

الفصل الخامس: إدارة الأداء نحو مورد بشري متميز

إن المهمة الأساسية للإدارة أن تحقق الأهداف التي قامت من أجلها المنظمة، ويتم الوصول إلى هذه الغاية من خلال توفير مجموعة الموارد اللازمة وتنسيقها وتوجيهها بما يجعلها قادرة على تحقيق النتائج التي تبتغيها الإدارة. وتأتي الموارد البشرية في المقدمة حيث تلعب الدور الأساسي في تحريك باقي الموارد الأخرى المادية والتقنية والمعلوماتية وتفعيلها إيجاباً أو سلباً. لذا يصبح هم الإدارة الأول هو التحكم في أداء الموارد البشرية والتأكد من توافقه من حيث الأساليب ومستويات الجودة والتناسق مع باقي الموارد المستخدمة.

وفي سبيل الوصول إلى نظم فعالة للتعامل مع الموارد البشرية تم تطوير مفاهيم وعناصر فلسفة جديدة لإدارة الموارد البشرية يلخصها الإطار الفكري التالي:

- المورد البشري قادر على وراغب في المشاركة الفاعلة في حل مشكلات العمل وتطويره وتحمل المسؤوليات، مما يرتب أهمية فتح مجالات المشاركة وقنوات الاتصال لاستثمار تلك الطاقات.
- أهمية تكامل عمليات إعداد وإدارة وتنمية الموارد البشرية في منظومة متجانسة تعكس الاهتمامات الاستراتيجية لمنظمة الأعمال ومتطلبات تطويرها.
- ضرورة التزام جميع عمليات إدارة الموارد البشرية بقواعد ومعايير إدارة الجودة الشاملة.
- أهمية تصميم استراتيجية إعداد وإدارة وتنمية الموارد البشرية وإدماجها في الاستراتيجية العامة للمنظمة.
- أهمية إعداد وتنمية واستراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية.

مفاهيم "إدارة الأداء" باعتبارها الامتداد الطبيعي لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، أو هي الوجه الأحدث لها فينقسم الفصل إلى عدة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول	:	المفاهيم الأساسية في إدارة الأداء.
المبحث الثاني	:	نظام إدارة الأداء.
المبحث الثالث	:	تخطيط الأداء.
المبحث الرابع	:	توجيه الأداء.
المبحث الخامس	:	تشخيص الأداء.
المبحث السادس	:	تقييم الأداء.

المبحث السابع : تحسين وتطوير الأداء.

جميع الحقوق محفوظة © الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي

