



نموذج تقييم الأداء للوحدات التخصصية

الجزء الأول: إرشادات عامة

- يتم تحديد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها وأهميتها النسبية، على ألا يزيد عدد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها عن خمس نتائج ولا تقل عن نتيجتين.
- يتم تحديد مستوى الكفاية المطلوب إزاء كل منها وفق ما وردت في بطاقة الوصف الوظيفي للوظيفة التي يشغلها الموظف.
- يقوم الرئيس المباشر بإطلاع الموظف على جوانب تقييم الأداء (النتائج، الكفايات، عناصر التميز) ويوقع كلاهما على اتفاقية الاداء.
- يراعى استمرار متابعة مدى التقدم في تحقيق النتائج ورصد الوقائع الإيجابية والسلبية بالإضافة إلى رصد نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف والجراءات المتخذة لمعالجتها، وتوثيقها ضمن سجل الاداء بشكل يومي و دوري.
- يتم تحديد النسبة المتحققة من الكفاية لدى الموظف من 100%، بالاستناد إلى المؤشرات الخاصة لكل مستوى.
- يقوم الرئيس المباشر بتقييم الأداء السنوي معتمداً على سجل الأداء للموظف.
- تعتبر نتائج عملية متابعة وتقييم الأداء مدخلا لإعداد خطط التطوير الفردي، والتدريب والتأهيل، والإرشاد الوظيفي للموظف في ضوء التقدير العام الحاصل عليه.

معلومات عامة عن الموظف (تعبأ من قبل الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي)

الدائرة: رقم الملف:

الرقم الوطني: الاسم:

تاريخ التعيين: المسمى الوظيفي:

إدارة / مديرية: القسم / الشعبة:

نتيجة التقييم السابقة للموظف:

اسم وتوقيع مسؤول الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي:

الاسم: التوقيع: التاريخ: / /

الجزء الثاني: اتفاقية الأداء

أ. النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها ويخصص لها ما نسبته (65%) من تقييم الأداء

يتم تحديد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها وتوزيع النسبة المخصصة لهذا الجزء عليها، وفق أهميتها النسبية على ألا يزيد عدد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها عن خمس نتائج ولا تقل عن نتيجتين.

الرقم	النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها	الأهمية النسبية (العلامة القصوى)	نسبة الانجاز الفعلية (1)	العلامة المستحقة ⁽²⁾
مجموع العلامات المستحقة		65%		

ب. الكفايات ويخصص لها ما نسبته (20%) من تقييم الأداء

المستوى الفعلى للكفاية لدى الموظف (5)	النسبة المتحققة من الكفاية (4)	مستوى الكفاية المطلوب(3)				الكفايات السلوكية
		أساسي	متوسط	متقدم	خبير	
		1	2	3	4	الاتصال والتواصل الفعال
		1	2	3	4	حل المشكلات
		1	2	3	4	التوجه نحو متلقي الخدمة
		1	2	3	4	المساءلة
		1	2	3	4	الابداع والابتكار
		1	2	3	4	التكيف
		1	2	3	4	تنمية الذات
						المجموع(6)
						التقييم النهائي(7)

(8)

النسبة المستحقة	الأهمية النسبية (العلامة القصوى)	
		المبادرة في تقديم أفكار إبداعية ومبادرات ومقترحات تؤدي إلى تحسين وتبسيط العمل.
		نقل المعرفة للعاملين في الدائرة وفي القطاع العام من خلال تقديم ورشات عمل ودراسات وأبحاث ونشرات ارشادية.
		القيام بأنشطة تطوعية ضمن المسؤولية المجتمعية للدائرة.
<input type="text"/>	15%	مجموع النسبة المستحقة

تم إطلاع الموظف على النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها والكفايات وعناصر التميز للوظيفة التي يشغلها الموظف

اسم الموظف:	التوقيع:	التاريخ: .. / .. / ..
اسم الرئيس المباشر:	التوقيع:	التاريخ: .. / .. / ..

(1) يتم عند تقييم إنجاز الموظف للنتائج المطلوب منه تحقيقها مراعاة الآتي:

- تحقيق الأهداف المتوقعة من • جودة المخرجات المطلوبة من الموظف • سرعة الانجاز ومدى الالتزام بالتواريخ المتوافق

حيث يتم تحديد نسب الإنجاز الفعلية لكل نتيجة وفقاً لما يلي:

نسبة الانجاز	أقل من 55%	55%- أقل من 70%	70%- أقل من 85%	85%-100%
وصف الانجاز	انجز الهدف المطلوب بشكل يخل بعناصر التقييم الثلاث (الكم و النوع و المواقيت الزمنية المتفق عليها).	انجز الهدف المطلوب بشكل يخل بإثنين من عناصر التقييم (الكم أو النوع أو المواقيت الزمنية المتفق عليها).	انجز الهدف المطلوب بشكل يخل بأحد عناصر التقييم (الكم أو النوع أو المواقيت الزمنية المتفق عليها).	انجز الهدف المطلوب كما و نوعاً وبالمواقيت الزمنية المحددة.

(2) يتم احتساب العلامة المستحقة بضرب نسبة الانجاز الفعلية بالأهمية النسبية (العلامة القصوى) وتثبيت النتيجة ضمن الخانة المخصصة.

(3) يتم اختيار المستوى المطلوب من الكفاية من خلال وضع دائرة حول الرقم المماثل لكل كفاية وفق ما تم تحديده في بطاقة الوصف الوظيفي للوظيفة التي يشغلها الموظف.

(4) يتم تحديد النسبة المتحققة لكل كفاية من 100%، استنادا الى المؤشرات الخاصة لكل مستوى.

(5) يتم تقييم المستوى الفعلي للكفاية لدى الموظف من خلال حاصل ضرب النسبة المتحققة من الكفاية في مستوى الكفاية المطلوب.

(6) يتم احتساب حاصل جمع النقاط التي تم اختيارها بوضع دائرة عليها ضمن عمود مستوى الكفاية المطلوب، وحاصل جمع القيم ضمن عمود المستوى الفعلي للكفاية لدى الموظف وتثبيت نتيجة كل عمود ضمن الخانة المخصصة له.

(7) يتم احتساب تقييم الكفايات النهائي من خلال حاصل قسمة مجموع المستوى الفعلي للكفاية على مجموع مستوى الكفاية المطلوب وضرب النتيجة بالنسبة المخصصة للكفايات.

(8) تشمل عناصر التمييز المجالات المذكورة في حال لم تكن ضمن الوصف الوظيفي للوظيفة التي يشغلها الموظف.

الجزء الثالث: سجل الأداء (مخصص لتدوين الملاحظات العامة حول أداء وسلوك الموظف)

[illegible]

ب- نقاط القوة / نقاط الضعف			
مرحلة المراجعة الأولى		مرحلة المراجعة الثانية	
نقاط القوة	أبرز الاجراءات المتخذة / التوصيات لتعزيز نقاط القوة	نقاط القوة	أبرز الاجراءات المتخذة / التوصيات لتعزيز نقاط القوة
نقاط الضعف	أبرز الاجراءات المتخذة / التوصيات لمعالجة نقاط الضعف وتحسين الأداء	نقاط الضعف	أبرز الاجراءات المتخذة / التوصيات لمعالجة نقاط الضعف وتحسين الأداء

تمت مناقشة الملاحظات العامة حول أداء وسلوك الموظف خلال فترة:				
المراجعة الأولى		المراجعة الثانية		
اسم الموظف:	التوقيع:	التاريخ:	التوقيع:	التاريخ:
اسم الرئيس المباشر:	التوقيع:	التاريخ:	التوقيع:	التاريخ:
اسم الرئيس الأعلى المباشر:	التوقيع:	التاريخ:	التوقيع:	التاريخ:

الجزء الرابع: تقييم الأداء

يرجى ادراج النتائج التي تم احتسابها في الجزء الثاني من هذا النموذج

أ-	مجموع العلامة المستحقة للنتائج المطلوب من الموظف تحقيقها	<input type="text"/>
ب-	التقييم النهائي للكفايات	<input type="text"/>
ج-	مجموع النسبة المستحقة لعناصر التميز الوظيفي	<input type="text"/>
	المجموع النهائي (العلامة)	<input type="text"/>

* التقدير العام

*يتم تحديد التقدير العام بالاستناد الى تعليمات إدارة وتقييم الأداء .

اعتماد تقييم الأداء

تنسيب الرئيس المباشر :

الاسم:	التوقيع:	التاريخ:/...../.....
تنسيب الرئيس الأعلى المباشر: <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> غير موافق للأسباب التالية:		
الاسم:	التوقيع:	التاريخ:/...../.....

ملاحظات الوحدة التنظيمية المعنية بالموارد البشرية والتطوير المؤسسي:

الاسم:	التوقيع:	التاريخ:/...../.....
--------------	----------------	----------------------------

اعتماد الأمين العام أو من يفوضه:

موافق <input type="checkbox"/> غير موافق للأسباب التالية: <input type="checkbox"/>		
الاسم:	التوقيع:	التاريخ:/...../.....

الجزء الخامس: خطة التطوير الفردي

تحديد الأهداف والأنشطة التطويرية والاشكال التدريبية اللازمة لتحسين قدرات ومهارات الموظف في تحقيق النتائج المطلوب منه تحقيقها.

الرقم	مجالات التطوير/ التحسين	الاجراء	الأولوية وفقاً للأهمية والتأثير (عالية، متوسطة، منخفضة)	الفترة الزمنية المحددة للتنفيذ	مسؤولية التنفيذ	حالة الاجراء (تم تنفيذه كاملاً، تم تنفيذه جزئياً، لم يتم تنفيذه)

تم مناقشة خطة التطوير الفردي مع الموظف استناداً الى نتائج متابعة وتقييم الأداء وتحليل الاحتياجات والتوصيات الموثقة ضمن سجل الأداء

اسم الموظف:.....	التوقيع:.....	التاريخ:...../...../.....
اسم الرئيس المباشر:.....	التوقيع:.....	التاريخ:...../...../.....