

International Conference on Management

نقش بازخورد شخصی در فرایند ارزیابی عملکرد بر پرورش
توانایی های بالقوه کارکنان

- 1 مهدی اکبری، 2 روح اله نظری، 3 محمد جواد یگانه، 4 رحیم یوسفی
1 کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
ایلام، ایران
Mr.akbari_mehdi@yahoo.com
- 2 دانشجوی دکترای علوم اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
rnazari2004@gmail.com
- 3 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و
تحقیقات ایلام، ایران
m.yeganeh@airport.ir
- 4 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و
تحقیقات ایلام، ایران
r.yousefi50@gmail.com

چکیده:

منظور از ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد ارزیابی قرار می گیرند، شناخت کارکنان توانمند و اعطای پاداش به آن ها از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و ایجاد حس رقابت سازنده بین سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. نیروی انسانی که به عنوان سرمایه اصلی یک سازمان شناخته می شوند و نقاط قوت و ضعف، شکست و پیروزی یک اداره یا سازمان را بایستی در میان آنان جستجو نمود. کیفیت تعامل مدیر (رهبر) با کارکنان تحت امر خویش، جهت برطرف نمودن نقصان ها و اشکالات کاری فردی و سازمانی (بازخورد شخصی)، همه از عواملی هستند که مدیر یا مسئول اداره یا سازمان جهت ارتقاء سازمان و افزایش بهره وری به آن توجه اکید کند. از طرفی دیگر هدف از استخدام و فعالیت کارکنان در سازمان ها، به نوعی شناسایی توانمندی های فردی و شخصی کارمند، و بکارگیری این تواناییها در جهت و مسیر رشد و بالندگی سازمان می باشد. نتایج مقاله نشان می دهد که در استفاده از بازخورد شخصی بایستی علاوه بر دقت زیادی در اجرای آن به ویژگیها و شخصیت های افراد و همینطور شرایط محیط کاری توجه زیادی نموده، تا از مزایای آن سازمان بهره مند شود.

کلیدواژه: بازخورد شخصی، ارزیابی عملکرد، بازخورد ۳۶۰ درجه.