

مصطلحات في إدارة الأداء الوظيفي



سلم التقدير
هو التدرج الخماسي (من 1 إلى 5)
الذي يستخدمه المقيم لتقدير درجة
تحقيق الموظف للأهداف أو الجدارات

التقدير الموزون
هو حاصل ضرب القيمة المقدرة
لدرجة تحقيق الموظف للهدف أو
الجدارة على سلم التقدير الخماسي
في وزنها النسبي

إجمالي التقدير الموزون
حاصل جمع التقديرات الموزونة
لمجموعة الأهداف أو لمجموعة
الجدارات مقسومة على عدد
الأهداف أو الجدارات

التقدير العام لأداء الموظف
هو قيمة كمية تعبر عن المستوى
الإجمالي لأداء الموظف المرتبط
بالأهداف والجدارات في نهاية فترة
زمنية محددة من دورة إدارة الأداء

التصنيف الإجمالي
هو أداة إدارية تلزم المقيم بتصنيف
أداء موظفيه وفق نطاقات محددة
سلفا على صورة نسب مئوية لكل فئة
من فئات التقدير العام لأداء الموظف
لضمان التمييز بين الموظفين
المتميزين والموظفين ذوي الأداء
المنخفض

الوظيفة الإشرافية
هي الوظيفة التي يتطلب شغلها
الإشراف على عدد من الموظفين
بالإضافة إلى المهام التشغيلية
الأخرى

الوظيفة الغير الإشرافية
هي الوظيفة التي لا يتطلب شغلها
الإشراف على عدد موظفين ويؤدي
شغلها مهام تشغيلية فقط

النتاج الفعلي
هو التحديد الكمي للأداء الفعلي
الذي تم تحقيقه

الوصف السلوكي
تعني مجموعة السلوكيات القابلة
للملاحظة التي تمثل مؤشرات دالة
على مفهوم الجدارة

الأهمية النسبية للأهداف والجدارات
النسبة المئوية التي يتم تحديدها
سنويا بمعرفة وزارة الخدمة المدنية
لكل من مكوني الأهداف والجدارات
عند احتساب التقدير العام لأداء
الموظف على أن يكون مجموعها 100%
ويراعى أن الأهمية النسبية تختلف
حسب طبيعة وظيفة الموظف
(إشرافية / غير إشرافية)



ويتم إعداده وتوقيعه من الموظف ورئيسه في بداية دورة الأداء

