يوضح النصُّ مُشكلةً في تطبيق "نظام التقييم الداخلي" في إحدى المؤسسات، مُسلطاً الضوء على نقاط الضعف في التطبيق و آثاره السلبية. يُشير النصُّ إلى وجود ثغراتٍ في الأساس النظامي للتقييم، مُمثلةً في افتقادِهِ للسلاسلِ الإداريّة الفعّالة، وعدمِ وضوحِ معاييرِ التقييم، بالإضافةِ إلى غيابِ التدريبِ الكافي للموظفين. كما يُسلّط الضوء على الآثارِ السلبيةِ لذلك، كتَضاؤُلِ الدافعيةِ لدى الموظفين، وانخفاضِ مستوى الأداء، وعدمِ الرضا عن عملية التقييم. يُبرز النصُّ أمثلةً مُحددةً على هذه الثغرات، مثلَ عدمِ الوضوحِ في مهامّ بعض الأقسام، وعدمِ تطبيقِ معاييرَ أخلاقية في التقييم، فضلاً عن غيابِ الشفافيةِ والعدالةِ في توزيعِ المهامّ والمسؤوليات. يُقترح النصُّ بعضَ الحلولِ المُمكنة، كَتطويرِ نظام التقييم، وتوفيرِ التدريبِ الكافي، وتعزيزِ الشفافيةِ والعدالة، وإشراكِ الموظفين في عمليةِ التقييم. ويُشدّد النصُّ على أهميةِ إعادةِ هيكلةِ النظام ليتوافقَ معَ المعاييرِ الأخلاقيةِ والاحترافية، وأن يكون عادلاً وموضوعياً. كما يُشير إلى أهميةِ استشارةِ الخُبراءِ في مجالِ إدارةِ الأداءِ لتحقيقِ التحسيناتِ المطلوبة. يختتم النصُّ بالتأكيدِ على ضرورةِ إجراءِ تغييراتٍ جذريةٍ في النظام لتحقيقِ الأهدافِ المرجوّة من التقييم، وإيجاد بيئةٍ عمليةٍ إيجابيةٍ ومُحفزة.

Summarized by © lakhasly.com