

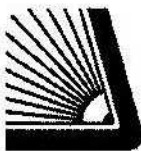
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ن و القلم و ما یسطرون

در خور د ۳۶۰ درجه

نویسنده : تونم بیگ

ترجمه : محمد سعادت فوت دین



انتشارات نظری

سرفشنامه	پیکاک . تونی / نویسنده
هتوان و نام بدبد آور	بازخورد ۳۶۰ درجه / نویسنده: تونی پیکاک / تصاویر فیلی هیلستون / مترجم: محمد سعید قوت دین
مشخصات نشر	انتشارات نظری ۱۳۹۲
مشخصات ظاهری	۱۳۰ ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۲۸۹-۱۵۸-۷
وحدیث فهرست نویسی	فیلیا
یادداشت	عنوان اصلی: the ۳۶۰ degree feedback pocketbook
عنوان دیگر	ایک دنیا پیشنهاد ابزار و تکنیک برای چگونگی معرفی: رشد، تسهیل و شرکت در یک برنامه
موضوع	بررسی رشد فردی ۳۶۰ درجه
موضوع	ارزیابی ۳۶۰ درجه
شماره ۱۰	آموزش حین خدمت - - ارزشیابی
رده کنگره	هیلستون، فیلی / تصویر گر / قوت دین، محمد سعید: مترجم
رده دیوید	۱۳۹۲: ۱۶۴ / HF0049/05
شماره کتابخانه ملی	۶۵۸/۳۱۲۵
	۳۴۱۵۸۰۵

نام کتاب: بازخورد ۳۶۰ درجه	
نویسنده: تونی پیکاک	
مترجم: محمد سعید قوت دین	
نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۳	
شمارگان: ۱۰۰۰	
لیتوگرافی، چاپ و صحافی: جاووش، شریف و اشراقی	
طراح جلد: امیر محمد افشار صدر	
ذکلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر می باشد.	
دفتر مرکزی: تهران، خیابان ولی عصر (هج)، خیابان سید جمال الدین اسدآبادی (ک)	
نش خیابان فتحی شقایق، جنب بانک انصار، پلاک ۳۲، طبقه ۲، واحد ۱۷	
info@nashrenazari.com	www.nashrenazari.com
همراه: ۰۹۱۹۰۱۲۹۴۵۵	تلفن: ۸۸۱۰۳۷۷۵
پیام کوتاه: ۱۰۰۰۰۸۸۱۰۳۷۷۵	

قیمت: ۶۰۰۰۰ ریال

فهرست

۹	مقدمه
۹	بازخورد ۳۶۰ درجه
۱۰	مفهوم کلی
۱۱	رباط فرآیند با ارزیابی سستی
۱۵	مزایای بازخورد
۱۶	مزایای بازخورد برای مدیر و سازمان
۱۷	فواید بازخورد ۳۶۰
۱۸	بدانیم چرا؟
۲۰	بازیکنان
۲۳	کمک خارجی پیدا کنید
۲۴	انتخاب شریک
۲۵	گرفتن تعهد و غلبه بر مقاومت
۲۶	شرکت کنندگان در جلسات آموزشی
۲۷	برنامه‌ی توجیهی/آموزشی
۲۷	دخیل نمودن آزمایش شونده در فرآیند
۲۸	دخیل کردن آزمایش شونده در فرآیند
۲۹	مسائل کلیدی: گمنامی
۳۰	بازخوردهای دریافتی از مدیر آزمایش شونده
۳۱	زمان‌بندی بررسی‌ها
۳۲	تکرار بررسی‌ها
۳۳	مطرح کردن گزارش بازخورد
۳۳	مطرح کردن گزارش بازخورد
۳۳	مطرح کردن بازخورد با مدیر
۳۵	طراحی فرآیند
۳۵	چه کسی مسئول تهیه بازخورد است

۳۵	شناسایی طبقات مختلف پاسخ‌دهندگان
۳۶	بخش اول
۳۶	انتخاب پاسخ‌دهندگان
۳۷	طراحی پرسش‌نامه
۳۸	انتخاب قابلیت برای پرسش
۴۰	کشف قابلیت‌ها
۴۰	اعتبار ال‌ها
۴۱	زیر خود انتخاب کنید
۴۲	توزیع رات پرسش‌نامه
۴۳	انتخاب یک پاسخ نه‌بندی
۴۶	مقیاس‌های اندازه
۴۶	ندانستن!
۴۹	مثال:
۵۰	سوالات بی‌پاسخ
۵۲	ارائه راهنمایی
۵۳	اتوماتیک‌سازی فرآیند
۵۶	تعداد سوالات
۵۶	امنیت اینترنت
۵۷	پرسش‌نامه خودتان را طراحی کنید
۵۸	قابلیت‌های خود را انتخاب کنید
۵۸	هدایت
۵۱	کارگروهی
۵۱	ارتباط کلامی
۵۸	قابلیت‌های اختیاری
۵۹	خلاقیت
۵۹	خود گسترشی
۵۹	تمرکز بر تجارت

۵۹	به کارگیری فرآیند
۶۰	پاسخ‌دهندگان خارجی
۶۱	ایده‌هایی برای کمک به این موضوع
۶۱	تعداد پاسخ‌دهندگان
۶۲	دعوت‌نامه برای مشارکت
۶۵	ترویج به مشارکت
۶۶	به افراد زمان بدهید
۶۶	پاسخ‌ها مثبت منفی
۶۶	مثبت و منفی
۶۷	منفی مشروط
۶۷	بی‌چون و چرا منفی
۶۸	تشویق پاسخ‌های کیفی
۶۹	یادآوری به افراد
۷۰	حل اختلافات
۷۱	اجرای همزمان چند آزمون
۷۲	گزارش بازخورد
۷۲	معرفی به پاسخ‌دهندگان
۷۳	معرفی
۷۳	مقایسه امتیازات گروه‌های پاسخ‌دهنده
۷۴	جهت‌گیری کار گروهی
۷۵	فروپاشی امتیازات قابلیت‌های مختلف
۷۵	مقیاس
۷۵	گستره پاسخ‌ها
۷۹	مقیاس
۸۰	امتیازهای میانگین و "معدل"
۸۱	نمودارها و هیستوگرام‌های میله‌ای
۸۲	نمودارهای راداری

۸۲	دروغ، دروغ..... و آمار.....
۸۳	رتبه‌بندی امتیازات.....
۸۵	بازخورد کتبی.....
۸۷	نقش مربی بازخورد.....
۸۸	مدیر به عنوان مربی بازخورد.....
۸۹	بررسی سه جانبه بازخورد.....
۸۹	برنامه‌ریزی بازخورد.....
۹۰	تجیل بازخورد.....
۹۲	انواع امتیازات موارد فردی.....
۹۲	نظرات آزمائش‌شونده.....
۹۴	نظرات کتبی دیگران.....
۹۶	رویارویی با نظرات دیگران.....
۹۷	مهارت‌های مهم برای هدایت بازخورد.....
۹۸	سفر به آغاز فعالیت.....
۹۸	عکس‌العمل به بازخورد.....
۱۰۰	سوالات هدایتی کیفی.....
۱۰۲	خلاصه کردن بازخورد.....
۱۰۳	طرح‌های رشد فردی.....
۱۰۴	ساخت روی مثبت‌ها.....
۱۰۴	اهداف "آرزو کن" قرار دهید.....
۱۰۶	تقسیم کردن برنامه‌های رشد فردی.....
۱۰۷	محرمانه بودن به معنای سری بودن نیست.....
۱۰۹	مسائل مهم.....
۱۰۹	مسائل کلیدی.....
۱۱۱	ارزیابی فرآیند.....
۱۱۴	ارزیابی آزمون کلی: آزمایش‌شونده.....
۱۱۴	پاسخ‌دهندگان.....

۱۱۶	آزمون‌های تکراری
۱۱۶	سرمایه‌گذاری در رشد
۱۱۸	مسائل کلیدی
۱۱۹	درباره نویسنده

www.ketab.ir

مقدمه

با خود ۳۶۰ درجه

در واقع بازخورد ۳۶۰ درجه روشی عالی و بی نظیر است برای افراد با انگیزه و بتواند به اهداف تجاری خود دست یابند. این روش به افراد کمک می کند تا به توانایی هایشان تکیه کنند، به نیازهای رشد فردی بیشتر توجه کنند، و سرانجام به دریافت شغلی را برای آنها به ارمغان می آورد.

این کتاب مخصوص افرادی است که علاقه مند به چنین فرآیندهایی را به سازمانشان معرفی کنند، و یا کسانی که می خواهند برنامه موجود در سازمان را بیشتر توسعه دهند یا نیرویی فزاینده باشند. این کتاب برای مدیرانی که باید یک جلسه بازخورد ۳۶۰ درجه را پیش ببرند و مایل اند بدانند چگونه سیستم را به بهترین سطح کارایی برسانند، نیز بسیار مفید خواهد بود.