



آلية تقييم الأداء



المحتويات	
١	عن الجمعية
٢	الهدف من آلية تقييم الأداء
٣	خطوات تنفيذ التقييم
٤	ضبط ومراقبة التقييم
٥	النماذج المستخدمة
٦	المراجع



عن الجمعية

الجمعية السعودية للمحافظة على التراث، هي جمعية خيرية أنشئت لخدمة التراث الوطني في المملكة العربية السعودية في فبراير 2019م. سجلت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو" الجمعية كمنظمة دولية غير حكومية في مجال التراث، لتصبح بذلك ثاني منظمة سعودية غير حكومية تُسجل لدى "اليونسكو"، والأولى خليجياً وعربياً في مجال التراث.

الرؤية

جمعية إقليمية رائدة في حفظ التراث وإبرازه

الرسالة

تمكين المجتمعات المحلية وحاملي التراث من ممارسته وإبرازه محلياً وعالمياً ونقله عبر الأجيال

الأهداف

بناء بيت الخبرة بالتراث لتحقيق رسالتها.

نشر التوعية بالتراث السعودي محلياً وعالمياً.

إثراء معرفة الطلاب والمهتمين بالتراث وتمكينهم من معاشته.

تمكين ممارسي التراث من الاستمرار في ممارسته والاكتساب منه.

تسجيل وحصر والبحث في التراث السعودي لتسهيل نقله عبر الأجيال.



١- الهدف من آلية تقييم الأداء

- رفع الكفاءة الإنتاجية للموظفين عن طريق توضيح نقاط القوة والضعف في أدائهم.
- تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحسين مستوى أدائهم ذاتيا وإعطائهم التوجيهات المناسبة.
- معرفة الاحتياجات التدريبية لكل موظف والمهارات المطلوبة له وبالتالي تعدد برامج التدريب في المجالات التي تسد الاحتياجات التدريبية التي تم تقديرها.
- الحصول على مؤشرات موضوعية تستوجب اتخاذ قرارات تصحيحية تشمل النقل، والترقيات، والإنذار، وإنهاء الخدمة أحيانا.
- اتخاذ قرارات تعديلات الرواتب والعلاوات والتعويضات.

٢- خطوات تنفيذ تقييم الأداء

- يتم إرسال نماذج التقييم للإدارات المعنية لتوزيعها على المسؤولين بتلك الإدارات لاستخدامها في التقييم.
- يتم تعبئة نموذج التقييم من قبل كل مدير/مسؤول مباشر ومناقشته مع الموظف وأخذ توقيعه عليه ثم إرساله لقسم الموارد البشرية.
- تتم عملية وضع نقاط التقييم بالنموذج بحيادية وموضوعية وأمانة.
- عند تقييم كل نقطة من النقاط التسع عشرة في نموذج التقييم توضع علامة (✓) في المكان المناسب بأحد الأعمدة الخمسة من "غير مقبول" وحتى "ممتاز"، ثم يتم وضع درجة التقدير في العمود السادس "النقاط المعطاة لكل صفة" من ١ إلى ٥.



- للحصول على "الامتياز" وهي من ٩٦-١٠٠ يجب على المقيم(المسؤول) أن يعطى من درجة إلى خمس درجات للتميز بالصفحة الثانية من النموذج مع ذكر السبب كما يمكن خصم من درجة إلى خمسة (أي سالب) للتقصير مع ذكر السبب ويمكن أن يكون التميز في أداء أكثر مما هو مطلوب في إحدى النقاط التسع عشرة.
- نقاط التميز يمكن أن تكون لأداء أكثر من الممتاز في نقاط التقييم ونقاط الضعف يمكن أن تكون لأداء أقل من غير المقبول في نقاط التقييم وفى كلا الحالتين يمكن أن تشمل نقاط أخرى لم تشملها عناصر التقييم.
- في جميع الأحوال يجب إطلاع الموظف على نتائج التقييم لمعرفة نقاط الضعف لتحسينها وتتم متابعتها في ذلك ودعمه.
- العاملون الحاصلون على تقدير "ممتاز" يتم إعطاؤهم شهادة تقدير، ووضعهم في قائمة العاملين الذين يمكن أن توكل إليهم مهام أعلى وتحفزهم الإدارة العليا بما تراه مناسباً.
- العاملون الحاصلون على تقدير "مقبول" و"ضعيف" يجب وضعهم تحت الملاحظة الدقيقة وإدراجهم ضمن برامج تدريبية لصقل مهاراتهم وقدراتهم.
- العاملون الباقون يتم تشجيعهم وتحفيزهم للارتقاء بمستواهم إلى مستويات أعلى.
- يستخدم هذا التقييم في وضع البرامج التنموية للعاملين كما يعتبر تقييم العاملين من المدخلات الهامة لتحديد الاحتياجات التدريبية عند وضع خطة التدريب للجمعية.

٣- ضبط ومراقبة تقييم الأداء

يتم ضبط ومراقبة تنفيذ عملية التقييم من خلال التالي:



- تطبيق النماذج المذكورة في الآلية.
- إطلاع الموظف على التقييم وتدوين ملاحظاته.
- مراجعة واعتماد المسؤول الأعلى للتقييم بعد تدوين الموظف لملاحظاته.

٤- النماذج المستخدمة

- نموذج تقييم أداء موظف.