

عنوان مقاله:

بررسی شیوه ارزشیابی و ارایه الگوی مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان (مطالعه موردی شهرداری زاهدان)

محل انتشار:

چهارمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

ازینا گرگیج - کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدیر نوسازی و تحول اداری شهرداری زاهدان ایران

ملیحه شهرکی نادر - کارشناس ارشد مهندسی علوم باغبانی، کارشناس آموزش مدیریت نوسازی و تحول اداری، شهرداری زاهدان

ایمان شهرکی مقدم - کارشناس مدیریت دولتی، کارشناس ارزشیابی مدیریت نوسازی و تحول اداری شهرداری زاهدان ایران

وحید ریگی شهرکی - کارشناس ارشد MBA، کارشناس تشکیلات مدیریت نوسازی و تحول اداری، شهرداری زاهدان ایران

خلاصه مقاله:

ارزشیابی عملکرد یک نظام بازخورد است که برای بازخورد عملکرد کارکنان، مدیریت پرداخت، انتصاب کارکنان براساس شایستگی و توسعه منابع انسانی مورد استفاده قرار می گیرد. ارزشیابی عملکرد، نقش اساسی و موثر در بهبود عملکرد کارکنان و کارایی و اثربخشی شرکت و مدیریت منابع انسانی دارد. از نظر گری دسلر شاید هیچ یک از وظایف مدیریت وحشتناک تر از ارزیابی عملکرد زیر دستان نباشد. معمولا زیر دستان نسبت به ارزیابی هایی که از کار آنها می شود، بیش از حد خوش بین هستند. همین امر باعث می شود که نمره دادن به عملکرد افراد مشکل شود. ارزشیابی، ابزار موثری در مدیریت منابع انسانی است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آن که سازمان با کارایی به اهداف خود می رسد، منافع کارکنان نیز تامین می گردد و بسیاری از تنش ها و تضادهای مخرب را بین کارکنان و مدیریت می کاهد. اگر عملکردی اندازه گیری نشود، آن عملکرد درک نمی شود و نمی توان آن را کنترل مدیریت کرد و چیزی هم که کنترل و مدیریت نشود بهبود پیدا نمی کند. مقایسه جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان شهرداری زاهدان به تعداد 394 نفر در سال 1396 و 1395 بوده است، که از این تعداد 10 نفر به عنوان کارمند انتخاب شدند. این تحقیق از طریق یافته های پژوهشی (کتاب، رساله و پایان نامه و ...) جمع آوری شده است.

کلمات کلیدی:

ارزشیابی، ارزیابی عملکرد، اثربخشی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/849165>

