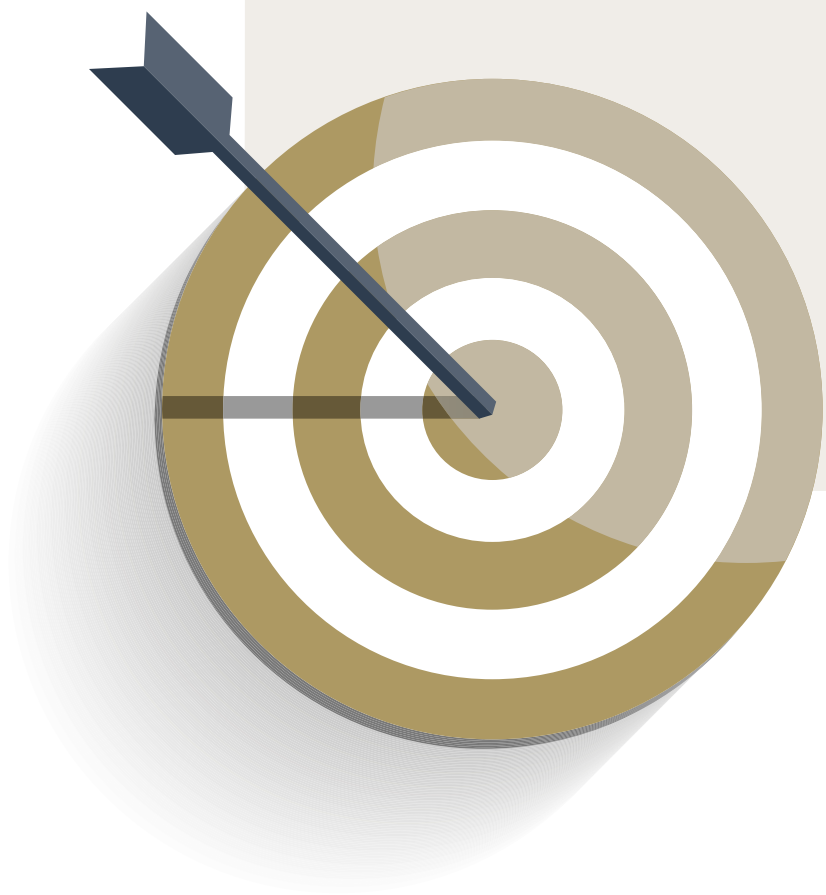
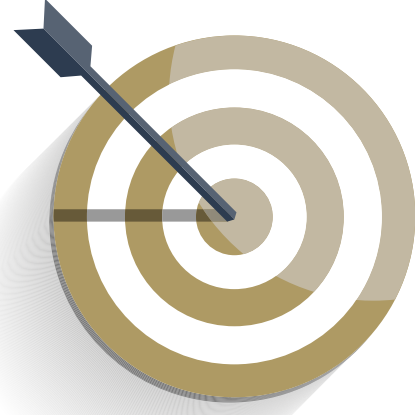


كيف يتم تحديد عناصر ميثاق الأداء الوظيفي في نظام موارد

How Are Elements Of A Job Performance Charter Determined On Mawared



الأهداف: Goals:



2

تحديد تاريخ بداية المهمة بما يتوافق مع بداية تنفيذ الهدف وفي حدود النطاق الزمني لدورة الأداء.

Setting a date to initiate mission execution that corresponds to objective initiation within the time period of the Performance Cycle.

4

تحديد الوزن النسبي بحيث يتناسب مع أهمية الهدف مقارنة بالأهداف الأخرى.

Setting a relative weight that corresponds to mission's objective compared to other objectives.

6

تحديد طريقة القياس (الرقم أو النسبة المئوية) بما يتناسب مع صياغة الهدف وطبيعته ومعيار القياس.

Setting a measurement tool (number or percentage) that corresponds to mission's objective, objective's nature and the measurement criterion.

8

وضع الناتج المستهدف (القيمة المستهدفة) بما يتناسب مع طريقة القياس المحددة حيث يمكن إنجازه رغم التحديات مع تجنب وضع قيمة قصوى مثل الرقم "واحد" في الناتج المستهدف لعدم مرونتها في القياس.

Constructing a targeted outcome that is consistent with the chosen measurement tool. Targeted outcome must be achievable regardless of challenges. Avoid setting inflexible target numbers which cannot be measured such as "one".

1

كتابة نص الهدف بحيث يحقق شروط الهدف الذكي: محدد، قابل للتطبيق، منطقي، قابل للقياس ومحدد بزمان.

Setting a SMART objective: specific, measurable, achievable, relevant and inbound.

اضغط هنا
click here

لتفاصيل شرح الهدف الذكي
For details on SMART Objectives

3

تحديد تاريخ نهاية المهمة "اختياري". يجب أن تكون المدة كافية لإنجاز المهمة وفي حدود النطاق الزمني لدورة الأداء.

Setting a date to end mission (optional). Mission time must be long enough to complete mission within the time period of the Performance Cycle.

5

تحديد معيار القياس نصياً بحيث يتناسب مع نص الهدف ويمكن قياسه، مثل: تقرير، خطاب، معاملة، زيارة، يوم، نسبة الخطأ، نسبة الإنجاز... إلى آخره.

Setting a measurement criterion that corresponds to mission's objective and is measurable, e.g., report, letter, visit, day, possible errors percentage, achievement percentage... etc.

7

تحديد النوع (الحد الأدنى أو الحد الأقصى) لحساب الناتج المستهدف تصاعدياً أو تنازلياً بما يتناسب مع صياغة الهدف.

Setting a target value (maximum or minimum) to measure outcome, either ascending or descending, in correspondence to mission's objective.

الحد الأدنى: القيمة الأعلى في الناتج المتحقق مقارنة بالناتج المستهدف ستكون هي الأفضل.

Minimum: highest value of outcome compared to targeted value is considered as best value.

الحد الأقصى: القيمة الأقل في الناتج المتحقق مقارنة بالناتج المستهدف ستكون هي الأفضل.

Maximum: lowest value of outcome compared to targeted value is considered as best value.

مثال ١

Example 1



الهدف: إنهاء التقرير الخاص بإنجازات القطاع الصحي خلال ٢٠٠ يوم عمل
Objective: finishing the Health Sector's achievements report during 200 work days.

تاريخ البداية: ٢٠-٧-١٤٤١هـ / ١٥-٣-٢٠٢٠م
Initiation date: 15- 3-2020 / 20-7-1441 H

التاريخ المستهدف (اختياري): ٥-٧-٢٠٢٠م / ١٤-١١-١٤٤١هـ
End date (optional): 5-7-2020 / 14-11-1441 H

الوزن النسبي: ٣٠٪
Relative weight: %30

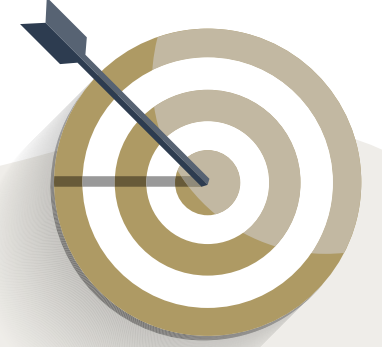
معييار القياس: يوم
Measurement criterion: days

طريقة القياس: رقم
Measurement tool: numbers

النوع: الحد الأقصى
Value: maximum

النتائج المستهدفة: ٢٠٠ يوم
Targeted outcome: 200 days

مثال ٢ Example 2



الهدف: تقديم محاضرات توعوية خلال دورة الأداء لمقدمي الرعاية في
كيفية التعامل مع مرضى ألزهايمر

Objective: holding educational lectures in Alzheimer's Patient Treatment and
Care for healthcare providers during the Performance Cycle.

تاريخ البداية: ٢٠٢٠-٣-١٥ م / ١٤٤١-٧-٢٠ هـ
Initiation date: 15- 3-2020 / 20-7-1441 H

التاريخ المستهدف (اختياري): ٢٠٢٠-١١-٥ م / ١٤٤١-١١-١٤ هـ
End date (optional): 5-7-2020 / 14-11-1441 H

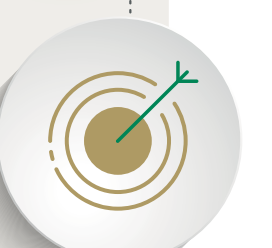
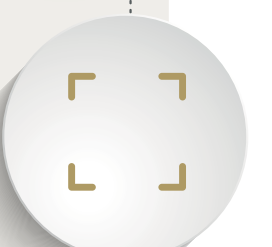
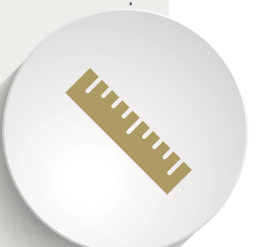
الوزن النسبي: ٣٠٪
Relative weight: %30

مقياس القياس: محاضرة
Measurement criterion: lectures

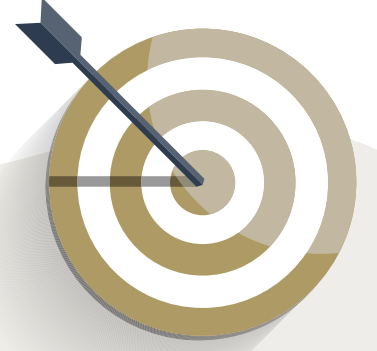
طريقة القياس: رقم
Measurement tool: numbers

النوع: الأدنى
Value: minimum

النتائج المستهدفة: ٢٠ محاضرة
Targeted outcome: 20 lectures



مثال ٣ Example 3



الهدف: تدريب ٦٠٪ من الموظفين المستهدفين على طريقة استخدام نظام المواعيد في المستشفى

Objective: training %60 of targeted employees on correct usage of the appointmentssystem of hospitals.

تاريخ البداية: ٢٠-٣-٢٠٢٠م / ٢٠-٧-١٤٤١هـ

Initiation date: 15- 3-2020 / 20-7-1441 H

التاريخ المستهدف (اختياري): ٥-١١-٢٠٢٠م / ١٤-١١-١٤٤١هـ

End date (optional): 5-7-2020 / 14-11-1441 H

الوزن النسبي: ٣٠٪

Relative weight: %30

مقياس القياس: نسبة الإشغال

Measurement criterion: occupancy rate

طريقة القياس: نسبة مئوية

Measurement tool: percentage

النوع: الأدنى

Value: minimum

النتائج المستهدفة: ٦٠٪

Targeted outcome: %60

الجدارات: Competencies:



1 قم بتحديد الوزن النسبي للجدارات بما يتناسب مع أهمية كل جدارة مقارنة بالجدارات الأخرى.

Specify the relative weight of competencies with consideration to each competency compared to other competencies.

2 قم بتحديد المستوى المستهدف لكل وصف سلوكي بما يتناسب مع علاقة مهام الموظف مع الوصف السلوكي.

Specify the targeted level of each behavioral description with consideration to staff function in relation to behavioral description.

في حال وجود أي استفسار For enquiries

التواصل مع إدارة الأداء الوظيفي بالإدارة العامة
لتخطيط الموارد البشرية والتنمية التنظيمية

Contact Job Performance Management at the General
Administration of Human Resources Planning and
Organizational Development

pem@moh.gov.sa

