



جامعة القادسيه
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف الخدمات المعاونة
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢ /

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الوظيفة: _____ الجزاءات: _____
تاريخ الميلاد: _____ المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
تاريخ شغل الوظيفة: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____ الدورات التدريبية: _____
خلال سنة التقرير: _____
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

عناصر التقييم	الدرجة القصوى	
	التقدير المبدئي	التقدير النهائي
عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى
- كمية العمل	٢٥	
- درجة إتقان العمل	٢٠	
- المحافظة على أدوات العمل	١٥	
- علاقات العمل	١٥	
- الانضباط	٢٥	
المجموع	(١٠٠)	
*مرتبة تقرير الكفاية	()	

(*ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠)

رئيس لجنة شئون العاملين

المدير العام



جامعة القادسيه
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف الثانية التخصصية
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢ /

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الوظيفة: _____ الجزاءات: _____
تاريخ الميلاد: _____ المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
تاريخ شغل الوظيفة: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____ الدورات التدريبية: _____
خلال سنة التقرير: _____
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوى	التقدير المبدئي	التقدير النهائي	عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى
	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى	عناصر التقييم

أولاً: أداء العمل مستوفاه وفقاً للخطة المعتمدة:

- كمية العمل ٢٠
- مستوى جودة وإتقان العمل ٢٠
- ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:
 - القدرة على تنظيم العمل ١٠
 - القدرة على التوجيه والمتابعة ١٠
 - القدرة على تحمل المسؤولية ١٠
 - القدرة على تنمية المعلومات والمهارات ١٠
- ثالثاً: المهارات السلوكية:
 - علاقات العمل ١٠
 - الانضباط ١٠

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()

(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠)

السلطات المختصة



جامعة الفيووم
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف كبير فنيين
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢/

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الوظيفة: _____ الجزاءات: _____
تاريخ الميلاد: _____ المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
تاريخ شغل الوظيفة: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____ الدورات التدريبية: _____
خلال سنة التقرير: _____
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

عناصر التقييم	الدرجة القصوى	التقدير المبدئي	التقدير النهائي	عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى
فنية	مكتبية	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى	

أولاً: أداء العمل ومستواه:

- كمية العمل وسرعة الأداء ٢٠
- درجة إتقان العمل ٢٥
- ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:
- القدرة على التوجيه والمتابعة ١٠
- القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية ١٠
- وإتخاذ القرار ١٠
- القدرة على تقليل التوقف ونسبة الأعطال ١٠
- القدرة على الحفاظ على أدوات ومعدات العمل ١٠
- ثالثاً: المهارات السلوكية:
- علاقات العمل ١٠
- الانضباط ١٥

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()

(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠)

رئيس لجنة شئون العاملين

المدير العام



جامعة الفيوم
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف الثالثة التخصصية
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢ /

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الوظيفة: _____ الجزاءات: _____
تاريخ الميلاد: _____ المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
تاريخ شغل الوظيفة: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____ الدورات التدريبية: _____
خلال سنة التقرير: _____
مرتبة التقريرين السابقين عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

عناصر التقييم	الدرجة القصوى		التقدير المبدئي	التقدير النهائي	عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى
	فنية	مكتبية			
أولاً: أداء العمل ومستواه:					
- كمية العمل وسرعة الأداء	٢٠				
- درجة إتقان العمل	٢٥				
ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:					
- القدرة على التوجيه والمتابعة	١٠				
- القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية	١٠				
- وإتخاذ القرار	١٠				
- القدرة على تقليل التوقف ونسبة الأعطال	١٠				
- القدرة على الحفاظ على أدوات ومعدات العمل	١٠				
ثالثاً: المهارات السلوكية:					
- علاقات العمل	١٠				
- الانضباط	١٥				

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()

(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠)

رئيس لجنة شئون العاملين

المدير العام



جامعة الفيوم
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف كبير كتاب

عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢/١٢

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____
تاريخ الميلاد: _____ الجـ زاءات: _____
الدرجة: _____ تاريخ شغل الوظيفة: _____
المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
السنة التقريرية: _____ مرتبة التقريرين السابقين: _____
عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها _____
خلال فترة التقرير _____

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

رأى الرئيس المباشر

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

الدرجة القصوى	التقدير المبدئي	التقدير النهائي	عناصر التقييم
فنية	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى	عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى

أولاً: أداء العمل مستوفاه وفقاً للخطة المعتمدة:

١٥ كمية العمل -

١٥ مستوى جودة وإتقان العمل -

١٠ توقيتات العمل -

ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:

١٠ القدرة على التخطيط والتنظيم -

١٠ القدرة على التوجيه والمتابعة -

القدرة على التصرف وتحمل -

١٠ المسؤولية وإتخاذ القرار -

١٠ القدرة على المبادرة والتطوير -

ثالثاً: المهارات السلوكية:

١٠ علاقات العمل -

١٠ الانضباط -

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()

(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠) ، السلطات المختصة



جامعة الفيوم
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف كبير أخصائيين
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢ /

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الاسم: _____ الإدارة التي يعمل بها: _____
تاريخ الميلاد: _____ الجـ زاءات: _____
الدرجة: _____ تاريخ شغل الوظيفة: _____
المؤهل العلمي: _____ بيانات أخرى: _____
السنة التقريرية: _____ مرتبة التقريرين السابقين: _____
عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها _____
خلال فترة التقرير _____

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

رأى الرئيس المباشر

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

عناصر التقييم	الدرجة القصوى	
	التقدير المبدئي	التقدير النهائي
عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى

- أولاً: أداء العمل مستوفاه وفقاً للخطة المعتمدة:**
- ١٥ - كمية العمل
 - ١٥ - مستوى جودة وإتقان العمل
 - ١٠ - توقيتات العمل
- ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:**
- ١٠ - القدرة على التخطيط والتنظيم
 - ١٠ - القدرة على التوجيه والمتابعة
 - ١٠ - القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية وإتخاذ القرار
 - ١٠ - القدرة على المبادرة والتطوير
- ثالثاً: المهارات السلوكية:**
- ١٠ - علاقات العمل
 - ١٠ - الانضباط

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()

(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠) السلطات المختصة



جامعة الفيوم
الإدارة العامة للشئون الإدارية
شئون العاملين - كادر خاص

بيان
(القسم الأول) كفاية الأداء لشاغلي وظائف الأولى التخصصية
عن الفترة من ١/١ / وحتى ٣١/١٢ /

بيانات من واقع ملف الخدمة تملأ بمعرفة الإدارة العامة لشئون العاملين

الإدارة التي يعمل بها: _____ الاسم: _____
الجنس: _____ تاريخ الميلاد: _____
تاريخ شغل الوظيفة: _____ الدرجة: _____
بيانات أخرى: _____ المؤهل العلمي: _____
مرتبة التقريرين السابقين: _____ السنة التقريرية: _____
عن عام () ()

(القسم الثاني) بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه

الأعمال البارزة التي قام بها _____
خلال فترة التقرير _____

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير
(مكافأة - خطابات شكر - علاوات تشجيعية - إلخ)

رأى الرئيس المباشر

(القسم الثالث) قياس كفاية الأداء

عناصر التقييم	الدرجة القصوى	
	التقدير المبدئي	التقدير النهائي
عناصر التمييز أو الضعف مستندة من ملف الخدمة أو السجلات أو الأوراق الرسمية أو أى ملاحظات أخرى	الرئيس المباشر	الرئيس الأعلى

- أولاً: أداء العمل مستوفاه وفقاً للخطة المعتمدة:**
- ١٥ كمية العمل
 - ١٥ مستوى جودة وإتقان العمل
 - ١٥ توقيتات العمل
- ثانياً: القدرات الإدارية والفنية:**
- ١٥ القدرة على التخطيط والتنظيم
 - ١٥ القدرة على التوجيه والمتابعة
 - ١٥ القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية وإتخاذ القرار
 - ١٥ القدرة على المبادرة والتطوير
- ثالثاً: المهارات السلوكية:**
- ١٥ علاقات العمل
 - ١٥ الانضباط

المجموع (١٠٠)

*مرتبة تقرير الكافية ()
(*) ممتاز (٩٠-١٠٠) ، جيد جداً (٨٠-٩٠) ، جيد (٦٥-٨٠) ، متوسط (٥٠-٦٥) ، ضعيف (أقل من ٥٠)
السلطات المختصة