الخليج

الرأي, زوايا, نبض

6 يناير 2021 00:05 صباحا

التقييم السنوي

الكاتب



حصة سيف

يجب أن يكون تقييم الموظف واضحاً خلال المرحلة المقيّم فيها، ليستطيع تدارك وضعه أو تقبل التقييم الذي يستحقه، وهو وضع مثالي لردة فعل الموظفين عن تقييم أدائهم، لا أن يفاجأوا بتقييمهم الذي يشعرون بأنه لا يناسبهم في نهاية العام.

كثير من أنظمة التقييم تعتمد على نسبة معينة لكل تقدير، بحيث لا يستحق الامتياز أو التقييم الأعلى غير فئة قليلة، في حين ينال التقييم المعتاد ذا الجهد المتواضع، العدد الأكبر في الجهة، ويحصل عدد قليل منهم على تقدير ضعيف، وذلك المنحنى الذي يتوزع عليه تقييم الموظفين وإن كان عالمياً، فإن عليه ملاحظات كثيرة، لأن أثره كبير في المجتهدين من الموظفين الذين يبذلون قصارى جهدهم، ليحصلوا على التقييم الذي يستحقونه، لكنهم يفاجأون بالتقييم الذي يقيم عملهم، بالاعتيادي، حالهم حال الموظفين غير المجتهدين، وهو ما يرونه ظلماً لهم.

على المسؤول عن التقييم وغالباً ما يكون المدير، أن يقيّم بعدالة ولا يقتصر تقييمه على مرة واحدة في السنة، ويمكن أن يؤهل الموظف طوال فترة عمله بالنقاط التصحيحية في عمله، كما له أن يوجهه نحو الأفضل الذي يتوقعه منه، ويكافئه على مجهوده، ويعلي من شأن المجهود الذي بذله والنتيجة التي جاءت بعد عمله، ويبعد المحاباة والأمور الشخصية بشكل قاطع في التقييم؛ فالموظف الفائق التميز يفترض أن يكون عمله بارزاً والجميع يشهدون له من أصغر موظف الى أكبر موظف، لا أن يفاجأ الجميع بتقييم زميلهم بفائق التميز ولا يرون فرقاً كبيراً بينه وبين مجهودهم الاعتيادي، هنا ستكون خيبة الأمل أكبر للموظفين، كما لن يعودوا للعمل كما كانوا باندفاع نحو التميز، بل سيكون الجميع متساوين بالجهد المقدر، هذا إن لم يتنافسوا في أقل الأداء المقبول.

التقييم لا بدّ منه، والمسؤول الحقيقي هو الذي يحوله إلى خير له ولجهته التي يديرها بطريقه إدارته، وتقييمه العادل على طول العام، كما يمكن أن يحول التقييم لأداة تنافسية واضحة طول العام، بالنقاط التي تضيف في سجل الموظف، يضعها كل مسؤول إدارة لموظفيه ويحتفل بإنجازهم بعد تقسيمهم بحسب طبيعة العمل ومتطلباته. والمكافأة اللحظية

يمكن أن تغني عن المكافأة السنوية على كل حال، ويمكنه أن يتفنن فيها، ليكون الموظفون شعلة من النشاط والحيوية والتنافس في تقديم الأفضل دائماً طوال فترة عملهم.

hissasaif@gmail.com

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©