



تطوير الادارة الاستراتيجية وتحسين كفاءة
الادارة والامتثال للحوكمة ومكافحة الفساد

الخدمات الإستشارية

• تطوير الاداره الاستراتيجية

• تحسين كفاءة الادارة

• الامتثال للحوكمة

• مكافحة الفساد

• تقييم وتصميم ومراجعة السياسات والاجراءات

المستشار والمدرّب المهني
PROFESSIONAL CONSULTANT & TRAINER

AN ARAB GLOBAL GROUP FOR CONSULTING AND TRAINING SERVICES

• تطوير الاداره الاستراتيجية

في عالمنا المعاصر، الذي تحكمه الاستراتيجيات، نقدم خدماتنا الاستشارية المتطورة لتكوين الاستراتيجيات، شاملا ذلك التخطيط الاستراتيجي المستند الى التحليل الرباعي، وكيفية توفير مستلزمات التنفيذ، وصياغة مجموعات من مؤشرات التقييم والمتابعة، وذلك على النحو التالي:

- صياغة الرؤية، وبيان الرسالة، والقيم الجوهرية، بما يتوافق مع إستشراف مستقبلها.
- صياغة الغايات على مستوى المنظمة التي تسعى لتحقيقها، والنابعة عن الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية
- إجراء التحليل الرباعي (SWOT)، متضمنًا ذلك نقاط القوة والضعف، مقابل الفرص والتهديدات التي تواجهها
- تغطية البيئة الداخلية للمنظمة، مع التأكيد على نقاط القوة والضعف في الأنشطة والمجالات الآتية:
 - التسويق
 - الموارد البشرية
 - فريق الإدارة
 - العمليات
 - الموارد المالية
 - البحوث والتطوير
 - نظم وتكنولوجيا المعلومات
 - نظم الرقابة والتقييم
- تغطية البيئة الخارجية للمنظمة، مع التأكيد على الفرص والتهديدات، شاملا ذلك أربعة قطاعات أساسية (PEST) هي:
 - القطاع السياسي والقانوني
 - القطاع الاقتصادي
 - القطاع الاجتماعي
 - القطاع التكنولوجي
- صياغة البدائل والسيناريوهات (المشاهد) الاستراتيجية، ووضع أسس المفاضلة بينها، وتمكين المنظمة من إختيار البديل الأفضل للخطة الاستراتيجية.
- إدخال الإدارة الموقفية، والاستجابة للتغير، بحيث لا توضع المنظمة امام بديل واحد للحركة
- صياغة الاهداف، والاهداف الفرعية على مستوى وحدات الاعمال في المنظمة، المتوافقه مع الغايات، مع مراعاة
- مجموعة من المتغيرات مثل :
 - التكامل
 - التنويع
 - الهجوم مقابل الدفاع تجاه المنافسين
 - التوكيد على تحقيق الاهداف العريضة للمنظمة ككل مقابل الاهداف الفرعية لوحدات الاعمال
 - الآجال المتنوعة
- وضع الاستراتيجيات الفرعية في ضوء الاهداف والاهداف الفرعية، وذلك على المستوى النشاطي ومستوى خطوط الاعمال بما في ذلك :
 - التسويق
 - الانتاج (العوامل المادية)
 - الموارد البشرية
 - الموارد المالية
- اقتراح كيفية قيام المنظمة بتوفير مستلزمات تنفيذ الاستراتيجية شاملا ذلك :
 - تطوير الموارد البشرية وبوجه خاص نظام الحوافز المستند الى مدى تنفيذ الاستراتيجية .
 - تدبير الموارد المالية اللازمة للإستراتيجية، بما في ذلك الموازنات متعددة الآجال، والموازنات المرنة بحسب السيناريوهات
 - تدبير المستلزمات المادية للاستراتيجية
 - تصميم نظم تكنولوجيا المعلومات
 - التأكد من توافر ثقافه إيجابية للمنظمة
 - التأكد من توافر القيادات القادرة على تنفيذ الاستراتيجية
- وضع مجموعة متكاملة من معايير ومقاييس تقييم الأداء التي تعبر عن مجالات النتائج الأساسية، لتحقيق ما يأتي :
 - استخدام بطاقات الدرجات المتوازنة
 - قياس الابتعادات عن الخطة
 - اقتراح المعالجات من خلال إدخال بعض التعديلات في الخطة أو في مستويات التنفيذ، أو في الاثنين معا .
 - تخطيط الطوارئ
 - متابعة تنفيذ الاجراءات التصحيحية لضمان تنفيذ الخطة

• تحسين وتطوير كفاية الادارة

تشهد إدارة المنظمات في كل القطاعات تطورات متسارعة ، تتناسب مع التحديات التي تواجهها، في أطار العولمة ، والانفتاح الاقتصادي، والتكتلات الاقتصادية الدولية ، والمنافسة على أسواق الموارد المادية والبشرية والمالية ، في عصر تكنولوجيا المعلومات ، حيث تبلورت مجموعة من النماذج الادارية الجديدة ، المتفاعلة مع هذه التطورات والمتناسبة مع حجم ودرجة تعقيد المنظمات . في خضم هذا التغير الهائل في الادارة ، نقدم الاستشارات الاتية :

1. تعزيز قدرات الادارة ، بمختلف مستوياتها لممارسة وظيفة التخطيط ، وبناء قاعدة متينة لاتخاذ القرارات مستنده الى اساليب مجربة ، ومعلومات تفي بمتطلبات التخطيط، وبوجه خاص ماياتي:

- تكوين وتنفيذ وتقييم الاستراتيجية ، وذلك بعد صياغة الرؤية، وبيان الرسالة ، والغايات، والاهداف ، والاهداف الفرعية
- وضع خطط العمل السنوية، شاملة الانشطة الفرعية، والمستويات التنظيمية ، والجدولة الزمنية وغيرها
- استخدام مجموعة متنوعة من أدوات وأساليب التخطيط ، منها «الادارة بالاهداف والنتائج» ، و«الادارة بالاستثناء» ، والتنبؤ ، واعداد الموازنات ، والتخطيط الشبكي ، وتحليل التعادل وغيرها
- صياغة نظم المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات
- وضع اليات مجربة لعملية اتخاذ القرارات
- استخدام الاساليب الكمية ، مثل النماذج ، والبرمجة الخطية وغير الخطية ، والمحاكاة ، والاحتمالات وغيرها

2. تصميم التنظيم المناسب للاداء الفاعل، بعد دراسة مستفيضة لطبيعة عمل المنظمة وانشطتها وبيئة عملها، والعاملين فيها، وفي ضوء استراتيجية حركتها ، شاملا ذلك:

- اختيار قواعد تصميم الهيكل التنظيمي
- تحديد الصلاحيات والمسؤوليات ، ونطاق الاشراف ، والتحويل (التفويض) ومدى المركزية واللامركزية
- صياغة العلاقات بين أدارات المنظمة ، مثل العلاقات الافقية، والعلاقات الرأسية والاستشارية ، والتنظيم المصفوفي، والتنظيم حسب المشروع وغيرها، ومعالجة احتمالات الصراع التنظيمي
- التعامل مع المنظمة على انها منظومة اجتماعية ، بحيث يتم تحليل مراكز القوة والنفوذ فيها ، واثرها في فاعلية المنظمة
- تحديد معالم الثقافة السائدة في المنظمة ، والعمل على إعادة صياغتها من حيث جعلها صديقة للتغير المدروس، والابداع، والاداء المتميز
- دراسة واقع الجماعات الصغيرة واثرها في الانتاجية والاداء
- تحديد اللجان الدائمة والموقته ، وادوارها ، وكيفية تفعيلها
- ادارة الموارد البشرية ، من حيث التخطيط ، والاستقطاب، والتعيين ، ومعالجة ضغوط العمل ، وصراع الادوار
- توظيف اثار التغير المتواصل في صالح المنظمة ، بعد تحديد ابعاده ، ومكوناته ، وانعكاساته على مجمل الاداء ، والعمل المستمر على تحقيق التطوير التنظيمي
- تحسين ادارة الخبرات المهنية ، في ضوء خطط واضحة ، تستجيب لتحديات الادارة ، وضغوط الوقت ، مع تفادي التأخيرات
- تنمية العمل بروح الفريق

3. تطوير قيادات ادارية قادرة على الهام العاملين، ومواجهة التغير ، وتشجيع الابداع ، وتحقيق الرضى الوظيفي ، والتواصل السهل متعدد الاتجاهات ، وعلى النحو الاتي :

- تقديم الحوافز المتنوعة المالية وغير المالية ، المستنده الى المحتوى ، والعملية والتوقعات
- تامين الرضى الوظيفي لدى العاملين ومتابعة أنعكاساته الايجابية على الاداء
- التوكيد على التوجهات المعاصرة للقيادة : القيادة الموقفية، القيادة التحويلية، القيادة التعاملية، القيادة المشاركة وغيرها
- الاهتمام بقنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية، وبين الجماعات في المنظمة
- اقتراح أساليب متعددة لازالة العقبات المختلفه بوجه الاتصال الفعال
- تطوير الاتصال الفعال متعدد الاتجاهات مع العاملين والعلماء والموردين والمشاركين

4. تطوير أساليب معاصرة لرقابة الاداء، بما في ذلك وضع المعايير ، والمقاييس، ومتابعة الابتعادات وكيفية تصحيحها، شاملا ذلك :

- وضع معايير أداء متحركة الى الاعلى ، قابلة للتنفيذ
- وضع مقاييس لاداء ومقارنة الاداء المتحقق بالمعايير دوريا
- صياغة الية لتصحيح الابتعادات
- ممارسة الرقابة المالية من خلال الموازنات ، والتدقيق الداخلي ، ومراكز المسؤولية
- الاهتمام بالاجل الطويل في ممارسة لرقابة الاداء
- معالجة تفادي الرقابة من قبل الادارات والعاملين
- اقتراح رقابة الاداء في أنشطة وعمليات متخصصة في المنظمات الانتاجية والخدمية

5. تمكين المنظمة من الاستجابة المستمرة لمتطلبات التغير والتطوير في البنية الخارجية والداخلية، مع استخدام أساليب ووسائل عديده لذلك ، منها :

- التوكيد على أهمية التخطيط لمواجهة التغير
- أعاده تصميم الهيكل
- أعاده تصميم العمليات
- أنتهاج أساليب التدخل لاحداث التغير المطلوب
- متابعة اثار التغير على السلوك الفردي في المنظمة
- كيفية مواجهة المقاومة للتغير

• الامتثال للحوكمة

نسعى باستمرار لتمكين المنظمة من صياغة نظام شامل ومتكامل لتحقيق الحوكمة الذي يتضمن توحيد مكوناتها ، ووضع برامج التوعية والتدريب اللازمة ، وتحسين وتطوير النظم التي تؤدي الى زيادة الشفافية والافصاح وذلك لجميع المشاركين أو (أصحاب المصلحة) (Stakeholders) من خلال:

1. تحقيق الحوكمة الداخلية في المنظمة ، مع التوكيد على المجالات والمكونات والعناصر الآتية ، والنظرة المتكاملة والمتناسقة لها:

- كيفية تصميم الهيكل التنظيمي
- التوفيق بين مسؤوليات المساهمين ومسؤوليات والادارة
- التحديد الواضح لمسؤوليات مجلس الادارة
- التحديد الواضح لمسؤوليات المدير العام / الرئيس التنفيذي
- التحديد الواضح لحقوق المساهمين ومعاملتهم المنصفة
- كيفية معالجة المالكين اذا كانت المنظمة عامة (حكومية)
- صياغة العلاقات المتنوعة والمتكاملة مع المشاركين
- تعظيم قيمة حقوق الملكية والإضافة المستمرة لها
- كيفية مكافأة المدير العام / الرئيس التنفيذي (الحوافز ،
- وخيارات الاسهم ، وغيرها ، بالاضافة الى الراتب والعلاوات)

2. صياغة إطار شامل للحوكمة الخارجية ، يغطي أطرافها المتنوعة، ويلتزم بالتشريعات والتعليمات الرسمية، وبوجه خاص ما يأتي :

- قانون الشركات
- قانون المصرف المركزي / قانون المصارف
- قانون سوق رأس المال (السوق المالي)
- قانون التقاص (المقاصة) والايذاع المركزي الخاص بعمليات أسواق راس المال
- قوانين الضرائب والرسوم
- قوانين الخدمة العامة والعمل
- القوانين الاخرى

3. كيفية تقييم الآثار المالية والاقتصادية والقانونية والادارية الخاصة بالملكية والرقابة المتواصلة في المجالات الآتية :

- الاستيلاء ، والاندماج ، والحيازه (الاستحواذ) ، وما يتبع ذلك من إستبدال للادارات
- إعادة هيكلة المنظمات (المؤسسات ، الشركات)
- تجزئة المنظمة (الشركة) الى شركات تابعه
- تصفية الشركات

4. تمكين المنظمة من انتهاز الاساليب السليمة للشفافية، والافصاح ، والابلاغ المالي الدوري ، في المجالات الآتية :

- الامتثال للمعايير المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً (GAAP)
- الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية (IAS)
- الامتثال لمعايير الابلاغ المالي الدوري (IFRS)
- الامتثال لمعايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI)
- مراجعة كل من :
- كيفية حساب الربح المحاسبي والربح الاقتصادي
- حسابات الشهور ونفقات البحث والتطوير
- مدى المغالاة في الاستثمار
- مراجعة المعاملات المالية الخاصة بأعضاء مجلس الادارة والمدير العام / الرئيس التنفيذي
- مراجعة المعاملات المالية الخاصة بكبار المساهمين

5. تحقيق التوافق المستمر مع قرارات وتوصيات وتوجهات المؤسسات الإقليمية والدولية ذات العلاقة بالحوكمة، وبوجه خاص:

- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)
- المنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية (IOSCO)
- المعهد الدولي المالي (ILF)
- معهد حوكمة الشركات
- حوكمة (دبي) (Hawkamah)
- قانون ساربنس أوكسلي (SOX)
- مركز المشروع الدولي الخاص (CIPE)
- المنظمات والمؤسسات الدولية الاخرى

تعاني كل دول العالم ، وبوجه خاص الدول النامية، من الآثار الاقتصادية، والمالية، والاجتماعية المدمرة للفساد، الذي يكاد يستشري في الكثير من المؤسسات العامة، ويؤدي الى تخریب القيم والمبادئ الدينية والأخلاقية، ويبدد أموال الاقتصاد الوطني والمجتمع، ويخرج عملية التنمية عن مساراتها، بل يؤدي الى مضاعفة الفقر والمشكلات التي تعاني منها أصلا هذه الدول .نقدم هنا أستشاراتنا في مجالات تشخيص اسباب الفساد، وكيفية معالجته تدريجيا ، وذلك على النحو الآتي:

- تعيين معالم الاسباب الاجتماعية، من ضعف كل من الواعز الوطني، والمعتقد الديني ، والدافع الاخلاقي، وجعل كسب المال أولويه على كل القيم الاجتماعية والمواطنة

4. تقديم مجموعة واسعة ومتنوعة من المعالجات وال حلول، في ضوء تشخيص أسباب الفساد، مثل:

- تعزيز دور السلطة التشريعية والاجهزة الرقابية المرتبطة بها مباشرة في الكشف عن الفساد والافصاح عنه، وفي الكشف عن المخالفات القانونية

- خلق الفرص الاقتصادية، وفرص العمل في القطاع الخاص وتعزيز مستويات الدخل الفردي منها ، بعيدا عن الوظيفة الحكومية، واعتبار ذلك اولويه قصوى على سبيل مكافحة الفساد

- الاهتمام بترويج وتمويل المشروعات / المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة وتوفير سبل نجاحها في كل القطاعات والمحافظات

- اعطاء الاولوية للمواطنين في التعيين بالوظائف والاعمال بدلا من العمال الوافدة من دول الجوار ومن الدول الاجنبية وجعل ذلك شرطا أساسيا في إحاله جميع المشروعات للتنفيذ من قبل الشركات الاجنبية ، وإلزام المقاولين بإعادة تأهيل وتدريب الموارد البشرية المحلية، وعدم قبول خبراء وافدين الا بأقل نسبة ممكنة من مجموع العاملين في المشروع قيد التنفيذ

- الخصخصة التدريجية للقطاع العام، بعد دراسات دقيقة ومستفيضة، وتحديد معايير الاستثمار، وكيفية رسملة المنشآت والشركات العامة، والرقابة العامة على جميع إجراءات الخصخصة قبل تحويلها الى القطاع الخاص بأساليب عديده

- اعتماد الأسس والمعايير والاجراءات الدولية في الاعلان عن المناقصات واحالتها لافضل المقاولين

- إعتدال الاسس والمعايير والاجراءات الدولية في جميع عمليات الشراء والتوريد المحلي والدولي، شاملا ذلك الاسعار، والجودة، والخصوصيات البيئية والصحية

1. تكوين استراتيجيه محددة تتم صياغتها بعد تحليل دقيق لطبيعة الفساد، وابعاده، ومجالاته، وقطاعاته، ومعاملاته معززة بخطط سنوية للتنفيذ، وبالمستلزمات اللازمة لانجاح الاستراتيجية، ورقابة أدائها دوريا .

2. تحديد مظاهر الفساد في الدولة، من حيث السرية، والتحايل على القانون، وشبكات الوسطاء (المحلية والدولية)، وتشخيص معاملة كمنظومة ذات أطراف متعددة، وتشخيص دوافع الفساد والفرص المتاحة لممارسته مما يؤدي الى أستفحاله وانتشاره

3. تشخيص أسباب الفساد السياسي، والاقتصادي، والمالي، والاداري، والاجتماعي، والاعلامي، بهدف توجيه جهود مكافحة الفساد بحسب الاولويات:

- تحديد الاسباب السياسية وراء الفساد، في ضوء تحليل طبيعة السلطة السياسية ، ومدى تداولها، ودور المحاباه، والمحسوبية والابتزاز ، وكيفية وصول القيادات الى الحكم، والابعاد الحزبية والدينية والعائلية وغيرها التي تؤثر في إشغال المناصب العليا .

- تحديد الاسباب الاقتصادية ، وخاصة إنتشار البطالة ، وانحسار فرص العمل الاقتصادي المناسب للفرد، وتوظيف غير المواطنين وتفضيلهم على المواطنين في المشروعات التنموية، وكيفية أختيار وتنفيذ المشروعات العامة الجديدة، والاعلان عن المناقصات وقبول نتائجها، وأسباب تعثر المشروعات الجديدة، وأثار العمل بأسلوب التنفيذ المباشر، واساليب الخصخصة، وكيفية إعادة هيكلة المشروعات ، وكيفية تقديم الدعم الحكومي، ومنح الاعفاءات، وغيرها.

- تشخيص الاسباب المالية، من حيث أساليب تقديم الرشاوى، والعمولات، عند أحاله المناقصات، و الاستيراد، والتنفيذ المباشر للمشروعات، إضافة الى وجود عده مستويات للمقاول الواحد بسبب الهوامش المضاعفة من المقاول الرئيسي الى المقاولين من الباطن، وعمليات غسل الاموال خاصة في الخارج، والتهريب، واعمال الهئات العامة للاستثمار والتعمير، ونهب المال العام، والعهد المالية القائمة، والديون المصرفية المعدومة وغيرها .

- تعيين الاسباب الادارية، من حيث كيفية تعيين المدراء والموظفين ، واسس أختيارهم، وترفيعهم، وديمومة الوظيفة، والازدواج الوظيفي، والازدواج في التقاعد والضمان الاجتماعي ، والانضباط، والعبث الوظيفي، وممارسات تعيين الاقارب، والمؤيدين من الاحزاب الحاكمة.

• مكافحة الفساد

- المراجعة الدقيقة لاعمال استلام مراحل تنفيذ المشروعات الجديدة من المقاولين وتسوية مستحقاتها
- تعزيز دور القضاء في اتخاذ الاجراءات السريعة لمحاسبة ومعاينة المفسدين ،والاعلان عن نتائج المحاكمات للجمهور، والعمل على غلق الثغرات القانونية والادارية والمالية التي تفسح المجالات لممارسة الفساد
- تنسيق وتكامل أجهزة مكافحة الفساد، وتبادل المعلومات بينها بهدف رصد ممارسات وحالات الفساد واتخاذ الاجراءات السريعة تجاهها
- تعزيز ممارسة الحوكمة المؤسسية، والاستفادة من تجارب المؤسسات الدولية والاقليمية في مجال ممارسة الحوكمة في جميع أجهزة الدولة بشكل سليم .
- تعزيز دور أجهزة الرقابة الداخلية المالية والادارية واجهزة التدقيق الداخلي ودعم استقلالها وحمايتها بحسب متطلبات الحوكمة الدولية حتى يستطيع أداء دورها في الكشف عن الفساد والمساءلة عنه
- وضع معايير للتعين في الوظائف العامة، وافساح الفرص المتكافئة أمام المواطنين للتعين في الوظائف العامة على أساس المؤهلات والكفاية، والعمل في البداية تحت التجربة قبل التعيين النهائي
- توفير الحماية لجميع العاملين في اجهزة مكافحة الفساد، مع نظام رواتب مناسب ومكافآت مقابل الكشف عن حالات الفساد
- تصميم البرامج والاجراءات الوقائية والممانعة التي تعالج الفساد قبل حصوله واعطاؤها الاولوية، الى جانب البرامج والاجراءات اللاحقة بعد حصوله .
- الافصاح والشفافية المتواصلة عن حالات الفساد المكتشفة وعدم التستر عليها .
- المراجعة الدورية لاداء أجهزة ومؤسسات مكافحة الفساد وتصحيح مساراتها .
- التوعية بالالاخطار الجسيمة للفساد وضرورة زيادة الاهتمام بتشخيص ومعالجة ، خاصة في ضوء العولمة، وسعة دور الدولة في الاقتصاد الوطني، وانجراف الكثير من المؤسسات في مجالات، وما يؤدي ذلك الى اعاقا التنمية، بالإضافة الى التوعية الاخلاقية ، وبوجه خاص من خلال المؤسسات الدينية ومنظمات المجتمع المدني، والتوعية الاعلامية المتكاملة والمتواصلة حول الاثار المدمرة للفساد بكل أشكاله وضرورة الابتعاد عنه.
- الاهتمام بالتربية والتعليم وزرع ثقافة المواطنة والصدق والامانه ومكافحة الفساد في كل مراحل الدراسة .
- الانتماء الى المؤسسات والمنظمات التابعة لهئية الامم المتحدة فيما يتعلق بغسل الاموال والالتزام بكل نظم عملها وتعليماتها، بما في ذلك الافصاح الكامل، والتواصل مع المؤسسات الدولية لمكافحة الجريمة لملاحقة المفسدين الهاربين واخضاعهم للمساءلة والعقاب
- مراجعة شاملة للعلاقات الاقتصادية والمالية والسياسية مع الدول الاجنبية لتحديد ايه ضغوط تفرض من قبل حكوماتها أو مؤسساتها تؤدي الى أنتشار الفساد محليا

• تقييم وتصميم ومراجعة السياسات والاجراءات:

1. تقييم كل مجموعات السياسات والاجراءات ، التي تغطي وظائف الاعمال والتشغيل وعمليات اتخاذ القرارات اللازمة للتحسين
2. تحديد الاشخاص المسؤولين عن السياسات والاجراءات
3. دراسة عملية اتخاذ القرارات بهدف تحديد الصلاحيات ضمن الهياكل التنظيمية
4. التأكد من قضايا وخصائص مثل: سرعة الدخول /الكفاية التكاليفية/الاستجابة للتغيير/المساءلة
5. تحديد مستخدمي السياسات والاجراءات ، مثل الادارة العليا والادارة الرأسية والاستشارية، والعاملين ، والعملاء
6. تحديد الاشخاص المسؤولين عن السياسات والاجراءات
7. تكوين نظم مباشرة لوضع السياسات والاجراءات
8. تصميم سياسات سليمة وشاملة مع التوكيد على كونها:
 - مختصرة ، واضحة، ومبسطة
 - التركيز على القواعد
 - اتاحتها للمستخدمين
 - الاطار المتناسق والمنطقي
 - بيان وثائق السياسات
 - تصميم اجراءات سليمة وشاملة مع التوكيد على كونها
 - مترابطة جدا مع السياسات
 - التوجه نحو المستخدم / العميل
 - قابلة للاستيعاب(الفهم)
 - تقترح خيارات مجدية
9. استخدام اسلوب توثيق للسياسات والاجراءات الذي يتميز بكونه :
 - حقيقي
 - استبعاد المعلومات التي تتغير باستمرار
 - تعليمات الاعداد خطوة خطوة
 - توضيح المصطلحات
 - اللغة الفنية البسيطة
10. تصميم كيفية ترتيب السياسات والاجراءات مع التوكيد على :
 - عرض المكونات بشكل مرئي
 - استخدام العناوين
 - استخدام النماذج (الاستمارات)
11. تنسيق السياسات والاجراءات مع نظام المعلومات المتكامل
12. استخدام الاساليب الالكترونية في تصميم السياسات والاجراءات وتنفيذها ، مثل الارشفة الالكترونية
13. التأكد من ان تصميم السياسات والاجراءات الجديدة يغطي جميع العمليات والانشطة والفعاليات ولعملية اتخاذ القرارات.
14. تصميم خارطة طريق لادارة التغيير في السياسات والاجراءات مع تحديد الادارات والاشخاص المسؤولين.