

## الاهتمام بالوظائف وليس بالأشخاص:

من النقاط الرئيسية التي تتعلق بمبادئ تقييم العمل أن هذه العملية ينبغي أن تتناول الوظائف وليس الأشخاص، وعلى ذلك فإنه عند القيام بهذه العملية لابد للأشخاص الذين يقومون بها من أن ينسوا أمر الأفراد الذين يقومون بهذه الوظائف ويركزوا على مضمون الوظائف فقط، ويعني ذلك أنه لن يحصل أي شخص صاحب مستوى أداء مرتفع على أية نقاط إضافية أو تقدير إضافي مجرد أنه يقوم بعمله بشكل جيد، وبالطريقة نفسها فإن الشخص الذي يقل مستوى أدائه عن المستوى المطلوب لن يتم معاقبته على ذلك.

وبصفة عامة فإنه غالباً ما يتم تناول الموضوع المتعلق بالشخص الذي يقوم بعمل أكثر مما قد تتطلبه الوظيفة منه، ومن الواضح أن الأشخاص يغيرون محتوى الوظائف وربما يتحمل شخص لديه خبرة جيدة مسؤوليات إضافية والتي قد لا تكون جزءاً من الوظيفة الأصلية، في مثل هذه الظروف، إذا ما أصبحت المسؤوليات الإضافية جزءاً من الوظيفة (والذي يعني أنه ينبغي أن تظهر هذه المسؤوليات في أي وصف للوظيفة)، فإنه من الممكن وقتئذ أن يتم تقييمها، غير أنه في حالة ما إذا تم القيام بهذه المسؤوليات على سبيل التطوع ولم يتم النظر إليها على أنها جزء أساسي من الوظيفة كما لو كان هذا الشخص يقوم بتنفيذ هذه المسؤوليات، وذلك على الرغم من أنه يتم تقييم الوظيفة كما لو كان هذا الشخص يقوم بتنفيذ هذه المسؤوليات، وذلك على الرغم من أنه قد يكون هناك إصدار يتعلق بمستوى الأداء والذي من الممكن أن يتضمن على إشارات إلى عمليات تدريب أو عمليات تأديبية.