

# افزایش استانداردها و قابلیت‌های سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه

توجه به معیارهای عادلانه و مطابق با شاخص‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی، امروزه ارزیابی عملکرد را در بالاترین سطوح هرم مدیریت استراتژیک منابع انسانی قرار داده است.

مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های بزرگ و کوچک، مطابق با مفاهیم بروز شده این حوزه، فرآیندی مبتنی بر استراتژی و رویکردی است که کارکنان در آن به عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شوند. سازمان خود را موظف می‌داند تا برای بهره‌وری و افزایش توانمندی‌های خلاقانه و نیروی کارآمد این سرمایه‌ها از هیچ کوششی دریغ نکند. توجه به معیارهای عادلانه و مطابق با شاخص‌های استانداردهای مدیریت منابع انسانی، امروزه ارزیابی عملکرد را در بالاترین سطوح هرم مدیریت استراتژیک منابع انسانی قرار داده است. بکارگیری فرآیندهای استاندارد و شفاف در ارزیابی عملکرد کارکنان، تاثیر شگرفی در بهره‌وری سازمانی و مدیریت بهینه سرمایه‌های انسانی دارد.

آگاهی و تسلط مدیران بر این مزیت‌ها موجب شده تا امروز بیشتر سازمانها و کسب و کارهای ساختارمند و انسان محور، فرآیند ارزیابی عملکرد را به طور مکانیزه در دستور کار خود قرار دهند. آنها به چنان بلوغی رسیده‌اند که در حال پیاده سازی ارزیابی

عملکرد در یک فرآیند درست و بهینه هستند.

شرکت چارگون در سال گذشته چندین تجربه بزرگ استقرار نرم افزار ارزیابی عملکرد در سازمان‌های بزرگ و ملی داشته است که به تناسب این پروژه‌ها و نیازهای اعلام شده از سوی مشاغل و کسب و کارهای مختلف، سیستم ارزیابی عملکرد خود را توسعه داده است. در واقع باید تاکید کرد که توسعه ضریب نفوذ سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه در سازمان‌ها و شناخت نیازهای مختلف، این سیستم را به سوی استانداردهای بیشتر با قابلیت‌هایی کارآمد و اثرگذارتر، سوق داده است.

بهبودها و توسعه‌های نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه در 3 محور اصلی رخ داده‌اند که به ترتیب عبارتند از:

## الگو پذیری و گزارش‌های تحلیلی

در توسعه‌ها و بهبودهای جدید سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه، تزارهایی در اختیار کاربران قرار می‌گیرد تا بتوان از طریق آنها برای سطوح مختلف سازمان، یک الگوی کارآمد ارزشیابی تعریف کند. در این توسعه کارآمد، ضمن انجام فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان، نیازهایی از جنس گزارش‌های تحلیلی و آماری به طور وسیع و متنوعی از طریق ابزار مختلف در سیستم گنجانده شده‌اند.

## یکپارچگی و بستر منعطف

یکپارچگی و ارتباط سیستم ارزیابی عملکرد با سایر نرم افزارهای دیدگاه به ویژه در حوزه آموزش و ثبت سوابق انضباطی و حضور و غیاب ارزش افزوده دیگری است که

چارگون به کاربران خود اعطا کرده است. در جایی که سایر سیستم‌ها به خوراک اطلاعاتی نیاز دارند تا فرآیندی را تکمیل کنند، مدیران منابع انسانی می‌توانند از ارتباط و یکپارچگی بین سیستمی بهره‌بردارانی ببرند.

## مقیاس‌پذیری

تجربه چارگون از اجرای سیستم ارزیابی عملکرد برای سازمان تامین اجتماعی با 70 هزار پرسنل، نشان داد این محصول از مقیاس‌پذیری لازم و کافی برای پوشش پروژه‌های بزرگ و ملی نیز برخوردار است. در یکی از بزرگترین تجربه‌های ملی چارگون، عملکرد 70 هزار پرسنل سازمان تامین اجتماعی در یک بازه زمانی مشخص و همزمان طی فرآیندی با سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه، ارزشیابی شد. این فرآیند از خود اظهاری شروع و به انواع امتیازدهی‌ها و شاخص‌های ارزیابی مکانیزه ختم شد. در پایان این پروژه بانک اطلاعاتی بزرگی در سازمان تامین اجتماعی ایجاد شد که از داده‌های گردآوری شده در آن برای پرداخت تسهیلات و سنجش میزان بهره‌وری سرمایه‌های انسانی استفاده می‌شود. اجرای این پروژه در سازمان تامین اجتماعی از نظر مدیران ارشد این مجموعه به رنسانسی تحول‌آفرین، تشبیه شده که فرآیند پرداخت مزایای انگیزشی کارکنان را به دنبال داشته است.

## نرم‌افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه در یک نگاه

نرم‌افزار ارزیابی عملکرد از حوزه نرم‌افزارهای منابع انسانی دیدگاه، امکانات سنجش عوامل کارکردی و عملکرد پرسنل را فراهم می‌کند. این نرم‌افزار از طریق یکپارچگی با

دیگر نرم افزارهای دیدگاه و همچنین ساختار داینامیک خود، قابلیت‌های متنوعی در پوشش‌دهی به انواع متدهای مرسوم در حوزه سنجش عملکرد کارکنان ارائه می‌دهد. ابزار طراحی فرم (Form Designer) و نیز موتور طراحی گردش کار (Workflow Engine) دو قابلیت مهم نرم افزارهای دیدگاه هستند که در سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه مزیت‌های ویژه‌ای ایجاد می‌کنند.

سیستم ارزیابی عملکرد دیدگاه امکان طراحی فرم‌های متنوع برای گروه‌های مختلف از کارکنان سازمان با سطح دسترسی قابل تعریف را داراست. متدولوژی‌های مختلف گردش فرم‌های ارزیابی عملکرد در سازمان نیز به همراه امکان طراحی و تحلیل پاسخ‌نامه‌ها مطابق سبک‌های متنوع و شناخته شده در حوزه مدیریت منابع انسانی قابل انجام است. در طول یک دوره ارزیابی کامل، پیاده‌سازی چندین روش و دوره ارزیابی براساس ماهیت دپارتمان‌ها امکانپذیر است و در نهایت نتایج کلیه ارزیابی‌ها به عنوان فاکتور موثر در محاسبه حقوق و مزایا قابل ارسال به [نرم افزار حقوق و دستمزد](#) است.

## برخی امکانات شاخص نرم افزار ارزیابی عملکرد

- تهیه و گردش تایید پیش‌نویس دستورالعمل ارزیابی
- تعریف دوره‌های ارزیابی
- تعریف الگوهای پاسخ به شاخص‌های ارزیابی، به همراه تعیین امتیازات گزینه‌ها
- تعریف و دسته‌بندی شاخص‌های ارزیابی
- تعریف بسته‌های سوالات با ضریب اهمیت متفاوت
- تعریف فرم‌های مورد نیاز و متعدد

- مشاهده پیش‌نمایش فرم‌های ساخته شده، پیش از ارسال آنها
- تعیین مراحل ارزیابی و ضریب در هر مرحله

چارگون