**محاضرة 21**

**أهمية تقويم الأداء**

يحقق نظام تقويم الأداء فوائد عديدة للمنظمة والعاملين ومن أهمها:-

1-إن تقويم الأداء أساس جوهري لعمليات التطوير الإداري للعاملين من خلال اعتماد نتائج التقويم مرشدا وموجها لإقرار برامج التطوير الإداري والتدريب والتحفيز وتوزيع المسؤوليات وتحديد معدلات الأداء.

2-يسهم في الكشف عن الطاقات الكامنة لدى الأفراد وغير مستغلة في عملهم الحالي مما يساعد في إعادة توزيع الأعباء والأدوار.

3-يسهم في كشف جوانب القصور في أداء العاملين مما يعاون الإدارة في اعتماد برامج لتقوية هذه الجوانب.

4-يسهم التقويم في زيادة شعور العاملين بالمسؤولية من خلال إدراكهم بان أدائهم سيكون موقع تقييم الرؤساء فإنهم سيبذلون أقصى الجهود لتجنب لوائح التأديب الوظيفي.

5-يكفل نظام التقويم استمرار الرقابة والإشراف على العاملين فالرؤساء ملزمون بوضع ملاحظاتهم عن أداء العاملين، مما يتطلب مراقبة أداء العاملين باستمرار.

6-يعزز العلاقة بين الإدارة والعاملين من خلال تجنب المسئولين للمحاباة والأهواء الشخصية في الحكم على كفاءة العاملين مما يقوي علاقات العمل ويدعم الثقة بين العاملين والإدارة.

7-الإسهام بتعزيز القدرة على التحليل وابتكار الحلول والتقويم على أساس التشاور بين الرئيس المرءوس واشتراكهما في تحديد الأهداف ومستويات الأداء والوسائل، وكذلك إجرائهما سوية التقويم النهائي للأداء.

8-يسهم نظام تقويم الأداء في رفع معنويات العاملين وخلق مناخ صالح للعلاقات الإنسانية ( فشعور العاملين بان مختلف أساليب وسياسات التوظيف تؤسس على قواعد موضوعية وعادلة اعتمادا على الكفاءة في العمل، وكذلك شعورهم بعدالة التقويم يسهم في رفع معنوياتهم ويحفزهم لأداء الأعمال بكفاءة أعلى ).

9-يفيد التقويم في تقدير مدى صلاحية اختبارات التعيين والطرق التي اتبعت لإتمامها، بحيث يتم وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة لمهاراته.

10-يدفع الآخر للعمل بجدية فيعطي فرصة للإبداع والحصول على تقدير أعلى، مما يكون له الأثر المناسب في رفع المعنويات.

11-يساعد في قياس وتقوية العلاقة بين كفاءة أداء الفرد لواجباته ومهام الوظيفة التي يشغلها وكل من سلوك ومقدرة الفرد على الأداء الأفضل.

**معايير تقويم الأداء**

المقصود بالمعايير ( Standards) الأساس أو الأسس لمستويات الأداء المرضي الذي يقارن به أداء الموارد البشرية، وتحديد هذه الأسس مهم جدا لتبصير العاملين بما مطلوب منهم القيام به. ويعرف المعيار بأنه مستوى أداء مستهدف يقاس به الأداء الفعلي في أي من الأنشطة.

وتختلف المعايير باختلاف الوظائف فهنالك بعض الوظائف تتطلب التركيز على المعايير الكمية ( الوظائف الإنتاجية ) في حين أن بعض الوظائف والأعمال تتطلب معايير نوعية كالوظائف القيادية والعلمية والبحثية التي تتميز بصعوبة تحديد مخرجاتها بدقة.

ولكون معظم الوظائف في المنظمات المعاصرة معقدة وقد تتضمن أبعادا عديدة، لذلك فانه لابد من استخدام معايير متعددة لقياس الأداء على أن تتوفر في هذه المعايير بعض الشروط المهمة منها.

**أ-الصدق( Validity)**

يقصد بالصدق إمكانية قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء، كما أن مفتاح صدق مقياس الأداء هو تحليل الوظيفة من جمع معلومات عن العمل من حيث الواجبات والمسؤوليات وظروف العمل وعلاقتها مع المهام المحددة الأخرى والكفاءات المطلوب توافرها لاداءه ومن ثم تحليل كل هذه الأمور. إن معايير الأداء الصادق هي تلك المعايير التي تخلو من القصور والتشويه، وقد تكون المعايير مشوهة أو ملوثة عندما لا يتم الأخذ في الاعتبار بعض المتغيرات البيئية المؤثرة في الأداء، فعند وضع معيار واحد لأداء رجال البيع في مناطق متباينة في القوة الشرائية والكثافة السكانية وعوامل ديموغرافية أخرى تؤثر على حجم المبيعات فان هذا المعيار يكون مشوها لعدم مراعاته لهذه العوامل الموضوعية.

**ب- ثبات المقياس Reliability**

وهو الاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين في حالة ثبات الأداء. أما عند اختلاف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات الأداء فان ذلك ليس خلل وإنما حالة طبيعية.

**ج- التميز Discriminating**

وتعني درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فيميز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.

**د- القبول Acceptance**

المعيار المقبول هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد ووضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل، ويفضل مناقشة المعايير التي يتم اعتمادها مع العاملين لتوضيح ما يجب عليهم عمله وماذا يتوقع منهم.