

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر نظام ارزشیابی عملکرد بر کارایی نیروی انسانی در یک شرکت خصوصی

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی یافته های پژوهشی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسنده:

سودابه سوری - کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی

خلاصه مقاله:

ازجمله مشکلات جدی که تقریباً که اکثر سازمانها و موسسات کشور ما به آن مبتلا می باشند این است که سرپرستان و مدیران از کیفیت و کمیت کار و استعداد کارکنان خود شناختی ناقص و مبهمی دارند. در این مورد، نقاط مثبت و منفی نحوه انجام کار هر کارمند به درستی روشن نیست و در نتیجه از نیروی فکری و جسمی افراد آن طور که باید و شاید استفاده نمی شود. مدیریت عملکرد در تسهیل اثربخشی سازمانی، یک وظیفه مهم و حیاتی مدیریت منابع انسانی تلقی می شود. یک نظام اثربخش مدیریت ارزیابی عملکرد می تواند انبوهی از مزیتها را برای سازمانها و کارکنان آن ارزانی دارد و مدیریت عملکرد نیز ضمن بهبود شایستگی فعلی افراد و کل سیستم، ایجاد ارتباط بین شایستگی فرد با کارکرد واقعی شان را نیز مدنظر دارد تا اجرایی کند. البته توجه به بحث ارزیابی عملکرد در سالهای اخیر در ایران بویژه در بخش دولتی قابل ملاحظه بوده و طی چند سال اخیر، دولت با پیاده سازی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان خود سعی در بهبود وضع موجود نظام ارزیابی در بین مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان داشته است. نوع پژوهش مروری است. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه و فیش برداری از کتب و مقالات جمع آوری شده است. شاخص های بررسی پژوهش مفاهیم مدیریت و ارزیابی عملکرد و بهره وری و کارایی نیروی انسانی است سوال اصلی تحقیق سیستم ارزیابی عملکرد باعث کارآمدی کارکنان سازمان ها می شود؟ می باشد و نتیجه حاکی از این است که در شرکت مورد مطالعه نظام ارزیابی عملکرد وجود دارد اما نظام ارزشیابی عملکرد دچار مشکل هایی هست و به صورت اصولی نیست و آن طوری که باید سبب کارایی نمی شود اما خود سیستم اگر به صورت اصولی درست ایجاد و رعایت شود موجب افزایش کارایی نیروی انسانی می شود. این مقاله سعی در توضیح مفاهیم مدیریت و ارزیابی عملکرد و بهره وری و کارایی نیروی انسانی و نیز رابطه بین این دو مفهوم دارد و می کوشد تا با ذکر اصول و فرایند اجرای آنها، یک چارچوب عملی برای اجرای مدیریت عملکرد توأم با افزایش بهره وری در سازمانها را ارائه نماید. در پایان پس از ارائه الگو راهکارهایی برای اصلاح این سیستم در آن شرکت ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی:

نظام، ارزیابی عملکرد، مدیریت عملکرد، شاخص ارزیابی عملکرد، کارایی نیروی انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1488345>

