

Samantekt: Hvernig meta íslensk fyrirtæki frammistöðu stjórnenda sinna?

Nemandi: Hildur Halldórsdóttir

Sérsvið: Mannauðsstjórnun

Dagsetning: Október 2007

Markmið þessarar rannsóknar er tvíþætt, annars vegar að skoða með hvaða hætti íslensk fyrirtæki meta frammistöðu stjórnenda sinna. Hins vegar að leggja fram tillögu að mælikvörðum fyrir frammistöðu stjórnenda hjá Actavis. Fjallað er um þau hugtök og fræði sem liggja til grundvallar frammistöðumati starfsmanna. Í rannsókninni er stuðst við eigindlega aðferðafræði þar sem annars vegar voru greind fyrirbyggjandi gögn og hins vegar tekin viðtöl við tíu stjórnendur í íslenskum fyrirtækjum. Einnig voru tekin viðtöl við fjóra einstaklinga sem hafa stundað ráðgjöf og kennslu varðandi frammistöðumælingar.

Algengast er að fyrirtæki meti frammistöðu stjórnenda sinna með fjárhagslegum mælikvörðum. Þeim til viðbótar er markmiðasetning og vinnustaðagreining notuð sem mælikvarðar á frammistöðu stjórnenda. Það er í samræmi við þær aðferðir sem algengast er að notaðar séu erlendis. Aukin áhersla er á notkun mælikvarða sem mæla óáþreifanlegri þætti eins og ánægju starfsmanna og viðhorf þeirra og annarra starfsmanna til starfsins og fyrirtækisins.

Fyrirtækið Actavis hefur mótað sitt eigið kerfi til að meta frammistöðu starfsmanna og ber það nafnið Per4ma. Mikil vinna hefur verið lögð í að gera kerfið þannig úr garði gert að metnir séu þættir sem snúa að starfi hvers einstaklings sem jafnframt eru í takt við stefnu og gildi fyrirtækisins. Rannsakandi taldi að hægt væri að styrkja Per4ma enn betur með því að bæta við mælikvörðum í frammistöðumat stjórnenda og því var ákveðið að koma með tillögu að slíkum mælikvörðum fyrir helstu stjórnendur Actavis hf. á Íslandi.