

የደቡብ ብሔሮች፣ ብሔረሰቦች እና ህዝቦች ክልል መንግስት

የተሻሻለው የፕብሊክ ሰርቪስ ለውጥ ሠራዊት አፈጻጸም መመዘኛ መስፈርት

ታህሳስ 2009 ዓ.ም

ሀዋሳ

መግቢያ

በክልላችን የተጀመረውን የለውጥ ሠራዊት ግንባታና ትግበራ-ለማጠናከር ተከተታይ የሆነ ግንዛቤ የማስጨበጥ እና የድጋፍና ክትትል ሥራዎች ሲሰሩ ቆይተዋል። ትግበራውን ወደ ላቀ ደረጃ ለማድረስ በአደረጃጀቶቹ መካከል ጤናማ ግንኙነትና የውድድር ስሜት ለመፍጠር የአደረጃጀቶቹን እንቅስቃሴ በመገምገም ማጠናከር ያስፈልጋል።

ከዚህ አንጻር የአደረጃጀቶቹን አፈጻጸም በየጊዜው-ለመገምገምና ደረጃ መስጠት-እንዲቻል ይህንንየለውጥ ሠራዊት አደረጃጀት አፈጻጸም ደረጃ አሰጣጥ መስፈርት ማዘጋጀት አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል።

በመሆኑም ሁሉም የመንግስት መስሪያ ቤቶች የመገምገሚያ መስፈርቶችን እና ተጨባጭ መረጃዎችን መሰረት በማድረግየለውጥ ሠራዊት አደረጃጀት አፈጻጸማቸውን በተጠያቂነት መንፈስ እንዲገመገሙና ደረጃ እንዲሰጡ ይህ መስፈርት ተዘጋጅቶ ቀርቧል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1.1 ዓላማ

በክልላችን የመንግስት ተቋማት የለውጥ ሰራዊት አደረጃጀቶችን አፈጻጸም በመመዘን እና የውድድር መንፈስ በመፍጠር የታቀደውን የእድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ ማሳካትና መልካም አስተዳደርን ማስፈን ነው።

1.2 ግብ

1.3 ዋና ግብ

- በክልላችን ባሉ የመንግስት መስሪያ ቤቶች የለውጥ ሰራዊት መገንባት

1.4 ዝርዝር ግቦች

- 1.4.1. በሁሉም አደረጃጀቶች ወቅታዊ ውይይት፣ ግምገማና ምዘና ማካሄድ፣
- 1.4.2. ለሁሉም አደረጃጀቶች በምዘና ውጤት ላይ የተመሰረተ ደረጃ መስጠት፣
- 1.4.3. የላቀ አፈጻጸም ላስመዘገቡ አደረጃጀቶች ዕውቅና መስጠት፣
- 1.4.4. በሁሉም አደረጃጀቶች የኪራይ ሰብሳቢነት ተግባርና አመለካከት እየከሰመ መሆኑን ማረጋገጥ፣
- 1.4.5. በሁሉም አደረጃጀቶች ግልጽና አሳታፊ አሰራሮችን መዘርጋት፣

1.5 መርህ

- 1.5.1. በመረጃ ላይ መመስረት፣
- 1.5.2. አሳታፊነት፣
- 1.5.3. አድሎአዊ አሰራሮችን ማስወገድ፣
- 1.5.4. በዕቅድ መመራትና መስራት፣
- 1.5.5. ወቅታዊና ቀጣይነት ያለው ግምገማና ግብረ መልስ፣
- 1.5.6. የአፈጻጸም ክፍተት መሙላት፣
- 1.5.7. ለውጤት ዕውቅና መስጠት፣

1.6 አስፈላጊነት

- 1.6.1. አባላትና አደረጃጀቶች በተቀመጠው አሰራር መሰረት እየሰሩ መሆኑን ለማረጋገጥ፣
- 1.6.2. በአባላት እንዲሁም በአደረጃጀቶች መካከል የውድድር መንፈስ በመፍጠር የላቀ አፈጻጸም ላስመዘገቡ ዕውቅና ለመስጠት፣ ወደ ኋላ የቀሩትን ለማብቃትና ለመደገፍ፣

ክፍል ሁለት

2. አሰራር

2.1. የ1ለ5 አባላት ምዘና አሰራር

- 2.1.1. የአንድ ለአምስት-ቡድን አባላት-ምዘናና ደረጃ የሚሰጠው በየወሩይሆናል፤
- 2.1.2. የአንድ ለአምስት ቡድን አባላት ምዘና በ1ለ5 ቡድን መሪ ሰብሳቢነት ይከናወናል፤
- 2.1.3. የምዘና ውጤት አስቀድሞ የተደራጀን መረጃ መሰረት በማድረግ በቡድን ይሰጣል፤
- 2.1.4. የ1ለ5 አደረጃጀት ሰብሳቢ ምዘና በሚካሄድበት ወቅት አባላቱ ጊዜያዊ ሰብሳቢ ይመርጣሉ፤
- 2.1.5. በእርግዝና ወይም በወሊድ ምክንያት-በተከታታይ ለአንድ ወር በሥራ ላይ ያልተገኙ ሴት የመንግሥት ሠራተኛ በ1ለ5 አደረጃጀት ምዘና አትካተትም። ሆኖም በእርግዝና ወይም በወሊድ ምክንያት ውይይት ላይ በተገኘባት ወቅት የተያዘላት የምዘና መረጃ በውጤት ተኮር ምዘና በግብዓትነት ይያዛል፤
- 2.1.6. አንድ የመንግስት ሰራተኛ በአንድ ምዘና ወቅት ለተወሰነ ጊዜ በውይይት ከተሳተፈ በኋላ መስሪያ ቤቱ በሚያውቀው ህጋዊ ምክንያት ካልተገኘ በተገኘበት ወቅት በተያዘላት መረጃ መሰረት ወደ መቶ ፐርሰንት ተቀይሮ ወርሀዊ የምዘና ውጤት ይቀመጣል፤
- 2.1.7. በተከታታይ ለአንድ ወር የ1ለ5 አደረጃጀት ውይይት ላይ ያልተገኘ አንድ ሠራተኛ አይመዘንም።
- 2.1.8. የ1ለ5 አባላት ምዘና ውጤት በለውጥ ቡድንና በማኔጅመንት ተገምግሞ ይጸድቃል፤
- 2.1.9. የየወሩ የ1ለ5 አባላት አፈጻጸም ግምገማ መረጃ ለ6 ወሩ የፈጸሚ ውጤት ተኮር ምዘና ግብአት ሆኖ ያገለግላል፤

2.2. የ1ለ5 አደረጃጀት ምዘና አሰራር

- 2.2.1. ምዘናው በየሩብ ዓመቱ ይከናወናል፤
- 2.2.2. ምዘናው ሩብ ዓመቱ በተጠናቀቀ አስር ቀናት ውስጥ ተከናውኖ ውጤቱ መገለጽ አለበት፤
- 2.2.3. የለውጥ ቡድን መሪ አስቀድሞ የተደራጀን መረጃ መሰረት በማድረግ ምዘናውን ያከናውናል
- 2.2.4. የምዘናውን ውጤት ለአንድ ለአምስት አደረጃጀት አባላት በማቅረብ ያወያያል፤ በጋራ እንዲጸድቅ ያደርጋል፤ ውጤቱንም በመሸኛ ድብዳቤ ያሳውቃል።

2.3. የለውጥ ቡድን ምዘና አሰራር

- 2.3.1. ምዘናው በየሩብ ዓመቱ ይከናወናል፤
- 2.3.2. ምዘናው ሩብ ዓመቱ በተጠናቀቀ አስር ቀናት ውስጥ ተከናውኖ ውጤቱ መገለጽ አለበት፤
- 2.3.3. ምዘናው በልማት ዕቅድ ዝ/ክ/ግ/ግ የስራ ሂደት ባለቤት ወይም አስተባባሪ እና ከማኔጅመንት በሚወከሉ ሁለት አባላት አማካኝነት ይካሄዳል፤
- 2.3.4. የምዘናው ውጤት ለማኔጅመንት ቀርቦ በዝርዝር ውይይት ተደርጎበት ይጸድቃል፤

2.4. የምዘና መረጃ አያያዝና አደረጃጀት

2.4.1. በተቋሙ ማኔጅመንት ተገምግሞ የጸደቀ የለውጥቡድንና የ1ሰ5 አደረጃጀት ምዘና መረጃ በልማት ዕቅድዝ/ክ/ግ/ግ/ደ/ስራሂደት ይደራጃል፤

2.4.2. በተቋሙ ማኔጅመንት ተገምግሞ የጸደቀ የ1ሰ5 አደረጃጀት አባላት ምዘና መረጃ በሰው ሀብት ስራ አመራር ደጋፊ ስራ ሂደት ይደራጃል፤

2.5. የምዘና መረጃ ምንጭ

የለውጥ ሰራዊት አካላት	የመረጃ ምንጭ
የለውጥ ቡድን	ቃለ-ጉባኤ፣ ሪፖርቶች፣ ዕቅዶች፣ ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎች፣ አስተያየት የተሰጠበት መዝገብ ወዘተ... ናቸው።
የ1ሰ5 አደረጃጀት	ቃለ-ጉባኤ፣ ሪፖርቶች፣ ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎች ወዘተ... ናቸው።
የ1ሰ5 አደረጃጀት አባላት	ቃለ-ጉባኤ፣ ሪፖርቶች፣ ሳምንታዊ ዕቅዶች፣ ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎች፣ አስተያየት የተሰጠበት ፎርማት፣ የቀረቡ ቅሬታዎች ወዘተ... ናቸው።

ማስታወሻ

የ1ሰ5 አደረጃጀት አባላትን ለመመዘን ለተገልጋዮች ክብር የሚሰጥና ስራዎችን በተቀመጠ ስታንዳርድ ስራተኛው የሚፈጽም መሆኑን ከአገልግሎት ተቀባዮች በአስተያየት መስጫያ ፎርማት መሰረት መሰብሰብ ይኖርበታል። ሆኖም የስራው ባህርይ ከተገልጋዮች ጋር በቀጥታ የማያገናኘውና በምዘናው ወቅት ከተገልጋዮች ጋር ያልተገናኘ ስራተኛ በተቀሩት መስፈርቶች ተሰልቶ ይመዘናል።

ክፍል ሦስት

3. የለውጥ ሰራዊት አደረጃጀት አፈጻጸም ምዘናና ደረጃ አሰጣጥ መግለጫ

3.1. የ1ለ5አባላት መመዘኛ መስፈርት

ተ. ቁ	መስፈርት	ክብደት	የአፈጻጸም ደረጃ			
			4	3	2	1
1	በ1ለ5 ስብሰባዎች ላይ መገኘት	10	በአራት ስብሰባዎች ላይ የተገኘ	በሶስት ስብሰባዎች ላይ የተገኘ	በሁለት ስብሰባዎች ላይ የተገኘ	በአንድ ስብሰባ ላይ የተገኘ
2	ሳምንታዊ ዕቅድ ዝግጅት	14	በወር ውስጥ 4 ጊዜ ዕቅድ ያቀረበ	በወር ውስጥ 3 ጊዜ ዕቅድ ያቀረበ	በወር ውስጥ 2 ጊዜ ዕቅድ ያቀረበ	በወር ውስጥ 1 ጊዜ ዕቅድ ያቀረበ
3	ሳምንታዊ የአፈጻጸም ሪፖርት አቀራረብ	14	በወር ውስጥ 4 ጊዜ ሪፖርት ያቀረበ	በወር ውስጥ 3 ጊዜ ሪፖርት ያቀረበ	በወር ውስጥ 2 ጊዜ ሪፖርት ያቀረበ	በወር ውስጥ 1 ጊዜ ሪፖርት ያቀረበ
4	በቴም መንፈስ በጋራ መስራት	12	የሚሰጡ ተግባራትን ከስራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት መንፈስ በመስራት ከ95% እና ከዚያ በላይ የስራ ባልደረቦቹ የተመሰከረለት	የሚሰጡ ተግባራትን ከስራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት መንፈስ በመስራት 95% በታች እስከ 80% ድረስ የስራ ባልደረቦቹ የተመሰከረለት	የሚሰጡ ተግባራትን ከስራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት መንፈስ በመስራት ከ80% በታች እስከ 60% የስራ ባልደረቦቹ የተመሰከረለት	የሚሰጡ ተግባራትን ከስራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት መንፈስ በመስራት ከ60% በታች እስከ 50% በስራ ባልደረቦቹ የተመሰከረለት

5	አገልግሎት አሰጣጥ	15	ለተገልጋዮች ክብር የሚሰጥና ስራዎችን በተቀመጠ ስታንዳርድ የሚፈጽም መሆኑ ከ95% እና ከዚያ በላይ በአገልግሎት ተቀባዮች የተመሰከረለት	ለተገልጋዮች ክብር የሚሰጥና ስራዎችን በተቀመጠ ስታንዳርድ የሚፈጽም መሆኑ 95% በታች እስከ 80% ድረስ በአገልግሎት ተቀባዮች የተመሰከረለት	ለተገልጋዮች ክብር የሚሰጥና ስራዎችን በተቀመጠ ስታንዳርድ የሚፈጽም መሆኑ ከ80% በታች እስከ 60% በአገልግሎት ተቀባዮች ሲረጋገጥ	ለተገልጋዮች ክብር የሚሰጥና ስራዎችን በተቀመጠ ስታንዳርድ የሚፈጽም መሆኑ ከ60% በታች እስከ 50% በአገልግሎት ተቀባዮች የተመሰከረለት
6	ስምና የስራ ኃላፊነት መለያ ባጅ አጠቃቀም	10	ባጅ ሁሌም የሚያደርግ እና ስሙንና የስራ ኃላፊነቱን የሚገልጹ ምልክቶችን በቢሮው ላይ ለጥፎ ተገልጋዮች በቀላሉ መረጃ እንዲያገኙ ያደረገ		ባጅ አልፎ አልፎ የሚያደርግ እና ስሙንና የስራ ኃላፊነቱን የሚገልጹ ምልክቶችን በቢሮው ላይ ለጥፎ ተገልጋዮች በቀላሉ መረጃ እንዲያገኙ ያደረገ	
7	የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከት ና ተግባር	25	በተቋም ውስጥ በኪራይ ሰብሳቢነት የተለዩ ተግባራትን የታገለገሉትንም ከድርጊቱ ነጻ ያደረገና የስነ ምግባር ችግር የሌለበት፤	በተቋም ውስጥ በኪራይ ሰብሳቢነት የተለዩ ተግባራትን ከመታገል አንጻር እጥረት የሚታይበት ነገር ግን ራሱ ከድርጊቱ ነጻ የሆነና የስነ ምግባር ችግር የሌለበት	በተቋም ውስጥ በኪራይ ሰብሳቢነት የተለዩ ተግባራትን የማይታገል ሆኖ በድርጊት የሚገለጽ የኪራይ ሰብሳቢነትም ሆነ የስነ ምግባር ችግር የሌለበት	
	ድምር	100				

3.2. የ1ሰ5 አደረጃጀት መመዘኛ መስፈርት

ተ. ቁ.	መመዘኛ ነጥቦች	የክብደት (%)	የአፈጻጸም ደረጃ መግለጫ			
			4	3	2	1
1	ሳምንታዊ ዕቅድ ዝግጅት	12	95% እና ከዚያ በላይ አባላት ስታንዳርድን ያገናዘቡ ዕቅድ ካዘጋጁ	ከ95% በታች እስከ 80% አባላት ስታንዳርድን ያገናዘቡ ዕቅድ ካዘጋጁ	ከ80% በታች እስከ 60% አባላት ስታንዳርድን ያገናዘቡ ዕቅድ ካዘጋጁ	ከ60% በታች እስከ 50% አባላት ስታንዳርድን ያገናዘቡ ዕቅድ ካዘጋጁ
2	በመወያያ አጀንዳ መሠረት በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት	10	በ3 ወራት 12 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ፤	በ3 ወራት ከ9-11 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ፤	በ3 ወራት ከ6-8 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ፤	በ3 ወራት ከ3-5 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ፤
3	የሪፖርት አቀራረብ	10	ውይይቱን ተከትሎ በሶስት-ወራት ውስጥ 12 ጊዜ ፎርማቱ መሠረት ለለውጥ ቡድን ሪፖርት ያቀረበ፤	ውይይቱን ተከትሎ በሶስት-ወራት ውስጥ ከ9-11 ጊዜ ፎርማቱ መሠረት ለለውጥ ቡድን ሪፖርት ያቀረበ፤	ውይይቱን ተከትሎ በሶስት-ወራት ውስጥ ከ6-8 ጊዜ ፎርማቱ መሠረት ለለውጥ ቡድን ሪፖርት ያቀረበ፤	ውይይቱን ተከትሎ በሶስት-ወራት ውስጥ ከ3-5 ጊዜ ፎርማቱ መሠረት ለለውጥ ቡድን ሪፖርት ያቀረበ፤
4	የ1ሰ5 ውይይት ቃለ-ጉባዔ፣ ሪፖርቶች፣ የምዘና መረጃዎች አደረጃጀትና አያያዝ	15	ቃለ-ጉባዔ መዝገብ፣ ሪፖርቶችንና ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎችን 95% እና ከዚያ በላይ ያደራጀ፤	ቃለ-ጉባዔ፣ ሪፖርቶችንና ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎችን ከ95% በታች እስከ 80% ድረስ ያደራጀ፤	ቃለ-ጉባዔ፣ ሪፖርቶችንና ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎችን ከ80% በታች እስከ 60% ያደራጀ፤	ቃለ-ጉባዔ፣ ሪፖርቶችንና ከአፈጻጸም ጋር የተያያዙ መረጃዎችን ከ60% በታች እስከ 50% ያደራጀ፤

5	ቡቲም መንፈስ በጋራ መስራት	18	95% እና ከዚያ በላይ የአደረጃጀቱ አባላት በውይይትና በመግባባት ቡቲም መንፈስ መስራታቸው ከተረጋገጠ	ከ95% በታች እስከ 80% የአደረጃጀቱ አባላት በውይይትና በመግባባት ቡቲም መንፈስ መስራታቸው ከተረጋገጠ	ከ80% በታች እስከ 60% የአደረጃጀቱ አባላት በውይይትና በመግባባት ቡቲም መንፈስ መስራታቸው ከተረጋገጠ	ከ60% በታች እስከ 50% የአደረጃጀቱ አባላት በውይይትና በመግባባት ቡቲም መንፈስ መስራታቸው ከተረጋገጠ
6	የአባላት ምዘና	10	በሶስት ወራት ጊዜ ውስጥ አባላቱን ሶስት ጊዜ የመዘነ፤	በሶስት ወራት ጊዜ ውስጥ አባላቱን ሁለት ጊዜ የመዘነ፤		በሶስት ወራት ጊዜ ውስጥ አባላቱን አንድ ጊዜ የመዘነ፤
7	የኪራይ ሰብሳቢነትን አመለካከትና ተግባር እንዲሁም ስነምግባር ላይ የሚደረግ ትግል	25	95% እና ከዚያ በላይ አባላት በሦስት ወራት ውስጥ ከህገ ወጥ ግዥ፣ ትርፍ ውሎ አበል፣ ህገ ወጥ ነዳጅ አጠቃቀም እና የመንግስት ሰዓት መሸራረፍ... ወዘተ ችግሮች ውስጥ ያልገቡ	ከ95% በታች እስከ 80% ድረስ በሦስት ወራት ውስጥ ከህገ ወጥ ግዥ፣ ትርፍ ውሎ አበል፣ ህገ ወጥ ነዳጅ አጠቃቀም እና የመንግስት ሰዓት መሸራረፍ እንዲሁም... ወዘተ ችግሮች ውስጥ ያልገቡ	ከ80% በታች እስከ 60% በሦስት ወራት ውስጥ ከህገ ወጥ ግዥ፣ ትርፍ ውሎ አበል፣ ህገ ወጥ ነዳጅ አጠቃቀም እና የመንግስት ሰዓት መሸራረፍ እንዲሁም... ወዘተ ችግሮች ውስጥ ያልገቡ	ከ60% በታች እስከ 50% በሦስት ወራት ውስጥ ከህገ ወጥ ግዥ፣ ትርፍ ውሎ አበል፣ ህገ ወጥ ነዳጅ አጠቃቀም እና የመንግስት ሰዓት መሸራረፍ... ወዘተ ችግሮች ውስጥ ያልገቡ
	ድምር	100				

3.3. የለውጥ ቡድን አደረጃጀት መመዘኛ መስፈርት

ተ. ቁ.	መመዘኛ ነጥቦች	የክብደት (%)	የአፈጻጸም ደረጃ መግለጫ			
			4	3	2	1
1	የዕቅድና መርሃ-ግብር ዝግጅት	10	የውጤት ተኮር ዕቅድና የድርጊት መርሀ-ግብር አዘገጃጀት ፎርማትን ተከትሎ በወቅቱ የ6ወራት የስራ ሂደትና ግለሰብ ዕቅድ ያዘጋጀ	የውጤት ተኮር ዕቅድና የድርጊት መርሀ-ግብር አዘገጃጀት ፎርማትን ተከትሎ በወቅቱ የ6 ወራት የስራ ሂደት ዕቅድ ያዘጋጀ	የውጤት ተኮር ዕቅድ አዘገጃጀት ፎርማትን ተከትሎ በወቅቱ የ6 ወራት የስራ ሂደት ዕቅድ ብቻ ያዘጋጀ	የውጤት ተኮር ዕቅድና የድርጊት መርሀ-ግብር አዘገጃጀት ፎርማትን መሰሉ ለመሰሉ ባያሟላም የ6 ወራት የስራ ሂደትና ግለሰብ ዕቅድ ያዘጋጀ
2	ውይይት	10	በ3 ወራት ውስጥ 6 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ	በ3 ወራት ውስጥ 4 ወይም 5 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ	በ3 ወራት ውስጥ 3 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ	በ3ወራት ውስጥ 2 ጊዜ በቃለ-ጉባዔ የተደገፈ ውይይት ያደረገ
3	የሪፖርት አቀራረብ	10	6ጊዜ በፎርማት መሠረት ለተቋሙ ኃላፊ የፅሁፍ ሪፖርት ያቀረበ፤	4 ወይም 5 ጊዜ በፎርማት መሠረት ለተቋሙ ኃላፊ የፅሁፍ ሪፖርት ያቀረበ፤	3 ጊዜ በፎርማት መሠረት ለተቋሙ ኃላፊ የፅሁፍ ሪፖርት ያቀረበ፤	2 ጊዜ በፎርማት መሠረት ለተቋሙ ኃላፊ የፅሁፍ ሪፖርት ያቀረበ፤

ተ. ቁ.	መመዘኛ ነጥቦች	የክብደት (%)	የአፈጻጸም ደረጃ መግለጫ			
			4	3	2	1
4	የሰው ጥበብ ዕድን ውይይት ቃላት ጉባኤ፣ ሪፖርቶች፣ የምዘና እና መረጃዎች አደረጃጀትና አያያዝ	10	ቃላት ጉባኤ መዝገብ፣ ሪፖርቶችንና ክፍሎችን 95% የተያያዙ መረጃዎችን እና ከዚያ በላይ ያደራጁ፤	ቃላት ጉባኤ፣ ሪፖርቶችንና ክፍሎችን 95% በታች እስከ 80% ድረስ ያደራጁ፤	ቃላት ጉባኤ፣ ሪፖርቶችንና ክፍሎችን 80% በታች እስከ 60% ያደራጁ፤	ቃላት ጉባኤ፣ ሪፖርቶችንና ክፍሎችን ከ60% በታች እስከ 50% ያደራጁ፤
5	የአደረጃጀት ምዘና	10	በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት አደረጃጀቱን መዘና ውጤቱን ለተመዘኝ ያሳወቀውን የሰዓት ስራ ያጠናቃል፤	በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት አደረጃጀቱን መዘና ውጤቱን ለተመዘኝ ያሳወቀ ነገር ግን	በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት አደረጃጀቱን ምዘና ብቻ ያደረገ፤	በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት አደረጃጀቱን በመመዘን ሂደት ላይ ያለ
6	በተሰጠው በጀት ልክ መሰረታዊ የሆኑ ግብአቶችን ማሟላት፤	10	95% እና ከዚያ በላይ አስፈላጊ የሆኑ ግብአቶችን ለ1ለ5 አደረጃጀቶችና ግለሰብ ፈጻሚዎች ማሟላት የቻለ፤	ከ95% በታች እስከ 80% ድረስ አስፈላጊ የሆኑ ግብአቶችን ለ1ለ5 አደረጃጀቶችና ግለሰብ ፈጻሚዎች ማሟላት የቻለ፤	ከ80% በታች እስከ 60% አስፈላጊ የሆኑ ግብአቶችን ለ1ለ5 አደረጃጀቶችና ግለሰብ ፈጻሚዎች ማሟላት የቻለ፤	ከ60% በታች እስከ 50% አስፈላጊ የሆኑ ግብአቶችን ለ1ለ5 አደረጃጀቶችና ግለሰብ ፈጻሚዎች ማሟላት የቻለ፤

ተ. ቁ.	መመዘኛ ነጥቦች	የክብደት (%)	የአፈጻጸም ደረጃ መግለጫ			
			4	3	2	1
7	የፈጻሚዎችን የአመለካከት፣ ክህሎትና የእውቀት ክፍተት በመዳሰስ ለይቶ ማብቃት፤	15	95% እና ከዚያ በላይ ፈጻሚዎች የአመለካከት፣ ክህሎትና የእውቀት ክፍተት በመዳሰስ ለይቶ ያበቃ፤	የአመለካከት፣ ክህሎትና የእውቀት ክፍተት በመዳሰስ ለይቶ ከ95% በታች እስከ 80% ድረስ ያበቃ፤	የፈጻሚዎችን የአመለካከት፣ ክህሎትና የእውቀት ክፍተት በመዳሰስ ለይቶ ከ80% በታች እስከ 60% ያበቃ፤	የፈጻሚዎችን የአመለካከት፣ ክህሎትና የእውቀት ክፍተት ለይቶ ከ60% በታች እስከ 50% ለይቶ ያበቃ፤
8	የዕቅድ አፈጻጸም	20	የዕቅድ አፈጻጸም 95% እና ከዚያ በላይ ከሆነ	የዕቅድ አፈጻጸም ከ95% በታች እስከ 80% ድረስ ከሆነ	የዕቅድ አፈጻጸም ከ80% በታች እስከ 60% ከሆነ	የዕቅድ አፈጻጸም ከ60% በታች እስከ 50% ከሆነ
9	የአስተያየት መስጨያ መዘገብ	5	የአስተያየት መስጫ መዘገብ አዘጋጅቶ ለምዘና ግብዓትነት የተጠቀመ			
	ድምር	100				

ማብራሪያ

የአንዱን መስፈርት ውጤት ማግኘት የሚቻለው ለመስፈርቱ የተሰጠውን ክብደት ከሚገኘው የአፈጻጸም ደረጃ ጋር በማጣትና ለ4 በማካፈል ነው። ሁሉንም መስፈርቶች በዚህ መልኩ በማስላት እና ቁልቁል በመደመር ከ100 ስንት እንደሆነ ማወቅ ይቻላል። በዚህ መሰረት የለውጥ ቡድን እና የ1ለ5 አደረጃጀት ደረጃ ይወጣል።

ቀመር

$$\text{ውጤት} = \text{ክብደት} * \text{የአፈጻጸም ደረጃ} / 4$$

ምሳሌ

✓ አንድ መስፈርት የተሰጠው ክብደት 12 ቢሆንና የተገኘው የአፈጻጸም ደረጃ 3 ቢሆን ውጤቱ እንደሚከተለው ይሰላል።

12*3/4, 36/4, 9 ይሆናል ማለት ነው። በዚህ መሰረት ሌሎችም መስፈርቶች ተሰልተው ይደመሩና የአፈጻጸም ደረጃቸው ከ100 እንዲወጣ ይደረጋል። ከ100 የተገኘውን ውጤት መነሻ በማድረግ ቀጥሎ በተመለከተው የለውጥ ሠራዊት አደረጃጀት አፈጻጸም ደረጃ አሰጣጥ መሰረት ለአደረጃጀቶቹ ደረጃ ይሰጣል።

የ1ለ5 አደረጃጀትም ሆነ የለውጥ ቡድን አደረጃጀት ዝቅተኛ ደረጃ ከተቀመጠው መስፈርት በታች የፈጸሙ ከሆነ ዜሮ በመስጠት ጠቅላላው ውጤት የሚሰላ ይሆናል።

የለውጥ ሠራዊት አደረጃጀት አፈጻጸም ደረጃ አሰጣጥ

- ⊙ 95% ና በላይ ያለው ውጤት በጣም ከፍተኛ
- ⊙ ከ95% በታች እስከ 80% ያለው ውጤት ከፍተኛ
- ⊙ ከ80 % በታች እስከ 60% ያለው ውጤት አጥጋቢ
- ⊙ ከ60% በታች ያለው ውጤት ዝቅተኛ ይሆናል።

የ1ለ5 አደረጃጀት እና የለውጥ ቡድን አደረጃጀት የሚያገኙት ውጤት በተቻለ መጠን በ1ለ5 አደረጃጀት ውስጥ ያሉት አባላት ከሚያገኙት የውጤት ተኮር ምዘና አማካይ ውጤት ጋር ተቀራራቢነት ሊኖረው ይገባል።