تعتمد نتائج تقويم الأداء، سواء كانت إيجابية أو سلبية، على حالة الموظف: إما عدم القدرة على الأداء، أو القدرة مع عدم الرغبة. تنجم عدم القدرة عن عوامل مثل نقص الخبرة، أو القدرة، أو المستوى التعليمي، أو المعرفة، أو الحالة الذهنية والجسدية، أو عدم الإدراك. بينما تعود عدم الرغبة، رغم القدرة، إلى ظروف العمل أو أنظمته أو ظروف شخصية. تستخدم بعض المنظمات الحاسب الآلي في تقييم الأداء ومتابعته بدقة. ومع وجود مؤيدين ومعارضين لهذا الأسلوب، يرى الكاتب أن استخدام الحاسب ليس ضرورياً، وأن الأفراد يمكنهم تحقيق نتائج عادلة إذا ما تم تدريبهم، مؤكداً على أهمية الخوف والتقوى من الله لضمان نزاهة عملية التقويم في المجتمع الإسلامي. يجب ألا تبقى نتائج التقويم سرية، بل يجب إطلاع الموظف عليها ليعرف نقاط قوته وضعفه ويستفيد منها في تطوير قدراته. ولتحقيق الفعالية في مقابلات تقويم الأداء، تتطلب هذه المقابلات إعداداً جيداً، تحديد أهداف واضحة، تجنب الانتقاد الشخصي، التوازن في عرض الجوانب الإيجابية والسلبية، عدم مقارنة الموظف بزملائه، ومنحه حرية التعبير. توجد ثلاثة أنواع رئيسية لمقابلات تقويم الأداء: 1. **مقابلات "أخبر وأقنع"**: هدفها إبلاغ الموظف بالنتائج وإقناعه بصحتها، وتنجح غالباً مع الموظفين الجدد أو في حالات النتائج السلبية للغاية. 2. **مقابلات "أخبر واستمع"**: تسمح بالاستماع لوجهة نظر الموظف وقد يترتب عليها تعديل في النتائج، وهي مناسبة للموظفين ذوي الخبرة. 3. **مقابلات "حل المشكلات"**: يلعب فيها القائم بالمقابلة دور "المساعد" لمناقشة مشكلات الأداء وإيجاد الحلول، وتأثيرها على الموظف يكون حيادياً. لضمان فعالية عملية التقويم، يجب أن تكون نتائجها قابلة للمراجعة من الإدارة العليا، وأن تحدد أهدافاً ونتائج متوقعة، وأن تسهم في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين، مع ضرورة إطلاعهم على النتائج.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي