



# معالجة تدني الأداء

# الأهداف الاستراتيجية

يقوم مسؤول التقييم بإدراج الأهداف الاستراتيجية للجهة من خلال الضغط على إضافة، وإضافة الهدف العربي إجباري، والهدف الإنجليزي اختياري، ثم الضغط على حفظ

إضافة جديد

الأهداف الإستراتيجية - دائرة الرقابة المالية

Page 1 of 1 (1 items) -Page size 20

Drag a column header here to group by that column

| حذف | تعديل | التاريخ    | الهدف الإنجليزي | الهدف عربي | الجهة                 |
|-----|-------|------------|-----------------|------------|-----------------------|
| حذف | عرض   | 30/12/2024 | هدف             | هدف 1      | دائرة الرقابة المالية |

ملاحظة:

- يمكن لمسؤول التقييم تعديل أو حذف أي هدف استراتيجي
- يمكن للموظفين الاطلاع على الأهداف الاستراتيجية للجهة من خلال شاشة الاطلاع على الأهداف الاستراتيجية

## الأهداف الإستراتيجية

الجهة \*  
دائرة الرقابة المالية

الهدف بالعربية \*  
الهدف بالإنجليزية

حفظ

## الأهداف التشغيلية

تُضاف الأهداف التشغيلية لكل إدارة يقوم مسؤول التقييم بالجهة بتعيين موظف أو أكثر من كل إدارة بالجهة لإضافة الأهداف التشغيلية من خلال شاشة صلاحيات الأهداف التشغيلية

### موظفون لديهم صلاحيات الأهداف التشغيلية

الدائرة

الموظف

اصافة تحديث

| م | اسم الموظف             | اسم الدائرة           | اسم القسم | حذف |
|---|------------------------|-----------------------|-----------|-----|
| 1 | انتسام جاسم محمد درويش | دائرة الرقابة المالية | الإدارة   |     |

بعد إضافة الصلاحية للموظف، يقوم الموظف بإضافة الأهداف التشغيلية للإدارة التابعة له من خلال شاشة الأهداف التشغيلية في الجزء الخاص بالخدمات الإضافية

### الأهداف التشغيلية

الجهة \*

الإدارة \*

الهدف بالعربية \*

الهدف بالإنجليزية

إضافة جديد

### الأهداف التشغيلية - دائرة الرقابة المالية

Drag a column header here to group by that column

| حذف | تعديل | التاريخ | الهدف الجيزي | الهدف عربي | الإدارة | الجهة |
|-----|-------|---------|--------------|------------|---------|-------|
|     |       |         |              |            |         |       |

لا يوجد بيانات

## معالجة تدني الأداء

يظهر لجميع المسؤولين شاشة معالجة تدني الأداء من خلال شاشة معالجة تدني الأداء، يمكن إضافة أهداف جديدة للموظفين الحاصلين على تقييم 1 (يحتاج لتحسين) للسنة السابقة، مثل سنة 2024

### معالجة تدني الأداء

الموظف ناصر جهاز شبيه

| اسم الموظف      | ناصر جهاز شبيه |
|-----------------|----------------|
| المسمى الوظيفي  | مندوب          |
| الدرجة الوظيفية | العاشرة        |

إضافة جديد

| حذف                | تعديل | الملاحظات والأسباب | تاريخ الإنجاز | هل تم بلوغ المؤشرات المستهدفة | المؤشرات المستهدفة | التحسن المطلوب | الهدف أو الكفاءة التي تحتاج إلي تحسين | Goal Or Competency needs improvement |
|--------------------|-------|--------------------|---------------|-------------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| No data to display |       |                    |               |                               |                    |                |                                       |                                      |

© جميع الحقوق محفوظة لدى حكومة الشارقة، دائرة الموارد البشرية 2024.

### إضافة هدف جديد

| اسم الموظف      | ناصر جهاز شبيه |
|-----------------|----------------|
| المسمى الوظيفي  | مندوب          |
| الدرجة الوظيفية | العاشرة        |
| تاريخ المراجعة  |                |

السنة 2024

الهدف بالعربية \* الهدف بالإنجليزية \*

الهدف بالعربية \* test الهدف بالإنجليزية \* test

الفرض بالعربية \* الفرص بالإنجليزية \*

الفرص بالعربية \* test الفرص بالإنجليزية \* test

التحسن المطلوب \* ملاحظات \*

التحسن المطلوب \* test ملاحظات \* test

حفظ

## معالجة تدني الأداء

يقوم المسؤول بإضافة الأهداف لكل موظف مع المراجعة والتعديل مع الموظف لإجراء التحسينات إدخال الأهداف يظهر من شهر يناير حتى شهر يونيو

### معالجة تدني الأداء

الموظف

اسم الموظف: عبدالله حميد عبدالله علي المزروع  
المسمى الوظيفي: إمام  
الدرجة الوظيفية: إمام

[إضافة جديد](#)

| حذف                 | تعديل                 | الملاحظات والأسباب | تاريخ الإنجاز         | هل تم بلوغ المؤشرات المستهدفة | المؤشرات المستهدفة | التحسن المطلوب | الهدف أو الكفاءة التي تحتاج إلي تحسين | Goal Or Competency needs Improvement |
|---------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <a href="#">حذف</a> | <a href="#">تعديل</a> | test               | 01:06:51 30/12/2024 م | False                         | test               | test           | test                                  | test                                 |

© جميع الحقوق محفوظة لدي حكومة الشارقة، دائرة الموارد البشرية 2024.

بدايةً من شهر يوليو، يتم منع صلاحية إدخال الأهداف من قبل المسؤول، ويظهر له الآتي:

### معالجة تدني الأداء

الموظف

اسم الموظف: محمد باشا أكبر علي  
المسمى الوظيفي: سائق  
الدرجة الوظيفية: العائشة

| الملاحظات والأسباب | تاريخ الإنجاز | هل تم بلوغ المؤشرات المستهدفة | المؤشرات المستهدفة | التحسن المطلوب | الهدف أو الكفاءة التي تحتاج إلي تحسين | Goal Or Competency needs Improvement |
|--------------------|---------------|-------------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| No data to display |               |                               |                    |                |                                       |                                      |

**تقييم تدني الأداء**

اختيار الحالة:

تحسين أداء الموظف  لم يتحسن أداء الموظف

ملاحظات (اختياري):

[حفظ](#)

يقوم المسؤول بإدخال التقييم للموظف

### بعض التفاصيل المهمة:

1. لا يمكن للموظف إدخال الأهداف الأساسية في نفس السنة حتى يتم الانتهاء من التقييم من قبل المسؤول
2. عند إضافة تقييم جديد لأي موظف، يظهر تنبيه للمسؤول أن لديه تقييمًا جديدًا يجب الإجابة عليه
3. الأهداف التشغيلية الجديدة تظهر لدى الموظف في صفحة إدخال الأهداف الأساسية

