# چگونه ارزیابی عملکرد انگیزه بخش کارکنان برای تلاش خلاقانه است؟

اینکه چگونه فرآیندهای ارزیابی عملکرد انگیزه بخش کارکنان در سازمان‌های مختلف است موضوع این مقاله است.

ارزیابی عملکرد، مسئولیتی مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند. منظور از ارزشیابی عملکرد فرایندی است که به وسیله آن، کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان از جمله علل اصلی **ارزیابی عملکرد** در یک ساختار پویاست. به وسیله این نظام می‌توان رفتار سازمانی کارکنان را مدیریت کرد و درباره ارتقای شغلی آنها، نیاز به آموزش و بهبود توانایی‌هایشان تصمیم‌گیری نمود.

## مزیت‌های یک نظام رفتاری

سیستم‌های مدیریت عملکرد که به طور مستقیم به سیستم پاداش سازمان در ارتباط است، انگیزه قوی برای کارکنان فراهم می‌آورد تا در راستای دستیابی به اهداف سازمانی به طور خلاقانه‌ای تلاش کنند. تا زمانیکه سیستم مدیریت عملکرد به طور مناسب طراحی و اجرا شود، نه تنها به کارکنان اجازه می‌دهد که کیفیت عملکرد فعلی‌شان را

بدانند؛ بلکه اقداماتی را که باید برای بهبود عملکردشان انجام دهند را روشن می‌سازد. از دیگر مزیت‌های این سیستم می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- سنجش و شناخت میزان شایستگی‌ها و استعدادهای فردی و کارایی کارکنان
- برنامه‌ریزی برای استفاده بهینه از استعدادها و توان کاری نیروهای موجود
- ایجاد نظام ترفیع عادلانه بر اساس شایستگی و کارایی کارکنان
- تشویق‌های موثر، تاثیر در نظام جبران خدمات و پرداخت انواع فوق‌العاده‌های مرتبط مانند فوق‌العاده جذب، کارائی و ...
- استفاده از نتایج ارزیابی در کمیته انتصابات به منظور ارتقای کارکنان
- ایجاد انگیزه برای کارکنان به منظور تلاش بیشتر برای تحقق اهداف سازمان
- شناسایی افراد ناکارآمد
- برنامه‌ریزی برای جابجایی و انتقالات هدفمند در سازمان و تصمیم‌گیری درباره تمدید قرارداد
- افزایش رضایت شغلی و کاهش نارضایتی و شکایت کارکنان ناشی از تبعیض

# مدیریت رفتار سازمانی

نظام مکانیزه **ارزیابی عملکرد**، توانمندی سازمان در افزایش دقت و تعیین معیارهای مشخص و دلخواه برای سنجش رفتار سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد. کلیه ارزیابی‌ها به عنوان فاکتور موثر محاسبه حقوق و **مدیریت مزایا** درنظر گرفته خواهند شد و در بهینه‌سازی عملکرد سازمان و مدیریت مبتنی بر **ارزیابی کارکنان** تأثیر می‌گذارند.

اجرای سیستمی فرایندهای ارزیابی، هدف‌گذاری، تعیین نقاط قوت و قابل بهبود و مشخص کردن وقایع عملکردی از جمله امکانات نظام مکانیزه ارزیابی عملکرد است. بیشتر سازمان‌های به بلوغ رسیده از ارزیابی‌هایی که شامل شاخص‌های ثابت مثل شایستگی‌های شغلی، سازمانی و.. هستند برای ارزش‌گذاری‌های سازمانی خود، استفاده

می‌کنند.

این نظام ارزیابی با وجود دارا بودن بسترهای لازم برای نمایش اعتراض کارکنان به فرآیندهای ارزیابی، بیشترین تمرکز خود را بر روی نقاط قوت قابل بهبود و وقایع عملکردی قرار می‌دهد. به این ترتیب که نقاط قوت مربوط به قبل و بعد از ارزیابی که جمع‌آوری شده‌اند را یکبار دیگر به طور کامل ارزیابی می‌کند و در مورد نقاط قوت و ضعف فرد مورد ارزیابی، نظرات و راهکارهایی ارائه می‌دهد.

در بخش وقایع عملکردی، کل عملکرد سالانه فرد را فهرست کرده و نشان می‌دهد و بر اساس آن به او نمره ارزیابی می‌دهد. این بستر می‌تواند مبنای مقایسه و سنجش رفتار سازمانی کارکنان و ارزیابی آنها در شرایط مختلف باشند.

## ارزش افزوده‌های سازمانی

نظام مکانیزه ارزیابی عملکرد علاوه بر افزایش دقت و سرعت در تعیین معیارهای ارزیابی، دستاوردهای شگفت‌انگیزی را برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت. نخستین دستاورد را می‌توان حذف کاغذ از چرخه ارزیابی‌ها دانست. در گام بعدی کاهش چشمگیر اشتباهات کاربری، مدیریت زمان، محاسبه اتوماتیک، مدیریت برخط، بهینه‌سازی فرایند و فرهنگ‌سازی را می‌توان از ارزش‌های افزوده این نظام برای سازمان دانست.

نظام ارزیابی عملکرد کارآمد؛ نظامی است که در قالب سیستم جامع مدیریت منابع انسانی طراحی می‌شود و همه مدل‌های ارزیابی به صورت پویا را پوشش می‌دهد.

بهره‌گیری از امکان مدیریت ارزیابی‌های سلسله مراتبی و 360درجه ، طراحی گردش فرم‌های ارزیابی و انواع گزارشات نیز آنرا به یک ابزار ارزیابی پویا و کارآمد بدل می‌کند. این سیستم به مدیران این امکان را می‌دهد تا با بهره‌گیری از بهترین روش‌ها و مدل‌ها به عادلانه‌ترین نتایج درباره ارزیابی عملکرد و رفتار سازمانی کارکنان خود دست پیدا کند.

## جمع‌بندی

ارزیابی عملکرد زمانی اثربخش خواهد بود که صرفاً به سنجش نتایج محدود نشود و به ابزاری برای رشد، توسعه و انگیزه‌بخشی کارکنان تبدیل شود. سازمان‌هایی که فرآیند ارزیابی را به‌صورت منظم، شفاف و مبتنی بر شاخص‌های مشخص اجرا می‌کنند، معمولاً در مدیریت سرمایه انسانی، افزایش بهره‌وری و حفظ نیروهای توانمند موفق‌تر عمل می‌کنند. ارائه بازخورد سازنده و ایجاد مسیر مشخص برای پیشرفت کارکنان نیز می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی و عملکرد سازمان داشته باشد.