



نموذج تقييم الأداء لوظائف الإدارة الوسطى

الجزء الأول: إرشادات عامة

- يتم تحديد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها وأهميتها النسبية في ضوء ارتباطها بتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية والأهداف التشغيلية و الاستراتيجية للدائرة، على ألا يزيد عدد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها عن خمس نتائج ولا تقل عن نتيجتين.
- يقوم الرئيس المباشر بإطلاع الموظف على جوانب تقييم الأداء (النتائج، الكفايات، عناصر التميز) ويوقع كلاهما على اتفاقية الأداء.
- يراعى استمرار متابعة مدى التقدم في تحقيق النتائج ورصد الوقائع الإيجابية والسلبية بالإضافة إلى رصد نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف والإجراءات المتخذة لمعالجتها، وتوثيقها ضمن سجل الأداء بشكل يومي و دوري.
- يراعى انسجام تقييم إنجاز الموظف للنتائج المتفق معه مسبقاً على تحقيقها، مع نتائج تقييم إنجاز الوحدة التنظيمية لأهدافها التي يساهم الموظف في تحقيقها.
- يقوم الرئيس المباشر بتقييم الأداء السنوي معتمداً على سجل الأداء للموظف.
- تعتبر نتائج عملية متابعة وتقييم الأداء مدخلاً لإعداد خطط التطوير الفردي.

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 (70 %) من تقييم الأداء

يتم تحديد النتائج المطلوب من الموظف تحقيقها وتوزيع النسبة المخصصة لهذا الجزء عليها، وفق أهميتها النسبية في ضوء مساهمتها في تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والأهداف التشغيلية و الاستراتيجية للدائرة، 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 الفعالية ⁽¹⁾	العلامة المستحقة ⁽²⁾
مجموع العلامات المستحقة		70%		

ب. الكفايات ويخصص لها ما نسبته (10 %) من تقييم الأداء

*الكفايات السلوكية و القيادية	الأهمية النسبية (العلامة القصوى) ⁽³⁾	النسبة المتحققة من الكفاية ⁽⁴⁾	العلامة المستحقة للكفاية لدى الموظف ⁽⁵⁾
المجموع ⁽⁶⁾	100%		
التقييم النهائي ⁽⁷⁾			

* يتم تحديد الكفايات السلوكية والقيادية بالاستناد الى الاطار الذي ستصدره الهيئة بالخصوص.

(8)

النسبة المستدقة	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"/>	20%	مجموع النسبة المستدقة

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 العناصر التالية:

- 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 تحديد الأهمية النسبية لكل كفاية بحيث يشكل مجموعها 100%.

(4) يتم تحديد النسبة المتحققة من الكفاية لدى الموظف، بالاستناد إلى المؤشرات الخاصة بها والواردة بالاطر الذي ستصدره الهيئة بالخصوص.

(5) يتم احتساب العلامة المستحقة لكل كفاية من خلال حاصل ضرب النسبة المتحققة من الكفاية بالأهمية النسبية للكفاية .

(6) يتم احتساب حاصل جمع العلامة المستحقة للكفاية لدى الموظف وتوثيق النتيجة ضمن الخانة المخصصة لذلك.

(7) يتم احتساب التقييم النهائي للكفايات من خلال حاصل ضرب مجموع العلامة المستحقة للكفايات 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:

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:...../...../.....