

عنوان مقاله:

تاثیر ارزیابی عملکرد با رویکرد 360 در اثربخشی سازمانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی علوم انسانی با رویکرد بومی - اسلامی و با تاکید بر پژوهش های نوین (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسندگان:

زینب مرشدی

محسن آسیایی - دانشجوی دکتری مدیریت کارآفرینی دانشگاه آزاد علی آباد کتول ، استاد دانشگاه آزاد اسلامی دامغان

خلاصه مقاله:

در بسیاری از سازمان ها اطلاعات بدست آمده از ارزیابی و همینطور بازخورد مربوطه به یک بخش از سازمان و بطور سیستماتیک داده می شود در صورتی که بازخورد به همه افراد سازمان باعث می شود کارکنان ادراک خود را در مورد محیط کاری شان، با ادراک ارزیابی کنندگان مهم مقایسه کنند. این ارزیابی کنندگان می تواند شامل همکاران، زیردستان، مدیران و حتی مشتریان باشند. سوالی در این حین مطرح است توانایی الگوی 360 درجه در ارزیابی کارا و اثربخش است. در ارزیابی عملکرد کارکنان به دنبال تأمین اهدافی همچون: بهبود ارزیابی عملکرد، تعیین نیاز سنجی آموزشی برای تمامی سطوح سازمانی و در نهایت بستر سازی برای کار گروهی و بهبود روحیه تیمی است. بازخور 360 درجه یک روش مناسبی در زمینه توسعه کیفیت رهبری و مدیریت توسعه از اهمیت بسزایی برخوردار است. این فرآیند، رویکرد بازخور 360 درجه نشأت گرفته و در آن توسعه کیفیت رهبری و مدیریت توسعه از اهمیت بسزایی برخوردار است. این فرآیند، سیکل کاملی است که خلاصه بازخوری از همه افراد (سرپرستان، زیردستان و همکاران) در مورد جنبه های مختلف سبک رهبری و مدیریت و عملکردشان بطور یکنواخت و هدفمند ارائه می کند. مهمترین تفاوت بین ارزیابی سنتی و بازخورد 360 درجه اینست که رهیافت سنتی تنها یک منبع ارزیابی دارد، در حالی که رویکرد بازخور 360 درجه شامل چندین منبع است، بنابراین جامعتر از رهیافت سنتی است. این روش می تواند با بکارگیری کلیه کارکنان اهداف ارزیابی را با توجه به ارزش های سازمان تحقق می بخشد و همچنین دستاوردهایی همچون فضایی با مشارکت بالا، ارزیابی نیازهای توسعه، ارتقاء کار تیمی و نهایتاً توجه به مشتری و کیفیت خدمات را به همراه دارد، این پیامدهاست که ارزیابی 360 درجه را در کلاس جهانی قرار داده و باعث شده که از آن به عنوان یک ابزار توسعه، به طور گسترده استفاده شود.

کلمات کلیدی:

ارزیابی عملکرد، ارزیابی عملکرد 360 درجه، بازخورد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/486403>

