

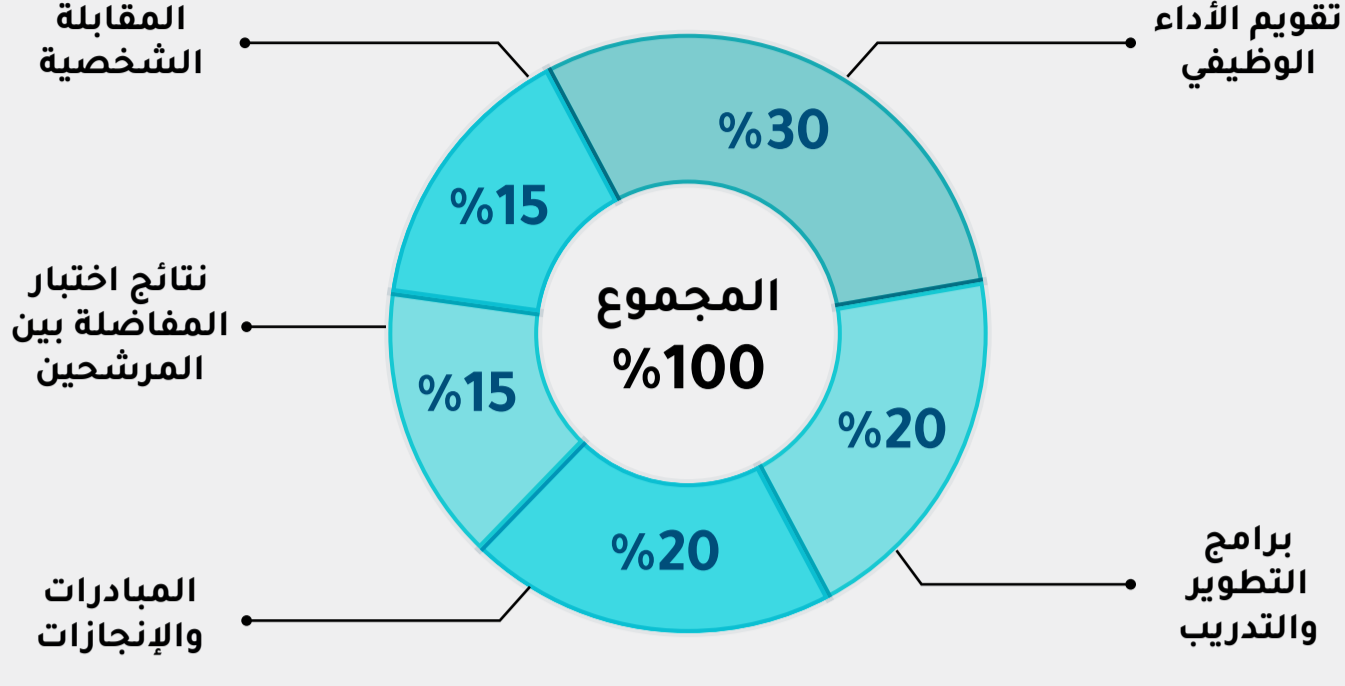


معايير الترقيات

للوحدات الإدارية بجامعة طيبة

المراتب العليا

المعايير الرئيسية



المعيار الأول

تقويم الأداء الوظيفي 30%



المعيار الثاني

برامج التدريب والتطوير التي حصل عليها المرشح 30%

نوع البرنامج	الوصف	دولي حكومي خاص
برامج اعتماد منتهية باختبار اجتياز	على سبيل المثال حصر برنامج سكوبا للمالين وإدارة المشاريع واعتماد أخصائي اللانحة التنفيذية للموارد البشرية	النسبة من وزن المعيار 80% 60% 40%
برامج تدريب لا تضمن اختبار اجتياز	بحد أقصى يتم احتساب برنامجين في السنة لكل مرشح	النسبة من وزن المعيار 40% 30%
برنامج التعلم الذاتي	إثرائي بحد أقصى يتم احتساب (20) برنامج 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 وتراجع 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 وتراجع وتعتمد من الموارد البشرية لدى الجهة الحكومية	النسبة من وزن المعيار 25%

المعيار الثالث

نتائج المقابلة الشخصية لتقييم المرشح 15%

العناصر	ممتاز	جيد جداً	جيد	لم يجتاز
النسبة من وزن المعيار	100%	75%	60%	0%

مع ذكر أسباب عدم الاجتياز واقتراح طرق التطوير

المعيار الرابع

نتائج اختبار المفاضلة بين المرشحين 15% وذلك عن طريق اختبار القدرة المعرفية والذي يقدمه المركز الوطني للقياس

الدرجة بالاختبار	النسبة من وزن المعيار
100-50	نسبة متناسب (الدرجة المتحصل عليها من وزن المعيار)%
أقل من 50	0%

ملاحظة: اختبار القدرة المعرفية من خلال التسجيل بالمركز الوطني للقياس هو المعتمد للمفاضلة، علماً بأن الجامعة لا تتحمل دفع الرسوم..

المعيار الخامس

المبادرات والانجازات التي حققها المرشح 20%

الأعمال التطوعية والمشاركة المجتمعية 80%

اختيار العمل التطوعي للجهات التابعة للجامعة أو الجهات الأخرى المعتمدة عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي والذي يلزم المشاركة الحضورية على أن تكون خارج وقت الدوام الرسمي ومهام العمل الرسمية، ويشترط الموافقة المسبقة من جهة العمل ممثلة بإدارة الموارد البشرية.

طريقة الاحتساب : تؤخذ النسبة كاملة

عدد الساعات التطوعية	النقاط
25 50 100 150 200 250 300 350	10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%

اقتراح مبادرة بعد تطبيقها تم تحقيق وفر مالي أو رفع كفاءة أداء الجهة 100%

يجب أن يتم تسجيل المبادرة قبل التطبيق في سجل الموظف لدى إدارة الموارد البشرية ويتم التحقق من نتائج المبادرة من قبل لجنة من ثلاثة أشخاص أحدهم خبير في موضوع المبادرة ومن ضمن اللجنة ممثل لإدارة الموارد البشرية

طريقة الاحتساب : تكون مسؤولية اللجنة تحديد النسبة المستحقة للمبادرة

الحصول على شهادة تميز 20%

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

العناصر المرجحة

عند تساوي النقاط بين المرشحين للترقية تتم المفاضلة وفقاً للترتيب التالي :

1 المقابلة الشخصية
2 في حال استمرار التساوي يتم الرجوع إلى الأقدمية في تاريخ التعيين محسوبة كالتالي: اليوم / الشهر / السنة
3 برامج التطوير والتدريب

على أن يكون الحد الأدنى في الترشيح للمفاضلة النهائية : 75% لجميع المعايير