

عملية إدارة الأداء:

سوف يتم من خلال هذا الجزء شرح المراحل الأساسية في استحداث عملية شاملة إدارة الأداء، يوجد هناك أربع مراحل أساسية وهي كالتالي:

1. تخطيط الأداء.
2. إدارة الأداء.
3. مراجعة الأداء.
4. تقديم المكافآت الخاصة بالأداء.

رابعاً – تقديم المكافآت الخاصة بالأداء:

يمثل تقديم المكافآت الخاصة بالأداء أحد عناصر عملية إدارة الأداء ويهدف إلى منح الموظفين نوع من المقابل لإنجاز المهام الموكلة إليهم وتحقيق الأهداف، ويعد هذا المفهوم أوسع من مجرد منح المكافآت المالية ويشتمل على بعض الأمور مثل الإشادة أو توفير فرص أفضل للتدريب والتطوير أو الترقية وفي أغلب الأحيان فإن أحد الأشياء التي يحتاج إليها الموظف بشكل أكبر يتمثل بالاعتراف بأنه يقوم بعمل جيد وعندما يتم التعبير عن ذلك على سبيل المثال من خلال العلاوات فإن ما يهم في الغالب هو الاعتراف والإقرار بالأفضلية وليس المال فقط، وعندما يدخل المال المعادلة فإنه عندئذ فقط يصبح تقديم المكافآت الخاصة بالأداء عملية خادعة جداً، ولذا فإن التركيز هنا يكون على الجوانب المالية.

من ناحية أخرى فإنه عادة ما ينظر الأشخاص إلى عملية إدارة الأداء من حيث المرتب الذي يتم تحديده بناءً على مستوى الأداء وهكذا فإنه عندما يكون هناك ضغوط في العمل بهدف

تحسين الأداء فإنه غالباً ما يكون هناك رغبة من قبل المديرين في الدفع في مقابل النتائج كرد فعل عام لكثير من المديرين.

أهداف الدفع المرتبط بمستوى الأداء:

على الرغم من الإشارة إلى صعوبة القيام بذلك بطريقة صحيحة فلماذا تحاول المؤسسات أن تربط دفع المرتبات أو المكافآت بمستوى الأداء، ولماذا يمثل ذلك اتجاهاً متزايداً بوضوح، بصفة خاصة في القطاع العام وبالأخص في تلك الأجزاء التي تمت خصخصتها مؤخراً؟، من الممكن أن يكون لتقديم أسلوب الدفع المرتبط بمستوى الأداء عدداً من الأهداف منها:

- يتمثل الهدف الأول في تحفيز الموظفين حيث سوف يلاحظون أن المكافآت التي يحصلون عليها ترتبط مباشرة بالجهد الذي يبذلونه.
- رفع درجة التركيز لدى الموظفين على أهداف الشركة والتزامهم بتحقيق هذه الأهداف.
- المساعدة في تطوير ثقافة أداء أو تعزيز الثقافة الموجودة.
- مكافأة ما يقوم به الأشخاص من إسهامات في النجاح الذي تحققه المؤسسة (والتي تختلف عن الجهود الأساسي الذي يتم القيام به).
- المساعدة في تعيين والمحافظة على مجموعة عاملين يتميزون بالكفاءة العالية.
- ضمان أن المكافآت تسير مع أداء المؤسسة.
- تحقيق العدل حيث أنه سيكون من المقبول بصفة عامة أن يتلقى الأشخاص الذين يقدمون أكبر المساهمات أكبر المكافآت.
- المساعدة في تحقيق الأهداف المؤسسية عن طريق جعلها القاعدة التي يتم دفع أية حوافز على أساسها.
- التشجيع على التركيز في أداء الفرد أو الفريق، ويعتمد ذلك على أي منها يعتبر أكثر ملائمة مع متطلبات واحتياجات المؤسسة.