

معايير تقييم الإداريين بالكلية

يتم تقييم أداء الموظف سنويا، ويعتمد على عدة معايير وهي:

- تمكن الموظف وقدرته في مجال تخصصه.
- تمكن الموظف من الالمام بواجبات ومسؤوليات وظيفته.
- التزام الموظف بمواعيد الدوام وعدم المغادرة دون اذن مسبق.
- مهارة الموظف في اختيار بديل لحل مشكلة في العمل.
- قدرة الموظف على تطوير العمل والمبادرة على تقديم المقترحات البناءة.
- القدرة على وضع الأهداف المطلوب تحقيقها ورسم سياسة تنفيذها.
- التزام الموظف بالسلوك الجيد.
- استعداد الموظف لتقبل توجيه وملاحظات رؤسائه بصدر رحب.
- المظهر العام للموظف.

يقوم الرئيس المباشر بوضع التقدير المناسب للموظف طبقا للمعايير التالية:

1. متميز: يتصف الموظف بالقدرة على الابداع والابتكار والإنجاز البارز فوق المعدل الطبيعي في انجاز العمل.
 2. مرضي: يتصف الموظف بالآتي:
أداء ناجح للعمل، يتجاوب بسرعة مع متطلبات وظيفته، قادر على حل اغلب المشكلات بأسلوب جيد، مرونة في التنفيذ.
 3. غير مرضي: يتصف الموظف بتقصير واضح في أداء واجبات وظيفته، عدم الانتظام في العمل، مستوي الأداء اقل من المطلوب، عدم الإحساس بالمسؤولية.
- تم وضع نموذج تقرير سنوي لتقييم الموظف خاص بالكلية ويقوم الرئيس المباشر بمليء بيانات التقرير عن طريق التأشير امام المربع المناسب لكل عنصر في التقييم.