

بررسی ارزیابی عملکردها

(مدیریتی، کارکنان، سازمانی، شغلی و مالی)

احسان سقائی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بررسی ارزیابی عملکردها

(مدیریتی، کارکنان، سازمانی، شغلی و مالی)

تالیف:

احسان سقائی

کارشناسی ارشد حسابداری



انتشارات موجک



سرشناسه: سقائی، احسان، ۱۳۷۶-

عنوان و نام پدیدآور: بررسی ارزیابی عملکردها (مدیریتی، کارکنان، سازمانی، شغلی و مالی)/ تالیف احسان سقائی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۵۴ ص.: نمودار.

شابک: ۱-۳۰۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۶۰۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۰۳ - ۱۵۴.

موضوع: عملکرد -- ارزشیابی

موضوع: Performance -- Evaluation

موضوع: کارآمدی سازمانی -- ارزشیابی

موضوع: Organizational effectiveness -- Evaluation

موضوع: کارکنان -- ارزشیابی

موضوع: Employees -- Rating of

موضوع: عملکرد -- مدیریت -- ارزشیابی

موضوع: Performance -- Management -- Evaluation

رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۵۶۲

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۱۷۰۶۵

انتشارات موجک



واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: بررسی ارزیابی عملکردها (مدیریتی، کارکنان، سازمانی، شغلی و مالی)

تالیف: احسان سقائی

مشخصات ظاهری: ۱۵۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۶۰۰۰۰۰ ریال، شابک: ۱-۳۰۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: عملکرد مدیریتی..... ۳

۱-۱ سیاست‌ها و عملکردهای مدیریتی..... ۳

۱-۱-۱ مدیریت صرفاً هدف‌گرا..... ۳

۲-۱-۱ مدیریت عضوگرا..... ۴

۳-۱-۱ مدیریت سایه‌وار..... ۵

۴-۱-۱ مدیریت میانه‌رو..... ۶

۲-۱ عملکردهای مدیریتی..... ۷

۱-۲-۱ مدیریت مبتنی بر هدف..... ۷

۲-۲-۱ مدیریت کیفیت کامل..... ۸

فصل دوم: عملکرد کارکنان..... ۱۱

۱-۲ ارزیابی عملکرد کارکنان..... ۱۱

۲-۲ کاربردهای ارزیابی عملکرد کارکنان..... ۱۲

۳-۲ مراحل ارزیابی عملکرد کارکنان..... ۱۵

۴-۲ منابع ارزیابی عملکرد کارکنان..... ۱۶

۵-۲ روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان..... ۱۹

- ۱۹-۵-۲ روش‌های مقیاسی ۱۹
- ۲۰-۵-۲ عامل سنجی ۲۰
- ۲۰-۵-۳ روش ثبت وقایع حساس ۲۰
- ۲۱-۵-۲ روش توصیفی ۲۱
- ۲۱-۵-۵ روش قیاسی ۲۱
- ۲۲-۵-۲ روش درجه‌بندی ۲۲
- ۲۳-۵-۲ توزیع اجباری ۲۳
- ۲۳-۵-۲ انتخاب اجباری ۲۳
- ۲۴-۵-۲ روش مقیاسی رفتاری ۲۴
- ۲۴-۶-۲ نحوه طراحی نظام ارزیاب عملکرد کارکنان ۲۴
- ۲۵-۷-۲ انواع ارزیابی کارکنان ۲۵
- ۲۵-۷-۱ ارزیابی سرپرست مستقیم ۲۵
- ۲۵-۷-۲ ارزیابی رئیس به وسیله مرئوس ۲۵
- ۲۶-۷-۳ ارزیابی هم‌قطاران از عملکرد یکدیگر ۲۶
- ۲۶-۷-۴ ارزیابی گروهی ۲۶
- ۲۶-۷-۵ خودارزیابی ۲۶
- ۲۷-۸-۲ فنون و روش‌های ارزشیابی عملکرد کارکنان ۲۷
- ۲۷-۸-۱ روش مقیاسی ۲۷
- ۲۹-۸-۲ عامل سنجی ۲۹
- ۲۹-۸-۳ روش ثبت وقایع حساس ۲۹
- ۳۰-۸-۲ روش توصیفی ۳۰
- ۳۰-۸-۵ روش قیاسی ۳۰
- ۳۰-۸-۶ روش درجه‌بندی ۳۰
- ۳۱-۸-۷ مقایسه دویه‌دو ۳۱
- ۳۱-۸-۸ روش توزیع اجباری ۳۱

- ۳۲..... ۹-۸-۲ روش انتخاب اجباری.....
- ۳۲..... ۱۰-۸-۲ روش مقیاسی رفتاری (BARS).....
- ۳۴..... ۱۱-۸-۲ ارزیابی بر اساس مدیریت بر مبنای هدف.....
- ۳۵..... ۹-۲ زمان بندی ارزیابی عملکرد کارکنان.....
- ۳۶..... ۱۰-۲ رده های ارزیابی مختلف یک سازمان.....
- ۳۶..... ۱-۱۰-۲ ارزیابی عملکرد کارکنان.....
- ۳۶..... ۲-۱۰-۲ ارزیابی عملکرد بخشی از یک سازمان.....
- ۳۶..... ۳-۱۰-۲ ارزیابی عملکرد مدیر.....
- ۳۷..... ۴-۱۰-۲ ارزیابی عملکرد سازمان.....
- ۳۷..... ۱۱-۲ ده اشتباه مدیران هنگام ارزیابی عملکرد کارکنان.....
- ۳۸..... ۱۲-۲ هفت اشتباهی که کارکنان هنگام ارزشیابی عملکرد به آن دچار می شوند.....
- ۳۸..... ۱۳-۲ کاربردهای ارزیابی عملکرد.....
- ۳۸..... ۱-۱۳-۲ برنامه ریزی نیروی انسانی.....
- ۳۹..... ۲-۱۳-۲ کارمندیابی و انتخاب.....
- ۳۹..... ۳-۱۳-۲ تعیین روایی آزمون های استخدامی.....
- ۳۹..... ۴-۱۳-۲ آموزش و تربیت کارکنان.....
- ۴۰..... ۵-۱۳-۲ تعیین مسیر شغلی.....
- ۴۰..... ۶-۱۳-۲ حقوق و مزایا.....
- ۴۰..... ۷-۱۳-۲ شناخت استعداد های بالقوه کارکنان.....

۴۳..... فصل سوم: عملکرد سازمانی.....

- ۴۳..... ۱-۳ مفهوم عملکرد سازمانی.....
- ۴۵..... ۲-۳ ارزیابی و سنجش عملکرد سازمانی.....
- ۴۷..... ۳-۳ سنجش عملکرد سازمانی.....
- ۴۸..... ۴-۳ اهداف ارزیابی عملکرد سازمانی.....

فصل چهارم: عملکرد شغلی ۴۹

- ۴-۱ تعریف عملکرد شغلی ۴۹
- ۴-۲ تعاریف و مفاهیم عملکرد شغلی ۵۲
- ۴-۳ تاریخچه عملکرد شغلی ۵۵
- ۴-۴ اهمیت و ضرورت عملکرد شغلی ۵۶
- ۴-۵ مدل‌های سنجش عملکرد شغلی ۵۷
- ۴-۵-۱ مدل سیستم عملکرد فردی فیشر ۵۷
- ۴-۵-۲ مدل کمپل و همکاران ۵۸
- ۴-۵-۳ مدل اچیو (ACHIEVE) ۵۸
- ۴-۵-۴ مدل اینسورث و اسمیت ۶۰
- ۴-۶ عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی ۶۰
- ۴-۷ تأثیر برخی از ویژگی‌ها شخصیتی بر عملکرد شغلی ۶۱
- ۴-۸ پیامدهای مثبت ارزیابی عملکرد شغلی ۶۲
- ۴-۹ پیامدهای منفی ارزیابی عملکرد شغلی ۶۳
- ۴-۱۰ الگوها و نظریه‌های عملکرد شغلی ۶۴
- ۴-۱۰-۱ مدل «سینک» و «تاتل» ۶۴
- ۴-۱۱ اثرات عملکرد شغلی و ارزیابی آن در سازمان و کارکنان ۶۵

فصل پنجم: عملکرد مالی ۶۹

- ۵-۱ معیارهای عملکرد مالی ۶۹
- ۵-۲ مدل‌های ارزیابی عملکرد مالی ۷۰
- ۵-۳ مدل‌های حسابداری ۷۱
- ۵-۳-۱ معیارهای مبتنی بر اطلاعات حسابداری ۷۱
- ۵-۳-۲ مزایای سود حسابداری و معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر آن ۷۶
- ۵-۳-۳ معیارهای مبتنی بر اطلاعات حسابداری و اطلاعات بازار ۷۶

- ۴-۳-۵ نارسایی‌های مدل‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر سود حسابداری ۷۸
- ۴-۵ مدل‌های اقتصادی ۸۰
- ۱-۴-۵ ارزش افزوده اقتصادی (EVA) ۸۰
- ۲-۴-۵ ارزش افزوده بازار (MVA) ۸۳
- ۳-۴-۵ ارزش افزوده اقتصادی پالایش شده ۸۴
- ۵-۵ عملکرد مالی شرکت ۸۷
- ۶-۵ اهداف واحدهای انتفاعی ۸۸
- ۱-۶-۵ حداکثر نمودن سود ۸۸
- ۲-۶-۵ حداکثر نمودن ثروت ۸۸
- ۷-۵ نقش مدیران مالی در واحدهای انتفاعی ۸۹
- ۸-۵ رویکردهای موجود پیرامون معیارهای عملکرد ۹۰
- ۱-۸-۵ رویکرد حسابداری ۹۱
- ۲-۸-۵ رویکرد مدیریت مالی ۹۱
- ۳-۸-۵ رویکرد اقتصادی ۹۲
- ۴-۸-۵ رویکرد تلفیقی ۹۲
- ۹-۵ معیارهای ارزیابی عملکرد مالی ۹۲
- ۱-۹-۵ معیارهای عملکرد حسابداری ۹۲
- ۲-۹-۵ معیارهای عملکرد اقتصادی ۹۵
- ۱۰-۵ سود حسابداری ۹۷
- ۱۱-۵ اهداف گزارشگری سود حسابداری ۹۸
- ۱۲-۵ سودمندی سود ۹۹
- ۱۳-۵ نرخ بازده دارایی‌ها ۱۰۰
- ۱۴-۵ محاسبه نرخ بازده دارائی‌ها ۱۰۱
- ۱۵-۵ ایرادات وارد بر نرخ بازده دارائی‌ها ۱۰۲

۱۰۳ منابع

۱۰۳ منابع فارسی

۱۳۴ منابع انگلیسی

پیش‌گفتار

موفقیت استراتژی‌های هر شرکت، در عملکرد آن شرکت منعکس می‌شود. عملکرد شرکت میزان موفقیت یک شرکت در خلق ارزش برای قسمت‌های مختلف بازار است. در نهایت عملکرد شرکت براساس دستیابی به اهداف کسب‌وکار، از طریق واحدهای مختلف شرکت، تعیین می‌شود. شرکت‌هایی که عملکرد مطلوبی دارند، ارزش را در طول زمان خلق می‌نمایند و این مهم در شرکت‌هایی که عملکرد نامطلوبی دارند صورت نمی‌گیرد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن‌ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. در گذشته، مدیران کلاسیک ارزیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند: درحالی‌که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است و هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آن‌ها بتوانند تصمیمات به جا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند. با ظهور شرکت‌های بزرگ و شکل‌گیری مبحث عظیم جدائی مالکیت از مدیریت و ایجاد یک تضاد منافع عظیم بین مالکان و مدیران، ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌ها و مدیران و رهبران آن‌ها از موضوعات مورد توجه اقشار مختلف مثل اعتباردهندگان، مالکان دولت و حتی مدیران است. از نظر سهامداران نیز میزان افزایش ثروت چه از طریق افزایش قیمت و ارزش شرکت و چه از طریق سود نقدی حائز اهمیت است. این ارزیابی‌ها از نظر مدیران به لحاظ ارزیابی عملکرد خودشان و سایر بخش‌ها و نیز میزان پاداش صحیحی که به آن‌ها پرداخت می‌شود و حق مسلم آن‌ها است اهمیت اساسی دارد. از نظر دولت‌ها این ارزیابی‌ها برای رسیدن به سه هدف تخصیص بهینه منابع به‌عنوان هدف اصلی، توزیع عادلانه درآمد و تثبیت شرایط اقتصادی با مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی حائز اهمیت است. شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: عملکرد مدیریتی

فصل دوم: عملکرد کارکنان

فصل سوم: عملکرد سازمانی

فصل چهارم: عملکرد شغلی

فصل پنجم: عملکرد مالی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب بنده را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

احسان سقائی

بهار ۱۴۰۰

Evaluate performance evaluation

managerial, staff, organizational, occupational and financial

Ehsan Saghaii

موفقیت استراتژی‌های هر شرکت، در عملکرد آن شرکت منعکس می‌شود. عملکرد شرکت میزان موفقیت یک شرکت در خلق ارزش برای قسمت‌های مختلف بازار است. در نهایت عملکرد شرکت براساس دستیابی به اهداف کسب و کار، از طریق واحدهای مختلف شرکت، تعیین می‌شود. شرکت‌هایی که عملکرد مطلوبی دارند، ارزش را در طول زمان خلق می‌نمایند و این مهم در شرکت‌هایی که عملکرد نامطلوبی دارند صورت نمی‌گیرد. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آن‌ها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. در گذشته، مدیران کلاسیک ارزیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند: درحالی‌که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است و هدف اصلی از ارزیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آن‌ها بتوانند تصمیمات به جا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند. با ظهور شرکت‌های بزرگ و شکل‌گیری مبحث عظیم جدائی مالکیت از مدیریت و ایجاد یک تضاد منافع عظیم بین مالکان و مدیران، ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌ها و مدیران و رهبران آن‌ها از موضوعات مورد توجه اقشار مختلف مثل اعتباردهندگان، مالکان دولت و حتی مدیران است.

