

<<刚性排名>>

图书基本信息

书名：<<刚性排名>>

13位ISBN编号：9787100055093

10位ISBN编号：7100055091

出版时间：2009-8

出版时间：商务印书馆

作者：迪克·格罗特

页数：290

译者：祝吉芳

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<刚性排名>>

内容概要

当今管理领域最具争议的话题莫过于刚性排名了。

这一毫不讲情面的人才管理措施采用比较同行工作的方式去评估员工业绩，而不是考虑预定目标的完成情况。

刚性排名是一种业绩管理工具，只要正确使用，就可以提高生产效率和股东价值。

刚性排名通过给人才硬性排名，使企业能够挑选出最佳人才，留住最佳人才，培育未来的企业领袖，直面业绩差的员工。

本书有很强的实用性，业绩管理专家迪克·格罗特在书中指出，刚性排名可以消除评分虚假、评估方法有漏洞这些企业面临的普遍问题。

一直以来，企业是否可以采用刚性排名的讨论和冲突都很激烈，但格罗特驳斥了对这一方法的错误观点，并提出了一个清晰而有说服力的论点——但凡健康的业绩评估制度都不可缺少刚性排名这套程序。

格罗特曾在美国管理最好的企业中做过30多年的咨询工作。

在广泛研究的基础上，他针对如何创建一个公平、公正、有效的刚性排名制度，为读者支招。

读者将：
了解刚性排名怎样才能对企业文化产生影响
决定正确的政策措施
把这套办法明确无误地传达给一切有关人员
向A等、B等、C等员工坦率地传达排名结果
在执行这套制度过程中，提高企业运用法律自我保护的能力
本书将一种有争议的管理行为视为一套有效的领导能力提高的工具，它将有助于企业及其员工创造更好的业绩。

<<刚性排名>>

作者简介

迪克·格罗特是得克萨斯州达拉斯市格罗特咨询公司主席兼首席执行官。他发明了网上业绩管理制度——格罗特方法，出版过著作《无愆治而治》《业绩考核指南》《业绩考核问答》。

帕拉蒙影业公司购买了《无愆治而治》一书的电影版权，拍摄了获奖电视连续剧《尊重与责任》，由迪克任主角。

迪克·格罗特的文章散见于《哈佛商业评论》《华尔街日报》《看股市》等20多家商业及大众刊物上，其中包括《大都市》。他还曾在达拉斯大学研究生院任管理学教授20多年。

<<刚性排名>>

书籍目录

序言第一章 区分人才 常规性业绩管理中的困难 区别的需要 绝对比较和相对比较 刚性排名的依据 刚性排名：以企业为例 具体情况下的刚性排名 本书写作思路 结束语第二章 风险与回报 益处 风险 结束语第三章 启动刚性排名制 公司为优先做首要任务准备好了吗？ 对业绩管理进行审核 请专家作相关报告 设计刚性排名制 刚性排名制与奖励 全盘考虑第四章 采用适当的技术手段 培训评估者 如何应对与刚性排名制有关的一切结果 筹备排名会议 召开刚性排名会议 会议主持人的作用 结束排名会议 将潜在的负面影响降低到最小第五章 刚性排名幕后的故事 需要理解的基本内容 一种“井然有序的方式” 在评估会议上 各种结果 刚性排名制与小公司第六章 刚性分类 什么是刚性分类？ 充分了解刚性分类 什么是适当的分类办法？第七章 为业绩管理提供真相 业绩考核制度与刚性排名制 评估结果审议程序或等级调整程序 建立业绩管理责任制度 相对于同行附录A 经理备忘附录B 刚性排名制知识问答附录C 刚性排名制与法律注释延伸阅读作者简介

<<刚性排名>>

章节摘录

第二章 风险与回报 刚性排名制虽然遭遇大量负面报导，但这一制度对企业的益处不容全盘否定，否则它不可能如现在这样广受欢迎，也不会惠普、百事等公司一用就是30多年。从另一面而言，尽管对刚性排名制的大加批评有夸大之嫌，关于这一措施的微词仍有一些真实可信的中肯意见。

刚性排名制不适宜于所有企业吗？

当然。

并非每家企业都采纳这一方法，有些开展刚性排名制30多年的企业，如陶氏化学公司(Dow Chemical)现在就已经摒弃了这一方法。

那么，对刚性排名制的赞成和反对意见到底有哪些呢？

益处 首先，谈谈设计周密的刚性排名制能给企业带来的益处和优势吧。据刚性排名制经验丰富的企业披露，该措施有其他管理办法难以企及的几大优势。

1. 刚性排名拒绝业绩考核中的虚报现象，能够反映真实的业绩管理情况。

真实反映业绩考核情况可谓刚性排名制的头号优势。

在按标准高低而定的常规性业绩考核中，几乎人人都能超标，所以不属刚性排名。

按刚性排名制，不论员工达标情况多么骄人，只有25%的人能排在头等。

.....

<<刚性排名>>

媒体关注与评论

格罗特指出了将刚性排名办法纳入整体业绩管理体系的紧迫性，同时认为，不使用刚性排名的业绩管理就像做面包时不使用发酵粉一样——面包始终发不起来。

——丘吉尔·唐斯公司总裁兼首席执行官托马斯·H.米克 刚性排名是一个有效的管理工具，可帮助人力资源部门进行业绩管理。

格罗特的书是人力资源管理人员的必读之作。

——艾金·岗波律师事务所合伙人乔丹·考曼 我的每个公司都成功地使用了刚性排名。1975年，美国微系统公司废除了过时的年度评审制度，转而使用刚性排名制；1981年，超微半导体股份有限公司也开始使用刚性排名制；1982年创建赛普拉斯半导体公司时，使用的还是刚性排名制。书中提到了我们在硅谷中如何运用它的。

——赛普拉斯半导体公司总裁兼首席执行官T.J.罗杰斯

<<刚性排名>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>