

وزارة الخدمة المدنية
المملكة العربية السعودية

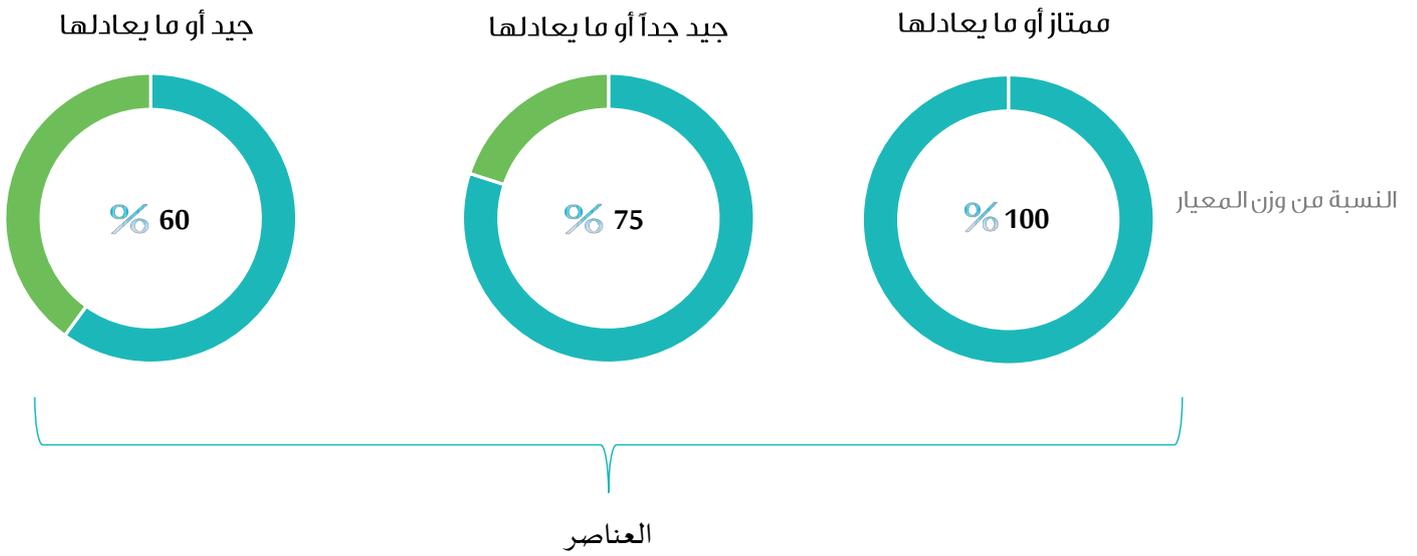


إجراءات طريقة احتساب معايير وعناصر مفاضلة الترقيات

وكالة إدارة رأس المال البشري



أ- تقييم الأداء الوظيفي





النسبة من وزن المعيار

80 %

الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية:
من خلال جمعيات معتمدة أو شهادة مشاركة مصدقه من إدارة الموارد البشرية للجهة الحكومية التابع لها المرشح) ويشترط الموافقة المسبقة من جهة العمل ممثلة بإدارة الموارد البشرية، على أن تكون خارج الدوام الرسمي ومهام العمل الرسمية
طريقة الاحتساب: تؤخذ النسبة كاملة

100 %

العناصر

اقترح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أو رفع كفاءة أداء الجهة:
يجب أن يتم تسجيل المبادرة قبل التطبيق في سجل الموظف لدى إدارة الموارد البشرية ويتم التحقق من نتائج المبادرة من قبل لجنة من ٣ أشخاص أحدهم خبير في موضوع المبادرة ومن ضمن اللجنة ممثل لإدارة الموارد البشرية
طريقة الاحتساب: تكون مسؤولية اللجنة تحديد النسبة المستحقة للمبادرة

20 %

الحصول على شهادة تميز:
على سبيل المثال موظف الشهر/الربع/السنة يجب أن يكون برنامج التميز صادر من إدارة الموارد البشرية من الجهة وتم اعتماده من قبل وزارة الخدمة المدنية
طريقة الاحتساب: تؤخذ النسبة كاملة



معايير وعناصر المفاضلة (٣-٥)

٣- برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح

برامج التدريب 

برامج التطوير 

| نوع البرنامج | الوصف | دولي | حكومي | خاص |
|---|---|---|---|---|
| برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز  | على سبيل المثال لا الحصر برنامج سكوبا للماليين وإدارة المشاريع واعتماد أخصائي اللائحة التنفيذية للموارد البشرية |  |  |  |
| النسبة من وزن المعيار | | % 80 | % 60 | % 40 |
| برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز | بحد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح |  |  | |
| النسبة من وزن المعيار | | % 40 | % 30 | |
| برامج التعلم الذاتي | إثرائي بحد أقصى يتم احتساب ٢ برامج في السنة لكل مرشح | |  | |
| النسبة من وزن المعيار  | | | % 1 | |
| برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز | خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية | |  | |
| النسبة من وزن المعيار | | | % 50 | |
| برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جداً | خطة تطوير يتم وضعها من قبل الرئيس المباشر، تراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية | |  | |
| النسبة من وزن المعيار | | | % 25 | |

العناصر



النسبة من وزن
المعيار

٤- نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح

| | | |
|-------|---|---------|
| 100 % | ممتاز | العناصر |
| 75 % | جيد جدا | |
| 60 % | جيد | |
| 0 % | لم يجتاز مع ذكر أسباب عدم الاجتياز واقتراح طرق التطوير | |



٥ - نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين

يكون لدى إدارة الموارد البشرية بالجهة احقية تطوير الاختبار ومن ثم اعتماده من قبل إدارة التطوير و التدريب بوزارة الخدمة المدنية ، كما يمكن للجهة استخدام الاختبارات المتاحة والمعتمدة من الخدمة المدنية على سبيل المثال : (القدرة المعرفية والسمات الشخصية)

| النسبة من وزن المعيار | الدرجة بالاختبار |
|--|------------------|
| نسبة وتناسب (الدرجة المتحصل عليها بالاختبار من وزن المعيار) % | 100 - 50 |
| 0 % | اقل من 50 |

آلية توزيع الاوزان على عدد المعايير



● وزن معيار الأداء الوظيفي ثابت = 30%

| عدد المعايير | 5 | 4 | 3 | 2 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| وزن المعايير | 10% - 30% | 10% - 30% | 30% - 40% | يتم تأجيل التطبيق |

الزيادة من الحد الأدنى تكون بخمسة
مثال: وزن المعايير من 10% - 30% تكون الزيادة
(15%، 20%، 25%، 30%)

مثال - لتطبيق الجهات الحكومية (للحد الأقصى)



| عدد المعايير | عدد المعايير | عدد المعايير | عدد المعايير | تقييم الأداء الوظيفي (وزن أداء ثابت) |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------------|
| 2 معايير | 3 معايير | 4 معايير | 5 معايير | معياري ٢ |
| وزن المعايير | وزن المعايير | وزن المعايير | وزن المعايير | معياري ٣ |
| 70% | 30% - 40% | 10% - 30% | 10% - 30% | معياري ٤ |
| 30% | 30% | 30% | 30% | معياري ٥ |
| 70% | 40% | 30% | 30% | |
| 100% | 30% | 30% | 20% | |
| | 100% | 10% | 10% | |
| | | 100% | 10% | |
| | | | 100% | |

مفاضلة تجريبية (مثال رقم 1/)



الاسم: سارة فهد



- المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
- العناصر المختارة من قبل الجهة

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح | 20% |
| ممتاز (✓) 20% | جيد جدا () |
| جيد () | |

| | |
|----------------------|-------------|
| تقييم الأداء الوظيفي | 30% |
| ممتاز (✓) 30% | جيد جدا () |
| جيد () | |

| | |
|--|---|
| برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح | 10% |
| برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز | ● برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز 5% |
| برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز | ● برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جدا |
| برامج التعلم الذاتي | |

| | |
|--|---|
| المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح | 40% |
| الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية 32% | ● اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة |
| الحصول علي شهادة تميز 8% | ● |

| |
|------------------------------|
| نقاط المرشح النهائية للترقية |
| Σ 95 |

| |
|------------------------------------|
| نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين |
| 100 - 50 |
| أقل من 50 |

- المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
- العناصر المختارة من قبل الجهة

مفاضلة تجريبية (مثال رقم / ٢)



الاسم: خالد عبدالعزيز



| | |
|--|--|
| <p>نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح</p> <p>10% (6% جيد (✓))</p> <p>جيد جدا () ممتاز ()</p> | <p>تقييم الأداء الوظيفي</p> <p>30% (18% جيد (✓))</p> <p>جيد جدا () ممتاز ()</p> |
| <p>برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح</p> <p>برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز برامج التعلم الذاتي</p> <p>برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جدا</p> | <p>المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح</p> <p>24% الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية</p> <p>● اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة الحصول علي شهادة تميز</p> |
| <p>نقاط المرشح النهائية للترقية</p> <p>Σ 66</p> | <p>نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين</p> <p>30% (18% درجة الاختبار 60)</p> |

● المعايير المختارة من قبل الجهة بالإضافة الى معيار تقييم الأداء الرئيسي والثابت
● العناصر المختارة من قبل الجهة

مفاضلة تجريبية (مثال رقم / ٣)



الاسم: ناصر عبدالرحمن



| | |
|--------------------------------------|-------|
| نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح | 30% ● |
| ممتاز () جيد جدا () جيد (✓) 18% | |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| تقييم الأداء الوظيفي | 30% |
| ممتاز () جيد جدا (✓) 22.5% جيد () | |

| |
|--|
| برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المرشح |
| برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز برامج تدريب لا تتضمن اختبار اجتياز برامج التعلم الذاتي |
| برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير ممتاز برنامج التدريب على رأس العمل والتوجيه بتقدير جيد جدا |

| |
|---|
| المبادرات و الإنجازات التي حققها المرشح |
| الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية اقترح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أرفع كفاءة أداء الجهة الحصول علي شهادة تميز |

| |
|------------------------------|
| نقاط المرشح النهائية للترقية |
| Σ 72.5 |

| | |
|------------------------------------|-------|
| نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين | 40% ● |
| درجة الاختيار 80 32% | |

وزارة الخدمة المدنية



شكراً
