

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة العربي بن مهيدي

أم البواقي

محاضرات مقياس: التنمية الإدارية

السداسي الأول

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم السياسية

طلبة السنة الثالثة.

تخصص: تنظيمات سياسية وإدارية.

من إعداد الأستاذة: عدوم حميدة

2024-2023

ثامنا: إدارة الأداء

إن تقييم الأداء لا يعتبر هدفا في حد ذاته، وإنما هو وسيلة للوقوف على النتائج التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها عن طريق موظفيها، وذلك من خلال السهر على تنفيذ ما أتفق عليه من خطط وأهداف لتحقيق إنتاجية أكبر، وفي هذا الصدد سنقوم بإلقاء الضوء على ما يسمى بمفهوم: " إدارة الأداء " .

مفهوم الأداء: يعرف بأنه: " يعبر عن درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة الأهداف المخططة بكفاءة وفعالية " ¹.

مفهوم إدارة الأداء: " هي الجهود الهادفة من قبل المنظمات المختلفة لتخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الفردي والجماعي ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى الجميع للوصول إليها " ².

أهداف إدارة الأداء: أهم أهداف إدارة الأداء في المؤسسات بشكل عام هي: ³

- ✓ توفير نظام معلومات متبادل بين المدير والموظفين حول الأداء وأساليب تحسينه.
- ✓ مساعدة الموظفين على فهم متطلبات العمل وأداءه بالصورة الصحيحة.
- ✓ الاتفاق مع العاملين حول معايير الأداء المطلوبة لتحقيق غايات المؤسسة.
- ✓ تقييم الأداء بناء على معايير الأداء المتفق عليها بين المدير والموظفين.

¹ فؤاد لافي مسفر الأحمد، " استراتيجيات إدارة الأداء لمديري المدارس الابتدائية بالمدينة المنورة "، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 19، 2018، ص 434.

² المرجع نفسه، ص 434.

³ المرجع نفسه، ص 434.

✓ تهيئة البيئة المناسبة والجيدة والمناخ الوظيفي المناسب للعمل، حيث يؤكد المختصون أن الغاية من توفير مناخ تنظيمي وجو عمل مناسب في المؤسسة هو إثارة دافعية الموظفين لأداء عملهم.

✓ تحفيز العاملين لتحسين وتطوير أداءهم بعيدا عن أسلوب التخويف والتهديد.

✓ توفير مشاعر الرضا والعدالة بين العاملين حول تقييم أداءهم الوظيفي.