

عنوان مقاله:

ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی

محل انتشار:

چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

عبدالقادر تکه ئی - استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گنبد کاووس

مخدره برجی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش پیشرفت و توسعه شهری و روستایی

خلاصه مقاله:

تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی عملکرد سازمانی اثربخش را اجتناب ناپذیر نموده است، به گونه ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی ها، به عنوان یکپاز علایم و بیماری های سازمان قلمداد می شود. ارزیابی عملکرد نشان دهنده میزان بهره وری فعالیت ها و برنامه های سازمان است. ارزیابی عملکرد مراحل کمی کردن نتایج حاصله در قالبی مشخص و در محدوده زمانی معین و مقایسه آن با منابع صرف شده می باشد. همچنین، ارزیابی عملکرد را می توان فرایند نظام مند سنجش و اندازه گیری و مقایسه میزان ونحوه ی دستیابی به وضعیت مطلوب دانست. امروزه با افزایش رقابت درعرصه تولید و خدمات، سازمان ها به شاخص ها والگوهایی برای بررسی عملکرد خود نیاز پیدا کرده اند. تشدید چنین نیازی و کارایی نداشتن سیستم های اندازه گیری عملکردستی، باعث خلق مدل های جدید ارزیابی عملکرد در سطح سازمان ها شده است. ارزیابی عملکرد مراحل کمی کردن نتایج حاصله در قالبی مشخص و در محدوده زمانی معین و مقایسه آن با منابع صرف شده می باشد. موضوع ارزیابی عملکرد یکی از مباحث گسترده ای است که دامنه وسیعی از رشته ها و صاحب نظران بر آن اثرگذار بوده اند و گزارشها و مقالات جدیدی درباره آن نوشته شده است. ارزیابی عملکرد افراد و ارزش گذاری به کار و خدمات ارایه شده از سوی آنها به منظور تشخیص نقاط قوت و ضعف عملکردشان، از دیرباز امری شناخته شده بوده است. بیشتر اندیشمندان و صاحب نظران مدیریت، بر این عقیده اند که سازمان ها پیش از هر تصمیم گیری اقدام به ارزیابی کارکنان خود نموده و بر اساس معیارهای مناسب، توانایی، مهارت، رفتار، شایستگی، عملکرد و استعداد های بالقوه و بالفعل آنها را مورد سنجش قرار دهند. یک نظام ارزیابی و پایش در قالب مدیریت عملکرد که برنامه های کلان دولت را با یک نگرش سیستمی در تمام سطوح موردپایش قرار داده و بازخورد های لازم را جهت هموار کردن راه رسیدن به اهداف و برنامه های تعیین شده ارایه نماید، یکی از ضرورت هاست. تیوری های مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی را زمانی میسر می داند که عملکرد کارکنان و سازمان ارزیابی شده ونقاط قوت و ضعف افراد و سازمان مشخص گردد تا بر ساس آن بتوان برنامه های اصلاحی را انجام و در راستای ارتقای کیفی کارکنان گام برداشت و سازمان هایی که نظام ارزیابی عملکرد را تجربه کرده اند ضرورت و اهمیت حضور آن را در سازمان تایید می کنند. همچنین ارزش نسبی کار هر فرد را برای سازمان معین می کند. کمک می کند تا میزان پرداخت، متناسب با عملکرد باشد.

کلمات کلیدی:

ارزشیابی عملکرد، مدیریت عملکرد، مدیریت عملکرد منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/849532>



