دف هذه الطريقة إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم، لذلك تلزم بعض المنظمات الرؤساء المباشرين توزيعN موعة بالنسب التالية 10 % إلاaم على الأفراد بما يتماشى ويقتضي هذا التوزيع بأن يكون التفاوت في القدرات بين أفراد الNتقديرا ا تفترض أن كل مجموعات من العاملين تنقسم إلى ممتاز، كما أنه يتطلب عدد كبير من العاملين، فقد نجد مثلا أن جميعfأ العاملين في بحوث التسويق يتصفون بالأداء الممتاز لعملهم، لكن حسب هذه الطريقة يكون المقيم مضطرا لتصنيفهم وتوزيعهم ذه الطريقة علماء النفسu إلى :جيد، الأمر الذي يقضي على روح المبادرة والمنافسة بينهم. ب ـ طريقة الاختيار الإجباري : جاء الصناعي خلال الحرب العالمية الثانية، الجيش الأمريكي، ولم تلبث الشركات الصناعية أن استعملت هذه الطريقة في تقييم أداء عامليها، حيث تتكون استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعات عديدة من الجمل، و تتسم هذه الطريقة بالموضوعية، من ا لا تتيح للرئيس معرفة الأوزان النسبية للعباراتfالعبارات السلبية وبالتالي تقل درجة التحيز في هذه الطريقة، إلا أنه يعاب عليها أ ا طريقة صعبة ومعقدة فيfوالقيم المخصصة لها، إضافة إلى أنه لا يستطيع مناقشة التقييم مع مرؤوسيه لوضع إضافة إلى أ ا. يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتصف ، و لكن بالرغم من المعلومات التي يمكن للتقرير أن يوفرها، كما أنهNمحتويا يعتمد على مهارة القائم بإعداده ، خاصة إذا كان عدد المرؤوسين كبير. يؤدى في العمل، وبافتراض أن هذا السلوك سوف يؤدي إلى الأداء الفعال في الوظيفة، هذه القوائم هي عبارة عن قوائم تشرح بغية مع تحديد نماذج السلوك الفعال، وغير الفعال لكل بعد من أبعاد الوظيفة

Summarized by © lakhasly.com