

رویکرد نوین به مدیریت عملکرد

در سازمان‌های هزاره سوم

مؤلفین

مسعود پیری توسنلو

دانشجوی دکتری، دولت، مدرس دانشگاه

عضو شورای اسلامی شهرستان مری

شیما کاظمی ملر محمودی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزش، دانشگاه علوم پزشکی گلستان

سرشناسه: پیری توسنلو، مسعود، ۱۳۶۰ -

عنوان و نام پدیدآور: رویکرد نوین به مدیریت عملکرد در سازمان‌های هزاره سوم / مولفین شیما کاظمی ملک‌محمودی، مسعود پیری توسنلو؛ ویراستار سیدحسین تقیان.

مشخصات نشر: ساری: علیم نور، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۱۰۰ ص.: جدول.

شابک: 978-600-8400-12-7

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص ۹۳

موضوع: عملیات -- مدیریت

موضوع: Performance -- Management

موضوع: کارآمدی سازمانی -- مدیریت

موضوع: Organizational effectiveness -- Management

شناسه افزوده: کاظمی ملک‌محمودی، شیما ۱۳۵۱ -

رده بندی کنگره: ۱۶۱۳۹۵ ک ۱۲۱ الف ۵۵۴۹/۵ HF

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۲۵

شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۲۹۹۲۷

شناسنامه کتاب

◀ نام کتاب: رویکرد نوین به مدیریت عملکرد در سازمان‌های هزاره سوم

◀ مؤلفین: مسعود پیری توسنلو، شیما کاظمی ملک‌محمودی

◀ تدوین: علی گل افشانی

◀ تایپ، امور رایانه و صفحه‌بندی: سید حسین تقیان.

◀ طرح روی جلد: شهربانو فرخی.

◀ ویراستار: علی گل افشانی

◀ تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه.

◀ ناشر: علیم نور.

◀ چاپ و مصافح: پیشگام

◀ نوبت چاپ: ۱۳۹۵.

◀ قیمت:تاریل

کلیه حقوق اعم از چاپ، تکثیر، نسخه‌برداری و ترجمه برای ناشر محفوظ است.

(نقل مطالب بلاکروم‌آخذی‌المنع است)

مرکز پخش: سوی-میدان امام-بلوار دانشگاه-پایین تر از حوزه هنری-کوچه گل‌برگس جنب چاپ‌مژده گستر: ۰۹۱۱۲۵۵۹۸۴

شابک: ISBN: 978-600-8400-12-7

مختصر دست مطلب

۵.....سخن ناشر

۸.....پیشگفتار مؤلفین

فصل اول مفاهیم و کلیات

۱۳.....مقدمه

۱۳.....برنامه ریزی

۱۴.....نقارن

۱۵.....سنجش

۱۵.....ارزیابی

۱۵.....عملکرد

۱۶.....مدیریت

۱۷.....ارزیابی عملکرد

۱۸.....بهبود عملکرد

۱۸.....اهمیت ارزیابی عملکرد

۱۸.....مدیریت عملکرد

فصل دوم تاریخچه، اصول، ضرورت و صفات

۲۱.....تاریخچه مدیریت عملکرد

۲۲.....اهمیت و ضرورت مدیریت

۲۴.....صفات و ویژگی‌های مدیران

۲۷.....مقایسه معیارهای نوین و سنتی

۲۸.....اصول ارزیابی عملکرد صحیح

فصل سوم فرایند، مراحل، دیدگاه‌ها، مدل‌ها و الگوها

۳۳.....دیدگاه‌ها و اهداف مدیریت عملکرد

۳۶.....فرایند مدیریت عملکرد

۳۸.....انواع الگوها و مدل‌های ارزیابی مدیریت عملکرد

۴۰.....مدل مدیریت عملکرد سام جیون و سو شین کیانو

۴۱.....ابعاد مدل مدیریت عملکرد سان جیون و سو شین کیانو

۴۵.....کارت امتیاز متوازن

۴۸.....ابعاد کارت امتیاز متوازن

فصل چهارم استقرار اصول، مزایا، انتقال و ورده

۵۵	 استقرار مدیریت عملکرد
۵۵	 فرایند و اصول مدیریت عملکرد
۶۱	 ویژگی‌ها و مزایای مدیریت عملکرد
۶۲	 اصول مدیریت عملکرد
۶۴	 عوامل مثبت و منفی مدیریت عملکرد
۶۵	 انتقال‌ها و ورده بر رویکرد مدیریت عملکرد

فصل پنجم مدیریت عملکرد و عملکرد سازمان، در عصر دانایی

۶۹	 مقدمات
۶۹	 مدیریت عملکرد و عملکرد سازمانی
۷۱	 مدیریت عملکرد در عصر دانایی
۷۳	 عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت عملکرد
۷۴	 راهکار اجرایی مدیریت عملکرد مطلوب
۸۱	 تحقق اهداف مدیریت عملکرد و عملکرد مدیران در عصر دانایی
۸۴	 گام‌ها و ابعاد موجود در مدیریت عملکرد
۸۵	 کل‌کرد سطوح مختلف مدیریت و توسعه پایدار مدیریت اقتصاد
۹۰	 نتیجه‌گیری
۹۳	 فهرست منابع و مآخذ

به بسم الله الرحمن الرحيم است

گرت فتحی ز فتان علیم است

در جهان امروز پژوهش و تحقیق، اساس و بنیاد همه پیشرفت‌ها و توسعه امور محسوب می‌شود. به نحوی که «توانایی» در گرو «دانایی» است و می‌توان گفت بدون دانایی، توانایی جایگاهی ندارد. همان‌طوری که حضرت علامه ابوالعزیز حسن زاده آملی حفظه الله فرموده است:

من آن تشنه دانش که گر دانش بود آتش

مرا اندر دل آتش همی باشد نشیمن‌ها

انتشارات «علیم نور» از زمان تأسیس و شروع فعالیت خود، همواره تلاش وافر در جهت بسط و توسعه علم و امور فرهنگی داشته است. به نحوی که دستاوردهای متعددی در خصوص نشر امور علمی از خود به جای گذاشت. کتاب حاضر منبع مناسب، مفید و ارزشمندی برای سطح رشد و توسعه در زمینه علوم مدیریت، خواهد بود. مؤلفین در فصول اصلی این کتاب را کاربرد مهارت‌های مدیریت عملکرد در سازمان‌ها می‌داند. انتشارات «علیم نور» این افتخار را دارد که در زمینه نشر و توسعه علمی از زحمات ارزشمند مؤلفین محترم بهره‌مند گردیده و این افتخار را دارد که کتاب‌های علمی این مؤلفین را به چاپ برساند. امید است استادان، دانش‌پژوهان و صاحب‌نظران، جهت اصلاح بیشتر کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار، از ارائه پیشنهادها و نظرات خود به این مرکز دریغ ننمایند.



Alimonnour@Yahoo.com

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ (بقره، ۲۶۹)

«به هر که خواهد حکمت عطا کند و به هر که حکمت عطا شده نیکی فراوان داده شده و جز خردمندان پند نپذیرند».

پیشگفتار مؤلفین

جو دنیا پیچیده و رقابتی جهان امروز، سازمان‌ها را به سوی کمال مطلوب به حرکت در می‌آورد. سنجش عملکرد سازمان‌ها، یکی از قوی‌ترین ابزارهای مدیریتی است که به واسطه آن منابع و سرمایه‌های انسانی اصلاح و توسعه می‌یابد. سرمایه‌ها برای بقای خود در محیط در حال رشد جدید، بایستی علم مدیریت خود را توسعه دهند.

یکی از راهکارها در این زمینه، مدیریت عملکرد است. مدیریت عملکرد می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب، ارتقاء عملکرد قابل قبول و حذف عملکرد نامطلوب بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. سازمان‌ها برای توانایی تحقق اهداف خود در محیط رقابتی و مبتنی بر دانش و فناوری‌های روز، بایستی نه تنها از اصول نظام‌های نوین مدیریتی پیروی نمایند، بلکه باید علم مدیریت خود را ارتقاء دهند و به تعالی برسند. لذا برای رقابت در این محیط باید به سرعت حرکت کرده و عکس‌العمل نشان دهند و از حداقل منابع، حداکثر استفاده را ببرند. مدیریت عملکرد فرایند بسیار گسترده که هدف آن مشخص کردن انتظارات متقابل بین مدیران و کارکنان بوده و بر نقش حمایتی مدیران به عنوان مربی تاکید دارد. مهم‌ترین هدف مدیریت عملکرد، افزایش کیفیت در راستای تحقق اهداف سازمان در سطح کلان و فراکلان با مقتضیات محیط و کسب اطلاعات و دانش لازم است.

در یک سازمان هر فرد به منظور نیل به اهداف تعیین شده و نیز پیشرفت در کار خویش، به آگاهی از موقعیت و چگونگی عملکرد خود نیاز دارد. دو رویکرد سنتی و جدید مرتبط با این موضوع وجود دارد، رویکرد سنتی و گونه‌شناسی جدید. رویکرد سنتی به ارزیابی عملکرد که عمدتاً بر عملکرد گذشته تاکید دارد و نتیجه بسیاری از ارزیابی‌های عملکرد منتج به افزایش عملکرد نمی‌گردد.

در دایه اطلاعات و ارتباطات کنونی بقاء سازمان منوط به استفاده بهینه از منابع از جمله منابع انسانی و بهره‌وری بالا است که با اجرای مدیریت عملکرد در سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌باشد. به همین جهت اثربخشی عملکرد به جای ارزیابی موضوع، اکنون جارجوب مفهوم جدید مدیریت عملکرد قابل طرح بوده و ضروری می‌نماید.

مدیریت عملکرد در پی‌جالی‌های جاری در پاسخگویی سازمان‌ها به توسعه همه جانبه، توزیع عادلانه قدرت، حفظ و احترام حقوق کارکنان و سازمان به وجود آمد. مدیریت عملکرد بر این‌بازر استوار است که فعالیت کارکنان در هر سطح در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثر است. مدیریت عملکرد الزام بقاء و ارتقای سازمان‌هاست و به‌نوعی رویکرد سازمانمند و مداوم جهت بهبود نتایج، از طریق تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر شواهد به منظور تداوم یادگیری سازمانی و تمرکز بر پاسخگویی در مقابل عملکرد فردی و سازمانی تعریف کرده‌اند(موجا، ۲۰۰۹).

مدیریت عملکرد از طریق بهبود جو سازمانی و ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب و حذف عملکرد نامطلوب با استفاده از شیوه‌های تشویقی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد.

فرست را مغتنم شمرده از اساتید فرهیخته و فرزانه که در این کتاب راهنما بوده به رسم ادب و ارادت و در کمال خضوع و خشوع مراتب سپاس و تقدیر خود را به عرض آن چشمه ی زلال علم و دانش ایفا می‌نماییم.

در پایان از همه ی خوانندگان محترم تقاضا می‌نمایم نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را به آدرس سایت الکترونیکی ارسال نموده و مؤلفین را از نظرات ارزشمند خود بهره‌مند سازند.

M.yirani@gmail.com

karima.ima20@yahoo.com

توفیق از خداست و تکیه بر او است

مؤلف ۱۳۹۵