

جائزة العامل المثالي
مطبوعة خاصة بالمترشح لسنة 2017

I. التعريف بالمترشح : (1)

- اسم ولقب المترشح :
- رقم الإنخراط :
- صندوق الإنخراط :
- تاريخ ومكان الولادة :
- الحالة المدنية :
- الرتبة أو الصنف :
- الخطوة الوظيفية :
- تاريخ الإنتداب :
- الهيكل المشغل :
- طبيعة الوظيفة :

II . العمل والإختصاص

- تاريخ وطبيعة أول عمل :
- مراكز العمل التي اشتغل بها :
- المناظرات أو الإمتحانات المهنية التي شارك فيها المترشح :
-
- الشهادات التي تحصل عليها :
-
- المراحل التكوينية والتربصات واللقاءات التي شارك فيها المترشح :
-
-

(1) ارفاق نسخة من بطاقة التعريف الوطنية وصورتين شمسييتين للمترشح

III . تقييم المؤهلات المهنية و الفكرية للمترشح :

1) المثالية و روح البذل (أ + ب + ج)

3

• المواظبة:

..... 2017	 2016	 2015	التأخير بالساعة :
..... 2017	 2016	 2015	عطل المرض (عدد الأيام) :
..... 2017	 2016	 2015	الأعداد الصناعية :

أ - الحفاظ على مستوى منتظم ودائم للعمل

- مستوى
- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)
 - عادي (من 10 إلى أقل من 15)
 - جيد (من 15 إلى أقل من 18)
 - ممتاز (من 18 إلى أقل من 20)

ب - التعاون والتعامل مع محيطه وزملائه ورؤسائه والمشاكل غير المنتظرة :

- تعاون وتعامل
- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)
 - عادي (من 10 إلى أقل من 15)
 - جيد (من 15 إلى أقل من 18)
 - ممتاز (من 18 إلى 20)

ج - المظهر :

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)
- عادي (من 10 إلى أقل من 15)
- جيد (من 15 إلى أقل من 18)
- ممتاز (من 18 إلى 20)

(2) روح المبادرة و القدرة على الإبداع :

هل أدخل المترشح تطويرا أو اقترح طرق عمل جديدة فيما يخص عمله وعمل زملائه ؟ (من حيث الكم)

ما هي الاقتراحات أو طرق العمل ؟

إذا وقع تطبيق مقترحاته، ما هو مدى تأثيرها على مجرى العمل؟

تأثير

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)

- عادي (من 10 إلى أقل من 15)

- جيد (من 15 إلى أقل من 18)

- ممتاز (من 18 إلى 20)

* إذا لم يقع تطبيقها؟ ما هي الأسباب ؟

(3) الحرص على الزيادة في الإنتاج : (أ + ب)

2

أ (العمل خارج أوقات الدوام الرسمي (الأحد، الأعياد)

بشكل

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)

- عادي (من 10 إلى أقل من 15)

- جيد (من 15 إلى أقل من 18)

- ممتاز (من 18 إلى 20)

ب (العمل ساعات إضافية :

بشكل

- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)

- عادي (من 10 إلى أقل من 15)

- جيد (من 15 إلى أقل من 18)

- ممتاز (من 18 إلى 20)

ج (تأخير عطلة الإستراحة لضرورات العمل :

- كم من مرة وقع تأخير هذه العطل ؟

- سنوات التأخير

- مجموع العطل المستحقة والتي لم ينتفع بها

4 تحسين الإنتاجية والجودة

- هل أدخل المترشح أساليب أو اقترح طرق عمل من شأنها تحسين الجودة والإنتاجية؟
- ماهي هذه الأساليب والإقتراحات؟
- إذا وقع تطبيق اقتراحاته، ما هو مدى تأثيرها؟

تأثير
- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)
- عادي (من 10 إلى أقل من 15)
- جيد (من 15 إلى أقل من 18)
- ممتاز (من 18 إلى 20)

* إذا لم يقع تطبيقها ما هي الأسباب ؟

* الأعداد الصناعية بالنسبة للخمس السنوات الأخيرة ؟

2017	2016	2015	2014	2013
------	------	------	------	------

(5) اكتساب مؤهلات جديدة للمساهمة في تنمية الهيكل المشغل:

- المراحل التكوينية والتربصات واللقاءات التي شارك فيها المترشح:
- هل أوصل المعلومات والمعارف الجيدة إلى غيره من الموظفين بغرض تطوير العمل في الإدارة أو المؤسسة؟

أوصلها بشكل
- أقل من عادي (من 0 إلى أقل من 10)
- عادي (من 10 إلى أقل من 15)
- جيد (من 15 إلى أقل من 18)
- ممتاز (من 18 إلى 20)

VII. رأي رئيس الإدارة

إمضاء رئيس الإدارة