

الرقم :
التاريخ :
المشروعات :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
الإدارة العامة للموارد البشرية
وحدة إدارة الأداء

الأسئلة الشائعة

س/ هل يجب أن يصاغ هدف عام للوحدة على أساسه يتم وضع أهداف الموظفين؟

ج/ يمكن أن تكون الأهداف مشتركة ويمكن وضع الأهداف لكل موظف وفقاً لوصفها الوظيفي.

س/ من يقوم بتقييم الموظف عند غياب الرئيس المباشر؟

ج/ عند غياب الرئيس المباشر هناك من ينوب عنه ويكون تقييم الأداء وفق ما تم إنجازه من الأعمال.

س/ كيف يتم تقييم الموظفة التي تتمتع بإجازة أمومة؟

يتم تقييم الموظف لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر على رأس العمل.

س/ إذا صادف تاريخ إعداد التقييم للموظف هو تاريخ تمتعه بالإجازة أو أثنائها ولفترة تزيد عن خمسة عشر يوماً

وكان تقديره غير مرضي فكيف يتسنى له التظلم وهو متمتع بالإجازة؟

ج/ في هذه الحالة يعتبر التظلم من تاريخ استلامه صورة التقييم وهذا لا يكون إلا بعد انتهاء إجازته ومباشرة عمله.

س/ هل يدخل ضمن فترة التقرير مدة الإجازة والانتداب؟

ج/ مادام أن الموظف لم تنه علاقته بالوظيفة بصورة دائمة فالمفروض أن تكون الإدارة على علم بحقيقة وضعه حسب

الظروف ولها أن تعد تقريراً عنه بما تراه ملائماً سواء كان مجازاً أو منتدباً.

الرقم :
التاريخ :
المشروعات :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
الإدارة العامة للموارد البشرية
وحدة إدارة الأداء

الأسئلة الشائعة

س/ كيف يتم إعداد تقييم أداء عن الموظف المنقول ؟

ج/ المعروف أن ملف الموظف ينتقل معه من جهة حكومية إلى أخرى. ومن هنا سيكون لدى الإدارة المنقول إليها معلومات كافية عن التقييم السابقة وعليها أن تعمل على استكمال إعداد التقييم السنوي عنه في ضوء أدائه الحالي وتقييمه السابقة.

س/ هل من الممكن أن يتدخل مدير الإدارة في تقييم محور الجدارات فيما يخص (الحضور، الانصراف، الاستئذان، الأخير)؟

ج/ نعم، سواء كإن رئيساً مباشراً أو رئيس جهة.

س/ من الذي يعتمد وزن الأهداف هل هو الرئيس المباشر أم الموظف؟

ج/ يعتبر الرئيس المباشر هو الشخص المعني بشكل مباشر في اعتماد وزن الأهداف التي يتم الاتفاق عليها مع الموظف، علماً بأن هذه الصلاحية الممنوحة بموجب النظام للرئيس المباشر لا تمنع من قيام الموظف بمناقشة الرئيس المباشر في عملية تحديد الوزن إلا أن القرار النهائي في ذلك يعود للرئيس المباشر.

س/ ماهو المقصود بالمراجعة المستمرة؟

ج/ المقصود بها أن يقوم الرئيس المباشر بمراجعة أداء الموظف بشكل دوري (يومي، أسبوعي، كل عشرة أيام) على ضوء مصلحة العمل، وذلك لتصحيح مسار الموظف تجاه تحقيق الأهداف المحددة في الوثيقة، من حيث تحليل العقبات والوقوف على نقاط القوة ودعما ونقاط الضعف ومعالجتها بشكل سريع، وحتى لا تشكل المراجعة المرحلية والتقييم النهائي للموظف فيما بعد نمط مفاجئ - لوجود انحرافات في المسار - نتيجة عدم وجود المراجعة المستمرة.

س/ من الذي يضع الأهداف ومتى يتم وضعها؟

الرقم :
التاريخ :
المشروعات :



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
الإدارة العامة للموارد البشرية
وحدة إدارة الأداء

الأسئلة الشائعة

ج/ يتم اقتراح الأهداف من قبل الموظف ومن ثم الاتفاق عليها مع الرئيس المباشر ووفقاً للنظام يتم وضع الأهداف (أي اقتراحها والاتفاق عليها) في كل عام .

س/ من المسؤول عن عملية متابعة إنجاز الأهداف؟

ج/ يعتبر الرئيس المباشر والموظف الأساس الذي يعتمد عليه نظام إدارة الأداء، لذلك يقع على الرئيس المباشر مسؤولية المتابعة والتواصل والمراجعة المرحلية والمراجعة المستمرة لأداء الموظف طيلة العام.

س/ هل يتم تقييم الموظف الذي يعمل في مشروع بمجرد انتهاء المشروع أم في نهاية العام؟

ج/ إن نظام الأداء يمر في عدة مراحل وآخرها عملية تقييم الأداء لذلك فإن انتهاء المشروع أو تحقيق الهدف قبل نهاية العام لا يعني أن تتم عملية التقييم مباشرة بل أن التقييم النهائي يتم في نهاية العام وفقاً لأحكام النظام.

س/ هل يتم تطبيق نظام إدارة الأداء على الموظفين الجدد؟

ج/ لا، يتم تقييم الموظفين الجدد على نظام إدارة الأداء الجديد، بل يتم تقييمهم على نموذج (تقييم الأداء الوظيفي للموظف خلال فترة التجربة) .

س/ كيف يتم إبلاغ الموظف بنتائج تقييم الأداء؟

ج/ يتم إرسال إشعار للموظف بالنتيجة قبل اعتمادها من الجهة الإشرافية.

س/كيف يتم تقييم الموظف المريض لفترات طويلة(٦-١٢ شهر) أو أكثر؟

ج/يتم تقييم الموظف لفترة ٣ أشهر فأكثر.