

نموذج تقويم الكفاءات السلوكية

نموذج إجمالي درجات تقويم أداء الموظف

مرتبة التقويم (من ٩٠ إلى ١٠٠) ممتاز (من ٨٠ إلى أقل من ٩٠) كفاءة (من ٦٥ إلى أقل من ٨٠) فوق المتوسط (من ٥٠ إلى أقل من ٦٥) متوسط (من ٥٠) أقل من درجة ضعيف	إجمالي درجات الموظف (من ١٠٠%) (درجة قياس الانجاز + درجة الكفاءة السلوكية)	إجمالي درجات الكفاءة السلوكية (من ٥٠%) (من واقع نموذج الكفاءة السلوكية)	إجمالي درجات قياس الانجاز (من ٥٠%) (من واقع النموذج الخاص بتحديد الأهداف ومعدلات الأداء وتقييم الانجاز)
.....	%.....	%.....	%.....

ملاحظات إضافية :

التوقعات :

الرئيس المباشر: الرئيس الاعلى:

اعتماد لجنة الموارد البشرية

.....

أ- بيانات المقوم :

الاسم:
 المسمى الوظيفي / المنصب :
 العلاقة بالموظف: الرئيس المباشر:
 معامل التعامل مع الموظف : يومي: اسبوعي: شهري: كل بضعة اشهر:

ب- تقويم الكفاءات السلوكية :

ملاحظات	لا ينطبق	١-ضعيف ٢-متوسط ٣-فوق متوسط ٤-كفاءة ٥-ممتاز					مؤشر الكفاءة السلوكية
		٥	٤	٣	٢	١	
							١- منضبط في الحضور والانصراف .
							٢- يستكمل مهامه في الوقت المحدد، ويحافظ على وقت العمل ، ويبدل جهداً إضافياً عند الحاجة .
							٣- يستخدم موارد وادوات العمل بحكمة .
							٤- يقدم أفكاراً مقترحات جديدة لتحسين العمل .
							٥- يساعد ويدعم الزملاء الجدد / الأقل خبرة عند الحاجة .
							٦- يتقبل التعليقات الاقتراحات لتطوير مهارته .
							٧- يتعامل بشكل لائق مع الآخرين (داخل الوزارة وخارجها) .
							٨- يظهر مهارة في التواصل المكتوب والشفهي .
							٩- يتعامل بموضوعية وينحي الاهواء الشخصية جانباً .
							١٠- يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات الخدمة المدنية .
							إجمالي درجات الكفاءة السلوكية : (٥٠ %)
التعليقات :							

تسحب درجات الكفاءة السلوكية من خلال (حاصل جمع الدرجات التي حصل عليها الموظف في المؤشرات العشر عالية لتكون إجمالي درجاته في الكفاءات السلوكية (من ال ٥٠% المخصصة لذلك) لاحتساب درجة التقويم الكلية التي حصل عليها الموظف خلال فترة التقويم المطلوبة (من ١٠٠).

