

شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم: آمین نامه ارزیابی عملکرد



فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

ماده ۱. هدف

هدف از اجرای این آیین نامه عبارت است از :

- ارزیابی کارائی کارکنان شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان و بهبود وضعیت عملکرد آن ها در راستای اهداف سازمانی تعیین شده
- تشویق عملکردهای مطلوب
- آگاهی کارکنان از نقاط ضعف و قوت خود و برنامه ریزی جهت بهبود مهارت ها و قابلیت های فردی کارکنان.

ماده ۲. دوره های ارزیابی

این ارزیابی به صورت هر ۶ ماه یک بار صورت می پذیرد. در دو دوره شهریور و اسفند ماه هر سال می باشد.

ماده ۳. روش ارزیابی

۳-۱- فرم ارزشیابی کارکنان در ۴ سطح سازمانی و براساس ویژگی های هر سطح متناسب با اطلاعات شغل که در تجزیه و تحلیل مشاغل وجود دارد، به ترتیب زیر بنحوی که حاوی مشخصات کامل هر یک از ارزیابی شوندگان می باشد می بایستی از سوی واحد منابع انسانی در موعد زمانی مقرر جهت تکمیل به هر یک از حوزه های واحد اصلی ارسال شود. چهار سطح ارزیابی به شرح ذیل می باشد:

مدیران

معاونین

کارشناسان و مهندسان

سایر کارمندان

۳-۲- حداقل میزان امتیاز برای هر یک از عوامل ارزیابی ۱ و حداکثر ۲۰ می باشد. مجموع امتیازات عوامل ارزیابی ۱۰۰ می باشد و امتیاز سالانه هر فرد میانگین امتیاز ۲ دوره ارزیابی می باشد.

مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره



فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

۳-۳- ارزیابان باید قبل از تکمیل فرم ارزیابی تعاریف عوامل ارزیابی کارکنان و قوانین مربوطه را به دقت مطالعه کنند.
۳-۴- فرم ارزیابی عملکرد کارکنان در دو نسخه تهیه می گردد. نسخه اول در اختیار واحد متبوع فرد ارزیابی شده قرار گرفته و نسخه دوم در واحد منابع انسانی خواهد بود.

۳-۵- برای کارکنان جدیدالاستخدام انجام ارزیابی بعد از ۶ ماه امکان پذیر خواهد بود و اگر در سال اول یک بار ارزیابی شود، همان مبنای عمل قرار می گیرد.

۳-۶- شیوه محاسبه امتیاز فرد : امتیاز اکتسابی فرد (براساس ۲۰ عامل) ضرب در ۱۰۰ تقسیم بر ۲۰

$$\text{امتیاز فرد} = \frac{۱۰۰ * \text{امتیاز اکتسابی (براساس ۲۰ عامل)}}{۲۰}$$

۳-۷- بالاترین مقام هر یک از واحدهای سازمانی می بایست نسبت به توزیع امتیازات ارزیابی کارکنان خود در منحنی نرمال به ترتیبی اقدام نماید که امکان سورت کارکنان هر واحد بر اساس نمرات ارزیابی فراهم شود و بتوان کارکنان را در دسته های ذیل مورد بررسی قرار داد:

۵ درصد کارکنان دارای بالاترین امتیاز

۱۰ درصد کارکنان دارای امتیاز بالا

۷۰ درصد کارکنان دارای امتیاز متوسط

۱۰ درصد کارکنان دارای امتیاز پایین

۵ درصد کارکنان دارای پایین ترین امتیاز

۳-۸- نتیجه ارزیابی عملکرد هر فرد در پایان دوره ارزیابی می بایست به رویت ارزیابی شونده برسد.

ماده ۴. اقدامات اجرایی

۴-۱- فرم های ارزیابی که حاوی مشخصات کامل ارزیابی شوندگان است می بایستی از طرف واحد منابع انسانی و طی مکتوبی برای مدیران واحدهای سازمانی ارسال شود.

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپوری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره



فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

۲-۴- هر یک از مدیران واحدها با رعایت مفاد این آیین نامه می بایستی از تاریخ وصول فرمها به مدت یک ماه نتایج و امتیازات حاصل از ارزیابی عملکرد کارکنان خود را بر اساس توزیع امتیازات در منحنی نرمال منعکس و برای ۵ درصدی که بالاترین و پایین ترین امتیازات را کسب کرده اند توجیبهات و مستندات خود را ارائه دهند.

۳-۴- نتایج ارزیابی با رعایت مفاد ماده ۶ این آیین نامه توسط واحد منابع انسانی جمع آوری و کنترل می شود.

۴-۴- واحد منابع انسانی موظف است گزارش اقدامات خود را همراه با نتایج ارزیابی ها به معاونت منعکس نماید تا اقدامات لازم بعمل آید.

ماده ۵. کاربرد نتایج ارزیابی

۱-۵- طبق دسته بندی بند ۷-۳ این آیین نامه پاداش و کارانه سه ماهه افراد در هر واحد سازمانی تحت تاثیر ارزیابی عملکرد قرار می گیرد. شیوه تعلق پاداش و کارانه به هر یک از افراد در دسته بندی های مختلف در آیین نامه پاداش و کارانه ارائه شده است.

۲-۵- هر یک از ارزیابی کنندگان در صورت نیاز و بمنظور ارتقای سطح کارایی و مهارتی کارکنان می توانند فهرست دوره یا دوره های آموزشی مورد نیاز آنان را در فرم ارزیابی پیشنهاد نمایند. واحد منابع انسانی می تواند از پیشنهادات مدیران واحدهای ذیربط به عنوان یکی از منابع نیازسنجی آموزشی برای برنامه ریزی آموزشی کارکنان استفاده نماید.

۳-۵- با توجه به سورت نتایج ارزیابی ذکر شده در بند ۷-۳ (توزیع منحنی نرمال) جهت آن دسته از کارکنانی که از نظر رتبه جزء ۱۵٪ بالا قرار گرفته اند سرپرست مربوطه میتواند درخواست ارتقاء گروه با اعمال یک سال زودتر را به کمیته ارزیابی عملکرد ارائه نماید و نهایتا پس از تایید مدیرعامل قابل اجرا خواهد بود.

۴-۵- با توجه به سورت نتایج ارزیابی (توزیع منحنی نرمال) جهت آن دسته از کارکنانی که از نظر رتبه جزء ۱۵٪ پایین قرار گرفته اند سرپرست مربوطه میتواند درخواست تعویق گروه با اعمال یک سال دیرتر را به کمیته ارزیابی عملکرد ارائه نماید و نهایتا پس از تایید مدیرعامل قابل اجرا خواهد بود.

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره



شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

۵-۵- در صورتی که ارزیابی شونده طی ۵ سال متوالی حائز ۵٪ بالای منحنی نرمال جدول گردید با پیشنهاد مدیر مربوطه و تصویب مدیرعامل میتوان سقف گروه متعلقه بر اساس مقطع تحصیلی را حداکثر تا ۲ گروه افزایش دهد.

۵-۶- در صورتی که ارزیابی شونده طی ۲ سال متوالی حائز ۵٪ پایین منحنی نرمال جدول گردید، بر اساس نظر کمیته ارزیابی در اختیار کمیته انضباطی قرار خواهد گرفت تا در خصوص ایشان تصمیم گیری شود.

۵-۷- شرکت می تواند بمنظور برنامه ریزی برای ارتقای کارکنان شایسته خود و همچنین انتخاب کارکنان نمونه از نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده نماید.

۵-۸- انتصاب به پست های بالاتر

ماده ۶. کمیته ارزیابی عملکرد

۶-۱- ترکیب کمیته:

کمیته ای است با ترکیبی ۳ الی ۵ نفره که توسط مدیرعامل جهت تصمیم گیری در رابطه با برخی امور ارزیابی عملکرد تعیین می گردند.

۶-۲- وظایف کمیته: وظایف این کمیته عبارت است از:

- بررسی و تعیین سیاست ها و راهبردهای مربوط به ارزیابی عملکرد کارکنان
- رسیدگی به شکایات کارکنان در خصوص نتایج ارزیابی عملکرد
- انتخاب و معرفی کارکنان نمونه بر اساس نتایج ارزیابی
- تجمیع و ارائه پیشنهادات سازنده در رابطه با فرایند ارزیابی عملکرد
- بررسی پیشنهادات ارائه شده در خصوص تاخیر و یا تعجیل در ارتقاء گروه

۶-۳- جلسات این کمیته هر ۳ ماه یک بار برگزار گردیده و دبیر این کمیته مدیر منابع انسانی می باشد.

ماده ۷: تصویب

این فصل (آیین نامه ارزیابی عملکرد)، در ۷ ماده در مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۱۷ و در دویست و هشتاد و پنجمین جلسه هیات مدیره شرکت تایید و به تصویب رسید

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره



شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم: آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

پیوست: معیارها و فرم های ارزیابی عملکرد

• معیارهای ارزیابی

ردیف	مدیران و معاونین	کارشناسان و مهندسان	سایر کارمندان
۱	ارتباط کلامی و شنود	ارتباط کلامی و شنود	ارتباط کلامی و شنود
۲	ارتباط غیرکلامی و نوشتاری	ارتباط غیرکلامی و نوشتاری	ارتباط غیرکلامی و نوشتاری
۳	توسعه تیم ها و کار تیمی	تفکر سیستمی / تحلیلی	تفکر سیستمی / تحلیلی
۴	تفکر سیستمی / تحلیلی	تفکر استراتژیک راهبردی	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن
۵	تفکر استراتژیک راهبردی	شناسایی و حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب برای تصمیمات	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن
۶	کنترل مستمر و نظامند و ارائه بازخور	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن	نتیجه گرا بودن، هدفگرایی
۷	شناسایی و حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن	خودمدیریتی و اعتماد به نفس
۸	مدیریت عملکرد و افراد	اعتماد و خوشبینی نسبت به محیط کار و همکاران	اعتماد و خوشبینی نسبت به محیط کار و همکاران
۹	مدیریت تغییر و بحران	نتیجه گرا بودن، هدفگرایی	هوشمندی و هوش هیجانی
۱۰	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن	خودمدیریتی و اعتماد به نفس	خلایت در انجام امور
۱۱	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن	هوشمندی و هوش هیجانی	پشتکار و جدیت در کار
۱۲	خودمدیریتی و اعتماد به نفس	خلایت و ارائه پیشنهادات سازنده	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری
۱۳	هوشمندی و هوش هیجانی	پشتکار و جدیت در کار	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط
۱۴	توفیق طلبی و یادگیری مستمر	جستجو گر و یادگیرنده (یادگیری مستمر)	رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع و همکاران
۱۵	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط	مسئولیت پذیری و دقت در جزئیات
۱۶	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری	سرعت در انجام وظایف
۱۷	رعایت حقوق کارکنان تحت مدیریت	رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع و همکاران	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه
۱۸	مسئولیت پذیری و پاسخگویی	مسئولیت پذیری و دقت در جزئیات	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه
۱۹	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه	یادگیری مستمر
۲۰	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه	دقت در استفاده مناسب از منابع

مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره	آرش دولتپوری عضو هیات مدیره	اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره



شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم: آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

معیارها و شایستگی های لازم جهت ارزیابی هر یک از سطوح سازمانی به شرح زیر می باشد:

فرم های ارزیابی عملکرد

فرم ارزیابی عملکرد مدیران

نام خانوادگی:		شماره پرسنلی:		مدرک تحصیلی:			
عنوان شغلی:		حوزه محل خدمت:		رشته تحصیلی:			
ردیف	معیارهای ارزیابی	سنجه ها	وزن ^۱	وزن نسبی ^۲	نمره ^۳	امتیاز ^۴	ملاحظات
۱	ارتباط کلامی و شنود		۶	۰/۰۶			
۲	ارتباط غیر کلامی و نوشتاری		۳	۰/۰۳			
۳	توسعه تیم ها و کار تیمی		۶	۰/۰۶			
۴	تفکر سیستمی / تحلیلی		۶	۰/۰۶			
۵	تفکر استراتژیک/راهبردی		۴	۰/۰۴			
۶	کنترل مستمر و نظامند و ارائه بازخورد		۳	۰/۰۳			
۷	شناسایی و حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب		۵	۰/۰۵			
۸	مدیریت عملکرد و افراد		۵	۰/۰۵			
۹	مدیریت تغییر و بحران		۵	۰/۰۵			
۱۰	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن		۵	۰/۰۵			
۱۱	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن		۵	۰/۰۵			
۱۲	خودمدیریتی و اعتماد به نفس		۴	۰/۰۴			
۱۳	هوشمندی و خلاقیت		۴	۰/۰۴			
۱۴	توفیق طلبی و یادگیری مستمر		۵	۰/۰۵			
۱۵	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری		۵	۰/۰۵			
۱۶	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط		۵	۰/۰۵			
۱۷	رعایت حقوق کارکنان تحت مدیریت و همکاری با		۶	۰/۰۶			
۱۸	مسئولیت پذیری و پاسخگویی		۵	۰/۰۵			
۱۹	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۶	۰/۰۶			
۲۰	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۷	۰/۰۷			
مجموع			۱۰۰	۱۰۰			
پیشنهاد ارزیابی کننده در مورد گذراندن دوره های آموزشی:		امتیاز: انتخاب به عنوان کارمند نمونه در سال آینده آری خیر					
نام و نام خانوادگی ارزیابی کننده:		سمت:					
نام و نام خانوادگی مافوق:		سمت:					
نام و نام خانوادگی به رویت اینجانب:		سمت:					

- وزن: اهمیت یک معیار نسبت به معیار های دیگر
- وزن نسبی: حاصل تقسیم وزن یک ردیف بر مجموعه وزن ها که می تواند در مرحله اولویت بندی مورد استفاده قرار گیرد.
- نمره: نشان دهنده وضعیت معیار بوده و بین ۰ تا ۲۰ می باشد. به این صورت که هر چه وضعیت بهتر باشد نمره نزدیک به ۲۰ و هر چه بدتر باشد نمره نزدیک به ۰ است.
- امتیاز: نمره ضرب در وزن نسبی

مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره



شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

فرم ارزیابی عملکرد معاونین

نام خانوادگی:	شماره پرسنلی:	مدرک تحصیلی:					
عنوان شغلی:	حوزه محل خدمت:	رشته تحصیلی:					
ردیف	معیارهای ارزیابی	سنجه ها	وزن ^۱	وزن نسبی ^۲	نمره ^۳	امتیاز ^۴	ملاحظات
۱	ارتباط کلامی و شنود		۶	۰/۰۶			
۲	ارتباط غیر کلامی و نوشتاری		۴	۰/۰۴			
۳	توسعه تیم ها و کار تیمی		۴	۰/۰۴			
۴	تفکر سیستمی / تحلیلی		۵	۰/۰۵			
۵	تفکر استراتژیک / راهبردی		۷	۰/۰۷			
۶	کنترل مستمر و نظامند و ارائه بازخورد		۳	۰/۰۳			
۷	شناسایی و حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب		۶	۰/۰۶			
۸	مدیریت عملکرد و افراد		۵	۰/۰۵			
۹	مدیریت تغییر و بحران		۷	۰/۰۷			
۱۰	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن		۴	۰/۰۴			
۱۱	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن		۴	۰/۰۴			
۱۲	خودمدیریتی و اعتماد به نفس		۵	۰/۰۵			
۱۳	هوشمندی و خلاقیت		۶	۰/۰۶			
۱۴	توفیق طلبی و یادگیری مستمر		۴	۰/۰۴			
۱۵	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری		۵	۰/۰۵			
۱۶	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط		۵	۰/۰۵			
۱۷	رعایت حقوق کارکنان تحت مدیریت و همکاری با		۴	۰/۰۴			
۱۸	مسئولیت پذیری و پاسخگویی		۵	۰/۰۵			
۱۹	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۵	۰/۰۵			
۲۰	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۶	۰/۰۶			
	مجموع		۱۰۰	۱۰۰			
پیشنهاد ارزیابی کننده در مورد گذراندن دوره های آموزشی:		امتیاز: انتخاب به عنوان کارمند نمونه در سال آینده آری خیر					
نام و نام خانوادگی ارزیابی کننده:		سمت:					
نام و نام خانوادگی مافوق:		سمت:					
نام و نام خانوادگی به رویت اینجانب:		سمت:					

- وزن: اهمیت یک معیار نسبت به معیار های دیگر
- وزن نسبی: حاصل تقسیم وزن یک ردیف بر مجموعه وزن ها که می تواند در مرحله اولویت بندی مورد استفاده قرار گیرد.
- نمره: نشان دهنده وضعیت معیار بوده و بین ۰ تا ۲۰ می باشد. به این صورت که هرچه وضعیت بهتر باشد نمره نزدیک به ۲۰ و هر چه بدتر باشد نمره نزدیک به ۰ است.
- امتیاز: نمره ضرب در وزن نسبی

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپوری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره



فصل پنجم: آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

فرم ارزیابی عملکرد کارشناسان و مهندسان

نام:		شماره پرسنلی:		نام خانوادگی:			
رشته تحصیلی:		حوزه محل خدمت:		عنوان شغلی:			
مدرک تحصیلی:							
ردیف	معیارهای ارزیابی	سنجه ها	وزن ۱	وزن نسبی ۲	نمره ۳	امتیاز ۴	ملاحظات
۱	ارتباط کلامی و شنود		۵	۰/۰۵			
۲	ارتباط غیر کلامی و نوشتاری		۵	۰/۰۵			
۳	تفکر سیستمی / تحلیلی		۴	۰/۰۴			
۴	تفکر استراتژیک/راهبردی		۳	۰/۰۳			
۵	شناسایی و حل مسئله و ارائه راهکارهای مناسب برای تصمیمات		۵	۰/۰۵			
۶	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از آن		۶	۰/۰۶			
۷	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن		۵	۰/۰۵			
۸	اعتماد و خوشبینی نسبت به محیط کار و همکاران		۵	۰/۰۵			
۹	نتیجه گرا بودن، هدفگرایی		۴	۰/۰۴			
۱۰	خودمدیریتی و اعتماد به نفس		۴	۰/۰۴			
۱۱	هوشمندی و هوش هیجانی		۴	۰/۰۴			
۱۲	خلاقیت و ارائه پیشنهادات سازنده		۶	۰/۰۶			
۱۳	پشتکار و جدیت در کار		۵	۰/۰۵			
۱۴	جستجو گر و یادگیرنده (یادگیری مستمر)		۵	۰/۰۵			
۱۵	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط		۵	۰/۰۵			
۱۶	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری		۶	۰/۰۶			
۱۷	رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع و همکاران		۵	۰/۰۵			
۱۸	مسئولیت پذیری و دقت در جزئیات		۶	۰/۰۶			
۱۹	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۶	۰/۰۶			
۲۰	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۶	۰/۰۶			
مجموع			۱۰۰	۱۰۰			
پیشنهاد ارزیابی کننده در مورد گذراندن دوره های آموزشی:		امتیاز: انتخاب به عنوان کارمند نمونه در سال آینده آری خیر					
نام و نام خانوادگی ارزیابی کننده:		سمت:					
نام و نام خانوادگی مافوق:		سمت:					
نام و نام خانوادگی به رویت اینجانب:		سمت:					

- وزن: اهمیت یک معیار نسبت به معیار های دیگر
- وزن نسبی: حاصل تقسیم وزن یک ردیف بر مجموعه وزن ها که می تواند در مرحله اولویت بندی مورد استفاده قرار گیرد.
- نمره: نشان دهنده وضعیت معیار بوده و بین ۰ تا ۲۰ می باشد. به این صورت که هرچه وضعیت بهتر باشد نمره نزدیک به ۲۰ و هر چه بدتر، نمره نزدیک به ۰ است.
- امتیاز: نمره ضرب در وزن نسبی

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره



شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان

فصل پنجم : آیین نامه ارزیابی عملکرد

شرکت
تعمیرات نیروی برق
اصفهان

فرم ارزیابی عملکرد سایر کارمندان

نام خانوادگی:	شماره پرسنلی:	مدرک تحصیلی:					
عنوان شغلی:	حوزه محل خدمت:						
رشته تحصیلی:							
ردیف	معیارهای ارزیابی	سنجه ها	وزن ۱	وزن نسبی ۲	نمره ۳	امتیاز ۴	ملاحظات
۱	ارتباط کلامی و شنود		۴	۰/۰۴			
۲	ارتباط غیر کلامی و نوشتاری		۵	۰/۰۵			
۳	تفکر سیستمی / تحلیلی		۴	۰/۰۴			
۴	مهارت و دانش تخصصی شغل و استفاده از		۴	۰/۰۴			
۵	مهارت و دانش پایه ای و استفاده از آن		۵	۰/۰۵			
۶	نتیجه گرا بودن، هدفگرایی		۶	۰/۰۶			
۷	خودمدیریتی و اعتماد به نفس		۴	۰/۰۴			
۸	اعتماد و خوشبینی نسبت به محیط کار و		۵	۰/۰۵			
۹	هوشمندی و هوش هیجانی		۵	۰/۰۵			
۱۰	خلاقیت در انجام امور		۴	۰/۰۴			
۱۱	پشتکار و جدیت در کار		۵	۰/۰۵			
۱۲	نظم و انضباط در انجام امور و قانون مداری		۵	۰/۰۵			
۱۳	انعطاف پذیری و تطبیق با شرایط		۷	۰/۰۷			
۱۴	رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع و		۵	۰/۰۵			
۱۵	مسئولیت پذیری و دقت در جزئیات		۵	۰/۰۵			
۱۶	سرعت در انجام وظایف		۶	۰/۰۶			
۱۷	کمیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۴	۰/۰۴			
۱۸	کیفیت خدمت ناشی از انجام وظیفه		۶	۰/۰۶			
۱۹	یادگیری مستمر		۵	۰/۰۵			
۲۰	دقت در استفاده از منابع		۶	۰/۰۶			
مجموع			۱۰۰	۱۰۰			
پیشنهاد ارزیابی کننده در مورد گذراندن دوره های آموزشی:			امتیاز:				
نام و نام خانوادگی ارزیابی کننده:			انتخاب به عنوان کارمند نمونه در سال آینده آری خیر				
نام و نام خانوادگی ارزیابی کننده:			سمت:				
نام و نام خانوادگی مافوق:			سمت:				
نام و نام خانوادگی به رویت اینجانب:			سمت:				

- وزن: اهمیت یک معیار نسبت به معیار های دیگر (۱ - ۱۰)
- وزن نسبی: حاصل تقسیم وزن یک ردیف بر مجموعه وزن ها که می تواند در مرحله اولویت بندی مورد استفاده قرار گیرد.
- نمره: نشان دهنده وضعیت معیار بوده و بین ۰ تا ۲۰ می باشد. به این صورت که هرچه وضعیت بهتر باشد نمره نزدیک به ۲۰ و هر چه بدتر باشد نمره نزدیک به ۰ است.
- امتیاز: نمره ضرب در وزن نسبی

اکبر سپاهانی نژاد مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره	آرش دولتپاری عضو هیات مدیره	مرتضی نریمانی رئیس هیات مدیره