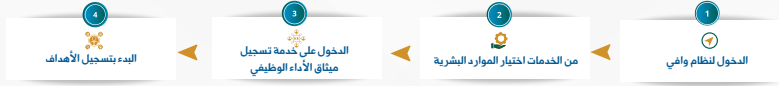




الإدارة العامة للموارد البشرية
وكالة تطوير الموارد البشرية
وحدة قياس الأداء الوظيفي

خطوات تسجيل ميثاق الأداء الوظيفي لعام 2024 م

1 خطوات تسجيل ميثاق الأداء الوظيفي للموظف



مثال توضيحي لطريقة كتابة الأهداف:

هنا يتم كتابة الهدف بحيث يكون هدف تكلي والقي وقابل للتطبيق بشرط الأتيل عن 4 أهداف ولا تزيد عن 4 أهداف .
هنا يتم اختيار معيار القياس المناسب وأن لم يوجد المعيار يتم اختيار (الحرى)
هنا يتم كتابة الناتج المستهدف، وما يجب أن يطبق الناتج المكتوب بالهدف

م	الهدف	معيار القياس	الوزن النسبي	الناتج المستهدف
1	أرشفة المعاملات الواردة وتسجيلها بالنظام بعدد لا يقل عن 300 معاملة في السنة	معاملة	30%	300
2	مطاعة 300 خطاب أو أكثر خلال السنة	خطاب	25%	300
3	رفع تقرير 12 تقرير شهري خلال السنة عن منجزات العمل للرئيس المباشر	تقرير	25%	12
4	اتخاذ إجراء على المعاملة الواردة في النظام بعدد لا يقل عن 150 إجراء.	إجراء إداري	20%	150

هنا يتم وضع الوزن النسبي لكل هدف حسب أهميته بشرط أن يكون مجموع الأهداف جميعها 100%

2 خطوات اعتماد ميثاق الأداء الوظيفي للمسؤول المباشر



مثال توضيحي على طريقة تعيين الوزن النسبي والناتج المستهدف للجدارات:

هنا يتم تحديد المستوى لكل وصف سلوكي من 1 إلى 5

هنا يتم كتابة الوزن النسبي لكل جدارة بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية للجدارات 100%

م	الجدارات	الوزن النسبي	الوصف السلوكي	الناتج المستهدف
1	حس المسؤولية	15%	<ul style="list-style-type: none"> يحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقى اللوم على الآخرين. يفهم دوره، وكيفية أدائه بالأهداف العامة لجهة عمله. يوضح عن ما يواجهه من تحديات بشمالية. 	3
2	التعاون	15%	<ul style="list-style-type: none"> يشارك المعلومات وأفكاره وفق متطلبات العمل. يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج ادارته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات دائمة معهم. يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله. 	3
3	التواصل	15%	<ul style="list-style-type: none"> يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال. يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال. ينصت للآخرين بعناية. 	3
4	تحقيق النتائج	15%	<ul style="list-style-type: none"> يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها بما عليه. يمكن الاعتماد عليه، وينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة. مبادر وفاعل على تقديم بدائل وحلول عند تنفيذ مهامه. 	3
5	تطوير الموظفين	15%	<ul style="list-style-type: none"> يسعى إلى تحسين احتياجات التطوير الخاصة به باستمرار. يقدم آراءه وساعده للآخرين ومشاركة الصبح والاقتراحات. أدلة الاستعداد للتعلم على أي تحدي. 	3
6	الارتباط الوظيفي	30%	<ul style="list-style-type: none"> ينطعم إلى مستوى أعلى من الإبداع والابتكار عند تنفيذ العمل. يلتزم بمواعيد العمل ويكون متواجدا عند الحاجة إليه. يركز على "خدمة العملاء" عند تنفيذ أعماله. 	3

3 وسائل التواصل



واتساب الإسماعيل



للموسول لصفحة وحدة قياس الأداء الوظيفي



للموسول لبريد الإلكتروني لخدمة قياس الأداء الوظيفي



للموسول لنظام وافي