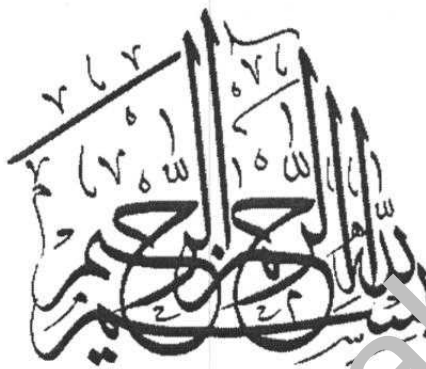




بهره‌وری و کارایی کارکنان در سازمان

مؤلفین:

فریدون نادری (کارشناس ارشد مدیریت)

محمود نایبی (کارشناس ارشد مدیریت)

سرشناسه	نادری، فریدون. ۱۳۴۷-
عنوان و نام پدیدآور	بهره‌وری و کارایی کارکنان در سازمان / مولفین فریدون نادری، محمود ناییبی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۲۱۸ ص:، جدول.
شابک	978-600-8481-52-2 ریل: ۲۵۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	فپا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	بهره‌وری کار
موضوع	Labor productivity
موضوع	کارکنان -- مدیریت
موضوع	Personnel management
موضوع	کارآمدی سازمانی
موضوع	Organizational effectiveness
موضوع	تغییر سازمانی
موضوع	Organizational change
شناسه افزوده	بی. م. مو. ۱۳۸۱-
رده بندی کنگره	۱۳۹۷ HD / ۰۳۳ ب
رده بندی دیویی	۱۱۸/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی	۵۴۴۸۰۵۰



انتشارات شریف‌زاده

نام کتاب	: بهره‌وری و کارایی کارکنان در سازمان
تالیف:	: فریدون نادری - محمود ناییبی
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۳۹۷
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۱-۵۲-۲
قیمت	: ۲۵۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی است. یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان، ارتقای سطح بهره‌وری آن است و باتوجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد، بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی، نیاز انکارناپذیر هر سازمان است و مدیریت عملکرد، ابزاری برای دستیابی به قابلیت‌های کارکنان، رشد و شکوفایی برای رسیدن به اهداف سازمان، شفاف‌شدن نیازهای آموزشی و ارائه برخورد لازم به آنهاست. هدف از پژوهش حاضر، تحلیل عوامل مؤثر بر اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد و نقش آن در بهره‌وری سازمان است. نظام ارزشیابی عملکرد و سیاست‌های ارزشیابی صحیح و کارآمد می‌تواند نقش بسزایی را در بهبود بهره‌وری منابع انسانی داشته باشد. همین دلیل در سالهای اخیر به نقش ارزشیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب‌نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می‌تواند انبوهی از مزایا را برای سازمان‌ها و کارکنان آنها ارزانی دارد. برای آنکه نظام ارزشیابی عملکرد در سازمان‌ها به‌کارگیری لازم برخوردار باشد و نتایج لازم را حاصل کند باید در طراحی آن از سیاست‌های ارزشیابی عملکرد مطلوبی استفاده نمود. این سیاست‌ها به عنوان یکی از ابزارهای کنترل سبب بهبود بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. نقش ارزشیابی عملکرد در بهبود سازمان‌ها به‌ویژه بی‌شمار آشکار می‌شود که عزم و اراده نیروهای سازمانی بر انجام تحول برنامه‌ریزی شده استوار گردد.

نادری، نایی

۱۳۹۷

فهرست مطالب

فصل ۱: اثربخشی، کارایی، بهره‌وری

کارایی

اثربخشی

بهره‌وری

به کارگیری بهره‌وری در سازمان

موانع بهره‌وری در نظام اداری

بهره‌وری و مدیریت دولتی نوین

بهره‌وری و تئوری انتخاب عمومی

معیارها و مقیاس‌های اثربخشی سازمانی

مدل‌های اثربخشی سازمانی

ادغام معیارهای اثربخشی

رویکردهای سنتی اثربخشی سازمان

مدل‌های ارزیابی اثربخشی سازمان

فصل ۲: برنامه ریزی بهره‌وری

چرخه بهره‌وری

اندازه‌گیری بهره‌وری

ارزیابی بهره‌وری

برنامه ریزی برای بهبود بهره‌وری

جایگاه عوامل انسانی در میان سایر عوامل بهره‌وری

مثلث بهره‌وری نیروی کار

موانع بهبود بهره‌وری نیروی کار

نقش آموزش نیروی انسانی بر بهره‌وری

سلسله مراتب نیازها

تنوربهای X و Y مک گریگور

تئوری دو عاملی هرزبرگ

۵۰	<u>فصل ۳: بهره‌وری نیروی انسانی</u>
۵۰	شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
۵۳	رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری
۵۴	تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۵۵	تأثیر پاداش بر بهره‌وری کارکنان
۵۵	تأثیر ساختار بر بهره‌وری کارکنان
۵۷	تأثیر شفاف بودن اهداف بر بهره‌وری
۵۸	تأثیر هویت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۶۷	اتوماسیون کاری و بهره‌وری
۶۹	<u>فصل ۴: بهبود بهره‌وری</u>
۷۲	بهره‌وری منابع انسانی
۷۴	اهمیت بهره‌وری
۷۷	شرایط لازم برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها
۷۷	ارتباط با کارمندان
۷۸	تعهد
۷۸	تداوم
۷۹	<u>فصل ۵: مدل‌های بهره‌وری</u>
۷۹	مدل‌ها و الگوهای بهبود و ارتقای بهره‌وری
۷۹	مدل چرخه بهره‌وری
۸۰	مدل چرخه دمنیگ
۸۲	مدل ایشی کاوا:
۸۳	مزایای بکارگیری اعتماد برای سازمان
۸۶	اصول مدیریت بهره‌وری
۸۸	عوامل تأثیرگذار در اجرا و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد
۸۹	اصول مدیریت عملکرد
۸۹	فرایند مدیریت عملکرد

۹۰	مزایای مدیریت عملکرد
۹۲	معایب مدیریت عملکرد
۹۳	<u>فصل ۶: بهره‌وری و عدالت سازمانی</u>
۹۴	تعریف عدالت
۹۹	عدالت سازمانی
۱۰۲	ابعاد عدالت سازمانی
۱۰۳	عدالت مراددهای
۱۰۴	کانون‌های عدالت سازمانی
۱۰۶	ضرورت ترک عدالت در سازمان‌ها
۱۰۷	پیامدهای عدالت سازمانی
۱۰۹	رابطه عدالت و تعهد سازمانی
۱۳۹	<u>فصل ۷: گردش شغلی</u>
۱۳۶	تکنیک چرخش شغل کارکنان
۱۳۷	چرخش شغلی کارمند
۱۳۹	فرایند چرخش در مشاغل
۱۴۰	علل چرخش شغل
۱۴۱	فواید گردش شغلی
۱۴۳	مشکلات گردش شغلی
۱۴۴	هدف‌های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۱۴۸	نمونه‌های موفق اجرای طرح گردش مشاغل
۱۵۶	<u>فصل هشتم: بهره‌وری و عملکرد</u>
۱۶۳	فرایند مدیریت عملکرد
۱۶۴	مزایای مدیریت عملکرد
۱۶۶	معایب مدیریت عملکرد
۱۶۷	<u>فصل نهم: مدیریت زمان و بهره‌وری</u>
۱۶۸	مدیریت زمان و نقش آن در موفقیت کار

۱۶۹	اصول عمومی مدیریت زمان
۱۷۱	اولویت بندی فعالیت ها
۱۷۸	مدیریت زمان و کسب و کار
۱۸۸	خلاصه ای از تاریخچه سازمانهای بهره‌وری در جهان و سازمان بهره‌وری آسیایی
۱۹۳	جلوه‌های بهره‌وری
۲۰۰	منابع