

مدیریت عملکرد و تعالی سازمان‌های پروژه محور

نویسنده:

سهیل حاتمی



سرشناسه	خاتمی، سهیل، ۱۳۴۹-
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت عملکرد و تعالی سازمان‌های پروژه محور/ نویسنده سهیل خاتمی.
مشخصات نشر	تهران: عطران، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۱۰ص: مصور (بخشی رنگی)، جدول؛ ۱۴×۵/۲۱/شس.م.
شابک	۷۰۰۰۰۰ ریال ۴۲-۰۰-۷۸۵-۶۲۲-۹۷۸ :
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۹۴ - ۱۱۰.
موضوع	عملکرد -- مدیریت Performance -- Management کارآمدی سازمانی Organizational effectiveness مدیریت طرح‌ها Project management
رده بندی کنگره	۵/HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	۳۱۲۵/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۸۶۵۴۰۰۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا



www.ketab.ir

نام کتاب:	مدیریت عملکرد و تعالی سازمان های پروژه محور
نویسنده:	سهیل خاتمی
نوبت چاپ:	اول
تیراژ:	۱۰۰۰ جلد
قیمت روی جلد:	۷۰۰,۰۰۰ ریال
سال چاپ:	۱۴۰۰
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۷۸۵۰-۴۲-۰
لیتوگرافی:	پرهام نور
چاپ:	عطران
ناشر:	عطران

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر مطابق قانون مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ متعلق به نشر عطران می‌باشد و هرگونه کپی برداری و استفاده از مطالب بدون اجازه کتبی پیگرد قانونی دارد.

فهرست مطالب

۴	مقدمه:
۴	ارزیابی عملکرد:
۱۰	تشریح مفهوم عملکرد سازمانی:
۱۱	مدیریت عملکرد:
۱۲	هدف از مدیریت عملکرد:
۱۳	ماهیت مدیریت عملکرد:
۱۴	حیطه مدیریت عملکرد:
۱۴	سیر تحول و تطور ارزیابی عملکرد:
۱۶	ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد:
۱۷	دیدگاه های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد:
۲۰	دیدگاه های بررسی عملکرد:
۲۱	مؤلفه های مدیریت عملکرد:
۲۳	مراحل طراحی نظام ارزیابی عملکرد:
۲۷	معیارهایی برای سنجش عملکرد:
۲۸	انواع ارزیابی:
۳۱	عوامل مؤثر در تعیین نوع سیستم ارزیابی:
۳۲	فنون و روشهای ارزشیابی:
۴۲	فرایند ارزیابی عملکرد:
۴۵	زمانبندی ارزیابی:
۴۶	رده های ارزیابی مختلف یک سازمان:
۴۸	ویژگی های یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب:
۴۹	مشکلات مربوط به اندازه گیری عملکرد:
۵۲	فرآیند بهبود عملکرد:
۵۲	ارزیابی کارآمد:

در دنیای رقابتی امروز، سازمان ها در هر محیطی که فعالیت نمایند، دائماً نیازمند بهبود عملکرد بوده و باید تمام تلاش خود را در جهت دست یابی به تعالی عملکرد به کار گیرند، لذا اهمیت پرداختن به عملکرد از سوی مدیریت به عنوان یک وظیفه اساسی مطرح است. بهبود مستمر عملکرد سازمان ها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شوند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به یهب مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد و تمام موارد مذکور بدون اندازه گیری و ارزیابی امکان پذیر نیست. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن نیز مستلزم اندازه گیری است و از این رو سازمان بدون سیستم ارزیابی عملکرد قابل تصور نمی باشد.

مباحث مطرح شده در این بخش عبارتند از: عملکرد، ارزیابی عملکرد، هدف از مدیریت عملکرد، ماهیت مدیریت عملکرد، حیطه عملکرد، دیدگاههای سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد، مولفه های ارزیابی عملکرد، انواع ارزیابی فنون و روشهای فرایند ارزیابی عملکرد، زمانبندی ارزیابی، رده های ارزیابی عملکرد، کاربردهای ارزیابی عملکرد و غیره.

ارزیابی عملکرد:

همه افراد حق دارند و علاقه مند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله درمورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می کند و آن این است که کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند و از سوی دیگر سازمان نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی سازمان که از اصلی ترین سرمایه های سازمان بشمار می روند ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند.