

قدمة: إنتاجية كانت أم خدمية، كبيرة كانت أم صغيرة. ولقد تنوعت التسميات التي أطلقها العلماء والمختصون في مجال الإدارة وبشكل خاص في مجال إدارة الموارد البشرية على مصطلح تقييم الأداء فمنهم من يسميه قياس الأداء ومنهم من يسميه تقييم الأداء ومن يسميه تقدير الأداء ومن يسميه تقدير كفاءة العاملين ومن يسميه تقارير كفاءة الأداء ومن يسميه قياس كفاءة الأداء ومن يسميه تقييم الموظف. إن تقييم أداء الموظفين في أي مؤسسة يمثل أحد الوظائف الرئيسة التي يجب أن يقوم بها مدير أو غير ذلك من المسؤولين بالتنسيق والتعاون مع مديري الإدارات أخرى، وتنبع أهمية تقييم إدارة أداء الموظفين من ضرورة التأكد من صالحة أداء الموظفين و سلوكياتهم ال سيما المعايير الموضوعية في هذا المجال، و التي تقود الى تحقيق أهداف المؤسسة. فالمؤسسة فعاليتها مرتبطة أساسا بفعالية عمالها فهي ملتزمة اذا بالاهتمام بالعنصر البشري من خلال العمل على تحفيز هؤلاء العمال و ضمان الترقية المستمرة لكفاءاتهم و و قدراته الخاصة ومن عن ينعكس هذا الاهتمام بزيادة الإنتاج و استقرار و استمرار المؤسسة. أهمية الدراسة: أهمية هذه الدراسة أنها تتناول موضوعا هاما يتمثل في تقييم أداء الأفراد الموظفين بالمؤسسات، إضافة الى تطوير النظرة الى الموارد البشرية باعتبارها تمثل الكفاءة المحورية التي تسيير كل عوامل الإنتاج، لذلك وجب الاعتماد على أداة التقييم أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الى المساهمة في اثراء المكتبة بمرجع علمي في هذا