ارزیابی عملکرد کارکنان

عملکرد در واقع نتايج بدست آمده در فواصل معين و بطور رسمي پس از صرف منابع است و اندازه گيري فرايند کمی کردن این فرآیند است، در نتيجه ارزيابی عملکرد مراحل کمی کردن نتايج حاصل درقالبی مشخص ودرمحدوده زمانی معين و مقايسه آن با منابع صرف شده می باشد .

پيچيدگی های رقابتی حوزه کسب و کار، افزايش توقع مشتری، ضرورت آگاهی از نقاط قوت و ضعف سازمان و اهمیت بهبود مستمر بهره وري را بيش از پيش آشکار نموده است.

بنابراین امروزه یکی از اصلی ترین مسائل سازمان ها ارزیابی عملکرد و درجه اعتبار آن است. بدین جهت سازمان ها نیازمند سیستمی جامع، منعطف و معتبر و امن برای کسب اطلاعات درونی خود هستند تا با نگاه به آینده بتوانند از تجربیات گذشته استفاده نموده و سازمان خود را به سوی تعالی سوق دهند.

مدل های ارزیابی عملکرد

با افزايش رقابت درعرصه توليد و خدمات ، سازمان ها به شاخص ها و الگوهايی براي بررسی عملکرد خود نياز پيدا کردند. تشديد چنين نيازي و کارايی نداشتن سيستم هاي اندازه گيري عملکرد سنتی، باعث خلق مدل هاي جديد ارزيابی عملکرد درسطح سازمان ها شد

عمده اين مدل ها عبارتند از:

 مدوري و استيپل ،

کارت امتيازي متوازن ،

فرايند کسب و کار ،

مديريت بر مبناي هدف ،

 تعالی سازمان

منشور عملکرد

 می باشند که هر يک داراي نقاط قوت وضعف گوناگونی هستند. ارزيابی عملکرد را می توان از زواياي متفاوتی مورد بررسی قرار داد . دو ديدگاه اساسی سنتی و نوین در اين باره وجود دارد .

 ديدگاه سنتی ، قضاوت و يادآوري عملکرد و کنترل ارزيابی شونده را هدف قرار داده و سبک دستوري دارد و مربوط به دوره زمانی گذشته است

ديدگاه نوين ، آموزش ، رشد و توسعه ظرفيت هاي ارزيابی شونده ، بهبود و بهسازي افراد و سازمان و عملکرد آن ، ارائه خدمات مشاوره اي و مشارکت عمومی ذينفعان ، ايجاد انگيزش و مسئوليت پذيري براي بهبود را مدنظر قرار داده و مبناي آن را شناسايی نقاط قوت و ضعف و تعالی سازمانی تشکيل می دهد . خواستگاه اين ديدگاه مقتضيات معاصر است و به ارزيابی سيستمی عملکرد با استفاه از تکنيک ها و روش هاي مدرن ، توسعه پيدا می کند