

ثالثاً: معايير لإنجاح عملية تقييم الأداء هناك بعض المعايير التي يجب إتباعها لإنجاح عملية تقييم الأداء سواء من طرف المشرف على عملية التقييم أو العاملين بالوظائف المختلفة وهي كالتالي: ٤ طبيعة الوظائف: يجب القيام بعملية تقييم الأداء أن يكون ملماً ومدرراً لكامل المعلومات والمهام والإحصائيات المرتبطة بطبيعة الوظيفة الذي يشغلها الموظف المراد تقييمه لأنّ عملية تحليل المهام الخاصة بهاته الوظيفة تمثّل دوراً بارزاً فكلما كانت نتائج عملية تصميم الوظائف على درجة عالية من الدقة كلما زاد الرصيد المعرفي القائم بالعملية وهذا يؤدي إلى نجاح عملية تقييم الأداء. ٥ مهارة التقييم: كلما كان القائم على عملية التقييم (المشرف) يتمتع بالمهارة والقدرة على التقييم السليم والصحيح نتج عنه جدارة إدارة الموارد البشرية في إصدار تقارير ذات نتائج دقيقة. ٦ العدل: لا يجوز أن تقام عملية تقييم الأداء على عناصر تميّز بين الموظف والآخر بسبب الدرجة الوظيفية أو غيرها من عناصر التمييز بين الموظفين لذا فالشفافية والمراقبة المستمرة ضرورية. ٧ التدريب: إنّ التدريب الملائم للموظف يكسبه القدرة والمعرفة والمهارة الأساسية فيما يتعلق بطبيعة وظيفته لذا يمكننا مطالبة بأداء مستوى معين بدون تدريبه على ذلك وتوجيهه. ٨ نظام الحوافز: إنّ الربط بين عملية تقييم الأداء وما يصدر عنها من نتائج ونظام المكافآت والحوافز وأنواعها عامل بالغ الأهمية لتشجيع الموظف على بذل أكبر جهد والعي نحو تحقيق أهدافه الشخصية والأهداف العامة. ٩ اللجوء إلى أسلوب احترافي في عملية التقييم. ١٠ أن ينظر مسؤول عملية التقييم إلى هذه العملية كونها تهدف إلى مصلحة الموظف وتطويره في النهاية،