

# تطوير الأداء والمسار المهني

## معايير الترقية

تعتمد الترقّيات في شركتنا على معايير دقيقة وشاملة لضمان العدالة والشفافية:

- الأداء المتميز: يجب أن يكون الموظف قد حقق أو تجاوز الأهداف السنوية الموضوعة في تقييمات الأداء السنوي.
- الكفاءات القيادية: القدرة على إدارة الفرق وتوجيههم وإلهامهم نحو تحقيق الأهداف.
- الالتزام بأخلاقيات العمل: الالتزام بقواعد ومعايير الشركة في جميع التعاملات الداخلية والخارجية.
- التطور المستمر: إظهار التحسن المستمر والرغبة في تعلم مهارات جديدة وتطبيقها.
- مدة الخدمة: تحقيق الحد الأدنى من مدة الخدمة في المنصب الحالي كما هو محدد بسياسات الشركة.

## عملية تقييم الأداء

تتضمن عملية تقييم الأداء مراحل متعددة لضمان تقييم شامل:

- التقييم الذاتي: يقوم الموظف بمراجعة أدائه وتقديم تقرير مفصل عن إنجازاته والتحديات التي واجهه.
- تقييم المدير المباشر: يقيم المدير أداء الموظف بناءً على معايير محددة ويقدم توجيهات للتحسين.
- جلسات التقييم: جلسات مناقشة بين الموظف والمدير لاستعراض الأداء ووضع خطط التطوير.
- التغذية الراجعة من زملاء العمل: جمع آراء الزملاء لتقييم شامل يشمل جميع جوانب الأداء.
- خطة التطوير المهني: تحديد الأهداف للفترة القادمة والاتفاق على الأنشطة والموارد اللازمة لتحقيقه.

## الموارد التدريبية والتعلم

توفر الشركة موارد تدريبية متنوعة لتعزيز الكفاءات المهنية والشخصية للموظفين:

- الورشات والندوات: تنظيم ورش عمل دورية لتطوير مهارات محددة تتعلق بالعمل والتطوير الشخصي.
- برامج التدريب الخارجي: شراكات مع معاهد وجامعات لتوفير دورات تخصصية تعزز معرفة الموظفين في مجالاتهم.
- التعليم الإلكتروني: الاشتراك في منصات التعليم الإلكتروني لتقديم مرونة في التعلم والوصول إلى موارد عالمية.
- التمويل للتعليم: توفير دعم مالي للموظفين الراغبين في متابعة دراستهم العليا أو الحصول على شهادات مهنية.