

مبانی اثر بخشی عملکرد کارکنان

جواد اسدی
و معصومه امانی



سرشناسه	:	اسدی، جواد، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مبانی اثربخشی عملکرد کارکنان/جواد اسدی، معصومه امانی.
مشخصات نشر	:	تهران: شنایا، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۱۰۸ ص.: جدول، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	:	978-622-7161-47-2
وضعیت فهرست نویسی	:	فینا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. [۱۰۱]-[۱۰۷].
موضوع	:	عملکرد -- ارزشیابی
موضوع	:	Performance -- Evaluation
موضوع	:	کارکنان -- مدیریت
موضوع	:	Personnel management
شناسه افزوده	:	امانی، معصومه، ۱۳۴۷ -
رده بندی کنگره	:	HF۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۵۶۲
شماره کتابشناسی ملی	:	۷۵۷۲۴۰
وضعیت رکورد	:	ایلیا

www.ketab.ir



مبانی اثربخشی عملکرد کارکنان
گردآورنده: جواد اسدی و معصومه امانی

طراح: فاطمه کشانی

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۳،۰۰۰ تومان

شابک: ۲ - ۴۷ - ۷۱۶۱ - ۶۲۲ - ۹۷۸

www.shenayabook.com

تلفن: ۰۹۱۲۴۹۸۴۹۷۹

فهرست

۹.....	پیشگفتار
۱۱.....	فصل اول
۱۳.....	عملکرد کارکنان
۱۳.....	مقدمه
۱۵.....	تعریف عملکرد
۱۸.....	اهمیت عملکرد
۱۸.....	الف: دیدگاه علمی
۲۰.....	ابعاد عملکرد کارکنان
۲۰.....	عوامل رفتاری
۲۱.....	عوامل فرآیندی
۲۱.....	عوامل مؤثر بر عملکرد از دیدگاه دیگر محققان
۲۴.....	شیوه‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان
۲۴.....	استعداد
۲۴.....	دانش و مهارت
۲۵.....	فرصت
۲۵.....	انگیزه
۲۷.....	هدف و برنامه
۲۷.....	مثبت اندیشی، پایداری و پشتکار
۲۸.....	مدل اچیو برای ارزیابی عملکرد
۲۸.....	مراحل تدوین مدل اچیو

عوامل عمده ارزیابی عملکرد کارکنان	۳۳
الف: عوامل مثبت عبارت‌اند از	۳۳
ب: عوامل منفی عبارت‌اند از	۳۳
تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری نیروی انسانی	۳۴
فصل دوم	۳۷
ارزیابی عملکرد کارکنان	۳۹
تعریف ارزیابی	۳۹
ارزیابی عملکرد	۴۰
سیستم اندازه‌گیری عملکرد	۴۰
ارزیابی عملکرد کارکنان	۴۱
دلایل استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان	۴۳
دلایل مخالفت اغلب سازمان‌ها با ارزیابی عملکرد کارکنان	۴۴
معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان	۴۵
ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد	۴۷
فرآیند ارزیابی عملکرد	۴۸
اهداف ارزشیابی عملکرد	۵۲
رویکردهای ارزشیابی عملکرد	۵۴
روش‌های ارزشیابی عملکرد	۵۵
الف) روش‌های مبتنی بر ویژگی‌های فردی	۵۶
ب) روش‌های مبتنی بر رفتار یا روش‌های رفتاری	۵۶
ج) روش‌های مبتنی بر نتایج	۵۶
انواع ارزیابی عملکرد	۶۱
اهداف و مقاصد سازمانی ارزیابی عملکرد کارکنان	۶۲
الف) اهداف ارزیابی و سنجش	۶۲
ب) اهداف هدایت و توسعه	۶۲
رویکردها و روش‌های ارزیابی عملکرد	۶۴

پیشگفتار

در عصر کنونی تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب‌ناپذیر کرده است؛ به گونه‌ای که فقدان نظام ارزیابی در ابعاد مختلف یک سازمان، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها را به عنوان یکی از علل بیماری‌های آن سازمان قلمداد کنند. مساله ارزیابی عملکرد سالیان زیادی است که محققان و کاربران را به چالش واداشته است.

سازمان‌های تجاری در گذشته تنها از شاخص‌های مالی به عنوان ابزار ارزیابی عملکرد استفاده می‌کردند، تا اینکه پس از بررسی‌های ارزیابی سیستم‌های حسابداری مدیریت، بسیاری از ناکارایی‌های این اطلاعات را برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها نمایان ساختند که این ناکارایی ناشی از افزایش پیچیدگی سازمان‌ها، پویایی محیط و رقابت بازار بود. در این کتاب سعی شده است که به بررسی سایر مدل‌های ارزیابی عملکرد اعم از مالی و غیرمالی پرداخته شود.

مباحث ارزیابی عملکرد را می‌توان از زوایای متفاوتی مورد بررسی قرار داد. دو دیدگاه اساسی سنتی و نو در این باره وجود دارد.

حوزه تحت پوشش اندازه‌گیری عملکرد می‌تواند سطح کلان یک سازمان، یک واحد، یک فرآیند و کارکنان باشد. سازمان، افراد یا واحد سازمانی گرچه به ظاهر انجام‌دهنده کار هستند اما تنها جزئی از سیستم کل هستند و باید شرایط اجزای دیگر آن نیز مد نظر قرار گیرد. توجه به معیارهای همه‌جانبه و استراتژی‌ها

و آرمان‌های سازمان از لوازم یک سیستم مدیریت عملکرد جامع است.

سازمانی متعالی خواهد بود که تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره گیرد. لذا این کتاب تقدیم به مدیران سرزمین خواهد شد که راهنمایی برای ترکیب علم با هنر مدیریت سازمان گردد تا به اهداف تعالی برسند.

در آخر از تمامی عزیزان و صاحب‌نظران ارجمنند که با پیشنهادات اصلاحی خود اینجانبان را در تدوین کتاب حاضر یاری نموده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

جواد اسدی و معصومه امانی

بهار ۱۴۰۰