



بررسی و تدوین مدل ارزیابی عملکرد نیروهای انسانی در صنعت ساخت : سرپرست کارگاه

محمد جواد کاشفی^۱، غلامرضا هروی^۲

۱- کارشناس ارشد مهندسی و مدیریت ساخت- دانشکده مهندسی عمران- دانشگاه تهران

۲- استادیار دانشکده مهندسی عمران- پردیس دانشکده های فنی- دانشگاه تهران

kashefi55@yahoo.com

خلاصه

نیروی انسانی سرمایه اساسی و مهم یک شرکت ساختمانی را تشکیل می دهد که در موفقیت پروژه ها و همچنین توسعه و رشد این شرکت ها با توجه به ویژگی های جمعی، مهارتها و قابلیت های آنها سهم به سزایی دارند. از جمله این نیروها سرپرست کارگاه ساخت در یک شرکت ساختمانی می باشد. نظر به این که نمی توان بدون کنترل، مدیریت و بدون ارزیابی، کنترل نمود، لذا ارزیابی عملکرد این نیروها یکی از مهمترین مباحث می باشد. بنابراین شرکت ها باید بیش از هر تصمیم گیری مهمی نظیر ارتقاء، افزایش حقوق و دستمزد، جا به جایی، انتصاب و اخراج، سرپرستان کارگاه های خود را ارزیابی کنند و بر اساس معیارهای مناسب عملکردشان را مورد سنجش قرار دهند. در این مقاله سعی گردیده که با توجه به اینکه سرپرستان کارگاه ها در حوزه مدیران پروژه ها مشغول به فعالیت اند، عناصر مختلفی جهت ارزیابی عملکرد ایشان (۶۲ مورد)، در حوزه های مختلف مدیریت (PMBOK) بر مبنای شاخص های دارای اهمیت برای شرکت های ساختمانی از جمله زمان، هزینه، کیفیت، ایمنی ارائه گردد. و در ادامه پس از بررسی و نظر سنجی های انجام گرفته در بین جمعی از مدیران و مهندسين خبره شرکت های ساختمانی و انجام تجزیه و تحلیل های آماری، ضریب اهمیت هر یک از این عناصر و معیارها جهت وزن دهی مشخص و بصورت یک مدل جهت ارزیابی ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی: نیروی انسانی، عناصر و معیارهای ارزیابی، سرپرست کارگاه، مدل ارزیابی عملکرد

۱. مقدمه

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه یک سازمان بوده و به عنوان منبع خلاقیت در سازمان بشمار می آید. افزایش قابلیت های نیروی انسانی و کارکنان اثر مستقیمی بر بهبود نتایج مالی یک سازمان دارد. ارزیابی عملکرد یکی از کارکردها و مفاهیم مهم مدیریت منابع انسانی است. ارزیابی عملکرد بطور کلی عبارت است از ارزیابی عملکرد کنونی یا گذشته فرد که با توجه به معیارها و استانداردهای مشخص شده انجام می شود (۵). اگر چه ممکن است ارزیابی های انجام گرفته به منظور ارتقاء، افزایش حقوق و دستمزد، جا به جایی، انتصاب و اخراج کارکنان به صورت غیر رسمی انجام شو، اما در بسیاری از سازمانها، سیستم ارزیابی عملکرد بطور رسمی برای جمع آوری سیستماتیک اطلاعات در مورد عملکرد کارکنان طراحی و مورد استفاده قرار می گیرد. با بکارگیری یک سیستم ارزیابی عملکرد صحیح، می توان از عملکرد، قابلیت ها و نقاط قوت و ضعف افراد شناخت صحیح و جامع بدست آورد و اقدامات لازم را در زمینه برنامه های مختلف از جمله بهبود و توسعه عملکرد کارکنان انجام داد. ارزیابی عملکرد فرآیندی است که در آن عملکرد کارکنان در یک بازه زمانی مشخص بر اساس یک سری استانداردها و معیارهای تعیین شده مورد ارزیابی قرار می گیرد. سازمانها برای ارزیابی عملکرد افراد از روشهای مختلفی برای ارزیابی عملکرد استفاده می نمایند (۵). همچنین باید معیارها و شاخص های تعیین شوند تا بر اساس آنها عملکرد افراد مورد ارزیابی قرار گیرد. پس از تعیین معیارها و روش ارزیابی باید منابع ارزیابی مشخص شوند. منظور از منابع ارزیابی، منابعی هستند که اطلاعات ارزیابی از آنها گرفته می شود و در نهایت ارزیابی عملکرد در یک دوره زمانی مشخص بطور مثال سه ماهه، شش ماهه، و یا یک ساله انجام می شود. حال سازمانها می توانند با در نظر گرفتن زمینه و شرایط سازمانی خود، سیستم ارزیابی عملکرد مناسبی شامل روشها، معیارها و منابع ارزیابی لازم برای ارزیابی کارکنان ایجاد نمایند. در این تحقیق بررسی و تدوین معیارهایی جهت ارزیابی عملکرد سرپرستان کارگاه ها در شرکت های ساختمانی انجام گرفته و شامل بخش های: ارزیابی عملکرد در چارچوب توسعه شایستگی مدیر پروژه، ارائه عناصر ارزیابی عملکرد، بررسی معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد، ارائه مدل ارزیابی عملکرد، مطالعه موردی و درخامه بررسی و تحلیل نتایج ارائه شده میباشد.