

مدیریت عملکرد از ارزیابی به بهبود مستمر عملکرد

مدیریت عملکرد در رویکردهای جدید منابع انسانی، دیگر به یک فرم ارزیابی در پایان سال محدود نمی‌شود.

Performance Management یک فرآیند مستمر است که از هدف‌گذاری شروع می‌شود و با گفت‌وگو، بازخورد، توسعه و اصلاح مسیر ادامه پیدا می‌کند. در یک سیستم اثربخش، ابتدا باید مشخص باشد که فرد دقیقاً چه نتیجه‌ای باید ایجاد نماید. اهداف باید روشن، قابل اندازه‌گیری و مرتبط با اهداف واحد و سازمان باشند. پس از آن، مدیر در طول دوره عملکرد، پیشرفت کار را بررسی و در صورت نیاز اولویت‌ها و منابع را اصلاح می‌کند.

یکی از تفاوت‌های مهم مدیریت عملکرد مدرن با ارزیابی سنتی، بازخورد مستمر است. اگر یک مشکل عملکردی در ابتدای مسیر شناسایی شود، امکان اصلاح آن بسیار بیشتر از زمانی است که فرد در پایان سال با یک ارزیابی منفی مواجه شود.

بازخورد مؤثر نیز صرفاً بیان نقاط ضعف نیست. بازخورد باید مشخص، مبتنی بر رفتار و نتیجه قابل مشاهده، بموقع و همراه با پیشنهاد برای بهبود باشد. همچنین لازم است نقاط قوت فرد نیز شناسایی و تقویت شوند. از سوی دیگر، عملکرد نباید فقط با «تلاش» سنجیده شود. یک سیستم حرفه‌ای باید میان نتایج، کیفیت انجام کار، رفتارهای شغلی، شایستگی‌ها و شرایطی که فرد در آن کار می‌کند توازن برقرار کند.

نقش مدیر در این میان بسیار مهم است. مدیر اثربخش فقط ارزیاب عملکرد نیست، بلکه باید به کارکنان کمک نماید اولویت‌ها را بشناسند، موانع را برطرف کنند، بازخورد دریافت کنند و برای توسعه مهارت‌های خود برنامه داشته باشند.

در نهایت، هدف مدیریت عملکرد رتبه‌بندی کارکنان نیست، بلکه ایجاد عملکرد بهتر و پایدارتر برای فرد و سازمان می باشد.

نکته کاربردی:

ارزیابی عملکرد می‌گوید (چه اتفاقی افتاده است)، اما مدیریت عملکرد به دنبال پاسخ این سؤال است که (چگونه می‌توانیم بهتر عمل کنیم؟)