

بسمه تعالی

عنوان مقاله : ارزشیابی منابع انسانی

تهیه کننده : سید محمود میر شفیعیان

چکیده مقاله

1- تحقق اهداف سازمان با افزایش میزان کارائی نیروی انسانی با بهره گیری از راهکارهایی چون تشویق ، انتصاب ، آموزش و ارشاد و در مواردی با تقویت منفی تحقق می یابد .

2- در نگرش سنتی ارزشیابی مهمترین هدف قضاوت و یاد آوری عملکرد بوده در حالیکه در نگرش نوین ، فلسفه وجودی ارزشیابی بر رشد و بهبود ظرفیت ارزشیابی شونده متمرکز می باشد که تفاوت دو نگرش سنتی و نوین در ابعاد مورد نظر مشروحاً مورد بررسی قرار گرفته است .

3- به منظور بررسی محدودیتهای و مشکلات ارزشیابی فعلی و تجارب حاصل از آن و با طرح ریزی حاصل از تجارب و دست یابی به راه حل مشکلات مبادرت به طرح سئوالات هشتگانه که توسط آقای دکتر میرسپاسی (ازاساتید مرکز آموزش مدیریت دولتی) طراحی گردیده است جهت توزیع بین تعدادی از کارکنان و مدیران اقدام و پس از جمع آوری و تجزیه و تحلیل پاسخها نتایج قابل توجی که اجمالاً در شرح مقاله آمده است حاصل گردید.

4- در پایان مقاله پیشنهاداتی در زمینه اصلاح روش ارزیابی کارکنان ارائه گردیده است که عمده ترین آن ارزشیابی از طریق تشکیل کمیته و شورا با اجرای مراحل به شرح مندرج در مقاله موجود ارائه شده است .

نگرش های مثبت و منفی

- | | |
|------------|--|
| فرد مثبت : | همیشه خود جزئی از جواب هاست |
| فرد منفی : | همیشه بخشی از مشکلات است |
| فرد مثبت : | همیشه برنامه دارد |
| فرد منفی : | همیشه بهانه دارد |
| فرد مثبت : | می گوید اجازه بده آن را برایت انجام دهم |
| فرد منفی : | می گوید به من چه ! به بمن مربوط نیست |
| فرد مثبت : | برای هر مشکلی راه حلی و راه کاری می یابد |
| فرد منفی : | در هر راه کاری مشکلی می یابد |
| فرد مثبت : | در کنار هر سنگی سبزه ای می بیند |
| فرد منفی : | در کنار هر سبزه ای چند سنگ می بیند |
| فرد مثبت : | می گوید ممکن است مشکل باشد اما امکان پذیر است |
| فرد منفی : | می گوید ممکن است امکان پذیر باشد اما خیلی مشکل است . |

((همیشه مثبت باش))