

**«Təsdiq edilmişdir»:**

**Azərbaycan Respublikasının  
Milli Depozit Mərkəzinin**

**Müşahidə Şurasının**

**Protokol № \_\_\_\_\_ -li**

**« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016-cı il**

**Sədr \_\_\_\_\_ B.Əzizov**

M/Y

**Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzinin  
işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi sistemi üzrə daxili Qaydaları**

**1. ÜMUMİ MÜDDƏALAR**

- 1.1. Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzinin işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi sistemi üzrə daxili Qaydaları (bundan sonra – bu Qaydalar) Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzində (bundan sonra - MDM) işçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilmə prosedurlarını özündə əks etdirir.
- 1.2. Bu Qaydalar MDM-in Nizamnaməsinə və Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq hazırlanmışdır.
- 1.3. Bu Qaydaların MDM-in bütün işçilərinə şamil edilir.

**2. FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNİN MƏQSƏDLƏRİ**

- 2.1. İşçinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi aşağıda göstərilən məqsədlərə nail olmağa xidmət edir (Əlavə №1):
  - İşçinin tutduğu vəzifəyə uyğunluğunun müəyyən olunması;
  - MDM-in əməkdaşlarının peşəkar hazırlıq səviyyəsinin müəyyən edilməsi;
  - İşçinin qarşısında duran vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün təlimə olan tələbatının müəyyən edilməsi;
  - İşçinin karyera perspektivlərinin müəyyən edilməsi;
  - Hər bir işçinin fəaliyyətinin nəticəsinə görə onun əməyinin fərdi motivasiyası.

### 3. FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ MEYARLARI

- 3.1. Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi bu Qaydalarla müəyyən olunmuş keyfiyyət meyarları əsasında həyata keçirilir.
- 3.2. Keyfiyyət meyarlarına aşağıdakılar aiddir (Əlavə № 2):
- **İşçinin işə münasibəti** – tapşırıqları keyfiyyətlə, vaxtında yerinə yetirmə, verilmiş tapşırıqlara məsuliyyətlə yanaşma, işgüzar düşünmə qabiliyyəti;
  - **İşçinin səmərəliliyi** - işçiyə rəhbərlik tərəfindən verilən və vəzifə təlimatı ilə nəzərdə tutulan tapşırıqların vaxtlı-vaxtında və səhvsiz icrasını qiymətləndirir.Sürətlə və minimal səhvlə yerinə yetirilən tapşırıqlar daha yüksək qiymətləndirilir.
  - **Bilik səviyyəsi** – vəzifəyə tələb olunan professional biliklərə və vərdişlərə malik olma;
  - **Təşəbbüskarlıq və yenilik bacarığı** - təşəbbüskarlıq (göstəriş verilmədən təşəbbüs irəli sürmə bacarığı), yenilik (özünün, işlədiyi stuktur bölmənin və MDM-in işinin yüksəldilməsi istiqamətində səmərəli təkliflər vermə bacarığı);
  - **Nizam-intizama riayət etmə** - iş vaxtına və daxili nizam-intizam qaydalarına riayət etmə ;
  - **Komandada işləmə bacarığı** – iş yoldaşları ilə münasibət, iş yoldaşlarına kömək göstərmə , komandadaxili münaqişələrə yol verməmə bacarığı;
  - **Rəhbərlik etmək və məsləhətlər vermək bacarığı** - komanda formalaşdırma, komandanı hədəflərin yerinə yetirilməsinə səfərbər etmə, komanda üzvlərinə dəstəkvermə, rəhbərə xas olan işgüzar və sosial tələblərə uyğunluq.
- 3.3. Hər bir keyfiyyət meyarına onun MDM üçün əhəmiyyətlilik dərəcəsindən asılı olaraq ağırlıq dərəcəsi verilir.

### 4. QIYMƏTLƏNDİRMƏ DƏRƏCƏLƏRİ.

- 4.1. Keyfiyyət meyarları 5 ballıq şkala üzrə qiymətləndirilir:
- Standartdan çox yüksək – “5”;
- Standartdan yüksək – “4”;
- Standarta uyğun – “3”;
- İnkişafa ehtiyacı var – “2”;
- Zəif – “1”.

- 4.2. Qiymətləndirmə ballarının hər bir meyar üzrə izahı bu Qaydaların Əlavə № 3-də göstərilmişdir.

## **5. FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ.**

- 5.1. İşçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi ildə bir dəfə keçirilir. İstisna hallarda təkrar və ya növbədən kənar qiymətləndirmə aparıla bilər:
- 5.1.1. İdarə Heyətinin qərarı ilə;
- 5.1.2. qiymətləndirmənin obyektiv aparılmasına şübhə olduqda.
- 5.2. Qiymətləndirilən qiymətləndirmənin yekun nəticəsi ilə razı olmadıqda onun irad və təklifləri qiymətləndirmə anketində qeyd edilir.
- 5.3. MDM-də işçilərin fəaliyyəti departament direktoru tərəfindən qiymətləndirilir.
- 5.4. Qiymətləndirmənin son nəticəsindən narazı qalan departament direktoru Ümumi İşlər Departamentinə (bundan sonra – ÜİD) müraciət edə bilər.
- 5.5. Departament direktorlarının qiymətləndirilməsi kurasiya üzrə müavinlər tərəfindən aparılır.
- 5.6. Qiymətləndirmə anketinin bir surəti qiymətləndirəndə, digəri isə qiymətləndiriləndə saxlanılır.

## **6. QIYMƏTLƏNDİRMƏ PROSESİNİN TƏŞKİLİ.**

- 6.1. İşçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi hər ilin birinci rübündə aşağıdakı ardıcılıq və mərhələlərdə həyata keçirilir:
- qiymətləndirməyə ən azı 10 gün qalmış işçi qiymətləndirmə anketinin “Özünü qiymətləndirmə” hissəsini dolduraraq birbaşa departament direktoruna təqdim edir;
  - qiymətləndirən işçinin fəaliyyətini bu Qaydalara uyğun surətdə qiymətləndirir;
  - qiymətləndirmə anketləri imzalandıqdan sonra ÜİD-nə təqdim edilir ;
  - qiymətləndirmə anketləri əsasında ÜİD hər bir Departament üzrə hesabat hazırlayır və departament direktoru ilə razılaşdırdıqdan sonra hesabatı təsdiqləyib İdarə Heyətinin sədrinə təqdim edir ;
  - İdarə Heyəti hesabatı təsdiq etdikdən sonra “Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzinin Motivasiya üzrə daxili Qaydaları”na uyğun olaraq növbəti tədbirləri həyata keçirir.

## QIYMƏTLƏNDİRMƏ ANKETİ

İşçinin adı,soyadı

Vəzifəsi

Struktur bölmə

Qiymətləndirilən müddət

Qiymətləndirilməni aparən şəxsin adı,soyadı

### I. ÖZÜNÜ QIYMƏTLƏNDİRMƏ

( hər bir işçi tərəfindən qiymətləndirilməyə hazırlıq mərhələsində doldurulur):

1. Qiymətləndirilən müddət ərzində əldə etdiyiniz nailiyyətləri qısa formada təsvir edin:

---

---

---

---

2. Rastlaşdığınız çətinlikləri və problemləri sadalayın və onları aradan qaldırmaq üçün atdığınız addımları təsvir edin:

---

---

---

---

3. İnkişafa olan tələbatınızı qeyd edin (xüsusi təlim kursları, təcrübəli işçilərin köməyi və s.):

---

---

---

---

4. Gələcəkdə karyeranızın inkişafı haqqında fikirlərinizi qeyd edin:

---

---

---

---

5. Fəaliyyət göstərdiyiniz sahədə işləri daha səmərəli təşkil etmək və keyfiyyətini artırmaq haqqında təkliflərinizi qeyd edin:

---

---

---

---

**“Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzinin işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi sistemi üzrə daxili Qaydaları”na**

**ƏLAVƏ №2**

**RƏHBƏR TƏRƏFİNDƏN QİYMƏTLƏNDİRMƏ**

A. Keyfiyyət meyarları üzrə

<b>№</b>	<b>Meyarlar</b>	<b>Bal</b>
1.	İşə münasibət	
2.	Bilik səviyyəsi	
3.	Təşəbbüskarlıq və yenilik bacarığı	
4.	Komandada işləmə bacarığı	
5.	Problemi həll etmək bacarığı	
6.	İşini planlaşdırma və təşkil etmə qabiliyyəti	
7.	Nizam-intizama riayət etmə	
<b>Keyfiyyət meyarları üzrə yekun bal</b>		

**Əlavə olaraq rəhbərlər üçün**

8.	Rəhbərlik etmək və məsləhətlər vermək bacarığı	
9.	Hədəfləri düzgün müəyyən etmək bacarığı	
10.	Mübahisələri həll etmək bacarığı	
11.	Fəaliyyətin monitorinqi və düzgün qiymətləndirilməsi bacarığı	
<b>Keyfiyyət meyarları üzrə yekun bal (rəhbər işçilər üçün)</b>		

B. Kəmiyyət meyarları üzrə

No	Hədəflər	Nəticələr	Qeydlər	Bal
1.				
2.				
3.				
<b>Kəmiyyət meyarları üzrə yekun bal</b>				

**İl üzrə yekun qiymətləndirmə balı (kəmiyyət və keyfiyyət meyarları üzrə yekun bal)**

Qiymətləndirməni aparan şəxsin qeydləri:

---

---

---

---

---

Qiymətləndirmənin nəticələri ilə razıyam  razı deyiləm

İşçinin qeydləri:

---

---

---

---

---

---

\*Qiymətləndirən və qiymətləndirilən təstiq edirlər ki, onların səhhəti, psixoloji və mənəvi durumu qiymətləndirmənin obyektiv və qərəzsiz aparılmasına imkan vermiş və qiymətləndirmədə heç bir təsire və təzyiqə yol verilməmişdir.

İşçinin imzası \_\_\_\_\_ Tarix \_\_\_\_\_  
Qiymətləndirməni aparan şəxsin imzası \_\_\_\_\_ Tarix \_\_\_\_\_  
Qiymətləndirməni aparan şəxsin rəhbərinin imzası \_\_\_\_\_ Tarix \_\_\_\_\_

**“Azərbaycan Respublikasının Milli Depozit Mərkəzinin işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi sistemi üzrə daxili Qaydaları”na**

**ƏLAVƏ №3**

**2 №-li Əlavənin doldurulmasına dair  
İZAHAT**

Qiymətləndirmə balları müəyyən olunan zaman qiymətləndirən qiymətləndirmə dərəcələrinin aşağıdakı açıqlamasından istifadə edir:

**A. Keyfiyyət meyarları üzrə**

**İşçinin işə münasibəti** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək – “5”	Tapşırıqları vicdanla, çox yüksək keyfiyyətlə və vaxtından əvvəl yerinə yetirir, işinə və ona həvalə olunmuş tapşırıqlara çox məsuliyyətlə yanaşır, iş yoldaşlarını çox yaxşı əvəz edir, işləmə məhsuldarlığı yüksəkdir, çox işgüzdür, bir sözlə işə münasibəti əladır.
Standartdan yüksək – “4”	Tapşırıqları vicdanla, yüksək keyfiyyətlə yerinə yetirir, iş yoldaşlarına kömək edir, işinə və ona həvalə olunmuş tapşırıqlara məsuliyyətlə yanaşır, işləmə məhsuldarlığı yaxşıdır, işgüzdür, bir sözlə, işə münasibəti yaxşıdır.
Standarta uyğun – “3”	Tapşırıqları olduğu kimi, xüsusi yaradıcılıq olmadan yerinə yetirir, işinə məsuliyyətlə yanaşır, rəhbər tapşırıqda əlavə işləri də yerinə yetirir, amma xüsusi canfəşanlıq etmir, işləmə məhsuldarlığı ortadır, bir sözlə, işə münasibəti tələb olunan səviyyədədir.
İnkişafa ehtiyac var - “2”	Tapşırıqlarını vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirmir, işinə məsuliyyətlə yanaşmır, nəzarət etməyəndə işini yerinə yetirmir, məhsuldarlığı aşağıdır, işgüzar deyil, amma işinin keyfiyyətinin yaxşılaşması üçün çalışır.
Zəif – “1”	Tapşırıqları yerinə yetirmir, çox məsuliyyətsiz işçidir, işə maraq belə göstərmir, məhsuldarlığı çox aşağıdır, perspektivsizdir və düzələn işçi deyildir.



**Bilik səviyyəsi** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Həm öz sahəsi, həm də MDM-in ümumi fəaliyyəti üzrə geniş biliklərə, işi ilə bağlı yüksək vərdişlərə malikdir, daim bilik səviyyəsinin artırılması qayğısına qalmaqla yanaşı, iş yoldaşlarının ümumi bilik səviyyəsinin artırılmasına çalışır, daim iş yoldaşları ilə məlumat və bilik mübadiləsi aparır.
Standartdan yüksək- “4”	Öz sahəsi üzrə geniş biliklərə və yüksək vərdişlərə malikdir, daim bilik səviyyəsinin artırılması qayğısına qalır, daim iş yoldaşları ilə məlumat və bilik mübadiləsi aparır.
Standarta uyğun – “3”	Vəzifələrini yerinə yetirməyə kifayət edən qədər bilik və vərdişlərə malikdir, öyrənməyə həvəlidir.
İnkişafa ehtiyac var- “2”	Vəzifələrini yerinə yetirmək üçün bilik və vərdişləri zəifdir, öyrənməyə bir o qədər də həvəli deyil, yalnız rəhbərin tapşırdığı işlə məşğul olur, amma öyrənməyə qabiliyyəti yaxşıdır və öyrənə bilər.
Zəif- “1”	Vəzifələrini yerinə yetirmək üçün bilik və yüksək vərdişləri çox zəifdir, öyrənməyə heç də həvəli deyil, öyrənmə qabiliyyəti zəifdir və perspektivi yoxdur.

**Nizam- intizama** riayət etmə meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Daxili nizam –intizam qaydalarına çox ciddi və yüksək səviyyədə riayət edir, bu sahədə ən nümunəvi işçidir.
Standartdan yüksək – “4”	Daxili nizam-intizam qaydalarına çox ciddi və yüksək səviyyədə riayət edir.
Standartlara uyğun – “3”	Daxili nizam-intizam qaydalarına riayət edir, işə gecikən deyildir.
İnkişafa ehtiyac var - “2”	Daxili nizam-intizam qaydalarına riayət etmir və tez-tez iş qrafikini pozur.
Zəif – “1”	Daxili nizam-intizam qaydalarına riayət etmir və bu barədə ona edilən iradlar heç bir nəticə vermir, iş qrafikini pozma adi haldır.

**Təşəbbüskarlıq və novatorluq** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək - “5”	Yüksək dərəcədə təşəbbüskardır, daim öz işi sahəsində yenilikləri tətbiq edir, struktur bölmə üzrə səmərəli təklif və ideyalarla çıxış edir, bu ideyaların yerinə yetirilməsində təşəbbüs göstərir, yeniliyə çox meyillidir və daim axtarışdadır.
Standartdan yüksək- “4”	Yüksək dərəcədə təşəbbüskardır, daim öz işi sahəsində yenilikləri tətbiq edir, səmərəli təkliflər verir, daim yeni ideyalarla çıxış edir, yeniliyə meyillidir və daim axtarışdadır.
Standartlara uyğun – “3”	Təşəbbüskardır, öz işi sahəsində yenilikləri tətbiq edir, səmərəli təkliflər verir, bəzən yeni ideyalarla çıxış edir.
İnkişafa ehtiyac var - “2”	Təşəbbüskarlıq göstərmir, yenilikləri qəbul etmir.

Zəif– “1”	Təşəbbüskarlıq göstərmir, yenilikləri qəbul etmir və onların əleyhinə çıxmaqla digərlərinə, habelə ümumən struktur bölmədə aparılan yeniləşmələrin əleyhinə çıxmaqla yanaşı, ona daim mane olur.
-----------	--

**İşini planlaşdırma və təşkilat qabiliyyəti** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Öz işini çox yüksək səviyyədə planlaşdırır, prioritetləri çox düzgün və dəqiq müəyyən edir, bu sahədə rəhbərin heç bir köməyinə ehtiyac duymur, kollektiv işin təşkilində aktiv fəaliyyət göstərir, rəhbəri tərəfindən heç vaxt irad almır.
Standartdan yüksək– “4”	Öz işini yaxşı planlaşdırır, prioritetləri düzgün və dəqiq müəyyən edir, bu sahədə rəhbərin heç bir köməyinə ehtiyac duymur.
Standartlara uyğun – “3”	Rəhbəri tərəfindən müəyyən olunmuş prioritet və plan əsasında işləyir, işi sərbəst görməyə çalışır.
İnkişafa ehtiyac var- “2”	Rəhbəri tərəfindən müəyyən olunmuş prioritet və plan yerinə yetirilməsinin təşkilində səhvlərə yol verir, tez-tez nəzarət etmək lazımdır.
Zəif– “1”	Rəhbəri tərəfindən müəyyən olunmuş prioritet və planların belə yerinə yetirilməsini təşkil edə bilmir, edilən iradlardan nəticə çıxarmır, iş üslubunu dəyişmək perspektivi yoxdur.

**Komandada işləmə bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Komandada ruhu çox yüksəkdir, daim iş yoldaşları ilə həm məlumat mübadiləsi aparır, həm də onlara yaxından kömək göstərir, komandanın sevimsisidir, komandaxili münasibətlərin daim yüksək səviyyədə olması qayğısına qalır.
Standartdan yüksək– “4”	Komandada ruhu çox yüksəkdir, daim iş yoldaşları ilə həm məlumat mübadiləsi aparır, həm də komanda üzvlərinə kömək edir, münasibətlərin komandaxili münasibətlərin daim yüksək səviyyədə olması qayğısına qalır.
Standartlara uyğun– “3”	Komanda ruhu yaxşıdır, heç bir vaxt problem yaratmır, iş yoldaşları ilə yaxşı münasibətdədir.
İnkişafa ehtiyac var- “2”	Komanda üzvləri ilə aradığı problem yaradır, komandaya bir o qədər qarışmır, komanda formasında işləyə bilmir.
Zəif– “1”	Komanda üzvləri ilə tez-tez problem yaradır, komanda formasında işləyə bilmir, daim münaqişələr yaradır.

**Problemləri həll etmək bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Heç bir problem yaratmır, əksinə yarana biləcək problemləri qabaqlayır, iş prosesində və komandada yarana biləcək problemlərin qarşısını almaq üçün qabaqlayıcı tədbirlər görür, iş yoldaşlarının işində və ya komandaxili problemlər olduqda belə onları yüksək səviyyədə həll edir.
-----------------------------	---

Standartdan yüksək– “4”	İş prosesində və komandada yarana biləcək problemlərin qarşısını almaq üçün qabaqlayıcı tədbirlər görür, iş yoldaşlarının işində və ya komandadaxili problemlər olduqda belə onların həllində aktiv iştirak edir.
Standartlara uyğun– “3”	İşində olan xırda problemləri özü həll edir, problem yaratmamağa çalışır.
İnkişafa ehtiyac var- “2”	İşində olan problemləri özü həll etmək qabiliyyətinə malik deyildir, amma problemi rəhbərinə çatdırır, öz işinə aid olmayan problemlərə çox biganədir.
Zəif– “1”	Daim öz işində problem yaradır, xırda bir məsələ üçün rəhbərə müraciət edir, problemin həlli üzrə rəhbərinin tapşırıqlarını belə yerinə yetirmir, öz işinə aid olmayan problemlərə çox biganədir.

#### **Rəhbərlər üçün:**

#### **Rəhbərlik etmək və məsləhətlər vermək bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Çox yüksək komanda formalaşdırmışdır, başqa rəhbərlərə də bu sahədə kömək edir, komandanı struktur bölmənin hədəflərini yerinə yetirməyə səfərbər edə bilir, komanda üzvlərinə yaxından kömək edir və qiymətli məsləhətlər verir, rəhbərə xas olan işgüzar və sosial xüsusiyyətlərə malikdir.
Standartdan yüksək– “4”	Yüksək səviyyədə komanda formalaşdırmışdır, komandanı struktur bölmənin hədəflərini yerinə yetirməyə səfərbər edə bilir, komanda üzvlərinə yaxından kömək edir və qiymətli məsləhətlər verir, rəhbərə xas olan işgüzar və sosial xüsusiyyətlərə malikdir.
Standartlara uyğun– “3”	Normal komanda formalaşdırmışdır, komandanı struktur bölmənin hədəflərini yerinə yetirməyə səfərbər edə bilir, komanda üzvlərinə yaxından kömək edir, rəhbərə xas intellektual xüsusiyyətlərə malikdir.
İnkişafa ehtiyac var- “2”	Normal komanda formalaşdırma bilmir, komandanı struktur bölmənin hədəflərinin yerinə yetirməyə tam səfərbər edə bilmir, komanda üzvlərinə köməklik etmir, rəhbərlik qabiliyyəti çox zəifdir.
Zəif– “1”	Normal komanda formalaşdırma bilmir, əksinə komanda üçün ciddi problemdir, struktur bölmənin hədəflərinin yerinə yetirilməsini təşkil edə bilmir, rəhbərlik qabiliyyəti çox zəifdir.

#### **Hədəfləri düzgün müəyyən etmək bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- “5”	Komanda üzvləri arasında hədəfləri ən optimal şəkildə müəyyən edir, digər rəhbərlərə yaxşı nümunədir, MDM-in ümumi hədəfləri ilə rəhbərlik etdiyi komandanın hədəflərini çox yüksək səviyyədə uzlaşdırır.
Standartdan yüksək– “4”	Komanda üzvləri arasında hədəfləri düzgün müəyyən edir, MDM-in ümumi hədəfləri ilə rəhbərlik etdiyi komandanın hədəflərini çox yüksək səviyyədə uzlaşdırır.
Standartlara uyğun– “3”	Komanda üzvləri arasında hədəfləri tam düzgün müəyyən edir, bu hədəflərin yerinə yetirilməsini yaxşı təşkil edir.

İnkişafa ehtiyac var- "2"	Komanda üzvləri arasında hədəfləri tam düzgün müəyyən edə bilmir, bəzi hallarda işçinin səviyyəsini nəzərə almır, işçiyə onun bilik və vəzifəsinə uyğun olmayan tapşırıqlar verir, odur ki, işlər gecikir və ya keyfiyyətsiz yerinə yetirilir.
Zəif- "1"	Komanda üzvləri arasında hədəfləri tam düzgün müəyyən edə bilmir və bu komanda daxilində ciddi problemlər yaradır, rəhbər kimi hədəflərin məhiyyətini belə tam anlamır.

**Mübahisələri həll etmək bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- "5"	Komandadaxili münasibətləri yüksək səviyyədə saxlayır, komandadaxili münaqişələrin yaranmaması üçün həmişə tədbirlər görür, yaranan münaqişələri ədalətlə və optimal qaydada həll edir, kompromisə gedəndir, digər struktur bölmələrə yüksək işgüzar mühit formalaşdırır.
Standartdan yüksək- "4"	Komandadaxili münasibətləri yüksək səviyyədə saxlayır, yaranan münaqişələri ədalətlə və optimal qaydada həll edir, kompromisə gedəndir, digər struktur bölmələrlə yüksək işgüzar mühit formalaşdırır.
Standartlara uyğun- "3"	Komandadaxili münasibətləri tənzimləmə qabiliyyəti vardır, yaranan münaqişələri ədalətlə və optimal qaydada həll etməyə çalışır, digər struktur bölmələrlə işgüzar mühit formalaşdırır.
İnkişafa ehtiyac var- "2"	Komandadaxili münasibətləri tənzimləmə qabiliyyəti zəifdir, bəzən münaqişələri ədalətlə həll etmir, odur ki, tez-tez problemlər yaranır, digər struktur bölmələrlə də tez-tez münaqişələr yaradır.
Zəif- "1"	Komandadaxili münasibətləri tənzimləyə bilmir, həmişə münaqişələri özü yaradır, MDM-də ümumi komanda ruhuna və MDM-in imicinə zərbə vurur, digər struktur bölmələrlə münasibət qura bilmir.

**Fəaliyyətin monitorinqi və düzgün qiymətləndirilməsi bacarığı** meyarı üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək- "5"	Komanda üzvlərinin fəaliyyətinə çox ciddi monitorinq edir, onların fəaliyyətini düzgün və ədalətlə qiymətləndirir, komanda üzvləri tərəfindən ona rəğbət bəslənir, ortaya çıxan problemlər üzrə operativ sürətdə optimal qərarlar qəbul edir.
Standartdan yüksək- "4"	Komanda üzvlərinin fəaliyyətinə çox ciddi monitorinq edir, onların fəaliyyətini düzgün qiymətləndirir, ortaya çıxan problemlər üzrə operativ qərarlar qəbul edir.
Standartlara uyğun- "3"	Komanda üzvlərinin fəaliyyətini nəzarət altında saxlaya bilir, onların fəaliyyətini ümumən düzgün qiymətləndirir, ortaya çıxan problemlər üzrə düzgün qərarlar qəbul edir.
İnkişafa ehtiyac var- "2"	Komanda üzvlərinin fəaliyyətinə zəif nəzarət edir, onların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində bəzən ədalətsizliyə yol verir, ortaya çıxan problemlər üzrə düzgün və vaxtında qərarlar qəbul etmir.
Zəif - "1"	Komanda üzvlərinin fəaliyyətinə nəzarət edə bilmir və bu işin yaxşılaşmasına cəhd belə göstərmir, onların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində daim ədalətsizliyə yol verir, ortaya çıxan problemlər üzrə heç vaxt düzgün qərarlar qəbul etmir.

**Kəmiyyət meyarı** üzrə açıqlama:

Standartdan çox yüksək - "5"	Hədəfləri vaxtından əvvəl, yüksək keyfiyyətlə yerinə yetirmişdir.
Standartdan yüksək – "4"	Hədəfləri vaxtından əvvəl, keyfiyyətlə yerinə yetirmişdir.
Standartlara uyğun - "3"	Hədəfləri tələb olunan səviyyədə yerinə yetirmişdir.
İnkişafa ehtiyac var- "2"	Hədəfləri qismən və gecikmə ilə yerinə yetirmişdir.
Zəif– "1"	Hədəfləri yerinə yetirməmişdir.

Keyfiyyət meyarı üzrə qiymətləndirmə intervalı aşağıdakılardır:

- a) yüksək - 30-35 bal ;
- b) orta - 20-30 bal;
- c) qənaətbəxş 10-20;
- d) zəif -10-dan aşağı.

Rəhbərlər üçün:

- a) yüksək - 50-55;
- b) orta -35- 50;
- c) qənaətbəxş - 20-35;
- d) zəif- 20-dan aşağı.

**Qeyd:**

Kəmiyyət meyarları üzrə qiymətləndirmə intervalı hədəflərin sayından asılı olaraq müəyyən edilir.