

مدیران محترم شرکت ملی نفت ایران
 مدیران عامل محترم شرکت‌های فرعی
 رؤسای محترم واحدهای ستادی

موضوع: ابلاغ دستورالعمل برنامه مدیریت عملکرد

باسلام،

همانگونه که مطلع می باشید مدیریت عملکرد یکی از مهمترین و اثر گذارترین فرایندهای راهبردی در توسعه سازمان بوده که هدف آن ایجاد فرهنگی است که در آن مدیران و کارمندان مسئولیت بهبود مستمر فرایندهای انجام کار و توسعه شایستگی های خود را بعهده خواهند گرفت و متناسب با اهدافی که محقق می نمایند از پاداش و تقدیر لازم بهره مند می گردند. در همین راستا این نظام که به همت مدیریت توسعه منابع انسانی طراحی و در هیئت مدیره محترم به تصویب رسیده است (پیوست شماره یک) در دو سال گذشته با مشارکت جمعی مدیران و سرپرستان در شرکتهای وابسته به شرکت ملی نفت ایران بمنظور شناسایی و رفع نواقص و نارسایی های زیرساختی و کاربردی مورد بهره برداری قرار گرفت و در اغلب شرکتهای سرپرستان پس از گذراندن آموزش های لازم موفق شدند نسبت به تغذیه اطلاعات در سامانه مدیریت عملکرد اقدام نمایند. هم اکنون با عنایت به مرتفع شدن بخش قابل توجهی از مشکلات اساسی و آماده شدن سامانه مدیریت عملکرد، زمان پیاده سازی آن فرا رسیده است. لذا ضمن ابلاغ دستورالعمل اجرای فاز اول نظام مدیریت عملکرد (پیوست ۲) انتظار دارم مدیران عامل محترم شرکت ها و مدیران واحدهای ستادی با تأکید بر اینکه مدیریت عملکرد مهمترین مسئولیت مشترک مدیران و کارکنان است نسبت به اجرای این دستورالعمل نهایت مساعی خود را بعمل آورند تا انشاء... بتوانیم در تحقق شعار عزم همگانی و مدیریت جهادی با هدف اعتلای اقتصاد و فرهنگ سازمانی گامهای عملی با رویکرد علمی برداریم. رجاء واثق دارم که نظام مدیریت عملکرد نقطه آغازین تحولی اساسی در نظام مدیریت شرکت ملی نفت ایران خواهد شد که خود همواره طلایه دار نظام مدیریتی در کشور بوده است.

با توجه به اهمیت موضوع بدیهی است که جدیت در اجرا و پیاده سازی این نظام یکی از معیارهای اساسی در ارزیابی مدیران عامل و مدیران ستادی خواهد بود. بنابراین مدیریت محترم منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران موظف است که میزان پیشرفت این برنامه را در شرکت ها و مدیریتهای ستادی به اینجانب گزارش نماید.

برای کسب موفقیت و تسریع در پیاده سازی مدیریت عملکرد توصیه می نمایم:

- ۱- به مدیران و سرپرستان تحت نظر خود مستمراً تأکید نمائید مدیریت عملکرد یکی از وظایف اساسی مدیران و سرپرستان است و از آنان بخواهید که براساس چرخه مدیریت عملکرد نسبت به برنامه ریزی عملکرد، پایش عملکرد و ارائه بازخورد بطور مستمر اقدام نمایند.
 - ۲- اطمینان حاصل کنید که همه مدیران و سرپرستان تحت نظر شما در زمینه مدیریت عملکرد آموزشهای لازم را گذرانده و مهارتهای لازم را کسب نموده اند.
 - ۳- پیشرفت طرح مدیریت عملکرد در واحدهای تحت سرپرستی خود را با استفاده از گزارشات مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ذیربط بررسی و نسبت به رفع موانع تصمیم گیری نمایید.
 - ۴- از مدیران، سرپرستان و عوامل اجرایی که در پیشرفت طرح مؤثر بوده اند به طرق مختلف و در حضور دیگران تقدیر و تشکر نمائید.
 - ۵- نسبت به رفع مشکلات زیر ساختی، سخت افزاری و تأمین نیروی انسانی و اعتبار مورد نیاز تصمیم گیری و دستورات لازم را ابلاغ نمائید.
- انشاءا... در انجام این کار خطیر موفق باشید.

رکن الدین جوادی

