

قياس أداء الأفراد

إعداد

د/محمد عبد الجليل /د/إبراهيم تركي /د/محمد سيد محمد
قسم بحوث البرامج الإرشادية
معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المقدمة :

وفقا لطبيعة النتيجة المراد قياسها .

١. توفير بيانات عن المؤشرات في الوقت وبالجودة المناسبة .
مواصفات مقياس الأداء :

لضمان جودة مقياس الأداء يجب أن يتصف بما يلي:-

أ. أن يكون هادفاً: وذلك يتحقق عندما لا يكون هناك غموض أو إلتباس حول ما يتم قياسه أو عن البيانات التي تجمع لقياسه.

ب. أن يكون عمليا: ويتحقق ذلك عندما يمكن جمع بيانات قياسه في الوقت المناسب وبتكلفة معقولة.

ج. أن يكون كافياً: بمعنى أن عدد المؤشرات التي تتبع أثر نتيجة معينة يجب أن تكون بالحد الأدنى الذي يضمن أن التقدم تجاه النتيجة يتم عكسه بدرجة كافية.

د. الصدق: بحيث يحقق المقياس لهدفه الذي وضع من أجله أي قياس ما يجب أن يقيسه.

هـ. الثبات: بحيث نضمن المطابقة الكاملة بين نتائج المقياس إذا تكرر تطبيقه على نفس الأفراد.

و. التمييز: بمعنى أن يكون للمقياس القدرة على التفرقة بين المستويات المختلفة بين أداء الأفراد مهما كانت ضئيلة. والتي تتوقف

يعتبر قياس الأداء عملية جوهرية. وتقدمها يؤكد التقدم العلمي في كافة المجالات. حيث يتم على أساس فعاليتها إتخاذ القرارات المناسبة والخاصة بالقوى العاملة لتصميم العمل والأجور والحوافز... وحتاج هذه العملية إلى دقة وصدق بيانات الأداء وهي التي تتوقف على تصميم المقاييس المستخدمة التي تعطي هذه البيانات

معايير إختيار مؤشرات قياس الأداء

توجد مجموعة من المعايير يجب أخذها في

الإعتبار منها:

١. ضرورة تحديد الوضع الحالي والمستويات المطلوب تحقيقها بشرط أن تكون واقعية .

٢. الحاجة إلى إستخدام مؤشرات ذاتية عندما يصعب وجود أو قياس مؤشرات مباشرة للظاهرة موضع القياس .

٣. إستخدام البيانات لقياس المؤشرات وفقا للمكان أو النوع أو الجماعة الإجتماعية .

٤. إشراك جميع المعنيين بما فيهم المنتفعين والشركاء في إختيار مؤشرات قياس الأداء.

٥. إستخدام كل المؤشرات الكمية والوصفية

- ب- طريقة قائمة المراجعة السلوكية.
 ج- طريقة مقياس التقدير المعتمد على الجوانب السلوكية.
 د- مقاييس ملاحظة السلوك.
 هـ - طريقة الترتيب.
 و - طريقة المقارنات الزوجية.
 ز - طريقة القياس الذاتي.
 ٢- طرق قياس النتائج:

Results Methods

تعتمد هذه الطريقة على قياس النتائج التي يتوصل إليها العامل ويتم هذا في إطار طريقة الإدارة بالأهداف، والتي تهدف إلى قياس وتقدير أداء العامل اعتماداً على إنجازها للأهداف المحددة والتي تم الإتفاق عليها مشاركة بين العامل والمدير والمشرف والإدارة بالأهداف تمثل نظاماً له مراحل أو دورة عمل معينة.

فإن الأخصائيون التربويون يعتمدون في قياسهم للأداء على طريقتين أساسيتين هما:
 ١- إختبارات أقصى الأداء .
 ٢- إختبارات تحديد الأداء المميز.
 بعض أسباب فشل قياس الأداء :

- ١- تصور المعلومات لدى المديرين والمرتبطة بالأداء الفعلي للأفراد.
 ٢- عدم وضوح معايير قياس أداء العاملين.
 ٣- المأخذ غير الجدى لعملية قياس الأداء من قبل المديرين.
 ٤- عدم إستعداد المديرين لمراجعة الأداء مع العاملين.

على الدرجات التي يحتويها المقياس وكذلك تتوقف على صدق المقياس.

ز. يسر الإستخدام : من الأمور الهامة في تصميم المقياس أن يكون سهل الإستخدام واضحاً يستغرق وقت وجهد قليلين.
طرق قياس الأداء:

إستخدم المهتمون بتنمية الموارد البشرية طرقاً عديدة منذ عشرات السنين في عملية قياس الأداء.

وأكثرها إستخداماً ما يلي:-

- ١- طرق قياس السمات.
 ٢- الطرق السلوكية.
 ٣- طرق قياس النتائج.
 ويمكن تناول هذه الطرق بالتفصيل التالي:-
 ١- طرق قياس السمات:

Traits Methods

وطرق قياس السمات من الطرق الشائعة الإستخدام وتعتمد على تحليل الوظيفة عند تصميمها، وإن لم يتم تصميمها جيداً سوف لا يمكن الإستفادة منها .

وتنقسم طرق السمات إلى الطرق الفرعية التالية :

- أ- طريقة القياس المتدرج.
 ب- طريقة التوزيع الإجبارى والإختيارى.
 ج- الطريقة الإجتهدية .
 ٢- طرق السلوك :

Behavioral Methods

أ- طريقة الأحداث الحرجة.