

باز خورد عملکرد در ساختار سازمان

www.ketab.ir

مؤلفین

محمدرضا عباسیان محمدرضا کریم فر
مجتبی اسکندری آلوقره مهدی اسکندری آلوقره





- عنوان و نام پدیدآور : بازخورد عملکرد در ساختار سازمان / مولفین محمدرضا کریم‌فر...[و دیگران].
مشخصات نشر : تهران : ات‌رس، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۲۴۲ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۳۲-۹۸۶۹-۴۳-۷
وضعیت فهرست نویسی : فیا
یادداشت : مولفین محمدرضا کریم‌فر، محمدرضا عباسیان، مهدی اسکندری‌آلوقره، مجتبی اسکندری‌آلوقره.
موضوع : سازمان
Organization
عملکرد -- ارزشیابی
Performance -- Evaluation
کارکنان -- ارزشیابی
Employees -- Rating of
کارآمدی سازمانی
Organizational effectiveness
شناسه افزوده : کریم‌فر، محمدرضا، ۱۳۵۲-
رده بندی کنگره : ۲۷HD
رده بندی دیویی : ۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۸۸۷۶۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیا



انتشارات ات‌رس

آدرس: تهران، پونک، اشرفی اصفهانی، ک ۵ شرقی، ساختمان شقایق طبقه ۴ پلاک ۱۱۶

نشر و پخش همراه: ۰۹۱۳۵۵۰۳۱۳۶

- عنوان: بازخورد عملکرد در ساختار سازمان
مؤلفین: محمدرضا کریم‌فر، محمدرضا عباسیان، مهدی اسکندری‌آلوقره، مجتبی اسکندری‌آلوقره
نشر و پخش: انتشارات ات‌رس
چاپ: آزاد
نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰
شمارگان: ۴۸۰ نسخه
قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۶۳۲-۹۸۶۹-۴۳-۷

کلیه حقوق برای ناشر و نویسنده محفوظ است.

فهرست

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۱۱
فصل اول: ساختار سازمانی	۱۳
خلاصه انواع ساختارهای عملی	۲۲
خلاصه انواع ساختارهای نظری	۲۴
مزایای داشتن ساختار برای یک سازمان	۳۶
تصمیم گیری سریع تر	۳۷
مکان های تجاری متعدد	۳۷
بهبود بهره وری عملکرد	۳۸
عملکرد بیشتر کارکنان	۳۸
حذف کارهای تکراری	۳۸
کاهش تعارض کارکنان	۳۹
ارتباطات بهتر	۳۹
قابلیت تعریف ساختار سازمانی در اتوماسیون اداری	۴۰
ساختار وظیفه ای؛ متداول ترین انواع ساختار سازمانی	۴۱
ساختار بخشی ساختاری که در سطح شرکت های خیلی بزرگ جواب می دهد	۴۲

۴۳ ساختار سازمانی ماتریسی ؛ یک ساختار ترکیبی پر کاربرد

۴۴ ساختار سازمانی وظیفه‌ای_ مسطح بهترین انتخاب برای استارت‌آپ‌ها

۴۴ چارت سازمانی

۴۶ انواع چارت سازمانی که در شرکت‌ها استفاده می‌شوند

۴۹..... فصل دوم: ارزیابی عملکرد

۵۲ دلایل مخالفت اغلب سازمان‌ها با ارزیابی عملکرد

۵۴ میانگین زمانی ارزیابی عملکرد

۵۵ معیارهای ارزیابی عملکرد

۵۷ ارتباط بین ارزیابی عملکرد، ارزشیابی شغل، میزان حقوق و مزایا

۵۸ روشهای مختلف ارزیابی عملکرد

۵۹ روش امتیازبندی

۶۰ روش رتبه‌بندی مستقیم

۶۰ روش‌های غیرمتداول

۶۱ روش حصول اطمینان از برابری ارزیابیهای انجام شده در مورد کارکنان

۶۲ خطای هاله‌ای

۶۴ هدف نهایی از ارزیابی عملکرد

۶۶ ارزیابی عملکرد توسط چه کسانی و در چه مکانی قابل اجرا می‌باشد

۶۷		خصوصیات شخصیتی ارزیاب
۶۸		نحوه مواجهه با سئوالات بی جوابی که در جلسه ارزیابی طرح می گردد
۶۹		نکاتی که باید در حین تکمیل فرم ارزیابی مدنظر داشت
۷۰		اهداف ارزیابی عملکرد
۷۲		ویژگیهای نظام ارزیابی عملکرد سازمانی کارآمد
۷۲		معیارهای ارزیابی عملکرد جهت حصول اطمینان از انجام مطلوب ارزیابی
۷۵		معیارها و محورها و یا ابعاد اصلی عملکرد از دیدگاه پیتز دراکر
۷۷		عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد
۷۷		مراحل ارزیابی عملکرد
۷۷		روش های مختلف ارزیابی عملکرد
۸۲		اشتباهات معمول در ارزیابی کارکنان
۸۴		روش های ارزیابی عملکرد کارکنان
۸۶		عملکرد مدیران
۸۷		مفهوم عملکرد
۸۸		ارزیابی عملکرد
۸۹		روش های ارزیابی عملکرد
۹۰		روش ارزیابی رفتار

۹۰.....	روش های ارزیابی نتایج
۹۱.....	رویکرد شایستگی ها در ارزیابی عملکرد
۹۲.....	شاخص های ارزیابی عملکرد
۹۹.....	مدل های عملکرد
۱۰۲.....	معرفی هفت شاخص مدل ACHIEVE
۱۰۸.....	چارچوب پیشنهادی مدل تعالی عملکرد تیتوکتی
۱۰۹.....	مدل های تعالی در سازمان
۱۰۹.....	مدل تعالی عملکرد اروپایی
۱۱۰.....	چارچوب مدل تعالی عملکرد اروپایی
۱۱۰.....	مدل تعالی بالدریج
۱۱۱.....	چارچوب مدل تعالی عملکرد مالکولم بالدریج بالدریج
۱۱۳.....	کاربرد یا اهمیت ارزیابی عملکرد
۱۱۳.....	۱. تعیین حقوق و مزایا
۱۱۳.....	۲. برنامه‌هایی برای آموزش منابع انسانی و بهبود توانایی‌ها
۱۱۴.....	۳. برنامه‌ریزی برای جابه‌جایی‌ها
۱۱۵.....	۴. مدیریت پاداش

۵. تسهیل نظارت و بازرسی	۱۱۵
۶. انگیزه	۱۱۶
۷. کنترل مناسب	۱۱۶
۸. اعتبارسنجی آزمون گزینش	۱۱۷
۹. برنامه‌ریزی شغلی	۱۱۷
۱۰. تدوین خط‌مشی	۱۱۸
روش‌های ارزیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی	۱۱۸
۱. استانداردهای مطلق (قطعی)	۱۱۸
معایب روش ارزیابی رویداد-محوری	۱۲۰
۲. روش‌های قیاس-محور	۱۲۸
۳. مدیریت بر مبنای هدف (MBO)	۱۳۱
مزایای روش مدیریت بر مبنای هدف	۱۳۲
معایب روش مدیریت بر مبنای هدف	۱۳۲
فصل سوم: کارآیی کارکنان	۱۳۵
تعریف کارایی	۱۳۶
عوامل موثر بر کارآیی نیروی انسانی	۱۳۷
موانع کارایی در سازمان	۱۳۸
راهکارهایی برای افزایش کارایی کارکنان سازمان	۱۴۰

۱۸۳.....	انگیزش
۲۰۰.....	تئوری انگیزشی هرزبرگ
۲۰۱.....	کاوش جهانی برای یافتن انگیزه
۲۰۸.....	نقش مدیریت در ایجاد نوآوری کارکنان
۲۲۸.....	چگونه مدیریت بی انگیزه می کند
۲۲۸.....	استرس و کارایی کارکنان
۲۳۰.....	علل استرس
۲۳۵.....	توصیه هایی برای کاهش استرس
۲۴۱.....	منابع

پیشگفتار

عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه‌ی کارکنان برای آینده مشخص شود. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه‌ی پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود. بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. به وسیله‌ی ارزیابی عملکرد تنبیه یا تشویق کارکنان را می‌توان مدیریت کرد. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آنها را تخمین بزنیم. با ارزیابی عملکرد می‌توان در خصوص ارتقای شغلی کارکنان، نیاز به آموزش و بهبود توانایی‌شان تصمیم‌گیری کرد. ارزیابی عملکرد از فعالیت‌هایی است که به‌طور منظم در هر سازمانی باید انجام شود. یک سازمان نوعی از یک واحد اجتماعی متشکل از افراد است که برای دستیابی به اهداف جمعی مدیریت می‌شوند. به عنوان مثال، سازمان‌ها سیستم‌های بازی هستند که به شدت تحت تاثیر محیط قرار دارند. هر

سازمان دارای ساختار مدیریتی خاص خود هستند، که روابط بین کارمندان مختلف، وظایفی که آنها انجام می دهند و نقش ها و مسئولیت های ارائه شده را تعریف می کند برای انجام وظایف مختلف می باشد. سازمانی که به خوبی سازماندهی شده، هماهنگی موثر را به دست می آورد، به عنوان ساختار، کانال های ارتباطی رسمی را مشخص می کند و نحوه فعالیت های جداگانه افراد را با هم مرتبط می کند. ساختار سازمانی شیوه ای را تعیین می کند که در آن نقش ها، قدرت، اختیار و مسئولیت ها، تعیین و مدیریت می شود و نحوه انتقال اطلاعات بین سطوح مختلف سلسله مراتب در یک سازمان را نشان می دهد. ساختار سازمانی به میزان قابل توجهی به اهداف و استراتژی آن در دستیابی به این اهداف بستگی دارد.