عملية تقييم العمل

التعريف:

لقد عرف كل منPrichard و Murlis تقييم العمل على أنه عملية يتم من خلالها تكوين رأي عن الحجم النسبي للوظائف أو أهميتها داخل إحدى المؤسسات، وهناك عدد من المؤشرات والمبادئ التي ينطوي عليها هذا التعريف.

عملية تقييم الوظائف:

تعتبر عملية تقييم العمل عملية أو طريقة منهجية منظمة وذلك بالمقارنة بالمناهج التي تتسم بالعشوائية أو تعد غير منهجية، ويعني ذلك أنه يتم الحكم على الوظائف بناءً على المعايير نفسها في كل مرة والذي من شأنه أن يضمن حدوث نوع من التوافق ويتمثل البديل عن عملية تقييم العمل في منهج غير تحليلي والذي يتم من خلاله النظر إلى كل وظيفة بمعزل عن الوظائف الأخرى وبناء على ما قد يمثل اعتبارات مختلفة تماماً في كل حالة، وفي مثل هذا الموقف فإنه من غير الممكن أن تقوم بعقد مقارنات موضوعية بين الوظائف كما أنه من المحتمل أن تكون النتائج النهائية متضاربة.

تقييم العمل كعملية عقلية:

في بعض الأحيان يتم النظر إلى عملية تقييم العمل وتوصف بأنها عملية علمية وحقيقة الأمر أنها ليست كذلك، وذلك لأنه في أيه خطة لتقييم العمل –أياً كان مدى تطورها ودقتها– يتم تحديد العلاقة بين وظيفة وأخرى بناءً على حكم ورأي الأشخاص الذين يقومون بعملية التقييم، ومع ذلك فإنه ينبغي أن تكون هذه العملية منهجية حيث ينبغي أن يتم تكوين الآراء والأحكام عن الوظائف باستخدام معايير عامة، وفي حالة ما إذا ترك الأفراد ليقدروا

ويحكموا على حجم الوظائف دون هذه الإرشادات العامة فستكون النتيجة أنه من المحتمل أن يتم الاستعانة بمعايير ومقاييس مختلفة.

وهكذا فإنه من الأهمية أن نتذكر أن عملية تقييم الوظائف تعد إحدى العمليات التي تساعد على إدارة المؤسسة وأن النية تكون معقودة فيها على تحقيق أقصى قدر من الموضوعية.

تقييم العمل والحجم النسبي للوظائف:

تقوم عملية تقييم العمل على المقارنة في المقام الأول ويتمثل الهدف منها في النهاية في المقارنة بين وظيفة وأخرى، وتمثل النقاط التي يتم تخصيصها لوظيفة معينة مؤشراً لحجم هذه الوظيفة بالنسبة للوظائف الأخرى في المؤسسة، ويتم ذلك بالاعتماد على المعايير المعينة التي تحتوي عليها طريقة تقييم العمل المستخدمة وعلى الرغم من أن بعض خطط تقييم العمل تسهل عقد المقارنة بين المؤسسات فإن المعيار الرئيسي يتسم بالنسبية الداخلية بمعنى أنه يختلف من مؤسسة لأخرى.