



## ارزشیابی و ارزیابی عملکرد کارکنان و نقش آنها در بهبود سازمانی

ام لیلا ربیعی<sup>1</sup>، یوسف مرتضوی<sup>1</sup>

1- عضو هیئت علمی گروه هوشبری و اتاق عمل دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل

**سابقه و هدف:** امروزه همه سازمانهای دولتی و خصوصی، برای توسعه و پایداری به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه های سازمان، فرآیند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. این مقاله با هدف معرفی یک سیستم ارزیابی عملکرد و ارزشیابی و چگونگی استفاده و اثر بخشی آنها در سازمانها بحث و ارائه طریق می گردد.

**روش کار:** این مقاله مروری در بهار سال 1395 براساس مطالعات کتابخانه ای و جستجو در Google Scholar، بانک اطلاعاتی مرتبط و نشریات کشور با واژگان فارسی صورت گرفت که نتیجه جستجو 30 مقاله و متن، 20 مورد از جنبه ارزیابی عملکرد کارکنان و ارزشیابی به روش تحلیل محتوی انتخاب شدند.

**یافته ها:** در متون و مقالات به موارد متعددی جهت رتبه کارکردهای ارزیابی اشاره گردید که از جمله افزایش شایستگی، باز خورد رایبه خدمات مشاوره شغلی، ارتقا، خاتمه خدمت، تشخیص توان بالقوه عملکرد، انتقال، اعطای پاداش، تنبیه، توسعه و ارزیابی برنامه های آموزشی، بهبود ارتباطات داخلی، معیاری برای تعیین اعتبار روشهای جذب و انتخاب بوده است. که از جمع بندی آنها، رشد و توسعه توانایی های ارزیابی شونده از عمده ترین هدف ارزیابی بوده است.

**نتیجه گیری:** هر تلاشی که به منظور دستیابی به موفقیت صورت می گیرد باید دارای چارچوبی باشد. در این راستا با ارزیابی کارکنان "ضوابط" به جای "روابط" در امور اداری توسعه می یابد و با ارزشیابی نیز می توان میزان توانایی و قدرت افراد در انجام وظایف و مسوولیت های محوله را تعیین نمود. بدون شک، برای تحقق اهداف سازمان و بقا، رشد و پویایی آن، شناسایی منابع انسانی خلاق، مبتکر و نوآور اهمیت حیاتی دارد. در این راستا، ارزشیابی عملکرد کارکنان به عنوان یکی از موثرترین ابزار شناخت و کنترل، نقش مهمی را ایفا می کند، زیرا می توان در جهت اثربخشی، ایجاد انگیزه و نهایتاً در جهت افزایش کمی و کیفی عملکرد کارکنان گامهای اساسی برداشت.

**واژه های کلیدی:** ارزیابی عملکرد کارکنان، ارزشیابی، بهسازی منابع انسانی، اثربخشی، بهبود سازمانی