

ماژول کارانه

برای محاسبه ی کارانه براساس ارزیابی کارکنان در بخش های مختلف سازمانی رویکردهای مختلفی وجود دارد. چارت سازمانی می تواند شامل افراد بعنوان "پرسنل" سازمان و نیز "بخش های مختلف چارت سازمانی" بصورت سلسله مراتبی باشد. ماژول محاسبه کارانه بعنوان یک ماژول واسط بین سیستم **BSC-Master** و **PAS-Master** از امتیاز عملکردی افراد در مجموعه ای از شاخص ها استفاده کرده و با توجه به برآیند امتیازات عملکردی آنها در آن شاخص ها و نیز با توجه به ضریب اهمیتی نقش آنها در چارت سازمانی می تواند مبلغ کارانه افراد را محاسبه کند. معمولاً محاسبه کارانه براساس دو آیتم اصلی تعیین می شود.

۱. میزان اهمیت نقشی بستگی دارد که یک بخش یا فرد، در چارت سازمانی آن سازمان ایفا می کند. این اهمیت نقش ها در چارت سازمانی را می توان با تعریف ضریب کارانه که در هنگام تعریف چارت سازمانی قابل تعریف است، مشخص نمود.

۲. علاوه بر آن در راستای تخصیص عادلانه تر کارانه، ضرورت دارد که عملکرد آن بخش از چارت سازمانی نیز در محاسبه کارانه لحاظ شود.

اگر تنها بخواهیم آیتم اهمیت نقش ها در محاسبه کارانه دخالت داشته باشد و کارایی ها در آن نقشی نداشته باشد، مانند آن است که فرض کنیم کارایی همه بخشها بطور یکسان و برابر ۱۰۰ درصد بوده باشد. امکان این نوع محاسبه در سیستم **BSC-Master** با انتخاب گزینه مربوطه وجود دارد.

اما اگر بخواهیم آیتم دوم، یعنی عملکردها را نیز در محاسبه کارانه دخالت دهیم، آنگاه در خصوص اینکه عملکردها به چه شکل سنجیده شوند، مجموعه شاخص های مورد نظر برای ارزیابی از چه منشائی باشند و نحوه محاسبه امتیاز

کارایی "بخش های مختلف چارت سازمانی" بر چه اساسی باشد، رویکرد های مختلفی وجود دارد. این رویکردها بشرح زیر هستند:

رویکرد اول: اگر شاخص های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان، از مجموعه شاخص های موجود در برنامه ریزی استراتژیک سازمان انتخاب شوند، و عملکرد هر بخش از چارت سازمانی و یا هر پرسنل موجود در آن، در شاخص هایی که متولی و مسئول آنها است در نظر گرفته شود، بهترین نوع ارزیابی را خواهیم داشت. زیرا زمانی کارانه به افراد یا بخشها تعلق می گیرد که کارایی آنها در راستای پیشبرد شاخص های استراتژیک هدفمند شده باشد.

قابل ذکر است که برخی از شاخص های مورد استفاده در سیستم **BSC-Master** می توانند از شاخص های مورد استفاده در سیستم **PAS-Master** نیز استفاده کنند. مثلا برآیند امتیازات افراد بازای یک شاخص تعریف شده در سیستم **PAS-Master** بعنوان امتیاز شاخص متناظر آن در سیستم **BSC-Master** استفاده شود.

پس در این رویکرد به این اصل پایبندیم که هر بخش و یا هر پرسنل متولی چه شاخصی از شاخص های تعریف شده در شاخص های موجود در برنامه ریزی استراتژیک سازمان (در **BSC-Master**) است و میزان کارایی آن در آن شاخص چقدر است.

رویکرد دوم: می توان شاخص های مورد استفاده برای ارزیابی افراد را باز هم از مجموعه شاخص های سیستم **BSC-Master** انتخاب کرد اما امتیاز پرسنل و بخش های چارت سازمانی را در این رویکرد بطور متفاوتی محاسبه نمود. بطوری که امتیاز هر فرد براساس میانگین امتیازات کارایی شاخص هایی که متولی آن است محاسبه می شود ولی امتیاز هر بخش از چارت سازمانی را براساس میانگین امتیازات زیرشاخص هایی محاسبه می شود که افراد موجود در آن بخش از چارت سازمانی، متولی آن شاخص ها هستند.

رویکرد سوم: می توان شاخص های مورد استفاده برای ارزیابی افراد را از مجموعه شاخص های موجود در سیستم

PAS-Master استخراج نمود و میانگین امتیاز هر فرد در شاخص هایی از سیستم **PAS-Master** که برای

آنها امتیاز دارد را محاسبه کرد. برای بخش های واحد سازمانی نیز اگر متصدی شاخص یا شاخصهایی در

سیستم **BSC-Master** باشند، میانگین امتیازات آن شاخص ها بعنوان کارایی آن بخش در نظر گرفته می شود.

رویکرد چهارم: می توان شاخص های مورد استفاده برای ارزیابی افراد را نیز باز هم از سیستم **PAS-Master**

محاسبه کرد و برای ارزیابی بخش های چارت سازمانی نیز از میانگین امتیازات پرسنل موجود در آن بخش

استفاده نمود.

محاسبه کارانه

دوره: ۹۰ انتخاب دوره

مبلغ نهایی کارانه: 0

حد اقل درصد تحقق شاخص: 70

نحوه استخراج تحقق اهداف پرسنل: ارزیابی متوازن ارزیابی کارکنان

نحوه محاسبه شاخص های واحدها: ارزیابی متوازن میانگین ارزیابی پرسنل واحد همیشه ۱۰۰ درصد

نام	نوع	ضرب کارانه	تعداد شاخص	مبلغ	محاسبات: امتیاز	محاسبه...
مدیریت فروش و بازاریابی	واحد سازمانی	224856859	37			
مدیریت قراردادهای مشتریان	واحد سازمانی	54204981	9			
برنامه ریزی و کنترل فروش	واحد سازمانی	22964917	4			
قراردادهای مشتریان	واحد سازمانی	31240064	5			
معاونت بازاریابی و فروش	واحد سازمانی	9818498	2			
معاونت بازاریابی و فروش	واحد سازمانی	9818498	2			
معاونت منابع و توسعه مدیریت	واحد سازمانی	973650992	162			
دفتر حفاظت و بازرسی	واحد سازمانی	312115012	52			
مدیریت ارتباطات و اطلاع رسانی	واحد سازمانی	34797554	6			
مدیریت ارتباطات و اطلاع رسانی	واحد سازمانی	34797554	6			
مدیریت بازرگانی	واحد سازمانی	131213326	23			
بازرگانی خارجی	واحد سازمانی	67917046	12			
بازرگانی داخلی	واحد سازمانی	53677267	9			
مدیریت بازرگانی	واحد سازمانی	9619013	2			
مدیریت پشتیبانی اداری	واحد سازمانی	153120328	24			
خدمات اداری	واحد سازمانی	100847689	16			
عمران و تاسیسات	واحد سازمانی	44508792	7			
مدیریت پشتیبانی اداری	واحد سازمانی	7763847	1			
مدیریت مالی	واحد سازمانی	159216802	25			

نام	نام درخت	مقدار	هدف	وضعیت
میانگین امتیازات		0	0	

محاسبه ذخیره در فایل