

## من يقيم الرئيس ؟

أ. سامي أبودش



لقد اعتدنا دائماً وفي كل سنة تقريبا أو ربما أقل بأن نجد كل مدير أو رئيس أو مشرف ... الخ ، هو الذي يقوم وبنفسه بتقييم أداء كل مرؤوسيه في العمل ، سواء كان ذلك تحت إشرافه مباشرة أو تحت إشراف أي جهة أو قسم ما وكان تابعا له ، وقد أسند إليهم هذه المهام بطريقة رسمية ، أو سخرت مهامهم في أغراض عديدة قد تكون لمنح الحوافز ، أو لتحديد من يحتاج إلى تدريب ، أو لأغراض أخرى كثيرة ... الخ ، إلا أن البعض منهم قد يحبون موظفا فيجعلون التقييم في أدائه الشهري إيجابيا و قد لا يستحق الموظف فعليا هذا التقدير ، و البعض الآخر قد يكرهون موظفا فيقومون بتقييمه بطريقة سلبية قد لا تعكس حقيقة كفاءته ، لذلك يجب أن نسأل أنفسنا بـ : كيف نستطيع عمل نظام تقييم حقيقي يراعي عدم خلط المشاعر البشرية بتقييم الأداء ؟ ، ولكن ! علينا أن نوضح أولا بأنه يوجد خمسة مصادر للتقييم ( وقبل أن نجيب على سؤالنا كئانيا ) وهذه العناصر أبدؤها بالعنصر الأول وهو :

- أن يقيم الرئيس مرؤوسه وهذا ما هو حاصل ومعتاد بل وأصبح أمرا روتينيا.

والعنصر الثاني : أن يقيم المرؤوس رئيسه وهو يعتبر المحور الأهم لأن أذكره في مقالي هذا.

والعنصر الثالث : أن يقيم الموظف نفسه أو ما يسمى بالتقييم الذاتي.

والعنصر الرابع : أن يقيم الموظف زميله .

وأما العنصر الخامس والأخير : أن يقيم العميل الموظف.

ونظرا لما قد ذكره الكثير والكثير من المرؤوسين أو قد شكوه مسبقا و مازالوا يعانونه وذلك من وجود عنصرية أو تحيز من قبل بعض الرؤساء ، ومن سوء معاملتهم ومن عدم تحفيزهم ... الخ ، ولأن الرئيس السيئ لم ينتج عنه سوى الصراعات والخلافات داخل العمل ، ومن خلقه لحو عمل غير صحي ، وألا مبالاة من قبل المرؤوسين ، ومن فقدان روح الحماس والالتزام ، ومن تغيب المرؤوسين عن العمل وتمازجهم ، ومن انعدام الاستقرار الوظيفي والنفسي ، ومن عدم الولاء للمنظمة أو للشركة أو للمنشأة ... الخ ، وعودة للإجابة على سؤالنا السابق والأهم وكخلاصة للمقال : إذ يجب أن يتم تقييم الرؤساء من قبل المرؤوسين كل ستة أشهر أو كل سنة على الأقل مثلما يقيم الرئيس المرؤوس وعلى أن تكون بالطريقة التالية ... فمثلا :

يذهب المسئول المكلف بالتقييم أو من ينوب عنه إلى إدارة المنشأة ويجتمع بالمرؤوسين كل على حدة وبشكل خاص ، وبعيدا عن أعين الإدارة أو يكون الاجتماع في إحدى القاعات ، وتوزع الاستمارات من قبل المسئول المكلف إلى المرؤوسين ، حيث توجد بها عدة أسئلة عن رئيسهم وعن طريقة عمله وأخلاقه وتعامله ... الخ ، ثم أخيرا مساحه حرة ليكتب فيها المرؤوس ما يشاء ، و بشكل سري جداً ومن دون أي ذكر لأسماء المرؤوسين ، وعند الانتهاء يغلف في مظروف خاص مغلق بعناية ويتم إرساله إلى أعلى مسئول لديهم أو إلى إدارته ، والذين بدورهم سيقومون بعمل إحصائية نهائية وذلك بقسمة عدد الدرجات الممنوحة في الاستبيان على عدد المرؤوسين ، لتكون الإحصائية جاهزة وعلى أن تقدم فورا إلى معالي الوزير أو المحافظ أو ... الخ ، لكي يطلع على مدى رضا المرؤوسين من رؤسائهم ، لأن رضا المرؤوسين من الرؤساء يؤدي إلى حسن إنتاجية المرؤوس بالعمل الذي يعود بالنفع على الجميع بشكل خاص وعلى المنشأة بشكل عام .