

به نام خدا

مدیریت عملکرد

راهنمایی برای تحقق عملکرد سطح بالای کارکنان
(ویرایش ششم: ۲۰۱۸)

نویسنده: مایکل آرمسترانگ

مترجمان:

جواد یزدان مقدم

محمد کارگر شورکی



- سرشناسه: آرمسترانگ، مایکل، ۱۹۲۸ - م. Armstrong, Michael
- عنوان و نام پدیدآور: مدیریت عملکرد: راهنمایی برای تحقق عملکرد سطح بالای کارکنان / مولف مایکل آرمسترانگ؛ مترجمان جواد یزدان مقدم، محمد کارگرشورکی.
- مشخصات نشر: گرگان: پیک ریحان، ۱۴۰۰.
- مشخصات ظاهری: ۲۸۲ص: جدول، مصور، نمودار.
- شابک: 978-622-6151-63-4
- وضعیت فهرست نویسی: فیبا
- یادداشت: عنوان اصلی: Armstrong's handbook of performance management : an evidence-based guide to delivering high performance, Sixth edition, 2018
- عنوان دیگر: راهنمایی برای تحقق عملکرد سطح بالای کارکنان.
- موضوع: کارکنان -- ارزیابی
- Employees -- Rating of
- استانداردهای عملکرد شغلی
- Performance standards
- عملکرد
- Performance
- شناسه افزوده: یزدان مقدم، جواد، ۱۳۴۶ - مترجم
- شناسه افزوده: کارگر شورکی، محمد، ۱۳۵۰ - مترجم
- رده بندی کنگره: HF5549/5
- رده بندی دیویی: ۶۵۸ / ۳۱۲۵
- شماره کتابشناسی ملی: ۸۶۶۹۹۷۸
- اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

مدیریت عملکرد

(ویرایش ششم؛ ۲۰۱۸)

راهنمایی برای تحقیق عملکرد سطح بالای کارکنان

- مؤلف: مایکل آرمسترانگ
- ترجمه: جواد یزدان مقدم، محمد کارگر شورکی
- انتشارات: پیک ریحان گرگان
- چاپ اول، سال ۱۴۰۰، قطعی وزیری ۲۸۲ صفحه
- شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
- قیمت: ۸۵۰۰۰ تومان
- شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۱-۶۳-۴

فهرست

۱۱	سخن آغازین
۱۳	ستایش کتاب مدیریت عملکرد آرمسترانگ
۱۴	دیباچه
۱۴	هدف و برنامه کتاب پیش رو
۱۵	پیش‌گفتار
۱۷	مقدمه
۱۷	مدیریت عملکرد: از ایده‌آل تا واقعیت
۲۱	بخش اول، اساس مدیریت عملکرد
۲۲	فصل ۱، مفهوم مدیریت عملکرد
۲۲	تعریف مدیریت عملکرد
۲۳	چهارچوب مفهومی
۲۳	معنای عملکرد
۲۴	عملکرد به مثابه نتایج
۲۴	عملکرد به مثابه رفتار
۲۵	عملکرد هم به مثابه نتایج و هم به مثابه رفتار
۲۶	عوامل اثرگذار بر عملکرد
۲۶	عوامل فردی
۲۷	عوامل سیستمی
۲۹	عوامل زمینه‌ای
۲۹	فرهنگ سازمانی
۳۰	وضعیت روابط کارکنان
۳۰	افراد
۳۱	ساختار
۳۱	فناوری و شیوه‌های کار
۳۲	اندازه
۳۲	محیط خارجی
۳۳	نظریه‌های زیربنایی
۳۳	نظریه هدف
۳۳	رابرتسون و همکاران (۱۹۹۲) در مورد نظریه هدف
۳۴	نظریه انتظار
۳۴	نظریه کنترل
۳۵	نظریه تقویت
۳۵	نظریه یادگیری اجتماعی
۳۵	نظریه خودکارآمدی
۳۶	مدیریت عملکرد و قرارداد روان‌شناختی
۳۶	اهداف مدیریت عملکرد
۳۹	اصول مدیریت عملکرد

۴۰	اصول اخلاقی
۴۱	نمونه‌هایی از رویکردها برای مدیریت عملکرد
۴۱	اصول اساسی طراحی خدمات کشوری
۴۲	روند بررسی عملکرد و توسعه پلیس درهٔ تامز
۴۳	الزامات موفقیت
۴۴	فصل ۲، نظام‌های مدیریت عملکرد
۴۵	برنامه‌ریزی عملکرد و توسعه
۴۶	نظارت بر عملکرد
۴۷	بازنگری عملکرد
۴۸	مدل‌های مدیریت عملکرد
۴۸	واقعیت نظام‌های مدیریت عملکرد
۵۸	فصل ۳، تأثیر مدیریت عملکرد
۵۸	میزان انتظارات از مدیریت عملکرد برای بهبود عملکرد
۵۹	ایجاد تأثیر بر عملکرد سازمانی
۶۰	نشانه‌های تأثیر بر عملکرد سازمانی
۶۳	تأثیر بر عملکرد فردی
۶۳	تحلیل CIPD
۶۴	سایر محققان
۶۵	نتیجه‌گیری در مورد تأثیر
۶۷	بخش دوم، شیوهٔ مدیریت عملکرد از ایده‌آل تا واقعیت
۶۸	فصل ۴، توافق‌نامه‌های عملکردی و توسعه‌ای
۷۰	مناطق کلیدی هدف
۷۲	تعیین اهداف
۷۳	هدف چیست؟
۷۴	روند تعیین اهداف
۷۵	معیارهای هدف
۷۵	عملی‌سازی اهداف
۷۶	جایگزینی برای اهداف
۷۷	برنامه‌ریزی توسعه
۷۸	چه زمانی باید از برنامهٔ توسعه‌ای استفاده کرد؟
۸۰	فصل ۵، کارت امتیازی متوازن
۸۴	فصل ۶ بازنگری عملکردها
۸۵	اهداف
۸۵	روش
۸۸	مشکلات مربوط به بازنگری سنتی عملکرد سالانه
۹۱	بازنگری‌های مبتنی بر قوت‌ها
۹۱	در مورد بازنگری عملکرد چه کاری را می‌توان انجام داد؟
۹۳	فصل ۷، تحلیل و ارزیابی عملکرد
۹۳	تحلیل و ارزیابی عملکرد

۹۴	تحلیل عملکرد
۹۴	گفته‌های داگلاس مک گرگور در مورد تحلیل عملکرد
۹۴	انجام تحلیل عملکرد
۹۵	ارزیابی عملکرد
۹۵	رتبه‌بندی
۹۶	نظریه رتبه‌بندی
۹۶	مقیاس‌های رتبه‌بندی
۹۸	تعداد سطوح رتبه‌بندی
۱۰۱	دستیابی به دقت در رتبه‌بندی‌ها
۱۰۲	دستیابی به رتبه‌بندی‌های بی‌تناقض
۱۰۳	توزیع اجباری
۱۰۴	استدلال‌هایی برای رتبه‌بندی
۱۰۵	استدلال‌های خلاف رتبه‌بندی
۱۰۷	نتیجه‌گیری‌هایی در مورد رتبه‌بندی
۱۰۷	مقیاس‌های رتبه‌بندی گرافیکی
۱۰۸	روش رویدادهای بحرانی
۱۰۹	مقیاس‌های رتبه‌بندی رفتاری
۱۱۱	مقیاس مشاهدات رفتاری
۱۱۲	مقیاس‌های مبتنی بر نتایج
۱۱۲	مقیاس‌های مبتنی بر صلاحیت
۱۱۳	درجه‌بندی
۱۱۳	درجه‌بندی اجباری
۱۱۶	ارزیابی روایی
۱۱۸	روایات عملکرد تحلیلی
۱۱۹	روش‌های ارزیابی بصری
۱۲۲	نتیجه‌گیری
۱۲۵	فصل ۸، مدیریت عملکرد ضعیف
۱۲۵	مسئله عملکرد ضعیف
۱۲۶	روش‌های مدیریت عملکرد ضعیف
۱۲۷	پنج گام ابتدایی
۱۲۹	رسیدگی به گفت‌وگوهای چالش‌برانگیز درباره عملکرد
۱۳۱	کاربرد شیوه قابلیت‌محور
۱۳۳	فصل ۹، ارائه بازخورد
۱۳۴	تعریف بازخورد
۱۳۴	ماهیت بازخورد
۱۳۵	بهره‌گیری از بازخورد
۱۳۵	بهره‌گیری از بازخورد و رشد عملکرد (لی، ۲۰۰۵)
۱۳۶	بازخورد چه اندازه مؤثر است؟
۱۳۶	رهشموده‌هایی درباره ارائه بازخورد:

سخن آغازین

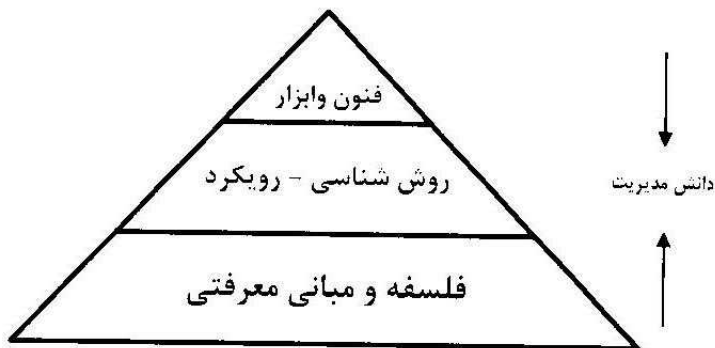
دلنشین شد سخنم تا تو قبولش کردی

آری آری سخن عشق نشانی دارد

حافظ

دانش مدیریت به معنای امروزی آن سابقه دویست ساله دارد، اگر چه مفهوم و نقش مدیریت در جوامع سابقه‌ای به اندازه شروع تمدن‌های آغازین دارد. آن چه در دانش مدیریت امروزی و نیز مدیریت نوین گرد آمده است، محصول رویدادها، مسائل، نیازها و خلاصه واقعیات سازمانی بوده و خواهد بود، لذا نظریه‌های مدیریتی برآمده از نیازها می باشند.

در طول چند دهه اخیر همزمان دو پدیده دیگر هم در دانش مدیریت اتفاق افتاده است. یکی شکل‌گیری شاخه‌های تخصصی در این دانش است، مانند مدیریت استراتژیک، مدیریت سرمایه‌های انسانی، مدیریت دانش سازمانی، مدیریت کیفیت، مدیریت تکنولوژی و، دوم جذب یا انتقال مفاهیم، نظریه‌ها و پژوهش‌هایی از دیگر رشته‌ها و حوزه‌های دانشی به دانش مدیریت که می‌توان به فلسفه، روانشناسی، انسان‌شناسی، علوم شناختی، آینده پژوهی و اشاره نمود. بر اثر این جریان‌ها دانش مدیریت در حال نفوذ بنیان‌های وجودی و معرفتی خود از یک سو و بهره‌مندی از رویکردها، فنون و ابزار عملیاتی از سوی دیگر می‌باشد. این تحولات در سه سطح، ۱. فلسفه و مبانی معرفتی ۲. روش‌شناسی و رویکرد ها و ۳. فنون و ابزار رخ داده و در حال تداوم است:



در کل دانش مدیریت به عنوان یک دانش کاملاً میان رشته‌ای در حال طی مراحل تطور پویای خود بوده و خواهد بود. در این میان یکی از حوزه‌های شکل گرفته در حال توسعه «مدیریت

عملکرد» می‌باشد. مدیریت عملکرد از یک سو نوعی رویکرد مدیریتی و از سوی دیگر فنون و ابزار لازم در دسته‌بندی سه گانه انجام شده فوق می‌باشد. به نوعی می‌توان مدیریت عملکرد را در شاخه‌های مدیریت، ذیل مدیریت سرمایه‌های انسانی تلقی کرد.

اولین تلاش در این حوزه به دهه هفتاد میلادی بر می‌گردد، جایی که با توجه به اهمیت عملکرد و کارایی موضوع ارزیابی عملکرد مطرح شد، به مرور طی دهه‌های بعد چرخه عملکرد کاملتر و مدیریت عملکرد در دانش مدیریت شکل گرفت. رویکردهای نوین‌تر در مدیریت عملکرد تمرکز را بر توسعه عملکرد نهاده و فلسفه وجودی استقرار آن را بر تمرکز بر توانمندی و استعدادهای فردی، تیمی و سازمانی گذاشته و زوایای سلبی مباحث ارزیابی را محدود یا حذف کرده‌اند.

شرکت صنایع کیمیا چوب گلستان ضمن توسعه رویکرد های نوین مدیریتی، استقرار نظام مدیریت عملکرد را در برنامه‌های خود داشته و از مزایای آن بهره‌مند گردیده است. در همین فضا در راستای رسالت فرهنگی و اجتماعی خود بر آن شدیم تا کتاب معتبر و جامعی را در این رابطه ترجمه و به جامعه مدیریتی کشور تقدیم نماییم. کتاب «مدیریت عملکرد» اثر مایکل آرمسترانگ که راهنمای عملی تحقق ارتقاء عملکرد در کتان می باشد، کتابی بود که در این مسیر با یاری خداوند منان به سامان ترجمه و چاپ رسید و هم اکنون در دسترس مدیران و سازمان های پویای کشور می باشد. بخش اندکی نیز به ارائه تجربه شرکت صنایع کیمیا چوب گلستان اختصاص یافته تا رهیافتی عملی و واقعی نیز بر متن اصلی کتاب افزوده گردد.

لازم میدانم از حمایت علمی و معنوی انجمن مدیریت سرمایه های انسانی ایران از این کتاب صمیمانه تشکر نمایم.

همچنین سپاس ویژه خود را به مدیریت محترم گروه صنعتی گلستان که سال‌ها سهم راهبری موثر در استقرار رویکردهای نوین و تعالی بخش مدیریتی در گروه داشته‌اند تقدیم نمایم. و نیز سپاسگزار عزیزانی هستم که در ترجمه، ویراستاری و چاپ کتاب ما را یاری کردند. با کمال افتخار پذیرای نقطه نظرات، نقدها و راهنمایی‌های خوانندگان محترم کتاب خواهیم بود.

جواد یزدان مقدم

مدیر عامل شرکت صنایع کیمیا چوب گلستان