

سنگری

مدیریت عملکرد در سازمان های ورزشی

نویسندگان:

دکتر محمد حامی (عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ساری)

سید محمد منتظری قمی نژاد (دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی)

محمد آزادی کناری (دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی)

علی حقانی نسیمی (کارشناس ارشد مدیریت ورزشی)

نوید کرمی (دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی)

محمد پرگر (کارشناس ارشد مدیریت ورزشی)

عنوان و نام پدیدآور	مدیریت عملکرد در سازمان های ورزشی / نویسندگان محمد حامی... [و دیگران] ؛ ویراستار علمی محمد حامی.
مشخصات نشر	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۲۵۰ ص.
شابک	978-622-02-0389-6
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	نویسندگان محمد حامی، سیدمحمد منتظری قمی نژاد، محمد آزادی کناری، علی حقانی نسیمی، نوید کریمی، محمد پرگر.
یادداشت	کتابنامه: ص. ۲۵۰.
موضوع	عملکرد -- مدیریت Performance -- Management
موضوع	عملکرد -- ارزیابی Performance -- Evaluation
موضوع	کیفیت فراگیر -- مدیریت Total quality management
موضوع	ورزش -- مدیریت Sports administration
موضوع	ورزشگاه ها -- مدیریت Stadiums -- Management
شناسه افزوده	حامی، محمد، ۱۳۶۰ -
رده بندی کنگره	۴۰۹H۴ / ۱۳۹۸۵ / ۴۱۲۶م / الف
رده بندی دیویی	۴۰۱۲ / ۱
شماره کتابشناسی ملی	۵۰۱۲۸۶

مدیریت عملکرد در سازمان های ورزشی

تالیف: دکتر محمد حامی - سیدمحمد منتظری قمی نژاد - محمد آزادی کناری - علی حقانی نسیمی -

نوید کریمی - محمد پرگر

ویراستار علمی: دکتر محمد حامی

صفحه آرا و طراح جلد: بهاره عزت تبار

نوبت چاپ: اول- ۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۲۵۰ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۱۰۰۰

شماره شابک: ۶-۰۳۸۹-۰۲-۶۲۲-۹۷۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۵۵۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا (ع)، ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸

دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail

سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست مطالب

۱۱	فصل اول: مفاهیم مدیریت عملکرد
۱۱	تعریف و مفهوم عملکرد
۱۳	دیدگاه های تاریخی عملکرد
۱۵	بررسی اجمالی نظام های مکاتب مدیریت در مورد عملکرد
۱۵	نظریه مدیریت علمی
۱۵	نظریه فرآیندی مدیریت (عول گریان)
۱۵	نظریه بوروکراسی
۱۵	نظریه مکتب روابط انسانی
۱۶	نظریه سیستمی
۱۶	نظریه اقتضائی
۱۷	تعریف عملکرد سازمانی
۱۸	عملکرد آموزشی
۱۸	مدیریت عملکرد
۱۹	اصول مدیریت عملکرد
۱۹	ملاحظات اخلاقی در ارزیابی عملکرد
۲۰	سازمان ها و علل تشکیل آن ها
۲۲	مدیریت عملکرد در سازمان ها
۲۳	ارزیابی عملکرد در سازمان ها
۲۵	فصل دوم: اندازه گیری، ارزشیابی و بهبود عملکرد
۲۵	اندازه گیری و ماهیت آن
۲۵	ارزیابی عملکرد

۲۸	ارزیابی عملکرد
۳۱	رویکردها و روش های ارزشیابی عملکرد
۳۲	ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد
۳۸	فرآیند ارزیابی عملکرد
۳۸	اهمیت و ضرورت بهبود عملکرد
۳۹	چرخه بهبود عملکرد
۴۰	اهداف بهبود عملکرد
۴۱	یادگیری و بهبود عملکرد
۴۳	بهبود عملکرد
۴۳	ارتباطات و بهره وری و بهبود عملکرد
۴۵	ارزشیابی
۴۶	معرفی ارزشیابی عملکرد
۴۸	مزایای ارزیابی
۴۹	روش های ارزیابی برنامه
۴۹	سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان
۵۰	رویکرد جدید ارزیابی عملکرد
۵۰	معیارهای ارزشیابی عملکرد
۵۲	- اهداف و کارکردهای ارزشیابی
۵۴	- روش های ارزشیابی
۵۷	فصل سوم: کارایی و بهره وری
۵۷	تعاریف کارایی
۵۸	تاریخچه پیدایش بحث کارایی در سازمان ها
۶۰	دیدگاه های موجود درباره کارایی در سازمان های عمومی و خدماتی
۶۰	نظریه مدیریت عمومی: مدیریت کارآمد سازمان

۶۰	نظریه انتخاب عموم (مردم): مدیریت کارآمد کارکنان و افراد
۶۱	عواملی که بر کارآیی سازمان عمومی و خدماتی اثر می گذارد
۶۳	ارتباط کارآیی با اثر بخشی و بهره وری سازمان
۶۵	بهره وری
۶۶	اثر بخشی
۶۷	روش های سنجش کارآیی سازمان ها
۶۸	روش های ناپارامتریک سنجش کارآیی
۷۱	فصل چهارم: مدل های ارزیابی عملکرد
۷۲	جایگاه سیستم های سنجش عملکرد در مدیریت استراتژیک
۷۶	مدل های ارزیابی عملکرد
۸۵	فصل پنجم: کارت امتیازی متوازن
۸۵	موانع اساسی در سر راه پیاده سازی استراتژی در سازمان ها
۸۷	برطرف کردن موانع اجرای استراتژی به کمک روش ارزیابی متوازن
۹۰	مفهوم کارت امتیازی متوازن
۹۱	کارت امتیازی متوازن نسل اول
۹۷	فرآیند اول - ترجمه ی چشم انداز
۹۸	فرآیند دوم - ارتباط و برقراری ارتباط
۹۸	فرآیند سوم - برنامه ریزی کسب و کار
۹۹	فرآیند چهارم - بازخورد و یادگیری
۱۰۰	نقشه استراتژی
۱۱۰	منظر رشد و یادگیری: هم راستا سازی دارایی های استراتژیک با استراتژی
۱۱۱	مؤلفه های کارت امتیازی متوازن
۱۱۳	انتخاب اهداف استراتژیک (اهداف عملکردی) برای روش ارزیابی متوازن
۱۱۵	تعیین سنجها برای روش ارزیابی متوازن

۱۱۹	تعیین اهداف کمی برای روش ارزیابی متوازن
۱۲۰	تدوین اقدامات و برنامه‌های عملیاتی در روش ارزیابی متوازن
۱۲۱	تهیه نقشه‌ی استراتژی
۱۲۲	مزایای بهره‌گیری از کارت امتیازی متوازن در سازمان‌ها
۱۲۵	فصل ششم: بازخورد ۳۶۰ درجه
۱۲۶	سطوح بازخورد ۳۶۰ درجه
۱۲۷	روش‌های ارزیابی - بازخورد ۳۶۰ درجه
۱۲۸	اهمیت درخواست بازخورد
۱۲۹	مراحل فرآیند بازخورد ۳۶۰ درجه
۱۳۱	مشکلات به کارگیری ارزیابی ۳۶۰ درجه
۱۳۲	خصوصیات ارزشیابی‌کننده
۱۳۲	منابع ارزیابی
۱۳۷	فصل هفتم: روش تحلیل پوششی داده‌ها (DEA)
۱۳۸	مفهوم کارآیی در تحلیل پوششی داده‌ها
۱۳۹	الگوی تحلیل پوششی داده‌ها
۱۴۱	الگوهای ورودی و خروجی محور در تحلیل پوششی داده‌ها
۱۴۳	الگوی اندرسون - پیترسون
۱۴۴	تحلیل حساسیت در تحلیل پوششی داده‌ها
۱۴۶	تعیین شاخص ورودی و خروجی در تحلیل پوششی داده‌ها
۱۴۶	قابلیت و محدودیت‌های تحلیل پوششی داده‌ها
۱۴۹	فصل هشتم: مربیگری و مدیریت عملکرد
۱۵۰	مربی کیست؟ مربیگری چیست؟
۱۵۱	فلسفه مربیگری
۱۵۲	نقش‌ها و مسئولیت‌های مربی

۱۵۳	مهارت های مربیگری
۱۵۳	مهارت های فنی
۱۵۴	مهارت های عاطفی - انسانی
۱۵۷	مهارت های روانی - ذهنی
۱۵۸	مهارت های مدیریتی
۱۶۳	شیوه های مربیگری
۱۶۵	۱- مدل دیکتاتور
۱۶۵	۲- مربیگری دلی
۱۶۶	۳- مدل مربیگری تصافیه (افغانی)
۱۶۶	موفقیت در مربیگری
۱۷۳	ضرورت ارزیابی عملکرد مربیان
۱۷۳	معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان
۱۷۷	منابع ارزیابی عملکرد مربیان
۱۷۸	خود ارزیابی مربیان
۱۸۰	تعریف ارزیابی (EVALUATION)
۱۸۰	ارزیابی عملکرد (PERFORMANCE EVALUATION)
۱۸۰	سیستم های ارزیابی عملکرد سنتی و مدرن
۱۸۳	فصل نهم: بازخورد
۱۹۳	فصل دهم: بررسی عملکرد
۱۹۴	فرآیند بازنگری عملکرد
۱۹۵	فرآیند بررسی عملکرد
۱۹۶	نشست رسمی بررسی عملکرد
۱۹۷	هدف
۱۹۷	مشکلات مرتبط با بررسی رسمی عملکرد

۱۹۸	موضوعات بررسی عملکرد
۱۹۹	چرا باید بررسی عملکردی داشته باشیم؟
۲۰۰	اهداف بررسی عملکرد
۲۰۰	موضوع سازمانی
۲۰۲	بررسی های عملکردی بر روی چه کسی می بایست تمرکز کنند؟
۲۰۲	نشست های بررسی عملکرد بر روی چه چیزهایی می بایست تمرکز کند؟
۲۰۳	چه معیارهایی می بایست مورد استفاده قرار گیرند؟
۲۰۴	تأثیر روش مدیریت
۲۰۴	مهارت های بررسی عملکرد
۲۰۴	موضوعات حاصل
۲۰۵	رویارویی با عناصر مثبت و منفی
۲۰۶	استفاده از بررسی ها به عنوان یک کانال ارتباط
۲۰۷	متعادل سازی عملکرد گذشته در مقابل پتانسیل آینده
۲۰۸	چه زمانی بررسی ها می بایست انجام شوند؟
۲۰۹	مشکلات بررسی عملکرد
۲۱۱	ارزیابی بررسی رسمی عملکردها
۲۱۲	آنالیز موضوعات
۲۱۲	آماده شدن برای جلسات رسمی بررسی
۲۱۳	هدف و نقاطی که می بایست تحت پوشش قرار گیرند
۲۱۳	چه کارهایی می بایست در یک جلسه بررسی عملکردی انجام داد
۲۱۴	آماده شدن برای جلسه
۲۱۵	خودارزیابی
۲۱۵	مزیت خودارزیابی
۲۱۵	مشکلات خودارزیابی

۲۱۶	پیش‌نیازهای موفقیت
۲۱۷	برپایی یک جلسه رسمی بررسی عملکرد
۲۱۹	یک روش حل - مساله
۲۲۰	مثال‌هایی پیرامون پرسش‌های که توسط مدیر در طول یک جلسه بررسی مطرح شده است
۲۲۱	فصل یازدهم: آنالیز عملکرد
۲۲۲	مدیریت عملکرد مبتنی بر شواهد
۲۲۲	آنالیز عملکرد
۲۲۳	DOUGLAS MCGREGOR بر روی آنالیز عملکرد
۲۲۳	مشکلات آنالیز عملکرد
۲۲۴	روش برای آنالیز عملکرد
۲۲۵	فرآیند درجه‌بندی
۲۲۵	تئوری درجه‌بندی
۲۲۵	یک تئوری فرآیند درجه‌بندی
۲۲۷	بررسی کننده‌ها چه کارهایی می‌بایست برای افزایش پذیرش ارزیابی‌ها انجام دهند
۲۲۸	مقیاس‌های درجه‌بندی
۲۲۸	انواع مقیاس‌های درجه‌بندی
۲۲۹	تعاریفات مثبت - منفی
۲۲۹	تعاریفات مثبت
۲۳۱	سطوح درجه‌بندی
۲۳۱	یک طرح درجه‌بندی سه گروهی
۲۳۱	برآوردن انتظارات
۲۳۲	افزایش انتظارات
۲۳۲	برآورده نکردن انتظارات
۲۳۴	نتیجه‌گیریها پیرامون تعداد سطوح

۲۳۴	توزیع اجباری
۲۳۷	توزیع اجباری (فرر و ساتون ۲۰۰۶)
۲۳۸	مقیاس های درجه بندی
۲۳۹	مقیاس مشاهدات رفتاری
۲۴۰	درجه بندی
۲۴۰	مباحث پیرامون درجه بندی
۲۴۱	مباحث مخلف
۲۴۲	حملات به درجه بندی
۲۴۴	نتیجه گیری ها پیرامون درجه بندی
۲۴۴	دستیابی به دقت در رتبه بندی
۲۴۴	دستیابی به سازگاری در رتبه بندی
۲۴۴	آموزش
۲۴۵	بررسی های مشابه
۲۴۵	نظارت
۲۴۵	جایگزین های درجه بندی
۲۴۶	تکنیک رویدادهای شاخص
۲۴۷	روش های بصری ارزیابی
۲۴۸	آنالیز کلی عملکرد
۲۵۰	نتیجه گیری