

إعتماداً فإن العملية تعتبر مهمة لجميع المستويات فى المنظمة ابتداءً من الادارة وإنهاءً
بالعاملين فى اقسام ووحدات الانتاج.

فالبرغم من أن الفرد العامل يستطيع ان يطلع بشكل غير رسمى على ادائه من خلال
زملاء العمل أو الرؤساء الا ان تقييم الاداء أسلوب رسمى ونظامى قد اطلق الشعور
بالشقا لدى العامل بحرية المنظمة التي يعمل فيها ليزيد انشدة ولائه لمنظمتة وعمله
بشكل اكبر وبسبب هذا التأثير فقد أولت المنظمات اهتمام خاص وخصصت الكثير من
الموارد لدعم وتوجيه عملية قياس وتقييم عاملها وهذا ماحدى بالكثير من الكتاب
والباحثين فى ادب الموارد البشرية باعتبار العملية مفتاح النجاح للمنظمة وسئله من
وسائل ردة الفجوة بين الاداء والعاملين^(١).

(١-٢) مشكلة البحث:

ان هناك الكثير من المشاكل التي تصاحب قياس أداء العاملين على الكفاءة الإنتاجية
وفي هذه المشاكل ان عدم تقييم الجيد للعاملين قد يسبب الكثير من الاضرار على
الكفاءة الإنتاجية وايضاً يسبب نقص فى الإنتاج وان هذه المشكلة قد تسبب الكثير من
الاضرار على المنظمة ويجب على الإداريين أن يجدو حل لهذه المشكلة وهي عدم
الاداء الجيد من قبل العاملين.

(١) د عبد الباقى ذرة، د. زهير الصالح.
اسم المرجع: إدارة الموارد البشرية.
بلد الناشر: الشركة العربية المتحدة للنشر.

(٣-١) أهمية البحث:

- ١- يعد قياس الاداء العاملين تعتبر من الامور المهمة في المنظمات على اختلاف انواعها.
- ٢- يوفر بعض المعلومات عن الكيفية التي تؤدي بها الاعمال الجيدة.
- ٣- تساعد في تحديد مسؤولية أداء الافراد لإعمالهم وسلوكهم أثناء تأديتهم لهذه الاعمال.

(٤-١) أهداف البحث:

- الاهداف التي يسعى قياس الاداء إلى تحقيقها والتي تعد بمثابة الفوائد التي يمكن الحصول عليها من وراء تصميم الاستخدام
- ١- رفع الروح المعنوية للعاملين.
 - ٢- تحسين علاقات العمل.
 - ٣- وسيلة تطوير الاداء الذاتي والاحساس بالمسؤولية.
 - ٤- وسيلة لضمان عدالة المعاملة.
 - ٥- تقليل معدل دوران العمل.
 - ٦- الكشف عن احتياجات التدريب.

(١-٥) منهج البحث:

استخدم الباحثين في هذا البحث المنهج الوصفي لتتبع الظاهرة موضوع البحث.

(١-٦) الفروض:

عدم الاهتمام بقياس أداء العاملين يؤدي الى نقص في الكفاءة الإنتاجية.

القياس يكسب مهارات ومعلومات جديدة.

القياس يكسب الفرد العامل الثقة بالنفس.

(١-٧) أدوات جمع البيانات:

أستخدم في هذا البحث اداة الملاحظة، والمصادر، والمراجع، والانترنت وكذلك استخدم المقابلة الشخصية.

(١-٨) الدراسات السابقة:

قياس تقييم أداء العاملين في الكفاءة الإنتاجية

اعداد الطالبات:

١/ اسلام الهادي ٢/ محاسن الطيب

٣/ مروة الامين ٤/ هبة حمد حسين.

بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١/ زيادة الكفاءة الإنتاجية.

٢/ تحسين اداء العاملين.

٣/ تطوير الكفاءة الإنتاجية للعاملين.

وللتعرف على اهمية تقييم الاداء عليك ان تعرف التالي:

أولاً: مفهوم عملية تقييم الاداء.

ثانياً: أهمية تقييم الاداء.

ثالثاً: مزايا تقييم الاداء.