

## آليات تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري

**الجهة المسؤولة عن التنفيذ :** مجلس الإدارة – عميد المعهد – أمين عام المعهد  
**الهدف من السياسة :** وضع إطار عمل للتعرف على جودة وإنجاز كمية (حجم) العمل في الزمن المحدد وبعض الصفات والمهارات الأخرى لأعضاء الجهاز الإداري .

**السياسة :** يحرص المعهد العالي للكمبيوتر وتكنولوجيا الإدارة على الاهتمام بالموارد البشرية به ، ويسعى لاكتشاف الطاقات الكامنة في موارده البشرية ، وأظهار جودة العمل وإنجازه بين كافة الفئات، وإيجاد فرص لإظهار الصفات والمهارات الشخصية لمنافسة فعالة وترسيخها بين العاملين لدفعهم للتميز في الأداء وإستخلاص أفكار بناءة لتجديد أساليب العمل وتضم معايير التقييم الآتى:

### أولاً : جودة ودقة العمل ومدة إنجازه :

✚ الدقة في أداء العمل ، معرفة مهام الوظيفة ، الاستخدام الأمثل للموارد ، إتباع تعليمات السلامة والصحة المهنية.

✚ إنجاز كمية (حجم) العمل في الزمن المحدد.

### ثانياً : الصفات الشخصية والمبادرة وتحمل المسؤولية:

للتعرف على بعض الصفات الشخصية لأعضاء الجهاز الإداري توضع بعض النقاط المتنوعة منها:

✚ الانتظام في العمل ، تقبل الإشراف والتوجيه .

✚ علاقته بزملائه ، استعداده للمساعدة .

✚ مدي استيعاب التعليمات ، المقدرة على التنظيم والعمل دون رقابة .

✚ القدرة على التصرف في الأزمات .

### ثالثاً : مهارات الاتصال و المهارات الإشرافية:

للتعرف على بعض المهارات والمميزات الدالة على الفروق الفردية لأعضاء الجهاز الإداري توضع بعض النقاط المتنوعة منها:

✚ المقدرة على إيصال المعلومات وإجراء الاتصالات (شفوية - مكتوبة) بأسلوب يؤدي إلى نتائج واضحة وجيدة .

✚ المقدرة على الفهم بوضوح وبسرعة (التعليمات – الأوامر - الشكاوى) .

✚ المقدرة على الحكم على أهمية المعلومات، وتحديد ما يجب أن يشمل الاتصال ووسيلة تحقيقه ،وبمن يتم الاتصال وتوقيته .

✚ القدرة على توجيه المرؤوسين وتدريبهم وتنمية مهاراتهم وتقييم ومتابعة المرؤوسين .

✚ القدرة على استخلاص الأفكار البناءة للتحسين والتجديد في أساليب العمل ، وتحديد المسؤوليات والمهام للآخرين .

### رابعاً : تحديد درجة أهمية عناصر التقييم للوظيفة:

✚ توجد ثلاث درجات لأهمية العناصر هي(مهم جداً- مهم- مهم بعض الشيء)

- يوضع في الاعتبار أن العمليات الحسابية ودرجات التقييم التي تجرى آلياً ببرنامج تقييم الأداء كالتالى:-

(١) ممتاز = ١٠ (٢) جيد جداً = ٨ (٣) جيد = ٧ (٤) يحتاج إلى تحسين = ٦

✚ درجات أهمية التقييم هي: (١) مهم جداً = ٣ (٢) مهم = ٢ (٣) مهم بعض الشيء = ١

✚ نقاط التقييم للعنصر = درجة أهمية العنصر X درجة التقييم.

النقاط العظمي لتقييم العنصر = درجة أهمية العنصر X ١٠ .  
التقييم % = ١٠٠ X مجموع نقاط تقييم العنصر / مجموع النقاط العظمي .

التقييم العام	A	B	C	D
النسبة المئوية	٨٥% فما فوق	أقل ٨٥% : ٧٥%	أقل من ٧٥% : ٦٥%	أقل من ٦٥%

#### مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على أعضاء الجهاز الإداري.

#### الرقابة والمتابعة والتقييم:

تخضع هذه السياسة في تطبيقها للرقابة والمتابعة المباشرة من مجلس الإدارة - عميد المعهد - أمين عام المعهد ، وتنفذها الإدارات واللجان ذات الصلة، ويتم تقييمها بصورة دورية.

#### وسائل تطبيق الآلية:

اللقاءات - إستطلاع الرأي لأعضاء الجهاز الإداري.

عميد المعهد ،،،

أ.د/ عبدالحميد أحمد محمود