



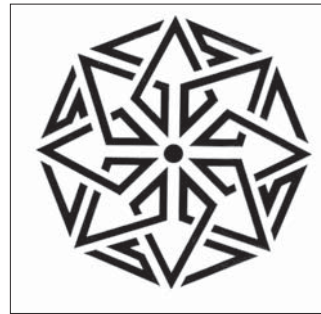
ارزیابی عملکرد کارکنان و سازمان‌ها از حساس‌ترین مسائلی است که مدیران با آن روبرو هستند. ارزیابی عملکرد، یکی از ابزارهای مدیریتی است که کاربردهای چندگانه‌ای دارد. آنچه در بخش دولتی و در سطح کلان آن مطرح می‌باشد ارزیابی و دانستن کم و کیف عملکرد دولت در جهت تقویت اعتماد عمومی می‌باشد. هر سازمانی برای آگاهی از میزان تحقق اهداف تعیین شده در برنامه‌های استراتژیک خود، مطلوبیت و کیفیت فعالیت‌ها و نتایج عملکرد در محیط‌های پیچیده و پویا، نیازمند برقراری نظام‌های مناسب پایش و کنترل عملکرد می‌باشد. فقدان چنین نظامی به معنی عدم برقراری ارتباط با محیط درونی و بیرونی سازمان بوده و افول سازمان‌های باز، پویا و فعال جامعه را در پی خواهد داشت.

### تاریخچه برگزاری جشنواره شهید رجایی

جشنواره شهید رجایی و ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور را می‌توان در قالب سه دوره مورد بحث قرار داد. دوره اول مربوط به قبل از مصوبه هیات وزیران می‌باشد و هدف اصلی آن فرهنگ‌سازی در خصوص ارزیابی عملکرد بود. دوره دوم که از اواخر سال ۱۳۸۱ آغاز گردید مربوط به ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی پس از تصویب آیین‌نامه مربوطه در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۸ می‌باشد و دوره سوم شامل مدیریت عملکرد در قالب فصل ۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. آیین‌نامه مربوط به آن نیز در تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ تصویب و ابلاغ گردید. در ادامه هر یک از دوره‌ها به اختصار توضیح داده می‌شوند. اولین دوره سال ۱۳۷۷ آغاز و تا سال ۱۳۸۱ ادامه داشت. به استناد مصوبه ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی و با هدف ترویج و اشاعه موضوع ارزیابی و بارویکرد فرهنگ‌سازی، دستگاه‌ها در چهار سطح زیر مورد ارزیابی قرار گرفتند.

۱. سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی وابسته و نهادهای عمومی غیردولتی
۲. معاونت‌های ستادی وزارتخانه‌ها، سازمان‌های مستقل، نهادها
۳. واحدهای استانی
۴. واحدهای شهرستانی

ارزیابی فوق‌در ۸ محور و ۲۴ شاخص انجام گردید و دستگاه‌های نمونه طی مراسم جشنواره شهید رجایی با اهدای لوح و تشویق مادی مورد تقدیر قرار گرفتند. محورهای ارزیابی دستگاه‌ها در دوره اول شامل



## گزارش جشنواره شهید رجایی

تاریخچه، اهداف و فرایند ارزیابی

امور مدیریت عملکرد  
و ارتقاء فرهنگ سازمانی  
سازمان اداری و استخدامی کشور