

## ارزشیابی

ارزشیابی عبارت است از فرایند تعیین کردن، بدست آوردن و فراهم ساختن اطلاعات توصیفی و قضاوتی در مورد ارزش و مطلوبیت هدفها، طرحها، اجرا و نتایج به منظور هدایت تصمیم‌گیری، خدمت به نیازهای پاسخگویی و درك بیشتر از پدیده‌های مورد بررسی

ارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزش هاست. در واقع ارزشیابی فرآیندی پیچیده است که در جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی یک طرح یا پروژه می پردازد تا انجام پذیری آن را تشخیص داده، راه حل هایی برای مشکلات اجرایی بیابد و پروژه ها و طرح های مفیدتری برای آینده طراحی کند.

ارزشیابی یک فرایند نظام دار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات است؛ که به منظور تعیین تحقق اهداف مورد نظر انجام می‌شود.

هدف ارزشیابی در تعریف آن نهفته است؛ بنابراین به‌سادگی می‌توان دریافت که هدف اصلی ارزشیابی، قضاوت و داوری است. در ارزشیابی یک هدف این است که مشخص شود آیا اهداف موردنظر که از قبل تعیین شده است، تحقق یافته‌اند؟ و آیا عملکرد رضایت‌بخش بوده است یا نه؟ بنابراین نیاز به قضاوت و داوری هست. این داوری‌ها ممکن است محصول گرا یا فرایند گرا باشد. لازم است داوری‌ها هم در رابطه با فرایند و هم محصول به‌منظور به دست آوردن درکی روشن از ارزش کلی هر برنامه باشد. هدف دیگر ارزشیابی فراهم نمودن اطلاعات برای تصمیم‌گیری است. نتایج حاصل از ارزشیابی ی اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری در مورد ادامه، تغییر و یا قطع برنامه فراهم می‌آورد. برای مثال گاهی اوقات ممکن است که پس از مدتی روشن شود که دستیابی به هدف با منابعی که در نظر گرفته شده است، غیرممکن به نظر می‌رسد. در این صورت تصمیمات لازم در مورد تجدیدنظر یا قطع برنامه اتخاذ خواهد گردید. در نتیجه ارزشیابی، در برنامه تغییر و تبدیل و اصلاح به عمل می‌آید و ممکن است در اهداف نیز تغییراتی به وجود آید و دوباره تجدیدنظرهای دائمی و درازمدت شروع شده و فرایند آموزشی تجدیدنظر گردد.

ارزشیابی یکی از مشکل‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است که برخی از آن به‌عنوان نقطه آسیب‌پذیر مدیریت نام برده‌اند، مدیران از دیر باز نسبت به ارزشیابی زیردستان ابراز بی‌میلی کرده اند یکی از مهمترین عوامل انحراف در ارزشیابی کارکنان ارزشیابی‌های ذهنی است . بیشترین موارد انحراف ارزشیابی به شرح ذیل می‌باشند :

- ✓ تعمیم نظر (خطای هاله ای)
- ✓ تمایل به ارزشیابی متوسط
- ✓ تمایل به ارفاق و یا سخت‌گیری بی مورد
- ✓ غرض‌ورزی
- ✓ اثر عملکرد نهایی

- ✓ گرایش به تبعیض نژادی و جنسی (تعصب)
- ✓ انتظارات فرهنگی
- ✓ ناتوانی و ترس ارزیاب ترحم

### چرا ارزشیابی می‌کنیم؟

تا بتوانیم به سوالات زیر پاسخ دهیم:

- در حال حاضر در کجا قرار داریم و چه چیزی به دست آمده است؟
- چه کارهایی انجام شده و چه کارهایی انجام نشده است؟
- آیا تغییرات ایجاد شده است؟ تا چه میزان و آیا تغییرات مطلوب است؟
- میزان اثربخشی برنامه و نحوه کارکرد اجزاء فرایند چقدر است؟
- در قدم بعدی چه باید کرد؟
- پاسخ به این پرسش‌ها و بسیاری پرسش‌های دیگر، با ارزشیابی امکان‌پذیر است.

### کاربرد ارزشیابی

- ۱- تعیین حقوق و مزایا
- ۲- برنامه‌هایی برای آموزش منابع انسانی و بهبود توانایی‌ها
- ۳- برنامه‌ریزی برای جابه‌جایی‌ها
- ۴- مدیریت پاداش
- ۵- سهیل نظارت و بازرسی
- ۶- انگیزه
- ۷- کنترل مناسب
- ۸- برنامه‌ریزی شغلی
- ۹- تدوین خط‌مشی