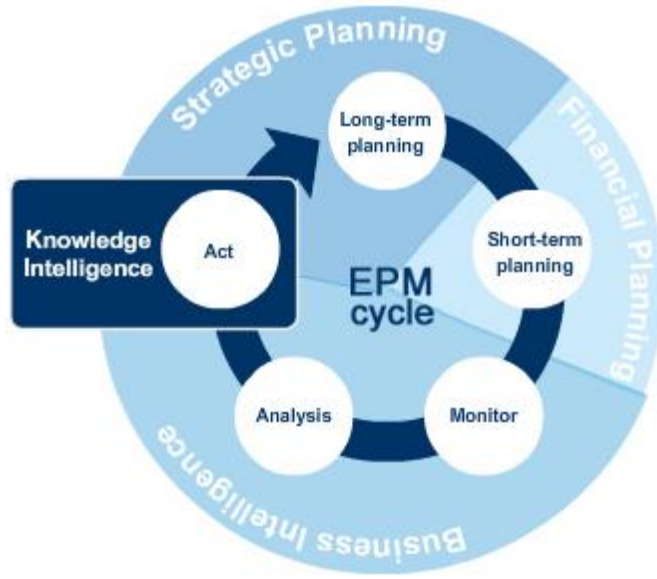


نظام إدارة و قياس الأداء للمؤسسات
سمارت إي بي ام
دليل المستخدم



Enterprise Performance Management System (EPM)

SmartEPM

Contents

3.....	مقدمة	1
4.....	بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة	2
5.....	إضافة وحدة جديدة	2.1
5.....	تعديل وحدة إدارية	2.2
6.....	بناء الهيكل الاستراتيجي للمؤسسة	3
6.....	تعديل الهيكل الاستراتيجي	3.1
7.....	تعديل محور استراتيجي	3.2
7.....	تعديل هدف استراتيجي	3.3
8.....	تعديل برنامج تنفيذي	3.4
8.....	تعديل مؤشر أداء	3.5
9.....	إدخال و صيانة القيم الدورية لمؤشرات الأداء	4
9.....	إضافة قيمة دورية جديدة	4.1
10.....	إضافة مجموعة دورية لقيم المؤشر	4.2
11.....	تعديل قيمة دورية	4.3
12.....	التقارير	5
12.....	تقرير المؤشرات الغير محققة للقيم المستهدفة	5.1
12.....	تقرير المؤشرات الغير مسجل لها القيم الفعلية	5.2
13.....	إدارة التنبيهات بالنظام	6
13.....	التنبيهات الثابتة	6.1
13.....	التنبيهات المتغيرة ديناميكيا	6.2
14.....	انشاء تنبيه متغير ديناميكيا	6.2.1
16.....	إدارة المستخدمين و الصلاحيات	7
16.....	خطوات انشاء مستخدم جديد	7.1
18.....	إضافة صلاحية لمستخدم	7.2
19.....	تحديد صلاحية معينة لمستخدم كصلاحية إفتراضية	7.3
21.....	صيانة الصلاحيات	8
21.....	تعديل صلاحية موجودة	8.1

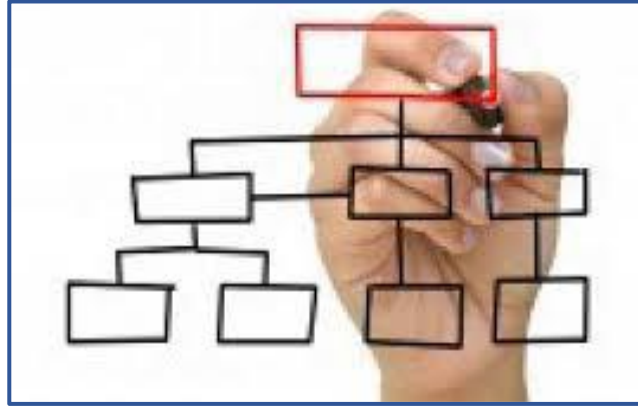
1 مقدمة

الهدف الرئيسي من نظام متابعة الأداء سمارت أي بي ام هو مساعدة المؤسسات لوضع خطط و اهداف استراتيجية على مستوى المؤسسة او على مستوي اى وحدة إدارية (مركز ، إدارة ، قسم ، قسم فرعي ، مشروع ، شركة فرعية ،) و متابعة تقييم أداء هذه الوحدات عن طريق تعريف مؤشرات الأداء و قياس الأداء الفعلي لهذه الوحدة

هذا النظام يساعد متخذ القرار بعد الاطلاع على اجمالي الأداء للمؤسسة معرفة مواطن الضعف و مواطن القوة بمجرد النظر الى خارطة التنظيمية للمؤسسة و بها تقييم اجمالي على جميع مستويات الوحدات الإدارية للمؤسسة و بالتالى تمكنه من اتخاذ القرار السليم و المناسب في الوقت المناسب.

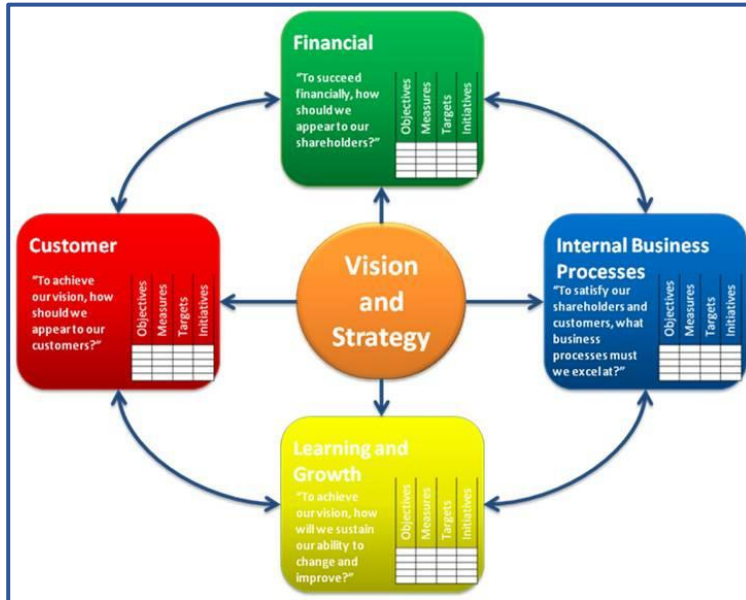
يعتمد النظام أساسا على بناء كلا من :

1- الهيكل التنظيمي للمؤسسة



و فيه يتم تعريف جميع الوحدات الإدارية بالمؤسسة و العلاقة بين هذه الوحدات و كذلك طريقة حساب الأداء و الوزن النسبي للوحدة الإدارية مقارنة بالوحدات الإدارية الأخرى

2- الهيكل الاستراتيجي للمؤسسة

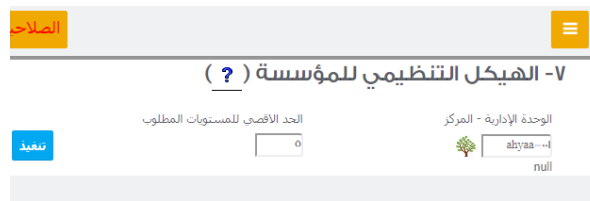


و فيه يتم تحديد الأهداف الاستراتيجية علي مستوى المؤسسة و كذلك البرامج التنفيذية المسؤولة عن تحقيق هذه الأهداف و أخيرا المؤشرات الخاصة بقياس الأداء لكل برنامج تنفيذي يتم نقل نسخة من هذا الهيكل الاستراتيجي لكل وحدة إدارية كلا حسب ما يخصه من اهداف استراتيجية و برامج تنفيذية ومؤشرات أداء

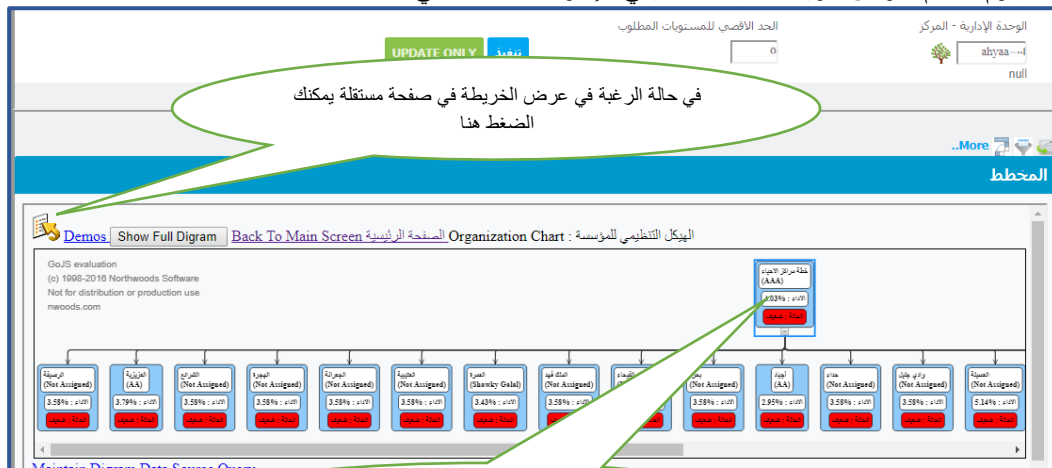
2 بناء الهيكل التنظيمي للمؤسسة



1- بعد الدخول الى النظام اضغط على "الهيكل التنظيمي للمؤسسة"

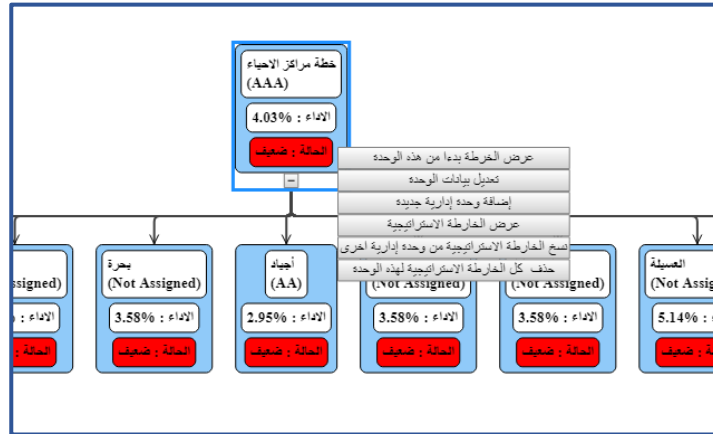


- 2- اختار الوحدة الإدارية التي سيتم عرض الهيكل التنظيمي بدأ منها و ذلك بالضغط على رمز الشجرة – يمكنك اختيار القيمة الافتراضية - و كذلك "الحد الاقصى للمستويات المطلوب عرضها"
- 3- اضغط على زر " تنفيذ "
- 4- سوف يقوم النظام بعرض خريطة الهيكل التنظيمي للإدارة كالمثال التالي



إضغط على الزر الأيمن للفأرة بعد توجيهه الى الوحدة الإدارية المراد التعامل معها

5- سوف تظهر قائمة منسدلة كالتالي



2.1 إضافة وحدة جديدة

6- اختار "إضافة وحدة إدارية جديدة" لإنشاء وحدة جديدة منبثقة من الوحدة المختارة – لتظهر لك شاشة كالتالي

7- تأكد من الضغط على زر " حفظ " لحفظ الوحدة الإدارية

8- اضغط على زر للحفظ النهائي

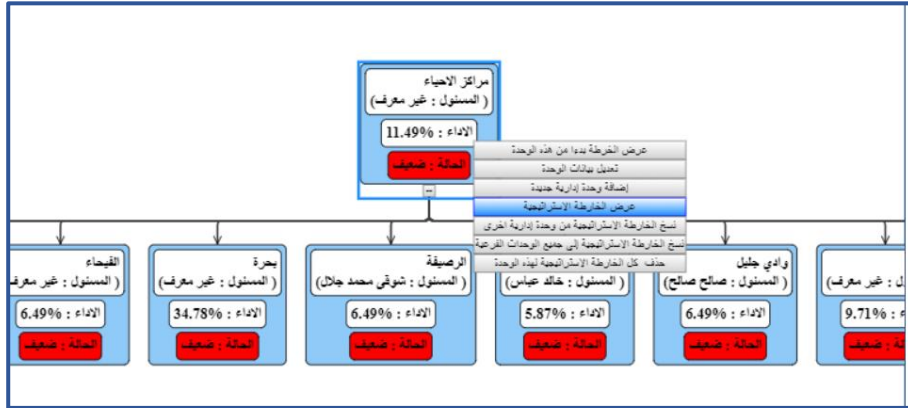
2.2 تعديل وحدة إدارية

1- اختار "تعديل بيانات الوحدة" لتعديل بيانات او حذف هذه الوحدة الإدارية لتظهر الشاشة التالية

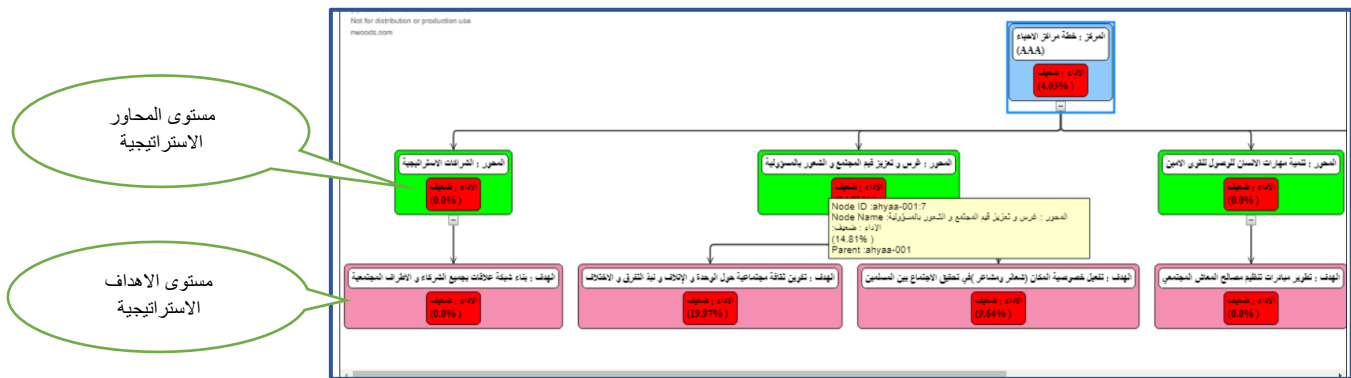
2- تأكد من الضغط على زر  للحفاظ النهائي

3- بناء الهيكل الاستراتيجي للمؤسسة

إختار "عرض الخارطة الاستراتيجية" للوحدة الإدارية المطلوب تعديل او بناء الخارطة الاستراتيجية لها



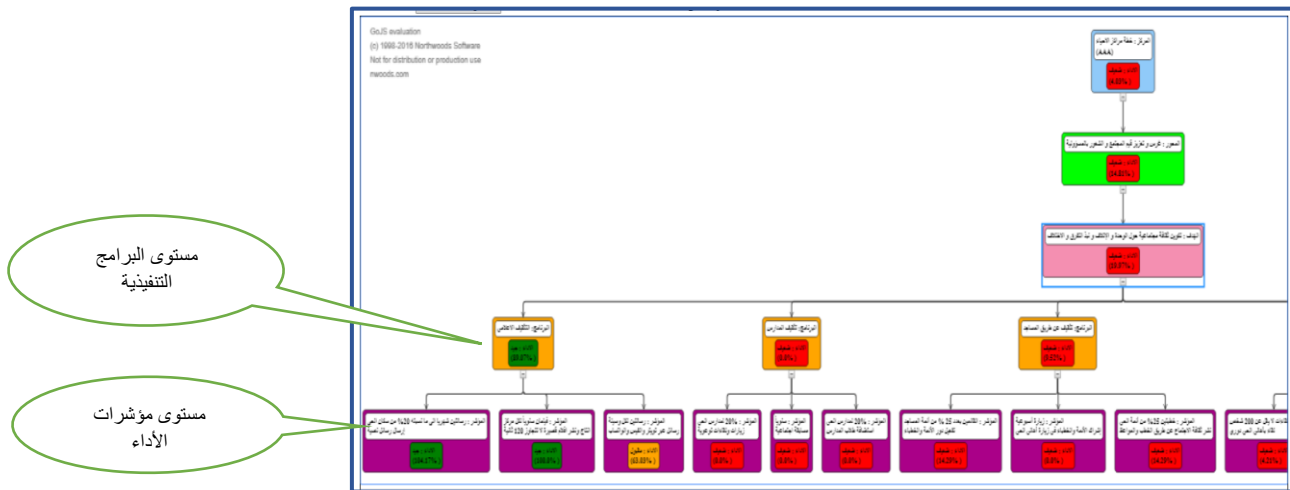
2.3 تعديل الهيكل الاستراتيجي



مثال يوضح الهيكل الاستراتيجي لوحدة إدارية يظهر فيه :

- 1- المستوى الأول - المحاور الاستراتيجية يظهر باللون الأخضر
- 2- المستوى الثاني - الأهداف الاستراتيجية باللون الوردي

بالضغط على أى هدف استراتيجي تظهر الخارطة بالشكل التالي :



- 3- المستوى الثالث - هو البرامج التنفيذية و يظهر عند الضغط على اى عنصر من الأهداف الاستراتيجية - يظهر باللون الاصفر
- 4- المستوى الرابع و هو مستوى مؤشرات الأداء

2.4 تعديل محور استراتيجي

- 1- اختار المحور المراد تعديله و اضغط على الزر الأيمن للفارة لتظهر القائمة المنسدلة ثم اثار "تعديل بيانات محور استراتيجي"

البيانات الأساسية

المراجعة التعليقات إحصاء البيانات الملحقات

رقم المحور 7

وصف المحور عرض و تعزيز قيم المجتمع و الشعور بالمسؤولية

الوزن النسبي 100

وصف تفصيلي للمحور الوزن النسبي للمحور مقارنة بالمحاور الأخرى

- 2- قم بالتعديلات المطلوبة

- 3- تأكد من الضغط على زر  للحفظ النهائي

2.5 تعديل هدف استراتيجي

- 1- اختار الهدف المراد تعديله و اضغط على الزر الأيمن للفارة لتظهر القائمة المنسدلة ثم اثار "تعديل بيانات هدف استراتيجي"

البيانات الأساسية

المراجعة التعليقات إحصاء البيانات الملحقات

المركز 12

المحور الاستراتيجي

الهدف / البرنامج

الوزن النسبي للهدف

حد تقييم الأداء الأحمر 60

حد تقييم الأداء الأخضر 80

وصف الهدف / البرنامج

المستوفى

مؤروث من الوحدة الإدارية

الإعطي ؟

تعليقات

الوزن النسبي للهدف الاستراتيجي مقارنة بالأهداف الاستراتيجية الأخرى بنفس المستوى


الحد الذي اذا قل الأداء عنده يتحول الأداء للون الأحمر

الحد الذي اذا زاد الأداء عنده يتحول الأداء للون الأخضر

و صف مقصّل للهدف / البرنامج

الخصائص مؤروثة من الوحدة الإدارية الأعلى. غير مقصّل حالياً

- 2- قم بالتعديلات المطلوبة

- 3- تأكد من الضغط على زر  للحفظ النهائي


2.6 تعديل برنامج تنفيذي

- 1- اختار البرنامج التنفيذي المراد تعديله و اضغط على الزر الأيمن للفارة لتظهر القائمة المنسدلة ثم احر "تعديل بيانات برنامج" لاحظ ان شاشة تعديل برنامج هي نفسها شاشة تعديل هدف اتراتيبي

Show Design

	CEO_Office	المركز
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> عرس و تعزيز قيم المجتمع و الشعور بالمسؤولية </div>	المحور الاستراتيجي
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> Maintain </div>	الهدف / البرنامج
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> برنامج رقم 1 </div>	الوزن النسبي للهدف
الوزن النسبي للهدف الاستراتيجي مقارنة بالاهداف الاستراتيجية الاخرى بنفس المستوى	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 100 </div>	حد تقييم الاداء الاحمر
الحد الذي اذا قل الاداء عنده يتحول الاداء للون الاحمر	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 60 </div>	حد تقييم الاداء الاخضر
الحد الذي اذا زاد الاداء عنده يتحول الاداء للون الاخضر	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 80 </div>	

- 2- قم بالتعديلات المطلوبة

- 3- تأكد من الضغط على زر  للحفظ النهائي


2.7 تعديل مؤشر أداء

- 1- اختار المؤشر المراد تعديله و اضغط على الزر الأيمن للفارة لتظهر القائمة المنسدلة ثم احر "تعديل بيانات مؤشر"

Show Design

	CEO_Office	المركز / الإدارة
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> قياس و متابعة </div>	طريقة قياس المؤشر
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> مؤشر رقم 1 </div>	وصف المؤشر
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 100 </div>	تعليقات
الوزن النسبي للمؤشر مقارنة مع المؤشرات الاخرى لنفس البرنامج التنفيذي	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 100 </div>	الوزن النسبي
	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> Maximize , Minimize , Optimize </div>	الاتجاه
يمكن الاداء احمر (سيئ) اذا قل عن هذه القيمة	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 60 </div>	حد تقييم الاداء الاحمر
يمكن الاداء اخضر (جيد) اذا زاد عن هذه القيمة	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 80 </div>	حد تقييم الاداء الاخضر

- 2- قم بالتعديلات المطلوبة

- 3- تأكد من الضغط على زر  للحفظ النهائي

3 إدخال و صيانة القيم الدورية لمؤشرات الأداء

- 1- اختيار المؤشر المراد إضافة او تعديل القيم الدورية لهذا المؤشر و اضغط على الزر الأيمن للفارة لتظهر القائمة المنسدلة ثم اثار "عرض القيم الدورية لمؤشر الاداء"

اضغط هنا لاعادة التحديث

المحور	الهدف	البرنامج	بيانات المؤشر	% الأداء	الحالة	ملاحظات	الاجراء
غرس و تعزيز قيم المجتمع و الشعور بالمسؤولية	تفعيل خصوصية المكان (شعائر ومشاعر) في تحقيق الاجتماع بين المسلمين	العمل الاجتماعي	المؤشر : عدد زائر زيارة معرض الجمعية	90%	جيد		إنشاء مجموعة قيم دورية

اضغط هنا لاضافة قيمة دورية جديدة

E	الوحدة / المركز	تاريخ التقييم	القيمة المستهدفة	القيمة الأتني	القيمة الفعلية	% الأداء	الحالة	ملاحظات	ريقة الحساب
أجيد	29-10-2017	1438- الحة -29	50	0	45	90	جيد		الطريقة

اضغط هنا لانشاء مجموعة من القيم دورية جديدة للمؤشر

اضغط هنا لتعديل بيانات قيمة دورية جديدة

3.1 إضافة قيمة دورية جديدة

- 1- اضغط على رمز +

إضافة قيمة شهرية لمعيار أداء جديد(ة) بالنظام

المركز / الوحدة: CEO_Office

رقم المحور: 1

رقم الهدف / البرنامج: 2

رقم المؤشر: 1

تاريخ التقييم: هجري / ميلادي

القيمة المستهدفة:

القيمة الأتني:

مصدر القيمة الفعلية: إدخال يدوي

تحديد بداية فترة التقييم:

القيمة المتوقعة/المستهدفة حتى الآن:

القيمة التي يكون عندها الأداء = 0:

مصدر البيانات المستخدم لإدخال القيمة الفعلية - تستخدم في حالة قياس القيمة الفعلية من مصدر بيانات اخر اتوماتيكيا

حفظ

- 2- ادخل القيم المطلوبة

- 3- اضغط على حفظ

- 4- تأكد من الضغط على زر - للحفظ النهائي

3.2 إضافة مجموعة دورية لقيم المؤشر

يمكنك إنشاء مجموعة من القيم الدورية بطريقة مباشرة (علي سبيل المثال – هذا المؤشر يتم تقييمه كل شهر لمدة 12 شهر بدءا من 01-01-2018)

Generate Periodic Bulk KPI Values إنشاء مجموعة من القيم الدورية لمؤشر

معرف المؤشر	الفترة الزمنية البيئية	العدد المطلوب	القيمة الأدنى	القيمة المستهدفة	من تاريخ
AAAAACjAAy					05-01-2018

Update Only Execute

ادخل الفترة الزمنية المطلوبة بالايام
(مثال: 7 لوكان التقييم أسبوعيا)

عدد مرات التقييم للمؤشر

3.3 تعديل قيمة دورية

1- اضغط على زر التعديل للقيمة الدورية المطلوب تعديلها لتظهر شاشة كالتالي :

Show Design

01/02/1439 هجري

21/10/2017 ميلادي

100

20

80

تاريخ التقييم

القيمة المستهدفة


خط الأساس

القيمة الفعلية

تعليقات

هي القيمة التي سيكون عندها الاداء = 0 %

2- قم بالتعديلات المطلوبة

3- تأكد من الضغط على زر  للحفظ النهائي

4 التقارير

4.1 تقرير المؤشرات الغير محققة للقيم المستهدفة

هذا التقرير يعرض القيم الدورية للمشرات الغير محققة للمستهدفات لوحدة إدارية معينة مع إمكانية تعديل هذه القيم

- 1- اختيار الوحدة الإدارية / المركز
- 2- اختيار المحور الاستراتيجي
- 3- اختيار الهدف الاستراتيجي
- 4- اضغط على تنفيذ

اضغط هنا لعرض التقرير في صورة يمكن طباعتها

المؤشرات الغير محققة للمستهدفات (?)									
UPDATE ONLY		تنفيذ		الهدف الاستراتيجي		المحور الاستراتيجي		الوحدة الإدارية - المركز	
				تكوين ثقافة مجتمعية حول الوحدة و إل		عزس و تعزيز قيم المجتمع و الشعور بال		العززية	
تعديل	الحالة	الأداء %	القيمة الفعلية	خط الأساس	المستهدف	تاريخ التقييم	المؤشر	البرنامج	الوحدة / المركز
تعديل	ضعيف	0	0	0	2	02-11-2017	رسالتين شهريا الى ما نسبته 20% من سكان الحي-إرسال رسائل نصية	التثقيف الاعلامي	العززية
تعديل	ضعيف	0	0	0	6	31-12-2017	رسالتين لكل وسيلة-رسائل عبر تويتر والفيس والواتساب	التثقيف الاعلامي	العززية
تعديل	ضعيف	0	0	0	6	31-10-2017	رسالتين لكل وسيلة-رسائل عبر تويتر والفيس والواتساب	التثقيف الاعلامي	العززية
تعديل	ضعيف	0	0	0	2	29-01-2018	رسالتين شهريا الى ما نسبته 20% من سكان الحي-إرسال رسائل نصية	التثقيف الاعلامي	العززية

4.2 تقرير المؤشرات الغير مسجل لها القيم الفعلية

هذا التقرير يعرض القيم الدورية للمشرات التي لم يتم اخال لها القيم الفعلية لوحدة إدارية معينة مع إمكانية تعديل هذه القيم

- 1- اختيار الوحدة الإدارية / المركز
- 2- اختيار المحور الاستراتيجي
- 3- اختيار الهدف الاستراتيجي
- 4- اضغط على تنفيذ

قيم مؤشرات غير مدخلة - و يجب إدخالها (?)									
UPDATE ONLY		تنفيذ		الهدف الاستراتيجي		المحور الاستراتيجي		الوحدة الإدارية - المركز	
				تكوين ثقافة مجتمعية حول الوحدة و إل		عزس و تعزيز قيم المجتمع و الشعور بال		أحياد	
E	الوحدة / المركز	الهدف	المؤشر	تاريخ التقييم	القيمة المستهدفة	خط الأساس	القيمة الفعلية	الأداء %	الحالة
	أحياد	التثقيف الاعلامي	رسالتين شهريا الى ما نسبته 20% من سكان الحي-إرسال رسائل نصية	29-09-2017	2	0		0	ضعيف

يوجد مجموعة اخري كبيرة من التقارير يتم طرحها بناء هلى احتياج العمل.

5 إدارة التنبيهات بالنظام

هناك نوعان من التنبيهات يمكن اعداهما في نظام سمارت أي بي ام

- 1- تنبيهات ثابتة : و هي التنبيهات التي يتم تحديد ايميل الجهة المراد ارسال التنبيه اليها بالتفصيل – و هي مناسبة في حالة ان الجهة المراد تنبيهها ليس لها بيانات بالنظام
- 2- التنبيهات الديناميكية او المتغيرة : و هي تنبيهات تقوم باستخراج بيانات الجهة المراد ارسال التنبيه اليها من النظام نفسه


5.1 التنبيهات الثابتة

يتميز النظام بانه يمكنه عمل تنبيه اتوماتيكيا لاي تقرير موجود بالنظام

بحيث يتم تعريف الاتي في التنبيه

- 1- الجهة الايميل الذي سوف يتم ارسال التقرير كتنبيه له
- 2- النسخة الكربونية ترسل الي من
- 3- المعاملات المطلوب تنفيذ التقرير عليها (مثلا الوحدة الإدارية و المحور الاستراتيجي و الهدف الاستراتيجي)
- 4- عنوان الايميل
- 5- مقدمة الايميل

تم تهيئة عدد 2 تنبيه لتقرير المشتريات الغير محققة للمستهدفات وتقرير المؤشرات الغير مدخلة كالتالي



اضغط زر التعديل لتعديل بيانات التنبيه



5.2 التنبيهات المتغيرة ديناميكيا

هي تنبيهات يتم اعدادها بحيث انها تتغير دينايميكيا بتغير بيانات النظام

علي سبيل المثال

ارسال تنبيه للكم مسئول بالوحدات بالمؤشرات الغير محققة للاهداف – بحيث يقول النظام اتوماتيكيا بمراجعة جميع الوحدات و استخراج ايميل المسئول عن هذه الوحدة و من ثم ارسال له ايميل بالمؤشرات الخاصة بادارته فقط

هذا النوع مفيد في حالة تغير الموظفين او تغير الإدارات بالمؤسسة او إضافة وحدات إدارية جديدة فيقوم النظام اتوماتيكيا بإضافة الوحدة الجديدة للتنبيه.

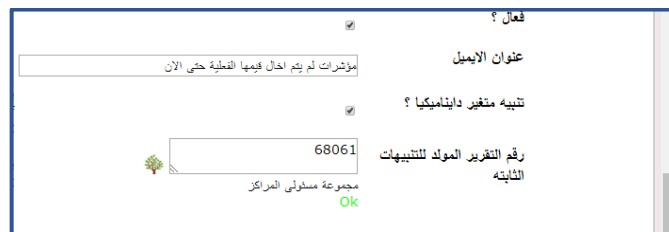
5.2.1 انشاء تنبيه متغير دايناميكيا

1- يتم انشاء DB Query لاستخلاص الايميلات و المعاملات المطلوبه للتنبيه من النظام

2- يتم تعريف تنبيه جديد مثل التعريف أعلاه للتنبيه و لكن يتم تعريف الاتي فقط

a. التنبيه متغير دايناميكيا

b. رقم التقرير المولد للتنبيهات الثابتة



بالضغط على رمز الشجرة لاختيار المجموعة – المعرفة سابقا –



تنبيه قيم المؤشرات الغير مدخلة (?)

رقم التنبيه 66791

UPDATE ONLY تنبيه

إختيار التنبيه

إرسال التنبيه الآن

قيم مؤشرات غير مدخلة - و يجب إدخالها

تنبيهات متغيرة ديناميكية

تنبيهات ثابتة

تنبيهات متغيرة ديناميكية

Maintain Group	رقم التقرير المؤكد للتنبيهات الثابتة	فعال ؟	SN	E
01- متابعة المجموعة المتولدة بالضغط هنا	69572	Y	1	

تظهر التنبيهات الديناميكية بالضغط هنا

يمكنك مراجعة المجموعة المتولدة بالضغط هنا – كما يمكن للمدير الفني للنظام بتعديل هذه القائمة عن طريق تعديل ال DB query

المستخدم المسئول :

كل وحدة إدارية و كل هدف استراتيجي و كذلك كل مؤشرات الأداء بالنظام معرف لها "المستخدم المسئول" و هو المستخدم الذى يقوم النظام بارسال ايميل اليه في كل التنبيهات التى تخص هذا العنصر (وحدة إدارية - هدف - برنامج - مؤشر)

تم حاليا اعداد النظام و ذلك لغرض التسهيل و الاعداد الأولى بحيث انه عند التعديل في الشخص المسئول لمركز/إدارة يقوم النظام اتوماتيكيا بتعديل المستخدم المسئول لكل الأهداف و البرامج و المؤشرات المرتبطة بهذا المركز. في حالة الرغبة لتقسيم الأهداف على أكثر من "مستخدم مسئول" يمكن تعديل بيانات كل هدف على حدة لتحديد المستخدم المسئول له

المركز/الإدارة 10

طريقة قياس المؤشر

وصف المؤشر

تعليقات

الوزن النسبي

الاتجاه

حد تقييم الأداء الاحمر

حد تقييم الأداء الاخضر

المستخدم المسئول

إلقاء بأهالي الحي دوري

تلكلة لغادات لا يقل عن 200 شخص

الوزن النسبي للمؤشر مقارنة مع المؤشرات الاخرى لنفس البرنامج التنفيذي

Maximize , Minimize , Optimize

يعتبر الاداء احمر (سيئ) اذا قل عن هذه القيمة

يعتبر الاداء اخضر (جيد) اذا زاد عن هذه القيمة

100

Maximize

60

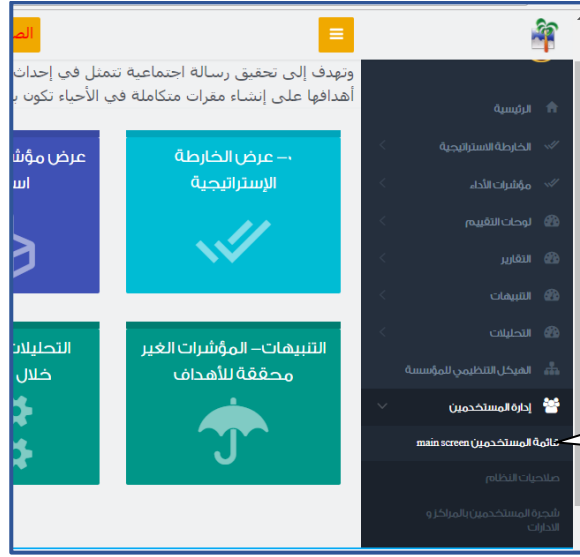
80

Shawky Galal Foda

شاشة تعديل بيانات مؤشر الأداء موضح بها "الشخص المسئول"

6 إدارة المستخدمين و الصلاحيات

6.1 خطوات انشاء مستخدم جديد



بعد الدخول على النظام بواسطة مستخدم له صلاحية صيانة المستخدمين اضغط على " قائمة المستخدمين "



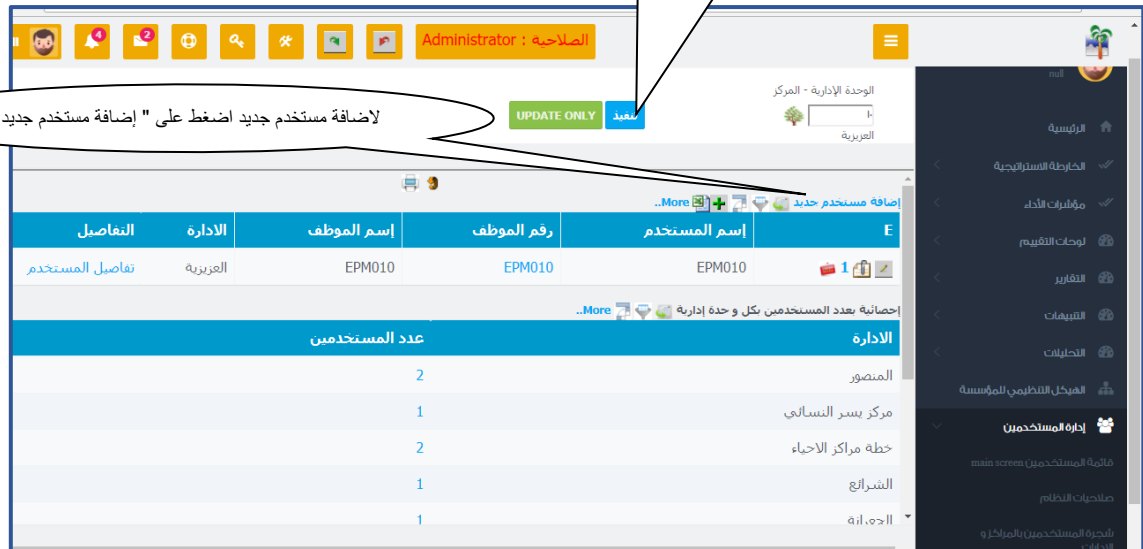


1- سوف يظهر لك شاشة فرعية بها الشجرة الإدارية للمؤسسة – اضغط على علامة الزائد لفتح الوحدة لعرض جميع المراكز – الوحدات الفرعية

3- اضغط على تأكيد الاختيار لفتح هذه الشاشة

2- ثم أختار المركز المراد التعامل معه – و لكن مركز العزيزية

لاحظ ظهور اسم المركز الذي تم اختياره – اضغط على "تنفيذ" ليتم عرض المستخدمين المنتمين للمركز المختار



لاضافة مستخدم جديد اضغط على " اضافة مستخدم جديد

Add New System User

إضافة مستخدم للنظام جديد (3) بالنظام

اسم المستخدم
 اسم المستخدم كاملاً
 رقم/كود الموظف للمستخدم
 القسم

[Close Window](#)

يتم إدخال بيانات المستخدم الجديد ثم الضغط على حفظ

Administrator : الصلاحية

قائمة المستخدمين (?)

UPDATE ONLY تنفيذ

الوحدة الإدارية - المركز
العزيرية

اسم المستخدم	رقم الموظف	اسم الموظف	الادارة	التفاصيل
EPM010	EPM010	Farah Shawky	العزيرية	تفاصيل المستخدم
FARAH			العزيرية	تفاصيل المستخدم

(Record(s) 2)

بالضغط على رابط إعادة التحميل يظهر المستخدم الجديد في القائمة

لإضافة / حذف صلاحية للمستخدم اضغط على تفاصيل

سوف يظهر لك النظام شاشة تحوي تفاصيل المستخدم و الصلاحيات الممنوحة له.
اضغط على علامة + لاضافة صلاحية جديدة

6.2 إضافة صلاحية لمستخدم

البيانات الأساسية للمستخدم


اسم المستخدم	الوحدة الادارية	الوصف	اسم الصلاحية	E
JCCS	الهيكل المؤسسي	تغير كلمة السر	Role_details	

JCCS" الصلاحيات الممنوحة الى المستخدم

اسم الصلاحية	الوصف	هل هي الصلاحية الافتراضية؟	يمكن منح هذه الصلاحية للآخرين ؟	تفاصيل الصلاحية
Administrator	Has a Complete and Full Access to the system	Y	Y	Role_details

Add New User Role

إضافة صلاحية لمستخدم جديد(ة) بالنظام



FARAH

Select

Select

Public Role for all common and allowed by default actions
System Security Admin
Has a Complete and Full Access to the system

مدخل بيانات لقيم المؤشرات

الإدارة العليا

مديرين النظام

المستخدم

الصلاحية/ الوظيفة

أختار الصلاحية المراد إعطائها للمستخدم ثم أضغط حفظ



ملحوظة : بعد الضغط على حفظ يمكنك الغاء التعديلات بالضغط على



و لتأكيد الحفظ أضغط على

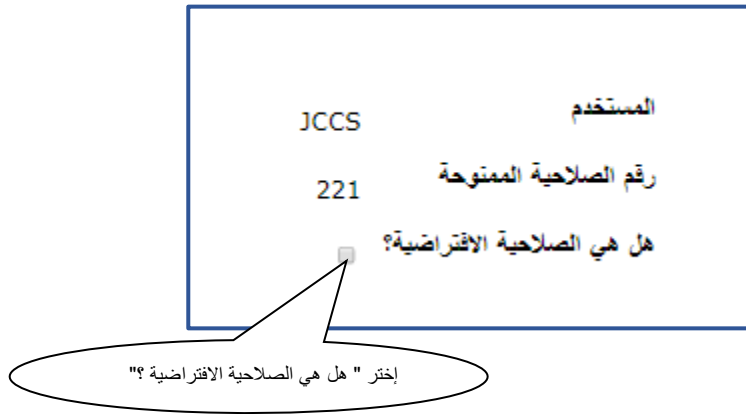
6.3 تحديد صلاحية معينة لمستخدم كصلاحية افتراضية

بعد إضافة الصلاحية للمستخدم يمكنك تعيين الصلاحية كصلاحية افتراضية للمستخدم و التي بناءاً عليها سيتحدد الوحدات التي سوف تظهر له عند الدخول للنظام و عدم ظهور الوحدات التي ليس له صلاحية عليها – فالصلاحية الافتراضية هي الصلاحية التي باءا عليها سيتم التحكم في المظهر العام للنظام. و سيظل المستخدم يتمتع بالصلاحيات الأخرى و لكن الواجهه محددة بالصلاحية الافتراضية. يمكن للمستخدم تغيير الصلاحية الافتراضية له و يجب عهليه إعادة الدخول للنظام من جديد لتفعيلها

بعد إضافة الصلاحية للمستخدم أضغط رمز "إعادة التحميل" لتظهر الصلاحية الجديدة للمستخدم.

بيانات الاساسية للمستخدم				
المستخدم	اسم المستخدم	القسم	B	
FARAH	Farah Shawky	1	تغير كلمة السر	
الصلاحيات الممنوحة الى المستخدم "FARAH"				
Comments/Updates				
الصلاحيات الممنوحة الى المستخدم "FARAH"				
E	ROLE	إسم الصلاحية	الوصف	Is User Default Role ?
182	Public Role	Public Role	Public Role for all common and allowed by default actions	Role_details
541	الإدارة العليا	الإدارة العليا	الإدارة العليا	Role_details

إضغط على رمز التعديل للصلاحية الممنوحة للمستخدم



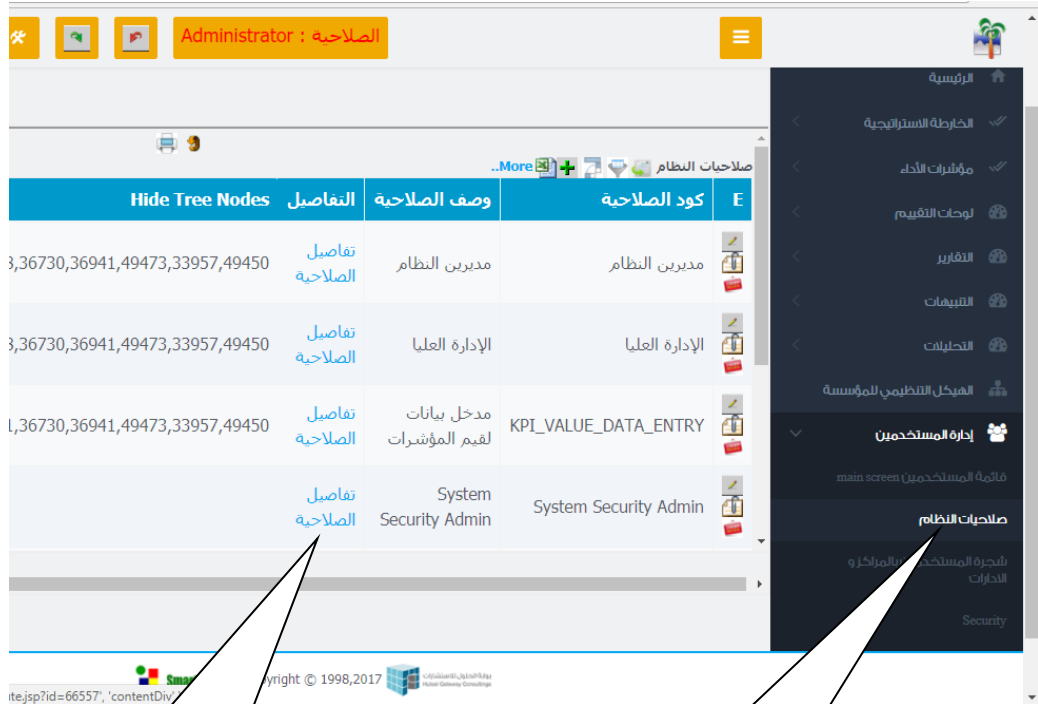
ملحوظة هامة : تأكد ان هناك صلاحية واحدة للمستخدم محددة كصلاحية افتراضية

7 صيانة الصلاحيات

تم إضافة الصلاحيات التالية بالنظام بناء على طلب شركة حلول






إدارة المستخدمين		الهيكل التنظيمي	التحليلات		التنبهات		التقارير		أفحة	
صلاحيات المستخدمين	قائمة المستخدمين		تحليل أداء البرامج خلال سنة سابقة	تحليل أداء المراكز خلال سنة سابقة	تنبيه قيم المؤشرات الغير مدخلة	تنبيه المؤشرات الغير محققة للأهداف	قيم المؤشرات الغير مدخلة	المؤشرات الغير محققة للأهداف	تقييم المؤشرات التفصيلية	مالي
		•	•	•	•	•	•	•	•	•
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
					•					

7.1 تعديل صلاحية موجودة







إضغط "تفاصيل الصلاحية" لعرض تفاصيل الصلاحية على سبيل المثال لصلاحية "مدخل بيانات لقيم المؤشرات"

إضغط "صلاحيات النظام" لعرض قائمة بالصلاحيات المتاحة بالنظام

..Role Baic Info.    				
Hide Tree Nodes	وصف الصلاحية	كود الصلاحية	رقم الصلاحية	E
47,35168,34441,36730,36941,49473,33957,49450	مدخل بيانات لقيم المؤشرات	مدخل بيانات لقيم المؤشرات	521	

إضغط على رمز التعديل لتعديل الصلاحية

..Exceptions    				
DESCRIPTION	Access Exception type	Exception Object Unique ID	Object Type	E

Show Design    

521	رقم الصلاحية
مدخل بيانات لقيم المؤشرات	كود الصلاحية
مدخل بيانات لقيم المؤشرات	وصف الصلاحية
6730,36941,49473,33957,49450	الوحدات الغير مسموحة

أضغط على رمز الشجرة لاختيار الوحدات الغير مسموح بها
لاى مستخدم له هذه الصلاحية كصلاحية افتراضية

	<input type="checkbox"/>	نظام جمعية مراكز الاحياء
	<input checked="" type="checkbox"/>	الهيكل التنظيمي للمؤسسة - 7
	<input checked="" type="checkbox"/>	الخارطة الإستراتيجية - 1
	<input type="checkbox"/>	مؤشرات الأداء - 2
	<input type="checkbox"/>	إدخال قيم المؤشرات
	<input type="checkbox"/>	عرض مؤشرات الاداء لهدف استراتيجي
	<input checked="" type="checkbox"/>	لوحات المراقبة - 3
	<input checked="" type="checkbox"/>	التقارير - 4
	<input checked="" type="checkbox"/>	التنبيهات - 5
	<input checked="" type="checkbox"/>	التحليلات - 6
	<input type="checkbox"/>	الرئيسية - 0
	<input checked="" type="checkbox"/>	إدارة المستخدمين - 8

يلاحظ انه بالنسبة للصلاحيات المختارة لا يمكن للمستخدم رؤية و استخدام الا "مؤشرات الاداء" و ما تحتها.

بهذه الطريقة يمكنك صيانة الصلاحيات بالتعديل و الإضافة و الحذف