

# سیستم ارزیابی عملکرد

(مشاوره، نرم افزار، استقرار و پیاده سازی سیستم)



## روشهای فروش نرم افزار:

۱. خدمات فروش با روش SaaS نرم افزار ارزیابی عملکرد:

شما می توانید بدون آنکه امتیاز نرم افزار را خریداری کنید، از آن به عنوان یک سرویس در هر زمان و هر مکان استفاده کنید. این نرم افزار به عنوان نرم افزار SOFTWARE as a SERVICE نیز ارائه می شود. کفایت با یک خط اینترنت به سایت نرم افزار وارد شوید و برای سازمان خود یک نرم افزار اختصاصی بسازید و بدون نیاز به زیر ساخت سخت افزاری و شبکه از نرم افزار ارزیابی ویژه ی خود استفاده کنید.

۲. فروش امتیاز بهره برداری:

در این روش مشتری امتیاز بهره برداری از نرم افزار را به مدت نامحدود خریداری می نماید و نرم افزار در محیط مشتری تحویل و نصب خواهد شد. خدمات آموزش و پشتیبانی و ارتقاء در سال اول رایگان است.

## قابلیت های سیستم ارزیابی عملکرد:

- ✓ ارزیابی ۳۶۰ درجه پرسنل توسط ارزیاب های متفاوت
- ✓ امکان تخصیص سهم مساوی و یا متفاوت به هر ارزیاب
- ✓ تعریف ارزیابی متناسب با ساختار سازمانی
- ✓ تعریف نقش های افراد جهت ارزیابی کارکنان مرتبط
- ✓ استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC) در ارزیابی
- ✓ ایجاد رقابت سالم در بین کارکنان
- ✓ مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس سطح عملکرد
- ✓ مقایسه نتایج یک واحد با واحدهای دیگر
- ✓ ترویج شایسته سالاری در سازمان
- ✓ افزایش رضایتمندی کارکنان در سازمان
- ✓ اطلاع از توانمندیهای کارکنان خود
- ✓ تعیین جایگاه مناسب برای کارکنان
- ✓ بهبود تناسب شغل و شاغل
- ✓ بهبود روند ارتقاء شغلی کارکنان سازمانی
- ✓ ایجاد نظام عادلانه پرداختها و مزایا
- ✓ افزایش سرعت، دقت و کاهش هزینه های ارزیابی
- ✓ انعطاف پذیری در تعریف شاخص و معیارها و مصداق های ارزیابی
- ✓ ایجاد بانک اطلاعات از سئوالات و شاخص ها و ایجاد سوابق و مخزن دانش

دنیای کنونی، دنیای سازمانهاست و متولیان اصلی سازمان ها، انسان ها هستند. حتی با وجود فناور شدن سازمان ها، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند.

سازمان ها پیش از هر تصمیم گیری مهم نظیر ارتقاء، افزایش حقوق و دستمزد، جابجایی، انتصاب و اخراج، می بایستی کارکنان خود را ارزیابی کنند و بر اساس معیارهایی مناسب عملکرد، استعدادها، توانایی های بالقوه و اثر بخشی آنان را مورد سنجش قرار دهند.

ارزیابی عملکرد، فرآیند به دست آوردن، تجزیه و تحلیل و ثبت اطلاعات مربوط به ارزش نسبی یک کارمند است. تمرکز ارزیابی عملکرد، اندازه گیری و بهبود عملکرد واقعی کارکنان و همچنین پتانسیل آینده کارمند می باشد. هدف آن است که آنچه کارمند انجام میدهد اندازه گیری شود. ارزیابی عملکرد، یک فرآیند سیستماتیک، دوره ای و بی طرفانه است برای سنجش امور مربوط به شغل کنونی فرد و توانایی فرد برای یک کار بهتر.

فرآیندهای ارزیابی عملکرد یکی از ارکان مرکزی مدیریت عملکرد است که به طور مستقیم با عملکرد سازمان در ارتباط است و تاثیر مستقیم بر روی آن دارد. عملکرد کارکنان در نهایت بر ارزیابی عملکرد سازمان و اهداف تاثیرگذار است. عملکرد سازمان نباشد، هیچ ارزشی برای سازمان ندارد.

شرکت مهندسی مشاور نظم آران

خیابان کریمخان زند، خیابان نجات الهی، کوچه حقیقت طلب، پلاک ۹، طبقه ۵، واحد ۱۹ و ۲۰

www.nazmaran.com

تلفن: ۸۸۹۱۵۱۰۸ فکس: ۸۸۹۱۴۷۱۲



## مزایای سیستم ارزیابی عملکرد:

۱. به دست آوردن بازخورد
۲. اطلاع از پیشرفت و ارتقای شغلی
۳. توضیح اهداف شغلی
۴. طراحی شغلی
۵. آزمایش روند گزینش و استخدام
۶. تعیین نیازمندی های آموزشی
۷. اندازه گیری دستاوردهای آموزشی
۸. برنامه ریزی نیروی کار و جایگزینی شغلی
۹. کمک کردن به تصمیم گیری های مدیریتی

## خدمات مشاوره در استقرار سیستم ارزیابی عملکرد:

تیم متخصصین این شرکت خدمات مشاوره طراحی و اجرای سیستم فوق را ارائه می نمایند. کارشناسان متخصص و با تجربه با شناسایی کسب و کار سازمان، مشاوره در استقرار سیستم را در الویت قرار خواهند داد و با ارائه یک طرح جامع برای پیاده سازی سیستم، مدیران سازمان ها را یاری خواهند نمود. تیم مشاوره خدمات استقرار سیستم در انتها تحلیل های جذابی از نتایج استقرار سیستم را برای مدیران تهیه می نماید و مشاوره لازم در خصوص عملکرد جامع سیستم ارائه می گردد.

## لیستی کامل از امکانات و قابلیت های سیستم ارزیابی عملکرد:

- ✓ بررسی عملکرد کارکنان در طی یک دوره معین از زمان است.
- ✓ برای قضاوت در مورد شکاف بین عملکرد واقعی و مطلوب است.
- ✓ برای کمک به مدیریت در اعمال کنترل سازمانی است.
- ✓ کمک به تقویت رابطه و ارتباط بین مسئول، زیردستان و مدیریت-کارکنان است.
- ✓ برای تشخیص نقاط قوت و ضعف افراد به منظور شناسایی آموزش ها و توسعه نیازهای آینده است.
- ✓ به منظور ارائه بازخورد به کارکنان با توجه به عملکرد گذشته خودشان است.
- ✓ ارائه اطلاعات برای کمک در تصمیم گیری های شخصی در سازمان است.
- ✓ کمک به شفاف سازی انتظارات و مسئولیت های کارکنان می کند.
- ✓ برای قضاوت در مورد اثر سایر حوزه های منابع انسانی مانند استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه سازمانی می باشد.
- ✓ برای کاهش ناراضیاتی کارکنان است.

## رنوس کلی خدمات مشاوره ارزیابی عملکرد کارکنان عبارتست از:

- ✓ شناخت مشتری، کسب و کار، عوامل و فرهنگ کسب و کار و سازمان، اهداف و استراتژی های سازمان
- ✓ شناسایی معیار ها و شاخص های ارزیابی تخصصی و عمومی کارکنان سازمان و کسب و کار واحد های سازمانی
- ✓ مشاوره در اجرای ارزیابی عملکرد و آموزش کارکنان و مدیران ذیربط ارزیابی کننده
- ✓ تحلیل نتایج و تدوین گزارش جامع ارزیابی

## تحلیل گزارشات:

ارائه داشبورد مدیریت از تحلیل نتایج ارزیابی کارکنان برای مدیران از ویژگی های سیستم ارزیابی عملکرد می باشد. مدیران با توجه به تحلیل و روندهای نتایج ارزیابی پرسنل و سازمان طی زمان و تحلیل شاخص ها، اطلاعات مفیدی را برای تصمیم گیری دریافت خواهند کرد.

## خروجی ها :

نتایج سیستم ارزیابی در اشکال گوناگون (داشبورد و نمودار و جداول) برای استفاده در سیستم های منابع انسانی، سیستم حقوق و مزایا یا سایر تیم ها قابل ارائه می باشد. داده های نتایج ارزیابی عملکرد برای استفاده سایر سیستم های منابع انسانی کاربرد خواهند

