

الرقابة وتقويم الأداء

إعداد الطالبة : أسماء حمود الملق
الرقم الجامعي: 221001170

مشروع التخرج
إدارة عامة

.....

1. أسئلة الرقابة وتقويم الأداء
2. أهداف الرقابة وتقويم الأداء
3. فرضيات ونموذج الرقابة وتقويم الأداء
4. مكان التطبيق
5. مخطط المشروع
6. جدول المحتويات
7. منهجية الرقابة والأداء المتوقعه
8. رسم مخطط المقترح للمشروع

9. استكمال قائمة المراجع

❖ أسألة البحث عن الرقابة وتقويم الأداء .

أي مما يلي يُعد هدفًا رئيسيًا من الرقابة الإدارية؟

أ) زيادة الإنتاجية فقط

ب) تقليل عدد الموظفين

ج) التأكد من مطابقة الأداء الفعلي للأهداف

د) تحقيق الأرباح فقط

الإجابة: ج

الرقابة القبلية تهدف إلى:

أ) تصحيح الأخطاء بعد وقوعها

ب) مراقبة تنفيذ العمل خطوة بخطوة

ج) التأكد من جودة المنتج النهائي

د) منع حدوث الأخطاء قبل وقوعها

الإجابة: د

أي من الآتي يُعد أسلوبًا من أساليب تقويم الأداء؟

أ) الرقابة الإدارية

ب) البطاقات التقييمية

ج) التخطيط الاستراتيجي

د) الهيكل التنظيمي

الإجابة: ب

تقويم الأداء يساعد الإدارة في:

أ) زيادة التكاليف

ب) اتخاذ قرارات الترقية أو التحفيز

ج) تأخير اتخاذ القرارات

د) تجنب التطوير الوظيفي

الإجابة: ب

• صح أم خطأ

1. الرقابة عملية تبدأ بعد انتهاء تنفيذ الخطة.

خطأ – لأن الرقابة تبدأ قبل وأثناء وبعد التنفيذ.

2. تقويم الأداء لا يُستخدم إلا للموظفين ذوي الأداء الضعيف.

خطأ – يُستخدم لجميع الموظفين لتحديد نقاط القوة والضعف.

3. من أهداف الرقابة تحسين جودة العمل.

صحيح

4. لا توجد علاقة بين تقويم الأداء والرقابة.

خطأ – العلاقة وثيقة ومتكاملة

❖ أهداف الرقابة وتقويم الأداء :

أولاً: أهداف الرقابة.

1. ضمان تحقيق الأهداف المخططة

التأكد من أن الأنشطة تسير وفقًا للأهداف والخطط والسياسات الموضوعة مسبقًا.

2. الكشف عن الانحرافات

تحديد أي انحرافات عن الأداء المخطط له، سواء كانت في الوقت أو التكلفة أو الجودة.

3. اتخاذ الإجراءات التصحيحية

معالجة الأخطاء والانحرافات في الوقت المناسب قبل أن تتفاقم.

4. تحسين الأداء العام

من خلال المراقبة المستمرة وتحليل النتائج، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة والفعالية.

5. ترشيد استخدام الموارد

من خلال الرقابة الجيدة، يتم تقليل الهدر وتحقيق أفضل استخدام ممكن للموارد البشرية والمادية.

6. دعم عملية اتخاذ القرار

تزويد الإدارة بمعلومات دقيقة عن سير العمل تساعد في اتخاذ قرارات صائبة ومدروسة.

7. تحقيق الالتزام بالأنظمة والسياسات

الرقابة تضمن أن الموظفين يلتزمون بالقوانين والتعليمات الإدارية

ثانيًا: أهداف تقويم الأداء

1. قياس كفاءة الأداء الفردي والجماعي

التعرّف على مدى نجاح الأفراد أو الفرق في أداء مهامهم وتحقيق الأهداف.

2. تحفيز الموظفين وتحسين معنوياتهم

من خلال التقدير العادل والشفاف لأدائهم، مما يؤدي إلى رفع الدافعية.

3. اكتشاف نقاط القوة والضعف

لتطوير الموظفين وتعزيز نقاط قوتهم ومعالجة نقاط ضعفهم بالتدريب أو التوجيه.

4. دعم قرارات الترقية والمكافآت أو النقل

يساعد في اتخاذ قرارات عادلة وموضوعية بناءً على الأداء الفعلي.

5. تحديد الاحتياجات التدريبية

من خلال تقييم الأداء يمكن معرفة المجالات التي تحتاج إلى تدريب إضافي.

6. تحقيق العدالة التنظيمية

من خلال اعتماد معايير موضوعية وعادلة في التقييم.

7. تحسين الأداء المستقبلي

عبر تقديم التغذية الراجعة المستمرة التي تساعد الموظف على تحسين مستواه

❖ فرضيات ونموذج الرقابة وتقويم

الأداء

الفرضيات هي عبارات أو توقعات يمكن اختبارها للتحقق من صحتها خلال البحث أو الدراسة. وفي موضوع الرقابة وتقويم الأداء، يمكن صياغة عدة فرضيات، منها:

فرضيات البحث (أمثلة):

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الرقابة وتحسين أداء الموظفين.
2. تطبيق تقويم الأداء بشكل منتظم يؤدي إلى رفع كفاءة الموارد البشرية.
3. غياب أدوات رقابية فعالة يؤدي إلى زيادة الانحرافات الإدارية والمالية.
4. الربط بين نتائج تقويم الأداء ونظام الحوافز يزيد من رضا الموظفين.

5. تساهم الرقابة الداخلية في تحسين جودة القرارات الإدارية.
6. كلما زادت درجة مشاركة الموظف في عملية التقويم، زاد التزامه بتحقيق الأهداف.

ثانيًا: نموذج الرقابة وتقويم الأداء

النموذج يمثل الإطار النظري أو الخريطة المفاهيمية التي توضح كيفية ترابط عناصر الرقابة وتقويم الأداء في المؤسسة.

نموذج مبسط /

شرح النموذج:

- الخطوة 1: تبدأ العملية بوضع أهداف واضحة وقابلة للقياس.
- الخطوة 2: يتم وضع خطط تنفيذية للوصول إلى الأهداف.
- الخطوة 3: تبدأ مرحلة التنفيذ الفعلي للأنشطة.
- الخطوة 4: يتم تطبيق الرقابة على سير العمل للكشف عن الانحرافات.
- الخطوة 5: يتم تقويم الأداء وفق معايير محددة.
- الخطوة 6: بناءً على نتائج الرقابة والتقويم، تُتخذ قرارات تصحيحية.
- الخطوة 7: يُعاد ضبط العمل لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

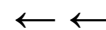
[الأهداف التنظيمية]

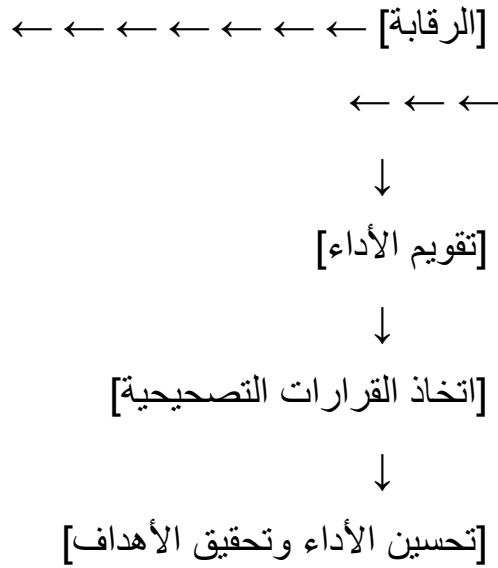


[التخطيط الإداري]



[التنفيذ]





❖ مكان التطبيق

مكان التطبيق ((Application Context

القطاع الحكومي

- مثال: الوزارات، الهيئات الحكومية، البلديات.
- أهمية الرقابة وتقويم الأداء:
 - ضمان الشفافية والالتزام بالقوانين.
 - رفع كفاءة الإنفاق الحكومي.
 - تحسين الخدمات العامة.

القطاع الخاص

- مثال: الشركات، المصانع، المؤسسات الربحية.
- أهمية الرقابة وتقويم الأداء:
 - ضمان تحقيق الأرباح بأقل التكاليف.
 - تقييم أداء الموظفين لتحديد الحوافز أو العقوبات.
 - تقليل الأخطاء التشغيلية.

القطاع الصحي

- مثال: المستشفيات، المراكز الصحية.
- أهمية الرقابة وتقويم الأداء:
 - مراقبة جودة الرعاية الصحية المقدمة.
 - تقييم كفاءة الأطباء والممرضين والإداريين.
 - ضمان الالتزام بالإجراءات الطبية.

القطاع التربوي والتعليمي

- مثال: المدارس، الجامعات، مراكز التدريب.
- أهمية الرقابة وتقويم الأداء:
 - تحسين جودة التعليم.
 - مراقبة أداء المعلمين والطلاب.
 - تطوير المناهج والخطط الدراسية.

المؤسسات غير الربحية

- مثال: الجمعيات الخيرية، المنظمات غير الحكومية.
- أهمية الرقابة وتقويم الأداء:
 - ضمان كفاءة استخدام التبرعات.
 - تقييم الأثر الاجتماعي للمشاريع.
 - تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تطبيق واقعي :

تم تطبيق هذا النموذج في قسم الموارد البشرية بإحدى الشركات الصناعية المتوسطة الحجم، التي تعمل في مجال تصنيع المنتجات البلاستيكية. يضم هذا القسم أكثر من 100 موظف موزعين على وحدات إدارية وإنتاجية متعددة.

وقد تم اختيار هذا المكان نظرًا لأهمية الرقابة وتقويم الأداء في البيئة الصناعية، حيث تُعد من العوامل الأساسية لضمان الجودة وتحسين الإنتاجية. اعتمدت الشركة على نظام تقويم أداء دوري للموظفين يشمل مؤشرات مثل: الالتزام بساعات العمل، جودة الإنتاج، التعاون مع الزملاء، والقدرة على حل المشكلات.

كما طُبقت آليات رقابية متعددة داخل خطوط الإنتاج، بهدف الكشف المبكر عن الأخطاء والانحرافات التشغيلية، واتخاذ قرارات تصحيحية فورية. وقد أظهرت نتائج التطبيق تحسنًا ملحوظًا في أداء الموظفين وزيادة في نسبة رضا الإدارة العليا عن مخرجات العمل.

مخطط مشروع بحث: الرقابة وتقويم الأداء في قسم الموارد البشرية

عنوان المشروع

“دور الرقابة وتقويم الأداء في رفع كفاءة قسم الموارد البشرية: دراسة تطبيقية”

مقدمة

يُعد قسم الموارد البشرية من أهم الأقسام في أي مؤسسة، حيث يُعنى بإدارة العنصر البشري وتحقيق أقصى استفادة من قدراته. ومن أجل ضمان أداء فعال

لهذا القسم، لا بد من وجود أنظمة رقابية دقيقة، وآليات موضوعية لتقويم الأداء، تضمن العدالة وتوجه جهود الموظفين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

إشكالية البحث

ما مدى فاعلية أنظمة الرقابة وتقويم الأداء المعتمدة في قسم الموارد البشرية، وما أثرها في تحسين كفاءة هذا القسم وتحقيق أهدافه؟

أهداف البحث

- التعرف على أنواع الرقابة المطبقة في قسم الموارد البشرية.
 - دراسة أساليب تقويم الأداء للعاملين في القسم.
 - تحليل العلاقة بين الرقابة وتقويم الأداء وتحقيق الكفاءة.
 - تقديم مقترحات لتطوير أنظمة الرقابة والتقويم داخل القسم.
-

أهمية البحث

◆ نظرية:

يساهم في توسيع المعرفة حول تطبيق مفاهيم الرقابة وتقويم الأداء في أحد أهم أقسام المؤسسات.

◆ تطبيقية:

يمكن الإدارات من تحسين نظم المتابعة والتقييم داخل قسم الموارد البشرية.

فرضيات البحث

1. توجد علاقة إيجابية بين فعالية الرقابة وتحسين أداء موظفي قسم الموارد البشرية.
 2. تقويم الأداء بشكل منتظم يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتحقيق الانضباط.
 3. غياب الرقابة الفعالة يؤدي إلى انخفاض في جودة الخدمات الإدارية.
-

منهجية البحث

- المنهج: وصفي تحليلي.
 - الأدوات: استبيانات، مقابلات، مراجعة تقارير الأداء.
 - مجتمع الدراسة: موظفو قسم الموارد البشرية في مؤسسة محددة.
 - عينة الدراسة: عينة عشوائية من موظفي القسم (مثلاً 20-30 موظفًا).
-

مكان التطبيق

تم إجراء البحث في قسم الموارد البشرية بإحدى المؤسسات الحكومية/الخاصة، ويشمل موظفين في مستويات إدارية مختلفة. تم تحليل النظام الرقابي والتقييمي المستخدم، ومقارنته بالمعايير المثالية.

الإطار النظري

- مفهوم الرقابة الإدارية وأهدافها.
 - أنواع الرقابة (قبلية، أثناءية، بعدية).
 - مفهوم تقويم الأداء وأساليبه.
 - العلاقة بين الرقابة وتقويم الأداء في الموارد البشرية.
 - النماذج الحديثة لتقويم الأداء.
-

النتائج المتوقعة

- وجود نظام رقابي فعال يساهم في تحسين أداء موظفي الموارد البشرية.
 - وجود ضعف في بعض جوانب تقويم الأداء كالمعايير أو المتابعة الدورية.
 - وجود علاقة قوية بين تطبيق الرقابة وتحقيق الأهداف الوظيفية.
-

التوصيات

- تطوير أدوات تقويم الأداء لتكون أكثر عدالة وشفافية.
- تدريب المشرفين على مهارات الرقابة الفعالة.
- ربط نتائج التقييم بأنظمة المكافآت.
- تعزيز ثقافة التقييم البناء داخل بيئة العمل.

الخاتمة

أثبت البحث أهمية الرقابة وتقويم الأداء في تعزيز كفاءة قسم الموارد البشرية، وأوصى بتطبيق نماذج حديثة تعتمد على مؤشرات دقيقة للقياس والتحفيز.

المراجع

- كتب الإدارة العامة والموارد البشرية.
- مقالات ودراسات علمية محكمة.
- تقارير الموارد البشرية من المؤسسة المدروسة