|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **القسم** | **الوظيفة** | **رقم تحقيق شخصية الموظف** | **اسم الموظف** |
| **المخازن** | **Store Keeper** | **30000642** | **شكري فتحي خليل** |

سيقوم المدير بإكمال هذا النموذج أثناء مراجعة الأداء مع الموظف مع ملاحظة أن (1) تشير إلى أدني تقييم و(5) تشير إلى أعلى تقييم.

**التقييم الشخصي (ينطبق على جميع الموظفين؛ يستكمله المقيِّم)**

|  |  |
| --- | --- |
| **التقييم**  **(1-5)** | **جودة العمل** |
|  | تحقيق الدرجة المطلوبة من الدقة والاهتمام بالتفاصيل في العمل / المهام. |
|  | إنجاز كمية مقبولة من العمل. |
|  | إظهار التشجيع/ الدعم لأعضاء طاقم الموظفين /الوافدين الجدد لتعزيز المسؤولية. |
|  | إظهار المستوى المقبول للإلتزام بالمواعيد/ الغياب المفاجئ. |
|  | الإلمام بالاستخدام الفعال للمعدات لتنفيذ المهام والأنشطة المحددة. |

**عناصر الكفاءة في الجامعة الأمريكية (ينطبق على جميع الموظفين؛ يستكمله المقيِّم)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **التقييم**  **(1-5)** | **المؤشر السلوكي** | **الكفاءات الأساسية** |
|  | تحمّل مسؤولية جودة عملهم وحسن توقيته دون إشراف يذكر. | التفوق |
|  | القيام بشكل مستمر ببناء علاقات عمل فعالة وتعاونية مع الآخرين وتطويرها والحفاظ عليها وتوطيدها داخل الجامعة وخارجها. | التعاون |
|  | السعي للحصول على فرص لتحسين جودة تنفيذ العمليات الإجرائية لزيادة إرضاء أصحاب المصلحة. | الخدمة |
|  | إظهار الاحترافية وآداب مكان العمل (الإتيكيت) في جميع الظروف وعلى نحوٍ مستمر. | عادات العمل |
|  | إظهار القدرة على فهم التواصل من الآخرين.  الاعتناء بالرسائل الواردة من الآخرين، وإيلاء الاهتمام بالإلماحات غير اللفظية. | التواصل |
|  | | **الدرجة النهائية** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **الملاحظات** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **اسم المقيِّم/**  **التوقيع** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **توقيع الموظف** |

|  |  |
| --- | --- |
| **تعاريف مقياس التقييم** | |
| الأداء يمثل مستوى من الكفاءة النادرة والاستثنائية. يتطلب التقييم على هذا المستوى تقديم وثائق وملاحظات وتعليقات شاملة. | 5  متميز |
| الأداء يفوق التوقعات ولكن ليس إلى حد اعتباره نادراً واستثنائياً. | 4  يفوق التوقعات |
| الأداء جيد / مقبول على المستوى المتوقع من موظف مدرب ومتمرس وناجح. | 3  يطابق التوقعات |
| الأداء لا يلبي التوقعات في واحد أو أكثر من مجالات المسؤولية الأساسية و/أو لم يتم تحقيق واحد أو أكثر من الأهداف ذات الأهمية القصوى. | 2  يحتاج إلى تحسين |
| الأداء كان أقل من التوقعات باستمرار في معظم مجالات المسؤولية الأساسية و/أو لم يحقق تقدماً معقولاً نحو تحقيق الأهداف ذات الأهمية. | 1  غير مرضٍ |