

رئیس / سرپرست محترم دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

رئیس محترم سازمان انتقال خون ایران

رئیس محترم انستیتو پاستور ایران

رئیس محترم مرکز آموزشی، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی

رئیس محترم موسسه ملی توسعه تحقیقات علوم پزشکی

رئیس محترم صندوق رفاه دانشجویان

مدیرعامل محترم سازمان بیمه سلامت ایران

رئیس محترم سازمان اورژانس کشور

معاون محترم وزیر و رئیس سازمان غذا و دارو

با سلام و احترام؛

سرمایه انسانی مهمترین منبع هر سازمان است و در اختیار داشتن کارکنانی با عملکرد بالا یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف خود می باشد. مدیریت عملکرد کارکنان که یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی است به مدیران و سرپرستان کمک می کند تا پس از هدف گذاری و برنامه ریزی در مورد رفتار و عملکرد کارکنان به ارزیابی میزان و کیفیت اجرای برنامه ها و تحقق اهداف در پایان دوره بپردازند و ضمن توسعه و بهبود شایستگیهای کارکنان، سطح عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان را ارتقاء دهند.

حصول اطمینان از پیشبرد صحیح اهداف سازمان، ارزیابی دقیق کارکنان، شناخت کارکنان ساعی و اعطای پاداش به آنها و ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان از جمله اهداف مدیریت عملکرد کارکنان می باشد. در گذشته مدیران، ارزیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل فعالیت های کارکنان انجام می دادند، در حالی که در مدیریت عملکرد هدف مچ گیری نیست بلکه راهنمایی و ارشاد کارکنان جهت انجام وظایف شغلی بصورت کارا و اثربخش می باشد.

با عنایت به مطالب پیشگفت و در راستای اجرای بهینه فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان و بر اساس ماده ۶۹ آئین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی، دستورالعمل مدیریت عملکرد کارکنان سال ۱۴۰۲ ابلاغ می گردد. از جمله ویژگی های دستورالعمل یاد شده می توان توجه ویژه به هدف گذاری و برنامه ریزی ابتدای دوره ارزیابی و ثبت موافقتنامه، ثبت وقایع حساس جهت پایش عملکرد کارکنان و متعادل نمودن شاخص های مورد سنجش در مرحله ارزیابی عملکرد و برجسته نمودن نقش رضایت ارباب رجوع اشاره کرد.

شماره ۵/۲۰۹/۱۳۹۱۰
تاریخ ۱۴۰۱/۱۲/۲۲
پیوست دارد
تولید، دانش‌نیان و امثال آفرین
مقام معظم رهبری

۱۲:۵۸

خواهشمند است دستور فرمائید کلیه مدیران محترم و مسئولین واحدهای ذیربط با توجه به این موضوع که اجرای صحیح این فرآیند در بعد کلان منجر به رفع نقاط ضعف، موانع و مشکلات موجود، ارتقاء بهره‌وری و بهبود عملکرد مدیران و کارکنان و ارتقاء رضایتمندی ارباب رجوع خواهد شد، آن را در اولویت قرار داده و توجه ویژه‌ای نسبت به **تکمیل موافقتنامه و پایش عملکرد** کارکنان داشته و نسبت به اجرای موثر دستورالعمل یاد شده اقدام نمایند.

با احترام
بهرورز رحیمی
معاون توسعه مدیریت و منابع