

عنوان مقاله:

مقایسه روش سنتی ارزیابی عملکرد پرسنل با روش نوین، در مدیریت واحد های سازمانی

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

امین امینزاده - کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه، سازمان ها برای ارزیابی عملکرد پرسنل خود از فرم ها و چک لیست های از پیش تعریف شده ای استفاده می کنند، تا بتوانند امتیازات هر فرد را مورد ارزیابی قرار داده و بر اساس آن ضریب افزایش حقوق سال آینده را مشخص کنند. ما در این پژوهش نتایج حاصل از این فرم ها را با نتایج حاصل از روش تحلیل پوششی داده ها مقایسه کرده ایم. شش زمینه مورد بررسی در این فرم ها که شامل عملکرد براساس رئوس فعالیت، فعالیت های آموزشی و بهسازی و بکارگیری فنآوری اطلاعات، رفتار شغلی و اخلاقی، پیشنهادهای، تشویقات، و امتیازات ویژه بوده اند را به عنوان خروجی مسئله در نظر گرفته و با شش ورودی شامل تعداد فعالیت های کلیدی، ساعات شرکت در دوره های آموزشی، تعداد زمینه های شغلی و اخلاقی مورد ارزیابی، تعداد پیشنهادهای ارائه شده، تعداد تقدیرنامه های دریافتی و تعداد مقالات تالیف شده و دوره های تدریس، مدل را تشکیل داده ایم. نتایج حاصل از خروجی نرم افزار نشان می دهد تنها یک نفر در میان 27 نفر مورد ارزیابی، ناکارا می باشد، در صورتی که در روش سنتی 6 نفر نتوانسته اند حداقل امتیاز را برای دریافت حداکثر افزایش حقوق کسب نمایند. اما نکته قابل توجه این است که در هر دو روش پرسنل شماره 11 ضعیف ترین عملکرد را داشته است. مشاهده نتایج نشان دهنده این است که روش های سنتی به دلیل توجه نکردن به داشته های هر فرد، گاهی باعث ضایع شدن حقوق پرسنل می شوند. می توان نتیجه گرفت استفاده از روش غیرپارامتری ارزیابی عملکرد نتایج واقعی تری را ارائه می نماید.

کلمات کلیدی:

ارزیابی عملکرد، روش غیر پارامتری، پرسنل، تحلیل پوششی داده ها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/949194>

