

المحاضرة التاسعة

تقييم الأداء

د. رولامي عبد الحميد

a.rolami@univ-dbkm.dz

مفاهيم أساسية عن تقييم الأداء

تعريف تقييم الأداء

هو عملية تقدير لإنجازات الأفراد في وظائفهم خلال فترة زمنية معينة للتأكد من صلاحيتهم لشغل المناصب التي يشغلونها، والتعرف على جاهزيتهم لتحمل مسؤوليات أكبر في المستقبل.

مفاهيم أساسية عن تقييم الأداء

أهمية تقييم الأداء للمنظمة

يساعد على وضع معدلات أداء معياري دقيقة

توفير المناخ المناسب للإبداع وزيادة الإنتاجية

الإستثمار في قدرات وميولات الأفراد

يعتبر مبررا موضوعيا للقرارات المتخذة في المنظمة

هو وسيلة اكتشاف للمشكلات التي تواجه المنظمة

مفاهيم أساسية عن تقييم الأداء

أهمية تقييم الأداء للأفراد

تحسين دافعية وحافزية العاملين

تعزيز سمات المسؤولية لدى العاملين

هو وسيلة حيادية لتعرف كل عامل على مستوى أدائه لتطويره

معايير الأداء تعتبر سنداً قانونياً للتظلمات التي يقدمها الأفراد

مفاهيم أساسية عن تقييم الأداء

أهداف تقييم الأداء

توزيع المهام والمسؤوليات بناءً على المعارف والمهارات

التحسين المستمر لنظم الأجور والحوافز

إكتشاف الكفاءات القادرة على شغل مناصب قيادية

التحسين المستمر لتوصيف الوظائف والمسارات الوظيفية

المتابعة العادلة والفعالة للأداء داخل المنظمة

تحديد الإحتياجات التدريبية

طرق تقييم الأداء

معيار المقارنة

المعيار الأول

يتم فيها ترتيب الفرد مع أقرانه ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً من خلال مقارنة كل فرد بأقرانه

طريقة الترتيب

تتم المقارنة بين أزواج من العاملين يتم بعدها ترتيب الجميع لمعرفة رتبة كل منهم.

طريقة مقارنة أزواج عاملين

يتم ترتيب العاملين حسب كفاءتهم في مجموعات (مثلاً مجموعة ممتاز 30% مج جيد 30% مج مقبول 30%)

طريقة التوزيع الإلزامي

طرق تقييم الأداء

معيار السمات

المعيار الثاني

يتم التقييم باستخدام متدرج (مثلا: ممتاز، جيد، حسن، متوسط. أو بالأرقام من 1 إلى 5)

طريقة القياس
المتدرج

يتم إعداد قائمة تحتوي على أوصاف تصف مستويات العاملين، يختار المقيم الصفات المناسبة لكل فرد

طريقة القوائم

يعد المقيم تقارير لكل فرد وفق عناصر تقييم محددة (مثلا التواصل، الإنتاجية، ...)

طريقة التقارير

طرق تقييم الأداء

معيار السلوك

المعيار الثالث

يتم التركيز على الأحداث الإيجابية (تدل على كفاءة الفرد) والسلبية (تدل على عدم الكفاءة)

طريقة الأحداث
الدرجة

يقسم السلوك الوظيفي إلى درجات (مثلاً: متميز، متوسط، ضعيف) ويرتب الأفراد على أساس ذلك.

طريقة معيار
تقييم السلوك

مراحل تقييم الأداء

هناك أربع مراحل أساسية لتقييم الأداء

- 1 تحديد الهدف من التقييم (تقييم السلوك، أم الإنتاجية ...)
- 2 وضع معيار موحد لقياس الأداء
- 3 قياس الأداء الفعلي للأفراد
- 4 مقارنة المعيار الموحد بالأداء الفعلي
- 5 استخدام نتائج التقييم لتحسين الأداء وتقييم الأداء (التغذية العكسية)