

۲۵۲۶۶۱۷

مدیریت عملکرد طراحی، پیاده‌سازی و اجرا

مؤلفین:

دکتر سعید صحت (دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)

حمید نایب پور

www.ketab.ir

سرشناسه	: صحت، سعید، ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت عملکرد طراحی، پیاده سازی و اجرا / مولفین سعید صحت، حمید نایب پور.
مشخصات نشر	: تهران: فوژان، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۲۵۱ص.
شابک	: 978-622-5869-20-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: عملکرد -- ارزشیابی Performance -- Evaluation عملکرد -- مدیریت Performance -- Management مدیران -- ارزشیابی Executive, Rating of عملکرد -- مدیریت -- ارزشیابی Performance -- Management -- Evaluation کارکنان -- ارزشیابی Employees -- Rating of
شناسه افزوده	: نایب پور، حمید، ۱۳۶۵-
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹/۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۹۹۸۲۹۸
اطلاعات رکورد	: فیا
کتابشناسی	



مدیریت عملکرد طراحی، پیاده سازی و اجرا
مولفین: دکتر سعید صحت - حمید نایب پور
شمارگان: ۵۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول (۱۴۰۱)

لیتوگرافی / چاپ / صحافی: کومنور/عطا/کیمیا

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن به طور کلی و جزئی (چاپ، فتوکپی، فایل صوتی، تست سازی، انتشار الکترونیکی و...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و قابل پیگرد قانونی است.

شابک: ۲۰۲-۵۸۶۹-۶۲۲-۹۷۸

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ تومان

مرکز پخش: نشر فوژان

تهران، میدان انقلاب، بین کارگر و اردیبهشت، ک درخشان، پ ۲، طبقه اول،
WWW.FozhanBook.com Email: Fozhanpub@yahoo.com

فهرست مطالب

پیشگفتار مولفان:	۱۳
مقدمه‌ای بر کتاب:	۱۷
فصل اول: مقدمه‌ای بر ارزیابی عملکرد (تعاریف و مفاهیم)	
اهداف یادگیری:	۲۱
مقدمه:	۲۲
۱-۱. تعاریف:	۲۳
۲-۱. مزایای ارزیابی عملکرد:	۳۰
۳-۱. ضرورت اندازه‌گیری:	۳۱
۴-۱. اصول کلی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت و ارزیابی عملکرد:	۳۲
۵-۱. ارتباط مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد:	۳۲
۶-۱. تفاوت ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد:	۳۳
۷-۱. جایگاه فرآیند ارزیابی عملکرد:	۳۴
۸-۱. رویکردهای گوناگون به سیستم‌های ارزیابی عملکرد:	۳۶
۹-۱. مقایسه دیدگاه‌های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد:	۴۰
۱۰-۱. اندازه‌گیری عملکرد:	۴۱
۱۱-۱. شاخص‌های عملکرد:	۴۲
۱۲-۱. مشکلات نظام مدیریت عملکرد:	۴۳
سؤالات تحلیلی:	۴۶
فصل دوم: تاریخچه و سیر تکاملی ارزیابی عملکرد	
اهداف یادگیری:	۴۹
مقدمه:	۵۰

۵۱	 ظهور فلسفه دمینگ
۵۶	 ۲-۲. ارزیابی عملکرد در کشورهای دیگر
۵۷	 ۱-۲-۲. مروری بر مدیریت عملکرد در کشورهای در حال توسعه
۶۰	 ۲-۲-۲. مدیریت عملکرد در استرالیا
۶۳	 ۳-۲-۲. مدیریت عملکرد در کره جنوبی
۶۵	 ۴-۲-۲. مدیریت عملکرد در ژاپن
۶۷	 ۵-۲-۲. مدیریت عملکرد در بلژیک
۷۰	 ۶-۲-۲. مدیریت عملکرد در برزیل
۷۲	 ۷-۲-۲. ساختار سازمانی مربوط به ارزیابی عملکرد در ایران
۷۴	 سوالات تحلیلی

فصل سوم: مدل‌های ارزیابی عملکرد

۷۵	 اهداف یادگیری
۷۶	 مقدمه
۷۶	 ۱-۳. رویکردهای ارزیابی عملکرد و دسته‌بندی آن‌ها
۷۷	 ۲-۳. ساختار گذشته‌نگر
۷۹	 ۱-۲-۳. روش بیان روایات
۷۹	 ۲-۲-۳. چک‌لیست
۸۰	 ۳-۲-۳. انتخاب اجباری
۸۰	 ۴-۲-۳. مقیاس انتظارات رفتاری
۸۱	 ۵-۲-۳. عملکرد آزمایشی و مشاهدات
۸۱	 ۶-۲-۳. روش ارزیابی مقایسه‌ای
۸۲	 ۷-۲-۳. روش سرمایه فکری
۸۳	 ۸-۲-۳. مقیاس رتبه‌بندی
۸۳	 ۹-۲-۳. روش مقایسات زوجی
۸۴	 ۱۰-۲-۳. توزیع اجباری
۸۶	 ۱۱-۲-۳. مقیاس رتبه‌بندی گرافیکی
۸۷	 ۱۲-۲-۳. حسابداری منابع انسانی

۸۷		۱۳-۲-۳. هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت
۸۸		۱۴-۲-۳. ارزش افزوده اقتصادی
۸۹		۳-۳. ساختار آینده‌نگر
۹۰		۴-۳. روش‌های مبتنی بر کیفیت
۹۲		۱-۴-۳. مدل EFQM
۹۳		۲-۴-۳. مدل بالدريج
۹۴		۳-۴-۳. مراکز ارزیابی
۹۷		۴-۴-۳. مدل سینک و تاتل
۹۸		۵-۴-۳. مدل ماتریس عملکرد
۹۹		۶-۴-۳. مدل نتایج و تعیین‌کننده‌ها
۱۰۰		۷-۴-۳. مدل تئوری قیود
۱۰۱		۸-۴-۳. مدل ارزش فرایند
۱۰۱		۹-۴-۳. جایزه دمنینگ
۱۰۳		۵-۳. روش‌های مبتنی بر استراتژی
۱۰۴		۱-۵-۳. الگوی فیشر
۱۰۵		۲-۵-۳. الگوی پنج مارک
۱۰۶		۳-۵-۳. الگوی هرم عملکرد
۱۰۷		۴-۵-۳. الگوی کارت امتیازی متوازن
۱۰۷		۵-۵-۳. الگوی مدوری و استیپل
۱۰۸		۶-۳. روش‌های مبتنی بر ریاضیات
۱۰۹		۱-۶-۳. مدل ۹۰ درجه
۱۱۰		۲-۶-۳. مدل ۱۸۰ درجه
۱۱۰		۳-۶-۳. مدل ۳۶۰ درجه
۱۱۲		۴-۶-۳. مدل ۵۴۰ درجه
۱۱۳		۵-۶-۳. مدل ۷۲۰ درجه
۱۱۵		۶-۶-۳. سلسله‌مراتبی
۱۱۵		۷-۳. روش‌های ترکیبی

پیشگفتار مولفان:

در کتاب ارزیابی عملکرد؛ آشنایی با زیر و بم ارزیابی عملکرد کارکنان، با اصول ارزیابی عملکرد که دربردارنده‌ی بخش‌های مختلفی نظیر بررسی عملکرد و مستندسازی ارزیابی تا گفتگو در مورد این مسئله با فرد، ثبت نحوه‌ی پیشرفت کار و نیز پیگیری است، آشنا خواهید شد. به عنوان یک مدیر، هر سال باید عملکرد زیردستان خود را ارزیابی کنید. اگر این کار را درست انجام دهید، عملکرد شغلی کارکنان و روحیه کار تیمی بهبود خواهد یافت و بدون تردید همه‌ی این‌ها تأثیری مثبت بر عملکرد سازمان‌تان خواهد داشت. شیوه‌های مطرح‌شده در این کتاب علاوه بر اینکه به شما کمک می‌کند تا بهتر با فرد زیردست خود در مورد عملکردش گفتگو کنید، در پیشبرد روند ارزیابی عملکرد به شکلی روان و بدون چالش یاریتان خواهد کرد.

«چیزی که نتوان آن را سنجید، نمی‌توان مدیریتش کرد.» شاید همین جمله‌ی کوتاه از پدر مدیریت نوین یعنی پیتر دراگر، گویای اهمیت ارزیابی عملکرد کارکنان یک سازمان باشد. تردیدی نیست که معمولاً بیشترین هزینه‌های یک سازمان صرف کارکنان آن می‌شود و به همین دلیل، ارزیابی عملکرد آن‌ها نقش مهمی در ارزیابی عملکرد مجموعه‌ی سازمانی و البته پیشبرد اهداف تعیین شده دارد.

مخاطب اصلی این کتاب، کلیه دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری رشته‌های مدیریت، مهندسی صنایع، کارشناسان، مشاوران و مدیران فعال در حوزه مدیریت

منابع انسانی و سایر افرادی که بصورت مستقیم یا غیر مستقیم درگیر طراحی و پیاده‌سازی سیستم ارزیابی عملکرد هستند، می‌باشند.

این کتاب در هشت فصل در حوزه ارزیابی عملکرد به رشته تحریر درآمده است. در ابتدای هر فصل اهداف نظری و کاربردی مرتبط با آن فصل ذکر شده و در انتها نیز سؤالات تحلیلی جهت به چالش کشیدن مخاطبین تدوین شده است.

در فصل اول کتاب به بررسی تعاریف و مفاهیم مرتبط با ارزیابی عملکرد می‌پردازیم. مزایای ارزیابی عملکرد، ضرورت بکارگیری آن، تفاوت‌های بین ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد و رویکرد های سنتی و نوین به این مفاهیم به طور کامل مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

در فصل دوم کتاب به بررسی پیشینه تاریخی و تکامل شکل‌گیری ارزیابی عملکرد پرداخته و انواع سیستم‌های ارزیابی عملکرد در کشورهای منتخب مورد بحث و تحلیل قرار می‌گیرد.

در فصل سوم کتاب انواع مختلف مدل‌های ارزیابی عملکرد، مزایا و معایب هر کدام به طور جامع مورد بررسی قرار می‌گیرد. در فصل چهارم کتاب به بررسی راهکارهای استقرار مدیریت عملکرد در سازمان‌ها خواهیم پرداخت.

به دلیل اهمیت بسیار بالای خطاهای ادراکی، در فصل پنجم به بررسی انواع خطاهای رایج در حین ارزیابی عملکرد که ممکن است از سوی ارزیابان رخ دهد در سازمان‌ها می‌پردازیم.

در فصل ششم به بررسی انواع نرم‌افزارهای رایج در بازار به منظور پیاده‌سازی سیستم ارزیابی عملکرد می‌پردازیم.

در فصل هفتم به بررسی داشبوردهای مدیریتی در فرایند ارزیابی عملکرد و مزایایی که این داشبوردها برای مدیران و سازمان فراهم می‌کنند اشاره می‌شود.

یکی از مهمترین گروه‌هایی که می‌بایستی مورد ارزیابی قرار گیرند، مدیران هستند. بدین منظور باید در ابتدا شایستگی‌های مورد نیاز مدیران تعریف شود تا بتوان آن‌ها را مورد ارزیابی و بررسی قرار داد. در فصل آخر کتاب، به بررسی شایستگی‌هایی که مدیران باید داشته باشند تا بتوانند سازمان را بخوبی هدایت کنند پرداخته می‌شود.

پیشگفتار مولفان * ۱۵

در انتهای کتاب که بخش پیوست ها است، نمونه ای از یک دستورالعمل مدیریت عملکرد به همراه فرم ها و قانون نظام پرداخت هماهنگ جهت آشنایی مخاطبین آورده شده است.

در این کتاب سعی شده است نظریه های نوین ارزیابی عملکرد با تجربیات مولفین ادغام شود. امید است که این اثر بتواند راهنمایی کوچک ولی موثر در راستای ارتقای دانش ارزیابی عملکرد برای مخاطبین خود باشد.