



سياسة إدارة الأداء





جدول المحتويات

٢ المقدمة	١
٢ المكونات الرئيسية لسياسة إدارة الأداء	٢
٢ إطار إدارة الأداء	١, ٢
٢ العناصر الأساسية للتقييم	٢, ٢
٢ عملية إدارة الأداء	٣, ٢
٢ التطوير والتحسين المستمر	٤, ٢
٢ الخاتمة	٣





١. المقدمة

تلتزم شركة التنمية الغذائية بتعزيز عملية إدارة أداء منظمة وعادلة وشفافة. وتهدف هذه السياسة إلى ضمان مواعمة أداء الموظفين مع الأهداف المؤسسية، وتوفير تغذية راجعة فعّالة، وإتاحة فرص مستمرة للنمو والتطوير.

٢. المكونات الرئيسية لسياسة إدارة الأداء

١,٢ إطار إدارة الأداء

- يتم تطبيق عملية تقييم منظمة بشكل سنوي، بما يضمن التوافق مع الأهداف المؤسسية وأهداف الإدارات.
- يتم تقييم الموظفين بناءً على أهداف محددة مسبقاً ومؤشرات الأداء الرئيسية.
- تُقدّم التغذية الراجعة للأداء بشكل مستمر، مع إجراء مراجعات رسمية في منتصف العام ونهايته.

٢,٢ العناصر الأساسية للتقييم

- يتم تقييم الأداء استناداً إلى الأهداف المؤسسية وأهداف الإدارات والأهداف الفردية.
- يتم دمج قيم الريادة الشاملة، مثل النزاهة والعمل الجماعي والتفكير المستقبلي، ضمن إطار التقييم.
- يُشجّع الموظفون على المشاركة الفعّالة في تحديد أهدافهم ومتابعة التقدم المحقق على مدار العام.

٣,٢ عملية إدارة الأداء

- تتكون عملية إدارة الأداء من ثلاث مراحل: تحديد الأهداف، مراجعة منتصف العام، والتقييم السنوي النهائي.
- تضمن الإرشادات الواضحة تنفيذ التقييمات بعدالة واتساق على مستوى المؤسسة.

٤,٢ التطوير والتحسين المستمر

- يتم تحديد فرص التدريب والتطوير بناءً على نتائج مراجعات الأداء.
- تساعد آليات التغذية الراجعة الموظفين على فهم نقاط القوة ومجالات التحسين.
- تضمن اجتماعات مواعمة الأداء تحقيق الاتساق والعدالة في التقييمات.

٣. الخاتمة

تعكس سياسة إدارة الأداء في شركة التنمية الغذائية التزامها بنمو الموظفين، وعدالة التقييم، والتحسين المستمر. ومن خلال اعتماد نهج منظم لتقييم الأداء، تعزز الشركة ثقافة المساءلة والتميز.





Performance Management Policy

Table of Contents

1.	INTRODUCTION	2
2.	KEY COMPONENTS OF THE PERFORMANCE MANAGEMENT POLICY	2
2.1.	PERFORMANCE MANAGEMENT FRAMEWORK	2
2.2.	CORE COMPONENTS OF EVALUATION	2
2.3.	PERFORMANCE MANAGEMENT PROCESS.....	2
2.4.	CONTINUOUS DEVELOPMENT & IMPROVEMENT.....	2
3.	CONCLUSION	2

1. Introduction

Tanmiah Food Company (TFC) is committed to fostering a structured, fair, and transparent performance management process. The policy is designed to ensure employees align with corporate objectives, receive meaningful feedback, and have opportunities for growth and development.

2. Key Components of the Performance Management Policy

2.1. Performance Management Framework

- A structured evaluation process takes place annually, ensuring alignment with corporate and departmental goals.
- Employees are assessed based on predefined objectives and key performance indicators (KPIs).
- Performance feedback is ongoing, with formal reviews conducted at mid-year and year-end.

2.2. Core Components of Evaluation

- Performance is assessed based on corporate, departmental, and individual objectives.
- Omnipreneurship values, such as integrity, teamwork, and forward-thinking, are integrated into the evaluation framework.
- Employees are encouraged to actively participate in setting their objectives and tracking progress throughout the year.

2.3. Performance Management Process

- The process consists of three phases: setting objectives, mid-year review, and year-end appraisal.
- Clear guidelines ensure that evaluations are conducted fairly and consistently across the organization.

2.4. Continuous Development & Improvement

- Training and development opportunities are identified based on performance reviews.
- Feedback mechanisms help employees understand strengths and areas for improvement.
- Performance calibration meetings ensure consistency and fairness in evaluations.

3. Conclusion

TFC's Performance Management Policy reflects its commitment to employee growth, fair evaluations, and continuous improvement. By maintaining a structured approach to performance assessment, the company fosters a culture of accountability and excellence.