ها مورد ارزیابی قرار می گیرد.
---	---	----	----	--	--	---

۷- محور توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی							
شاخص اجرای مفاد نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی							
۱	طراحی و اجرای سازوکار لازم (برنامه عملیاتی) در عملیاتی نمودن معیارهای عمومی رفتاری و شغلی فرهنگ سازمانی	۳۵	۳۰			-	با پیگیری صورت گرفته از سازمان اداری و استخدامی کشور و بر اساس برنامه های دفتر تعالی فرهنگ سازمانی و سلامت اداری طی نامه ای به این دستگاه ابلاغ گردید، مطابق نظامنامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی (تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۳۰۲۵۵۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴)، برنامه ریزی در خصوص طراحی مدل اختصاصی فرهنگ سازمانی سازمان نقشه برداری کشور، انجام خواهد پذیرفت.
۲	طراحی و اجرای سازوکار لازم (برنامه عملیاتی) در عملیاتی نمودن معیارهای اختصاصی فرهنگ سازمانی	۳۵	۳۰			-	
۳	گزارش تجارب موفق و سایر اقدامات موثر در حوزه فرهنگ سازمانی	-	۵۰			-	
شاخص استقرار نظام جامع توسعه و ترویج فرهنگ اقامه نماز							
۱	میزان استقرار نظام جامع توسعه و ترویج فرهنگ اقامه نماز	۵۰	۳۰			عدم درج مستندات در سامانه سجاده	بررسی فصلی و تطبیق با برنامه عملیاتی ابلاغی

شاخص های اختصاصی سطح نهایی

محور نقشه برداری

۱- نقشه برداری							
امتیاز کسب شده:							
۹۱۹,۰۰							
۱	نظارت و کنترل فنی	۱۰۰	۷۰	عالی	سال گذشته بیش از تعهد هم کار شده بود ولی به دلیل نامشخصی امتیاز کاهش یافته بود. مکاتبه با امور مدیریت عملکرد در مورد علت کاهش امتیاز	با استناد به ماده (۱۱) قانون احکام دائمی توسعه کشور، وظیفه نظارت و کنترل بر فعالیت های مرتبط با نقشه برداری و اطلاعات مکانی بر عهده سازمان نقشه برداری کشور می باشد و پیروتوافقات صورت گرفته سازمان ثبت اسناد و املاک کشور با سازمان نقشه برداری کشور در خصوص نظارت بر قراردادهای ادارات کل ثبت استانها در راستای اجرای طرح جامع حدنگاری (کاداستر) کشور، با توجه به آنکه حجم زیادی قرارداد (حدود ۱۶ درصد تعداد قراردادهای موجود در واحد نظارت این سازمان) در مدت زمان بسیار کوتاه (دی ماه و اسفند ماه) ۱۹۳۳ و بدون هماهنگی قبلی ارسال شده بود، سازمان نقشه برداری کشور با جدیت و دقت لازم، نظارت و کنترل بر این قراردادها را آغاز نمود.	
۲	تامین و تولید عکسهای هوایی	-	۵۰	-	منوط به انعقاد قرارداد با شرکت های تامین و نگهداری هواپیما و اخذ مجوز از سازمان هواپیمایی کشوری و انعقاد قرارداد برون سپاری که ب دلیل عدم انعقاد قرارداد این برنامه عملیاتی نشد.		