

0. تحديد اهداف المنظمة: حيث أن الرؤساء يقيمون أداء مرؤوسيههم بناءً على مدى إسهامهم بأدائهم في تحقيق أهداف الإدارة التي يعملون بها وبالتالي أهداف المنظمة. 2. تحديد مجالات التقييم: ويقصد بذلك تحديد العناصر أو المؤشرات التي تقيس درجة انضباط وفعالية سلوك الفرد. ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة مجالات أو عناصر هي: أ- عناصر توضح طبيعة ودرجة الأداء الفني مثل حجم ونوعية الإنتاج ودرجة السرعة والدقة فيها. ب- عناصر توضح سمات السلوك مثل المبادأة والتعاون والحماس والالتزام، والابتكار ومهارات التعامل مع الرؤساء/الزملاء/المرؤوسين/العملاء. ت- عناصر توضح التوقعات بشأن درجة كفاءة الأداء في المستقبل. ويمكن تحديد أهم مجالات التقييم فيما يلي (مصطفى، 2111): أ- مستوى المهارة في أداء المهام. ب- عدد الوحدات المنجزة بدرجة جودة محددة في فترة زمنية معينة وهذا ما نطلق عليه الإنتاجية. ت- مدى اتساع وعمق المعلومات المهنية ودرجة الاستعداد لزيادتها وتحديثها. ث- مبادء الإدارة والتزام بالتوجيهات الخاصة بنظم أو أساليب العمل. ج- مراعاة سلامة وكفاءة ما يستخدم في الأداء من أدوات ومعدات أو آلات. ح- الانضباط والالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وبتحديد الإجازات خ- المبادأة والإيجابية في الأداء عموماً في المواقف العادية وغير العادية والتكيف في الاقتران الخاصة بتحسين الأداء كماً ونوعاً وتقديم أفكار مبتكرة. د- مهارت الاتصال والقدرة على تحليل وتشخيص المشكلات وصنع واتخاذ القرار. 0. تحديد أهداف تقييم الأداء: ان أهداف تقييم الأداء تمثل مرشداً للرؤساء في عملية التقييم فيجب ألا تكون تصيداً للأخطاء بقدر معالجتها لها، فأهداف تقييم الأداء يجب أن تكون إيجابية بناءة. 2. تحديد معايير التقييم: لا يمكن متابعة تقييم الأداء في غياب المعايير التقييم التي يقاس عليها الأداء وهناك أربعة تقسيمات لهذه المعايير وهي: ب- معيار خاص بكم الإنتاج في وقت محدد. ويجب أن تتكامل معايير الأداء بما يهيئ تقييماً متكاملًا هادفاً وفعالاً ويجب إعلان معايير التقييم بشكل واضح للرؤساء والمرؤوسين بحيث تؤخذ في الاعتبار من كلا الطرفين خلال وبعد التقييم. 0. تحديد انسب طرق التقييم: حيث تعدد طرق تقييم الأداء ويتطلب الأمر المفاضلة بين هذه الطرق لاختيار إحداها أو بعضها بشكل متكامل بما يضمن تقييماً سليماً. 2. تقديم شرح طريقة التقييم للرؤساء والمرؤوسين حيث يجب إعلام الرؤساء والمرؤوسين بطريقة أو بطرق التقييم التي تعتمد الإدارة. 3. تدريب الرؤساء على طريقة أو طرق التقييم المعتمدة فلا بد من تدريب الرؤساء على ممارسة طرق التقييم حتى تكتمل مقومات عملية التقييم. 4. متابعة عملية التقييم: أن ما يتم من عمليات تقييم للأداء يجب أن يكون موضع تقييم، حيث يتعين تقييم مدخلات التقييم بالرئيس ومدى صلاحيته للقيادة والتقييم والمرؤوس ومدى استيفائه لمتطلبات الأداء والمعلومات عن المرؤوس من حيث مصادرها ومدى كفايتها ودقتها وحدثتها وكذلك يجب تقييم الطرق المستخدمة