

معايير تقييم الأداء للجهاز الإداري بكلية إدارة الأعمال والاقتصاد

معايير تقييم الأداء والتي تشمل:-

- حجم العمل
- جودة العمل
- الإلمام بالوظيفة
- الحافز
- المشاركة
- إدارة الوقت
- الإبداع
- عادات العمل
- الاستماع
- التعاون مع الآخرين
- الاستجابة للإشراف والتوجيه
- الحضور
- النضج وإدراك المسؤولية
- الارتباط بنظم الجامعة



أمين عام الجامعة
م/ محمد جمال

آليات تقييم الأداء للجهاز الإداري بكلية إدارة الأعمال والاقتصاد

- يتم توزيع التقييم على أعضاء الجهاز الإداري بالجامعة
- يتم ذلك على فترتين خلال العام الأكاديمي.
- الفترة الأولى من واحد سبتمبر إلى آخر فبراير
- والفترة الثانية من أول مارس حتى آخر أغسطس
- ويتم إرساله إلى مدير كل إدارة على الميل الخاص به.
- وتحدد مدة أقصاها أسبوعين لإعادة ارسال نتيجة التقييم .
- وبعد ذلك يتم إرسال نماذج التقييم معتمدة من مدير كل إدارة إلى مكتب أمين عام الجامعة للبت فيها.



الاستفادة من نتائج التقييم

عند حصول الموظف على تقرير سنوي جيد جداً أو ممتاز آخر سنتين يكون له المميزات التالية:-

١. الترقية إلى الدرجة الأعلى بشرط استكمال مدة التواجد في الدرجة الأقل (ثلاثة سنوات على الأقل بعد التعيين بالجامعة) وأن يكون مؤهلاً تدريبياً لهذا المنصب ويحتل المنصب الإداري للدرجة في حالة وجود مكان شاغر.
٢. في حالة عدم وجود مكان شاغر الوظيفة يتم ترقيته ويتمنى بالمميزات المالية للدرجة الوظيفية وفي حالة خلو المنصب الإداري يكون له أولوية شغل الدرجة بشرط أن يكون مؤهلاً تدريبياً وإلا تكون الأولوية التالي له
٣. لجهة الإدارة منحة علاوة تشجيعية تكافئ نصف العلاوة السنوية.
٤. لجهة الإدارة منحة علاوة استثنائية تكافئ قيمة العلاوة السنوية.
٥. لا يجوز تمنع الموظف بعلاوة تشجيعية واستثنائية في نفس التوفيق.
٦. ترقية الموظف ومنحه علاوة تكون بترشيح من رئيسه المباشر مشروطاً بمبررات واضحة وموافقة الإدارة العليا ويجوز للإدارة العليا ترشيحه مباشرة.

وفي حالة حصول الموظف على تقرير سنوي جيد يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

١. يتم تحصيل ٦٠٪ من العلاوة المحددة له.

وفي حالة حصول الموظف على تقرير سنوي أقل من جيد يتم اتخاذ الإجراء التالية:

١. يتم إلغاء العلاوة.

