

الوحدة الرابعة

تطوير العاملين
كمتطلب لإدارة الاداء

تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظف:

لا بد من وجود نظام متكامل يضمن اداء سليما يتحقق من خلاله عدة معايير موضوعية يشعر من خلالها العاملين بان تقييمهم تقييما موضوعيا بعيدا عن الاهواء وتعتبر لا عملية اداء المرؤسين احدى الوسائل التى تكشف عن مستوى التوافق بين الوظائف لما لها مكن اهمية قصوى ويمكن ان تؤدى نتائج هذا التقييم الى اعادة النظر فى سياسات المؤسسة وبالتالي فان تقييم اداء الافراد ومتابعتهم فى حقيقة الامر تقييما مناظر لحظة التدريب المنفذة والموجهة لمختلف المستويات التنظيمية فى الكلية ومدى نجاحها وإخفاها فى صقل مهارات وتنمية ومعرفة الاحتياجات التدريبية ومن ثم فان تطبيق نظام الحافز فى الاداء يعتبر عاملا اساسيا فى تقدم وتطور الاداء.

من الضروري اعلان تقييم اداء اى عامل او موظف حتى يعرف مستوى ادائه وما متوقع منه لدفع كفاءته ومدى ما حققه من ورأى رئيسه فى عمله ونقاط الضعف والقوة وتلاشى نقاط الضعف ومن الضروري ايضا الاشارة بالأداء الجيد وتحفيز صاحبه حتى يفيد به الآخرون. اما الاداء الضعيف فلا بد ايضا من تلاشى نقاط ضعفه والعمل على اصلاحها.

❖ تحديد البرامج التطويرية المطلوبة للموظف فى السنة التالية .

بعد تحديد نقاط الضعف لدى الموظف تقوم ادارة الموارد البشرية بعمل برامج تدريبية لتعزيز نقاط القوة وتلاشى نقاط الضعف ومحوها نهائيا .

❖ متابعة حصول الموظف على التدريب واداءه فيه .

يجب متابعة حصول الموظف على التدريب واداءه فيه وهى ما يسمى التغذية العكسية ويجب التأكد من الاتى :

- ١- انه تم تنمية وتطوير أداء الموظفين.
- ٢- زيادة الإحساس بالمسئولية من خلال إدراك الموظف أن أداءه يخضع للتقييم.
- ٣- تحقيق الفاعلية التنظيمية من خلال تحسن مستوى الخدمات المقدمة من المنظمة بشكل عام.
- ٤- تحسين الاتصالات التنظيمية بين الرئيس والمرؤوسين من خلال تفهم الرؤساء لموظفيهم بشكل أكبر ومن خلال تحقيق العدالة بين الموظفين وشعورهم بذلك من خلال التقييم العادل.

