

السؤال الثالث: يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية إعداد برامج تقييم أداء العاملين، غير أنها لا تقوم بتنفيذ التقييم والحصول على معلومات الأداء. (اشرح ذلك) (7 ن)

يتم تنفيذ برامج تقييم الأداء والحصول على معلومات الأداء من خلال مصادر عدة

1/ المشرف أو الرئيس المباشرين للفرد. يعتمد التقييم من قبل المشرف المفضل الذي يولي الأهمية عندما
على اعتبار أن المشرف يمثل أهم مصدر للحصول على معلومات الأداء

2/ الزملاء. وبين نظم التقييم المتبادل حيث يكون زملاء العامل المصدر الأساسي
للمعلومات عن أداءه، ويستخدم هذا المصدر في الحالات التي يصعب فيها على الرؤساء
ملاحظة سلوكهم، أو في حالات العمل المشترك (تفوق العمل)

3/ الطرف الثالث. حيث يتم تقييم الرؤساء بواسطة مرؤوسينهم، ويستخدم الطرف
عادة في حالات تقييم أداء المديرين

4/ الذات (التقييم الشخصي) حيث يعطى الحق للأفراد في تقييم أنفسهم، وهو عادة
لا يخلل تقييمهم وبسبب الفرد، وعادة ما يدرج مع تقييم المرئيين المباشرين (المشرف)

5/ العملاء. يبرز هذا المصدر في تقييم العاملين في مجال الخدمات، حيث يطلب من
العملاء أو الزبائن تقييم أداء العاملين، كون العمل هنا يمثل التخصص الوحيد الذي
يكون ملائمة سلوك العامل

6/ تقييم الجراء (مراكز التقييم) - فتمتد لتسعين بعض المنظمات بطرق خاصة، فمئات
الاستشارات المتخصصة لإجراء عملية التقييم، ويستخدم هذا المصدر عادة لتقييم
أعضاء الإدارات العليا

7/ تقييم 360: يعتمده هذا التقييم على إمداد العاملين والإدارة بمعلومات دقيقة
عن الأداء، بالاعتماد على مصادر المرؤوسين، الزملاء، العملاء، الفرد نفسه - الخ
(أي أنه يعتمد على كل المصادر السابقة في تقييم الأداء)