

تقييم الطريقة		
السلبيات	الإيجابيات	خطواتها
<p>_ إذا كان عدد العاملين بالمنظمة كبيرا جدا، فإن المقابلة لا تتيح الفرصة لمساهمتهم جميعا في الإلقاء بأرائهم.</p> <p>_ تتطلب تكاليف كبيرة، وكذلك تأخذ وقتا طويلا.</p>	<p>_ تعطي للمرؤوس فكرة واضحة عن أدائه ، مع شرح أوجه الضعف فيه ومناقشة سبل تحسينها.</p> <p>_ توفر العدالة لأن النتائج ستكون موضع المناقشة بين المقيم والرئيس.</p> <p>_ تسمح للرئيس بتوضيح مستوى الأداء المطلوب وشرح أهداف العمل ومطالبه.<sup>3</sup></p>	<p>1_ قبل المقابلة: على كل من الرئيس والمرؤوس القيام بما يلي:<sup>2</sup></p> <p>_ اختيار الوقت والمكان المناسبين للمقابلة.</p> <p>_ الإعداد الجيد وجمع المعلومات اللازمة للمقابلة.</p> <p>_ إعلام المرؤوس بمكان ووقت المقابلة، وتشجيعه على الإعداد لها.</p> <p>2_ أثناء المقابلة: ومن خصائص هذه المرحلة ما يلي:</p> <p>_ يجب أن تبدأ بتحية قصيرة وغير رسمية لامتناع التوتر.</p> <p>_ الحكم على الأداء وليس على شخصية المرؤوس.</p> <p>_ وضع أهداف مستقبلية لتحسين الأداء بالاتفاق مع المرؤوس.</p> <p>3_ بعد المقابلة: بعد نهاية المقابلة ينبغي:</p> <p>_ الاتصال المستمر بالمرؤوس ومساعدته في التغلب على العقبات، وتزويده بمعلومات وتزويده بمعلومات عن الأداء.</p> <p>_ تقييم التقدم نحو الأهداف دوريا.</p> <p>_ ربط المكافآت والحوافز بمستوى الأداء.</p>

## – طريقة حركة الرجوع العكسي ( feed back 360 )

تعريفها: هي مزيج من التقييم الذاتي، وتقييم المسؤول المباشر، وتقييم الزملاء وحتى تقييم من أصحاب المصلحة الآخرين. وهذا النوع من التقييم الشامل يعطي معلومات قيمة للفرد حول نقاط قوته ونقاط ضعفه من مصادر متعددة.

تقييم الطريقة		
السلبيات	الإيجابيات	الخطوات
<p>_ في الغالب لا يقدم الافراد ردود فعل صريحة وصادقة.</p> <p>_ وضع الأفراد تحت الضغط في تلقي وإعطاء التغذية العكسية.</p> <p>_ عدم اتخاذ الاجراءات بعد التغذية العكسية.</p>	<p>_ تدعم مناخ التحسين المستمر.<sup>3</sup></p> <p>_ عرض لأداء الفرد، الفريق/المنظمة، وتحديد نقاط القوة والضعف.</p> <p>_ تحديد مجالات التنمية الرئيسية للفرد والإدارة والمنظمة ككل.</p> <p>_ زيادة الوعي بالكفاءات وأهميتها.</p> <p>_ تعدد جهات التقييم، مما يتيح الحصول على ردود فعل أكثر موثوقية للمسؤولين حول أدائهم.</p> <p>_ اكتساب قبول مبدأ تعدد أصحاب المصلحة في تقييم الأداء.</p>	<p>1_ تصميم برنامج التقييم 360°: من المهم<sup>2</sup> في المراحل الأولى من أي نهج لتقييم الكفاءة، تحديد المهارات المختلفة المتوقعة في السياق المحدد لعمل الموظف، ومن حيث التصميم فمن المهم تحديد من هو الشخص الذي سنقوم بتقييمه، وماهي الجوانب التي سيتم تقييمها.</p> <p>2_ اختيار المقيمين وجمع التقييمات: وهنا يجب اختيار الأطراف المسؤولة عن التقييم، الذين يملكون خبرة كافية للمراقبة، لكي يتمكنوا من إبداء رأيهم الذي سيعكس أداء الشخص الخاضع لعملية التقييم، ومن ثم جمع التقييمات الفردية، وترجمتها وصياغتها في شكل تقرير.</p> <p>3_ التغذية العكسية (المرتدة): وهنا يجب ارجاع نتيجة التقييم إلى الشخص الذي تم تقييمه، وتقديم موجز لجميع التقييمات الواردة والتي هي أكثر صدقا، ومناقشة النتائج من قبل مدير الموارد البشرية، وتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها لتحسين المهارات.</p>