

## نموذج ( ٢ )

### تقرير تقييم كفاية الأداء لشاغلي وظائف كبير باحثين / أخصائيين / فنيين / كتاب

خلال الفترة من ١ / ٧ / ٢٠١٨ حتى ٣٠ / ٦ / ٢٠١٩ م

الاسم : ..... جهة العمل : .....  
تاريخ الميلاد : ..... المؤهل الدراسي : .....  
الوظيفة الحالية : .....  
المستوى الوظيفي : ..... تاريخ شغله : .....  
تقييم الأداء عن الفترة الأولى : ( ) درجة ، تقييم الأداء عن الفترة الثانية ( ) درجة .  
الجزءات أكثر من ثلاثة أيام : .....

م	عناصر تقييم الأداء	الدرجة	تقييم الرئيس المباشر	تقييم الرئيس الأعلى	عناصر التميز أو الضعف
١	مستوى إنجاز العمل	٢٠			
٢	الجودة والتميز والإبداع	٢٠			
٣	القدرة على تنمية المعلومات والمهارات	١٠			
٤	القدرة على التحليل وإستخلاص النتائج	١٠			
٥	القدرة على المعاونة والإبتكار	١٠			
٦	القدرة على تحمل المسؤولية	١٠			
٧	علاقات العمل	١٠			
٨	الإنضباط	١٠			
	المجموع	١٠٠			
	المرتبة				

تقرير تقييم الأداء الموضح الموضح عاليه يمثل متوسط مجموع الفترتين خلال السنة .

الرئيس الأعلى

الرئيس المباشر

التوقيع :

التوقيع :

عرض التقرير على لجنة الموارد البشرية المعتمد محضرها من السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة

بتاريخ : / / ٢٠١٩ م ، والتي قررت الموافقة على تقرير تقييم الأداء بمرتبة ( ) .

أمين اللجنة

التوقيع :

■ تقويم الموظف لنفسه :

.....

.....

.....

■ تقويم الموظف لرئيسه المباشر :

.....

.....

.....

■ ملاحظات :

- ١ - تكون المصلحة العامة والنتائج المحققة رائداً عند وضع التقرير .
- ٢ - التقرير بدرجة ممتاز أو ضعيف يجب أن يكون مسبباً وتدون تلك الأسباب في جانب الملاحظات حتى تكون درجة التقرير معبرة عن الواقع الفعلي ( وتؤكد على ضرورة إخطار الموظف على فترات دورية بنواحي الضعف في مستواه ) .
- ٣ - على الرئيس المباشر والرئيس المختص أن يضعوا ملاحظات مفصلة عن الموظف للإسترشاد بها عند اعتماد التقرير .
- ٤ - على الرؤساء المختصين ( في حالة تعديل التقرير ) ذكر الأسباب الدافعة إلى هذا التعديل .
- ٥ - تحدد مرتبة كفاية الموظف على أساس مجموع الدرجات والمراتب على النحو التالي :

الدرجة	المرتبة	م
من ٩٠ درجة إلى ١٠٠ درجة	ممتاز	١
من ٨٠ درجة إلى أقل من ٩٠ درجة	كفاء	٢
من ٦٥ درجة إلى أقل من ٨٠ درجة	فوق المتوسط	٣
من ٥٠ درجة إلى أقل من ٦٥ درجة	متوسط	٤
أقل من ٥٠ درجة	ضعيف	٥