



# ورشة قياس الأثر التنظيمي

مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي / التطوير المؤسسي

# محاوور الورشة

---

- تعريف قياس الأثر وما هو الأثر التنظيمي .
- أمثلة لتوضيح الفرق بين المخرجات والنتائج والأثر من خلال عمل الدائرة .
- أنواع الأثر التنظيمي .
- أدوات قياس الأثر .
- خطوات القياس (تطبيق عملي) منهجية قياس الأثر .
- النموذج المستخدم لقياس الأثر

---

# تعريف قياس الأثر

تقييم التغيير الحقيقي على المدى البعيد

الذي يحدث في حياة الأفراد أو أداء المؤسسات أو المجتمع نتيجة تطبيق برنامج معين، أو قانون، أو حدث غير متوقع

مثال كورونا

# تعريف قياس الأثر التنظيمي (1)

---

## قياس الأثر التنظيمي

هو عملية منهجية تهدف إلى تقييم وتحليل التغييرات والنتائج التي تحققها الدائرة نتيجة سياساتها أو برامجها أو مبادراتها على مستوى الأداء المؤسسي، والموظفين، والمستفيدين، والمجتمع على المدى البعيد.



## تعريف قياس الأثر التنظيمي (2)

---

قياس الأثر التنظيمي تحديد مدى نجاح الدائرة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومعرفة القيمة الحقيقية التي تضيفها أنشطتها.

- قيمة كمية: زيادة الإنتاجية ، زيادة التمويل ، زيادة في المكافآت ، زيادة إيرادات الاستثمار ، زيادة الخدمات ، زيادة المستفيدين.

قيمة نوعية: زيادة نسبة الرضى عن الخدمات ، تقليل الشكاوى ، تحسن في الخدمات



## تعريف قياس الأثر التنظيمي (3)

قياس الأثر التنظيمي عملية جمع وتحليل البيانات والمؤشرات لقياس النتائج **طويلة** و**قصيرة المدى** التي تحققها سياسات وبرامج الدائرة، بهدف تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز كفاءة استخدام الموارد، ودعم اتخاذ القرار.



# أهمية قياس الأثر التنظيمي

---

1. توفير أدلة وبيانات موثوقة تدعم عملية اتخاذ القرار.
2. ويساعد على تعزيز الشفافية والمساءلة المؤسسية.
3. تمكين الدائرة من التعلم المستمر وتطوير أدائها وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.
4. كما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج والمبادرات، الأمر الذي يسهم في تعظيم الأثر الإيجابي وتقليل الآثار السلبية.

# الفرق بين المخرج والنتيجة والأثر – مثال التدريب

## الأثر Impact

ما التغيير الكبير والمستدام  
الذي تحقق

طويل المدى  
من سنة الى 5 سنوات

مثال

رفع كفاءة الأداء المؤسسي  
تحسن مستوى رضى متلقي  
الخدمة  
تعزيز التنمية المجتمعية

## النتائج Outcome

ما التغيير والتحسين الذي  
حدث

قصير او متوسط خلال  
العام

مثال

تحسن مهارات الموظفين  
زيادة وعي متلقي الخدمة  
بالخدمات  
تحسن جودة الخدمة

## المخرجات Out put

ماذا قمنا بتنفيذه

(بعد الانتهاء من التدريب )

مثال

عدد الدورات  
عدد المشاركين  
عدد التقارير الصادرة

**المخرج** = ما تم تنفيذه، **النتيجة** = التغيير المباشر للمستفيدين، **الأثر** =  
التأثير الاستراتيجي طويل المدى للدائرة ومتلقي الخدمة والمجتمع.



# الفرق بين المخرج والنتيجة والاثـر – مثال الاستثمار

## الأثر Impact

ما التغيير الكبير والمستدام الذي تحقق

طويل المدى  
من سنة الى 5 سنوات

تعزيز الثقة بالدائرة  
زادت الاستثمارات المستقبلية  
النمو الاقتصادي  
زيادة فرص العمل المرتبطة بالمشاريع

## النتائج Outcome

ما التغيير والتحسين الذي حدث

خلال فترة عام من التأجير

زيادة العائد المادي  
تحسن في رضى العملاء وسهولة في الوصول  
للاستثمار  
زيادة فرص تنوع المنتجات او الخدمات

## المخرجات Out put

ماذا قمنا بتنفيذه

عند توقيع العقد مباشرة

عدد المحلات المؤجرة  
عدد العقود الموقعة من المستأجرين  
عدد التقارير المالية الصادرة  
عدد الخدمات الجديدة

# الفرق بين المخرج والنتيجة والأثر في مشروع تأجير استثمارات (Output – Outcome – Impact in Investment Leasing)



الأثر (Impact) = تأثير استراتيجي طويل المدى      النتيجة (Outcome) = تغيير مباشر      المخرج (Output) = أنشطة وتنفيذ

# خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

## 1- تحديد الهدف والغاية من القياس

هذه المرحلة تهدف إلى توضيح سبب قيام المؤسسة بقياس الأثر وتحديد ما تريد معرفته من عملية القياس. بدون هدف واضح، تصبح البيانات بلا معنى.

يتم أسئلة تقييمية واضحة: مثل:

\* ما التغيير الذي نريد قياسه ؟

\* من هم المستفيدون الرئيسيون ؟

\* ما الفترة الزمنية التي نرغب في تقييم الأثر خلالها؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

## 2- تحديد المؤشرات والمخرجات

في هذه المرحلة سيتم تحديد ماذا سنقيس؟!

\* تحديد المخرجات والنتائج والأثر؟

\* اختيار مؤشرات قياس واضحة؟

\* تحديد معايير الأداء؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

### 3- جمع البيانات

في هذه المرحلة سيتم تحديد آلية الحصول على المعلومات!؟

\* الاستبيانات والمسوحات؟

\* المقابلات والملاحظات؟

\* مراجعة السجلات والتقارير؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

#### 4- تحليل البيانات وتفسير النتائج

في هذه المرحلة سيتم تحديد ماذا تعني البيانات

\* تحليل البيانات الكمية والنوعية؟

\* مقارنة النتائج بالأهداف؟

\* تحديد التغييرات التي حدثت؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

## 5- تقييم الأثر

في هذه المرحلة سيتم تحديد ما التغيير الذي تحقق

\* قياس التغيير لدى المستفيدين؟

\* تحديد الأثر طويل المدى؟

\* تحليل العوامل المؤثرة؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

## 6- إعداد التقارير والتوصيات

في هذه المرحلة سيتم تحديد آلية عرض النتائج؟!

\* إعداد تقرير قياس الأثر؟

\* عرض النتائج والمؤشرات؟

\* تقديم توصيات للتحسين؟

خطوات قياس الأثر في المؤسسات والبرامج إلى مجموعة مراحل منهجية تساعد على فهم التغيير وتحسين الأداء المؤسسي.

---

7- استخدام النتائج للتحسين المستمر

في هذه المرحلة سيتم وضع مقترحات لتطوير العمل

\* تحسين البرامج والمبادرات ؟

\* تعديل الخطط والسياسات ؟

\* تعزيز التعلم المؤسسي؟

# نموذجاً عملياً مبسطاً لقياس الأثر المؤسسي

نموذج قياس الأثر المؤسسي					
النشاط / البرنامج	المخرج (Output)	النتيجة (Outcome)	الأثر (Impact)	مؤشر القياس	أداة القياس
تدريب الموظفين	تنفيذ 5 دورات تدريبية	تحسن مهارات الموظفين	رفع كفاءة الأداء المؤسسي	نسبة تحسن الأداء	استبيان / تقييم أداء
تطوير الخدمات	إطلاق خدمة إلكترونية	تسهيل وصول المستفيدين للخدمة	زيادة رضا المواطنين	نسبة رضا المستفيدين	استبيان رضا
مبادرات مجتمعية	تنفيذ 3 مبادرات	زيادة مشاركة المجتمع	تعزيز المسؤولية المجتمعية للمؤسسة	عدد المشاركين	تقارير المبادرات

# سلسلة الأثر

---



## مصفوفة مؤشرات الأداء لقياس الأثر (KPI Matrix)

الهدف الاستراتيجي	البرنامج / النشاط	المؤشر (KPI)	نوع المؤشر	طريقة القياس
تحسين جودة الخدمات	تطوير الخدمات الإلكترونية	نسبة رضا المستفيدين	نتيجة	استبيان رضا المستفيدين
رفع كفاءة الموظفين	برنامج التدريب المؤسسي	نسبة تحسن أداء الموظفين	نتيجة	تقييم الأداء قبل وبعد التدريب
تعزيز الشراكات المؤسسية	عقد اتفاقيات تعاون	عدد الاتفاقيات الموقعة	مخرج	حصر الاتفاقيات الرسمية
تعزيز الأثر المجتمعي	مبادرات المسؤولية المجتمعية	عدد المستفيدين من المبادرات	أثر	تقارير المبادرات المجتمعية

نموذج القائمة السنوية لدراسات تقييم الأثر المقترحة لدى الدائرة  
استناداً لأحكام المادة (3/أ) من تعليمات إعداد دراسات تقييم الأثر لسنة 2025

اسم الدائرة
الجهة المعدة للنموذج (الوحدة التنظيمية)
تاريخ تقديم القائمة

ملاحظات	في حال التشاور على تحديد الدراسة المقترحة		الجهة/ات المعنية بالدراسة	المدة المقدرة لانتهاء الدراسة	التاريخ المقترح لبداء تنفيذ أعمال الدراسة	مساهمة الدراسة في تحقيق			نوع الدراسة		نوع السياسة	نوع التشريع	موضوع الدراسة (التشريع / السياسة المقترحة)	التسلسل
						خطط الدائرة وأهدافها السنوية	الاستراتيجيات أو الخطط التنفيذية الوطنية	أولويات الحكومة	لاحق	مسبق				
	عميق	أساسي												
	الفئة المستهدفة من التشاور	نوع وسيلة التشاور									<input type="checkbox"/> مبادئ <input type="checkbox"/> قانون <input type="checkbox"/> نظام <input type="checkbox"/> عامة <input type="checkbox"/> تعليمات <input type="checkbox"/> قرارات			

اسم وتوقيع مسؤول الوحدة التنظيمية

مصادقة المرجع المختص

نموذج القائمة السنوية لدراسات تقييم الأثر المقترحة لدى الدائرة  
استناداً لأحكام المادة (3/أ) من تعليمات إعداد دراسات تقييم الأثر لسنة 2025

الجهة المعدة للنموذج/ المديرية
تاريخ تقديم القائمة

ملاحظات	في حال التشاور على تحديد الدراسة المقترحة		الشركاء المعنيين بالدراسة	المدة المقدرة لانتهاء الدراسة	التاريخ المقترح لبدء تنفيذ أعمال الدراسة	مساهمة الدراسة في تحقيق			نوع الدراسة		نوع السياسة	نوع التشريع	موضوع الدراسة (التشريع / السياسة المقترحة)	التسلسل	
	الفئة المستهدفة من التشاور	نوع وسيلة التشاور				خطط الدائرة وأهدافها السنوية	الاستراتيجيات أو الخطط التنفيذية الوطنية	أولويات الحكومة	لاحق	مسبق					
										عميق					أساسي
											<input type="checkbox"/> مبادئ <input type="checkbox"/> توجهات عامة <input type="checkbox"/> تعليمات <input type="checkbox"/> قرارات <input type="checkbox"/> أسس	<input type="checkbox"/> قانون <input type="checkbox"/> نظام			

اسم وتوقيع مدير المديرية المعنية



شكرا على حسن الاستماع

---

سيتم تحميل الفيديو والشرح على اكااديمية مسار لنشر المعرفة  
والابتكار

للاطلاع عليها في أي زمان ومكان

<https://2u.pw/JBbnyd2v>