

مدیریت عملکرد

Performance Management



رایان راهبرد چابک

www.isurvey.ir



سرفصلهای دوره مدیریت عملکرد

کاربردهای مدیریت عملکرد

جایگاه مدیریت عملکرد در کنار دیگر سیستمهای منابع انسانی از قبیل جبران خدمت و مزایا، آموزش و برنامه ریزی و ... ذکر می گردد

اهداف مدیریت عملکرد

جا انداخته می شود که هدف از ارزیابی مچ گیری نیست بلکه بهبود است

چرخه مدیریت عملکرد

دوره زمانی، نحوه شروع و ادامه و پایان فرآیند مدیریت عملکرد توضیح داده می شود.



سرفصل‌های دوره مدیریت عملکرد

محدوده های کلیدی

دسته های کلی از نتایج مورد انتظار به منظور جلب توجه مدیران ذکر می گردد

فرآیند هدفگذاری

چگونگی ترجمه اهداف استراتژیک کسب و کار به فعالیتها و مراحل آن توضیح داده می شود

محدوده های فردی

در اینجا مفاهیم بایستی از سطوح واحدی و گروهی به فردی ترجمه شوند

شاخصهای کلیدی عملکرد مؤثر

استفاده از فرمول اسمارت برای تدوین شاخصهای کاربردی و قابل اندازه گیری توضیح داده می شود



سرفصل‌های دوره مدیریت عملکرد

تکمیل توافقنامه عملکردی

فرم توافقنامه عملکرد توضیح داده می شود (یک نمونه تکمیل شده نیز ارائه می گردد)

مرور عملکرد

نحوه مرور عملکرد و جلسات مرور عملکرد و نحوه پشتیبانی واحد منابع انسانی ذکر می گردد

شکافهای عملکردی

تعیین فاصله بین توافقات و امور انجام شده و تحلیل این فاصله

برنامه های توسعه ای

با توجه به اینکه هدف مدیریت عملکرد توسعه و بهبود است، راههایی پیشنهاد می شود تا از

آن طرق، کمبودهای دیده شده تکرار نشوند. از قبیل Training, Coaching,

Mentorship and under job Training



سرفصل‌های دوره مدیریت عملکرد

توزیع بحرانی

با توجه به اینکه مدیران گرایش عمومی به ارزیابی مثبت از پرسنل واحد خود دارند، و با توجه به محدودیتهای بودجه ای و ... توزیع اجباری پراکندگی سطوح ارزیابی و علل آن توضیح داده می شود

بازخورد

یکی از مهمترین فعالیتهایی که معمولاً از آن به سادگی گذر می شود، ارائه بازخور به ارزیابی شونده است. مزایایی بازخورد دادن و معایب عدم ارائه بازخورد مناسب ذکر می گردد

اتصال به جبران خدمت

نحوه استفاده از نتایج ارزیابی در سیستم جبران خدمت مختصراً توضیح داده می شود