

رابطه کارت ارزیابی متوازن و ارزیابی عملکرد

۱- ساناز خانی

۲- آذر خدا بنده

چکیده

ارزیابی متوازن به عنوان یک ابزار ارزیابی استراتژیک مورد استفاده قرار میگیرد و پیشنهاد میکند عملکرد تمامی سازمان ها نباید فقط از طریق معیارهای مالی مورد بررسی قرار گیرد، بلکه می بایست معیارهای غیرمالی نیز در نظر گرفته شود. مفهوم BSC گستره بزرگ تری از بخش کسب و کار را در برمیگیرد. با این وجود، ارزیابی متوازن در عمل بسیار پیچیده و از نظر سیستم اندازه گیری و پیاده سازی بسیار موفق است، اما می توان بیان داشت که هنوز کاستی های را دارد که برخی از پژوهشگران آن را شناسایی کردند در مطالعه ی حاضر، روشهای نوآورانه برای اصلاح مدل سنتی BSC مطرح شد و با توجه به روش شناخت تاریخی، مورد بررسی قرار گرفت. امروزه مدیریت در سازمان برای نیل به اهداف خود به دنبال استقرار نظام ها و سیستم هایی است تا فضای مساعد برای افزایش بهره وری را تضمین کند. یکی از مهمترین آنها، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان جهت بررسی رفتارها و قابلیت های آنان و رشد و شکوفایی آن برای رسیدن به اهداف سازمان و شفاف شدن نیازهای آموزشی کارکنان و ارائه بازخورد لازم به آن ها می باشد. که اندازه گیری عملکرد به پیشرفت اهداف سازمان، مأموریت ها و سیاست های آن و آگاهی از میزان بهره وری نظام ارزیابی عملکرد باعث ارتقاء منابع انسانی در سازمان ها می گردد. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر نظام ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهره وری منابع انسانی است. با توجه به فرضیه اصلی "نظام ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهره وری منابع انسانی رابطه دارد"

کلمات کلیدی: کارت ارزیابی متوازن، سیستم مبتنی بر دانش ارزیابی متوازن، مدیریت عملکرد، انگیزه، کارایی