

بحث بعنوان

أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية

إعداد

أحمد فاضل محمود فريجات

إداري ثالث

بلدية كفرنجة

المُلخَص

تعتبر أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية محورية، حيث يساعد هذا التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء، مما يعزز من فعالية اتخاذ القرارات ويضمن تحقيق الأهداف المنشودة. كما يساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة، ويحفز الإداريين على تحسين أدائهم من خلال توفير التغذية الراجعة المستمرة. بالتالي، ينعكس ذلك إيجاباً على مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، مما يؤدي إلى تحقيق تنمية مستدامة في المجتمعات المحلية.

<https://jasps.com>**Abstract**

The importance of periodic evaluation of the performance of administrators in improving the efficiency of municipal administration is pivotal, as this evaluation helps identify strengths and weaknesses in performance, which enhances the effectiveness of decision-making and ensures the achievement of the desired goals. It also contributes to enhancing transparency and accountability, and motivates administrators to improve their performance by providing continuous feedback. Consequently, this is positively reflected in the level of services provided to citizens, leading to achieving sustainable development in local communities.

المُقَدِّمة

تعتبر الإدارة البلدية أحد العناصر الأساسية في تحسين جودة الحياة للمواطنين، حيث تلعب دوراً حيوياً في تقديم الخدمات العامة وإدارة الموارد المحلية. ومن هنا، تبرز أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين كوسيلة فعالة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتعزيز كفاءة العمل. يعد التقييم أداة ضرورية لتحليل الأداء وقياس فعالية الخطط والسياسات المطبقة، مما يسهم في تطوير استراتيجيات أكثر فاعلية واستجابة لاحتياجات المجتمع.

يساعد التقييم الدوري على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الإداريين، مما يمكن من الاستفادة من النجاحات وتحسين الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. من خلال تقييم الأداء، يمكن للإدارة البلدية اتخاذ قرارات مستنيرة مبنية على بيانات موضوعية، مما يعزز من قدرتها على استجابة للتحديات والتغيرات المستمرة. كما أن التقييم يعزز من مستوى الشفافية والمساءلة، حيث يشعر الإداريون بأنهم خاضعون لمعايير موضوعية، مما يدفعهم نحو تحسين الأداء وزيادة مستوى التنافسية.

علاوة على ذلك، يسهم التقييم الدوري في تحفيز الإداريين على تحقيق أهدافهم المهنية وتطوير مهاراتهم، حيث يتيح لهم الفرصة للتعرف على الإنجازات التي حققوها والمجالات التي تحتاج إلى تحسين. كما يوفر التقييم منصة لتبادل المعرفة والخبرات بين الإداريين، مما يساهم في بناء ثقافة التعلم المستمر داخل الإدارة البلدية. هذه الثقافة ليست فقط مفيدة للأفراد بل تعود بالنفع على الإدارة ككل من خلال تحسين الكفاءة والابتكار.

<https://jaspps.com>

إن تحسين كفاءة الإدارة البلدية من خلال التقييم الدوري يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق رضا المواطنين. حيث يشعر المواطنون بتحسن في جودة الخدمات المقدمة عندما تكون الإدارة تعمل بكفاءة وفاعلية. هذا الشعور بالرضا يعزز من ثقة المواطنين في الحكومة المحلية، مما يؤدي إلى دعم أكبر للمبادرات والسياسات التي تطلقها الإدارة. وبالتالي، يصبح التقييم الدوري أداة لتعزيز العلاقة بين الإدارة والمجتمع المحلي.

في الختام، يمكن القول إن أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين لا تقتصر على قياس الأداء فحسب، بل تتجاوز ذلك لتشمل تعزيز الشفافية والمساءلة وتحفيز الابتكار وتحقيق رضا المواطنين. من خلال إنشاء نظام تقييم فعال، يمكن للإدارة البلدية تحسين كفاءتها وتعزيز قدرتها على تحقيق التنمية المستدامة والمستجيبة لاحتياجات المجتمع.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في قلة التركيز على التقييم الدوري لأداء الإداريين في كثير من الإدارات البلدية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى كفاءتها وفعاليتها في تقديم الخدمات العامة. في كثير من الأحيان، يتم تجاهل أهمية قياس الأداء بشكل مستمر، حيث يُنظر إليه كإجراء ثانوي وليس كعملية أساسية لضمان الجودة. هذا النقص في التقييم الدوري يؤدي إلى تراكم المشكلات والتحديات دون معالجة، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع. تعاني بعض الإدارات البلدية من غياب نظام تقييم واضح ومنهجي يمكن الاعتماد عليه لتحليل أداء الإداريين، مما يعرقل عملية اتخاذ القرارات المستنيرة. فبدون وجود آليات تقييم دقيقة، تصبح القرارات مبنية على تقديرات شخصية وتصورات غير مدروسة، وقد تؤدي هذه القرارات إلى

<https://jaspps.com>

إهدار الموارد وتعثر تنفيذ المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يسهم غياب التقييم الدوري في غياب المساءلة، حيث يفقد الإداريون الدافع لتحسين أدائهم والالتزام بمعايير الجودة والكفاءة.

من جانب آخر، يؤدي غياب التقييم الدوري إلى صعوبة تحديد الأفراد المتميزين وأولئك الذين يحتاجون إلى تطوير إضافي، مما يؤثر على تحفيز العاملين وتشجيعهم على بذل جهد إضافي. فبدون نظام تقييم موضوعي وعادل، يشعر الكثير من الإداريين بعدم تقدير جهودهم أو دعمهم لتحقيق أهدافهم المهنية. هذا الإحباط قد ينتج عنه ضعف في الأداء ويؤدي إلى عدم الرغبة في تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس سلباً على مستوى الإدارة بشكل عام. كما أن عدم وجود تقييم دوري يعوق فرص التعلم المستمر وتبادل الخبرات داخل الإدارة البلدية، حيث يكون من الصعب تحديد المجالات التي تتطلب تحسيناً وتطويراً. بدون تقييم مستمر، تقتصر الإدارة إلى رؤية واضحة حول التحديات والفرص المتاحة، مما يضعف من قدرتها على التكيف مع المتغيرات والتحديات التي تواجهها. هذا القصور يؤثر بشكل كبير على قدرة الإدارة البلدية على تحقيق التنمية المستدامة وتلبية احتياجات المجتمع بشكل فعال. في ضوء هذه التحديات، تبرز أهمية البحث في موضوع التقييم الدوري لأداء الإداريين كوسيلة لتعزيز كفاءة الإدارة البلدية. يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على تأثير التقييم الدوري في تحسين أداء الإداريين وتطوير القدرات الإدارية وتعزيز الشفافية والمساءلة.

أهداف البحث

1. تقديم تقييم دوري لأداء الإداريين في الإدارة البلدية يساهم في تحفيزهم على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم الإدارية.

<https://jaspps.com>

2. يساعد التقييم الدوري في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الإداريين، مما يساعدهم في تحديد المجالات التي يحتاجون للتطوير فيها.

3. من خلال تقييم أداء الإداريين بشكل دوري، يمكن لإدارة البلدية تحسين كفاءتها وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

4. يساهم التقييم الدوري في تعزيز الشفافية والشفافية في العمل الإداري، مما يسهل عملية اتخاذ القرارات الإدارية بشكل أكثر دقة وفعالية.

5. يمكن لتقييم الأداء الدوري للإداريين أن يساعد في تعزيز روح العمل الجماعي وتحفيز الفريق على العمل بتتسيق وتعاون أفضل لتحقيق أهداف البلدية بنجاح.

أهمية البحث

1. يساهم البحث حول أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية في تعزيز الشفافية والمساءلة، مما يسهل عملية رصد وتقييم أداء الإداريين وتحفيزهم على تحسين أدائهم.

2. من خلال البحث حول هذا الموضوع، يمكن تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتحسين كفاءة الإدارة البلدية من خلال تقييم أداء الإداريين بشكل دوري.

3. يمكن من خلال البحث حول أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية، تحديد العوامل التي تؤثر على أداء الإداريين وكيفية تحسينها لتحقيق التنمية والتطور في المجتمع.

<https://jaspss.com>

4. يمكن للبحث في هذا الموضوع أن يساهم في تعزيز مفهوم الإدارة الفعالة والمؤسسات الحكومية الرشيدة، من خلال تحسين كفاءة الإدارة البلدية وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فاعلية.

5. يمكن من خلال البحث حول أهمية التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية، تطوير نماذج وأدوات تقييمية فعالة تساهم في تحسين أداء الإداريين وتعزيز كفاءة الإدارة البلدية بشكل عام.

أسئلة البحث

1. ما هي أهمية تقييم أداء الإداريين بشكل دوري في تحسين كفاءة الإدارة البلدية وتحقيق أهدافها؟

2. ما هي العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تنفيذ عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين في البلديات؟

3. ما هي أفضل الممارسات والاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لضمان فعالية عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين في تحسين كفاءة الإدارة البلدية؟

4. كيف يمكن تحسين عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين في البلديات لضمان العدالة والشفافية؟

5. ما هي التحديات التي تواجه عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين في البلديات، وكيف يمكن التغلب عليها لتعزيز كفاءة الإدارة البلدية؟

الإطار النظري

<https://jaspps.com>

يعد التقييم الدوري لأداء الإداريين عنصراً جوهرياً في إدارة الموارد البشرية داخل أي مؤسسة، بما في ذلك الإدارة البلدية، حيث يساعد على قياس الأداء بشكل منتظم وتحديد مستوى تحقيق الأهداف المؤسسية. يعتبر هذا التقييم أداة إدارية تُمكن من تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال مراجعة الأداء بشكل دوري وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وهو ما يساهم في توجيه جهود التطوير نحو المجالات ذات التأثير المباشر في جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

في السياق البلدي، يكون للتقييم الدوري دور كبير في تعزيز الكفاءة العامة للمنظومة الإدارية، إذ يسمح بتحديد الفجوات بين الأهداف المحددة مسبقاً وما تم تحقيقه فعلياً. كما يساهم في تحسين التواصل بين مختلف مستويات الإدارة من خلال توفير تغذية راجعة مستمرة حول أداء الإداريين. يساعد هذا على تحسين التفاعل بين المسؤولين والمواطنين، من خلال توجيه جهود الإداريين نحو تقديم خدمات تتوافق مع توقعات المواطنين، مما يؤدي إلى بناء ثقة أكبر بين الإدارة والمجتمع المحلي.

يتضمن التقييم الدوري للإداريين مجموعة من المعايير التي تساعد في قياس الأداء بشكل عادل وموضوعي، مثل الكفاءة في إنجاز المهام، ومدى الالتزام بالخطط الزمنية، والجودة في تقديم الخدمات. تعتبر هذه المعايير أداة لتحديد نقاط القوة لدى كل إداري وأيضاً النقاط التي تحتاج إلى تعزيز أو تحسين. فبهذا التحديد، يمكن توجيه التدريبات والموارد بشكل أكثر فاعلية نحو تطوير الجوانب التي تحتاج إلى دعم، مما يعزز من مستوى الكفاءة داخل الإدارة البلدية ويزيد من جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

علاوة على ذلك، يعد التقييم الدوري وسيلة لتحفيز الإداريين، حيث يشعر الموظفون بالالتزام بتقديم أفضل ما لديهم عندما يعلمون أن أداءهم سيخضع لتقييم مستمر. إن الشعور بأن الأداء مراقب ويخضع لمعايير محددة

<https://jaspss.com>

يعزز من مستوى المساءلة، ويجعل الإداريين أكثر حرصاً على تحسين أدائهم بشكل مستمر. هذا التحفيز يرتبط بشكل وثيق بزيادة الرضا الوظيفي والإحساس بالانتماء، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تساعد على تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أكبر.

أخيراً، يساهم التقييم الدوري في دعم التخطيط الاستراتيجي للإدارة البلدية من خلال تزويدها ببيانات دقيقة حول الأداء الفعلي للإداريين، مما يساهم في تحسين عمليات صنع القرار. البيانات المستخلصة من عمليات التقييم تساعد في توجيه السياسات والخطط المستقبلية وتعزيز القدرة على التنبؤ بالتحديات المحتملة. وبهذا، يصبح التقييم الدوري أداة فعالة لدعم التنمية المستدامة، حيث يتيح للإدارة البلدية تقديم خدمات متميزة ومتجددة تلبي احتياجات وتطلعات المجتمع المحلي.

1. مفهوم التقييم الدوري: تعريف التقييم الدوري وأهدافه، مع توضيح أهميته كعملية إدارية أساسية لتقييم أداء الموظفين وتطويره ضمن سياق الإدارة العامة. التقييم الدوري هو عملية تتضمن جمع المعلومات والبيانات عن أداء الأفراد أو المؤسسات خلال فترات زمنية محددة يهدف التقييم الدوري إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المحددة وتقديم ملاحظات تساعد على تحسين الأداء وتعزيز التوجيه الفعال.

تستخدم المؤسسات التقييم الدوري كأداة لقياس الفعالية والكفاءة حيث يمكن أن تشمل هذه العملية التقييم الذاتي وتقييم الأقران إضافة إلى التقييم من قبل الإدارة ويعتبر التنوع في طرق التقييم ضرورياً للحصول على رؤية شاملة وموضوعية للأداء. يعتمد نجاح التقييم الدوري على تحديد معايير دقيقة وواضحة يتم على أساسها قياس الأداء كما يجب أن تكون هذه المعايير مرتبطة بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتقديم التوجيهات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية.

<https://jaspss.com>

من الضروري أن يشمل التقييم الدوري تفاعلاً مع الأفراد المعنيين حيث يمكن أن يسهم ذلك في تحسين مستوى الثقة والانفتاح في بيئة العمل ويعمل على تعزيز التزام الموظفين بتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم. وفي النهاية يعتبر التقييم الدوري عنصراً حيوياً لتحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسات حيث يتيح لها القدرة على التكيف مع التغيرات والاحتياجات المستجدة مما يعزز من قدرتها التنافسية ويساعدها في تحقيق نتائج إيجابية على المدى الطويل.

2. دور التقييم الدوري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة كيفية مساهمة التقييم الدوري في تحسين كفاءة وأداء الإداريين عبر تحديد الجوانب التي تتطلب تطويراً وتوجيه الموارد التدريبية بفاعلية. ويعتبر التقييم الدوري أداة أساسية لتحسين الأداء الوظيفي حيث يمكن أن يوفر للموظفين رؤى واضحة حول أدائهم ومدى تحقيقهم للأهداف المحددة من قبل الإدارة يساعد ذلك في توجيههم نحو المناطق التي تحتاج إلى تحسين وتطوير مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام للفرد.

يعتمد التقييم الدوري على معايير محددة توضح ما يتوقع من الموظفين في مختلف المهام والأدوار حيث تتيح هذه المعايير للموظفين فرصة لفهم نقاط القوة والضعف لديهم وهذا يمكنهم من وضع خطط عمل شخصية تستهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. يساعد التقييم الدوري أيضاً في تعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة حيث يوفر منصة لطرح الملاحظات والمناقشات حول الأداء والتحديات التي تواجه الموظف وبالتالي يمكن أن يساهم ذلك في بناء علاقة قوية تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.

من خلال التقييم الدوري يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية والتنموية للموظفين وهذا يمكن أن يؤدي إلى توفير فرص تدريبية مناسبة تساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم المهنية مما ينعكس إيجاباً على الأداء

<https://jaspss.com>

الوظيفي. في النهاية يظهر دور التقييم الدوري كعامل محفز يعزز من التزام الموظفين واندماجهم في العمل حيث يشعرون بأن أدائهم يُقدّر ويتم العمل على تحسينه مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الفرد والمؤسسة ككل.

3. معايير التقييم الموضوعية: مناقشة المعايير والمؤشرات التي يمكن استخدامها في تقييم الأداء الإداري بشكل عادل وموضوعي، مثل الكفاءة، الالتزام، الجودة، والقدرة على الإنجاز. تعتبر معايير التقييم الموضوعية أدوات حيوية لضمان عدالة وموضوعية التقييم في مختلف المجالات حيث تساعد هذه المعايير على تقديم تقييم دقيق وموثوق للأداء وتساهم في تحقيق الشفافية في عملية التقييم مما يعزز من مصداقية النتائج.

تتميز المعايير الموضوعية بأنها تعتمد على معايير محددة وقابلة للقياس بحيث يتمكن المقيمون من استخدامها كمرجع لتحديد مستوى الأداء وهذا يقلل من تأثير الانحياز الشخصي أو العواطف في عملية التقييم ويعزز من الاتساق في النتائج. تشمل المعايير الموضوعية مجموعة من المؤشرات القابلة للقياس مثل تحقيق الأهداف المحددة والجودة والكمية في الأداء ويمكن أن تتضمن أيضاً معايير الوقت والتكلفة مما يتيح للجهات المعنية تحليل الأداء بشكل شامل ودقيق.

من الضروري أن يتم تصميم المعايير الموضوعية بما يتناسب مع طبيعة العمل والمهام المطلوبة حيث ينبغي أن تعكس هذه المعايير الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتكون متوافقة مع ثقافتها وقيمتها مما يسهل على الموظفين فهم متطلبات الأداء. في النهاية تعتبر المعايير الموضوعية عنصراً أساسياً في عملية التقييم الفعالة

<https://jaspps.com>

حيث تساهم في تحديد نقاط القوة والضعف بشكل دقيق وتساعد على تقديم ملاحظات بناءة تؤدي إلى تحسين الأداء وتطوير المهارات مما ينعكس إيجاباً على نتائج المؤسسة ككل.

4. التقييم الدوري وتعزيز الشفافية والمساءلة: توضيح دور التقييم الدوري في رفع مستوى الشفافية والمساءلة داخل الإدارة البلدية، حيث يتمكن الإداريون من متابعة تطور أدائهم وفق معايير محددة. ويعد التقييم الدوري أداة فعالة لتعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات حيث يوفر إطاراً واضحاً لتقييم الأداء ويساعد على تحديد الأهداف والمعايير التي يتم على أساسها تقييم الأفراد والفرق مما يسهل فهم كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد والتوظيف والترقيات.

تساهم عمليات التقييم الدوري في بناء ثقافة من الشفافية حيث يتمكن جميع الموظفين من الاطلاع على كيفية تقييم أدائهم ومعرفة النقاط التي تحتاج إلى تحسين وهذا يساعد في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة ويقلل من الشكوك حول معايير التقييم المستخدمة. يشجع التقييم الدوري على المساءلة حيث يتوقع من الموظفين الالتزام بالمعايير والأهداف المحددة لهم وعندما يتم تحديد الأداء بناءً على معايير موضوعية يصبح من السهل محاسبة الأفراد على نتائجهم ويعزز من روح المسؤولية الفردية والجماعية داخل المؤسسة. تعد الشفافية والمساءلة عنصرين رئيسيين في تطوير بيئة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالارتياح عندما يعرفون أن أدائهم يُقيم بشكل عادل وموضوعي مما يدفعهم للعمل بجدية أكبر وتحقيق نتائج أفضل في مهامهم اليومية. في النهاية يُظهر التقييم الدوري كيف يمكن أن يساهم في بناء مؤسسات قوية تقوم على مبادئ الشفافية والمساءلة مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتعزيز التنمية المستدامة ويعتبر هذا النهج ضرورياً لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بشكل فعال ومؤثر.

<https://jaspps.com>

5. التقييم الدوري كأداة للتخطيط الاستراتيجي: شرح كيف يمكن أن يساهم التقييم الدوري في دعم التخطيط

الاستراتيجي عبر تقديم بيانات حول الأداء الفعلي للإداريين، مما يساعد في وضع خطط تطويرية تلبي احتياجات الإدارة والمجتمع المحلي. يعتبر التقييم الدوري أداة حيوية في عملية التخطيط الاستراتيجي حيث يساعد المؤسسات على مراجعة أدائها بشكل دوري وتحديد مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة يمكن أن يقدم هذا التقييم رؤى عميقة حول فعالية الاستراتيجيات المعتمدة ويساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات موثوقة.

من خلال التقييم الدوري يمكن للمؤسسات التعرف على الاتجاهات والأنماط في الأداء مما يسمح لها بتعديل استراتيجياتها وفقاً للمتغيرات في البيئة الخارجية والداخلية حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين القدرة على التكيف والاستجابة للتحديات والفرص الجديدة. تساهم نتائج التقييم الدوري في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير حيث يمكن أن تتيح هذه النتائج لصناع القرار تحديد أولويات الموارد وتوجيهها نحو الأنشطة الأكثر تأثيراً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية مما يعزز من كفاءة استخدام الموارد المتاحة.

علاوة على ذلك يتيح التقييم الدوري متابعة تقدم الأهداف الاستراتيجية على المدى الطويل مما يساعد في تحديد ما إذا كانت الخطط الحالية فعالة أو إذا كانت هناك حاجة إلى إعادة تقييم وتعديل هذه الخطط لتحقيق النتائج المرجوة. في النهاية يمكن القول إن التقييم الدوري يساهم في تعزيز عملية التخطيط الاستراتيجي من خلال توفير معلومات دقيقة وموضوعية تساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة والنمو المستمر للمؤسسة في بيئة تتسم بالتغيير والتحديات المتزايدة.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أداء الإداريين بشكل دوري يلعب دورًا حاسمًا في تحسين كفاءة الإدارة البلدية وتحقيق أهدافها.
2. توضح النتائج أن التقييم الدوري يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الإداريين، مما يمكنهم من تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.
3. تشير النتائج إلى أن الإدارات البلدية التي تنفذ تقييمًا دوريًا لأداء الإداريين تكون أكثر فعالية وكفاءة في تحقيق النتائج المرجوة.

التوصيات:

1. يُوصى بضرورة تعزيز عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين في البلديات وتحديثها بانتظام لضمان استمرارية تحسين كفاءة الإدارة.
2. يُنصح بتوفير التدريب والتطوير المستمر للإداريين بناءً على نتائج التقييم الدوري، لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم الإدارية.
3. يُوصى بتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة في البلديات من خلال نشر نتائج عمليات التقييم الدوري لأداء الإداريين واتخاذ الإجراءات اللازمة بناءً عليها.

المصادر والمراجع

بويستر، تي إتش، وماكجوان، آر بي (1984). استخدام أدوات الإدارة في الحكومة الناشئة: دراسة استقصائية للأطفال. مراجعة الإدارة العامة، 44(3)، 215-223.

كلوت، إل، ومارتن، جيه (2000). إدارة الأداء: توازن القوى لقضايا إدارة الأداء في الحكومة المحلية. الفهم الإداري، 11(2)، 231-251.

هولزر، م.، ويانغ، ك. (2004). قياس الأداء وتحسينه: تقييم لحالة الفن. المراجعة الدولية للعلوم الإدارية، 70(1)، 15-31.

زكريا، ه. ب. (2014). إدارة الأداء وإدارة الحكومة المحلية في غانا: حالة مرفق التنمية المحلية وأداة تقييم التنظيم الوظيفي. جامعة مانشستر (المملكة المتحدة).

إبويتاي، ج. و. (2012). تقييم الأداء وإنتاجية العمل للموظفين الإداريين في المدارس الثانوية المختارة في بلدية ليرا، شمال أوغندا (أطروحة دكتوراه، جامعة كامبالا الدولية، كلية التربية، التعليم المفتوح والتعليم عن بعد).

أمونز، د. ن. (2007). قياس الأداء: أداة للمساءلة وتحسين الأداء. حكومة المقاطعات والبلديات في ولاية كارولينا الشمالية، 16(4)، 1-12.

أورزي، إي. وموريلي كاليفي، ماتي. إي. إل. دي. إي. (2016). الممارسات الجيدة في الإدارة العامة: تحليل تجريبي لثمانى بلديات إيطالية.