

## تقييم الأداء

### تمهيد

تمثل عملية تقييم الأداء أحد العناصر الأساسية التي تفيد في استرشاد الموارد البشرية وذلك من خلال التنسيق مع مديري مختلف المصالح والأقسام الإدارية ، بما توفره من معلومات عن مستوى أداء الفرد و التي بدورها تفيد في اتخاذ العديد من القرارات خاصة منها الإدارية والمتعلقة منها إما بالترقية أو تصميم البرامج التدريبية أو أنظمة الحوافز ... الخ

#### 1- مفهوم عملية تقييم الأداء: يعرف تقييم الأداء على أنه محاولة لتحليل الموارد البشرية بكل

مايتعلق بهم من متغيرات وصفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك لتحديد نقاط الضعف والقوة والعمل على مواجهة الأولى و الثانية وذلك كضمان أساسي لفعالية المنظمة في الحاضر ولضمان تطورها في المستقبل. اذن عملية تقييم الأداء هي عملية تقدير مستوى كفاءة الفرد العامل، بناء على معلومات تستمد من الوظائف والمهام والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بشكل موضوعي لتحقيق الرضا والاستقرار النفسي بين العاملين الأمر الذي يساهم في تعزيز ثقة العاملين بجدية المنظمة مما يرفع ولائهم اتجاهها .

#### 2- أهمية عملية تقييم الأداء

تتجلى أهمية عملية تقييم الأداء فيما يلي:

- تخطيط الموارد البشرية ، حيث تستخدم مقاييس تقييم الأداء دوريا أو سنويا لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديها و حاجتها الفعلية للموارد البشرية في السوق.
- تحسن الأداء وتطويره :تساعد عملية تقييم الأداء في تحسين الأداء و تطويره من خلال الكشف عن نقاط القوة و الضعف ، حيث يتم التعرف على المستوى الحقيقي للأداء والتي تسعى الإدارة إلى تطوير و تحسين أدائه من خلال إعداد برامج تدريبية بناء على مستوياتهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية: إن تحديد الاحتياجات التدريبية لا يتم عشوائيا و إنما بناء على نتائج تقييم الأداء .
- انجاز عمليتي النقل والترقية :يساعد تقييم الأداء، الإدارة العليا على التعرف على العمال ذوي الكفاءات العلمية و العملية لأجل ترقيتهم وكذا معرفة النقص أو الفائض في الموارد البشرية ما يجعلها على دراية بالأفراد الذين يتم نقلهم.

#### 3- أهداف تقييم الأداء تسعى عملية تقييم الأداء نحو بلوغ الأهداف التالية:

- تهدف إلى مساعدة إدارة الموارد البشرية بالقيام بوظائفها كالترقية، النقل، الاختيار، التوجيه.
- معرفة مدى تناسب الوظيفة التي يشغلها العاملون حالياً مع إمكانيات نقله إلى وظيفة أخرى أعلى في ذات المستوى أو ترفيته إلى وظيفة أعلى.
- ربط السلوك بالأداء و بالمكافآت.

#### 4- معايير تقييم الأداء

يستند تقييم أداء الفرد إلى:

- معايير موضوعية: وهي: (كمية الإنتاج، نوعيته، التكلفة، سرعة أدائه، عدد حوادث العمل، الأخطاء المهنية... الخ
- معايير سلوكية (تخص صفات الفرد الشخصية مثل قابلية و سرعة التعلم، الاستفادة من التدريب، العلاقة مع الآخرين، المواظبة، الاتزان الانفعالي... الخ

#### 5- مراحل عملية تقييم الأداء:

ترتكز عملية تقييم الأداء على مراحل وخطوات متسلسلة تسلسلا منطقيا يمكن ابرازها في مايلي:

أ- **وضع معايير الأداء:** وهي أولى مراحل عملية تقييم الأداء، حيث يتم من خلالها وضع أهداف بالتنسيق مع الإدارة العليا و القيادات الاستشرافية و العمال، والتي أثناءها يتم الاتفاق على المهام المطلوب انجازها والنتائج اللازم بلوغها.

ب- **مراقبة التقدم في العمل:** حيث يتم من خلالها التحقق من تنفيذ العمل بالطرق والخطوات المتفق عليها.

ت- **تقييم الأداء:** و يتم في هذه المرحلة قياس أداء العاملين و مقارنته بالمعايير المحددة (التوقعات، الأهداف) وإصدار الحكم على مستوى أدائهم.

ث- **التغذية العكسية:** حيث تقدم تغذية عكسية للفرد العامل عن مستوى أدائه حتى يتسنى لهم تطوير نقاط ضعفهم.

ج- **اتخاذ القرارات الإدارية:** إن الهدف الأساسي لتقييم الأداء هو الحصول على معلومات من شأنها أن تفيد في اتخاذ قرارات إدارية كالترقية، بناء برامج تدريب... الخ

ح- **وضع خطة تطوير تقييم الأداء:** يتم وضع الخطط التي تسمح بالتأثير بشكل ايجابي على تقييم الأداء من خلال التعرف على المهارات، المعارف وحتى القيم التي يحملها العامل و يبرز أهمية هذه الخطوة عندما لاتصل النتائج المحققة لما هو مخطط مسبقا من طرف المنظمة في عملية التقييم.

#### البعض من المراجع المعتمدة:



أ/د زاير هريو محاضرة مقياس: تسيير الموارد البشرية - سنة ثالثة - تخصص: عمل وتنظيم - للسنة الجامعية 2019-2020

✓ توفيق عبد الرحمن، منهج النظام والأساليب نظم تقييم الأداء، مركز الخبرات للإدارة، مصر، 2004.