

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

图书基本信息

书名：<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

13位ISBN编号：9787115192929

10位ISBN编号：7115192928

出版时间：2009-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：詹承豫

页数：255

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>

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

前言

弗布克部门绩效考核系列针对企业各个部门的每个岗位，设置了一套五位一体的绩效考核方案。此方案包括关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决五个模块，而且这五个模块紧密结合成一个完整的考核体系，将各个部门各个岗位的绩效考核体系化、精细化、模块化、模板化。

一、关键业绩指标 通过对各岗位主要职责和任职要求的分析，详细列出本岗位的主要工作事项，并通过对岗位主要工作事项的分析，直接提取每个岗位的关键业绩指标，从而为该岗位考核指标的设计提供参照。

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

内容概要

《行政部岗位绩效考核与实施细则》细化了行政部前台接待、办公室、综合管理、行政人事、总务后勤、采购事务等31个岗位绩效考核工作的各个环节，是“拿来即用”的岗位绩效考核范本大全。另外，书中设计了一套“五位一体”的绩效考核体系，该体系将“关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决”融为一体，精确提供了每个岗位的绩效考核方案，可以很好地指导行政部门的实际考核工作。

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

书籍目录

第一章 行政部职能及考核设计 1第一节 行政部职能 2一、行政部职能概述 2二、行政部组织结构 2三、行政部职能分解 4第二节 行政部考核设计 6一、关键业绩指标 6二、胜任素质模型 7三、考核指标设计 18四、绩效考核细则 22五、关键问题解决 22第二章 前台接待岗位 23第一节 前台接待主管 24一、关键业绩指标 24二、胜任素质模型 25三、考核指标设计 25四、绩效考核细则 28五、关键问题解决 31第二节 前台接待专员 33一、关键业绩指标 33二、胜任素质模型 34三、考核指标设计 34四、绩效考核细则 37五、关键问题解决 40第三章 办公室岗位 43第一节 办公室主任 44一、关键业绩指标 44二、胜任素质模型 45三、考核指标设计 45四、绩效考核细则 46五、关键问题解决 48第二节 办公事务专员 49一、关键业绩指标 49二、胜任素质模型 50三、考核指标设计 50四、绩效考核细则 53五、关键问题解决 55第四章 综合管理岗位 57第一节 总经理助理 58一、关键业绩指标 58二、胜任素质模型 59三、考核指标设计 59四、绩效考核细则 60五、关键问题解决 61第二节 总经理秘书 62一、关键业绩指标 62二、胜任素质模型 63三、考核指标设计 66四、绩效考核细则 69五、关键问题解决 69第三节 行政秘书 71一、关键业绩指标 71二、胜任素质模型 72三、考核指标设计 72四、绩效考核细则 75五、关键问题解决 79第五章 行政人事岗位 81第一节 行政人事经理 82一、关键业绩指标 82二、胜任素质模型 83三、考核指标设计 83四、绩效考核细则 85五、关键问题解决 87第二节 行政人事专员 88一、关键业绩指标 88二、胜任素质模型 89三、考核指标设计 89四、绩效考核细则 92五、关键问题解决 96第六章 总务后勤岗位 97第一节 总务后勤经理 98一、关键业绩指标 98二、胜任素质模型 99三、考核指标设计 99四、绩效考核细则 101五、关键问题解决 102第二节 食堂主管 103一、关键业绩指标 103二、胜任素质模型 104三、考核指标设计 104四、绩效考核细则 104五、关键问题解决 107第三节 宿舍主管 109一、关键业绩指标 110二、胜任素质模型 110三、考核指标设计 111四、绩效考核细则 114五、关键问题解决 116第四节 保洁主管 117一、关键业绩指标 117二、胜任素质模型 118三、考核指标设计 118四、绩效考核细则 121五、关键问题解决 124第五节 绿化主管 125一、关键业绩指标 126二、胜任素质模型 126三、考核指标设计 126四、绩效考核细则 129五、关键问题解决 130第六节 车辆主管 131一、关键业绩指标 131二、胜任素质模型 132三、考核指标设计 132四、绩效考核细则 135五、关键问题解决 138第七节 安全主管 139一、关键业绩指标 139二、胜任素质模型 140三、考核指标设计 140四、绩效考核细则 143五、关键问题解决 145第八节 食堂专员 146一、关键业绩指标 146二、胜任素质模型 147三、考核指标设计 147四、绩效考核细则 150五、关键问题解决 152第九节 绿化专员 153一、关键业绩指标 153二、胜任素质模型 154三、考核指标设计 154四、绩效考核细则 157五、关键问题解决 158第十节 宿舍专员 159一、关键业绩指标 159二、胜任素质模型 160三、考核指标设计 160四、绩效考核细则 163五、关键问题解决 164第十一节 保洁专员 165一、关键业绩指标 165二、胜任素质模型 166三、考核指标设计 166四、绩效考核细则 169五、关键问题解决 170第十二节 安全专员 171一、关键业绩指标 171二、胜任素质模型 172三、考核指标设计 172四、绩效考核细则 175五、关键问题解决 177第十三节 司机 178一、关键业绩指标 178二、胜任素质模型 179三、考核指标设计 179四、绩效考核细则 182五、关键问题解决 185第七章 采购事务岗位 187第一节 采购主管 188一、关键业绩指标 188二、胜任素质模型 189三、考核指标设计 189四、绩效考核细则 192五、关键问题解决 195第二节 采购专员 196一、关键业绩指标 196二、胜任素质模型 197三、考核指标设计 197四、绩效考核细则 200五、关键问题解决 201第八章 行政公关岗位 203第一节 公关经理 204一、关键业绩指标 204二、胜任素质模型 205三、考核指标设计 205四、绩效考核细则 207五、关键问题解决 208第二节 公关主管 209一、关键业绩指标 209二、胜任素质模型 210三、考核指标设计 210四、绩效考核细则 214五、关键问题解决 217第三节 公关专员 219一、关键业绩指标 219二、胜任素质模型 220三、考核指标设计 220四、绩效考核细则 223五、关键问题解决 226第九章 行政部岗位 227第一节 行政总监 228一、关键业绩指标 228二、胜任素质模型 229三、考核指标设计 229四、绩效考核细则 230五、关键问题解决 232第二节 行政经理 233一、关键业绩指标 233二、胜任素质模型 234三、考核指标设计 234四、绩效考核细则 236五、关键问题解决 238第三节 行政主管 239一、关键业绩指标 239二、胜任素质模型 240三、考核指标设计 240四、绩效考核细则 244五、关键问题解决 247第四节 行政专员 248一、关键业绩指标 248二、胜任素质模型 249三、考核指标设计 249四、绩效考核细则 252五、关键问题解决 255

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

章节摘录

第一章 行政部职能及考核设计 第二节 行政部考核设计 针对行政部每个岗位的绩效考核，我们设置了五位一体的绩效考核体系，即关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则和关键问题解决。

关键业绩指标通过对主要工作职责的分析，直接提取每个岗位的关键业绩指标。通过对岗位关键业绩指标的提取为岗位考核指标的设计提供参照。

胜任素质模型针对具体的岗位、主要工作职责和关键考核指标体系，给出了胜任此岗位的素质模型，也就是具备怎样的素质和能力才能完成岗位所要求的工作。

考核指标设计在挑选关键业绩指标的基础上，将具体的岗位分为3级（即经理级、主管级和员工级），设计出具体的指标体系和考核方案。

绩效考核细则主要针对考核指标的设计细化说明如何进行绩效考核，以及对具体的考核进行详细说明。

关键问题解决针对上述4大问题，给出在解决每一个问题的过程中可能遇到的关键性问题，并对这些关键性问题进行解答。

一、关键业绩指标 企业考核者可根据行政部各岗位的主要职责和任职要求详细列出具体的工作事项，并对岗位工作事项进行分析找出与岗位相关的几项关键业绩指标，为后面的绩效考核设计提供指标体系，其展现形式如图1-4所示。

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

编辑推荐

《行政部岗位绩效考核与实施细则》适合企业人力资源管理人员、行政事务管理人员、培训师及高校相关专业师生阅读和使用。

关键业绩指标， 胜任素质模型， 考核指标设计， 绩效考核细则， 关键问题解决

<<行政部岗位绩效考核与实施细则>>

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>