

المبحث الثاني : عموميات حول تقييم الاداء ) كأحد الأنشطة التي تخصص بها إدارة الموارد البشرية كما ظهرت عدة مشكلات في استخدام المصطلحات كتقييم أو تقويم الأداء أو القياس ( ) ويقوم التفحص الدقيق للمصطلحات الثلاثة إلى الاستنتاج بان عملية قياس و تقويم الأداء مركبة تتضمن ثلاث عمليات فرعية • تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة و كفاءة أدائهم لأعمالهم ، ( 3. أهميتها على مستوى العاملين • تحديد الاحتياجات التكوينية و ذلك من خلال التقييم السليم لأداء العاملين وهذا يعمل على تحسين أداء العاملين في المنظمة • تكشف على الكفاءات الكامنة الغير مستغلة للعاملين هناك أساليب كثيرة للتقييم و لا يصلح أسلوب واحد لكل المنظمات و لكل الوظائف، الهدف من تقييم الأداء هو ما مدى التزام العامل بمتطلبات العمل التي تحدد في شكل معايير (كمية – نوعية ) أو الموظف و أدائه في عمله يتردد بعض الرؤساء من مناقشة نتائج التقييم مع العامل و هذا غير صحيح من حق العامل أن يعرف نتائج التقييم و أن يعرف جوانب القوة و الضعف في أدائه و أن يناقشها بحرية تامة و يحدد للعامل المخاطر المطلوبة منه لتحسين جوانب الضعف 2- التنزيل: تبرز نتائج تقييم الأداء في المجال تحديد صلاحية الموظف الجديد حسن تبين درجة كفاءة العامل من خلال صلاحية قيامه العقلي بواجبات وظيفته مما يسمح في نهاية هذا الاختبار تقرير ما إذا كان سيثبت في وظيفته أو يتخذ معه إجراء آخر