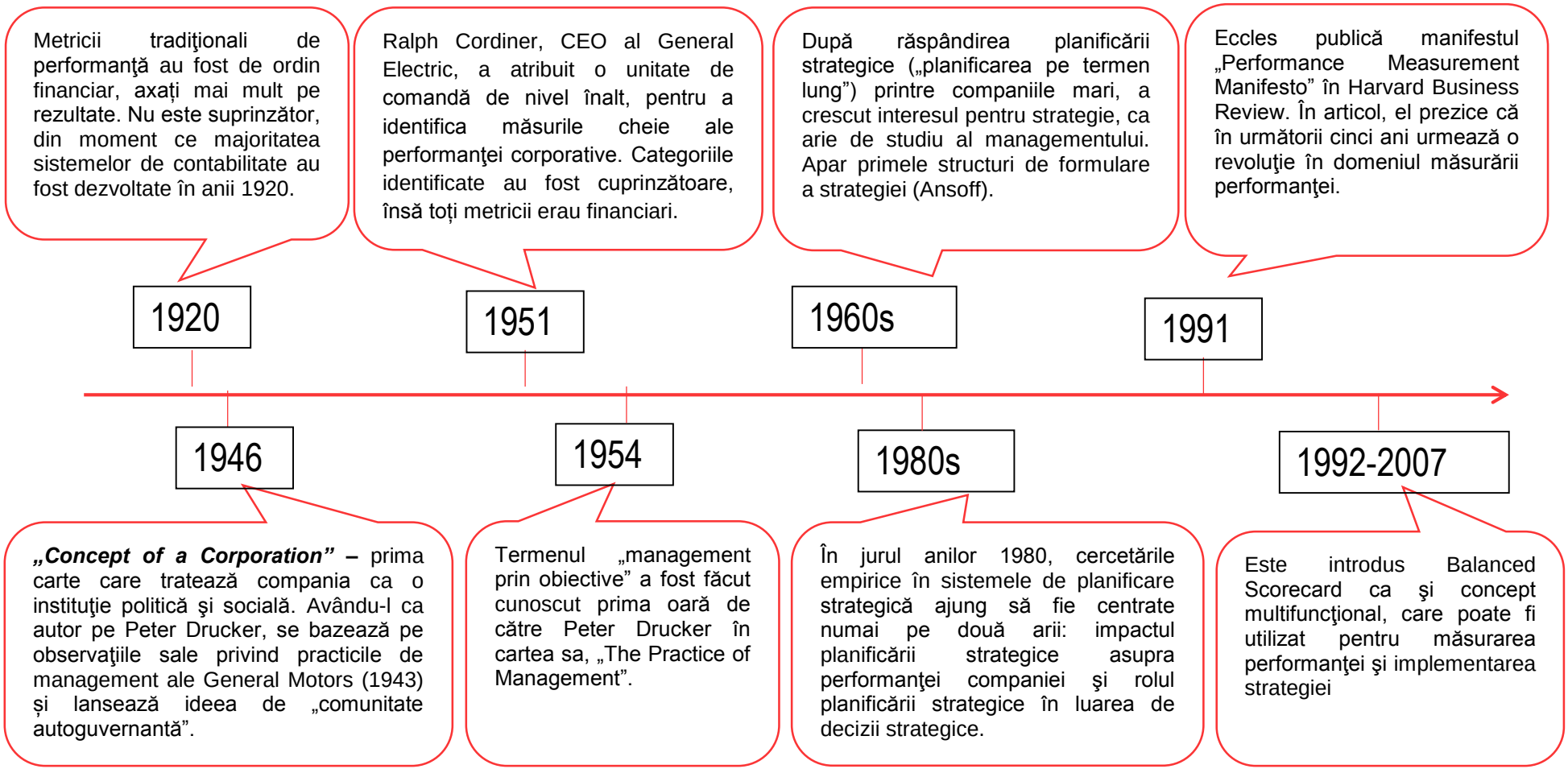
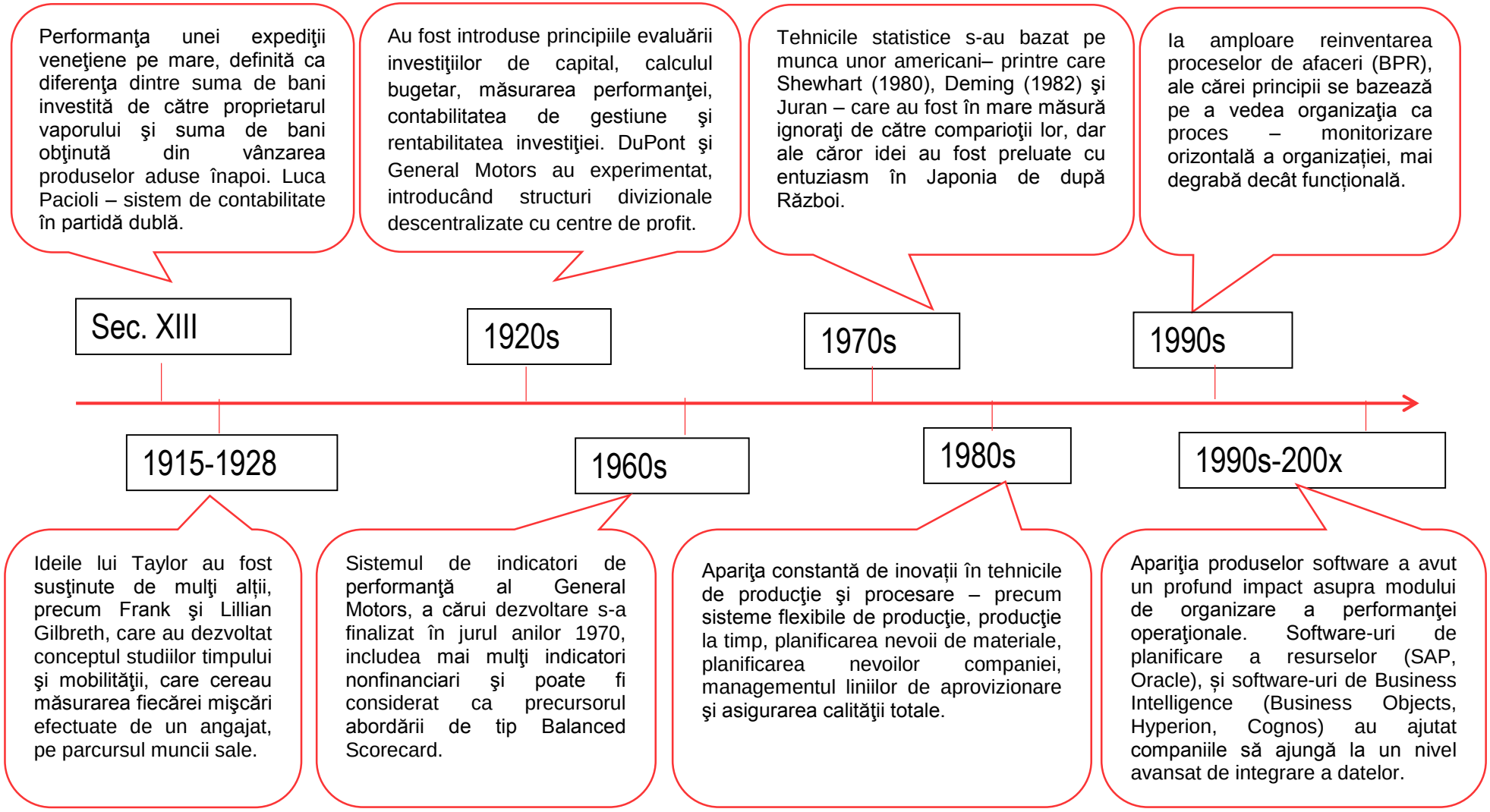
CERTIFICARE PROFESIONALĂ ÎMBUNĂTĂȚIREA PERFORMANȚEI

Fișă informativă: Istoricul conceptului

Evoluția managementului performanței la nivel strategic



Evoluția managementului performanței la nivel operațional



Evoluția managementului performanței la nivel individual

Antichitate

Cei din Egiptul Antic au fost nevoiţi să îşi încurajeze muncitorii să construiască piramide măreţe şi, fără să ştie, au utilizat Sisteme de Management al Performanţei. Sistemul lor includea biciuirea muncitorilor care nu lucrau conform cerinţelor de atingere a obiectivelor.

221-265

Împăraţii dinastiei Wei (221-265 d.Hr.) evaluau performanţa membrilor familiei oficiale. Filosoful chinez Sin Yu, critica evaluatorii angajați de dinastia Wei, afirmând: *„evaluatorul imperial de gradul nouă rareori evaluează oamenii după merite, ci mereu după simpatiile şi antipatiile sale”.*

Sec. XVI-XVII

1540-1560, a fost stabilită de către Ignatius Loyola o procedură pentru evaluarea formală a membrilor societăţii iezuite. În 1648, publicaţia *Evening Post* a evaluat legislatorii prin utilizarea unei scale de evaluare, în funcţie de calităţile personale.

1800-1817

Evaluările performanţei în industrie au fost cel mai probabil iniţiate de către Robert Owen la începutul anilor 1800. Owen a monitorizat performanţa la fabricile sale de prelucrare a bumbacului prin intermediul utilizării „aparatelor de control silenţioase”. Acestea constau în cuburi de lemn pictate cu culori diferite pe fiecare parte vizibilă, fiind expuse deasupra postului de lucru al fiecărui angajat. La sfârşitul zilei, culoarea părţii vizibile era asociată cu o notă, care indica performanţa. Cubul era întors astfel încât o anumită culoare, reprezentând o notă dată pentru performanţa angajatului să ffe vizibilă de toţi. Alb indica „excelent”, galben „bine”, albastru indica „indiferent” şi negru indica „slab”. Se pare că această practică avea o influenţă asupra comportamentului ulterior.

1950s

Înainte de cel de-al Doilea Război Mondial, sistemele de evaluare a performanţei aveau tendinţa de a exclude persoanele din fruntea managementului, şi utilizau scale grafice de evaluare. Până în anii 1950, 61% dintre organizaţii utilizau evaluări de performanţă, faţă de 15% imediat după cel de-al Doilea Război Mondial.

1970s-1980s

În anii 1970 în America şi în anii 1980-1990 în Marea Britanie, legislaţia guvernamentală care se referea la aspecte precum egalitate, drepturi civile a fost cea care a obligat organizaţiile să adopte un anumit sistem.

1990s

Inovaţia este tot mai utilizată în organizaţii, mai ales de către manageri şi profesionişti de rang înalt.

1990s-200x

Au fost introduse şi răspândite sistemele de management al performanţei strategice, ca Balanced Scorecard, care acopereau toate nivelurile organizaţionale şi care conectau performanţele strategice, operaţionale şi individuale.