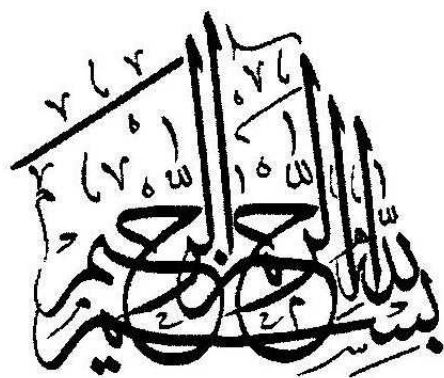




رویکردهای مدیریت بهره‌وری و ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی

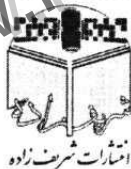
مؤلفین:

محمد جلیلی (کارشناس ارشد مدیریت)

علی خالویی (کارشناس ارشد مدیریت)

محمد رضا صادقی مالدوئی (کارشناس ارشد مدیریت)

سرشناسه	: جلیلی، محمد، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور	: رویکردهای مدیریت بهره‌وری و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی/مولفین محمد جلیلی، علی خالویی، محمدرضا صادقی‌مادوانی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۸۲ص.
شابک	: 978-622-7721-41-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۷۵-۲۸۱.
موضوع	: نیروی انسانی -- ارزیابی Manpower-- Evaluation کارآمدی سازمانی -- ارزیابی Organizational effectiveness -- Evaluation عملکرد -- ارزیابی Performance -- Evaluation بهره‌وری -- مدیریت Productivity -- Management* برنامه‌ریزی راهبردی Strategic planning
شناسه افزوده	: خالویی، علی، ۱۳۵۳-
شناسه افزوده	: صادقی‌مادوانی، محمدرضا، ۱۳۶۰-
رده بندی کنگره	: ۵۴۴/۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۱۲۵/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۵۶۵۹۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا



نام کتاب	: مدیریت کارآفرینی با رویکرد کسب و کار الکترونیک
تألیف:	: سالومه محرابی - فرزانه شوقی لیسار
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۰
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۲۱-۴۱-۶
قیمت	: ۱۰۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران- خ انقلاب- روبروی سینما بهمن- جنب بانک صادرات- پ ۱۳۵۶ کتابفروشی محسن -

تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

پیشگفتار

در عصر حاضر ، سازمان ها برای اینکه بتوانند به طور موثر تقاضای در حال تغییر محیط امروزی را بر آورده کنند و به منظور نیل به اهداف تعیین شده و نیز پیشرفت در کار خویش نیاز به آگاهی از موقعیت و چگونگی عملکرد خود دارند. چنین آگاهی هایی موجب میشود که آنها از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتارهای خویش آگاه شده و زمینه های لازم را برای اثربخشی کوشش هایشان را بکار برند. سازمانها نیز باید از میزان اثربخشی کارکنان خویش آگاهی داشته باشند تا براساس آن بتوانند وضعیت منابع انسانی خود را بهبود بخشیده و با داشتن یک برنامه ریزی نیروی انسانی دقیق کلیه نیازهای آینده کارکنان و سازمان ، شناسایی استعداد کارکنان ، استقرار برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، افزایش اثربخشی و بهره وری کارکنان ، مشخص شدن و وضعیت مطلوب کارکنان تامین نموده که در نهایت از این راه بر حجم تولیدات و خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت خویش تحولات مثبت به وجود آورند. ارزیابی عملکرد ابزاری است که سازمان ها و کارکنان را در تامین این نیازها کمک می کند و اگر خوب طراحی شود و به روش درست و مطلوبی استفاده شود و به مرحله اجراء درآید، وسیله ای مناسب برای تحقق اهداف فردی و سازمانی و نیز ابزاری برای استفاده موثر و کارآمد از منابع انسانی سازمان خواهد بود

جلیلی، خالویی، صادقی

فهرست مطالب

۲	پیشگفتار
۱۹	فصل ۱
۱۹	سرمایه انسانی
۱۹	- مقدمه
۲۲	جایگاه سرمایه فکری بین جنبشهای مختلف
۲۳	مفهوم سرمایه فکری
۲۴	سرمایه فکری
۲۴	تعاریف سرمایه فکری
۲۶	اجزاء مدل سرمایه فکری
۲۷	سرمایه انسانی
۲۹	سرمایه ساختاری / سازمانی
۳۰	سرمایه « مشتری / رابطه‌ای »
۳۲	انواع طبقه‌بندیهای سرمایه فکری
۳۵	منافع و مزایای اندازه‌گیری سرمایه فکری
۳۷	سرمایه اجتماعی
۳۹	تعاریف سرمایه اجتماعی
۴۰	سرمایه اجتماعی از دیدگاه دیگران
۴۰	سرمایه اجتماعی از دیدگاه پاتنام
۴۱	سرمایه اجتماعی از نظر جیمز کلنن
۴۲	مفهوم سرمایه اجتماعی

۴۵	تاریخچه سرمایه اجتماعی
۴۶	اهمیت سرمایه اجتماعی
۴۶	سرمایه اجتماعی سازمانی
۴۶	اهمیت سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان
۴۷	رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی
۴۹	ارتباط سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی
۵۰	سرمایه اجتماعی و کارآفرینی
۵۱	سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی
۵۲	مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی
۵۴	طبقه بندی "لاک لی" از سرمایه اجتماعی
۵۵	سرمایه اجتماعی و دانش سازمانی
۵۵	تفاوت بر مبنای سطح تحلیل
۵۶	تفاوت بر مبنای کاربردهای هنجاری
۵۶	سنتهای فکری سرمایه اجتماعی
۵۷	سرمایه اجتماعی، فاکتور قدرتمند
۵۸	اجزای سرمایه اجتماعی
۵۹	ویژگیهای سرمایه اجتماعی
۶۰	ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی
۶۱	۱- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی
۶۱	۲- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی
۶۱	۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی
۶۲	اعتماد
۶۲	۲) مشارکت سیاسی

۶۳	۳ مشارکت و رهبری مدنی:
۶۳	۴ پیوندهای اجتماعی غیررسمی:
۶۳	۵ بخشش و روحیه داوطلبی:
۶۳	۶ مشارکت مذهبی:
۶۳	۷ عدالت در مشارکت مدنی:
۶۴	۸ تنوع معاشرتها و دوستیها:
۶۴	هزینه‌های بالقوه سرمایه اجتماعی
۶۵	فصل ۲:
۶۵	ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در سازمان های دولتی
۶۵	تعاریف و مفاهیم عملکرد
۶۶	اهمیت و ضرورت عملکرد سازمانی:
۶۸	عملکرد سازمانی
۶۸	عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی
۶۸	توان یا آمادگی کاری:
۶۹	شناخت شغل:
۶۹	حمایت سازمانی:
۷۰	انگیزش یا تمایل:
۷۱	بازخورد:
۷۱	اعتبار:
۷۲	سازگاری محیطی:
۷۲	مدیریت عملکرد:
۷۳	اهداف ارزیابی عملکرد
۷۴	انواع ارزیابی

۷۵	فرایند ارزیابی عملکرد.....
۷۶	روش‌های اجرایی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی.....
۷۶	▪ الگوی فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP).....
۷۶	▪ الگوی کارت امتیاز متوازن (BSC).....
۷۶	▪ الگوی برنامه‌ریزی آرمانی (مدل GP).....
۷۷	▪ الگوی مهندسی مجدد.....
۷۷	• الگوی فیشر.....
۷۷	• الگوی سنجش کارایی و اثربخشی.....
۷۸	• الگوهای ممیزی کیفیت و مدیریت کیفیت جامع (TQM, ISO).....
۷۸	• (MBO) مدیریت بر مبنای هدف.....
۷۸	• مدیریت براساس ارزش‌ها (MBV).....
۷۹	• جایزه ملی بالدريج.....
۷۹	▪ کیفیت مشتری‌گرا:.....
۷۹	▪ رهبری:.....
۷۹	▪ اهمیت دادن به کارکنان:.....
۸۰	▪ واکنش سریع:.....
۸۰	▪ کیفیت طراحی و پیشگیری:.....
۸۰	▪ مدیریت با واقعیت:.....
۸۰	▪ توسعه مشارکت:.....
۸۰	کارت امتیاز متوازن BSC.....
۸۱	تاریخچه کارت امتیاز متوازن.....
۸۱	جایگاه کارت امتیازی متوازن در برنامه‌ریزی استراتژیک.....
۸۲	ویژگیهای کارت امتیازی متوازن.....

۸۲	 مراحل پیاده‌سازی BSC
۸۴	 انواع کارت امتیاز متوازن
۸۴	 کارت امتیازی متوازن نسل اول
۸۴	 منظر مالی
۸۵	 منظر مشتریان (شرکا)
۸۵	 منظر فرآیندها
۸۵	 (۱) فرآیندهای عملیاتی (هدف کلیدی در استراتژی هزینه نهایی پایین)
۸۶	 (۲) فرآیندهای مدیریت مشتری (هدف کلیدی در استراتژی مشتری‌نوازی)
۸۶	 (۳) فرآیندهای نوآوری (هدف کلیدی استراتژی رهبری در محصول)
۸۶	 (۴) فرآیندهای قانونی و اجتماعی
۸۶	 منظر رشد و یادگیری
۸۷	 نسل دوم کارت امتیاز متوازن
۸۹	 نسل سوم کارت امتیاز متوازن
۹۱	 ضرورت کارت امتیاز متوازن
۹۲	 کاربردهای اساسی BSC
۹۳	 فصل ۳:
۹۳	 بهره‌وری نیروی انسانی
۹۳	 مقدمه:
۹۳	 - شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی
۹۴	 - شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه «دسلر»
۹۵	 شاخص‌های بهره‌وری از دیدگاه «هرسی» و «گلداسمیت»
۹۷	 رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری
۹۷	 تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان

۹۸	تأثیر حمایت مدیر بر بهره وری شغلی
۹۸	تأثیر پاداش بر بهره وری کارکنان
۹۹	تأثیر ساختار بر بهره وری کارکنان
۹۹	الف) احساس توانایی:
۱۰۰	ب) احساس معنادار بودن:
۱۰۰	ج) احساس استقلال:
۱۰۰	د) احساس مؤثر بودن:
۱۰۰	تأثیر شفاف بودن اهداف بر بهره وری
۱۰۱	تأثیر هویت سازمانی بر بهره وری کارکنان
۱۰۳	سیر تکامل فناوری اداری
۱۰۳	دوره دوم؛ یعنی فناوری رایانه
۱۰۳	دوره سوم؛ یعنی فناوری ارتباطات
۱۰۴	نقش استراتژیک اطلاعات
۱۰۵	اتوماسیون اداری
۱۰۵	مزایا و معایب اتوماسیون اداری
۱۰۵	مزایای مستقیم
۱۰۶	مزایای غیر مستقیم
۱۰۶	معایب سیستم اتوماسیون اداری
۱۰۶	انواع کاربرد ها یا زیر سیستم های اتوماسیون اداری
۱۰۷	ارگونومی در مکانیزاسیون اداری
۱۰۷	بکار گیری تکنولوژی در اتوماسیون اداری
۱۰۸	مجموعه نرم افزارهای اتوماسیون
۱۰۹	دستیابی به تعریفی بنیادین؛ اتوماسیون چیست؟
۱۱۰	اداره مجازی

۱۱۱	اتوماسیون اداری و بهره‌وری
۱۱۳	فصل چهارم:
۱۱۳	بهبود بهره‌وری
۱۱۳	مقدمه
۱۱۴	بهره‌وری:
۱۱۵	سودآوری:
۱۱۵	کیفیت:
۱۱۵	نوآوری:
۱۱۵	اثر بخشی:
۱۱۶	کارایی
۱۱۶	بهره‌وری منابع انسانی
۱۱۸	اهمیت بهره‌وری
۱۲۰	عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی
۱۲۲	ارتباط
۱۲۲	ارتباط با کارمندان
۱۲۲	تعهد
۱۲۳	تداوم
۱۲۵	فصل ۵:
۱۲۵	مدلهای بهره‌وری
۱۲۵	مسائل ها و الگوهای بهبود و ارتقای بهره‌وری:
۱۲۵	مدل چرخه بهره‌وری:
۱۲۶	مدل بهره‌وری دکتر سیمنگت (CTPM)
۱۲۶	مدل چرخه دمینگ (PDCA)
۱۲۷	کاربرد چرخه دمینگ PDCA:

۱۲۷	 مراحل چرخه دمنینگ PDCA :
۱۲۹	 مدل ایشی کاوا:
۱۳۰	 مدل CREST
۱۳۰	 مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی
۱۳۳	 اصول مدیریت بهره‌وری
۱۳۴	 مرحله اول: مرحله اندازه‌گیری بهره‌وری
۱۳۴	 مرحله دوم: مرحله ارزیابی با تحلیل بهره‌وری
۱۳۵	 مرحله سوم: مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری
۱۳۵	 مرحله چهارم: بهبود بهره‌وری
۱۳۵	 عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد
۱۳۶	 اصول مدیریت عملکرد
۱۳۷	 فرایند مدیریت عملکرد
۱۳۸	 مزایای مدیریت عملکرد
۱۳۸	 الف) از دیدگاه سازمانی
۱۳۸	 ب) از دیدگاه سرپرستان
۱۳۹	 ج) از دیدگاه کارکنان
۱۴۰	 معایب مدیریت عملکرد
۱۴۱	 فصل ۶:
۱۴۱	 خلاقیت و مهارت‌های فردی
۱۴۱	 مقدمه
۱۴۲	 فناوری اطلاعات:
۱۴۳	 فناوری اطلاعات و ارتباطات
۱۴۵	 مهارت‌های فناوری اطلاعات:
۱۴۶	 مهارت‌های فردی فناوری اطلاعات: