



سامانه جامع

مدیریت ارزیابی عملکرد کارگنان

Performance Appraisal Software

همراه : ۰۹۱۲۳۲۰۰۹۹۵

فکس : (۰۲۱) ۸۸۸۸۸۴۳۷۸

تلفن : (۰۲۱) ۸۸۶۵۹۹۶۲ - ۵

معرفی شرکت سبز افزار آریا

شرکت سبز افزار آریا، با هدف ایجاد بستری مناسب در زمینه ارائه راهکارهای یکپارچه فناوری اطلاعات تاسیس گردید. اکنون پس از یک دهه فعالیت، هزاران کاربر در قالب صدها دستگاه دولتی، خدماتی، تولیدی، بانکی، بیمه‌ای و ... از خدمات نرم افزاری این شرکت استفاده می‌نمایند. شرکت سبز افزار آریا با بهره مندی از حدود ۵۰ نیروی متخصص در زمینه‌های فناوری اطلاعات، صنایع و مدیریت توانسته است با تاسیس شعب خود در استان‌های مختلف کشور به امر فروش، آموزش، پشتیبانی و خدمات پس از فروش آنها بپردازد.

دیدگاه تجاری

در قرن ۲۱ و سالهای آغازین هزاره سوم با وجود پیشرفتهای چشمگیر تکنولوژی همچنان منابع انسانی به عنوان محور توسعه شناخته می‌شود. بنابراین شرکت سبز افزار آریا با همکاری صمیمانه، کار گروهی و استفاده از متخصصان توانمند و مشاورین زبده، وظیفه تولید سفارشی و ارائه خدمات برتر در جهت جلب رضایت هر چه بیشتر مشتریان را بر عهده گرفته است.

مشتری مداری از مهمترین اهداف و رسالت‌های شرکت سبز افزار آریا می‌باشد که اساس پیشرفت و کسب موفقیت‌های مختلف را در گرو این اصل استوار و مستحکم می‌داند و معتقد است رضایت مشتری خود ضامن موفقیت شرکت و موفقیت شرکت نیز ضامن شروعی نوین در جهت توسعه و پیشرفت سیستم‌های ماست.

در این راستا کارشناسان این شرکت علاوه بر داشتن ارتباط مستمر با مشتریان، بطور پیوسته در حال بهبود ارتقاء نرم افزار و سطح دانش فنی کارشناسان می‌باشد تا بدین وسیله علاوه بر افزایش رضایت مشتریان و بالا بردن کارایی سیستم‌ها، مزیت رقابتی بهتری

را برای مشتریان خود فراهم سازد.

شرکت سبز افزار آریا مفتخر است با داشتن یک تیم متخصص و توانمند از شهرت «حرفه‌ای بودن»، «رضایتمندی مشتری» و «قابلیت رقابت» برخوردار باشد.

استراتژی توسعه‌ی مبتنی بر رضایتمندی مشتریان، روندی جامع و فراگیر است و بر اساس سه محور زیر استوار گردیده است.



غنی سازی

در مرحله غنی سازی کلیه زیر ساخت‌ها که بر اساس سند چشم انداز تدوین شده، مورد توجه قرار می‌گیرد. مشارکت و هم افزایی مدیران و کارکنان در این مرحله از ارکان اصلی تعریف گردیده است. فرآیند‌ها، روش‌های اجرایی، دستورالعمل‌ها و ... در این مرحله، در یک ساختار جامع و مناسب تدوین و برای مراحل بعد آماده بهره برداری می‌شوند.

توسعه

توسعه در چارچوب برنامه توسعه و در راستای سند چشم انداز سبز افزارآریا و با بهره گیری از ظرفیت های ایجاد شده در مرحله غنی سازی آغاز میگردد. در این مرحله توانایی در مدیریت اجرایی و حفظ تعادل و جلوگیری از تنش، همچنین هدایت و مدیریت بحران ها از عوامل کلیدی قلمداد میشود.

تکامل

توسعه پایدار و مستمر با مدیریتی هوشمندانه، نگرشی متعالی و تدبیر قوی میسر خواهد شد. عوامل یاد شده نیازمند زمانی جهت ثبات فرآیند ها، بررسی عملکرد ها و شناسایی نقاط ضعف، قوت، تهدید ها و فرصت ها برای شروع چرخه توسعه ای بعدی میباشد. در این مرحله نهادینه کردن فرهنگ و فرآیند های نوین از عوامل اصلی محسوب خواهد شد.



دیدگاه کیفی

شرکت سبز افزار آریا با هدف مشاوره، طراحی و پیاده سازی نرم افزار و تکنولوژی های مدیریت اطلاعات و با تأکید بر نگرش «جلب رضایت مشتری» بهبود مستمری و تضمین خدمات را، سرلوحه وظایف خود قرار داده و برای تحقق آن به استفاده از سیستم های نوین مدیریتی تأکید می نماید. در این راستا، استاندارد ISO ۹۰۰۱:۲۰۰۸ را به عنوان مدل اجرایی انتخاب نموده است و خط مشی کیفی خود را به شرح ذیل اعلام می دارد.

هدف ما درک نیازهای مشتریان و تأمین خواسته های آنان از طریق تقویت فعالیت های تحقیق و توسعه، بهره گیری از تجربیات و نظرات مشتریان، ارائه ی و خدمات متنوع و مطلوب با رعایت استانداردهای قابل قبول است.

کارکنان به عنوان منبع تفکر، مهم ترین و با ارزش ترین سرمایه شرکت محسوب می شوند که ارتقاء دانش، مهارت و توانایی آنان از اولویت های ما جهت دستیابی به اهداف کیفی است تا پیرو آن کیفیت زندگی کارکنان نیز ارتقاء یابد.

بهره گیری از آخرین فناوری ها و دستاوردهای تاثیرگذار در جهت توسعه کمی و کیفی و خدمات همواره مدنظر می باشد.

به منظور اطمینان از کسب رضایت و اعتماد مشتریان، حفظ و توسعه شبکه خدمات پس از فروش گسترده و کارا، همواره در دستور کار شرکت قرار دارد.

حضور مستمر و فعال در بازار و کوشش در جهت افزایش سهم بازار در دستور کار شرکت می باشد

ویژگیهای شرکت سبز افزار آریا

- تیم تحقیق و توسعه مهرب و فعال
- امکانات مالی مناسب
- دارای تیم حرفه ای در حوزه طراحی و توسعه نرم افزار
- تیم کارشناسی و ارزیابی حوزه های مختلف کسب و کار

- دارای قابلیت و انعطاف پذیری بالا در خصوص عملیاتی نمودن نیازهای جدید مشتری و توسعه امکانات اختصاصی
- هزینه سیستم کاملاً رقابتی و مناسب
- ارائه دهنده راهکارهای جامع و سودمند فناوری اطلاعات و ارتباطات
- برنده جوایز گوناگون در زمینه طراحی و تولید نرم افزار
- تلاش بی وقفه در خصوص استفاده از تکنولوژی و ابزارهای نرم افزاری روز دنیا
- استراتژی توسعه بازار
- توسعه، فروش و پیاده سازی نرم افزارهای تجاری به صورت یکپارچه و مولفه محور (Component Based) با بهره گیری از منابع درون سازمانی و برون سازمانی (همکاری با شرکت های داخلی و خارجی)

چشم انداز آینده شرکت و توسعه سیستم ها

شرکت سبزافزار در جهت اجرای مدل کامل و یکپارچه از سیستم های مدیریت منابع انسانی و تحول اداری برای سازمان ها ، اقدام به طراحی و تولید MIS در این حوزه نموده است که از جمله آنها میتواند به موارد ذیل اشاره داشت :

- نظام پیشنهادها (تولید شده)
- مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان (تولید شده)
- مدیریت ارزیابی و کنترل پروژه های سازمانی (در حال تولید)
- مدیریت ارزیابی عملکرد سازمانی بر اساس مدل AHP (مدل اجرایی جشنواره شهید رجایی و مورد تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری) (در حال تولید)
- مدیریت دانش (تولید شده)
- مدیریت توسعه کسب و کار (در حال تولید)
- مدیریت پرسنل و حقوق و دستمزد (در مرحله طراحی)
- مدیریت آموزش کارکنان (در مرحله طراحی)
- مدیریت نظرسنجی و رضایت کارکنان (تولید شده)
- ... و ...

دارای تفاهم نامه همکاری با شرکت های :

- موسسه توسعه فرهنگ مشارکت (بهپو) و انجمن نظام پیشنهادهای کشور
- مشاورین بهبود روش ها و سامانه های مبنا
- ایران نارا (بزرگترین عرضه کننده تجهیزات بانکداری در ایران)
- توسعه ارتباطات توافق
- و بسیاری از مشاوران عالی رتبه نظام پیشنهادهای ارزیابی عملکرد و مدیریت دانش در کشور

مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان

مقدمه :

با یک نگرش جامع و سیستمی به سازمان و مدیریت به این نکته می‌رسیم که اثر بخشی و موفقیت سازمان زمانی محقق خواهد شد که همه منابع و امکانات سازمان اعم از سرمایه مواد اولیه، تجهیزات، ابزار و نیز منابع انسانی بصورت صحیح و مناسب ترکیب و تلفیق شوند. در میان همه منابع امکانات سازمان منابع انسانی جایگاهی ویژه و نقشی منحصر به فرد دارد. مدیریت و ارزیابی عملکرد منابع انسانی یکی از ظریف ترین، دقیق ترین و پیچیده ترین نوع مدیریت‌ها است و از جایگاه و اهمیت خاصی در سازمان برخوردار می‌باشد. همین اهمیت باعث شده که امروز مدیریت و ارزیابی عملکرد منابع انسانی و اسقرار زیر سیستم‌های منابع انسانی مبتنی بر ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان به عنوان یکی از شریان‌های مهم و حیاتی سازمان محسوب می‌شود. از این رو سازمان‌ها، با توجه به اهمیت منابع و کمبود آن و لزوم بهره‌وری و حفظ بقا و پیشرفت خود، امروزه توجه زیادی به بهبود مستمر عملکرد خود دارند. از جمله منابع با ارزش و بنیادی هر سازمان، منابع انسانی می‌باشند و منشاء هر گونه تحول و نوآوری در سازمان‌ها تلقی می‌شوند.

به همین منظور هر سازمان با طراحی و تدوین مدل جامع مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان سعی دارد با اتخاذ یک رویکرد مبتنی بر تفکر سیستمی، سیستم مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان را در سطح خرد(نیروی انسانی) و کلان(گروهی و سازمانی) طرح‌ریزی نموده و نحوه ارزیابی عملکرد، چگونگی بازخورد سیستم ارزیابی عملکرد و روند ایجاد بهبود مستمر در عملکرد سازمان را از ره آورد استقرار این مدل تعریف و ایجاد نماید.

یکی از چالش‌های مهم نظام‌های ارزیابی عملکرد تعیین و تعریف شکاف‌های ارزیابی است. این شکاف، زمانی پدید می‌آید که عملکرد در حد استانداردهای تعیین شده نباشد. همچنین تعیین میزان این شکاف رابطه مستقیم با دقیقت و صحت انجام ارزیابی دارد. دقیقت و صحت ارزیابی عملکرد پارامترهایی هستند که با اندازه سازمان‌ها رابطه معکوس دارند، به‌طوری که هرچه سازمان بزرگ‌تر شود دقیقت و صحت ارزیابی عملکرد پایین خواهد آمد. به این علت وجود سیستم نرم‌افزاری ارزیابی عملکرد تا حد قابل توجهی دقیقت ارزیابی عملکرد را افزایش داده و ضریب اطمینان در میزان تخمین زده شده شکاف ارزیابی را افزایش می‌دهد. یکی از دلایل شکست سازمان‌ها، عدم رعایت اصل سنجش، ارزیابی، ارائه بازخور، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در قبال عملکرد است. عدم وجود نظام ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در قبال عملکرد منجر به این می‌شود که علل ریشه‌ای ضعف عملکرد شناسایی نگردد. این در حالی است که در فضای رقابتی کنونی، بقای سلامت سازمان و ایجاد میل و رغبت به کار در کارکنان، در گرو وجود نظام‌های پیشرو، هوشمند و صحیح ارزیابی نیروی انسانی است. بنابراین حلقه گم شده در بسیاری از نظام‌های ارزیابی عملکرد، عدم جامعیت و وجود رویکرد تقلیل گرایی و بخش نگری است که نهایتاً منتهی به فقدان سنجش، ارزیابی، تحلیل، باخور و پاسخ‌گویی در قبال عملکرد می‌باشد.

هدف اساسی ار تولید و پیاده سازی نرم افزار نظام جامع مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان، استقرار یک نرم افزار بومی شده مطابق با مدل های درون کشور می باشد تا به کمک آن انجام دقیق فرآیند سنجش، ارزیابی، تحلیل، بازخور و پاسخگویی در مقابل عملکرد را به بهترین و بهینه ترین روش مدیریت و نهادینه سازی نماید.

در این راستا ویژگی های مورد نظر نظام جامع مدیریت ارزیابی عملکرد در سه بخش کلان، مدیریت سیستم و کاربری و در سه رکن اصلی ارزیابی عملکرد شایستگی های کلیدی، سیستمی و گروهی در ادامه تبیین می شود.

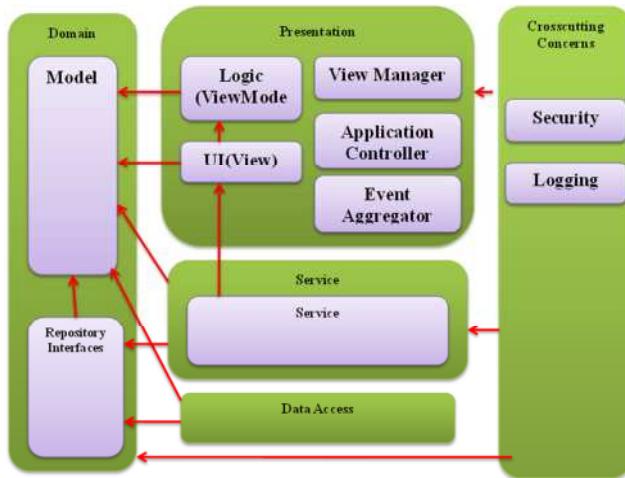
مشخصات فنی نرم افزار مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان :

☆ کاملاً مبتنی بر Web (اینترنت ، اینترانت)

☆ دارای جدیدترین FrameWork معماری چند لایه (n-Tier) سرویس گرا با مشخصات :

Domain Model Or Anemic Model - Layard Pattern -

N Tier -	-
SOA -	-
CQRS -	-
MVC -	-
JQuery -	-
nHibernate -	-



☆ مدیریت داده های اطلاعاتی Oracle ۱۱g یا Sql Server ۲۰۱۲

☆ استفاده از ابزار برنامه نویسی Asp.Net , C# Ms.Net ۲۰۱۳ با جدیدترین ابزارها از جمله

Ajax , MVC , Jquery

☆ معماری امنیت اطلاعات :

۱- رعایت اصول و استاندارهای ISMS (مدیریت امنیت اطلاعات) ISO/IEC ۲۷۰۰۱:۲۰۰۵

۲- رعایت نکات SQL Injection در کلیه فرم های نرم افزار

۳- استفاده از تکنولوژی Hashing (کد گذاری داده ها) در انتقال اطلاعات

۴- استفاده از Session بجای متغیرهای اصلی ، برای جلوگیری از نمایش در Cookie ها

۵- استفاده از StoredProcedure های کد شده در بانک اطلاعاتی برای انجام تمامی عملیات ثبت و دریافت اطلاعات

☆ انجام هر گونه تست امنیت نفوذ پذیری از جمله :

Configuration Management Test -
Authentication Test -

Session Management -
Authorization Test -
Business Logic Test -
Data Validation Test -
Denial Of Service Test -
Web Services Test -

☆ کنترل دسترسی (Access Right)

Active Directory Authentication -

LDAP -

Linux برای سروهای CASify -

Local Encrypted Form Authentication -

☆ تعداد کاربران نامحدود

☆ ارتباط با سایر سیستم ها :

ارتباط با سایر سیستم ها (از جمله سیستم های نظام پیشنهادها ، مالی و حقوق و دستمزد ، منابع انسانی ، اتوماسیون اداری ، پرتال سازمانی) از طرق مختلف قابل انجام می باشد که از جمله آنها می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

۱. Application ها در سطح Web Service

۲. Database ها و Procedure View در سطح

۳. Application فایل در سطح Import/Export



☆ پشتیبانی از SSO : جهت بودن سیستم نیز روش های مختلفی وجود دارد:

- ۱- استفاده از Windows Authentication
 - ۲- استفاده از Sign-On در سیستم دیگر مانند پرتال سازمانی
 - ۳- استفاده از بانک اطلاعاتی کاربران بطور مشترک برای تمامی سیستم ها
- ☆ پیش بینی اجرای Partitioning بر روی داده های بانک اطلاعاتی جهت کنترل سرعت سیستم بر اساس سال و دبیرخانه های مختلف جهت سیستم هایی که داده های انبوه داشته و حجم اطلاعات آنها زیاد می باشد.
- ☆ کاملاً پارامتریک ، با قابلیت تعریف مقادیر ، ضرایب ، شاخص ها و ...
- ☆ قابلیت اتصال به سیستم منابع انسانی برای دریافت لیست پرسنل و چارت سازمانی و سیستم مالی جهت ارسال پاداش های تصویبی
- ☆ قابلیت اتصال به سیستم های دیگر سازمان جهت اطلاع رسانی سریع و خودکار به تمامی ذینفعان سیستم از جمله اتماسیون اداری ، ارسال پست الکترونیک(E-Mail) ، پیام کوتاه (SMS)
- ☆ قابلیت انطباق با انواع نظام های ارزیابی عملکرد کارکنان
- ☆ قابلیت اجرای روش نظام ارزیابی بصورت متمرکز و روش ارزیابی پراکنده (توزیعی)
- ☆ قابلیت تنظیم انواع گردش کارهای Work Flow مختلف در نظام ارزیابی
- ☆ دارای واسط کاربری User Interface ساده و بسیار آسان

توانایی های ویژه نرم افزار مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان :

- امکان برنامه ریزی و هدف گذاری برای سازمان و تحلیل عملکرد و انحراف از معیار آنها
- کاملاً پویا و منعطف بوده و قابلیت افزایش و یا کاهش شاخص ها، ابعاد و نشانگان رفتاری
- امکان تعریف و بکارگیری انواع محاسبات ریاضی و آمار و فرمول های محاسبه اوزان با توابع مختلف
- قابلیت تعریف و ارائه گزارش های نتایج ارزیابی با کلیه مدل ها و نمودارهای اکسل، بارگرافی، عکسبرداری و...
- توانایی اتصال به پایگاه داده های مختلف و دریافت اطلاعات بطور اتوماتیک بصورت وب سرویس
- آرشیو اطلاعات در دوره های ارزیابی و در بخش های مختلف سازمانی
- تعریف سطوح دسترسی برای کاربران مختلف با نقش های مختلف در معاونت ها و سطوح مدیریتی
- سرعت بالای نرم افزار در پیاده سازی و ارائه گزارش سریع جهت تصمیم گیری های مدیران بصورت داشبوردینگ و گزارش های تحلیلی
- امکان تعیین گروه های ارزیابی ۳۶۰ درجه بصورت اتوماتیک و انتخابی
- قابلیت دریافت انواع گزارشات متنوع و کاربردی به مدیران
- ارائه انواع گزارش مبنی بر مقایسه شاخص های همسطح و غیر همسطح در واحدها ، مدیریت ها ، معاونت ها
- امکان گروه بندی شغل ها ، واحدها و رسته های مختلف مبتنی بر تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان
- امکان اجرای رتبه بندی و تراز بندی ارزیابی شنوندگان
- ارائه کارنامه تفضیلی کارکنان در دوره ارزیابی در سطح فردی و گروهی
- قابلیت محاسبه وزن ها و شاخص های مختلف ارزیابی در سریعترین زمان ممکن و قابلیت نرم افزار سازی نمرات
- قابلیت ایجاد پرونده ارزیابی و اطلاعات شخصی افراد و تشکیل پرونده مخصوص جهت دسترسی آسان
- قابلیت تعریف درختچه شاخص بطور مجزا برای هر شغل و رسته
- امکان فعال کردن یا غیر فعال کردن شاخص ها در فواصل زمانی
- امکان وزن دهنی سوالات به صورت خوشه ای در سیستم
- قابلیت تغییر ، کاهش و یا افزایش سوالات و شاخص ها و وزن ها در فواصل زمانی مختلف در سیستم بصورت ساده
- قابلیت تعریف الگوهای دسترسی و سطوح دسترسی به افراد و مدیران مختلف
- امکان ایجاد بانک سوالات ارزیابی در گروه ها، شغلها و رسته های مختلف سازمانی
- طراحی سیستم داشبوردینگ از نتایج ارزیابی عملکرد جهت ارائه به مدیران ارشد سازمان در جهت تصمیم گیری
- قابلیت ارسال پیام کوتاه (SMS) و پست الکترونیک (E-mail) به گروه های تعریف شده و اطلاع رسانی از طرق فوق و قابل تعریف
- قابلیت دسترسی سریع به اطلاعات کارکنان خاص با کلید واژه های نام ، نام خانوادگی ، شماره کارمندی، واحد و ...
- قابلیت تکمیل اطلاعات ناقصی توسط کارکنان با کسب اجازه توسط مدیر سیستم
- قابلیت خوداظهاری افراد در تکمیل اطلاعات شخصی
- امکان upload تصویر ، سند و یا هر فایل موثر در ارزیابی

- دسترسی به نظرسنجی های قبلی در دوره های مختلف گذشته در جهت ارزیابی دقیق تر
- پیش بینی آیتم پاسخ تشریحی در سیستم جهت ارائه توضیحات خاص و موردنی رویت گزارش نتایج ارزیابی فردی و پرینت و ذخیره سازی آن
- قابلیت استفاده از بانک اطلاعاتی Oracle
- دارا بودن کارتابل الکترونیکی برای تمامی ذینفعان در نظام ارزیابی از جمله ارزیابی شوندگان، ارزیابی کنندگان، معاون یا مدیر، واحد مدیریت عملکرد و مدیر سیستم
- دارا بودن قابلیت کنترل و پیگیری برای اطلاع از انجام یا صحت انجام فرآیند ارزیابی هر فرد
- قابلیت به ترتیب کردن، جستجو و فیلترینگ قوی و پیشرفته در کارتابل ها
- امکان انجام انواع ارجاعات بصورت فردی یا گروهی
- امکان ثبت امتیازهای شاخص ها توسط هر فرد و محاسبه امتیاز نهایی ارزیابی و محاسبه پاداش ها در آن
- امکان هشدار دهی در تمامی کارتابل ها بصورت بصری (با تغییر رنگ فیلد) در صورت اتمام مهلت تعیین شده
- امکان هشدار دهی در تمامی کارتابل ها بصورت بصری (با تغییر رنگ فیلد) جهت امور پیگیری امور محوله
- امکان ثبت خبر، مقاله ، شعار، روزنامه الکترونیک و تجارب اجرایی جهت استفاده کاربران
- امکان نمایش برترین ها با نمایش عکس و آمار عملکرد آنها
- امکان نظرسنجی در پایان دوره ارزیابی و دریافت پیشنهادهای ارزیابی شوندگان
- امکان نمایش آخرین تغییرات سامانه و همچنین ثبت آخرین بازدید هر فرد از سامانه
- ارائه دریافت انواع خروجی به صورت فایل Word , Excel , Xml و ... در گزارشات ، جستجوها و تمامی لیست های سیستم در فرم ها
- و بسیاری از امکانات و نیازها جهت تسهیل عملیات سامانه

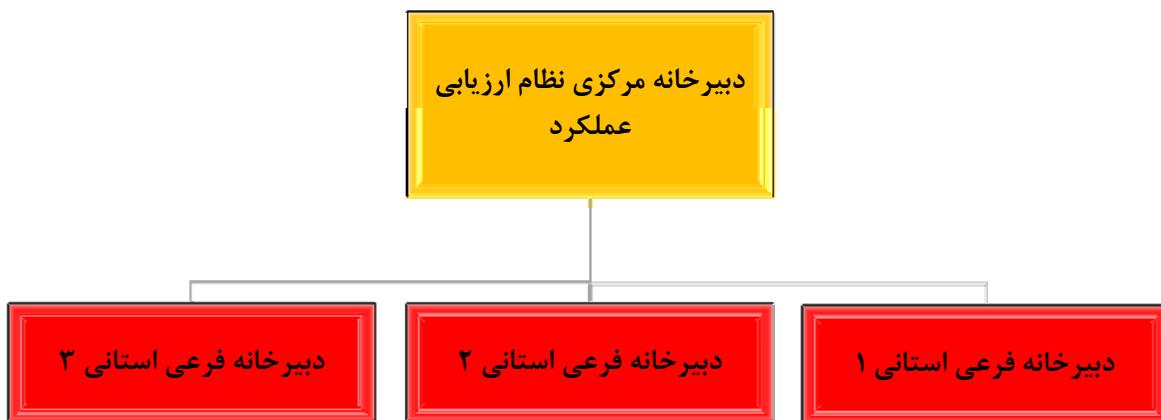
خصوصیات نرمافزار مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان :

بومی سازی :

مهمترین عامل در هر سیستم اطلاعاتی، انطباق آن با خواسته‌ها و نیازهای سازمان می‌باشد بطوریکه افراد بتوانند با کمترین تغییر با سیستم موجود خود و به راحتی با آن شروع بکار کنند که این کار موفقیت سیستم را تضمین خواهد کرد. به همین منظور قبل از اجرای این نرمافزار در سازمان تمامی عناوین و موارد اطلاعاتی مطابق با آیین‌نامه مصوب سازمان، بومی‌سازی شده و سپس نصب خواهد شد.

حوزه عملکرد :

با توجه به گستره عملکرد سازمان‌ها و پراکندگی جغرافیایی آنها، این سیستم می‌توانند هم بصورت دبیرخانه مرکزی گردش کار مختلف و هم بصورت چند دبیرخانه‌ای (توزیع شده) در سازمان پیاده‌سازی شده و جریان اطلاعات کاملی را برای هر روش داشته باشد. بنابراین هرنوع سازمانی با هرنوع جریان کاری می‌تواند با این سیستم کارکرده و نیازهای خود را برآورده سازد.



پارامتریزه و قابلیت انعطاف :

با توجه به نوع سازمان و نحوه سیاست‌های درون سازمانی در اجرای نظام ارزیابی عملکرد که منجر به تولید آیین‌نامه‌های مختلف با روش‌های مختلف در سازمان‌ها شده است، نرمافزار مذکور به نحوی طراحی گردیده که پاسخگوی کلیه نیازها بوده و برایتی قابل اجرا می‌باشد. مواردی همچون درصدها و ضرایب، شاخص‌ها، وزن و امتیاز آنها، انواع سطوح سازمانی، شغل و رسته‌های سازمانی و ... برایتی قابل تعریف و تغییر هستند.

هدفمندی :

امید به پایداری و دوام هر سیستمی منوط به هدف‌دار بودن آن و داشتن برنامه، جهت رسیدن به آن هدف می‌باشد. نظام ارزیابی عملکرد نیز از این امر مستثنی نبوده و داشتن برنامه هدف باید از جمله مولفه‌های اصلی ایجاد آن باشد که در این نرمافزار امکان تعیین شاخص‌های هدف و برنامه مربوطه، به شما داده می‌شود.

ردیابی :

ردیابی و کنترل پیوسته فرآیند ارزیابی توسط شخص و مدیر آن ، از مواردی است که در آگاهسازی و اطلاع رسانی بموقع کمک بسزایی می کند .

موازی سازی :

تعریف و ارسال شاخص ها به منابع مورد نظر جهت امتیازدهی و تعیین وضعیت در بسیاری موارد ، هم دقت و هم سرعت بررسی و اجرای فرآیندهای ارزیابی را بهینه خواهد کرد و نتیجه بهتر و سریعتری حاصل می شود.

قابلیت اعتماد در بلندمدت :

یکی از مشکلات بزرگ سازمان ها ، عدم پاسخگویی سیستم تهیه شده به نیازها پس از چند سال است که با اضافه شدن داده ها بوجود می آید و ناشی از تجربه کم ، عدم آگاهی از حجم زیاد داده ها و طراحی ضعیف سیستم می باشد. معماری قوی و طراحی قابل اعتماد نرم افزار باعث شده که این نرم افزار به راحتی با حجم داده های زیاد کار کرده و تغییری در سرعت اجرا و گزارش گیری بوجود نیاید.

نگهداری تاریخچه اطلاعات :

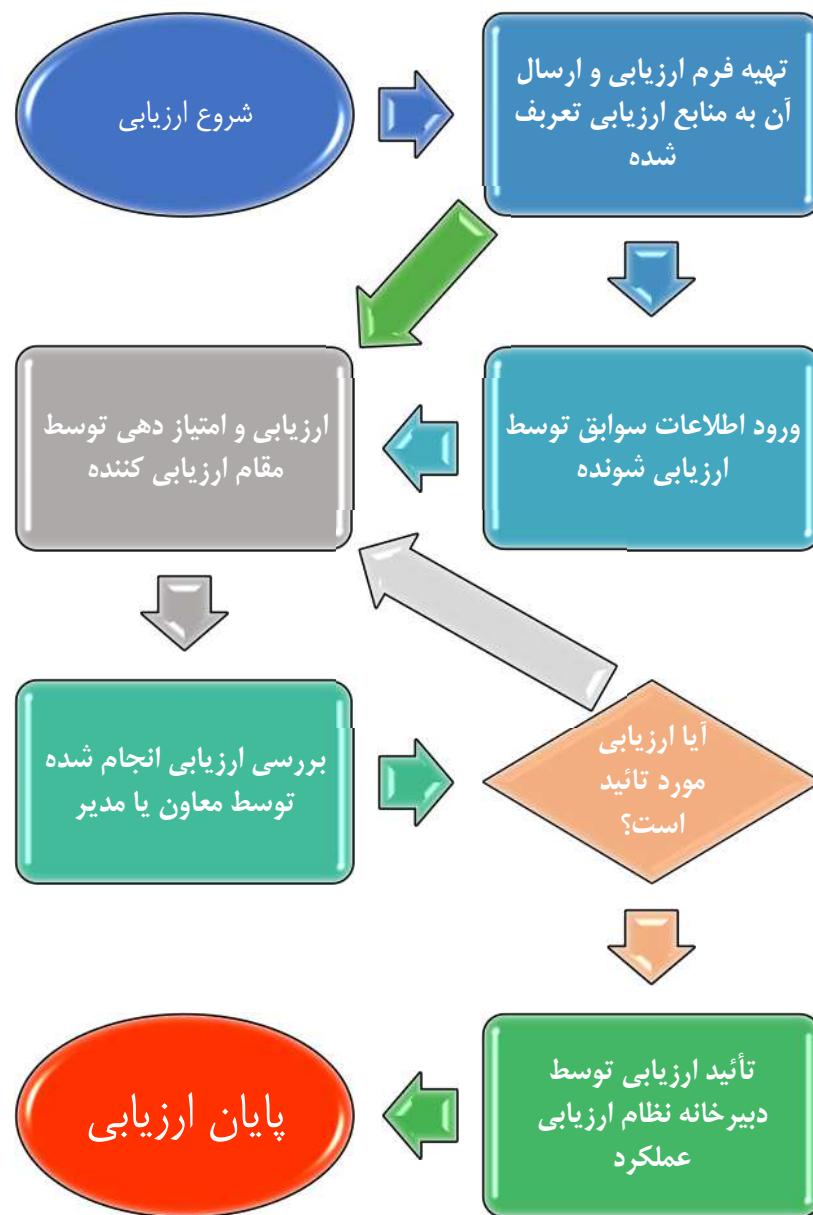
هر گونه تغییرات سازمانی و جایجایی های افراد در سازمان در این سیستم ثبت شده و تاریخچه آن نگهداری می شود. به همین دلیل دریافت یک گزارش در زمان های مختلف ، اطلاعات یکسانی را به شما نمایش می دهد.

اجرای مدل ۳۶۰ درجه :

امکان اجرای مدل ۳۶۰ درجه یا خطی به ازاء هر شاخص مزیت ارزیابی دقیقتر و کارآمدتر را در اختیار استفاده کننده سیستم قرار می دهد.

انواع گردش کار در سیستم نظام ارزیابی عملکرد کارکنان :

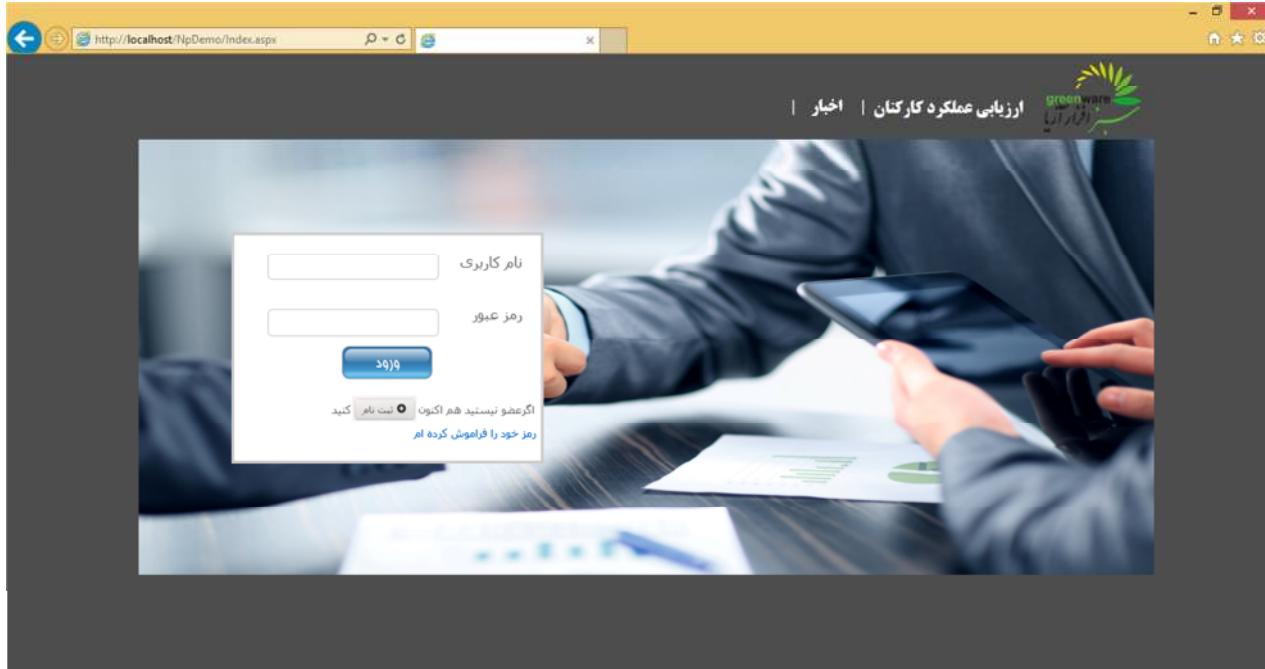
در مدل های مختلف نظام ارزیابی عملکرد روش های کاری مختلفی قابل اجرا می باشد که کاملا بصورت داینامیک و پویا می تواند در سیستم نرم افزاری مورد استفاده قرار گیرد.
در ذیل نمونه ای از این گردش کار بصورت شماتیک نمایش داده شده است.



نمایی از قابلیت‌های نرمافزار ارزیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر Web

- صفحه ورود به سیستم

در این صفحه امکان ثبت نام افراد و ورود کاربران تعییه شده است.



- صفحه اصلی (Home Page)

در این صفحه امکان نمایش داشبوردی از اطلاعات و شاخص‌های عملکردی در سازمان به کاربران وجود داشته و همچنین اطلاعاتی مانند اخبار و آئینه‌نامه‌ها در این صفحه قابل نمایش می‌باشد.

- اطلاعات پایه

در این قسمت امکان ثبت و تغییر اطلاعات اولیه سیستم همچون سطوح سازمانی، رشته شغل‌ها، شاخص‌ها و تخصیص شاخص‌ها، واحدهای سازمانی، مشخصات کارکنان، سطوح دسترسی افراد، دوره‌های ارزیابی و ... وجود دارد که توسط مدیر سیستم قابل دسترس و مدیریت می‌باشد.

The screenshot shows a web-based application titled 'Arzeshiyan' (ارزشیان) with a decorative green and blue header. The main content area displays a tree icon and the title 'پیچه‌خانه نظام ارزشیان علمکرد' (Pichehkhaneh Namayem Arzeshiyan Akhbar). A sidebar on the right lists various administrative functions such as 'User Management', 'Reporting', 'Statistics', 'Personal Information', 'Logistics', 'Communication', and 'Help'. The central panel contains a search form with fields for 'Name', 'Code', and 'Category', along with buttons for 'Search', 'Print', and 'Reset'. Below the search form is a table listing personal information for a user named 'Rasoul' (رسول), including details like 'First Name: Rasoul', 'Last Name: Vahdati', 'Gender: Male', 'Date of Birth: 1360-01-01', 'Address: ...', 'Phone Number: 09123456789', and 'Email: ...'. At the bottom of the page are links for 'Help', 'Logout', and 'Print'.

- کارتابل ها

در این قسمت کارتابل هایی جهت ورود سوابق ارزیابی شونده ، ارزیابی کننده ، معاون یا مدیر ، معاونت اجرایی نظام ارزیابی عملکرد ، نتیجه ارزیابی کاربر ، نتیجه ارزیابی کارکنان و ... پیش بینی شده است که کلیه عملیات اجرایی دوره ارزیابی در این کارتابل ها قابل انجام می باشد.

http://localhost:40664/WebApp/Default1.aspx ارزشیابی عملکرد

دیجیخانه نظام ارزشیابی اعلانات

کارنال ورود سوابق مرتبط >> ارسال به مرحله بعد

ردیف	نام شاخص	سهامه	ساده	دوره
۱۲۸	دینافت گواهینامه آموزشی	۱		
۱۲۹	دینافت گواهینامه آموزشی	۱		
۱۳۰	ارائه آموزش علمی تحقیقی در زمینه شغلی با نظر مدیر	۱		
۱۳۱	ارائه آموزش علمی تحقیقی در واحد دسته	۱		
۱۳۲	انقالی ترازب شغلی خود به همکاران	۱		
۱۳۳	نهی و درون مخصوصه های آموزشی در زمینه شغلی	۱		
۱۳۴	روز قطبیت ها در زمینه به تأثیر فناوری اطلاعات در انتشار وسائل سازمانی	۱		
۱۳۵	دریافت تقدیرنامه از مدیران کل (اصحایها / ذکر هرگز)۱	۱		
۱۳۶	دریافت تقدیرنامه از همایون سریسپد و سلطوق هنرمند	۱		
۱۳۷	دریافت تقدیرنامه از شرکت هرگز و سریس اهداف اعلامیه	۱		
۱۳۸	بسیاری از این راهکار در سطح همچو	۱		
۱۳۹	گسب عنوان اهداف از این دستورالعمل برای درستگاه های اسناد	۱		
۱۴۰	گسب عنوان اهداف از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۱	گسب عنوان اهداف از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۲	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۳	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۴	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۵	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۶	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۷	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۸	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۴۹	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۰	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۱	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۲	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۳	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۴	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۵	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۶	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۷	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۸	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		
۱۵۹	شروعی از این دستورالعمل برای اسناد	۱		

http://localhost:40664/WebApp/Default1.aspx ارزشیابی عملکرد

دیجیخانه نظام ارزشیابی اعلانات

کارنال ارزشیابی گذشته >> ارسال به مرحله قبل <<

ردیف	نام شاخص	سهامه	ساده	دوره
۱	گلبلوید حمید	۱		
۲	روش لای	۱		
۳	گلبلوید حمید	۱		
۴	روش لای	۱		
۵	گلبلوید حمید	۱		
۶	روش لای	۱		
۷	گلبلوید حمید	۱		
۸	روش لای	۱		
۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۰	روش لای	۱		
۱۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۲	روش لای	۱		
۱۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۴	روش لای	۱		
۱۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۶	روش لای	۱		
۱۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۸	روش لای	۱		
۱۹	گلبلوید حمید	۱		
۲۰	روش لای	۱		
۲۱	گلبلوید حمید	۱		
۲۲	روش لای	۱		
۲۳	گلبلوید حمید	۱		
۲۴	روش لای	۱		
۲۵	گلبلوید حمید	۱		
۲۶	روش لای	۱		
۲۷	گلبلوید حمید	۱		
۲۸	روش لای	۱		
۲۹	گلبلوید حمید	۱		
۳۰	روش لای	۱		
۳۱	گلبلوید حمید	۱		
۳۲	روش لای	۱		
۳۳	گلبلوید حمید	۱		
۳۴	روش لای	۱		
۳۵	گلبلوید حمید	۱		
۳۶	روش لای	۱		
۳۷	گلبلوید حمید	۱		
۳۸	روش لای	۱		
۳۹	گلبلوید حمید	۱		
۴۰	روش لای	۱		
۴۱	گلبلوید حمید	۱		
۴۲	روش لای	۱		
۴۳	گلبلوید حمید	۱		
۴۴	روش لای	۱		
۴۵	گلبلوید حمید	۱		
۴۶	روش لای	۱		
۴۷	گلبلوید حمید	۱		
۴۸	روش لای	۱		
۴۹	گلبلوید حمید	۱		
۵۰	روش لای	۱		
۵۱	گلبلوید حمید	۱		
۵۲	روش لای	۱		
۵۳	گلبلوید حمید	۱		
۵۴	روش لای	۱		
۵۵	گلبلوید حمید	۱		
۵۶	روش لای	۱		
۵۷	گلبلوید حمید	۱		
۵۸	روش لای	۱		
۵۹	گلبلوید حمید	۱		
۶۰	روش لای	۱		
۶۱	گلبلوید حمید	۱		
۶۲	روش لای	۱		
۶۳	گلبلوید حمید	۱		
۶۴	روش لای	۱		
۶۵	گلبلوید حمید	۱		
۶۶	روش لای	۱		
۶۷	گلبلوید حمید	۱		
۶۸	روش لای	۱		
۶۹	گلبلوید حمید	۱		
۷۰	روش لای	۱		
۷۱	گلبلوید حمید	۱		
۷۲	روش لای	۱		
۷۳	گلبلوید حمید	۱		
۷۴	روش لای	۱		
۷۵	گلبلوید حمید	۱		
۷۶	روش لای	۱		
۷۷	گلبلوید حمید	۱		
۷۸	روش لای	۱		
۷۹	گلبلوید حمید	۱		
۸۰	روش لای	۱		
۸۱	گلبلوید حمید	۱		
۸۲	روش لای	۱		
۸۳	گلبلوید حمید	۱		
۸۴	روش لای	۱		
۸۵	گلبلوید حمید	۱		
۸۶	روش لای	۱		
۸۷	گلبلوید حمید	۱		
۸۸	روش لای	۱		
۸۹	گلبلوید حمید	۱		
۹۰	روش لای	۱		
۹۱	گلبلوید حمید	۱		
۹۲	روش لای	۱		
۹۳	گلبلوید حمید	۱		
۹۴	روش لای	۱		
۹۵	گلبلوید حمید	۱		
۹۶	روش لای	۱		
۹۷	گلبلوید حمید	۱		
۹۸	روش لای	۱		
۹۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۰۰	روش لای	۱		
۱۰۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۰۲	روش لای	۱		
۱۰۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۰۴	روش لای	۱		
۱۰۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۰۶	روش لای	۱		
۱۰۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۰۸	روش لای	۱		
۱۰۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۱۰	روش لای	۱		
۱۱۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۱۲	روش لای	۱		
۱۱۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۱۴	روش لای	۱		
۱۱۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۱۶	روش لای	۱		
۱۱۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۱۸	روش لای	۱		
۱۱۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۲۰	روش لای	۱		
۱۲۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۲۲	روش لای	۱		
۱۲۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۲۴	روش لای	۱		
۱۲۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۲۶	روش لای	۱		
۱۲۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۲۸	روش لای	۱		
۱۲۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۳۰	روش لای	۱		
۱۳۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۳۲	روش لای	۱		
۱۳۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۳۴	روش لای	۱		
۱۳۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۳۶	روش لای	۱		
۱۳۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۳۸	روش لای	۱		
۱۳۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۴۰	روش لای	۱		
۱۴۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۴۲	روش لای	۱		
۱۴۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۴۴	روش لای	۱		
۱۴۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۴۶	روش لای	۱		
۱۴۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۴۸	روش لای	۱		
۱۴۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۵۰	روش لای	۱		
۱۵۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۵۲	روش لای	۱		
۱۵۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۵۴	روش لای	۱		
۱۵۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۵۶	روش لای	۱		
۱۵۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۵۸	روش لای	۱		
۱۵۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۶۰	روش لای	۱		
۱۶۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۶۲	روش لای	۱		
۱۶۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۶۴	روش لای	۱		
۱۶۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۶۶	روش لای	۱		
۱۶۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۶۸	روش لای	۱		
۱۶۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۷۰	روش لای	۱		
۱۷۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۷۲	روش لای	۱		
۱۷۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۷۴	روش لای	۱		
۱۷۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۷۶	روش لای	۱		
۱۷۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۷۸	روش لای	۱		
۱۷۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۸۰	روش لای	۱		
۱۸۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۸۲	روش لای	۱		
۱۸۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۸۴	روش لای	۱		
۱۸۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۸۶	روش لای	۱		
۱۸۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۸۸	روش لای	۱		
۱۸۹	گلبلوید حمید	۱		
۱۹۰	روش لای	۱		
۱۹۱	گلبلوید حمید	۱		
۱۹۲	روش لای	۱		
۱۹۳	گلبلوید حمید	۱		
۱۹۴	روش لای	۱		
۱۹۵	گلبلوید حمید	۱		
۱۹۶	روش لای	۱		
۱۹۷	گلبلوید حمید	۱		
۱۹۸	روش لای	۱		
۱۹۹	گلبلوید حمید	۱		
۲۰۰	روش لای	۱		
۲۰۱	گلبلوید حمید	۱		
۲۰۲	روش لای	۱		
۲۰۳	گلبلوید حمید	۱		
۲۰۴	روش لای	۱		
۲۰۵	گلبلوید حمید	۱		
۲۰۶	روش لای	۱		
۲۰۷	گلبلوید حمید	۱		
۲۰۸	روش لای	۱		
۲۰۹	گلبلوید حمید	۱		
۲۱۰	روش لای	۱		
۲۱۱	گلبلوید حمید	۱		
۲۱۲	روش لای	۱		
۲۱۳	گلبلوید حمید	۱		
۲۱۴	روش لای	۱		
۲۱۵	گلبلوید حمید	۱		
۲۱۶	روش لای	۱		
۲۱۷	گلبلوید حمید	۱		
۲۱۸	روش لای	۱		
۲۱۹	گلبلوید حمید	۱		
۲۲۰	روش لای	۱		
۲۲۱	گلبلوید حمید	۱		
۲۲۲	روش لای	۱		
۲۲۳	گلبلوید حمید	۱		
۲۲۴	روش لای	۱		
۲۲۵				

- محاسبه پاداش ها

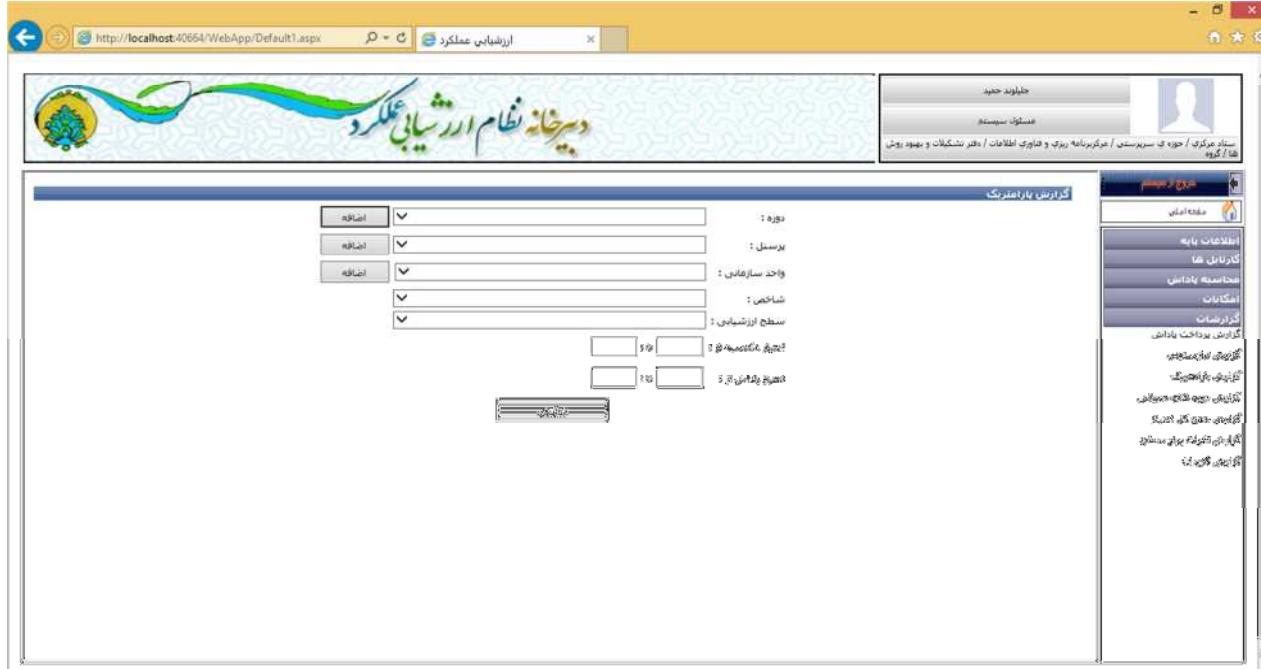
در این قسمت صفحه ای جهت محاسبه پاداش کارکنان با توجه به معیارها و فرمول های پیش بینی شده وجود دارد.

- امکانات

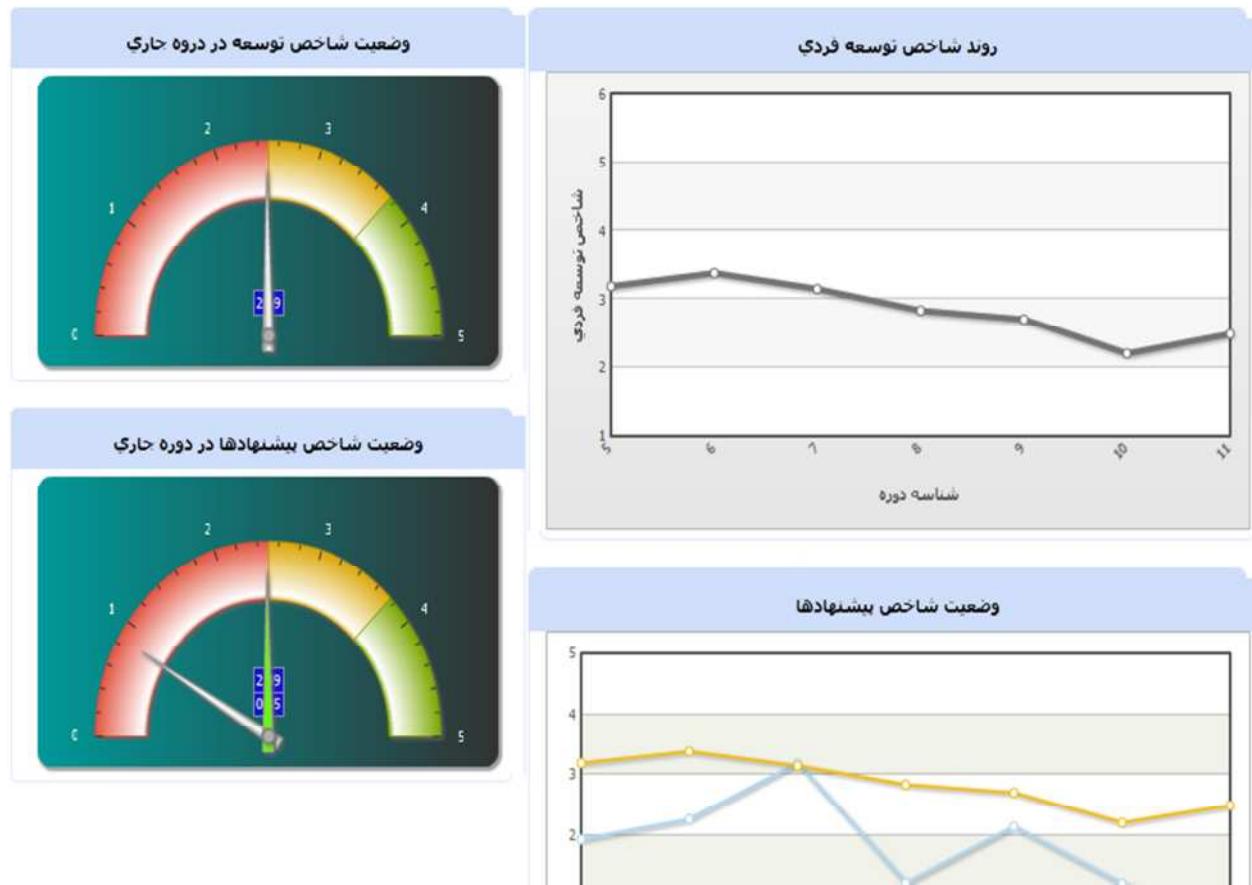
در این قسمت امکاناتی همچون صندوق پیام ها و تغییر کلمه عبور و بروزرسانی اطلاعات کاربر و ... قرار دارد که در قابل دسترس برای کاربران خواهد بود.

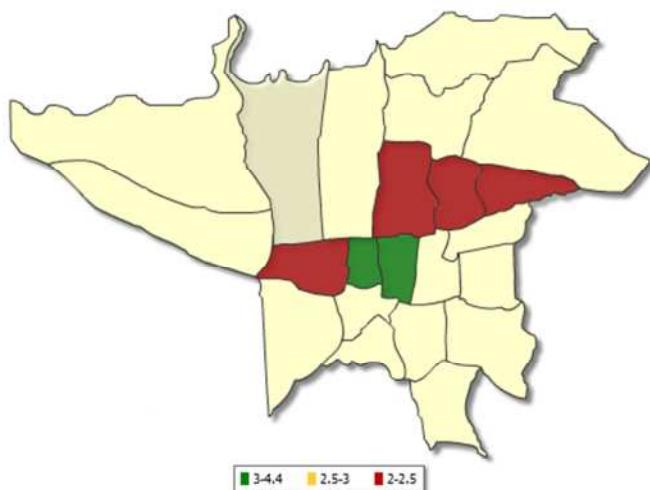
- گزارشات

در این قسمت نیز گزارشات جامع آماری و نموداری و متنوعی جهت دریافت نتایج ارزیابی و نیازسنجی آموزشی با توجه به عملکرد کارکنان و ... طراحی شده است که بسیاری از این گزارشات بصورت پارامتریک و قابلیت تغییر می باشد که دریافت گزارشات متنوع را در اختیار کاربر قرار می دهد.



The screenshot shows a web-based application window titled "دستگاه نظام ارزیابی عملکرد" (Performance Evaluation System). The main area contains several input fields for parameters like "نحوه ۱" (Type 1), "نحوه ۲" (Type 2), "نحوه ۳" (Type 3), "نحوه ۴" (Type 4), and "نحوه ۵" (Type 5). To the right, there is a sidebar titled "گزارش برآوردگری" (Evaluation Report) which lists various report types such as "گزارش اولیه" (Initial Report), "گزارش اثباتی" (Proof Report), "گزارش انتقالی" (Transfer Report), and "گزارش انتقالی" (Transfer Report) again. Below the sidebar is a detailed list of evaluation reports including "گزارش برآوردگری پایانی", and "گزارش برآوردگری پایانی".



وضعیت شاخص توسعه در دباریمان های مختلف

روند شاخص توسعه فردی


تقدیرنامه های شرکت سبزافزارآریا



شرکت سبزافزارآریا افتخار دارد با ایجاد این سیستم به صورت جامع گام مثبتی در پیشرفت و ارتقاء
نظام ارزیابی عملکرد کارکنان که هدف آن ایجاد فضای مناسب برای ارتقاء کمی و کیفی کلیه کارکنان
درجات تحقق اهداف سازمانی است، برداشته است.

با تشکر

واحد نظام ارزیابی عملکرد کارکنان
شرکت سبزافزارآریا