

## عنوان مقاله:

بازخور رو به بالا پارادایمی نوین در توسعه مدیریت

## محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت (سال: 1383)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

## نویسنده:

داریوش غلامزاده - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی مشاور مرکز مطالعات منابع انسانی ش

## خلاصه مقاله:

اگر مدیر مساله داشته باشد چگونه می تواند انتظار داشته باشد که این مسائل به او گزارش شود تا در آینده عملکرد بهتری داشته باشند؟ آموزش و بازخورهای رو به پایین (ارزیابی عملکرد) برای حل این مساله کاری از پیش نبرده اند. زیرا مدیران اغلب نمی دانند که در مجموعه شان چه می گذرد؟ اگر سازمان ها واقعاً درصدد یادگیری ضمن خدمت و یادگیری از راه تعامل با دیگران و ایجاد یک محیط باز و مثبت می باشند باید روشی را در پیش بگیرند که بین مدیران و کارکنان اعتماد ایجاد نماید. متأسفانه در وضعیت فعلی جامعه ما افراد می توانند دلایل متعددی را دست آویز خود قرار دهند و در جستجوی اخذ بازخوردهای صادقانه نباشند. همچنین برای کسانی هم که باید این بازخورهای صادقانه را ارایه دهند چنین دستاویزهایی مترتب است. غلبه بر این قبیل احساسات بازدارنده به فرآیندی حساب شده نیاز دارد. فرایند استقرار اخذ چنین بازخوری باید شرایط ذیل را داشته باشد: چنین بازخوری باید غیر قضاوتی و با این حال مرتبط و مفید باشند. آن باید به صورت خصوصی ارایه شود و درعین حال به قدر کافی مفصل و مشروح باشد. این بازخور در مرحله اول باید از افرادی گرفته شود که بیشترین شناخت را دارند (یعنی افراد تحت سرپرستی) این بازخور باید دامنه کافی برای اظهار نظر پیرامون رفتارهای مدیریتی و رهبری مدیر داشته باشد. چنین بازخوری باید منجر به نزدیکی و همکاری مدیر و کارکنان برای طراحی طرح های عملی باشد پژوهش های مرتبط با این نوع بازخور که به بازخور رو به بالا معروف است از 50 سال پیش توسط پیتر فاری مدیر ارشد منابع انسانی خطوط هوایی انگلستان شروع شده و در سازمانهای متعددی اعم از دولتی و یا خصوصی استقرار یافته است.

## کلمات کلیدی:

بازخور، بازخور رو به بالا، پرورش مدیریت، مشارکت، عملکرد، ارزیابی عملکرد

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/70602>

