

ملخص نص تقييم أداء العاملين يتناول النص تقييم أداء العاملين كجزء أساسي من إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال عرض مفهومه، أهدافه، أهميته، معايير وطرق تقييمه، وربطه بالإدارة بشكل عام. **أولاً، يعرف النص تقييم أداء العاملين كعملية تحليل أداء الفرد من جميع جوانبه، لتحديد نقاط القوة والضعف، وذلك لضمان فعالية المنظمة، كما يُعرف بأنه عملية إصدار حكم على أداء وسلوك العاملين، يؤثر على قراراتهم من الاحتفاظ بهم إلى الترقية أو الفصل. ** ثانياً، يوضح النص أهداف تقييم الأداء من حيث اختيار الأفراد للترقية، تفادي المحسوبية، تنمية المنافسة بين الأفراد والأقسام، تسهيل تخطيط القوى العاملة، ومساعدة المشرفين على فهم العاملين. ** ثالثاً، يبين النص أهمية تقييم الأداء بالنسبة للعاملين من حيث إحساسهم بالمسؤولية، اختيارهم تحت التجربة، تطوير أدائهم، وزيادة مستوى رضاهم عن العمل، وبالنسبة للمشرفين من حيث ضمان استمرارية الرقابة، تنمية قدرتهم على التحليل، وتنمية الاتصال بينهم وبين العاملين. ** رابعاً، يناقش النص معايير تقييم الأداء من خلال أمثلة مثل الصفات الشخصية، سلوك الأداء، ونواتج الأداء، ويؤكد على ضرورة استخدام عدد كبير من المعايير الموضوعية لتقييم الأداء، ويمكن استخدام أوزان مختلفة للمعايير لتعكس أهميتها. ** خامساً، يسرد النص طرق تقييم الأداء من حيث تقسيمها إلى طرق تقليدية و طرق حديثة، وتشمل الطرق التقليدية ترتيب بسيط، المقارنة الثنائية، التوزيع الإجباري، والتدرج البياني، بينما تشمل الطرق الحديثة الاختيار الإلزامي، الوقائع الحرجة، وقوائم المراجعة. ** سادساً، يُظهر النص علاقة تقييم أداء العاملين بالإدارة من خلال عرض كيفية مساهمة نتائج التقييم في تخطيط الموارد البشرية، الترقية وتخطيط المسارات الوظيفية، الاستقطاب والاختيار، تحديد برامج التعلم والتدريب، وتحديد الأجور والحوافز. **