

LAPORAN PENILAIAN KENAIKAN PANGKAT P&P GRED 56

NO. K/P: - - - -

UKM(PER)

LAPORAN PENILAIAN UNTUK KENAIKAN PANGKAT KE GRED UD/UG56
KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL
TAHUN 20.....

BAHAGIAN I: BUTIR-BUTIR PERIBADI DAN PERKHIDMATAN
(Diisi oleh Pegawai yang dinilai)

NAMA

JAWATAN DAN JABATAN SEKARANG

1. Nama Jawatan:
2. Gred Jawatan:
3. Tarikh Disandang:
4. Gaji Semasa: RM
5. Nama Fakulti/Pusat/Institut:

LAPORAN ISYTIHAR HARTA

* Sudah/Belum	Tarikh Diluluskan:
---------------	--------------------

HUKUMAN TATATERTIB

* Ada/Tiada	Jenis Hukuman:
	Tarikh Hukuman:

SEJARAH PENEMPATAN

Fakulti / Pusat / Institut	Tempoh (Mula – Tamat)

LAPORAN NILAIAN PRESTASI (Untuk Tempoh 3 Tahun Kebelakang)

Tahun	Markah	
	LNP	Sahsiah
Purata		

BAHAGIAN II: PENGHARGAAN

(Diisi oleh Pegawai Yang Dinilai)

Penghargaan atau Surat Kepujian yang diterima dalam 3 tahun terakhir (*Sila gunakan lampiran sekiranya tidak mencukupi*)

Tahun	Penghargaan atau Surat Kepujian	Daripada

BAHAGIAN III: PENAMBAHBAIKAN DAN PENINGKATAN KUALITI

(Diisi oleh Pegawai Yang Dinilai)

Aktiviti	Peringkat	Tempoh	Jawatan

BAHAGIAN IV: PEMBANGUNAN KERJAYA

(Diisi oleh Pegawai Yang Dinilai)

Program latihan (seminar, kursus, bengkel dan lain-lain) yang dihadiri berkaitan dengan kompetensi.
(*Sila gunakan lampiran sekiranya tidak mencukupi*)

Nama Kursus, latihan dan Seminar <i>(perlu sertakan sijil kehadiran)</i>	Tarikh/Tempoh	Tempat

**BAHAGIAN V: JARINGAN KERJASAMA (Penglibatan dalam bidang persatuan atau pertubuhan di peringkat universiti dan luar)
(Sila gunakan lampiran sekiranya tidak mencukupi)**

Tahun	Status Keahlian	Tempoh

BAHAGIAN VI: KHIDMAT MASYARAKAT

Pegawai Yang Dinilai dikehendaki menyenaraikan kegiatan dan aktiviti di universiti secara sukarela yang memberi nilai tambah kepada kesejahteraan dan kebajikan serta imej universiti. Sumbangan ini seperti penglibatan dalam persatuan, pengurusan sukan, kerohanian dan kebajikan.

Senarai kegiatan, aktiviti dan sumbangan <i>(dalam tahun yang dinilai)</i>	Peringkat kegiatan, aktiviti dan sumbangan <i>(nyatakan jawatan atau pencapaian)</i>

BAHAGIAN VII: KOMPETENSI

Skala Kompetensi

Skala	Penguasaan	Perincian
Tahap 1	Mengetahui	Menggunakan kompetensi untuk melaksanakan kerja dalam peringkat asas dan memerlukan bimbingan rapi.
Tahap 2	Memahami	Menggunakan kompetensi untuk melaksanakan kerja dalam situasi biasa dan memerlukan bimbingan kerap.
Tahap 3	Melaksana	Menggunakan kompetensi untuk melaksanakan kerja dalam situasi mencabar dan memerlukan bimbingan berkala.
Tahap 4	Mahir	Menggunakan kompetensi untuk melaksanakan kerja dalam situasi kritikal dan memerlukan bimbingan minimum.
Tahap 5	Dirujuk	Menggunakan kompetensi untuk melaksanakan kerja dalam situasi luar biasa dan menjadi rujukan.

BIL.	KOMPETENSI	DIISI OLEH PEGAWAI YANG DINILAI		DIISI OLEH PEGAWAI PENILAI	
		KURSUS BERKAITAN	AKTIVITI BERKAITAN	PENILAI PERTAMA	PENILAI KEDUA
1.	KREATIVITI & INOVASI Membangunkan pengertian baharu kepada beberapa situasi; menyoal pendekatan konvensional; menggalakkan idea dan inovasi baharu; merekacipta dan melaksanakan program / proses baharu.				
2.	KESEDARAN LUARAN Memahami dan mengekalkan maklumat terkini tentang polisi dan trend tempatan, kebangsaan dan antarabangsa yang mempengaruhi organisasi dan membentuk pendapat pemegang kepentingan; menyedari akan impak ke atas persekitaran luaran.				
3.	FLEKSIBILITI Terbuka kepada perubahan dan maklumat baharu, cepat mengadaptasi kepada maklumat baharu.				
4.	KETAHANAN Menangani tekanan secara berkesan; kekal optimistik dan tahan lasak walaupun menghadapi cabaran. Cepat pulih daripada segala halangan.				

BIL.	KOMPETENSI	DIISI OLEH PEGAWAI YANG DINILAI		DIISI OLEH PEGAWAI PENILAI	
		KURSUS BERKAITAN	AKTIVITI BERKAITAN	PENILAI PERTAMA	PENILAI KEDUA
5.	PEMIKIRAN STRATEGIK Membentuk objektif dan keutamaan, dan melaksanakan rancangan konsisten dengan kepentingan jangka panjang organisasi dalam persekitaran global. Merebut peluang dan mengurus risiko.				
6.	VISI Mengambil pandangan jangka panjang dan membina visi yang dikongsi dengan lain; bertindak sebagai katalis untuk perubahan organisasi. Mempengaruhi orang lain untuk menterjemahkan visi kepada tindakan.				
JUMLAH MARKAH KESELURUHAN				/ 30	/ 30
JUMLAH PERATUS KESELURUHAN (%) <i>Peratus keseluruhan bagi layak dipertimbangkan kenaikan pangkat adalah sebanyak 80%</i>				%	%

Saya mengesahkan bahawa semua kenyataan di Bahagian I hingga VII adalah benar.

.....
Tandatangan Pegawai Yang Dinilai

.....
Tarikh

BAHAGIAN VIII: ULASAN OLEH PEGAWAI PENILAI PERTAMA

Pegawai Penilai Pertama hendaklah memberi ulasan keseluruhan ke atas prestasi Pegawai Yang Dinilai.

Nama : _____ Jawatan : _____

UKM(PER) : _____ Fakulti/Institut/Pusat : _____

Tandatangan : _____ Tarikh : _____

BAHAGIAN IX: ULASAN KESELURUHAN OLEH PEGAWAI PENILAI KEDUA

Pegawai Penilai Kedua hendaklah memberi ulasan keseluruhan ke atas prestasi Pegawai Yang Dinilai dan penilaian yang dibuat oleh Pegawai Penilai Pertama.

Nama : _____ Jawatan : _____

UKM(PER) : _____ Fakulti/Institut/Pusat : _____

Tandatangan : _____ Tarikh : _____

BAHAGIAN X: PERAKUAN DEKAN/ PENGARAH/ KETUA PUSAT TANGGUNGJAWAB/ KETUA JABATAN

Dekan/ Pengarah/ Ketua Pusat Tanggungjawab/ Ketua Jabatan hendaklah memberi ulasan keseluruhan ke atas prestasi Pegawai Yang Dinilai dan penilaian yang dibuat oleh Pegawai Penilai Pertama dan Pegawai Penilai Kedua.

Nama : _____ Jawatan : _____

UKM(PER) : _____ Fakulti/Institut/Pusat/Jabatan : _____

Tandatangan : _____ Tarikh : _____