

ارزیابی عملکرد واحدهای اجرایی پروژه های عمرانی و رتبه بندی آن ها با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها DEA (مطالعه موردی پروژه ساخت مجتمع های مسکونی مسکن مهر

آرش اورک سلیمانی^{1*}، دکتر مهرزاد نوابخش²

1- کارشناس ارشد عمران دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات واحد اصفهان - رشته مهندسی و مدیریت ساخت arash_orak@yahoo.com

2- دکتری صنایع - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد mnavabakhsh@yahoo.com

چکیده

سازمان ها همواره درگیر جنگ دیرینه و سخت محدودیت منابع و نا محدود بودن نیازها بوده و هستند. هر سازمانی جهت حفظ و بقا و دستیابی به رسالت خود می بایست، منابع لازم را فراهم آورده و آنها را به کالا و خدمات تبدیل کرده و به مصرف کننده ارائه دهد. به طوری که اصل حداقل منابع و حداکثر بازده به بهترین شکل ممکن رعایت شوند، مدیران سازمان ها و ادارات و شرکت ها جهت برنامه ریزی و کنترل سازمان خود، نیاز به اندازه گیری و ارزیابی عملکرد واحدهای زیر مجموعه خود دارند، تا بتوانند واحدها را مقایسه کرده و از نقاط ضعف و قوت واحدها آگاه شوند و پیشنهادات لازم را جهت افزایش عملکرد آنها ارائه نمایند. روش های متعددی در حوزه های بهره وری، حسابرسی مدیریت، اقتصاد و ... تا کنون به کار گرفته شده اند. یکی از این روش ها تحلیل پوششی داده ها می باشد که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

در این پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل پوششی داده ها به ارائه روشی برای ارزیابی عملکرد واحدهای اجرایی پروژه های عمرانی پرداخته شده است و بدین منظور پروژه ساخت مجتمع های مسکونی مسکن مهر بسیجیان الیگودرز به عنوان مطالعه ی موردی انتخاب شده است. البته برای اعتبار بخشی به پژوهش از چهار شرکت دیگر که در پروژه های مسکن مهر شهر های مختلف مشغول به کار بوده اند استفاده شده است. در ابتدا از طریق پرسشنامه شاخص های کارایی انتخاب و در مرحله ی بعد از روش ترکیبی به ارزیابی کارایی واحدها به صورت ماه به ماه برای هر شرکت و مقایسه عملکرد سالیانه پنج شرکت با یکدیگر پرداخته شده است و سپس به رتبه بندی واحدهای سازمانی پرداخته شده است.

واژه های کلیدی: ارزیابی عملکرد، تحلیل پوششی داده ها، رتبه بندی، پروژه های عمرانی، کارایی

1- مقدمه

امروزه تمامی سازمان ها و واحدهای اجرایی به اهمیت وجود ارزیابی عملکرد پی برده اند. یک سیستم ارزیابی عملکرد هنگامی موثر است که هم باعث ایجاد انگیزه بیشتر برای بهبود عملکرد شود و هم با کمک به نیروی انسانی در کسب مهارت های لازم باعث رشد و پیشرفت نیروی انسانی در آن سازمان یا واحد اجرایی شود و از طرفی چون سیستم ارزیابی عملکرد به طور عمومی و به آسانی از یک شرکت به شرکت دیگر قابل انتقال نیست، لذا سازمان ها و شرکت ها سعی در طراحی یک سیستم کارآ و مناسب با شرایط خود هستند. برخی از مدیران، از روش های پیشرفته برای ارزیابی عملکرد استفاده می کنند و بعضی دیگر روش های ساده را به کار می گیرند. بنابراین ارزیابی عملکرد از وظایف خطیر آنان محسوب می شود که از طریق آن در مورد عملکرد کارکنانشان قضاوت و تصمیم گیری می کنند.