

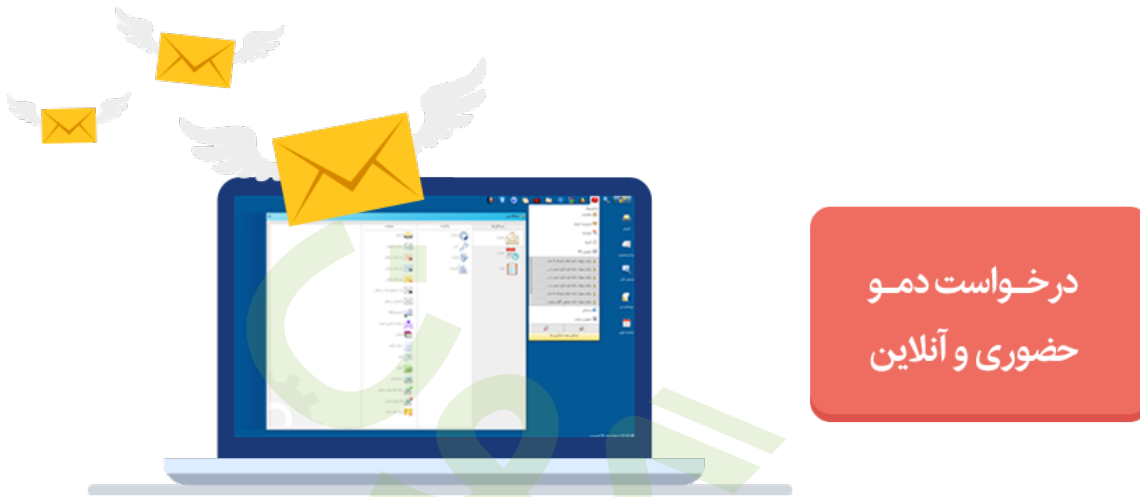
کاهش خطاهای رایج در ارزیابی عملکرد کارکنان چگونه محقق می‌شود؟

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 است. در گذشته، مدیران کلاسیک ارزیابی عملکرد را فقط با هدف کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند؛ در حالیکه امروز جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است. هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری شده و در دسترس مدیران قرار بگیرد تا آنها بتوانند برنامه‌های مناسب و لازم برای بالابردن کمیت و کیفیت کار کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های خود جای دهند.

در گام‌های بعدی و پس از ورود این مفهوم در ادبیات مدیریت منابع انسانی و ساختارهای سازمانی، توسعه ابزارهای فناورانه و ایجاد نظام‌های مکانیزه ارزیابی عملکرد و ارزشیابی کارکنان به عمیق‌تر شدن این مفهوم و مطالبه آن در ساختارهای پویا و کارآمد، منجر شد.

ارزشیابی مکانیزه کارکنان علاوه بر افزایش دقت و سرعت در تعیین معیارهای ارزیابی، دستاوردهای شگفت‌انگیزی برای سازمان‌ها به دنبال داشت؛ به طوریکه پس از حذف کاغذ از چرخه ارزیابی‌ها، کاهش چشمگیر اشتباهات کاربری و اعمال سلیقه‌های شخصی را می‌توان از دستاوردهای این نظام مکانیزه دانست. از دیگر ارزش‌های افزوده

این نظام برای سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌توان به مدیریت زمان، محاسبه اتوماتیک، مدیریت برخط، بهینه‌سازی فرایند و فرهنگ‌سازی اشاره کرد.



خطاهای رایج در ارزیابی عملکرد کارکنان

بزرگترین تهدید برای ارزیابی عملکرد کارکنان، دور شدن از استانداردهای مشخص و اعمال سلیقه‌های شخصی است که در نهایت نتیجه ارزیابی را محل سؤال کارکنان قرار می‌دهد و خود به عنوان بستری بالقوه علاوه بر ایجاد تبعیض به نابسامانی‌های ساختاری، دامن می‌زند. براساس تعاریف علمی و موجود خطاهای رایج در ارزیابی عملکرد کارکنان را می‌توان به موارد زیر تقسیم کرد:

• **خطای هاله‌ای:** ادراک و احساس ارزیاب، تحت تاثیر یک خصوصیت ویژه

- شخص قرار می‌گیرد و به عنوان صفت پوشاننده، ویژگی‌ها و سایر صفات فرد مورد ارزیابی را می‌پوشاند.
- **خطای تعمیم یا فرافکنی:** نسبت دادن صفات خود به شخص ارزیابی شونده.
- **خطای کلیشه‌ای:** دسته‌بندی افراد بر اساس صفات و ویژگی‌هایی که در هر فرد متفاوت است و نمی‌توان آن‌ها را درباره همه افراد یکسان دانست.
- **خطای تعصب و جانبداری:** ارزیاب بر اساس علاقه و تعصب به افراد امتیاز دهد.
- **خطای تشدید تعهد:** فرد ارزیاب برای نشان دادن این که تصمیم اولیه‌اش غلط نبوده، اصرار بر ادامه آن تصمیم داشته باشد؛ هر چند که نادرستی آن، ثابت شده است.
- **خطای تاخیر یا تازگی:** امتیازدهی به افراد براساس آخرین ذهنیتی صورت بگیرد که از شخص در نظر ارزیاب موجود است.
- **خطای تاخیر یا تازگی:** امتیازدهی به افراد براساس آخرین ذهنیتی صورت بگیرد که از شخص در نظر ارزیاب موجود است.
- **خطای مقایسه‌ای یا مقابله‌ای:** این خطا به دلیل ارزیابی بی‌وقفه افراد پشت سرهم، رخ می‌دهد و موجب می‌شود تا ارزیابی هر فرد نسبت به افراد قبل خود، تحت تاثیر قرار بگیرد.
- **جهت‌گیری شخصی یا تصور قالبی:** این خطا مربوط است با اعمال جهت‌گیری

شخصی از سوی سرپرست یا ارزیاب رخ می‌دهد. منظور از جهت‌گیری شخصی، جانبداری‌ها، گرایش‌ها و پیش‌داوری‌های شخص است که آگاهانه یا اغلب ناخودآگاه تصمیم‌گیری‌های او را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

عوامل موثر بر اثربخشی سیستم‌های ارزشیابی عملکرد

مهمترین مساله در اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد را می‌توان تدوین یک طرح نظام اثربخش ارزشیابی عملکردی دانست که اهداف و برنامه‌هایی شفاف، ارزشمند و قابل فهم را برای ارزشیابی عملکرد را برگزیده و آن اهداف متعالی، مورد قبول همه مدیران و کارکنان قرار بگیرد. باید بدانیم که بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی یکدست در سازمان ایجاد می‌کند که می‌تواند انگیزه‌بخش و پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود.

دولت‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان خود نمی‌توانند از اجرای سیاست‌های تدوین شده و بهبود مستمر عملکردهای سازمانی، آگاه شوند. ارزیابی فرآیندی سیستماتیک است که در طی آن پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، تحلیل و تفسیری پویا و کارآمد از آن اطلاعات را به مدیران ارائه می‌کند؛ بنابراین ارزیابی عملکرد جریانی دائمی برای کنترل مداوم امور در سازمان است و شناسایی نقاط ضعف و قوت، بهبود در تصمیم‌گیری‌ها، تخصیص صحیح منابع و ارتقای توانمندی‌های سازمان را در پی دارد.

نرم افزار ارزیابی عملکرد از حوزه نرم افزارهای منابع انسانی دیدگاه با در نظر گرفتن تمامی این ویژگی‌ها، مزیت‌ها و تهدیدهای بالقوه طراحی شده است تا به ابزاری برای سنجش عوامل کارکردی و عملکرد پرسنل سازمان‌ها بدل شود. این نرم افزار از طریق یکپارچگی با دیگر نرم افزارهای دیدگاه و همچنین ساختار داینامیک خود، قابلیت‌های متنوعی را در پوشش‌دهی به انواع متدهای مرسوم در حوزه سنجش عملکرد کارکنان به همراه دارد. 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 کرده‌اند.

بهره‌برداری از نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه زمینه تهیه و گردش دستورالعمل ارزیابی‌ها، تعریف دوره‌ها و الگوهای پاسخ به شاخص‌های ارزیابی را همراه با تعیین امتیازات گزینه‌ها برای کاربران فراهم می‌کند. علاوه بر این، تعریف و دسته‌بندی شاخص‌های ارزیابی و بسته‌های سوالات با ضریب اهمیت متفاوت و همچنین طراحی فرم‌های مورد نیاز و متعدد از دیگر امکاناتی است که کاربران مدیریت منابع انسانی می‌توانند با بهره‌گیری از آنها، مدل ارزیابی مورد نظر خود را طراحی کنند.

متدولوژی‌های مختلف گردش فرم‌های ارزیابی عملکرد در سازمان به همراه امکان طراحی و تحلیل پاسخ‌نامه‌ها مطابق سبک‌های متنوع و شناخته شده در حوزه مدیریت منابع انسانی توسط نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه قابل انجام است. این نرم افزار همچنین امکان طراحی فرم‌های متنوع برای گروه‌های مختلف از کارکنان سازمان با سطح دسترسی قابل تعریف را نیز داراست؛ به طوریکه 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.

چارگون