

إدارة الأداء

تعريف إدارة الأداء:

هناك عدد من التعريفات المختلفة لعملية إدارة الأداء ، ولكن التعريف المفضل هنا هو التعريف التالي:

عملية إدارة تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف الفرد بطريقة يمكن من خلالها ضمان أن يتم توحيد أهداف الفرد و أهداف المؤسسة قدر المستطاع.

وفي هذا الصدد، فإن هناك افتراضاً يقضي بأنه إذا كان من الممكن أن يلبي الأفراد احتياجاتهم عن طريق تحقيق أهدافهم وفي الوقت نفسه يساهم هؤلاء الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة، فقد يكون من المحتمل وقتئذ أن يتم تحفيزهم بشكل أكبر ويحققون مستوى أعلى من الأداء في العمل، يتلاقى هذا الافتراض مع أساس إدارة الموارد البشرية أيضاً.

عند التفكير في تناول معنى إدارة الأداء بالشرح، فإنه من المرجح أن يتم أيضاً توضيح ما لا تمثله هذه العملية، ومن ثم، فإن العملية لا تشتمل على ما يلي:

1. تقدير الأداء – بصفة عامة، عندما يتم طرح السئلة على المديرين في المؤسسات عن عملية إدارة الأداء التي يقومون بها، فإنه يقوم بشرح النظام الخاص بتقدير الأداء، وبينما تمثل المقابلة الخاصة بتقدير الأداء جزءاً لا يمكن الحياد منه من عملية إدارة الأداء، فإنها تمثل جزءاً من هذه العملية فقط.
2. دفع الرواتب بناءً على مستوى الأداء – على الرغم من أن المكافآت من أنواع أخرى ربما تكون جزءاً من عملية إدارة الأداء ، فإنه من المهم جداً اعتبار هذه المسألة مسألة منفصلة.

3. عملية إدارة الأداء ليست من اختصاصات مدير شؤون الأفراد – غالباً ما يكون هناك ميل إلى النظر إلى عملية إدارة الأداء فقط على أنها تقنية خاصة بإدارة الموارد

البشرية، وعادة ما يكون ذلك لأن هذا هو القسم الذي تبدأ فيه العملية ويتم من خلاله الإشراف على المعايير الحفاظ على السجلات الشخصية، في الواقع فإنه يجب أن يقوم بهذه العملية مديرو المؤسسة.

4. العصا السحرية – لا تمثل عملية إدارة الأداء الحل لكل المشاكل التي تواجه الشركة، ولكنها تتمثل في واحد فقط من الأنظمة التي لا بد من استخدامها بكفاءة في أية مؤسسة في حالة الرغبة في تحقيق النجاح على المستوى القريب والبعيد.

5. عملية تحديد أهداف – مرة أخرى على الرغم من أن عملية وضع الأهداف تمثل جزءاً أساسياً من عملية إدارة الأداء فإنها تمثل جزءاً منها فقط، وذلك مجرد تحديد الأهداف ثم ترك الأشخاص يحاولون تحقيقها دون توفير الدعم الذي يأخذ شكل التدريب وتوفير الموارد والتشجيع والالتزام وافدارة الفعالة من غير المحتمل أن يؤدي إلى الوصول إلى النتائج المرجوة.

6. عملية إدارة الأداء ليست موضوعة أو تقليعة – في أية مؤسسة يتم تكوين آراء بشأن العمل على أساس طريقة الأشخاص في الأداء وكيفية الوصول إلى بعض النتائج، وفي الواقع، فإن الأمر يتعلق بما إذا كان يتم بناء هذه الآراء على أساس عمليات تقييم صحيحة وموضوعية أم لا، وإذا كانت النتائج أو المخرجات تتطابق مع النتائج المرجوة وإذا كانت تتفق من حيث الكم من المستوى الصحيح.

سمات عملية إدارة الأداء الناجحة:

ينبغي أن يتم من خلال عملية إدارة الأداء الناجحة والفعالة والتوصل إلى النتائج التالية:

- وضع أهداف واضحة للمؤسسة وتحديد عملية صحيحة لتعريف وتطوير قياس ومراجعة هذه الأهداف.
- تكامل أهداف المؤسسة التي يتم وضعها بواسطة الإدارة العليا مع أهداف الأفراد العاملين.
- وجود قدر أكبر من الوضوح بشأن أهداف المؤسسة وما تطمح إلى تحقيقه.

- تطوير ما يطلق عليه ثقافة الأداء التي تمنح النتائج من خلالها أولوية أكبر من الجوانب الشكلية للوظائف المؤسسية مثل التوافق مع الإجراءات القياسية.
 - إنشاء نوع من الحوار المستمر بين الإدارة والموظفين وما ينتج عن ذلك من تأكيد أكبر على احتياجات تطوير الأفراد.
 - تطوير بيئة عمل تعليمية أكثر انفتاحاً يتم من خلالها تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير لثقافة تعليمية.
 - جعل المؤسسة جهة فاعلة حيث يتم القيام ببعض الأشياء والتوصل إلى بعض النتائج.
 - التشجيع على التطوير الذاتي.
- من ناحية أخرى، على الرغم من أن النتائج السابقة تبدو وكأنها درياً من الكمال ولن يتم تحقيقها جميعاً إلى المستوى الأمثل، فإنها تمثل جزئيات يمكن من خلالها تحقيق بعض التطورات الملموسة في حالة ما إذا تم تنفيذ العملية على وجه صحيح.