

استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی شاخصی در اجرای اثربخش مدیریت عملکرد

دکتر علی شیرطاهری

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران (نویسنده مسئول)
ashtahri2002@yahoo.com

پیمان پیروز

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران
peyman.pirooz@gmail.com

معصومه فراشاد

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران
Masumehfarashad@gmail.com

چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)
شماره ۳۲/ پاییز ۱۳۹۹ (جلد چهارم) صص ۳۴-۶۵

چکیده

در محیطهای کاملاً رقابتی امروزی، سازمانهایی می توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به نحو بهتری از منابع خود بهره برداری نموده و بهره وری خود را افزایش دهند. یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی می باشد و توانمند سازی به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع کانال های نفوذ، رشد و اتکاء به ساختار افقی و شبکه ای، حداقل شدن فاصله ی کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی می باشد به طور کارآمد اداره کنند. توانمند سازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد در برابر پویایی های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. بررسی عملکرد به عنوان یکی از مقوله های مدیریت عملکرد ابزار مناسبی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان در توانمند سازی منابع انسانی در عصر حاضر است در صورتی که بررسی عملکرد به صورت حرفه ای طراحی و اجرا شود، می تواند بخشی از مشکلات فراوری توسعه را در عصر حاضر در بر داشته باشد. هر برنامه مدیریت عملکرد بر میزان قابلیت آن در اندازه گیری عملکرد بستگی دارد. نظامهای سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره وری نیروی کار می باشند لذا نیاز به چرخش از این نوع نظامها به نظامهای نوین مدیریت عملکرد به نحو چشمگیری محسوس است. مدیریت عملکرد، به عنوان یکی از نظام های مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در بهبود عملکرد کارکنان و همسویی عملکرد آنان با اهداف کلان سازمانها و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانها ایفا می نماید. مدیریت عملکرد با ایجاد محیطی مشارکتی و ابلاغ اهداف سازمان به کارکنان و راههای دستیابی به آنها و همچنین برقراری جلسات مستمر ارزیابی و هدایت کارکنان و نیز سیستمهای پرداخت بر مبنای عملکرد، باعث ایجاد همسویی اهداف کارکنان و سازمان می گردد و بهره وری نیروی کار را بالا می برد. مدیریت عملکرد باید از ابزار کنترل به ابزار هدایت کارکنان تبدیل شود و تأکید آن بر جنبه های مثبت عملکرد افراد باشد نه جنبه های منفی عملکرد آنها، در این مقاله سعی خواهیم کرد در ابتدا به بررسی مفاهیم توانمند سازی و