

منحني الجرس لتقييم الأداء الوظيفي

المقدمة

منحني الجرس هو نظام تم استخدامه لسنوات عديدة لتصنيف أداء الموظف. فيعتمد على مبدأ تصنيف الموظفين في فئات أقل من المتوسط ومتوسط وممتاز بناءً على أدائهم. ولكن تُظهر الأدلة المتزايدة أن منحني الجرس قد لا يكون حلاً فعالاً لنظام تصنيف أداء الموظفين بأكمله. دعونا نتعمق أكثر ونستكشف أهمية منحني الجرس للإدارة في بيئات النمو السريع وناقش ما إذا كان لا يزال أداة فعالة لتقييم أداء الموظفين أم لا.

التعريف

إن منحني الجرس هو رسم بياني والذي يصف التوزيع الطبيعي وله شكل يشبه الجرس.

وقت الاستخدام

يُفضل استخدام منحني الجرس (التوزيعات العادية) في مجالات الإحصاء وخاصة عند تحليل البيانات الاقتصادية والمالية.

الشرح

يُعد منحني الجرس نظامًا تم استخدامه لسنوات عديدة لتصنيف أداء الموظف. يعتمد على فكرة تصنيف الموظفين في فئات أقل من المتوسط ومتوسط وممتاز بناءً على أدائهم. ولكن تُظهر الأدلة المتزايدة أن منحني الجرس قد لا يكون حلاً فعالاً لنظام تصنيف أداء الموظفين بأكمله. دعونا نتعمق أكثر ونستكشف أهمية منحني الجرس للإدارة في بيئات النمو السريع وناقش ما إذا كان لا يزال أداة فعالة لتقييم أداء الموظفين أم لا. يتم استخدام منحني الجرس لأنه يوفر طريقة لمقارنة الموظفين مع بعضهم البعض. ويمكن استخدامه أيضًا لتحديد مجالات المشاكل والتدخلات المستهدفة. كما ويمكن استخدام منحني الجرس لتقييم تأثير برامج التدريب والتطوير. عند استخدام طريقة منحني الجرس يقوم المدراء عادةً بتصنيف الموظفين على مقياس من واحد إلى خمسة (أو واحد إلى عشرة) ثم يتم وضع الموظفين في فئات مختلفة بناءً على أدائهم. فمثلاً قد يكون أصحاب الأداء الأفضل في الفئة "أ" بينما قد يكون أصحاب الأداء الأدنى في الفئة "ج". يمكن لمنحني الجرس أيضًا تحديد مجالات المشاكل والتدخلات المستهدفة. فمثلاً إذا أظهر منحني الجرس أن معظم الموظفين في الفئة "C" فقد تحتاج الشركة إلى توفير المزيد من فرص التدريب والتطوير. لطريقة منحني الجرس نصيبها العادل من الإيجابيات وقائمة طويلة من السلبيات، ولكن لغرض التقييم دعونا نفكر في المزايا التي تقدمها:

تشمل بعض الإيجابيات الآتي:

- يوفر طريقة لمقارنة الموظفين مع بعضهم البعض.
- يسهل تحديد أصحاب الأداء الأفضل.
- يسهل تحديد مدى ملاءمة الوظيفة للموظف بناءً على مؤهلات الموظف.
- يمكننا من تحديد مجالات المشاكل والتدخلات المستهدفة.
- قد يقيم تأثير برامج التدريب والتطوير.

عيوب منحني الجرس لإدارة الأداء

إن أحد العوائق الرئيسية له هو خلق بيئة تنافسية بين الموظفين. قد يشعر الموظفون المصنفون على أنهم في النطاق الأدنى بأنهم لا يستوفون المعايير التي وضعتها الشركة. وقد يؤدي هذا إلى شعورهم بعدم الكفاءة وتدني تقديرهم لأنفسهم. بالإضافة إلى أن منحني الجرس قد يثني الموظفين عن العمل معًا بشكل تعاوني. بدلاً من ذلك فقد يشعرون بأنهم بحاجة إلى التنافس ضد بعضهم البعض للمضي قدماً. كما أن منحني الجرس لا يأخذ في الاعتبار الظروف أو الاختلافات الفردية للموظف. فمثلاً قد يمر الموظف بشهر سيئ بسبب مشاكل شخصية. ومع ذلك فإن منحني الجرس لن يهتم بذلك وسيضعه في الترتيب الأدنى. مما قد يؤدي إلى الإحباط والاستياء بين الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك فإن منحني الجرس لا يسمح بالتطور أو التحسن.

بمجرد وضع الموظف في فئة معينة فإنه ليس من السهل الانتقال إلى فئة أعلى. قد يتسبب هذا في ركود الموظفين وعدم اهتمامهم بعملهم. يعتبر منحني الجرس أثرًا من الماضي والذي لم يعد له وجود في عالم الأعمال اليوم. فبدلاً منه أصبح التركيز على تطوير الموظفين ونموهم لضمان وجود الموهبة المناسبة للحفاظ على التطور السريع. سيساعدك هذا في إنشاء قوة عاملة قوية ومتفاعلة تساهم في نجاح مؤسستك.

الأمثلة

تقييم أداء الموظفين

توجد أنظمة مختلفة لتقييم الأداء وتستخدمها المنظمات المختلفة. عندما تريد شركة ما ربط أداء الموظف مباشرة بأجورهم فعادةً ما يتم استخدام نظام منحنى الجرس لتقييم الأداء. يتم تصنيف الموظفين في هذه الطريقة بناءً على الترتيب المعطى لأدائهم. يعد نظام منحنى الجرس لتقييم الأداء طريقة منهجية لتحديد أصحاب الأداء الأفضل وربط أدائهم بالتعويض المناسب.

تقييم العلامات

يمكن ملاحظة منحنى الجرس في اختبارات SAT و GRE حيث يحصل غالبية التلاميذ على تقدير C بينما ستحصل نسبة أقل على تقدير B أو D وستحصل أيضاً نسبة أقل من التلاميذ على تقدير F أو A. وينتج عن هذا توزيع على شكل جرس (ومن هنا جاء الاسم المستعار). إن منحنى الجرس دائري ومتمائل حيث تنخفض البيانات نصف إلى جهة اليسار والنصف الآخر إلى اليمين من المنتصف. إن تقدير الدرجات على منحنى والمعروف أيضاً باسم منحنى الجرس هو إجراء تقدير يتم فيه توزيع درجات الطلاب وفقاً للتوزيع الطبيعي. نتيجة لذلك يحصل غالبية التلاميذ على درجات قريبة من متوسط معين. يمكن أن تؤدي هذه الطريقة إلى القدرة على تعديل متوسط الفصل بأكمله بالزيادة أو النقصان مما يعود بالفائدة على أولئك الذين تتحسن درجاتهم في حين أنها غير مواتية لمن تنخفض درجاتهم.