

مدیریت عملکرد انعطاف پذیر در زمان بی ثباتی

رضا سمیع زاده
شهلا زندگی

ما بدون شک در عصر نوسانات زندگی می‌کنیم.

تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌های تاب‌آور نه تنها زنده می‌مانند، بلکه علی‌رغم عدم قطعیت، رشد می‌کنند.

ارتباط اهداف و معیارهای سازمان در یک محیط متلاطم، بسیار ضروری‌تر می‌شود و در عین حال اگر با تغییرات خارجی سازگار باقی بماند، مزیت رقابتی را برای سازمان فراهم می‌کند.

مدیریت عملکرد یک عامل کلیدی برای بیان استراتژی‌ها و اولویت‌ها است که به افراد کمک می‌کند تا دریابند زمان و انرژی خود را کجا متمرکز کنند.

منظور از مدیریت عملکرد، تلاش در طول سال برای تعیین و تحقق اهداف یک شرکت در سطح سازمانی و فردی است.

سه استراتژی برای ایجاد مدیریت عملکرد انعطاف‌پذیر ((یک عامل کلیدی در زمان‌های عدم قطعیت))

به سازمان‌ها توصیه می‌شود:

۱. برنامه کاری متعادل بین رشد و کارایی

بهترین دفاع در تاب‌آوری، حمله بزرگ است. تنظیم اهداف برای تمرکز بر کاهش هزینه‌ها و حفظ ارزش پول نقد ممکن است وسوسه‌انگیز باشد. اما با تمرکز بر رشد، سازمان پس از پایان یک رکود، گرفتار آن نخواهد ماند.

مدیریت عملکرد ابزار مهمی برای اطمینان از همسویی همه افراد سازمان در یک برنامه کاری متعادل در جهت کاهش هزینه و رشد است. سازمان‌ها باید اهدافی را بر اساس پتانسیل بلندمدت خود (به جای بهبود کوتاه مدت، سال به سال)

تعیین کنند، استفاده مؤثر و کارآمد از منابع را برای دستیابی به این اهداف اولویت‌بندی کنند و بررسی‌های منظم

عملکرد را بر اساس تعداد کمی از معیارهای مجزا (۱۰-۸ عدد) انجام دهند.

۲. فرآیندهای یکپارچه مبتنی بر اولویت‌های کسب و کار

مدیریت عملکرد انعطاف‌پذیر مستلزم ارتباط معنادار بین اولویت‌های سازمانی در حال تحول و اهداف فردی است. سازمان‌ها به بهترین شیوه برای مدیریت عملکرد در سطح کسب‌وکاری با فرآیندهایی برای ارزیابی مجدد اهداف نیاز دارند؛ یعنی مدیریت عملکرد مؤثر در سطح فردی برای برقراری ارتباط پویا و نیز ردیابی اهداف و برقراری ارتباط یکپارچه بین این دو

معمولا در سازمان‌ها مدیریت عملکرد سازمانی و فردی که توسط گروه‌های مختلف انجام می‌شود (به عنوان مثال، عملکرد مالی در مقابل عملکرد منابع انسانی) دیده می‌شود که باعث ایجاد سیستمی فاقد ارتباط و وضوح نقش می‌گردد و اطلاعات را به‌طور مجزا نگه می‌دارد.

مدیریت عملکرد جامع، نیازمند یک فرآیند ساده است که استراتژی کسب و کار را به اهداف فردی مرتبط کند.

۳. گفتگوهای شفاف و دو طرفه با کارمندان

فرآیند به تنهایی کافی نیست. افراد استراتژی یک سازمان را به ثمر می‌رسانند.

سازمان‌ها می‌توانند کارمندان خود را با اطمینان از شفافیت در اولویت‌های شرکت، که از طریق گفت‌وگوی دو طرفه بین مدیران و کارمندان حاصل می‌شود، با خود همراه کنند.

این مکالمات افراد را قادر می‌سازد تا اولویتهای استراتژیک را به اهداف فردی، برنامه‌های اجرایی و تصمیمات آگاهانه‌تر تبدیل کنند و آنها را در طول زمان تنظیم کنند که ممکن است مستلزم تغییر ارزیابی عملکرد از یک روند سالانه یا دو بار در سال به یک سری گفتگوهای مداوم و غیررسمی‌تر باشد. مهمتر از همه، این گفتگوها باید شامل نحوه انجام کار برای ترویج رفتارهای انعطاف‌پذیر مانند سازگاری و فراگیر بودن باشد.

مشاهده مسیر در حال تحول شرکت به کارکنان کمک می‌کند تا فرصتهایی را برای توسعه و پیشرفت خود ببینند.

تحقیقات نشان می‌دهد که کمبود فرصت برای رشد کارکنان یک سازمان، یکی از دلایل اصلی افزایش نرخ استعفا است.

علاوه بر این، شفافیت یک مؤلفه کلیدی شایسته‌سالاری است که منجر به حفظ و نگهداشت کارکنان می‌شود، زیرا سرمایه انسانی یک منبع ارزشمند و کمیاب است.

"مدیریت عملکرد یک چالش همیشگی برای سازمان‌ها است که باعث کاهش خطا در زمان‌های بی‌ثبات می‌گردد. اجرای این توصیه‌ها مستلزم تعهد است و مدیران ممکن است تصمیم بگیرند که فرآیندهای جدید را قبل از توسعه شرکت آزمایش کنند. سرمایه‌گذاری در مدیریت عملکرد انعطاف‌پذیر به نفع هر سازمانی خواهد بود، چه در میان آشفتگی‌ها و چه در کسب و کار معمول."



<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/resilient-performance-management-in-volatile-times>

تماس با ما

 Rezasamizadeh@me.com , shahla.zandi@gmail.com

 <https://www.linkedin.com/in/reza-samizadeh-phd-b483982/>

 <https://instagram.com/dr.reza.samizadeh?igshid=672yheei8y8h>

 <https://t.me/DrRezaSAMizadeh>