

ارزیابی عملکرد در سازمان ترکیبی (هیبریدی) چگونه است؟

بررسی عملکرد فرآیندی برای ارزیابی نقاط قوت و ضعف یک کارمند در محل کار است. مدیران از طریق بازخورد سازنده و یادگیری مستمر از رشد شخصی آنها حمایت می‌کنند. اگر این کار به درستی انجام شود، بررسی عملکرد یک جزء حیاتی برای بهبود بهره‌وری و مشارکت در سراسر یک سازمان است. ممکن است مدیران فکر کنند که اشتراک‌گذاری بازخورد و توصیه‌های شغلی معنادار با کارمندان دشوار است. به خصوص زمانی که به دلیل بیماری همه‌گیر، فرصت زیادی برای گذراندن زمان با هم ندارند. با این حال، نمایش باید ادامه یابد زیرا [ارزیابی عملکرد](#) سازمان ترکیبی نقشی حیاتی در پیشرفت شغلی کارکنان و موفقیت کلی سازمان دارد.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



ارزیابی عملکرد سازمان ترکیبی کمک به توسعه استعداد

کارکنان

توسعه استعدادها و اژده جدیدی برای کارشناسان منابع انسانی نیست. شرکتها تحت فشار رقابتی برای ارتقای تلاشهای مدیریت استعداد خود برای ایجاد نیروی کار با عملکرد بالا هستند که ماهر هستند و میتوانند به سرعت به تغییرات پاسخ دهند. شرکتها با اجازه دادن به کارکنان خود که عمیقاً با انگیزه فرصت‌های یادگیری و پیشرفت، مسئول رشد شخصی خود هستند، توسعه افراد را دوچندان میکنند. به جای بررسی عملکرد سالانه، این رویکرد مستلزم تعهد و بازخورد غنی با بررسی‌های مکرر و غیررسمی از سوی سرپرستان یا مدیران است.



می‌توان فرآیند ارزیابی عملکرد را به ارزشیابی شخصی و ارزیابی حرفه‌ای طبقه‌بندی

کرد. ارزیابی شخصی بر بررسی ویژگی‌هایی مانند نگرش نسبت به کار، رفتار با ذینفعان (همکاران، مدیران، مشتریان و تأمین‌کنندگان)، وقت‌شناسی و قابلیت اطمینان تأکید دارد. ارزیابی حرفه‌ای بر بازننگری جنبه‌های مرتبط با کار مانند مجموعه مهارت‌ها، توانایی حل مسئله، دانش مرتبط با شغل و توانایی رعایت ضرب‌الاجل‌ها تأکید دارد.

به گفته گارتنر، سازمان‌هایی که دارای شیوه‌های مدیریت عملکرد درجه یک هستند، 14 درصد مشارکت کارکنان و 24 درصد عملکرد نیروی کار بالاتر نسبت به سازمان‌هایی با شیوه‌های مدیریت عملکرد ضعیف گزارش می‌دهند. با این وجود، بررسی عملکرد برای تیم‌های منابع انسانی و مدیران چالش‌برانگیز شده است، زیرا پس از همه‌گیری کووید-19، محیط‌های کاری ترکیبی می‌شوند.

کارمندان زمان بیشتری را صرف کار از خانه می‌کنند و نظارت بر عملکرد آن‌ها زمانی که کار از طریق صفحه نمایش کامپیوتر انجام می‌شود دشوار است. گاهی اوقات، درک ناعادلانه در برابر حالت از راه دور و ترکیبی می‌تواند بر نحوه دسترسی به عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. از سوی دیگر، ملاقات حضوری با کارکنان برای اولین بار نیز می‌تواند باعث ادراک جانبدارانه شود و بر ارزیابی تأثیر بگذارد. برای جلوگیری از سوگیری در حین انجام بررسی عملکرد در محیط‌های کاری ترکیبی، مدیران باید رویکردی جامع ایجاد کنند که ویژگی‌های شخصی و شایستگی‌های حرفه‌ای را برای قضاوت کارکنان در نظر بگیرد.

بیشتر بدانید: مهم‌ترین مزایای [نرم افزار ارزیابی عملکرد](#) برای سازمان‌ها

بهترین روش‌ها برای ارزیابی عملکرد سازمان ترکیبی

1. یک معیار ارزیابی ایجاد کنید.

یک معیار ارزیابی برای انجام بررسی عملکرد در یک محل کار ترکیبی ضروری است. ارزیابی عملکرد سازمان ترکیبی چالش‌های خاص خود را دارد. معیارهای ارزیابی تضمین می‌کنند که هر کارمند تجربه بازبینی یکسانی را تجربه می‌کند. معیارهای ارزیابی عملکرد شامل چندین عنصر قابل اندازه‌گیری یا متغیرهای عملکردی است که عملکرد یک کارمند بر اساس آن‌ها سنجیده می‌شود. معیارها ممکن است از یک بخش یا موقعیت سلسله مراتبی متفاوت باشد. به عنوان مثال، متغیرهای عملکردی زیر را می‌توان برای اندازه‌گیری عملکرد مدیران فروش در سراسر شرکت استفاده کرد:

- چه تعداد سرخ واجد شرایط ایجاد شد؟
- چند فروش بسته شد؟
- چقدر درآمد ایجاد شده است؟
- چه تعداد از مشتریان موجود حفظ شدند؟
- نرخ بسته شدن فروش چقدر بود؟

به یاد داشته باشید که پارامترهای مورد استفاده برای بررسی عملکرد یک کارمند حضوری برای ارزیابی عملکرد یک کارمند دورکار مناسب نخواهد بود. در چنین شرایطی، طراحی مجدد معیارهای ارزیابی که منعکس‌کننده شرایط کاری محیط‌های

کاری دورافتاده و ترکیبی باشد، ضروری است. بررسی‌های سالانه ممکن است برای مکان‌های کاری از راه دور مؤثر نباشد. بهتر است از کارکنان دورکار بخواهید هر سه ماه یک بار ارزیابی خود را ارائه دهند. ورود غیررسمی یا هر دو هفته یک به یک نیز برای پیگیری پیشرفت کارمند مؤثر است. علاوه بر خودارزیابی، به مدیران پیشنهاد می‌کنیم با استفاده از معیارهای استاندارد ارزیابی عملکرد، بازخورد را از هم‌تایان جمع‌آوری کنند.

2. ارزیابی موفقیت بر اساس اهداف

بازبینی مبتنی بر هدف فرآیندی است برای ارزیابی اینکه یک فرد یا یک بخش یا یک برنامه تا چه حد به اهداف خود دست یافته است. شرکت‌هایی که از چارچوب OKR برای مدیریت اهداف شرکت و افراد استفاده می‌کنند، این اهداف می‌توانند راهی ساده برای سنجش عملکرد و موفقیت کارکنان شوند. OKRها مدیران را قادر می‌سازد تا اهدافی را ایجاد کنند، نتایج کلیدی را به دست آورند و به فعالیت‌هایی دست یابند که کارکنان باید برای دستیابی به این اهداف در شروع دوره بررسی عملکرد انجام دهند.

OKR
 معیاری برای
 ارزیابی عملکرد کارکنان



علاوه بر این، در محیطی که ارتباط چهره به چهره وجود ندارد، اهداف کارکنان یک نقطه کانونی برای نظارت بر پیشرفت است. مدیران می‌توانند عملکرد کارکنان را با اهدافی که برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند اندازه‌گیری کنند و از این اطلاعات برای ارائه بازخورد دقیق و مرتبط استفاده کنند.

عملکرد کارمند را می‌توان با نتایج کلیدی اندازه‌گیری کرد تا مشخص شود که آیا او به هدف دست یافته است یا خیر. اگر شخص به تمام اهداف دست یافته باشد، برای دوره بازبینی عملکرد بسیار خوبی داشته است. اگر کارمند نتواند به اهداف معینی دست یابد یا از OKR خود کوتاهی کند، مدیران باید برای یافتن دلیل و علت آن اقدام کنند.

اکثر سازمان‌ها به استفاده از OKR در سطح دپارتمان و نه در سطح فردی اعتقاد دارند، اما این کارآمد نیست. اگر OKRها در سطح فردی مورد استفاده قرار نگیرند، در ارزیابی عملکرد کارکنان در محیط‌های کاری ترکیبی کمتر مرتبط می‌شوند.

3. از تعصب خودداری کنید و یادداشت بردارید.

ارزیابی ویژگی‌های شخصی یک کارمند مشکل است زیرا تصمیمات می‌تواند تحت تأثیر تعصب و تبعیض قرار گیرد. عوامل متعددی از جمله منطقه، مذهب، نژاد و جنسیت ممکن است باعث تعصب و تبعیض در ارزیابی خصوصیات شخصی یک کارمند شود.

سوگیری اخیر نیز می‌تواند تأثیر مخربی بر بررسی عملکرد داشته باشد. اگر مدیر یادداشت‌برداری نکند، احتمال زیادی وجود دارد که عملکرد کارمند بر اساس عملکرد اخیر ارزیابی شود تا عملکرد کلی کل دوره بررسی. این نوع ارزیابی می‌تواند برای کارکنانی که بهترین عملکرد خود را در طول دوره انجام داده‌اند اما در نهایت به دلیل مسائل مختلف شناخته شده یا ناشناخته راه خود را گم کرده‌اند، ناعادلانه باشد.

بنابراین، ارزیابی ویژگی‌های شخصی همه چیز در مورد اجتناب از تعصب، مشاهده مداوم و یادداشت‌برداری است. مدیران می‌توانند این یادداشت‌ها را به عنوان شواهدی از رفتارها یا نگرش‌های نامناسب کارکنان نشان دهند. علاوه بر این، یادداشت‌ها همچنین به تجزیه و تحلیل کمک می‌کنند که آیا در یک دوره زمانی، بهبودی در شخصیت شخصی کارمند وجود داشته است یا نه. پلتفرمی مانند نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه یادداشت جلسه‌ای را ارائه می‌دهد که در آن کارمند و مدیر می‌توانند ارزیابی خود را

انجام دهند و از آن برای منعکس کردن پیشرفت در جلسه بعدی استفاده کنند. زمانی که نوبت به ارزیابی حرفه‌ای می‌رسد، چه در حال ارزیابی کارمندان در دفتر باشید و چه از راه دور، مدیران باید بازخورد سازنده‌ای را بر اساس مشاهده و تعامل با کارمندان ارائه دهند، نه این که تصور کنند کارها چگونه باید متفاوت انجام شود. اقداماتی مانند آماده شدن برای جلسات، ارائه خودارزیابی سازنده یا مهلت‌های ملاقات، بینشی از نحوه عملکرد کارکنان حتی اگر به صورت مجازی انجام شود، هستند.

4. از بازخورد 360 درجه استفاده کنید.

چرا زمانی که یک کارمند به‌طور منظم با چندین نفر در محل کار تعامل و همکاری دارد، باید بر اساس نظرات یک نفر قضاوت شود؟ در مکان‌های ترکیبی، مدیران ممکن است نتوانند از نزدیک ویژگی‌های شخصی و شایستگی‌های حرفه‌ای کارمندی را که در یک مکان دور کار می‌کند، مشاهده کنند. اینجاست که مفهوم بازخورد 360 درجه مطرح می‌شود.



ارائه بازخورد به کارکنان به توسعه شغلی آن‌ها کمک می‌کند

بازخورد 360 درجه فرآیندی است برای گرفتن بازخورد در مورد یک کارمند از همه ذینفعانی که با آن‌ها در تعامل هستند. ذینفعان ممکن است شامل همکاران، سرپرستان، مدیران ارشد، تأمین‌کنندگان و مشتریان باشند. بازخورد 360 درجه یک مدیر را قادر می‌سازد تا بازخورد و رتبه‌بندی همه ذینفعان را در نظر بگیرد و یک گزارش ارزیابی عملکرد کل‌نگر از کارمند تهیه کند.

از آنجایی که کار ترکیبی همچنان باقی مانده است و بسیاری از شرکت‌ها در نظر دارند که به طور کامل به کار از راه دور تغییر کنند، بررسی عملکرد بسیار مهم است. ایجاد ارزیابی عملکرد منصفانه و فراگیر کمک می‌کند تا اطمینان حاصل شود که همه کارکنان بر اساس مهارت‌ها و مشارکت خود، فرصت‌هایی برای بهبود، توسعه و

پیشرفت دارند.

مدیران می‌توانند از شیوه‌هایی مانند اجتناب از سوگیری، یادداشت‌برداری، تدوین معیارهای ارزیابی، اجرای بازخورد 360 درجه و استفاده از OKR برای افزایش کارایی بررسی عملکرد استفاده کنند.

جمع‌بندی

با گسترش مدل‌های کاری ترکیبی، سازمان‌ها نیاز دارند فرآیند ارزیابی عملکرد خود را متناسب با شرایط جدید بازطراحی کنند. ایجاد معیارهای شفاف، تمرکز بر اهداف قابل اندازه‌گیری، ثبت مستمر عملکرد کارکنان و استفاده از بازخورد چندجانبه می‌تواند به شکل‌گیری ارزیابی‌های منصفانه و دقیق کمک کند. چنین رویکردی نه تنها باعث افزایش مشارکت و انگیزه کارکنان می‌شود، بلکه زمینه توسعه استعدادها و بهبود عملکرد کلی سازمان را نیز فراهم می‌کند. در نهایت، بهره‌گیری از ابزارها و نرم‌افزارهای ارزیابی عملکرد می‌تواند این فرآیند را ساختارمندتر و اثربخش‌تر کند.