



مدیریت منابع انسانی پیشرفته

۷. مدیریت ارزیابی عملکرد منابع انسانی

تهیه

وب سایت مدیریتی

دکتر احمد ورزشکار

استاد



وب سایت مدیریتی ایران

www.Managerial.ir

Dr.Varzeshkar Ahmad 2011

Advanced Human Resource Management

کتابخانه



سرفصل مطالب

Content / outline

۸. مدیریت دستمزد و جبران خدمات



۹. مدیریت حفظ و نگهداری منابع انسانی



۱۰. مدیریت فرهنگ سازمانی



۱۱. سازمان های یادگیرنده



۱۲. مدیریت دانش



۱۳. مدیریت منابع انسانی بین المللی



۱۴. استراتژی های منابع انسانی

۱. ماهیت مدیریت منابع انسانی



۲. مدل های مدیریت منابع انسانی



۳. مدیریت تأمین منابع انسانی



۴. مدیریت بکارگیری منابع انسانی



۵. آموزش و توسعه منابع انسانی



۶. توانمند سازی منابع انسانی



۷. مدیریت عملکرد و ارزیابی کارکنان





اقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا

(اسراء / ۱۴)

نامه عمل خود را بخوان، امروز کافی است که خود به حساب خویش بررسی.



حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسِبُوا وَ زِنُوا أَعْمَالَكُمْ بِمِيزَانِ الْحَيَاءِ قَبْلَ أَنْ تُوزَنُوا

امام کاظم (ع)

(مصباح الشریعه، ص ۸۶)

قبل از اینکه بازخواست شوید (در قیامت و گاهی نیز در دنیا) خودتان (اعمالتان) را بازرسی کنید و اعمال خود را قبل از اینکه بسنجید با میزان حیا (در برابر عظمت خدا و نیاز خود) بسنجید.



ارزیابی عملکرد

منظور از ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی، مورد بررسی نظارت و سنجش و کنترل قرار می‌گیرد. تا در تأمین منابع انسانی، برنامه‌ریزی جذب، آموزش، تعیین مسیر شغلی و حقوق و مزایا مورد استفاده قرار بگیرد.



ارزیابی عملکرد

شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است.

بدیهی است که ارزیابی عملکرد کارکنان فرایندی بسیار مهم و از حساسترین مسائلی است که مسئولان سازمان با آن روبرو هستند. اما آنچه باید در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار بگیرد خود کنترلی و مسئولیت پذیری است .