



# نموذج تقييم الأداء الوظيفي

معتمدة بمجلس الإدارة الـ (4-2025) بتاريخ 2025/06/17

## الأول: معلومات عامة

رقم الموظف	القسم	الإدارة	المؤسسة
	السكرتارية التنفيذية	الإدارة العامة	جمعية بلد الخير
تاريخ التعيين	الدرجة	الوظيفة	الاسم
0000/00/00			
نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه		آخر برنامج تدريبي	التخصص
تاريخ الإعداد	التقدير		آخر مؤهل علمي

## الثاني: عناصر التقييم

م	عناصر التقييم	الدرجة العليا	نتيجة التقييم
1	القدرة على توليد الأفكار وتطوير وسائل العمل	5	
2	القدرة على تنفيذ الأعمال وفقاً للجدول الزمني المحدد	5	
3	القدرة على حل المشكلات والمرونة في تنفيذ العمل	5	
4	القدرة على التخطيط والتحضير لتنفيذ العمل	5	
5	القدرة على التركيز وعدم التشتت في تنفيذ المهام	5	
6	القدرة على توثيق إجراءات ومهام العمل	5	
7	القدرة على الالتزام بضوابط وسياسات المؤسسة	5	
8	القدرة على المتابعة في تنفيذ المهام	5	
9	القدرة على توصيل المعلومات والأعمال بصورة صحيحة ومنضبطة	5	
10	الانضباط في ساعات العمل والحرص على الإنجاز	5	
11	الحرص على نقل الخبرات والقدرات للآخرين	5	
12	الكفاءة والإتقان في تنفيذ مهام العمل	5	
60	المجموع		
13	المبادرة في عرض الأفكار والمشاريع في بيئة العمل	5	
14	البشاشة ورحابة الصدر في تنفيذ المهام والأعمال اليومية	5	
15	جودة التواصل مع الزملاء والعاملين في بيئة العمل	5	
16	الوضوح والشفافية والأمانة في تنفيذ المهام والأعمال	5	
17	المحافظة على حسن المظهر بما يعزز هوية المؤسسة	5	
18	تحمل المسؤولية وحسن التصرف في بيئة العمل اليومية	5	
30	المجموع		
19	العمل على تطوير المهارات والقدرات الشخصية ذات الارتباط بطبيعة العمل	5	
20	المساهمة في تطوير مهارات وقدرات الزملاء في بيئة العمل	5	
10	المجموع		

الأداء الوظيفي

السلوك الوظيفي

التطور الوظيفي

## الثالث: مجموع الدرجات والتقدير

المجموع الكلي	درجات التطور الوظيفي	درجات السلوك الوظيفي	درجات الأداء الوظيفي	
غير مرضي (أقل من 60)	مرضي (69-60)	جيد (79-70)	جيد جدا (89-80)	ممتاز (100-90)

## الرابع: ملحوظات عامة

<b>مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية إضافتها</b>	
مواطن القوة: (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)	
الإيمان برسالة الجمعية ووضع هذا نصب أعيننا في كل تعاملاتنا. الولاء الوظيفي للجمعية بشكل مكتسب نتيجة للتعامل الراقي والإنساني مع جميع الموظفين بعكس اعتبارات سوق العمل حالياً.	
مواطن الضعف: (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)	
بعض النسيان وتقويت متابعة بعض الملفات بشكل غير مقصود	
<b>التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته (إن وجدت)</b>	
تقديم منح تدريبية في مجال السكرتارية التنفيذية لتطوير مهارات الموظف. إشراكه في الدورات والورش المتاحة في مجال العمل الخيري عموماً.	
<b>رأي معد التقرير</b>	
.....	
الاسم:	الوظيفة:
التوقيع:	التاريخ:
<b>ملحوظات معتمد التقرير</b>	
.....	
الاسم:	الوظيفة:
التوقيع:	التاريخ:

## 1) الإرشادات:

- أ) يعبأ هذا النموذج من قبل الرئيس المباشر للموظف، ويتم اعتماده من المدير العام حسب الصلاحيات المحددة.
- ب) يعد الرئيس المباشر التقرير بإعطاء الدرجة المناسبة لكل عنصر وفقاً لتقديره، بعد الرجوع لمصادر التقييم المذكورة.
- ج) يتم تسجيل الدرجة في الحقل المخصص لذلك أمام كل عنصر من عناصر التقييم، مع مراعاة ألا تزيد الدرجة المعطاة عن الحد الأعلى لدرجات التقييم المحددة لكل عنصر، وأهمية الرجوع إلى شرح مفردات العناصر وأسس التحقق منها.
- د) مجموع الدرجات والتقدير يسجل به مجموع درجات عناصر الأداء الوظيفي والصفات الشخصية والعلاقات التي حصل عليها الموظف ثم تجمع للحصول على المجموع الكلي للدرجات (الدرجة النهائية) ويؤشر على التقدير الخاص بها في الحقل الذي يليه.
- هـ) في حقل الملحوظات العامة يحدد معد التقرير مواطن القوة ومواطن الضعف حسب رأيه (إن وجدت) وهي عناصر ترجيحية تؤخذ بعين الاعتبار لأغراض التمييز بين الحاصلين على درجات متساوية.
- و) على معد التقرير أن يوضح رأيه بشأن المعد عنه التقرير في الحقل المخصص لذلك.
- ز) بعد اعتماد التقرير من قبل الرئيس الأعلى يتم إطلاع الموظف المعد عنه التقرير عليه.

## 2) مصادر تقييم الأداء الوظيفي:

- أ) ملف الموظف.  
ب) سجل تدوين ملحوظات الرئيس المباشر.  
ج) تقرير إنجازات الموظف.  
د) سجل الدوام الرسمي.  
هـ) أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقييم.

## 3) النتائج المترتبة على درجة التقييم:

التقدير	النسبة	الاستحقاق	صلاحية الاعتماد
ممتاز	95% فما فوق	ما يعادل راتب إضافي	المدير العام
	90% إلى 94%	ما يعادل 3 أرباع راتب	المدير العام
جيد جداً	85% إلى 89%	ما يعادل نصف راتب	المدير العام
	80% إلى 84%	ما يعادل ربع راتب	المدير العام
جيد	70% إلى 79%	لا يستحق مكافأة	المدير العام
مُرضي	60% إلى 69%	لا يستحق مكافأة	المدير العام
غير مُرضي	أقل من 60%	لا يستحق مكافأة	المدير العام



نجعل من إنسانيتنا واقعا ملموسا، نطلق من هذا البلد الكريم المعطاء: كويت الخير، لنقدم الخير للمكروبيين، عملا بتوجيهات شريعتنا الغراء، وتحقيقا للغاية السامية للإنسانية، فنتعاضد ونتكاتف ليعم الخير وتتحقق السكينة.

## الرؤية:

تأمين الحياة الكريمة للإنسان، وتمكينه من الإنتاجية والعطاء، بما يعود بالنفع عليه وعلى مجتمعه.

## الرسالة:

بناء الشخصية الفاعلة على مستوى الأفراد والمجتمعات، والجمع بين الأصالة والمعاصرة في الخدمات والمشاريع التربوية والإنسانية، ذات الأبعاد التنموية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية، داخل دولة الكويت وخارجها.

## القيم:

الإنتاجية

الشراكة

الهوية

الحوكمة

المبادرة

الهوية