



HEALTH HOLDING

HAFER ALBATIN HEALTH
CLUSTER
MATERNITY AND
CHILDREN HOSPITAL

Department:	Human Resources		
Document:	Administrative Policy and Procedure		
Title:	Employee Regular Performance Evaluation		
Applies To:	All MCH Employee		
Preparation Date:	July 16, 2023	Index No:	HR-APP-001
Approval Date:	July 26, 2023	Version :	2
Effective Date:	August 22, 2023	Replacement No.:	HR-APP-001(N)
Review Date:	August 22, 2026	No. of Pages:	10

1. PURPOSE:

- 1.1 The purpose of performance appraisal is evaluation, reward, recognition and counselling of employees based on measurable objectives.
- 1.2 To ensure that the performance of each staff member in rendering patient care is safe.

2. DEFINITIONS:

- 2.1 **Performance Appraisal** – refers to monitoring of staff performance according to goals or available resources within a period of time to determine efficiency in delivery of care as required by the standards of Practice.

3. POLICY:

- 3.1 The leadership of the Maternity and Children Hospital, Hafer Al Batin, provides a continuous assessment of the performance of each employee in the work to ensure that staff knowledge and skills are consistent with the needs of the patient and allow the management to assess the capacity of the workforce.

4. PROCEDURE:

- 4.1 Each department head is responsible for the performance appraisal of its own staff.
- 4.2 Department Heads shall use the evaluation form of Maternity and Children Hospital, Hafer Al Batin as a guide to employee evaluation.
- 4.3 Frequency of appraisal: each department head/ supervisor will review the work of subordinate employees continuously and will hold consultations with such employees in regard to their performance throughout the year. The Department head or Supervisor will prepare a written record of each appraisal of the employee's performance as follows:
 - 4.3.1 During Probationary Period (Provisional) an appraisal will be submitted to the Personnel Department after the 1st and 3rd month of the employee's first year of service.
 - 4.3.2 During service Year (Annual) an appraisal will be submitted to the Personnel department at least three months prior to the end of the employee's service year.
 - 4.3.3 Other interviews held by the Department Head should be documented and follow up, carried out in search for improvements.
- 4.4 Discussion with Employee:
 - 4.4.1 Following completion of the appraisal form, the Department Head/ Supervisor will discuss the contents of the appraisal with the employee. In the event that the employee disagrees with any part or wishes to comment upon the appraisal, he or she should document his/ her remarks on the appraisal form.
 - 4.4.2 The employee has the right to file an appeal if he/she is dissatisfied with the results of the evaluation within a maximum period of one month from the date of the evaluation result.

- 4.5 Records: following the discussion of the appraisal with the employee, the original of the appraisal form will be forwarded to the HR Personnel Department for inclusion in the employee's personnel file. The employee will receive a copy of the evaluation.
- 4.6 Measurement of Non-Clinical Data: Non-Clinical data refers to information about a practitioner that is not directly related to clinical activities. For example, many healthcare organizations review the following information about a practitioner before renewing privileges or re-credentialing:
 - 4.6.1 Completion of the medical records in a timely manner.
 - 4.6.2 Compliance with the healthcare organization's rules, regulations and policies.
 - 4.6.3 Attendance at required meetings.
 - 4.6.4 Service on medical committees and other administrative activities.
 - 4.6.5 Cooperation with the other practitioners and hospital personnel.
 - 4.6.6 Patient complaints.
- 4.7 Monitoring of Clinical Practice through information provided from Committees:
 - 4.7.1 Infection Control Committee.
 - 4.7.2 Mortality and Morbidity Committee.
 - 4.7.3 Blood Utilization Committee.
 - 4.7.4 Pharmaceutical Committee.
- 4.8 Performance Measurement through Indicators: Each department shall select two indicators for on-going monitoring. The following are suggested indicators:
- 4.9 Continuous Monitoring and Evaluation of Medical Staff Performance:
 - 4.9.1 Performance of medical staff members is evaluated in order to determine the quality or safety of patient care provided.
 - 4.9.2 The evaluation examines and uses comparative history in operations such as performance measurement with its practices as an example of re-entry rates.
 - 4.9.3 The assessment takes into account and uses the results of analysis of known complications
 - 4.9.4 The information contained in the professional practice assessment is documented in the personal employee file.
 - 4.9.5 Criteria used in the assessment of professional practice include:
 - 4.9.5.1 Review of surgical procedures and other clinical procedures performed and their results.
 - 4.9.5.2 Applications for tests and procedures.
 - 4.9.5.3 Length of stay patterns.
 - 4.9.5.4 Disease and mortality data.
 - 4.9.5.5 Use of the practitioner for consultation and specialties.
 - 4.9.5.6 Other criteria defined by the organization.
 - 4.9.5.7 This information can be obtained by:
 - 4.9.5.7.1 Periodic review of the scheme.
 - 4.9.5.7.2 Direct observation.
 - 4.9.5.7.3 Monitoring of diagnostic and treatment techniques.
 - 4.9.5.7.4 Clinical Quality Control.
 - 4.9.5.7.5 Discussion with colleagues and other staff.
- 4.10 Performance assessment of nursing staff:
 - 4.10.1 The credentials of nursing staff should be evaluated and validated (licensing, education, training, experience).
 - 4.10.2 Senior management should ensure that each nurse is qualified to provide safe and effective care and treatment to patients. The following criteria are required:
 - 4.10.2.1 Credentials: License, education, training and experience must be documented in the files of the staff nurses.
 - 4.10.2.2 The accreditation information is verified from the original source through the Saudi Council.
 - 4.10.2.3 Each nurse has a functional description based on credentials and a list from the Ministry of Health.
 - 4.10.2.4 Participation of nursing staff in the program of improving the quality of the hospital.

- 4.10.2.5 Nursing staff performance may be subject to review whenever necessary and results are documented.
- 4.11 Evaluation of other Healthcare Practitioners: Healthcare practitioners other than the medical and nursing staff are evaluated through a similar procedure in which:
 - 4.11.1 Collect all credentials for employees (licensing, education, training, and experience) and verify them from the original source by the Saudi Council and the Ministry of Health.
 - 4.11.2 Each employee must have a profile in human resources management.
 - 4.11.3 Each employee must have a functional description based on his / her credentials and experience.
 - 4.11.4 Healthcare practitioners should participate in the quality improvement program.
 - 4.11.5 The performance of health care practitioners is reviewed when referred to in the results of quality improvement activities.
 - 4.11.6 The appropriate information is documented from the performance review process in the employee file.
- 4.12 Evaluation of administrative staff: Administrative personnel other than the above shall be assessed on the following procedures:
 - 4.12.1 Collection of required papers by employees (licensing, education, training, experience)
 - 4.12.2 Each employee must have a profile in human resources management.
 - 4.12.3 Each employee must have a functional description based on his / her credentials and experience.
 - 4.12.4 Must participate in the quality improvement program.
 - 4.12.5 Performance is reviewed when indicated in the results of quality improvement activities.
 - 4.12.6 The appropriate information is documented from the performance review process in the employee file.
- 4.13 Methods and models used:
 - 4.13.1 Compliance with standards based on expected performance and job description.
 - 4.13.2 Obtain group supervisor approvals when necessary.
 - 4.13.3 Production and attendance records.
 - 4.13.4 Quality of care includes output, complications, infection control and others.
 - 4.13.5 Compulsory education is documented in guidance, reorientation, advanced cardiac life support, basic life support, and infection control in assessment.
 - 4.13.6 Criteria should be given degrees of assessment such as Excellent, Good, Average, and Poor.

5. MATERIALS AND EQUIPMENT:

N/A

6. RESPONSIBILITIES:

- 6.1 Human Resources Department
- 6.2 MCH Administration
- 6.3 Employee

7. APPENDICES:

- 7.1 Appraisal Forms

8. REFERENCES:

- 8.1 APP-1426-19, Code of Ethics, National Guard Health Affairs (NGHA), March 2006.
- 8.2 APP-912-17, Professional Code of Conduct, national Guard Hospital (NGH).
- 8.3 Prince Mutaib Bin Abdulaziz Hospital, 2018.

9. APPROVALS:

	Name	Title	Signature	Date
Prepared by:	Mr. Meshel Rashid Al - Enizi	Quality Coordinator in Human Resources		July 16, 2023
Reviewed by:	Mr. Faheed Musharif Al Dhafferi	Human Resources Director		July 18, 2023
Reviewed by:	Mr. Sabah Turayhib Al - Harbi	Director of Nursing		July 18, 2023
Reviewed by:	Dr. Tamer Mohamed Naguib	Medical Director		July 20, 2023
Reviewed by:	Mr. Abdulelah Ayed Al Mutairi	QM&PS Director		July 20, 2023
Approved by:	Mr. Fahad Hazam Al Shammari	Hospital Director		July 26, 2023



تم تسجيل الدخول باسم

2



قيم موظفيك



التفاصيل: المقيم الرئيسي <

مراجعة المقيم الرئيسي

مشاركة التقييم مع الموظف تحديث ارسال التقييم النهائي للاعتماد

القسم حفر الباطن - مستشفى حفر الباطن
الوظيفة

عنوان البريد الإلكتروني للمنشأة @moh.gov.sa

المدير حسب الوحدات الإدارية

تفاصيل الإعداد

تغيير المقيم الرئيسي

المقيم الرئيسي

تاريخ التقييم

تاريخ التقييم التالي

منشئ التقييم

غرض التقييم

تاريخ بداية فترة التقييم

تاريخ نهاية فترة التقييم

نموذج التقييم
نموذج تقييم الأداء - الوظائف الغير
إشرافية

المعدل قبل

التقريب 0. المعدل النهائي لأداء

الموظف 0-0

الملاحظات الإجمالية

الجدارات

مجموع الأوزان النسبية للجدارات يجب ان يكون 100%

إظهار كل التفاصيل | إخفاء كل التفاصيل

التفاصيل الجدارة

الوزن النسبي

15

الارتباط الوظيفي

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

الوزن النسبي 15

مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1

نتيجة الوصف السلوكي 1

مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2

نتيجة الوصف السلوكي 2

مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3

نتيجة الوصف السلوكي 3

مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4

نتيجة الوصف السلوكي 4

- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف
- 5 مستوى الوصف السلوكي
- 5 نتيجة الوصف السلوكي

20

التعاون

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 20 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
- نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
- نتيجة الوصف السلوكي 2
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
- نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
- نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
- مستوى الوصف السلوكي 5
- نتيجة الوصف السلوكي 5

15

التواصل

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 15 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
- نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
- نتيجة الوصف السلوكي 2
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
- نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
- نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
- مستوى الوصف السلوكي 5
- نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- الوزن النسبي 20
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
 - نتيجة الوصف السلوكي 1
 - 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
 - نتيجة الوصف السلوكي 2
 - 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
 - نتيجة الوصف السلوكي 3
 - 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
 - نتيجة الوصف السلوكي 4
 - 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
 - مستوى الوصف السلوكي 5
 - نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- الوزن النسبي 15
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
 - نتيجة الوصف السلوكي 1
 - 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
 - نتيجة الوصف السلوكي 2
 - 3 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
 - نتيجة الوصف السلوكي 3
 - 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
 - المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
 - نتيجة الوصف السلوكي 4
 - 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
 - مستوى الوصف السلوكي 5
 - نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 15 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
نتيجة الوصف السلوكي 2
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
مستوى الوصف السلوكي 5
نتيجة الوصف السلوكي 5

Inspect MDS Contents

الأهداف

مجموع الأوزان النسبية للأهداف يجب أن يكون 100%

إظهار كل التفاصيل إخفاء كل التفاصيل			التفاصيل	اسم الهدف
تاريخ الإنجاز	التاريخ المستهدف	تاريخ البداية		
31-12-2023	01-01-2023		Attend Training Courses Relevant to Employee Work or Specialization During the Performance Evaluation Cycle حضور دورات تدريبية في مجال تخصصه أو عمله خلال دورة الأداء	
التفاصيل الإضافية				
<p>مكوّن بواسطة معايير الجدارة</p> <p>التوصيف</p> <p>التفاصيل</p> <p>معايير النجاح</p> <p>المجموعة</p> <p>الوزن النسبي 10%</p> <p>تام (بنسبة)</p> <p>نمط القياس كمي</p> <p>وحدة القياس ساعة</p> <p>معيّار القياس الرقم</p> <p>النوع حد أدنى</p> <p>القيمة المستهدفة 20</p> <p>القيمة الفعلية</p> <p>ملاحظات القياس</p>				
تحليل كتابة تقارير الحيوود شهريا بنسبة 100%				

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 25%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس تقرير
معيّار القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 20
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

عمل ورشات تدريبية للأهداف العالمية الستة لسلامة المرضى عدد 2

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 20%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس ورشة تدريبية
معيّار القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 2
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

عمل ورشة تدريبية لأدوات تحسين الأداء في المشاريع عدد 2

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 20%
تام (بنسبة)

الموارد البشرية للخدمة الذاتية لأوراكل: مراجعة المقيم الرئيسي

نمط القياس كمي
وحدة القياس ورشة تدريبية
مقياس القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 2
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

مراجعة خمسين ملف طبي للمرضى

التفاصيل الإضافية

مكون بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 25%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس تقرير
مقياس القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 50
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

Inspect MDS Contents

ارسال التقييم النهائي للاعتماد

تحديث

مشاركه التقييم مع الموظف

عودة الى الإجمالي

التفاصيل: المقيم الرئيسي <

مراجعة المقيم الرئيسي

مشاركة التقييم مع الموظف | تحديث | ارسال التقييم النهائي للاعتماد

القسم
حفر الباطن - مستشفى حفر الباطن
الوظيفة

عنوان البريد الإلكتروني للمنشأة @moh.gov.sa

المدير حسب الوحدات الإدارية

تفاصيل الإعداد

تغيير المقيم الرئيسي

المقيم الرئيسي

تاريخ التقييم

تاريخ التقييم التالي

منشئ التقييم

غرض التقييم

تاريخ بداية فترة التقييم

تاريخ نهاية فترة التقييم

نموذج التقييم نموذج تقييم الأداء - الوظائف الإشرافية

المعدل قبل

التقريب 0. المعدل النهائي لأداء

الموظف 0-0

الملاحظات الإجمالية

الجدارات

مجموع الأوزان النسبية للجدارات يجب ان يكون 100%

إظهار كل التفاصيل | إخفاء كل التفاصيل

الوزن النسبي	التفاصيل الجدارة
15	الارتباط الوظيفي

التفاصيل الإضافية: المقيم الرئيسي

- الوزن النسبي 15
- مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
- نتيجة الوصف السلوكي 1
- مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
- نتيجة الوصف السلوكي 2
- مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
- نتيجة الوصف السلوكي 3
- مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4 4
- المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
- نتيجة الوصف السلوكي 4

مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5

مستوى الوصف السلوكي 5

نتيجة الوصف السلوكي 5

20

التعاون

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

20 الوزن النسبي

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1

نتيجة الوصف السلوكي 1

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2

نتيجة الوصف السلوكي 2

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3

نتيجة الوصف السلوكي 3

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4

نتيجة الوصف السلوكي 4

5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5

مستوى الوصف السلوكي 5

نتيجة الوصف السلوكي 5

15

التواصل

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

15 الوزن النسبي

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1

نتيجة الوصف السلوكي 1

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2

نتيجة الوصف السلوكي 2

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3

نتيجة الوصف السلوكي 3

4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4

المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4

نتيجة الوصف السلوكي 4

5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5

مستوى الوصف السلوكي 5

نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 20 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
نتيجة الوصف السلوكي 2
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
مستوى الوصف السلوكي 5
نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 15 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
نتيجة الوصف السلوكي 2
- 3 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
مستوى الوصف السلوكي 5
نتيجة الوصف السلوكي 5

التفاصيل الإضافية : المقيم الرئيسي

- 15 الوزن النسبي
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 1
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 1
نتيجة الوصف السلوكي 1
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 2
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 2
نتيجة الوصف السلوكي 2
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 3
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 3
نتيجة الوصف السلوكي 3
- 4 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 4
المستوى المتحقق للوصف السلوكي 4
نتيجة الوصف السلوكي 4
- 5 مستوى الوصف السلوكي المستهدف 5
مستوى الوصف السلوكي 5
نتيجة الوصف السلوكي 5

Inspect MDS Contents

الأهداف

مجموع الأوزان النسبية للأهداف يجب أن يكون 100%

إظهار كل التفاصيل | إخفاء كل التفاصيل

تاريخ الإجاز	التاريخ المستهدف	تاريخ البداية	اسم الهدف	التفاصيل الإضافية
	31-12-2023	01-01-2023	Attend Training Courses Relevant to Employee Work or Specialization During the Performance Evaluation Cycle حضور دورات تدريبية في مجال تخصصه أو عمله خلال دورة الأداء	<p>مكوّن بواسطة معايير الجدارة</p> <p>التوصيف</p> <p>التفاصيل</p> <p>معايير النجاح</p> <p>المجموعة</p> <p>الوزن النسبي 10%</p> <p>تام (بنسبة)</p> <p>نمط القياس كمي</p> <p>وحدة القياس ساعة</p> <p>معيّار القياس الرقم</p> <p>النوع حد أدنى</p> <p>القيمة المستهدفة 20</p> <p>القيمة الفعلية</p> <p>ملاحظات القياس</p>
				تحليل كتابة تقارير الحوادث شهريا بنسبة 100%

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 25%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس تقرير
معيّار القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 20
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

عمل ورشات تدريبية للأهداف العالمية الستة لسلامة المرضى عدد 2

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 20%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس ورشة تدريبية
معيّار القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 2
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

عمل ورشة تدريبية لأدوات تحسين الأداء في المشاريع عدد 2

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 20%
تام (بنسبة)

الموارد البشرية للخدمة الذاتية لأوراكل: مراجعة المقيم الرئيسي

نمط القياس كمي
وحدة القياس ورشة تدريبية
معياري القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 2
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

مراجعة خمسين ملف طبي للمرضى

التفاصيل الإضافية

مكوّن بواسطة
التوصيف
التفاصيل
معايير النجاح
المجموعة
الوزن النسبي 25%
تام (بنسبة)
نمط القياس كمي
وحدة القياس تقرير
معياري القياس الرقم
النوع حد أدنى
القيمة المستهدفة 50
القيمة الفعلية
ملاحظات القياس

Inspect MDS Contents

ارسال التقييم النهائي للاعتماد

تحديث

مشاركه التقييم مع الموظف

عودة إلى الإجمالي