



LUND UNIVERSITY

Chertkovskaya, Ekaterina

Published in:
Forsat Emrooz

2016

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Chertkovskaya, E. (2016). اندیرتاکا اب یاداقتنا تیریدم نوماریپ زورما تصریف همانزوری هب حاصم. *Forsat Emrooz*. روربلگ ناسخا دیس طسوت ای اکس وکتراج.

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
GNU LGPL

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

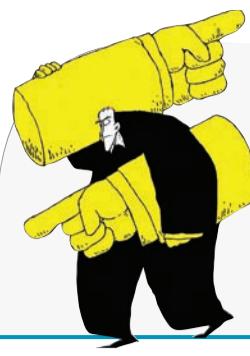
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

فرصت امروز

برای کسب و کار آفرینی



گفت و گوی «فرصت امروز»
با مدرس دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لوند سوند

مدیریت انتقادی

دکتر اکاترینا جرکوسکایا، استاد دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لوند سوند است. وی در گروه‌های سازمانی و همچنین پایداری، اکولوژی و اقتصاد فعالیت می‌کند. مدیریت انتقادی، مطالعات انتقادی سازمان، جامعه‌شناسی کار، قدرت اجتماعی شرکت‌ها و تأثیرات...

۱۱



خواسته بخش خصوصی از سران سه قوه

امید را از مانگیرید

شرکت نفت و گاز ارونдан پیشگام در تبدیل گاز مشعل
آغاز پایان هدرسوزی گاز

۲

مشمول تامین اجتماعی و همه دریافت‌کنندگان حقوق

و مستمری بخش دولتی و غیردولتی که دریافتی سالانه

آنها بیش از ۳۰۰ میلیون ریال باشد.

۴- کلیه مدیران و غیردولتی هیات‌مدیره، بازارساز شرکت‌های دولتی و اعضای هیات‌مدیره، بازارساز

نهادهای عمومی غیردولتی، کلیه مدیران و اعماق هیات‌مدیر، رؤسای و معاونان بناطق و شعب بانک‌ها

و بهمه‌ها و موسسات مالی و اعتباری و کلیه کارکنان

اشخاص حقوقی، دولتی و غیردولتی که دریافتی سالانه

آنها بیش از ۳۰۰ میلیون ریال باشد.

۵- کلیه ایرانیان مقام حارج از کشور.

۶- کلیه اشخاصی که در سه دهک دور از ایرانیان

کشور هستند و در موارد فوق، ذکر نشده است.

سختگویی دولت گفت: در تدوین این نامه اجرای

دولت برای حذف دهکه‌های تزوین‌شده از دریافت یارانه

نقیدی، به نحوی عمل می‌شود که هیچ فرد نیازمندی از

دریافت یارانه نقیدی حذف نشود.

حذف ۴۳ میلیون نفر

از دریافت یارانه نقیدی عادلانه نیست

بعد از تصویب این بند محدودیت نویخت در گفت و گو

با خاله ملت گفت: آنچه دولت در خصوص موضوع

هدفمندی یارانه تقدیم مجلس کرد مبتنی بر این بود در

بخش منابع ۴۸ هزار میلیارد توان از محل هدفمندی

مدنظر باشد، که در سال ۹۴ هم همین عدد مطرح شده

تا عنوان مجموع منابع هدفمندی مورد تایید مجلس

قرار گیرد.

نحویت ادامه داد: مدنظر دولت این بود مصرف منابع

مذکور به نحوی پذیرد که برای پرداخت یارانه نقیدی و

غیر نقیدی خاورهای بخش بهداشت و درمان، تولید و

اشغال موردنی استفاده قرار گیرد.

نحویت ادامه داد: حذف ۲۴ میلیون نفر از دریافت یارانه

نقیدی در این شرایط عادلانه نیست و قطعاً موجب ایت

بسیاری از مردم می‌شود.

وی گفت: حذف سه دهک جامعه از دریافت یارانه با

مکالمه کم مسخون تلقی مشکل است و باید منتفی ایده

محلس در بخش مصرف بود.

معاون وزیر نیرو

روابط کار

مدیریت عملکرد کارگران
(اندازه‌گیری، بازخورد و تقویت مشبت)
بخش اول

آرمن خوشوتفتی

مدد ارسان منابع انسانی، نیروهای بشری، زندگانی

در ابتدا می‌خواهیم مدیریت عملکرد را تعریف کنیم. شاید اگر ابتدا با تعريف واگان پیش برویم بتوانیم گام به گام به تعریفی بررسیم که بتوانیم آنرا به خوبی به صورت کشیم: مدیریت عملکرد از دو ازهار مدیریت و عملکرد تشکیل شده: مدیریت راهنمایر به انجام دادن کار با دیگران، پیش برد امور از طریق سازمانی، فرآیند برمنامه‌برنی، ساماندهی رهبری و کنترل تعزیزی کردند.

تعریف کرد: «نتیجه کار، میزان کار حاصل مصوب.

تعریف سیمی مدیریت عملکرد به گفته «دانیلی». یک سیستم مدیریتی داده‌گرای عملی است که از سه عنصر اصلی اندازه‌گیری، بازخورد و تقویت مشبت تشکیل شده است.

اگر سری هم به سازمان نهایت، خواهیم دید یک از خواسته‌های مشرک و همیشگی مهد مدیران، انتقادی عملکرد و بهبود مستمر رفاقت کارگران است.

وقتی کارگران خوب رفتار می‌کنند و عملکردی هستند و سازمان‌های شان را با موفقیت اداره می‌کنند.

عملکرد یک کارمند تابع عامل پسیوار زیبایی است.

یک کارمند برای اینکه رفتار و عملکرد مناسبی داشته باشد درست انتقاد شده باشد.

درست انتقاد شده باشد.

دانش و مهارت از این دست یافته که باید برآورده کند اگاه باشد.

از امکانات و اختیارات لازم برای خوب انجام دادن کار برخوردار باشد.

به این‌ها هر چهار مورد بالا باید بگوییم از این‌ها و انتشارات.

حال به تعريف عمومیت‌پذیری از مدیریت رجوع کنیم:

فرآیند برمنامه‌برنی، ساماندهی و کنترل.

مدیران و سرپرستان در بین عامل ذکر شده بالا را اجرای کنند و هر کدام از این عوامل ممکن است همراه باشد یا از اوضاع‌پذیران باشد. ذی‌تفو و تائیر گذار این عوامل مدیران و سرپرستان هستند.

آنها می‌توانند از طریق استخدام بر مبنای صلاحیت، و اگذار کردن درست مسویت‌ها، اجرای امورشان از لازم برای فرد، فرد گذاری کردن و فراهم اوردن امکانات و محبوبیت این افراد را افزایش دهند.

بهبود عملکردها و فتاوی‌ها بشوند. اما اگر بخواهیم از زاویه دیگری موضع نگاه کنیم: «زیبایی عملکرد با مدیریت چه تفاوتی دارد و آیا واقعاً تفاوتی بین این دو هست؟»

تعريف مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد اندازه‌گیری عملکرد با حدف توسعه و بهبود هم زمان کارگران و سازمان است به صورتی که افزایش بهره‌وری کارگران و گروههای کاری به وسیله کسب و کار مهارت‌ها و افزایش تعهد و انجیه ایشان منجر به توسعه و بالانگشتی سازمان شود.

تعريف ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد وسیله‌ای است برای تعیین عملکرد موفق یا ناموفق کارگران کارگران و سازمان است ایستادنارهای آن مشخص و ارقاب تعیین شده است. پس این تفاوت در کجاست؟ به نظر می‌آید ارزیابی عملکرد خود یک جزء از یک کل بزرگ‌تر (مدیریت عملکرد) است.

برخی اهداف مدیریت عملکرد

۱. وسیله‌ای برای شناخت کمی و کیفی پرستی است.
۲. کارگران از نظر دور نمی‌مانند و فرسودگی‌های خود را کارگران مانند فرسودگی‌های اعطا کارگران کنترل می‌شوند.
۳. سیستم کارگر ایشان را برای این جایگزینی شرکت (career planning) معرفی می‌کند.

شایسته انتقام این جایگزینی شود.

۴. اطلاعات موافق مربوط به پیشرفت اهداف کارگر ایشان و سازمان از این کند.

۵. منبعی است برای بازخورد به بهبود وضعیت کاری خود متوجه این اهداف است.

۶. پیشرفت کارگران مستمر تعقیب می‌شود.

۷. افاده از میزان بهبود فرودی (productivity) و کیفیت کاری که اینجا می‌دهند اگاه شوند، در نتیجه وسیله‌ای است برای ارزیابی این گروههای کاری کارگران.

۸. تیارهای واقعی آموزشی افراد استخراج می‌شود.

۹. پیشرفت شغلی ترقیات (Promotions) و انتساب (Appointment) و انتساب مسئولیت (career planning) کارگران را می‌گیرند.

۱۰. به روش‌های انتخاب پرسنل و جایه‌جایی آنها اعتباری می‌بخشد.

۱۱. وسیله‌ای برای تقویت، تشویق و شاخصی برای ارزیابی برمنامه‌های انجیزشی است.

۱۲. وسیله‌ای است برای پرداخت دستمزد اضافه، در ترتیجه پرداختهای سازمانی (Organizational Payment) منطقی تر خواهد شد.

حال در راستای این تعريف و اهداف به مدل گام به گام می‌خواهیم بررسیم.

معمولان در بیشتر مدل ها با الهام از مدل دیگر، کار را در چهار بخش و به صورت چرخه تعریف می‌کنیم.

ادامه دارد...

Khoshvaghi.hrm@tezlabs.com

برای مطالعه ۴۳۰ پرسش و پاسخ قبلی مطرح شده در کلینیک کسب و کار مراجعت کنید. مراجعه و روی همین بخش کلیک کنید.

کلینیک کسب و کار

پرسش: مدیریت یک کسب و کار در حوزه پوشک را به عهده دارم. چندی است به دلیل مشکلات بازار و مسائل درون سازمانی تصمیم به تعديل نیروهای کاری ام گرفته‌ام. مشاوران عنوان می‌کنند که این عملکرد شاید راه جاروی برای خلاصی از وضعیت موجود باشد. به عنوان مدیر کسب و کار از این شیوه عملکرد رضایت ندارم و از اتراتی که در آینده روی کسب و کار می‌گذارد،

می‌ترسم. در این باره راهنمایی بفرمایید که بهترین روش در اجرای تعديل نیروهای کسب و کار چیز است؟

میان تخفیض زدهنگام نیزه به کسب و کار کم خواهد شود. بہر است. در این حالت کسب و کارها بعد از رفع بحران مهیا شود، بهتر است. در این حالت کسب و کارها بعد از رفع

رکود با بازگشت نیروهای خوب خود برگردند. در این باره کسب و کارها

به موقعیت قبلی خود برگردند. در این اتفاق کسب و کارها

به هر حال و قیمتی با نیروهای تعديل نیرو و قرار

می‌توانند، همکاری‌های موقتی با نیروهای تعديل شده

می‌گیرند، باید یک طراحی دقیق داشته باشد و به وقت

خود بازگشت نیروهای خوب خود برگردند. در این اتفاق کسب و کارها

در نظر پنجمید که چه کسانی باید در سازمان باقی بمانند

نکته مهم این است که کسب و کارها در تعديل نیرو

کنند. این مدیران می‌توانند با پیش‌بینی اینده و رسید

دائم باز از اتفاقات این چنینی جلوگیری کنند. در این

اگر شما هم در کسب و کار خود با چالشی روبرو هستید، در صورت تمايل مشکل خود را از طریق ایمیل business@forsatnet.ir با ما در میان بگذارید و پاسخ

خود را در همین بخش پیگیری کنید.

پرسش: مدیریت از مدیریت رفته و هستید، در میان بگذارید و پاسخ

باشد از این‌ها که همیشه می‌دانید، کارهایی

مانند این‌ها تغییر نمایند و می‌دانند،

محملی، دفتر خاطرات و میز مطالعه که معمولاً توسعه

شرکت‌ها و موسسات پرای جای خود را در تبلیغات خود به

شناخته و محبوبیت آن دارد و چه سایه این هدایا

در نهایت ساز سلطان نیزه در بیاورند.

تربیتون

توصیه‌هایی کاربردی برای مدیران روابط عمومی (۱)

دادن یک هدیه تاثیرگذار

ترجمه: امیر آل علی



اهدای هدیه‌های شرکتی، یکی از موثرترین فعالیتها در زمینه روابط عمومی است. تشکر کردن از مشتریان پهلوی اهدای یک شیء بعثونان هدیه، قدردانی از کارمندان پهلوی تحسیب یکسری امانت‌زد راگان به آنها یا دادن تقدیرهایی که حاوی لوگو شرکت است به کارگران و مشتریان، از کارهای رایج پسیاری از کارخانه‌ها و موسسات است.

با این حال، همان طور که همه مای دانید، کارهای مانند این‌ها تغییر نمایند و می‌دانند،

محملی، دفتر خاطرات و میز مطالعه که معمولاً توسعه شرکت نشود، این اتفاقات از عواملی که می‌دانند،

پرسش: مدیریت از مدیریت شرکتی، یکی از موثرترین فعالیتها در زمینه روابط عمومی است، اما برای اینکه هدیه شما تاثیر مطلوب را در افراد مورود نظر بگذارد، لازم است تا دقت فراوانی در نحوه انتخاب هدیه و سایر مسائل جزئی به خوبی انجام داده باشید.

دیده‌ای از این‌ها که هدیه بعثونان هدیه شده توسعه مدیران فعالیتی را ایجاد کند،

فعالیتی را ایجاد کند،

کاریکاتوریست از دنیا می‌دانند،

گفت و گویی «فرصلت امروز» با مدرس دانشکده اقتصاد و مهندسی

مدیریت انتقادی

دکتر سیداحسان گلبرور

مصطفی‌کنند و متوجه



(به خصوص
در میان قشر
متوسط و
مرفه) از حمله
مهم‌ترین این
آثار سوء است اما
افرادی که همین
کالاها را تولید
می‌کنند قادر به
تغییر گردند. برای
آنها نیستند و صرف
هزار دلار باشند.

درینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

تویید منجر به تحقق کارایی

و به خطر افتادن سلامت و رفاه

کارگران و خانواده‌های آنها

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این سوال

به خودی دهد.

دینهای این

می‌شوند.

آنها در پاسخ به این س