

وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری
ششمین نشست هیات های نظارت و ارزیابی استانی
۲۳ و ۲۴ آذر ۹۵
دانشگاه یزد

ارزیابی عملکرد و نقش آن در بهبود سازمانی

محمد صالح اولیاء

دانشیار دانشکده مهندسی صنایع و رییس دانشگاه یزد

چرا ارزیابی عملکرد؟

- اگر نتایج را نسنجید نمی‌توانید بگویید که موفق بوده‌اید یا شکست خورده‌اید
- اگر نتوانید موفقیت را ببینید نمی‌توانید به آن پاداش دهید
- اگر نتوانید به موفقیت پاداش دهید شما احتمالاً به شکست پاداش خواهید داد
- اگر شما نتوانید شکست را تشخیص دهید نمی‌توانید آنرا اصلاح کنید

اهداف سیستمهای ارزیابی عملکرد

■ ایجاد جهت و پشتیبانی برای بهبود مستمر

■ شناسایی روندها و پیشرفت‌ها

■ تسهیل درک روابط علی-معلولی

■ امکان مقایسه عملکرد با بهترینها

■ ایجاد تصویری از گذشته، حال، و آینده

نتایج تحقیقات تجربی

■ سازمانهایی که ارزیابی عملکرد انجام می دهند
محتمل تر است که :

- از نظر مالی موفق تر باشند
- تغییرات سازمانی را به طرز موفقیت آمیزی کامل کنند
- به توافق جمعی بر راهبردهایشان دست یابند
- مشارکت و کار گروهی مطلوب در آنها وجود داشته باشد
- توزیع اختیار مطلوب تری داشته باشند
- میل بیشتری به پذیرش ریسک داشته باشند

انواع اصلی معیارهای عملکرد

- معیارهای رضایت مشتری
- معیارهای عملکرد مالی و بازار
- معیارهای منابع انسانی
- معیارهای عملکرد شرکا و تامین کنندگان
- معیارهای خاص شرکت

معیارهای منابع انسانی

■ رضایت کارکنان

■ آموزش

■ اثربخشی روشهای کاری

■ ایمنی

■ غیبت

■ جابجایی شغلی



معیارهای مسئولیت اجتماعی

■ شفافیت سازمانی

■ اعتماد ذینفعان

■ رفتار اخلاقی

■ رعایت مقررات و ضوابط

■ خدمات اجتماعی



با تشکر