

## أهداف تقييم الأداء

تقوم برامج تقييم الأداء بتحقيق هدفين عامين، هما<sup>(1)</sup>:

### 1. هدف إداري:

وذلك عن طريق اتخاذ القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستغناء،... الخ.

### 2. هدف تطويري:

وذلك عن طريق تحديد نقاط الضعف عند العاملين، تمهيدا للتغلب عليها، بالإضافة إلى زيادة حفز العاملين، عن طريق استخدام طرق موضوعية في طريقة التقييم.

وفي الواقع أن معظم المنظمات تدعي أن برامج التقييم لديها توضع لتحقيق هذين الهدفين معا، لكن في الحقيقة أن معظم هذه البرامج تخدم الهدف الإداري بالدرجة الأولى.

ويمكن تفصيل الأهداف التي تتحقق من خلال عملية التقييم بالآتي<sup>(2)</sup>:

1. تحديد من سوف تزداد أجوره.
2. تحديد الحوافز.
3. موقف الفرد في أي نزاع مهني أو نقابي.
4. مساعدة المديرين والمشرفين في استيفاء بيانات استمارات التقييم.
5. توحيد قواعد التقييم بالنسبة لجميع القائمين عليه.

## طرق تقييم أداء العاملين:

يتبين لمن يتفحص كتب إدارة الموارد البشرية أن هناك طرقا عديدة شائعة الاستعمال في تقييم الأداء، وسنحاول في هذا البحث عرض أهم هذه الطرق، وقبل ذلك يمكن تصنيف طرق تقييم الأداء على النحو التالي<sup>(3)</sup>:

(1) د. بربر، كامل. مرجع سابق، ص125

(2) د. النجار، فريد. مرجع سابق، ص87

(3) د. رشيد، مازن. مرجع سابق، ص776

### أولاً: طرق المقارنة:

وتقوم هذه الطرق على أساس مقارنة أداء الأفراد موضوع التقييم، بصورة إجمالية مع بعضهم البعض، وترتيبهم تنازلياً وفقاً لنتائج المقارنة. وتتضمن طرق المقارنة أساليب:

- طريقة الترتيب.
- التوزيع الإجباري.

### ثانياً: الطرق المطلقة:

الطرق المطلقة لا يتم فيها تقييم الموظفين على أساس نسبي بمقارنتهم بعضهم ببعض، أو بمقارنتهم بمعايير معينة، بل يتم تقويمهم بصورة مطلقة. ومن أبرز الطرق المطلقة طريقة المقالة. وثمة أسلوبان لتنفيذ هذه الطريقة:

- الصيغة المفتوحة (غير مقيدة).
- الصيغة المقيدة.

### ثالثاً: مقاييس التقييم:

في مقاييس التقييم لا يتم مقارنة الموظفين بعضهم ببعض، مثلما هو الحال في طرق الترتيب، ولا يتم تقييم أدائهم بصورة مطلقة، كما هو الأمر في المقالة، بل تقييم أدائهم بالنسبة إلى عوامل معينة. فمقاييس التقييم تتضمن عدداً من العوامل، ويتولى المقيّم تحديد مدى أو درجة هذه العوامل لدى الموظف، وذلك باستخدام مقاييس متدرجة تعكس تباين الموظفين في كل عامل من عوامل التقييم. ومن أبرز أساليب مقاييس التقييم:

- مقاييس التقدير البياني.
- المقاييس المرتكزة إلى السلوك.
- قوائم الاختيار.
- الوقائع الجوهرية.

رابعاً: الطرق المبنية على النتائج:

تركز السابقة في التقييم على خصائص الفرد الشخصية أو سلوكياته في العمل، أما الطرق المبنية على النتائج، فتركز على نتائج الأعمال كمعيار رئيسي للتقييم، حيث يتم تقييم الأداء من خلال مقارنة نتائج الأداء مع الأهداف المحددة للأداء. ومن أكثر الأساليب استخداماً في هذا المجال:

○ أسلوب الإدارة بالهدف.

**ABAHE**

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

