

راهبرد دوم، راهبرد تقویت عملکرد است که مربوط به ربع دوم یعنی ربع تمرکز است، چراکه در این ربع شاخص‌هایی قرار گرفته‌اند که دارای اهمیت بالا و عملکرد نسبتاً پایینی نسبت به اهمیت خود هستند بنابراین سازمان مذکور باید عملکرد خود را در رابطه با شاخص‌های این ربع تقویت کند تا جایی که عملکرد با اهمیت شاخص متناسب شود.

جدول ۶. شاخص‌های تقویت عملکرد

ردیف	مضمون فراگیر	شاخص‌های تقویت عملکرد
۱	ضرورت کنترل	رسیدن حق به حق دار
۲	اصول حاکم بر کنترل	رعایت شفافیت پرهیز از سطحی نگری تقویت فرهنگ صحیح عبرت‌گیری از گذشته
۳	بسترسازی	چشم و دل سیری کارکنان وجود مکانیزم اصلاح
۴	آفات کنترل	تهمت
۵	پیامدهای کنترل	شناسایی مشکلات افراد
۶	تشویق و تنبیه	انذار و تشریح توأمان تناسب پاداش با عملکرد توجه به اقتضائات افراد در تنبیه
۷	انواع کنترل	امر به معروف و نهی از منکر (نظارت عمومی) کنترل کنش‌گرا (پیش‌گیرانه)
۸	ویژگی‌های نیروی انسانی	عدالت و عادل بودن دقت در امور عدم محافظه کاری نداشتن استبداد عدم پیش‌داوری

راهبرد سوم، راهبرد کاهش عملکرد است که مربوط به ربع چهارم می‌شود؛ این ربع که اتلاف منابع یا افراط در عملکرد نام دارد، نشان‌دهنده شاخص‌هایی است که علی‌رغم اولویت پایین از عملکرد بالایی برخوردارند و در واقع تعادل لازم بین اهمیت و عملکرد شاخص‌ها در این بخش وجود ندارد، پس نیاز است که از عملکرد در این حوزه کاسته شده و به عملکرد در حوزه شاخص‌های ربع اول افزوده شود و منابع این بخش به بخش مذکور انتقال یابد تا تعادل لازم در هر دو بخش ایجاد شود.