



جُنْدُونْيَة
أسر التوحد

نظام إدارة الأداء وتقدير الموظفين

يُعتبر نظام تقييم الأداء للعاملين في الجمعية من أهم أنظمة الموارد البشرية، ويأتي وضع النظام بالتوافق مع الخطط الاستراتيجية للتطوير المؤسسي والتميز للجمعية، ويقوم نظام تقييم الأداء للعاملين في الجمعية على مجموعة من المؤشرات تعبّر عن أداء موظفيها وعن الأداء المؤسسي إجمالاً بالإضافة إلى كونه المحرك الأساسي الذي يدفع الموظف لتطوير وتحسين أدائه، والعمل على تنمية مهاراته وقدراته بشكل مستمر

اعتماد خطة تقييم الأداء

تُعد إدارة الموارد البشرية في الجمعية خطة سنوية لتقييم الأداء ويتم اعتمادها من قبل الأمين العام للجمعية وتتضمن مواعيد إعداد تقارير الأداء للعاملين في الجمعية كالتالي:

- الفترة الأولى للتقييم قبل انتهاء فترة التجربة بثلاث أسابيع.
- الفترة الثانية للتقييم قبل نهاية السنة بثلاث أشهر.

التقييم خلال فترة التجربة

يتم تقييم أداء العامل قبل أسبوعين من انتهاء فترة التجربة الأولى وهي ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته لعمله بالجمعية، وإذا لم تكون كافية وتطلب الأمر تمديد فترة التجربة لمدة ثلاثة أشهر أخرى بحيث تكون إجمالي الفترتين ستة أشهر فعندما يكون التقييم الثاني قبل نهاية الفترة الثانية بأسبوعين لتحديد مدى صلاحيته للاستمرار في العمل.

التقييم لظروف استثنائية

للمدير المباشر أو من يفوضه لظروف يُقدرها أن يقرر إجراء تقييم استثنائي لأداء العامل في إدارته في أي وقت من السنة، وذلك لتحديد مدى قدرته على أداء العمل، وأهليته للاستمرار في عمله الحالي أو من عدمه.

تقييم الأداء في حالة تغيير المدير المباشر

إذا انتقل العامل من إشراف مدير مباشر إلى مدير مباشر آخر، فيجب على مدير الإدارة الذي أمضى أطول مدة تحت إشرافه خلال فترة التقييم بإجراء المراجعة النصف السنوية للأداء وإعداد تقرير التقييم النهائي لأدائه حسب الحالة.

تقييم الأداء في حالة غياب المدير المباشر

في حال غياب المدير المباشر عن عمله في موعد تقييم الأداء، فيجب عليه أن يقوم بإعداد تقارير تقييم الأداء للعاملين مسبقاً وإعطاء توصيات وتوجهات مناسبة لهم وتسليمها لإدارة الموارد البشرية لاعتمادها في الموعد الرسمي لتقييم الأداء

مراحل عملية تقييم الأداء

- تحديد المهام الوظيفية لتقييم الأداء: تكون هذه المرحلة من عملية تحديد المهام الوظيفية الخاصة بتقييم الأداء للعامل وكيفية قياسها وت تكون عادةً في بداية السنة وبما لا يتجاوز الشهر الأول فيها ومعتمدة على الوصف والتحليل الوظيفي للوظيفة.
- تقييم الأداء المستمر: تتمثل عملية تقييم الأداء المستمر في عقد اجتماعات قصيرة رسمية وغير رسمية بين المدير والعامل والتي بها تتم مقارنة أداء العامل مع الأداء المتوقع منه.
- تقييم الأداء (السنوي): يتمثل تقييم الأداء بالتقدير النهائي للأداء العامل بالمقارنة مع المهام الوظيفية المطلوب من العامل القيام بها، وعوامل التقييم، وتحديد نتيجة التقييم الكلية، ويجب أن تراجع النتائج والموافقة عليها من قبل كل من المدير المباشر والإدارة العليا.

المراحل الأولى- تحديد المهام الوظيفية لتقدير الأداء:

أ- يتوجب على المدير المباشر تحديد المهام الوظيفية المطلوبة من العامل القيام بها والأوزان النسبية لتلك المهام، وذلك لتقدير أداء العامل وفقاً لمتطلبات الوظيفة ومسؤوليتها، والقدرات والمهارات المطلوب من العامل تحقيقها.

ب- يقوم المدير المباشر بمناقشة وشرح المهام الوظيفية ومكونات الأداء الوظيفي، والقدرات، والمقاييس والأوزان النسبية للعامل.

ت- يجب أن يتم تحديد عشر عناصر لتقدير الأداء المطلوب من المهام الوظيفية لكل وظيفة، ويعتمد ذلك على المستوى الوظيفي للوظيفة.

المراحل الثانية- تقدير الأداء المستمر:

أ- يجب على المدير المباشر مراجعة أداء العامل خلال فترة التقييم، وتقدير طرق قياس أداء العامل وعوامل التقييم المتفق عليها خلال مرحلة تحديد المهام الوظيفية لتقدير الأداء.

ب- يجب أن يتم عقد اجتماعات قصيرة منتظمة مع العامل لتقدير أداءه بشكل مستمر.

ت- يجب أن تهدف عملية تقدير الأداء المستمر إلى:
▪ مقارنة مباشرة بين الأداء الفعلي المطلوب.

▪ تحديد الفجوات والتحسينات المطلوبة في أداء العامل وفي الكفاءات المطلوبة لشاغل الوظيفة.

▪ مناقشة وتعديل نشاطات العامل وأولوياته لضمان تحقيق المراد من التقييم.

د- يجب أن تشمل عملية تقدير الأداء المستمر غير الرسمية على الآتي:
▪ توجيه الأداء.

▪ مراقبة الأداء.

▪ الإشراف والإرشاد.

▪ تقديم واستقبال الآراء وأخذ الإرشادات.

▪ تعديل توقعات الأداء.

المراحل الثالثة - تقدير الأداء:

أ- تلتزم الجمعية بالتأكد من أن كل عامل يحصل على نتيجة تقدير أداءه في الوقت المحدد.

ب- يجب أن يقود تقدير الأداء إلى تحديد الفجوات في المهارات والكفاءات، ومناقشة احتياجات التدريب والتطوير.

ج- يقع المدير المباشر والأمين العام على نموذج تقدير الأداء، ويُخطر العامل بصورة من تقدير الأداء فور اعتماده ويحق له أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.

تم مراجعة وتطوير ومراقبة نظام تقدير الأداء باستمرار من قبل الجمعية للتأكد من تحقيق متطلبات وأهداف الجمعية وخطط عملها، كما على كل إدارة وقسم وعامل تقديم المقترنات لتعزيز فعالية وعدالة نظام تقدير الأداء

المراحل الرابعة - التعامل مع التقييم أقل من جيد:

يعرض أمر العامل الذي قيم أداءه بدرجة أقل من جيد لستين متساوين على صاحب الصلاحية لمحاسبته والنظر في نقله لوظيفة في نفس مستوى الوظيفي تكون أكثر ملائمة له.

تعديل تقييم الأداء

لا يتم تعديل تقييم الأداء بعد اعتماده إلا بموافقة الأمين العام بناء على توصية مبررة من إدارة الموارد البشرية بعد تنسيقها مع مدير إدارة الموظف.

الاعتراض

- يحق للعامل التظلم من نتيجة التقييم النهائي إلى مسؤول الموارد البشرية خلال مدة لا تتجاوز 5 أيام من تاريخ إرسال التقييم.
- يصدر قرار إداري من الأمين العام بتكون لجنة مكونة من ثلاثة أعضاء يختارهم ويرشحهم ويرأسهم مسؤول الموارد البشرية للنظر في التظلمات المقدمة من العاملين في الجمعية والخاصة بتقييم الأداء على أن يتم الآتي:
 - أ- فحص التظلمات خلال شهر من تاريخ التقديم.
 - ب- تكون مداولات اللجنة سرية ولها مناقشة العامل المتظلم ومعد ومعتمد التقرير.
 - ج- ترفع اللجنة توصياتها إلى الأمين العام ليقرر ويكون قراره نهائياً.

الإنذار

يتم توجيهه إنذار للعامل الذي يحصل على تقييم أداء ضعيف بتحسين مستوى أدائه، وإذا حصل على نفس التقدير في الفترة التالية يتم إنهاء خدمات العامل (بجميع المستويات الإدارية).

لجنة الفحص

يقوم الأمين العام للجمعية بتشكيل لجنة على غرار لجنة التظلم وتكون مهامها كالتالي:

1. فحص وتقييم نتائج تقييم الأداء بالجمعية.
2. التحقق من سلامة وعدالة تطبيق معاير برنامج تقييم الأداء بمهنية عالية.
3. مراجعة الملاحظات التي ترد إلى اللجنة الخاصة بتطوير نموذج التقييم.
4. رفع التوصيات والمقترنات الخاصة برفع مستوى أداء العاملين.

نتيجة التقييم

بناء على سلم الأجر والمرتبات المعمول به في الجمعية يتحدد مستويات أداء العامل التي يستحق عنها العلاوات أو المكافآت أو المزايا الأخرى أو ما هو مطلوب للترقية وفقاً لنتيجة تقييم أداء العامل.

لقد اطلع مجلس إدارة جمعية أسر التوحد الخيرية في اجتماعه رقم (6) بتاريخ 04 ديسمبر 2022م على اللوائح والسياسات والإجراءات بالجمعية. وقرر اعتمادها وعميمها والعمل بموجها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية (جمعية أسر التوحد - الرئيسية) [\(saf.org.sa\)](http://saf.org.sa).

