

نموذج تقويم الكفاءات السلوكية

نموذج إجمالي درجات تقويم أداء الموظف

مرتبة التقويم ممتاز: (من ٩٠ إلى ١٠٠) كفاءة: (من ٨٠ إلى أقل من ٩٠) فوق المتوسط: (من ٦٥ إلى أقل من ٨٠) متوسط: (من ٥٠ إلى أقل من ٦٥) ضعيف: أقل من (٥٠) درجة	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:
العلاقة بالموظف: الرئيس المباشر:
معامل التعامل مع الموظف: يومي: اسبوعي: شهري: كل بضعة اشهر:

ب- تقويم الكفاءات السلوكية :

ملاحظات	لاينطبق	٥	٤	٣	٢	١	مؤشر الكفاءة السلوكية
							١- يفي بالالتزامات ويخدم الجميع بحيادية ودون تمييز .
							٢- يبحث باستمرار عن فرص للتعلم والتطوير، ويطوع أسلوبه ليتلاءم مع مقتضيات العمل .
							٣- يكمل المهام حتى نهايتها وفي الوقت المحدد لها ، ولا يتصل من المهام الصعبة .
							٤- يتحمل المسؤولية لتحقيق التزامات العمل .
							٥- يحافظ على موارد الوزارة ، ويستخدمها بعناية .
							٦- منضبط في عمله ، ويحوز ثقة الآخرين.
							٧- يتعاون مع زملائه وبيئتهم علي اطلاع بما يجري ويبدى كياسة واحترام في معاملتهم .
							٨- يشجع زملاءه لابقاء الروح المعنوية والاداء مرتفعين .
							٩- ينصت بشكل فعال، ويسعى لمعرفة انطباق المتعاملين عن جودة الخدمة المقدمة .
							١٠- يلتزم بمدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات الخدمة المدنية .
							إجمالي درجات الكفاءة السلوكية : (٥٠%)
							التعليقات :

تسبب 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) لاحساب درجة التقويم الكلية التي حصل عليها الموظف خلال فترة التقويم المطلوبة (من ١٠٠).

