



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation



معهد آفاق القادة العالي للتدريب
AFAQ ELQADA HIGHER TRAINING INSTITUTE

مقرر / إدارة الأداء
الدكتور / أكرم الحاج

الوحدة الاولى

مقدمة عن إدارة الاداء

- ❖ مفهوم إدارة الاداء.
- ❖ اهمية ادارة الاداء
- ❖ تطور ادارة الاداء

مفهوم تقييم الأداء :

- هو العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه السلوكيات خلال فترة التقييم.
- هو معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به.
- هو الإجراء المنظم لتقويم أداء الموظف حالياً، وإمكانية تطويره مستقبلاً.
-

❖ يساعد تقويم الأداء المنظمة في:

- ١- التأكد من عدالة المعاملة بين جميع العاملين في ما يتعلق بالمكافئات والترقيات.
 - ٢- تحديد أصحاب الانجازات بغية اتخاذ قرارات بترقيتهم .
 - ٣- مساعدة المشرف على العمل على وضع خطوات تحسين الأداء بالاتفاق مع الموظف.
 - ٤- توفير تغذية عكسية عن أداء الأفراد (معرفة ايجابيات وسلبيات الأداء).
- ❖ يعد أساس التوجيهات التي يقدمها الرؤساء للمرؤوسين أثناء العمل.

• أهداف عملية تقويم الأداء واستخداماتها المختلفة :

❖ الأهداف الإدارية:

- ١- قرارات الترقية و النقل وتخفيض المرتبة.
- ٢- قرارات تجديد العقود أو إنهاؤها. ~> تجديد العقود لمن يستحقها وإنهاؤها لمن لم يستحق .
- ٣- صرف المكافآت التشجيعية. ~> لمن يستحقها .
- ٤- قرارات التحاق الموظفين ببرامج التدريب والتطوير. ~> أي أوجه قصور موجودة في تقييم الأداء الوظيفي هي وسيلة لبرنامج التدريبية والتطويرية لتحسين أداء الموظف .
- ٥- إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار. ~> إذا كانت تقويم الأداء ضعيفة عن أشخاص فقد يكون قد تب استقطاب أشخاص غير مناسبين ، فيتم تغيير الاستقطاب أو تغيير المكاتب التي استقطب فيه الأشخاص .

❖ أهداف التوجيه والإرشاد:

- ١- إبراز جوانب الضعف والقوة في أداء الموظفين.
- ٢- إرشاد الموظفين إلى البرامج التدريبية وإعادة التأهيل. ~> إذا كان شخص متخصص في اللغة العربية ولكنه متميز في الكمبيوتر ، فيعاد تأهيله عن طريق برامج تدريبية ليكون لديه قدرة لأداء عمله بشكل جيد .
- ٣- تقييم نظام الحوافز وأساليب تحسين الدافعية للعمل.

❖ أهداف البحث العلمي:

- ١- التحقق من صحة عملية الاستقطاب والاختيار. ~ لأن الاستقطاب حجر الأساس في نجاح المنظمات .
 - ٢- تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي.
- ### تطور ادارة الاداء :

يعتبر تقييم وادارة الاداء وظيفة هامة من الوظائف التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية او تكون تحت اشرافها ، فكل مدير فى موقعه يقوم بتقييم اداء مرؤسيه لعدد من الاهداف والاستخدامات سواء ما كان منها متعلقا بهؤلاء المرؤسين من منح وحوافز ومكفآت او الحاجة الى برامج تدريبية ، او ما كان منها متعلقا بغدارة الموارد البشرية ذاهبا حيث يمثل تقييم الاداء اساسا موضوعيا وفعالا للقيام بالكثير من وظائف هذه الادارة كتخطيط الموارد البشرية وتقييم سياسة الاختيار والتعيين ، وتقييم سياسة الاجور والحوافز ، لذلك فلا بد لاداء هذه الوظيفة بالفعالية والكفاءة المطلوبة من توافر نظام متكامل لتقييم أداء العاملين يتم من خلاله تحديد كل المسؤولين والمشاركين فى عملية التقييم ، وتحديد توقيت هذا التقييم وتحديد المعايير التي سيتم على اساسها تقييم اداء هؤلاء العاملين .