

وبعد ان اطلعنا على مفهوم وانواع عناصر قياس وتقييم الاداء من الضروري معرفة كيف يتم تحديدها واختيارها ثم تقوم عملية التحديد والاختيار على النتائج التي توصلت اليها عملية تحليل الاعمال التي تبين مهام ومسؤوليات كل عمل ، مع تحديد مواصفات شاغله لذلك فنتائج التوصيف هي الاساس الذي عليه يتم اختيار العناصر التي سيتم قياس كفاءة الموظف بناءً عليها وذلك عن طريق مقارنة صفاته وأدائه بها لان العناصر المختارة تمثل صفات وأداء الفرد الكفاء ذي السلوك السليم . (محمد،2013)

ونعرض فيما يلي اهم الشروط الواجب توفره في العنصر :

أ- العمومية : وهي اول الشروط توفرها في عناصر القياس وتعني ان يكون العنصر عاماً شاملاً لأكبر عدد ممكن من العاملين وبعبارة اوضح ان يكون متوفراً لدى اغلب العاملين وليس مختصراً علي اقلية فقط مثل ذلك الاخلاص والأمانة والمواظبة على العمل إذ نجد ان هذه العناصر يجب ان تتوفر لدى معظم العاملين في المنشأة وضرورية في قياس وتقييم ادائهم .

ب- تعريف العناصر : ويقصد بتعريفها شرح ما يقصد بكل عنصر ؟ وماذا يعني ؟ ولما يهدف ؟ وذلك في شكل واضح ومفهوم وبلغة سهلة بحيث لا تحمل أي غموض او امكانية التحريف والتأويل في المعنى . (محمد،2013)

ان التعريف الجيد الواضح يساعد على ملاحظة وتمييز العنصر عن بعض العناصر الاخرى سوى من حيث التسمية او المعنى ، مما يساعد في الحصول على نتائج سليمة . (محمد،2013)

ج- امكانية ملاحظة العنصر وقياس مدى توفره لدى الفرد اذ من الضروري ان تكون الصفات سهلة الملاحظة وذلك لتسهيل مهمة المقوم ولا تتطلب منه جهداً كبيرين لقياسهما لذلك يجب الابتعاد من الصفات الصعبة القياس ، الاستقرار النفسي والهدوء النفسي مثلاً ، اذ يتطلب قياسها ان يكون المقوم اخصائياً في علم النفس لكي يستطيع قياسه بشكل دقيق .

د- يجب ان تبين العناصر للعوامل والمؤثرات التي تتعلق بالنجاح او إخفاق كل عمل والواجبات والمسؤوليات التي يجب على الموظف القيام بها ليؤدي عمله بكفاءة . (عمر وصفي، 1996)

هـ- يجب ان تتنوع وتتناسب العناصر المختارة مع طبيعة عمل كل وظيفة وظروفها اذ ان هناك بعض العناصر تعتبر مهمة بالنسبة لبعض الوظائف ولكنها لبعض الوظائف ولكنها بنفس الوقت غير ضرورية ولسنا بحاجة اليها في بعض الاحيان فمثلاً لجماعة العاملين نجد ان عنصر الابتكار له اهمية كبيرة بالنسبة له وهو عنصر اساسي ورئيسي ويتوقف عليهم نجاحهم في العمل لذلك يجب اعطائه وزناً وأهمية اكثر من باقي العناصر الاخرى ويمكن تحديد هذه الاهمية من واقع كشوف تحليل وتوصيف الاعمال . (عمر وصفي، 1996)

5- ان تكون سهلة الفهم وبسيطة غير معقدة وإلا تكون مركبة تحمل اكثر من معنى واحد كالأخلاق مثلاً

المعدلات :

يمكن تعريف معدل الاداء بأنها عبارة عن ميزان يمكن بواسطته المقوم ان يزن انتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته

في العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة ، ويتم هذا بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد للتواصل اخيراً الى تحديد مستوى انتاجي من حيث الجودة او الكمية . (عمر وصفى،1996)

ولمعدلات الاداء ثلاثة انواع يمكن ايضاحها فيما يأتي :-

1- المعدلات الكمية : موجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الانتاج التي يجب ان تنتج خلال فترة زمنية محددة أي انها تدل على العلاقة بين كمية المنتج والزمن المرتبط بهذا الاداء مثلاً انتاج مئة وحدة من منتج معين خلال ثمانية ساعات او كتابة خمس صفحات على الآلة الكاتبة خلال عشرين دقيقة مثلاً ويسمى هذا النوع بالمعدل الزمني للإنتاج .

2- المعدلات النوعية : وتعني واجب وحصول انتاج الفرد الى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان ، وغالباً ما تحدد نسبة معينة للأخطاء او الانتاج المعيب يجب ان لا يتجاوزه الفرد ويسمى هذا النوع بالمعدل النوعي للأداء .

2- المعدلات النوعية الكمية : وهذا المعدل هو مزيج من السابقين إذ بموجبه يجب ان يصل انتاج الفرد الى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان ، ومثال لذلك كتابة مئة سطر على الآلة الكاتبة خلال نصف ساعة على ان لا يتجاوز عدد الاخطاء الخمسة . (عمر وصفى،1996)

ولكي تكون معدلات الاداء صالحة للقياس بشكل صحيح ودقيق لابد من توفر بعض الشروط والمواصفات فيها لتؤدي مهمتها بنجاح ، ونستفيد منها استفادة كاملة واهم الشروط ما يلي :

- 1- ان تكون معقولة وتمثل الاداء العادي بحيث لا تكون منخفضة كثيراً ولا مرتفعة ، لان انخفاضها يضعف الحافز على زيادة الانتاج نظراً لانتاجية أي فرد بلوغها ، كما ان ارتفاعها يجعلها خيالية من الصعب الوصول اليه وهذا ما يبعث اليأس في نفوس العاملين ويضعف من هماتهم .
 - 2- يجب مراجعتها بين كل مدة وأخرى حسب التغيرات التي تحدث في العمل وذلك بهدف التأكد من انها ما زالت معقولة وإنها تواصل الى اهداف قابلة للتحقيق .
 - 3- ان يتوفر فيها عنصر المرونة لكي يتم تعديلها حسب ما تقتضيه الظروف وحسب الغيرات التي تطرأ علي اساليب العمل او الافراد او الظروف المحيطة بهم .
 - 4- ان تشرح وتعرف العاملين بطريقة مفهومة وللذين سيقومون باستخدامها .
 - 5- ان ترعي الظروف والعوامل التي لا يمكن للفرد التحكم فيها ، والتي يؤثر في ادائه للعمل .
 - 6- ان يتوفر فيه الدقة لكي يمكن الاعتماد عليه عند تحقيقها والرقابة ومحاسبة الافراد لذلك يجب ان تكون معدلات الاداء قائمة على اسس من التحليل والتوصيف للعمل وتبسيطه .
- وتجدر الاشارة اخيراً على ضرورة استخدام العناصر والمعدلات معاً في عملية قياس وتقييم الاداء وذلك قدر الامكان لتكون النتائج اكثر دقة حيث هناك بعض الاعمال من الصعب استخدام المعدلات الكمية في قياسها نظراً لانتاجيتها غير الملموسة بينما هناك اعمال انتاجها ملموس وبالتالي يمكن استخدام النوعين معاً المعدلات والعناصر ايضاً يتضح اذ ان عملية الاستخدام يحكمها نوع وطبيعة العمل . (عمر وصفي، 1996)

المبحث السادس

الاطء الشائعة في تقييم الاداء:

هناك بعض الاطء التي يمكن التعرف عليها وتحديدھا في مجال تقييم الاداء ومحاولة ايجاد الوسيلة المناسبة لتدارك هذه الاطء ومن اهم هذه الاطء ما يلي :

أ- عدم وضوح المعايير :-

قد يحتوي نموذج تقييم الاداء علي معايير غير واضحة مما يدع مجال لاختلاف التفسيرات مثل ما هو التعريف المحدد لوصف اداء جيد ولوصف القدرة علي الابداع ويمكن العلاج من خلال وضع وصف تفصيلي للمعايير المستخدمة وتزويد القائم بأمثلة توضيحية حتي لا تختلف التفسيرات لنفس المعايير المستخدمة وتزويد القائم بالتقييم بأمثلة توضيحية حتي لا تختلف التفسيرات لنفس المعيار . (محمد، 2010)

ب- الاطء والتفسيرات الفردية :-

قد يرتكب بعض القائمين علي تقييم الاداء بعض الاطء نتيجة التحيزات سواءً بطريقة عفوية او ارادية مما يجعل عملية التقييم غير محايدة وغير عادلة ومن اهم الاطء نتيجة التحيزات ما يلي :-

أ- خطأ تقييم الصفات :-

يحدث عندما يقوم المدير بالتغلب علي أحدي الصفات الايجابية او السلبية في تقييم اداء الفرد . (محمد، 2010)

ب- خطأ التحيز بمدى محدد في المقياس

حيث يميل المدير الي حصر التقرير الذي يعطيه لجميع

مرووسين في مدى محدد من مقياس الاداء ويوجد ثلاثة انواع من هذه الانواع :-

أ- خطأ المركزية : يميل فيه المدير الي اعطاء قيمة متوسطة لجميع المرووسين عند استيفاء نماذج تقييم الاداء الخاصة بهم .

ب- خطأ التساهل : يميل فيه القائم بالتقييم الي اعطاء قيم مرتفعة لجميع الافراد المطلوب تقييمهم .

ج- خطأ التشدد : يميل فيه القائم بالتقييم بإعطاء الحد الادني لمرووسيه حيث يرى ان مرووسيه محدودي الكفاءة وأنهم ليسوا علي المستوي المطلوب .

ج- التحيزات الشخصية للرؤساء :-

تتأثر عملية التقييم بالعلاقات الشخصية بين الرؤساء والمرووسين فوصول الرئيس الي المرووس يعد صعباً فيؤثر تأثيراً ملحوظاً على التقديرات التي يمنحها له وقد يكون التحيز بسبب الجنس او السن او المستوى التعليمي . (محمد،2010)

التركيز على الاداء الفردي :-

تواجه بعض المنظمات مشكلة عدم فعالية فرق وجماعات العمل وبسبب استخدام مقاييس تركز على اداء الفرد وليس الاداء الجماعي ، توجد حالة اخري اذا كان العمل في المنظمة قد تم تنظيمه من خلال تشكيل فرق وجماعات عمل فيفضل ان يسمح لنظام تقييم الاداء في المنظمة بتقييم اداء الجماعة ككل كما يسمح بتقييم الاداء الفردي في نفس الوقت أي تقييم اداء مزدوج فردي وجماعي .

د- خطأ الحداثة :-

يتأثر القائم في هذه الحالة على تقييم الاداء بتعريفات وسلوك اداء الموظفين عن الفترة الاخيرة السالبة لتقييم مباشرة .

هـ- عدم اهتمام الرؤساء بإعداد التقارير :-

قد ينظر بعض القائمين على تقييم الاداء بنظر روتينية وبالتالي يقوم بملء النماذج بدون تحري الدقة بالإضافة الى قيام بعض القائمين على تقييم الاداء دون الوقوف على تقييم الاداء دون الوقوف على الهدف الاساسي من التقديم ولذا لابد من اشعار القائمين على التقييم بأهميته وذلك من خلال تحديد الهدف منه . (محمد، 2010)

ز- استخدام طريقة تقويم لا تتناسب مع جميع الوظائف :-

غالباً ما يستخدم طريقة واحدة للتقويم ويتم تقييمها على جميع الإدارات والأجهزة بغض النظر عن طبيعة ومستوى الوظائف .

ن- عدم كفاءة نماذج التقويم :-

تلعب نظام تقويم الاداء دوراً فعالاً في نجاح تشجيع عملية التقييم فوجود نماذج شاملة وواضحة وسهلة قد تشجع من التقرير على تعبئته في وقته .

اما النماذج المعقدة والغامضة قد يؤدي الى تهرب القائم بالتقييم من ملئها او عدم الاهتمام عند التعبئة ويرجع الى عدم كفاءة النماذج لأحد الاساليب التالية :-

- عدم تضمن النماذج لإرشادات توجيهية لمقر التقرير .

- عدم تضمن النماذج لتعاريف محددة لعناصر التقويم .

- اشتغال النماذج على عدد كبير من عناصر التقويم او العكس .

- استخدام عبارات وألفاظ غير واضحة ومحددة المعني .

- التركيز على عناصر متعلقة بالصفات الشخصية للمقيم وليس لأدائه .

- عدم توزيع الاهمية النسبية لعناصر التقويم توزيعاً سليماً.

- استخدام نماذج موحدة لجميع الوظائف . (محمد،2010)

ي- عدم تدريب الرؤساء :-

الرؤساء المباشرين دائماً بحاجة الى التدريب والتركيز المعتمد بالأساليب الحديثة للتقويم والأخطاء الشائعة وكيفية تفاديها وذلك من خلال عقد لقاءات دورية لمناقشة موضوع التقويم او من خلال إصدار وتوزيع النشرات الدورية تتضمن توجيهات وإرشادات متعلقة بتقويم الأداء الوظيفي . (محمد،2010)

جامعة الشيخ عبدالله البدرى

نشأة جامعة الشيخ عبدالله البدرى :-

جامعة الشيخ عبدالله البدرى هى إمتداد وتطور بكلتيى الشيخ عبدالله البدرى التقنية والصحية اللتين تم أنشائهما في عامي ٢٠٠٢م

أ- التقنية ٢٠٠٨م - الصحية وهى الان احدى الجامعات السودانية بولاية نهر النيل فقد انشائها بقرار من رئيس الجمهورية عمر البشير في شهر يونيو ٢٠١١م تحت إسم جامعة الشيخ عبدالله البدرى بمدينة بربر وقد سميت الجامعة بهذا الاسم تكريما للشيخ عبدالله البدرى الذى قام بتأسيس مبانى الجامعة منذ نشأتها ككلية تقنية والداعم لها حتى الان . (www.eaeu.edu.sd)

بدات الجامعة بنيتها الاولى باربعة كليات هى :- كلية العلوم الادارية والاقتصادية ، كلية الهندسة ، كلية العلوم الصحية كلية التكنولوجيا وتمنح هذه الكليات درجة بكالوريوس الشرف على كلية التكنولوجيا التى تمنح درجة الدبلوم التقنى في عدد من التخصصات المهنة بالاضافة الى مركزين تدريبين هما .

انشائها بقرار من رئيس الجمهورية عمر البشير في شهر يونيو ٢٠١١م تحت إسم جامعة الشيخ عبدالله البدرى بمدينة بربر وقد سميت الجامعة تكريما للشيخ عبدالله البدرى الذى قام بتأسيس مبانى الجامعة منذ نشأتها ككلية تقنية والداعم حتى الان .

(www.eaeu.edu.sd)

بدأت الجامعة نشأتها الاولى بأربعة كليات هي :-

كلية العلوم الادارية والاقتصادية ، كلية الهندسة ، كلية العلوم الصحية ، كلية التكنولوجيا وتمنح هذه الكليات درجة البكالوريوس الشرف عدأ كلية التكنولوجيا التى تمنح درجة العلوم التقنى في عدد من التخصصات المعنية ، بالاضافة الى مركزين تدريبيين هي مركز المشير البشير المهني والحرفى ومركز تنمية المجتمع ، وكما يعنى معه برامج مجازة من مجالسها تسعى الجامعة لتطبيقها كبرنامج دبلوم صحة الحيوان والانتاج الحيوانى وبرنامج وسائل الاتصال وتكنولوجيا الاعلام .

(www..eae .eau.sd)

الرؤية :-

تسعى جامعة الشيخ البدرى الى تحقيق التميز في مجال التعليم الجامعى والبحث العلمى على المستويات المحلية والعالمية والاقليمية في ظل مناخ يتسم بالاستغلاية والحرية والديمقراطية والمساواة بما يساهم في خدمة وتحقيق الخدمة المستدامة

الاهداف :-

في ضوء - الجامعة فتتمثل رسالتها في ادماج فكرة الجودة الشاملة والتحسين المستمر في نسج المنظومة التعليمية والبحثية بالجامعة والعمل على تحقيق مصالح جميع الاطراف وذلك على النحو التالى :-

- دمج ثقافة الجودة الشاملة والتحسين المستمر في العملية

التعليمية والبحثية (www.eaeu.eau.sd)

- إثراء المعارف النظرية والتطبيقية وفقا للمعايير الاخلاقية والاجتماعية والثقافية للمجتمع .
- نشر ثقافة واخلاقيات البحث العلمى .
- تدعيم التعاون بين الجامعة والجامعات الاخرى ومراكز البحث العلمى محليا واقليميا وعالميا .
- تطوير البرامج التعليمية في ضوء المعايير المحلية والعالمية والاقليمية والعالمية . www.eaeu.edu.sd
- إهداء الطلاب باحدث مصادر المعرفة والتكنولوجيا الحديثة لتنمية قدراتهم في الابتكار والقيادة والتعلم الذاتى والعمل الجماعى والمنافسة .
- تفعيل دور المركز والوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم الخدمات البحثية والاستشارية للمجتمع www.eaeu.edu.sd

الكليات :-

- كلية الهندسة
- كلية العلوم الصحية
- كلية العلوم
- كلية العلوم الادارية والاقتصادية
- كلية التكنولوجيا
- كلية الطب

المراكز :-

- مركز المشير البشير للتدريب المهنى
- مركز تنمية المجتمع

www.eaeu.edu.sd

وثمة رأى ثالث مغاير تماما يذهب الى ان الاسم الاصلى للمدينة هو المخيرف بمعنى الكهل المصاب بمرض الخرف او العاجز لان المدينة نشأت وتطورت في موقع اثرى قديم جداً ولكن هناك من يفسر اسم المخيرف بانه تصغير للخريف في دلالة علمى قلة الامطار في المنطقة في موسم الخريف على نحو يختلف مع الامطار الغزيرة التى يرها القادمون من الشرق والجنوب ، فكانوا يقولون خريف المنطقة (بربر) مجرد مخيرف وليس كالخريف في ديارهم .

التطور العمرانى للمنطقة :-

مرت بربر بعدة مراحل من طورها حيث توسعت من جهة حى الدكة من ناحية حوش الدار شمالا على طول مجرى نهر النيل وكانت المدينة وحتى بداية خمسينات القرن الماضى تنحصر على الارض الواقعة بين نهر النيل وخط السكة الحديدية الحالى . زادت اهمية المدينة بعد اكتشاف معادن الذهب بكميات تجارية فيها خاصة في المنطقة الممتدة من شمال الباقوة غربا وحتى شمال شرق العبيدية .

(<https://ar.wikipedia.org>)

كما ارتبطت المدينة بطريق برى معبد مصر ثم على اثر انشاء محطة جمركية من محطة جمارك العبيدية مما ادى الى ازدهار المنطقة تجاريا وتزامن ذلك مع قيام نصبة مشاريع زراعية وخدمية

<https://aw.wikipdewiki>)

التعليم :-

عرفت بربر نهضة تعليمية منذ القدم عندما انتشرت فيها المدارس القرآنية المعروفة بالخلوى خاصة في القرنين السادس عشر

والسابع عشر والتي كانت مقصد طلبة العلم من مختلف ارجاء السودان كما كانت سابقه في مجال التعليم الحديث ونشأت في العقود القليلة الماضية عدة معاهد عليا وكليات جامعية ومنها جامعة الشيخ عبدالله البدرى وكلية الدراسات الاسلاميه والعربية التابعة لجامعة وأدى النيل وكلية الشريعة والقانون وكلية الزراعة والمعهد الفنى .

<https://law.wi;aiaped wilri>

وعلى مستوى التعليم العام فقد بلغ عدد مدارس مرحلة حوالى ١٠٧ مدرسة والمدارس الثانوية ٩مدارس للبنات ٧مدارس للبنين وه مدارس مشتركة بين الجنسين .

هنالك معهد دينى دينيين وآخرين للتدريب الحرفى

<https://lau.wilriaped wilri>

الخلاوى :-

اشهر الخلاوى في المنطقة الغربية من خلاوى الغبش التى درس فيها العديد من مشاهير السودان وفى مقدمتهم الامام محمد احمد المهدي قائد الثورة المهدية وهناك خلاوى كدباس وخلاوى ودالفكى على.

اما في الضفة الشرقية لنهر النيل فتوجد خلاوى الشيخ عبد الماجد الاحمدي وتطورت ود الشافعى ، وخلاوى ود البدرى ولكن خلوة شيخا يديرها ويرعى شئونها ويشرف عليه شيوخ حوضية بربر.

وعلى رأسهم الشيخ إبراهيم مدثر الحجاز (الشريف) وابنه الشيخ مجذوب مدثر والشيخ عبالماجد الاحمدى والشيخ الطريقة الاحمدية والشيخ عثمان القلوباوى شيخ الطريقة القادرية ببربر

ومن الهاشماب أبو القاسم شيخ علماء الثورات والشيخ الصافي العجمي .

(<https://ar.wikipedia.org/wiki/الهاشميون>)

خدمات المياه والكهرباء :-

توجد محطة للمياه بمدينة بربر تغطي كل الأحياء السكنية بها وتمتد جنوباً حتى المكايلا بريف بربر بينما تنتشلت الآبار الجوفية والمضخات النيلية لأمداد القرى والأرياف بحاجتها من المياه وتتوفر الكهرباء بالمدينة وبعض القرى المحيطة بها .

التاريخ :-

كان يطلق على بربر قبل فترة المهدية اسم "المخيرف" وتلقب بمخيرف النور ، نسبة إلى رجل يدعى النور وكان يرعى أغنامة في مراعى تلك الجهة قبل أن تتحول إلى موقع استيطاني ، وقد ذكر اسم المخيرف في العديد من الأشعار والقصائد التراثية المحلية عهد السلطنة الزرقاء .

كانت المدينة في عهد سلطنة سنار المعروفة باسم السلطنة الزرقاء معبرا لقوافل الحجيج من وإلى الأراضي المقدسة بالحجاز وقد تحدث عنها الرحالة السويسري بوهان بوركهارت الذي زارها عام ١٨١٣م . وكانت تشتهر بكثرة مدارس القرآن المعروفة محليا بالخلاوى (المفرد خلوه) حيث كان الكثير من الأسر بالمنطقة يرسل أبنائه إليها لتعلم القرآن وتلقى دورس الفقه .

