

PERMANENT REFERENCE

PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AND ITS
IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN UNIVERSITIES.

- A SPECIAL REFERENCE TO THE EASTERN UNIVERSITY,
SRI LANKA

501-4065834502105493
GUT (PR)



MISS. SUTHAGINI NAGALINGAM

INDEX.NO :- MS-236

Faculty of Commerce & Management
Eastern University, Sri Lanka.



FCM475
Project Report
Library - EUSL

DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
EASTERN UNIVERSITY,
SRI LANKA.

சுருக்கம்

எந்தவொரு நிறுவனமும் ஊழியரில்லாமல் நிலைத்திருக்க முடியாது. இதனால் ஊழியவளம் மிகவும் முக்கியமான வளமாகக் காணப்படுகிறது. அவ்வாறான வளத்தினை விணைத்திறனாகவும், விணைநிறைவேற்றத்துடனும் மதிப்பீடு செய்வது அவசியமாகின்றது. ஒரு நாட்டின் பொருளாதாரத்தில், அரசியலில், சமூகவியலில், கலாச்சாரத்தில் ஏன் சகல துறைகளிலுமே ‘பல்கலைக்கழகம்’ என்ற அமைப்பின் பங்கு கணிசமானது. ஓர் நாட்டின் சகல துறைகளுக்கும் தேவையான புத்திஜீவிகளை உருவாக்கும் பல்கலைக்கழகம் ஒன்று தனது அமைப்பில் தொழில்புரியும் ஊழியர்களின் செயற்பாடுகளை மதிப்பீடு செய்வது அவசியமானதொன்றாகும்.

அவ்வகையில் கிழக்குப்பல்கலைக் கழகத்தின் கல்வி அணிசாரா ஊழியர்களின் பெறுபேறு எவ்வாறு மதிப்பீடு செய்யப்படுகிறது? என்ன நோக்கத்திற்காக மதிப்பீடு செய்யப்படுகிறது? சகல விடயங்களையும் உள்ளடக்கி மதிப்பீடு செய்யப்படுகிறதா? இதனால் ஊழியர்கள் அடையும் நன்மை என்ன? நிர்வாகம் அடையும் நன்மை என்ன? செயற்பாட்டு மதிப்பீடு ஊழியர் செயற்பாட்டில் ஏற்படுத்திய தாக்கம் என்ன? போன்ற வினாக்களுக்கு விடைகாணும் முகமாகவே இவ்வாய்வுக்கட்டுரை மேற்கொள்ளப்படுகிறது.

ஆய்வுக்காக எடுக்கப்பட்ட இந்நிறுவனத்தைப் பொறுத்தவரையில் கல்வி அணி சாரா ஊழியர்களை மதிப்பீடு செய்ய ஊழியர் பெறுபேற்று மதிப்பீட்டிற்கென தனியான பத்திரங்கள் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை. மேலும் சம்பள உயர்வுக்காக மட்டுமே செயற்பாட்டுமதிப்பீடு மேற்கொள்ளப்படுவதனால் ஊழியர் தொடர்பான ஏனைய நோக்கங்கள் விடுபடுகிறது. மேலும் ஊழியரின் உண்மையான செயற்பாட்டிற்கமைய செயற்பாட்டு மதிப்பீடு மேற்கொள்ளப்படுவதில்லை. இதனால் ஊழியரின் உண்மையான வெளியீடினை அறியமுடியாதுள்ளது. எனவே இவ் ஆய்வானது இந்நிறுவனத்தின் கல்வி அணிசாரா ஊழியரின் செயற்பாட்டு மதிப்பீடுகளை சரியான முறையில் செய்யக் கூடியதான் வகையில் இங்கிருக்கும் செயற்பாட்டுமதிப்பீட்டு முறையில் மாற்றத்தைச் செய்து ஒரு ‘செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுச் சன்மான திட்டமொன்றை’ சிபாரிசு செய்து அதனுடாக ஊழியரின் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிப்பதனை நோக்காகக் கொண்டுள்ளது.

எனவே இவ்வாய்வு கிழக்குப்பல்கலைக் கழகத்தின் கல்வியணி சாரா ஊழியர்களின் செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டை விணைத்திறனாக மேற்கொள்ள கடைப்பிடிக்க வேண்டிய சகல அம்சங்களைப் பற்றியும் எடுத்துக் கூறும் என்பதில் எவ்வித ஜயத்திற்கும் இடமில்லை.

உள்ளடக்கம்

முன்பக்கங்கள்

i -v

நன்றியுரை

vi

சுருக்கம்

vii

உள்ளடக்கம்

viii

அட்டவணைகள்

x

படங்கள்

xi

அத்தியாயம் 1 அறிமுகம்	01
1.1) ஆய்விற்கான பிரச்சனை	03
1.2) ஆய்வின் நோக்கம்	03
1.3) எண்ணக்கருவாக்கம்	03
1.3.1) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுத்திட்டத்தை வடிவமைத்தல்	04
1.3.2) சரியாக அமுல் படுத்தப்படுகிறதா என்பதை உறுதிப்படுத்தல்	06
1.3.3) மீளப் பார்சித்தலும் புதிப்பித்தலும்	06
1.4) ஆய்வு முறைமை	06
1.4.1) மாதிரி	06
1.4.2) தரவு	06
1.4.3) தரவுப் பகுப்பாய்வும் முன்வைப்பும்	07
1.4.4) தரவு மதிப்பீடு	08
1.5) ஆய்விற்கான எடுகோள்	09
1.6) ஆய்விற்கான வரையரைகள்	09
 அத்தியாயம் 2 நூலாய்வு	10
2.1) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தை வடிவமைத்தல்	12
2.1.1) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டின் நோக்கங்களும் பயன்பாடும்	12
2.1.2) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுக் கொள்கைகள்	14
2.1.3) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுத் தகுதிவிதிகளைத் தீர்மானித்தல்	16
2.1.4) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு முறைகள்	17
2.1.5) மதிப்பீட்டு நேர்காணலும் பின்னாட்டலும்	27
2.1.6) மதிப்பீட்டாளருக்கான பயிற்சி	30
2.2) சரியாக அமுல்படுத்தப்படுகின்றதா என்பதை உறுதிப்படுத்தல்	31
2.3) மீளப் பார்த்தலும் புதிப்பித்தலும்	31
2.4) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டில் இயற்கையாக எழும் முரண்பாடுகள்	32
2.5) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு வட்டம்	32
2.6) செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டின் கூறுகள்	32
 அத்தியாயம் 3 தரவுப் பகுப்பாய்வும் முன்வைப்பும்	33
3.1) தனிப்பட்ட தரவுகள்	34
3.1.1) மாதிரி ஊழியர் தெரிவுப்பரம்பல்	34
3.1.2) வயதுப்பரம்பல்	35

3.1.3)	பால்	35
3.1.4)	சேவைக்காலம்	36
3.1.5)	அனுபவம்	36
3.2)	ஆய்விற்கான தரவுகள்	37
3.2.1)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு நோக்கங்கள்	37
3.2.2)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுக் கொள்கைகள்	38
3.2.3)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுத் தகுதி விதிகள்	39
3.2.4)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு முறைகள்	40
3.2.5)	பின்னுாட்டலும் நேர்முகம் காணலும்	40
3.2.6)	ஊழியர் செயற்பாடு	41
3.3)	மொத்தப்பகுப்பாய்வு	42
3.4)	இரு மாறிப் பகுப்பாய்வு	43
3.5)	பகுப்பாய்வின் சாராம்சம்	45
3.5.1)	தனிமாறிப் பகுப்பாய்வு	45
3.5.2)	இரு மாறிப் பகுப்பாய்வு	46
அத்தியாயம் 4 கலந்துரையாடல்		47
4.1)	தனிப்பட்ட விபரம் தொடர்பான கலந்துரையாடல்	48
4.2)	ஆய்வுக்கான தரவுகள் தொடர்பான கலந்துரையாடல்	49
4.2.1)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு நோக்கங்கள்	49
4.2.2)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுக் கொள்கைகள்	51
4.2.3)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டுத் தகுதி விதிகள்	52
4.2.4)	செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டு முறைகள்	54
4.2.5)	பின்னுாட்டலும் நேர்முகம் காணலும்	55
4.2.6)	ஊழியர் செயற்பாடு	56
4.3)	அமுல்படுத்தலின் சரிநிலையை உறுதிசெய்தல்	57
4.4)	மீனப் பார்த்தலும் புதுப்பித்தலும்	58
4.5)	இருமாறிப்பகுப்பாய்வு தொடர்பான கலந்துரையாடல்	59
4.6)	மொத்த மதிப்பீடு தொடர்பான கலந்துரையாடல்	59
அத்தியாயம் 5 முடிவுரையும் சிபாரிசும்		61
5.1)	முடிவுரை	62
5.2)	சிபாரிசுகள்	63
5.3)	சம்பந்தப்படுத்தல்	69
பின்னினைப்புக்கள்		
Appendix I A model for introducing a new dynamic PA system		
Appendix II Questionnaire		
Appendix III Existing increment report		
Appendix IV Suggestion Self – Appraisal Review Form		
Appendix V Suggestion Performance Appraisal Report (Non- Academic staff)		
Appendix VI Performance Review Instructions		