

ارزیابی عملکرد کارکنان

عملکرد در واقع نتایج بدست آمده در فواصل معین و بطور رسمی پس از صرف منابع است و اندازه گیری فرایند کمی کردن این فرآیند است، در نتیجه ارزیابی عملکرد مراحل کمی کردن نتایج حاصل در قالبی مشخص و در محدوده زمانی معین و مقایسه آن با منابع صرف شده می باشد.

پیچیدگی های رقابتی حوزه کسب و کار، افزایش توقع مشتری، ضرورت آگاهی از نقاط قوت و ضعف سازمان و اهمیت بهبود مستمر بهره وری را بیش از پیش 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 افزایش رقابت در عرصه تولید و خدمات ، سازمان ها به شاخص ها و الگوهایی برای بررسی عملکرد خود نیاز پیدا کردند. تشدید چنین نیازی و کارایی نداشتن سیستم های اندازه گیری عملکرد سنتی، باعث خلق مدل های جدید ارزیابی عملکرد در سطح سازمان ها شد

عمده این مدل ها عبارتند از:

مدوری و استیپل ،

کارت امتیازی متوازن ،

فرایند کسب و کار ،

مدیریت بر مبنای هدف ،

تعالی سازمان

منشور عملکرد

می باشند که هر یک دارای نقاط قوت و ضعف گوناگونی هستند. ارزیابی عملکرد را می توان از زوایای متفاوتی مورد بررسی قرار داد. دو دیدگاه اساسی سنتی و نوین در این باره وجود دارد.

دیدگاه سنتی، قضاوت و یادآوری عملکرد و کنترل ارزیابی شونده را هدف قرار داده و سبک دستوری دارد و مربوط به دوره زمانی گذشته است

دیدگاه نوین، آموزش، رشد و توسعه ظرفیت های ارزیابی شونده، بهبود و بهسازی افراد و سازمان و عملکرد آن، ارائه خدمات مشاوره ای و مشارکت عمومی ذینفعان، ایجاد انگیزش و مسئولیت پذیری برای بهبود را مدنظر قرار داده و مبنای آن را شناسایی نقاط قوت و ضعف و تعالی سازمانی تشکیل می دهد. خواستگاه این دیدگاه مقتضیات معاصر است و به ارزیابی سیستمی عملکرد با استفاده از تکنیک ها و روش های مدرن، توسعه پیدا می کند