

تأثیر ارتباطات بر عملکرد کارکنان

**IMPACT OF
COMMUNICATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE**

www.ketab.ir

مؤلف: EMMA WELLS

مترجمین: فریبا بهزاد سلوط - سعید جلیل خوئی

۱۴۰۰

سرشناسه	: ولز، اما Wells, Emma
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر ارتباطات بر عملکرد کارکنان = Impact of communication on employee performance / مولف [اما ولز]؛ مترجمین فریبا بهزادسلوط.. سعید جلیل خونی.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۴ ص: مصور، جدول، نمودار(بخشی رنگی).
شابک	: ۱۵۰۰۰۰۰ ریال 1-978-600-453-867
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: Impact of communication on employee performance.
موضوع	: ارتباط در سازمان ها -- اندونزی -- نمونه پژوهی Communication in organizations -- Indonesia -- Case studies ارتباط در مدیریت کارمندان -- اندونزی -- نمونه پژوهی Communication in personnel management -- Indonesia-- Case studies رفتار سازمانی -- اندونزی -- نمونه پژوهی Organizational behavior -- Indonesia -- Case studies
شناسه افزوده	: بهزاد، فریبا، ۱۳۶۳ - مترجم
شناسه افزوده	: جلیل خونی، سعید، ۱۳۶۱ - مترجم
رده بندی کنگره	: ۳/HD۲۰
رده بندی دیویی	: ۴۵۰۹۵۹۸/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۹۶۱۳۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

عنوان کتاب	: IMPACT OF COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
ناشر	: موسسه انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - خ انقلاب - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷ - واحد ۱۲
مولف	: EMMA WELLS
مترجمین	: فریبا بهزاد سلوط - سعید جلیل خونی
ویراستار	: هدیه دمیرچی
زیر نظر	: مجید کوثری
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، بهار ۱۴۰۱
قیمت	: ۱۵۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۵۳-۸۶۷-۱
ISBN:978-600-453-867-

فهرست

صفحه	عنوان
۷	پیش درآمد
۹	مقدمه
۲۵	فصل اول
۲۵	نمودار عملکرد کارکنان
۲۵	فرمول تنظیم عملکرد
۲۹	هدف از مطالعه
۲۹	فواید مطالعه
۲۹	محدوده مورد مطالعه
۳۱	فصل دوم
۳۱	سازمان
۳۳	تعریف ارتباط
۳۵	اهمیت برقراری ارتباط موثر در محیط کار
۴۶	پروسه ارتباط
۴۹	ارتباط عملکردی
۵۴	الگوی ارتباطی سازمان
۵۹	ارتباط موثر
۶۱	موانع ارتباط
۶۳	تعریف عملکرد
۶۴	مدیریت عملکرد
۶۶	عوامل موثر بر عملکرد
۶۹	جنبه های عملکرد
۷۲	تحقیقات گذشته
۷۵	فصل سوم

۷۷	چارچوب های تفکر عملیاتی
۷۷	مطالعه مکان و زمان
۷۸	نوع داده
۷۸	روش نمونه گیری
۷۸	روش های جمع آوری داده
۸۷	فصل چهارم
۸۸	ساختار سازمان
۸۹	رسانه -ارتباط- صنعت
۹۹	فصل پنجم
۹۹	عملکرد
۱۱۲	سرپرستان و مدیران
۱۱۸	معایب مدل ثبت وقایع
۱۱۹	مزایای کانون ارزیابی
۱۲۰	مزایای ارزیابی توصیفی
۱۲۱	مزایای ارزیابی قیاسی
۱۲۱	معایب ارزیابی قیاسی
۱۲۱	مزایای ارزیابی حسابداری
۱۲۲	معایب ارزیابی حسابداری
۱۲۳	منابع

پیش در آمد

تقاضا برای دسترسی به آب آشامیدنی تمیز هر لحظه بیشتر میشود. برای راحتی هرچه بیش تر آب های معدنی (AMDK) وارد بازار شدند که به راحتی می توان در همه جا پیدا کرد. از سوپرمارکت ها گرفته تا مغازه های کوچک کنار جاده یا حتی از دست فروش ها هم می توانید آب معدنی با انواع و اقسام آن ها را پیدا کنید.

صنعت بسته بندی آب های تجاری علاوه بر رفع نیازهای جامعه جزو کسب و کارهای سودآور است. یکی از شرکت های پیشرو در صنعت بسته بندی آب پی تی میترا مکمور (PTMMI) یک شرکت تجاری است که در زمینه تولید و توزیع آب آشامیدنی در بسته بندی با برند yasmin (یاسمین) فعالیت می کند. پیشرفت سریع تجارت (AMDK) در اندونزی، PTMMI را در موقعیتی قرار داد که بتواند کیفیت محصولات خود را افزایش داده و وارد عرصه رقابت با دیگر شرکت ها شود.

در حین فرایند توسعه، PTMMI متوجه شد که از عوامل بسیار مهم در موفقیت سازمان (hr) منابع انسانی است. این بخش برای انجام فعالیت های سازمانی مختلف در PTMMI همکاری می کردند.

سازمان برای پیشبرد اهدافش به یک منابع انسانی قدرتمند و ماهر احتیاج دارد، که بتواند قسمتهای مختلف را پشتیبانی کند و شرکت را به چشم اندازهای مدنظرش برساند.

ارتباط موثر میان کارکنان چه با مافوق و چه با زیردستان منجر به تعامل مناسب همراه با نتیجه درخشان خواهد بود. افراد با یکدیگر به طور موثر تعامل می کنند تا فعالیت های گوناگون سازماندهی شوند. فعالیت هایی مثل :

اندازه گیری نتیجه کارها

توسعه کارکنان

تولید محصول

رعایت قوانین و مقررات و...

در روند انجام همه این فعالیت ها هر عضوی از سازمان باید بتواند ارتباط موثر برقرار کند. توانایی برقراری ارتباط موثر هم ویژگی های یک منبع انسانی قوی است ، چرا که سازمان برای پیشرفت خود به ارتباطات مناسب خدماتی احتیاج دارند . منابع انسانی می بایست عملکرد کارکنان در این زمینه را بررسی کرده و مشکلات موجود را حل کند . لازم می آید در اینجا معنای ارتباط موثر با یکدیگر را برایتان بازگو کنم . ببینید اگر فرستنده و گیرنده یک پیام با هم به نتیجه گیری مناسب برسند فرایند ارتباط موثر اتفاق افتاده است. همچنین انتظار می رود که با ارتباط موثر ، سازمان بتواند اطلاعات مفیدی درباره تمایل و نیاز کارکنان به دست آورد تا به وسیله آن نتایج و تصمیم گیری های جدیدی حاصل شود.

زمانی که شما به نیازهای کارکنان توجه می کنید آنها احساس مهم بودن، ارزشمندی و دیده شدن میکنند . سازمان در ادامه روند کار آنها بهبود می یابد و شما نتایج درخشانی خواهید گرفت.