

ارزیابی عملکرد مدیران و پرداخت پاداش مبتنی بر آن با استفاده از تحلیل پوششی داده، یک مطالعه

موردی

مهناز فرقدانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، گروه مهندسی صنایع، اصفهان، ایران

Mahnaz_farghadani@yahoo.com

مهدی همایونی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لنجان، گروه مهندسی صنایع، اصفهان، ایران

homayouni@iauln.ac.ir

هادی شیرویه‌زاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، گروه مهندسی صنایع، اصفهان، ایران

hadi.shirouyehzad@gmail.com

چکیده

در یک سازمان، نیاز به ایجاد یک سیستم ارزشیابی که بتواند عملکرد کارکنان را به طور دقیق منعکس کرده و نقاط قوت و ضعف آن‌ها را بیابد، ملموس است چرا که نیروی انسانی، یکی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمان می‌باشد. به همین منظور در پژوهش حاضر یک رویکرد سیستماتیک بر اساس ارزیابی ۳۶۰ درجه‌ای در سه مرحله برای ارزیابی عملکرد مدیران پیشنهاد شده است. در مرحله اول، لیستی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد تعریف شده و در سه دسته‌ی شاخص‌های عملکردی، فرایندی و اخلاقی تقسیم‌بندی شدند. در مرحله دوم، عملکرد مدیران با توجه به شاخص‌های تعیین شده طی یک بازه زمانی مشخص اندازه‌گیری شد و در نهایت، با بکارگیری یک مدل رتبه‌بندی تحلیل پوششی داده‌ها مدیران رتبه‌بندی گردیدند. به منظور ارزیابی کارایی روش پیشنهادی، مدیران واحدهای مختلف شرکت سازندیش به عنوان مطالعه موردی انتخاب شدند و سه مدیر به عنوان مدیران کارآ انتخاب گردیدند، در انتها نیز مقدار پاداشی که به هر مدیر می‌بایست تعلق گیرد مشخص گردید.

کلمات کلیدی

ارزیابی عملکرد، پاداش، انگیزش، تحلیل پوششی داده‌ها

Performance Evaluation of Managers and Bonus Payments Based on It, Using Data Envelopment Analysis, a case study

ABSTRACT

In an organization, the need to establish an evaluation system that accurately reflects the employee's performance and find their strengths and weaknesses is tangible because human resources, is one of the main and most important resources of the organization. Therefore, in this study a systematic approach based on a 360-degree evaluation in three steps is proposed for evaluating the performance of managers. Firstly, the list of indicators of performance evaluation are defined in three categories of performance indicators, processes and ethical groups. Secondly, according to the criteria set by the administrator during a specified time interval measurement, and finally, using a DEA model for ranking executives were ranked. In order to assess the performance of the proposed method, different managers and three director Sazndysh were selected as case studies were selected as an efficient administrator, in the end, the reward that accrues to each director must be determined.

KEYWORDS

Performance evaluation, reward, motivation, and DEA