I'm not a robot

دليل الكفاءات السلوكية حكومة دبي

بسنة دبي لخدمات الإسعاف من أكثر المؤسسات الحكومية التي أجرت التقييم لموظفيها بواقع 924 تقييماً خلال نفس الفترة، تلتها طوارئ دبي بواقع 612 تقييماً. وتشير النتائج إلى أن الفجوة الأكبر بين المستويات الإدارية والتنفيذية ظهرت في مجال التواصل مع الجمهور، حيث سجل المديرون متوسط تقييم 3.9 من 5 مقابل 2.8 للموظفين التنفيذيين، وهو فارق يعكس تباين الرؤية بين من يخطط للعمل ومن ينفذه. وأوصى التقرير بإطلاق برنامج تدريبي مشترك يجمع الطرفين في ورش عمل ربع سنوية، على أن يتم قياس أثره بعد ستة أشهر من تطبيقه.

ويُعرَّف الكفاء بأنه الموظف الذي يُظهر السلوكيات والمهارات المطلوبة على نحو متواصل، ويُظهر بعضاً من مؤشرات الإجادة التي تتجاوز المستويات المحددة له، بما يمكن اعتباره نموذجاً يُحتذى به من قبل الآخرين. ولا يُظهر أي مؤشر سلبي على مدار السنة، في حين يعطي مستوى يعني بالتوقعات (3) للموظف الذي يُظهر معظم السلوكيات والمهارات المطلوبة على نحو متواصل. ويؤدي من دون توجيه أو إشراف. ولا يُظهر أي مؤشر سلبي على مدار السنة. أما مستوى يتجاوز التوقعات (4) فيُعطى للموظف الذي يُظهر السلوكيات والمهارات المطلوبة على نحو متواصل وقوي ومؤثر في مختلف الأحوال، ويُظهر أي مؤشر سلبي على مدار السنة. أما مستوى يتجاوز التوقعات (4) في الكفاءات السلوكية فيُعطى للموظف الذي يُظهر السلوكيات والمهارات المطلوبة على نحو متواصل. ويؤدي من دون توجيه أو إشراف. ولا يُظهر أي مؤشر سلبي على مدار السنة. في حين يعطى مستوى يعني بالتوقعات (3) للموظف الذي يُظهر معظم