

## اليوم الثاني

### مفهوم تقييم الأداء

هناك عدة تعاريف لعملية تقييم الأداء منها أنها "تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به" كما عرف تقييم الأداء بأنه "ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة موضوعية للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل".

### أهمية تقييم الأداء

يعتبر تقييم الأداء عملية منظمة تهدف إلى تقييم قدرة الموظف وقابليته لتحقيق المهام المطلوب منه إنجازها ونمو شخصيته وتطوير أدائه وتنظر المنظمات المعاصرة إلى تلك العملية كأداة هامة تساعد في العديد من مهام التخطيط والتنظيم المتعلقة بشؤون الموظفين وتكمن مجالات الأهمية هذه في النقاط التالية:

١- **الترقية والنقل:** حيث تكشف عمليات تقييم الأداء عن قدرات العاملين وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى كما تساعد في نقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تناسب قدراته.

٢- **تقييم المشرفين والمديرين:** حيث تساعد العملية في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.

٣- تعديل المرتبات والأجور: حيث تساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين واقتراح زيادة مرتبات وأجور العاملين أو إنقاصها، واقتراح نظام حوافز معينة.

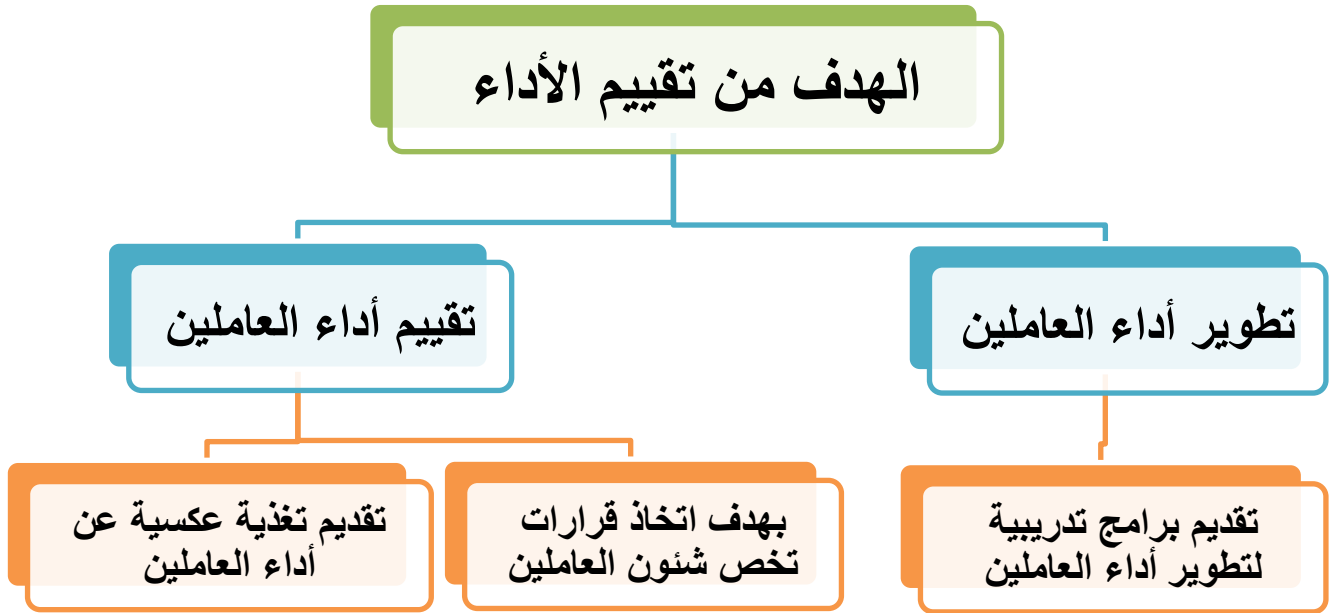
٤- تقديم المشورة: حيث تشكل وسيلة لتقييم جوانب الضعف في أداء العاملين واقتراح إجراءات لتحسين ذلك الأداء، عن طريق التدريب.

## أهداف تقييم الأداء

-الهدف الرئيسي من تقييم الأداء: يهدف تقييم الأداء بشكل رئيسي إلى نقطتين رئيسيتين هما:

(٢) التطوير.

(١) التقييم.



## 1) التقييم:

حيث يتم تقييم أداء العاملين وأستخدام المعلومات التي تم الحصول عليها من التقييم في إصدار القرارات الإدارية كترقية العاملين أو نقلهم أو منح العلاوات السنوية.

أيضا يساعد التقييم في تقديم تغذية عكسية للعاملين حيث يتم إطلاعهم على ما قدموه من إنجازات مقارنة بأهداف وتطلعات الإدارة وبالتالي يستطيع العامل معرفة نقاط القوة والضعف لديه.

## 2) التطوير:

حيث أن عملية تقييم أداء العاملين تساعد على تقييم برامج وسياسات المنظمة مما يؤدي إلى تنمية وتطوير أداء الأفراد والتطوير الإداري والمؤسسي.



## أهداف تقييم الأداء الثانوي

عملية تقييم أداء العاملين لها أهداف عديدة منها:

### ١) تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين:

حيث يساعد التقييم في تحديد مواطن الضعف عند العاملين من حيث القدرات والمهارات الفنية والإدارية كما يكشف مدى قدرة الموظف على التأقلم مع بيئة عمله وبالتالي تستطيع الإدارة بناء على ذلك وضع برامج تدريبية تعالج الاحتياجات الفعلية للعاملين وتعمل على تطوير خبراتهم ومهاراتهم.

### ٢) وضع نظام عادل للحوافز:

حيث أن نتائج عملية التقييم تبين الأداء الفعلي للموظف ومدى قدرته على تحقيق المتطلبات الفعلية لوظيفته وعلى هذا الأساس تتم مكافأة الموظفين كل حسب الجهد الذي يقدمه والنتائج التي يحصل عليها مما يدفع العاملين للعمل برغبة كبيرة.

أن تقييم الأداء يشمل زاويتين رئيسيتين هما الكفاية الإنتاجية واستعداد الأفراد للتقدم وبناء على ذلك فإن أهداف التقييم هي كالتالي:

١/ إنشاء نظام يدعم منح الجدارة الوظيفية للعاملين وزيادة مرتباتهم بشكل عادل.

٢/ إجراء اتصالات مع العاملين بوضوح لتحديد توقعات الأداء من وظائفهم ولتقديم تغذية عكسية عن الأداء الوظيفي لهم مما يؤدي إلى:

أ) مساعدة المشرفين على تفهم العاملين تحت إشرافهم.

ب) تحسين الاتصال بين المشرفين والعاملين ، وتقوية العلاقة بينهم.

ج) زيادة التعاون بين المشرفين والعاملين لرفع الكفاية الإنتاجية من ناحية ولتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى.

٣/ تحديد احتياجات التدريب والتطوير للعاملين إذ يؤدي إلى:

أ) معرفة الأفراد الذين يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفايتهم.

ب) يساعد ذلك على المحافظة على مستوى عالٍ ومستمر للكفاية الإنتاجية.

٤/ تقييم الاستعداد للترقية وتفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي يتم بناء عليها الترقية أو زيادة الأجور.

٥/ تسجيل مستويات الأداء أو مشاكل الأداء.

٦/ التقدير والاعتراف لأصحاب الأداء المتميز.

٧/ تشجيع المنافسة بين الأقسام المختلفة لزيادة إنتاجيتها.

٨/ تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة تلقي الضوء على السياسات المستقبلية للاختيار والتدريب والنقل والترقية وغيرها.

