



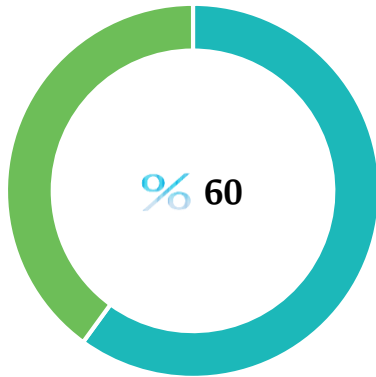
إجراءات طريقة إحتساب معايير وعناصر مفاضلة الترقيات

وكالة إدارة رأس المال البشري

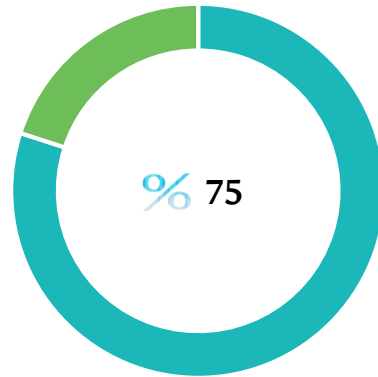


١- تقييم الأداء الوظيفي

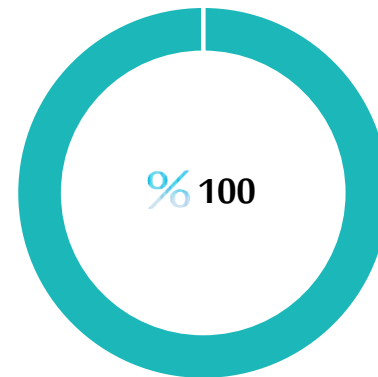
جيد أو ما يعادلها



جيد جداً أو ما يعادلها



ممتاز أو ما يعادلها



النسبة من وزن المعيار

العناصر



٢- المبادرات والإنجازات التي حققها المرشح

النسبة من وزن المعيار

80 %

الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية:
من خلال جمعيات معتمدة أو شهادة مشاركة مصدقه من إدارة الموارد البشرية للجهة الحكومية التابع لها المرشح) ويشترط الموافقة المسبقة من جهة العمل ممثلة بإدارة الموارد البشرية، على أن تكون خارج الدوام الرسمي ومهام العمل الرسمية
طريقة الاحتساب: تؤخذ النسبة كاملة

100 %

العناصر

اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أو رفع كفاءة أداء الجهة:
يجب أن يتم تسجيل المبادرة قبل التطبيق في سجل الموظف لدى إدارة الموارد البشرية ويتم التحقق من نتائج المبادرة من قبل لجنة من ٣ أشخاص أحدهم خبير في موضوع المبادرة ومن ضمن اللجنة ممثل لإدارة الموارد البشرية
طريقة الاحتساب: تكون مسؤولية اللجنة تحديد النسبة المستحقة للمبادرة

20 %

الحصول على شهادة تميز :
على سبيل المثال موظف الشهر/الربع/السنة يجب أن يكون برنامج التميز صادر من إدارة الموارد البشرية من الجهة وتم اعتماده من قبل وزارة الخدمة المدنية
طريقة الاحتساب: تؤخذ النسبة كاملة



برامج التدريب

برامج التطوير

٣- برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح

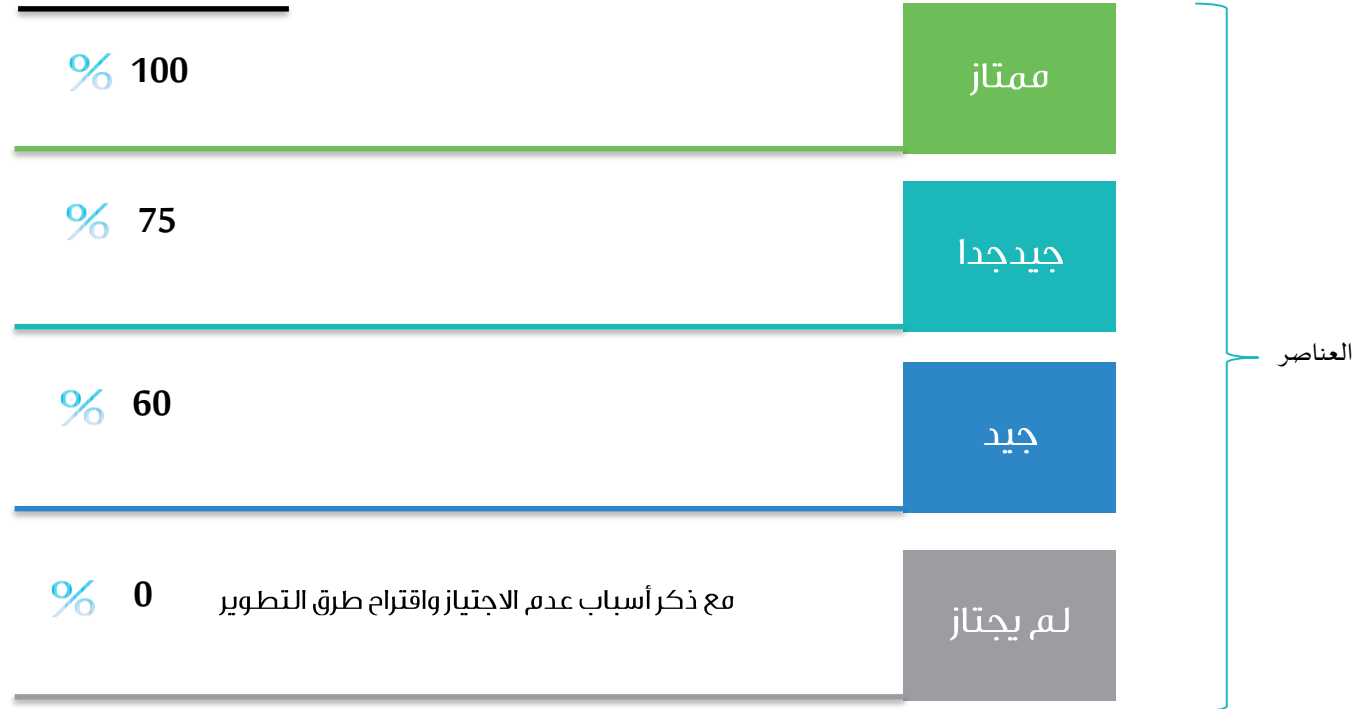
نوع البرنامج	الوصف	دولي	حكومي	خاص
برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز	على سبيل المثال لا الحصر برنامج سكوبا للماليين و إدارة المشاريع و اعتماد أخصائي اللائحة التنفيذية للموارد البشرية			
النسبة من وزن المعيار		% 80	% 60	% 40
برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز	بحد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح			
النسبة من وزن المعيار		% 40	% 30	
برامج التعلم الذاتي	إثرائي بحد أقصى يتم احتساب ٢٠ برامج في السنة لكل مرشح			
النسبة من وزن المعيار			% 1	
برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير ممتاز	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية			
النسبة من وزن المعيار			% 50	
برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير جيد جداً	خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية			
النسبة من وزن المعيار			%25	

العناصر



٤- نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح



النسبة من وزن
المعيار





٥ - نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

يكون لدى إدارة الموارد البشرية بالجهة احقية تطوير الاختبار ومن ثم اعتماده من قبل إدارة التطوير و التدريب بوزارة الخدمة المدنية ، كما يمكن للجهة استخدام الاختبارات المتاحة والمعتمدة من الخدمة المدنية على سبيل المثال : (القدرة المعرفية والسمات الشخصية)

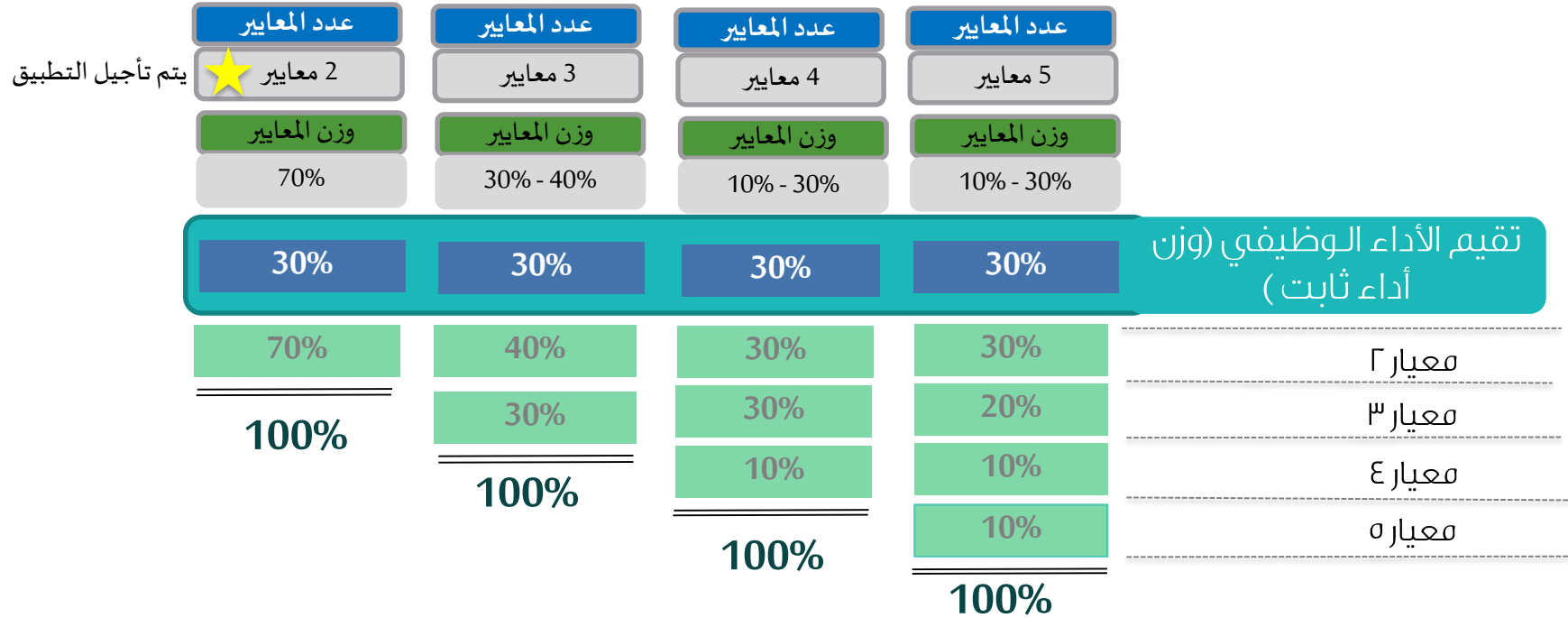
النسبة من وزن المعيار	الدرجة بالاختبار
نسبة وتناسب (الدرجة المتحصل عليها بالاختبار من وزن المعيار) %	100 - 50 
0 %	اقل من 50 



● وزن معيار الأداء الوظيفي ثابت = 30%

عدد المعايير	5	4	3	2
وزن المعايير	10% - 30%	10% - 30%	30% - 40%	يتم تأجيل التطبيق

الزيادة من الحد الأدنى تكون بخمسة
 مثال: وزن المعايير من 10% - 30% تكون الزيادة
 (15%، 20%، 25%، 30%)





مفاضلة تجريبية (مثال رقم / ١)

- المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
- العناصر المختارة من قبل الجهة



الاسم: سارة فهد

تقييم الأداء الوظيفي

30%

ممتاز (✓) 30% جيد جدا () جيد ()

نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح

20%

ممتاز (✓) 20% جيد جدا () جيد ()

المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح

40%

- الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية 32%
- اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة
- الحصول علي شهادة تميز 8%

برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح

10%

- برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز
- برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير ممتاز 5%
- برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز
- برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير جيد جدا
- برامج التعلم الذاتي

نقاط المرشح النهائية للترقية

Σ 95

نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

اقل من 50

100 - 50



مفاضلة تجريبية (مثال رقم / ٢)

- المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
- العناصر المختارة من قبل الجهة



الاسم: خالد عبدالعزيز

تقييم الأداء الوظيفي

30% %

18% (✓) جيد

() جيد جدا

() ممتاز

نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح

10% %

6% (✓) جيد

() جيد جدا

() ممتاز

المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح

30% %

● الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية 24%

● اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة
الحصول علي شهادة تميز

برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح

برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير ممتاز

برامج اعتماد منتية باختبار اجتياز

برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير جيد جدا

برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز
برامج التعلم الذاتي

نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

30% %

18% درجة الاختبار 60

نقاط المرشح النهائية للترقية

Σ 66



مفاضلة تجريبية (مثال رقم / ٣)

- المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
- العناصر المختارة من قبل الجهة



الاسم: ناصر عبدالرحمن

تقييم الأداء الوظيفي

30%

ممتاز () جيد جدا (✓) 22.5% جيد ()

نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح

30%

ممتاز () جيد جدا () جيد (✓) 18%

المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح

الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية
اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة
الحصول علي شهادة تميز

برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح

برامج اعتماد منتهية باختيار اجتياز
برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز
برامج التعلم الذاتي
برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير ممتاز
برنامج التدريب على رأس العمل و التوجيه بتقدير جيد جدا

نقاط المرشح النهائية للترقية

Σ 72.5

نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

40%

درجة الاختبار 80 32%



شكراً
