

نظارت و ارزیابی در سازمان ها

مؤلفان :

دکتر سپیده قطنیان

عضو هیأت علمه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر آناه سوری

دکترای تربیت بدنی و علوم ورزشی

ملیحه اسفندیار میمنه

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

رضا کنگرانی فراهانی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی



نظارت و ارزیابی در سازمان ها

نویسندگان: دکتر سپیده قطنیان - پروانه سوری - ملیحه اسفندیار میمند - رضا کنگرانی

فراهانی

نوبت چاپ: اول تابستان ۱۳۹۹

ناشر: شاپرک سرخ

چاپ و صحافی: شاپرک

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

شماره شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۳-۳۷۰-۳

انتشارات شاپرک سرخ

تهران، میدان انقلاب اسلامی، ابتدای خیابان آزادی، کوچه شهید جنتی، پلاک ۲۴ واحد ۱

۰۹۱۲-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com

عنوان و نام پدیدآور: نظارت و ارزیابی در سازمان ها/نویسنده سپیده قطنیان...[و]

دیگران:

مشخصات نشر: شاپرک سرخ، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری:

شابک: ۹۷۸ ۶۰۰-۴۶۳۳۷۰-۳

وضعیت فهرست نویسی:

فیفا:

یادداشت:

نویسنده سپیده قطنیان، پروانه سوری، ملیحه اسفندیار میمند،

رضا کنگرانی فراهانی.

یادداشت:

کتابنامه: ص. ۱۱۹.

موضوع:

کارآمدی سازمانی - ارزیابی

موضوع:

Organization -- Effectiveness -- Evaluation

موضوع:

عملکرد - ارزیابی

موضوع:

Performance -- Evaluation

شناسه افزوده:

قطنیان، سپیده، ۱۳۶۳ -

رده بندی کنگره:

۹/۵۸HD

رده بندی دیویی:

۲۰۱۲/۶۵۸

شماره کتابشناسی:

۶۲۱۳۰۷۳

ملی

۵.....	پیشگفتار
۷.....	مقدمه
۹.....	سازمان
۱۲.....	نظارت
۲۳.....	کنترل
۴۲.....	ارزشیابی
۴۵.....	مدل های ارزشیابی
۴۷.....	دامنه ارزشیابی
۴۸.....	ارزیابی
۵۴.....	ارزیابی عملکرد
۵۹.....	تهیه و تنظیم گزارش و ارائه پیشنهاد
۶۱.....	مدیریت عملکرد
۶۹.....	مدیریت و تفویض اختیار
۸۰.....	آموزش و توسعه کارکنان
۹۱.....	الگوهای ارزیابی عملکرد
۱۱۹.....	منابع

پیشگفتار

صاحب نظران اداره سازمان ها می گویند اگر نمی توانید چیزی را اندازه گیری کنید، فراموشش نمایید. یعنی اگر مدیریت نتواند نشان دهد که چه کاری انجام می شود؟ چگونه انجام می شود؟ به وسیله چه کسانی و به چه منظوری انجام می شود؟ آیا منطبق با برنامه ها و در جهت کسب هدف انجام می شود؟ آیا فعالیت ها قابل اندازه گیری هست؟ هر سازمانی جهت تحقق اهدافی موجودیت می یابد و رفتار افراد شاغل در آن تابع موازین و مقرراتی است و محقق شدن اهداف نیز در گرو رفتار درست افراد در راستای اجرای برنامه ها می باشد. لذا اجرای صحیح برنامه ها و رفتار مطلوب کارکنان وظیفه سنگین و کلیدی است که بایستی از طریق مراقبت دقیق و مستمر فرایند کار، مقایسه وضع موجود با وضعیت مطلوب و اسباب بهبود حاصل گردد. فعالیت های کارکنان در هر کشور را می توان سرمایه گذاری یک نسل برای نسل دیگر دانست. هدف این سرمایه گذاری توسعه انسانی است. با توجه به دستردگی و پیچیدگی فالت ها و لزوم اطلاع از نتایج عملکرد آنها، ارزشیابی برنامه ها، کارکنان و سازمان ها می تواند نقش مؤثری در فراهم آوردن کیفیت آموزشی و در نتیجه بالا رفتن عملکرد افراد داشته باشد. اهداف ارزشیابی به طور عمده در جهت بهبود سازمان و بهبود و بهسازی فرد پس بینی شده است و در موارد متعددی چون ارتقا، انتقال، تغییر پست و انتصاب مورد استفاده قرار می گیرد. نظارت و ارزیابی در جوامع پیشرفته، بستر ساز کارایی و اثربخشی نظام متبوع خود است. همواره از جایگاه با اهمیت و درخور توجهی برخوردارند. اهمیت این امر در آموزش عالی در چندین است، زیرا نظام آموزش عالی به عنوان نظامی پیشرو و تعیین کننده خط مشی قادر است زمینه توسعه در ابعاد اجتماعی، فرهنگی و انسانی را فراهم آورد و سایر حوزه ها را تحت تاثیر قرار دهد. به همین منظور آگاهی از میزان تحقق اهداف آموزش عالی و اطلاع از نارسائی ها و نقاط قوت از ابزارهای لازم و اساسی است که می تواند تصمیم گیران، سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزش عالی را در جهت بهبود روش ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی یاری نماید. سازمان ها به منظور حصول اهداف مشخصی شکل می گیرند. از این رو لازم است تا همواره کیفیت و عملکرد آنها مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد تا با شناخت نقاط قوت و ضعف و در



پرتو نتایج حاصل، مسیر فعالیت ها و اقدامات در راستای تحقق اهداف مورد نظر، هدایت گردد. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت های خود و نیز تحقق رسالت و اهداف پیش بینی شده، بالاخص در محیط های پویا نیازمند به ارزیابی است. فقدان وجود نظام ارزیابی در یک سیستم و سازمان به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمان تلقی می شود که پیامد آن کهنوت و در نهایت مرگ سازمان است. ارزیابی عملکرد موجب هوشمندی سازمان و برانگیختن مجموعه عوامل و افراد در جهت اهداف می شود.

بود شباهت های مفهومی بین نظارت، کنترل و ارزیابی و کاربرد رایج آن ها در گفتگوها موجب شده است که بعضی صاحب نظران (علی رغم اذعان به وجود تفاوت های مفهومی و عملی بین آن ها با مقایسه مذکور را هم معنی و مترادف به کار ببرند. که این امر می تواند موجب تسری و تأثیرات سوء یا حداقل ادراک منفی که افراد نسبت به یک متغیر دارند، به متغیر دیگر گردد. لذا در این نوشتار تلاش شده است ضمن بیان معنی لغوی و تعاریف واژه های فوق، آن ها را با هم مقایسه و برای هر یک ویژگی های خاصی ارایه شود. در سال های اخیر، راهبردهای مختلفی برای انجام نظارت و ارزیابی مؤثر استفاده شده است که مناسب است راه های اجرای صحیح هر یک از این راهبردها مورد بررسی قرار گیرد.

هدف این کتاب، فراهم آوردن زمینه ای برای ایجاد دید مشترک درباره مفاهیم، الگوها، روش ها، رویکردها و چگونگی نظارت و ارزیابی در سازمان ها است.

مؤلفان :

دکتر سیده فاطمه

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر پروانه سوری

دکترای تربیت بدنی و علوم ورزشی

ملیحه اسفندیار میمند، رضا کنگرانی فراهانی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی