

ارزیابی عملکرد منابع انسانی

اگر می خواهید رضایت شغلی کارکنان را ارزیابی کنید، بازخوردی در مورد مزایای شرکت دریافت کنید، عملکرد شغلی منابع انسانی را ارزیابی کنید. قالب های تخصصی ما برای شروع کار ارزیابی عملکرد منابع انسانی شما را آسان می کند. و تجزیه و تحلیل قدرتمند ما به شما کمک می کند تا روندها را مشخص کنید، نمودار ایجاد کنید و گزارش های حرفه ای در مورد منابع انسانی تهیه کنید. [تماس با ما](#)

روش های ارزیابی منابع انسانی

در این مقاله سعی داریم شما را با روش های ارزیابی منابع انسانی سازمان آشنا کنیم. روش های معرفی شده در این مقاله روش های مبتنی بر پیمایش هستند. به این صورت که افراد شاغل در سازمان را مورد مطالعه موشکافانه، از طریق پرسشنامه قرار می دهد. در این روش شما می توانید با سرعت بالا، دید عمیقی نسبت به زیربنای انسانی سازمان و یا شرکت خود به دست آورید. برخی مزایای روش پیمایش در ارزیابی منابع انسانی عبارت از: سرعت، دقت و جامعیت می باشد. همین سه مزیت از مهمترین موارد روی آوردن سازمان ها به روش پیمایش می باشد.

ارزیابی استخدام

اگر می خواهید بهترین استعدادهای ممکن را استخدام کنید و حفظ کنید، نظرسنجی از کارکنان می تواند نقش مهمی ایفا کند، به شما کمک می کند تا تاثیر سیاست های موجود را درک کنید و زمینه های بهبود را شناسایی کنید. اگر سازمان شما به انگیزه و جذب کارکنان، ارائه مزایای رقابتی و یا سنجش عملکرد علاقه مند می باشد، پیمایش در مورد منابع انسانی می تواند کمک کننده باشد. نتایج حاصل از نظرسنجی، کمک می کند تا بدانید چه کار می کنید، چه چیزی نیستید، و بهبود در طول زمان را دنبال کنید.

بهره وری کارکنان (بهبود بهره وری و انگیزش کارکنان)

زمانی که به کارکنان خود گوش می دهید، بهتر تصمیم گیری می کنید و یک محل شادتر دارید. شناسایی نقاط بهبود می تواند منجر به بهبود شرکت نیز بشود. شما می توانید از ارزیابی های سنجمان استفاده کنید یا آنها را سفارشی کنید و سوالات خاص

درباره تیم خود مطرح کنید. شما همچنین می توانید با وارد کردن لوگوی شرکت ، پرسشنامه های آنلاین خود را بر روی نام تجاری بسازید.

در اینجا برخی روش های مورد استفاده صاحبان کسب و کار، مدیران منابع انسانی، مدیران، متخصصین آموزش و پرورش و متخصصان سرمایه انسانی، برای ارزیابی کارکنان را مرور می کنیم:

• ارزیابی ۳۶۰ درجه کارکنان

بر اساس بازخورد ناظران، همسالان و زیردستان، کارکنان را ارزیابی کنید. این نوع بازخورد بر روی ارزیابی کارکنان از دیدگاه های مختلف تمرکز دارد.

• توسعه و آموزش منابع انسانی

کارکنان، به دوره، تداوم آموزش، و یا چه چیز دیگری نیاز دارند؟ آن ها درباره برنامه شغلی و برنامه های آموزشی شرکت چه فکر می کنند؟ آیا کارکنان احساس می کنند محل کار اهداف حرفه ای شان را پرورش می دهد؟ روش های بیشتری برای کمک به ارزیابی اثربخش آموزش و رویدادها با برنامه ریزی رویداد و پرسشنامه های بازخوردی وجود دارد. کلیک کنید.

• مزایای کارمند و حقوق و دستمزد

آیا کارمندان احساس می کنند که به اندازه کافی دستمزد دریافت می کنند؟ آیا مزایای شغلی مطابق با نیاز کارمندان است؟ آیا کارکنان از اشتغال در این شرکت احساس رضایت دارند؟ آیا کارکنان احساس می کنند که تلاش های آنها شناخته شده و قدردانی می شود؟

• خود ارزیابی

کارکنان چگونه کارایی و رضایت شغلی خود را ارزیابی می کنند؟ آیا آنها اهداف تعیین شده در آغاز فصل یا سال را رعایت کرده اند؟ آیا اهداف تعیین شده برای آنها منطقی و قابل دستیابی بود؟ از کارکنان بخواهید تا خودشان را ارزیابی کنند.

• اثربخشی مدیر

در کل سازمان، نظر کارکنان در مورد مدیریت چیست؟ آیا ناظران و مدیران با گزارش های مستقیم خود انتظارات را برآورده می کنند؟ آیا اهداف و چشم انداز شرکت برای تمام کارکنان، تیم ها و بخش ها روشن است؟

• ترک کار

آیا بین کارکنان ترک کار وجود دارد؟ بررسی ترک کار کارکنان به بهبود تجربه درونی و رضایت کارکنان در آینده کمک کند؟ ببینید که چرا افراد ترک کار می کنند و چه کاری می توانید انجام دهید تا کارکنان خوب را در سازمان نگه دارید؟

• نظرسنجی کارکنان

نظر کارکنانتان را در مورد مسایل مهم و مرتبط با شرکت بپرسید؟ چه رویدادهایی برای کارکنان اهمیت دارد؟ دوست دارند در کدام مراسم شرکت کنند؟ نظرشان در مورد مراسم پایان سال چیست؟ در چه صورت در رویدادها شرکت می کنند؟

تعهد سازمانی

کارایی، اثر بخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف شرکت و سازمان محسوب می شوند. هر سازمان برای تقویت این سه مورد تلاش می کند. عوامل مرتبط و تقویت کننده ی را شناسایی و پس از شناسایی آن را تقویت می کند.

سنجش عمیق رضایت کارکنان، بررسی تعامل همه جانبه با کارمندان و بررسی تجربه کارمند برای درک موارد انگیزشی از موارد تعهد سازمانی هستند. که در نتیجه منجر به بینش عملی و یک محل کار سازنده تر می شود.