

کاربرگ ارزیابی عملکرد گروه سه (کارشناس، کاردان و همتراز آن) به استناد احکام و حکم کارگزینی

| | | |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| دستگاه: مجتمع آموزش عالی سراوان | نام و نام خانوادگی: | کد ملی: |
| عنوان پست سازمانی: | واحد سازمانی: | دوره ارزیابی: / / لغایت / / |

تحلیل عملکرد

| نقاط قوت عملکرد و شیوه های تقویت آن | نقاط قابل بهبود عملکرد و راه های اصلاح و بهبود آن |
|-------------------------------------|---|
| ۱. | ۱. |
| ۲. | ۲. |
| ۳. | ۳. |
| ۴. | ۴. |
| ۵. | ۵. |

تذکر: ستون تحلیل عملکرد که به علل عدم تحقق اهداف، نقاط قوت و ضعف و ارائه راهکارها اختصاص دارد اهمیت زیادی دارد و امتیازدهی شاخص های اختصاصی منوط به تکمیل این ستون است. بنابراین ارزیابی کنندگان مکلفند نقاط قوت و هم نقاطی را که امکان بهبود عملکرد در آنها وجود دارد، همراه با اقدام های لازم برای اصلاح عملکرد بررسی و تحلیل کنند و بر اساس این بررسی ها، تغییرات لازم را در برنامه های اجرایی، نحوه اجراء، توانمند سازی اعضاء و ... اعمال کرده و با همکاری اعضاء نسبت به تحقق نقاط قابل بهبود اقدام کنند.

| معیار | مجموع | شاخص ها | حد اکثر امتیاز معیار | امتیاز معیار | | | امتیاز | | |
|----------------------------|----------------------------|--|----------------------|--------------|-----|-------|----------|---------------|---------------|
| | | | | عالی | خوب | متوسط | ضعیف | ارزیابی شونده | ارزیابی کننده |
| | | | جمع امتیاز | ۱۵ | ۱۴ | ۱۲,۶ | ۱۰,۵ | | |
| تعمیم شعائر و انضباط اداری | عمومی (حد اکثر امتیاز: ۵۰) | احترام به ارزش های اسلامی (رعایت شئون اسلامی و آراستگی پوشش) | ۱۵ | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۸ | | |
| | | حضور به موقع در محل کار و انجام وظایف و تکالیف محوله | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |
| | | انعطاف پذیری، انتقاد پذیری و توان سازگاری در محیط کار | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |
| | | رعایت قوانین و مقررات در کلیه امور | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |
| | | احساس مسئولیت و داشتن روحیه امانت داری و رازداری در انجام امور محوله | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |
| | | تلاش و احساس مسئولیت در جهت رفع مشکل همکاران و مراجعین | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |
| | | نحوه برخورد و معاشرت با ارباب رجوع، همکاران و مسئولان مافوق (حسن برخورد و داشتن سعه صدر) | | ۲ | ۱,۸ | ۱,۵ | ۲,۱۴۲۸۵۷ | | |

کاربرگ ارزیابی عملکرد گروه سه (کارشناس، کاردان و همتراز آن) به استناد احکام و حکم کارگزینی

| امتیاز | | | امتیاز معیار | | | | حداکثر امتیاز معیار | شاخص ها | معیار | محور |
|--------------------|---------------|---------------|--------------|-------|------|------|---------------------|---|-------------------|---------------------------|
| تایید کننده نهایی | ارزیابی کننده | ارزیابی شونده | ضعیف | متوسط | خوب | عالی | | | | |
| | | | ۱۰ | ۱۲ | ۱۴ | ۱۵ | جمع امتیاز | | شاخصی های اداری | عمومی (حداکثر امتیاز: ۵۰) |
| | | | ۱,۶ | ۲ | ۲,۴ | ۲,۶ | ۱۵ | داشتن روحیه خلاقیت و نوآوری (توانایی تولید ایده با فکر جدید و ارزشمند در کار) | | |
| | | | ۱,۶ | ۲ | ۲,۴ | ۲,۶ | | میزان تعهد و مسئولیت پذیری | | |
| | | | ۱,۶ | ۲ | ۲,۴ | ۲,۶ | | توجه به اولویت امور محوله و استفاده بهینه از منابع | | |
| | | | ۱,۶ | ۲ | ۲,۴ | ۲,۶ | | اشتیاق به انجام امور محوله بدون نیاز به کنترل (عدم نیاز به کنترل مستقیم و مداوم مسئول واحد) | | |
| | | | ۱,۶ | ۲ | ۲,۴ | ۲,۶ | | انتقادپذیری (ظرفیت پذیرش انتقادات و کوشش در اصلاح رفتار) | | |
| | | | ۲ | | | | | تقدیر نامه (رئیس دانشگاه یا مقام بالاتر، معاونین، مدیران و رئیسان ستادی و دانشکده ها، روسای ادارات) به ازای هر مورد ۲ امتیاز - سقف ۲ امتیاز | | |
| | | | ۷,۲ | ۸,۴ | ۹,۲ | ۱۰ | جمع امتیاز | | مهارت های ارتباطی | |
| | | | ۱,۸ | ۲,۱ | ۲,۳ | ۲,۵ | ۱۰ | حفظ کرامت مراجعین (پاسخگویی به موقع و با ادب و احترام) | | |
| | | | ۱,۸ | ۲,۱ | ۲,۳ | ۲,۵ | | نحوه برخورد و معاشرت با همکاران، مدیر یا سرپرست مافوق (ادب، خوشرویی، خویشتن داری) | | |
| | | | ۱,۸ | ۲,۱ | ۲,۳ | ۲,۵ | | توانایی انجام کار گروهی به عنوان مشارکت در انجام امور محوله با دیگر همکاران در حیطه وظایف شغلی | | |
| | | | ۱,۸ | ۲,۱ | ۲,۳ | ۲,۵ | | صریح و صادق بودن، مخالفت نمودن به شیوه مناسب | | |
| | | | ۸,۵ | ۹ | ۹,۵ | ۱۰ | جمع امتیاز | | توسعه فردی | |
| | | | ۰,۲۵ | ۰,۵ | ۰,۷۵ | ۱ | ۱۰ | کوشش در افزایش سطح دانش، معلومات و مهارت های شغلی و به کارگیری آن | | |
| | | | ۰,۲۵ | ۰,۵ | ۰,۷۵ | ۱ | | توانایی انتقال معلومات و مهارت های شغلی به همکاران | | |
| | | | ۸ | | | | | شرکت در دوره های ضمن خدمت در طی دوره ارزیابی عملکرد با ارائه تصویر گواهینامه (هر ۵ ساعت ۱ امتیاز) - عضویت در کمیته ها و کارگروه های تخصصی با ارائه ابلاغ رسمی (به ازای هر مورد ۱ امتیاز) سقف ۸ امتیاز | | |
| جمع امتیازات عمومی | | | | | | | | | | |

کاربرگ ارزیابی عملکرد گروه سه (کارشناس، کاردان و همتراز آن) به استناد احکام و حکم کارگزینی

| امتیاز | | | امتیاز معیار | | | | حداکثر امتیاز معیار | شاخص ها | معیار | مجموع |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|-------|-----|------|---------------------|---|--------------|-----------------------------|
| تایید کننده نهایی | ارزیابی کننده | ارزیابی شونده | ضعیف | متوسط | خوب | عالی | | | | |
| | | | ۲۲ | ۲۵ | ۲۷ | ۳۰ | جمع امتیاز | | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | ۳۰ | میزان آشنایی و تسلط به وظایف و اختیارات شغلی و در انجام فعالیت های شغلی در چهار چوب مقررات | مشتريات شغلی | اختصاصی (حداکثر امتیاز: ۵۰) |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | اطلاع دقیق از قوانین و مقررات حاکم بر حوزه تحت سرپرستی | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | توانایی شناسایی، بهره گیری، کنترل و استفاده از ابزارها و فناوریهای جدید در امور شغلی (میزان تسلط به فناوری های مرتبط شغلی) | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | تمایل به پذیرش مسئولیت های بیشتر در امور و قبول مخاطرات و ریسک های پیچیده | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | تفویض اختیار و ارتقاء سطح مشارکت، تشریک مساعی در تنظیم خط مشی داخلی و شیوه نامه های مورد نیاز | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | تشخیص راه حل مناسب و تصمیم گیری به موقع و منطقی | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | حداکثر استفاده از امکانات و اختیارات در چارچوب خط مشی واحد | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | داشتن تبحر در ایجاد انگیزش در کارکنان حوزه تحت سرپرستی | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | ارائه گزارشات تخصصی و فنی حسب مورد، نظرات مشورتی و راهنمایی های فنی و تخصصی در خصوص واحد تحت سرپرستی به مافوق | | |
| | | | ۲,۲ | ۲,۵ | ۲,۷ | ۳ | | مطالعه، تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات حوزه تحت سرپرستی، ارائه راهکارها و پیشنهادات کارشناسی و دارای قابلیت کار در خصوص حوزه وظیفه شغلی | | |

کاربرگ ارزیابی عملکرد گروه سه (کارشناس، کاردان و همتراز آن) به استناد احکام و حکم کارگزینی

| امتیاز | | | امتیاز معیار | | | | حداکثر امتیاز معیار | شاخص ها | معیار | محور |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|-------|-----|------|---------------------|---------|--------------|----------------------------|
| تایید کننده نهایی | ارزیابی کننده | ارزیابی شونده | ضعیف | متوسط | خوب | عالی | | | | |
| | | | ۲ | ۴ | ۴ | ۵ | جمع امتیاز | | اختصاصی شغلی | اختصاصی (حداکثر امتیاز ۵۰) |
| | | | | | | | ۲۰ | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

تذکر: امتیاز شاخص های اختصاصی شغلی در اختیار ارزیابی کننده/ تایید کننده نهایی ۲۰ امتیاز است که باید با هماهنگی سرپرست بلافاصل عضو تعیین گردد.

نتیجه ارزیابی: امتیاز شاخص های اختصاصی امتیاز شاخص های عمومی امتیاز کل

نام و نام خانوادگی ارزیابی شونده:
امضاء و تاریخ

نام و نام خانوادگی (تایید کننده نهایی):
امضاء و تاریخ

نظر ارزیابی شونده:

نظر اداره کل امور اداری و پشتیبانی:

امتیاز: