

# عملکرد سازمان‌ها در آینده به چه صورت خواهد بود؟

سابقه عملکرد عالی مهم است اما نمی‌تواند نتایج آتی را تضمین کند. نمونه‌های زیادی از شرکت‌ها وجود دارد که پس از سال‌ها عملکرد استثنایی، در روزهای سختی قرار گرفته‌اند. سلامت و عملکرد سازمان‌ها در آینده اهداف بسیار مهمی هستند. معیارهای مورد توافق مانند [KPI](#) برای ارزیابی چنین مواردی را فقط می‌توان در یک مقطع زمانی مشخص به عنوان مثال در پایان سال مالی سازمان اندازه‌گیری و ارزیابی کرد.

برای پیش‌بینی پتانسیل یک سازمان برای موفقیت پایدار آینده، نیاز به شناسایی شاخص‌های اصلی است که برای ارائه سلامت و عملکرد سازمانی ترکیب می‌شوند. سپس 5 بعد (مدل 5C) را می‌توان برای سلامت و عملکرد سازمانی در نظر گرفت که شامل: وضوح، ظرفیت، قابلیت، تعهد، اجتماع است.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



## چابکی سازمان‌ها در آینده

برای ارائه سلامت و عملکرد سازمانی پایدار، به طوری که سازمان‌ها همچنان به درخشش خود ادامه دهند و چابکی خود را از دست ندهند، نیاز به اندازه‌گیری و ارزیابی مستمر همه شاخص‌های اصلی و همچنین تعهد به انجام اقدامات اصلاحی و توسعه‌ای در صورت لزوم دارد. این امر به ویژه در پی نوع اختلال ناشی از COVID 19 مهم است.

برای رفع کاستی‌های مدیریت عملکرد سنتی و به‌روز ماندن در فضای کسب‌وکار معاصر، سازمان‌ها باید راه‌هایی را بیابند تا راه‌حل‌های مدیریت عملکرد را در زمان واقعی وارد عمل خود کنند. این راه‌حل‌ها باید ماهیت تکراری داشته باشند و بر دستاوردهای آینده تأکید کنند.



اندازه‌گیری و ارزیابی مستمر فرآیندها  
 منجر به چابکی سازمانی خواهد شد

**چه کارهایی باید انجام شود تا اطمینان حاصل شود که سازمان‌ها آماده  
 ادامه عملکرد درخشان خود در سال‌های آینده هستند؟**

سال‌هاست که سازمان‌ها در مورد اختراع مجدد مدیریت عملکرد صحبت می‌کنند، اما روش‌های جدید کار از زمان همه‌گیری به‌ویژه ظهور مدل‌های کاری ترکیبی و تمایل به دیده شدن کارکنان به‌عنوان مردم، نه فقط کارمند این لحظه را تبدیل به یک لحظه حیاتی برای تجدیدنظر کرده است.

سازمان‌هایی که از رویه بعدی مدیریت عملکرد استقبال می‌کنند، به دنبال ایجاد انتظارات روشنی هستند که با هدف کسب و کارشان همسو باشد. این سازمان‌ها بازخورد را در مدیریت عملکرد خود گنجانده و از گفتگوهای مداوم برای بحث در مورد

فرصت‌های رشد استفاده می‌کنند. این نشان‌دهنده تلاش مجدد برای به حداکثر رساندن پتانسیل کارکنان در راستای اهداف سازمانی است.

در آینده، رهبران و مدیران فراتر از اندازه‌گیری نتایج کارکنان خواهند رفت و زمینه‌ای را که در آن نتایج کارکنان به دست می‌آیند، در نظر می‌گیرند که شامل اهداف شخصی، شرایطی که در آن کار می‌کنند، تیم‌هایی که به آن تعلق دارند و نوع کارشان است.



## شش روش مدیریت عملکرد در آینده

پیش‌بینی می‌شود که طی سه تا پنج سال آینده، کارفرمایان به رویکرد مدیریت عملکرد تغییر خواهند کرد که عملکرد را به شش روش متفاوت می‌بیند.

## – اهداف در آینده هم شخصی و هم حرفه‌ای خواهند بود

مکالمات هدف‌گذاری و بازخورد زمانی معنادار است که به کارکنان کمک کند مستقیماً مشارکت خود را با اهداف سازمان مرتبط کنند. با این حال، زمینه شخصی نیز مهم است. 82 درصد از کارمندان شرکت‌کننده در نظرسنجی EVP کارکنان گارتنر 2021 گفتند که می‌خواهند سازمان‌شان آن‌ها را به‌عنوان افراد ببیند، نه فقط کارمندان.

در تکامل بعدی مدیریت عملکرد، رهبران منابع انسانی به دنبال ادغام اهداف شخصی مانند رفاه یا کسب مهارت‌هایی خواهند بود که مستقیماً با کارشان مرتبط نیست. ایجاد محیطی که در آن کارکنان می‌توانند آشکارا و صادقانه درباره این اهداف شخصی با مدیران خود صحبت کنند، شامل تجهیز کارکنان به ابزارهای خودارزیابی برای ارزیابی پیشرفت آن‌ها می‌شود.

## – بررسی عملکرد و تصمیمات پرداخت به پروژه‌محوری تغییر خواهد کرد

بسیاری از سازمان‌ها و کارمندان به‌طور یکسان به سمت یک مدل کار مبتنی بر پروژه حرکت کرده‌اند. این مدل‌های کاری جدید بر برنامه‌ریزی پس از همه‌گیری بسیاری از سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند.



در دنیای کار مبتنی بر پروژه، کارمندان از رهبری می‌خواهند که عملکرد آن‌ها را پس از هر پروژه ارزیابی کند. آن‌ها انتظار دارند که به‌طور منظم پیوند صریح بین ارزیابی و پاداش را ببینند. برای سازمان‌ها، ارزیابی عملکرد کارکنان به‌طور منظم اجازه می‌دهد تا تصمیمات مربوط به کارکنان و منابع را در پایان پروژه‌ها اتخاذ کنند. این تغییرات شامل:

- ارائه بازخورد، ارزیابی و پاداش به کارکنان بر اساس عملکرد پروژه به پروژه آن‌ها
- ارزیابی کارکنان بر اساس نتایج به دست آمده و بازخورد انتقادی از مشتریان
- تعریف با وضوح و توضیح این که چگونه عملکرد کارکنان در هر پروژه بر پرداخت آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

## – رتبه‌بندی عملکرد، زمینه و همدلی بیشتری را منعکس می‌کند

زمینه بر نتایج تأثیر می‌گذارد و بررسی‌های عملکرد شروع به انعکاس دقیق‌تر آن خواهند کرد. آیا یک کارمند با عملکرد برتر، برای یادگیری مهارت‌های جدید، نقش جدیدی را در یک پروژه به عهده خواهد گرفت؟ آیا تمرکز بر روی کار به دلیل یک فاجعه شخصی برای یک کارمند مشکل بود؟ یا تیم‌ها برای دستیابی به اهداف خود در فناوری همکاری تلاش می‌کنند؟

## – بازخورد و توسعه خودکارتر خواهد شد

کارکنان، حتی بهتر از مدیرانشان، نوع بازخورد و حمایت توسعه‌ای را که برای بهبود عملکردشان نیاز دارند، درک می‌کنند، اما اغلب فاقد امکانات لازم برای مشارکت فعال در فرآیند هستند.



بسیاری از سازمان‌ها سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نظارت بر بهره‌وری کارکنان، به ویژه در دنیای ترکیبی ما را افزایش داده‌اند. جمع‌آوری خودکار داده‌ها و تجزیه و تحلیل در مورد فعالیت‌های کارکنان می‌توانند برای کمک به تک‌تک کارکنان در درک نحوه عملکردشان و جایی که امکان بهبود وجود دارد، قدرتمند باشد. در آینده، این فناوری فرآیندهای بازخورد را خودکار می‌کند و بازخورد به موقع و مبتنی بر داده را به کارکنان ارائه می‌دهد.

## – مدیران دیگر عملکرد را مدیریت نخواهند کرد

همان‌طور که استفاده از فناوری رشد می‌کند و کارکنان در مدیریت روزانه عملکرد خود فعال‌تر می‌شوند، تمرکز مدیران از گفت‌وگوهای مدیریت عملکرد به حمایت از مسیریابی و توسعه شغلی کارکنان تبدیل می‌شود. رهبران منابع انسانی باید مدیران را با منابعی

برای پرورش استعدادها، مقابله با موقعیت‌های کاری چالش‌برانگیز و کمک به کارمندان در تصمیم‌گیری در مورد پروژه‌ها و مهارت‌های بعدی خود مجهز کنند.

### – مدیریت عملکرد تیم به عنوان یک تمرکز جداگانه ظاهر خواهد شد

همان‌طور که تیم‌ها مکان، زمان و نحوه همکاری در محیط‌های ترکیبی و توزیع شده را تنظیم می‌کنند، عملکرد تیم به عنوان یک تمرکز جداگانه ظاهر می‌شود. از تیم‌ها خواسته می‌شود که برای پیگیری پیشرفت و بهبود عملکرد پروژه و پویایی تیم، فعال‌تر با هم کار کنند. تیم‌ها به ابزارها و منابعی برای ارزیابی بخش‌های مهم سلامت خود، مانند جامع بودن، انسجام، مسئولیت‌پذیری و مشتری‌مداری و تشخیص مشکلات نیاز دارند.