

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

آشنایی با فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان

تهیه کننده : شرکت مهندسی مشاور نظم آران



مقدمه :

کیفیت و اثربخشی مدیریت نظام اجرایی عامل حیاتی و مهم در تحقق برنامه‌های توسعه و کامیابی و رفاه ملت‌ها است. بالا بودن هزینه‌های سازمان‌های دولتی برای ارائه خدمات و محصولات گوناگون و تأمین این هزینه‌ها از محل منابع عمومی که روز به روز محدودتر و کمتر می‌شود و پایین بودن اثربخشی این سازمان‌ها، دولت‌ها را به این فکر انداخته است که تحقق اهداف سازمان‌های دولتی را مورد توجه قرار دهند. توجه به نتایج و تحقق اهداف، بهبود مستمر کیفیت خدمات و محصولاتی که سازمان‌های دولتی ارائه می‌کنند، همچنین تأمین رضایت شهروندان و انجام هدفمند امور در سازمان‌های دولتی توجه به ارزیابی عملکرد مدیریت و کارکنان آن را الزامی می‌سازد.

چگونه افراد شایسته و توانمند سازمان خود را شناسایی می کنید؟

- ❖ چگونه اطمینان حاصل می کنید که کارکنان شما همان کاری را انجام می دهند که سازمان از آنان انتظار دارد؟
- ❖ مسیر ارتقای شغلی کارکنان همگام با تغییرات سازمان و پیشرفتها در سازمان شما چگونه است؟
- ❖ اگر نقاط قوت و ضعف کارکنان خود را نتوانید شناسایی کنید، چگونه آنان را مدیریت می کنید؟
- ❖ تا کنون به هزینه های ناشی از عدم ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان خود فکر کرده اید؟ چه تدبیری اندیشیدید؟

و ده ها سؤال دیگر که برای آن باید چاره ای اندیشید . . .

تجربه سازمانهای موفق نشان می دهد:

- ❖ تعیین اهداف استراتژیک عملکرد
- ❖ سنجش و ارزیابی عملکرد
- ❖ جمع آوری و آنالیز داده های عملکرد
- ❖ بکارگیری و استفاده از داده های عملکردی در جهت بهبود عملکرد سازمان
- ❖ و استفاده از روشهای سیستماتیک یک اصل بسیار مهم در جهت موفقیت سازمانها می باشد و این همان مدیریت عملکرد در سطح خرد و کلان است.

عملکرد چیست؟

- ❖ نتیجه یک عمل است.
- ❖ مقایسه نتایج با چند الگو یا شاخص انتخاب شده می باشد.
- ❖ نتایج مقایسه با انتظارات است.
- ❖ نیل به دستاوردها توسط فرد، تیم یا سازمان می باشد.

ارزیابی عملکرد

- ❖ ارزیابی عملکرد فرایندی است که به سنجش و اندازه گیری ، ارزش گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره ای معین می پردازد.
- ❖ ارزیابی عملکرد عبارتست از اندازه گیری عملکرد از طریق مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب یا ایده آل بر اساس شاخص های از پیش تعیین شده که خود واجد ویژگی های معین باشد.

دلایل اندازه گیری عملکرد

- ❖ بررسی میزان تحقق اهداف و استراتژی ها.
- ❖ بررسی موثر بودن فرآیندها و راهکارهای اجرایی.
- ❖ کنترل فعالیت ها.
- ❖ انعکاس وضعیت سازمان به مدیران جهت تصمیم گیری.
- ❖ دقیق بودن استنباط های مورد نظر در سازمان بر اساس شواهد آماری.
- ❖ مقایسه دوره ای وضعیت سازمان با دوره های گذشته.

- ❖ بازده عملکرد مدیران و دست اندرکاران.
- ❖ تحلیل محیط داخلی سازمان و شناخت قوت ها و ضعف های عملکرد.
- ❖ زمینه سازی طراحی نظام انگیزش عملکرد کارکنان.
- ❖ آگاهی یافتن مدیران از اثربخشی تصمیمات اخذ شده قبلی.
- ❖ زمینه سازی برای تخصیص و کنترل بودجه.

اهداف ارزیابی عملکرد

- ❖ شناسایی نیازهای آموزشی مشاغل و شاغلین
- ❖ پاداش دهی و ایجاد انگیزه در افراد
- ❖ تعیین بازده ، کارایی و اثر بخشی فعالیت ها
- ❖ تمهیدی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ❖ از الزامات برنامه ریزی منابع انسانی به منظور کارمند یابی ،انتخاب و انتصاب کارکنان و طبقه بندی عادلانه آنان
- ❖ کنترل در وظایف و کارکردهای مدیر
- ❖ ایجاد استمرار، پویایی، کیفیت و مشارکت جویی در رفتار کارکنان

مزیت ارزیابی عملکرد برای مدیران

- ❖ کمک به تصمیم گیری برای تخصیص منابع
- ❖ کمک به بازاندیشی در مورد علل یک مشکل
- ❖ کمک به شناسایی مشکلات نوظهور
- ❖ کمک به رسیدن به بهترین راه حل ها
- ❖ کمک به نشان دادن موفقیت برنامه های ابتکاری
- ❖ کمک به رسیدن به وحدت نظر در مورد علل یک مشکل و راه حل موثر آن

چالشهای پیشرو در نظام های ارزیابی عملکرد

- ❖ تعداد زیاد شاخص ها.
- ❖ شاخص های نامرتبط با اهداف سازمانی.
- ❖ وجود شاخص های مبهم.
- ❖ عدم همسویی سیستم های پاداش و شاخص های عملکرد.

نظام مدیریت عملکرد به دنبال ایجاد
شرایطی برای کسب اطمینان از
دستیابی سازمان به موفقیت است.

نکات مورد توجه در طراحی و جاری سازی نظام ارزیابی عملکرد

- ❖ انتخاب شاخص های عملکرد توسط کاربران شاخص ها.
- ❖ عدم استفاده از سیستم های اطلاعاتی عریض و طویل.
- ❖ توسعه شاخص های عملکرد توسط داده هایی که بر اساس رویه های فرآیندی تهیه شده اند.
- ❖ بازخورد اطلاعات به پایین ترین سطوح اجرایی.
- ❖ شناسایی شرایط خاصی از سازمان که می تواند به موفقیت سیستم اندازه گیری کمک کند.
- ❖ تدوین رسالت، استراتژی ها و اهدافی شفاف.

- ❖ درگیر نمودن استفاده کنندگان کلیدی در فرآیند توسعه طراحی نظام ارزیابی عملکرد.
- ❖ طراحی ساختار عملیاتی نظام اندازه گیری و تحلیل عملکرد.
- ❖ بازنگری و اصلاح سیستم اندازه گیری به صورت ادواری.
- ❖ جلب موافقت کلیه افراد ذیربط با ارزیابی عملکرد.
- ❖ مشخص نمودن دوره زمانی چرخه فرآیند اندازه گیری عملکرد در سازمان.
- ❖ افزایش سطح آگاهی و دانش استفاده کنندگان سیستم ارزیابی عملکرد.



اولین و بزرگترین مرجع تخصصی مشاوره و ارائه راهکار های هوش کسب و کار

شرکت مهندسين مشاور نظم آران با اخذ رتبه سه از شورای عالی انفورماتیک از سال ۱۳۷۶ تا کنون خدمات و محصولات خود را در زمینه های گوناگون از جمله مشاوره و ارائه راه حل های هوش کسب و کار کلیک ویو، هوش تجاری، ارزیابی عملکرد، داشبورد مدیریتی، داده کاوی و انبار داده ارائه کرده است. این شرکت با ارائه خدمات و راه حل ها با کیفیت ممتاز در تحقق نیازهای مشتریان، اعتماد و اطمینان آنان را کسب می نماید. در این راستا جهت بهبود مستمر کیفیت و افزایش رضایت مشتریان، با ایجاد فضای مناسب در جهت همفکری و مشارکت همکاران در پیشبرد اهداف آنها گام برمی دارد.



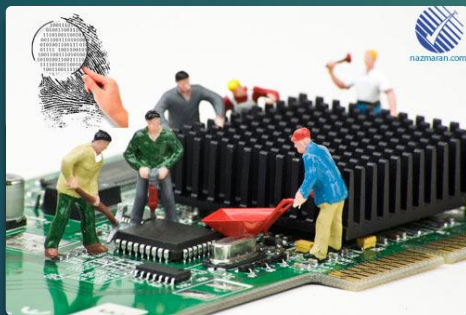
هوش تجاری



ارزیابی عملکرد



داشبورد مدیریتی



داده کاوی



انبار داده



کلیک ویو