



معیارهای مدیریت فرایند ارزشیابی به روش ۳۶۰ درجه بیمارستان کوثر سال ۱۴۰۳

ارزیابی بازخورد (Feedback) ارزان‌ترین و قدرتمندترین ابزار ممکن برای سنجش وضعیت عملکرد افراد است که با این حال کمترین استفاده از آن می‌شود. بازخورد به افراد کمک می‌کند از کیفیت عملکرد خود و دیگران آگاه شوند.

تعریف ارزیابی: (Evaluation)

الف) - سنجش و ارزشیابی کار و فعالیت انجام شده و مقایسه نتیجه حاصل از آن با معیار یا مقیاسی که بتوان کمیت و کیفیت مورد نظر را با دقت و بدون دآوری های شخصی ارزیابی نمود .

ب) - سنجش نحوه عملکرد یک نظام یا خدمت و برآورد کارایی آن در رسیدن به هدف های خاص می باشد.

تعریف ارزیابی عملکرد :

ارزیابی عبارت است از: سنجش نسبی عملکرد فرد در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین، در مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیتهای بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آنها. در واقع عملکرد حکم حلقه بازخورد در سیستم های پویا و زنده را دارد که دربرگیرنده ارزیابی مستقیم عملکرد اشخاص یا سازمانها می باشد.

اهداف ارزیابی و عملکرد کارکنان

- ۱- اولین و مهمترین هدف آگاه ساختن کارکنان از نحوه کار کردن، انجام دادن وظایف و مسئولیتها و رفتارهای آنان است.
- ۲- تشخیص نیازهای آموزشی کارکنان
- ۳- ایجاد یک نظام منطقی تشویق و تنبیه
- ۴- ایجاد شیوه صحیح نقل و انتقالات و ترفیعات
- ۵- تهیه طرحهای پرداخت براساس بهره وری
- ۶- طراحی صحیح مشاغل
- ۷- رفع نارسایی های مربوط به شیوه های نیرویابی، جذب و گزینش
- ۸- ایجاد عدالت استخدامی

مدل ارزشیابی ۳۶۰ درجه:

مدل ارزیابی یا بازخورد ۳۶۰ درجه (چند منبعی یا چند وجهی) از روش های توسعه یافته فرآیندهای ارزیابی عملکرد و بازخورد مشتری (بخشی از مدیریت کیفیت جامع) استخراج شده است. بازخور ۳۶۰ درجه یک رویکرد ارزیابی عملکرد است که بر داده های جمع آوری شده از سرپرستان، همکاران، زیردستان و مشتریان تکیه دارد.

به عبارت دیگر، ارزیابی ۳۶۰ درجه نوعی ارزیابی است که در آن یک فرد همزمان از سوی زیردستان، مشتریان، کارکنان، همکاران، مدیران مافوق و همچنین خودارزیابی مورد ارزیابی قرار می گیرد.

ارزیابی ۳۶۰ درجه نوعی ارزیابی است که در آن برخلاف روشهای ارزیابی سنتی که پرسنل تنها توسط مدیران مورد ارزیابی قرارمیگیرند، ارزیابی در یک شکل چرخشی توسط خود پرسنل، زیردستان، هم رتبه ها و مدیران بالا دست پرسنل، و حتی عوامل خارج از سازمان مثل مشتریان و تهیه کنندگان انجام میگردد.



مراحل ارزیابی ۳۶۰ درجه:

- ۱- تعیین هدف
- ۲- انتخاب ابزار جمع آوری داده
- ۳- پرورش ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان
- ۴- توزیع پرسشنامه
- ۵- تحلیل اطلاعات
- ۶- بازخوردادن
- ۷- پیگیری اجرای فرایند
- ۸- تکرار فرایند
- ۹- تعیین معیارهای ارزشیابی بر اساس شرح وظایف، حدود انتظارات و ابلاغ به سرپرستاران، سوپروایزرین
- ۱۰- تعیین معیارهای ارزشیابی ۳۶۰ درجه (ارزشیابی توسط خود پرسنل - پرسنل زیرمجموعه - ارزشیابی توسط همکار - ارزشیابی توسط مسئول - ارزشیابی توسط بیمار و همراه)
- ۱۱- توجه پرسنل در خصوص معیارهای ارزشیابی
- ۱۲- ثبت کلیه مشکلات بخشها در دفتر چارت راند روزانه توسط مدیر پرستاری (فرم های چارت راند) و سوپروایزرین بالینی (دفتر چارت راند)
- ۱۳- تنظیم برنامه ارزشیابی کارکنان (سرپرستاران، سوپروایزرین) به صورت هر ۶ ماه یکبار (ابتدای ماه شهریور - اواسط بهمن ماه)
- ۱۴- تجزیه و تحلیل نتایج ارزشیابی
- ۱۵- مشخص نمودن نقاط قوت و ضعف و بازخورد نتایج به ارزشیابی شونده
- ۱۶- برنامه ریزی اصلاحی بر اساس اولویت ها با مشارکت کارکنان
- ۱۷- استفاده از نتایج ارزشیابی در تعیین نیازهای آموزشی، انتصابات و ...

با تشکر: مدیریت پرستاری