



ارزیابی عملکرد سالانه کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه در سالهای 94 - 1393

محمد مهدی کفایت^{1*}، دکتر سیمین موعودی²

1- کارشناس آموزش ضمن خدمت معاونت آموزشی

2- مدیر اجرایی معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بابل

سابقه و هدف: ارزشیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد ارزیابی قرار می گیرند. هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که ضمن ارائه بازخورد به خود کارکنان، اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا بر مبنای آن بتوان تصمیمات لازم در جهت بالابردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمود. این مطالعه با هدف ارزیابی نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان تابعه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بابل در سالهای 94 - 1393 طراحی شده است.

روش کار: این مطالعه تحلیلی به صورت مقطعی با بررسی مستندات فرمهای ارزشیابی سالیانه کارکنان معاونت آموزشی دانشگاه مربوط به سالهای 1393 و 1394 انجام گرفت. داده ها به تفکیک نام پرسنل، نوع رابطه استخدامی، امتیاز شاخص اختصاصی، امتیاز شاخص عمومی و امتیاز کل ارزشیابی جمع آوری شده است. بر مبنای دستورالعمل کشوری ارزشیابی کارکنان، امتیاز شاخصهای اختصاصی بر مبنای شرح وظایف پرسنل برگرفته از برنامه های عملیاتی سالانه دستگاه، از مجموع 40 امتیاز محاسبه می شود و امتیاز شاخصهای عمومی در محورهای ابتکار و خلاقیت، مهارتها و توانمندیهای برجسته، فعالیتهای آموزشی و وضعیت رضایت ارباب رجوع از مجموع 60 امتیاز محاسبه می گردد. داده ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه 21 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: در سال 1393 بیست و نه نفر و در سال 1394 سی نفر در معاونت آموزشی دانشگاه مورد ارزشیابی قرار گرفتند. رابطه ای استخدامی ارزشیابی شوندگان به ترتیب 47,5% استخدام رسمی یا پیمانی، 45,8% قرارداد تبصره 3، 3,4% قرارداد تبصره 4 و 3,4% شرکتی بوده است. میانگین امتیاز شاخص اختصاصی $39,9 \pm 0,48$ ، میانگین امتیاز شاخص عمومی $55,8 \pm 6,14$ و میانگین امتیاز نهایی ارزشیابی $95,7 \pm 6,22$ بوده است. بین رابطه استخدامی کارکنان و امتیاز کل ارزشیابی ایشان رابطه ای معنی دار آماری وجود داشته است ($p\text{-value} < 0.001$)، بدینصورت که نیروهای رسمی و پیمانی، امتیازات ارزشیابی بالاتری داشته اند.

نتیجه گیری: وضعیت امتیازات ارزشیابی کارکنان معاونت آموزشی در حیطه های مرتبط با شاخصهای اختصاصی و عمومی ارزیابی عملکرد سالانه کارکنان، مطلوب است.

واژه های کلیدی: ارزشیابی، ارزیابی سالانه عملکرد، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی