

عنوان مقاله:

طرح تشویقی کارانه با چه الگویی مطابقت دارد و تاثیر آن بر عملکرد نیروی انسانی چگونه است

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم ها (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسنده:

عباسعلی دردشتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

خلاصه مقاله:

نخستین وظیفه ویژه مدیران این است که باوارد کردن افراد به کاروتلاش زمینه را برای رسیدن به اهداف سازمان ممکن و میسر میسازد انگیزش گویای عملی ارادی و دلخواه ازسوی فرد است و عوامل موثر در ایجاد انگیزش در کارکنان گوناگون هستند از جمله این عوامل استفاده از نظام های تشویقی می باشد یکی از این سیستم ها تشویقی طرح کارانه است طرح کارانه طریقی است که اغلب عملکرد برپایه استانداردهای بهره وری و شاخصهای مستقیم بازدهی افراد گروه ها و سازمان ها اندازه گیری میشود برپایه این روش بخش بزرگی از دریافت های فرد با روش پاداش افزایش تولید تعیین میشود هدف از اجرای این طرح ارتقا کارایی و توانایی های کارکنان و ارایه خدمات بیشتر و بهتر به بیماران توسط کادر پزشکی پیراپزشکی و کارکنان اداری شاغل در بیمارستانه و مراکز بهداشتی و درمانی زیر پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد در این مقاله ضمن آگاهی از تاثیر طرح کارانه بر افزایش عملکرد کارکنان به عنوان هدف اصلی به اهداف فرعی این طرح از جمله آگاهی از رابطه میان تاثیر طرح کارانه بر چهار مولفه انگیزش تلاش توانایی و هدفهای فردی کارکنان پرداخته میشود.

کلمات کلیدی:

مدیریت، سازمان، انگیزش، عملکرد، بکارگیری نیروی انسانی، سیستم های مشوق، طرح کارانه

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/211367>

