

طرق تقويم الأداء

طريقة التدرج البياني	طريقة الترتيب	طريقة الوقائع الحرجة	طريقة قائمة الاختيار	طريقة الاختيار الإيجابي	طريقة التقرير المكتوب	طريقة التوزيع الإيجابي	طريقة الإدارة بالأهداف	طريقة المزيج التقويمي
<p>حيث يتم تحديد الصفات والخصائص التي تتعلق بالأداء والعمل، وتشمل عادة نوعية الأداء، كمية الأداء، المعرفة بطبيعة العمل، المظهر، والتعاون</p>	<p>ترتكز هذه الطريقة على مقارنة الفرد بغيره من الأفراد بافتراض أن هناك فروقات بين أداء الموظفين يمكن التمييز بينها.</p>	<p>هي طريقة تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف أثناء الأداء والعمل الفعلي، وتسجيل الملاحظات من قبل القائم بعملية التقييم في سجل خاص لكل موظف،</p>	<p>تعتمد على قائمة مراجعة تضم أسئلة وعبارات محددة حول أداء الموظف، حيث يجب القائم بالتقييم على الأسئلة والعبارات، ثم تقوم إدارة الموارد البشرية بإعطاء وزن لكل إجابة</p>	<p>يقدم إلى القائم بالتقييم قائمة من العبارات التي تصف أداء العمل، والموزعة على ثنائيات كل منها تعبر عن نواحي إيجابية أو سلبية في الشخص</p>	<p>يقوم المشرف بإعداد تقرير مكتوب عن الموظف متضمنا مجموعة من نقاط التقويم الأساسية التي يصف بها أداء الموظف وسلوكه خلال مرحلة التقويم وجوانب القوة والضعف وإمكانية التقدم الوظيفي لهذا الموظف.</p>	<p>حيث يتم توزيع الموظفين اعتماداً على المنحنى الطبيعي للتوزيع المعتدل والطبيعي</p>	<p>تتطلب هذه الطريقة عقد لقاءات بين القائم بعملية التقييم والموظف لوضع وتحديد الأهداف والواجبات المطلوب تحقيقها من الموظف خلال فترة زمنية معينة</p>	<p>أي الاستفادة من طرق التقويم السابقة وجمعها في مزيج واحد.</p>