

<<绩效管理体系的设计与实施>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理体系的设计与实施>>

13位ISBN编号：9787121023378

10位ISBN编号：7121023377

出版时间：2006-4

出版时间：电子工业出版社

作者：林愚

页数：214

字数：210000

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>

<<绩效管理体的设计与实施>>

内容概要

本书作者来自企业绩效管理实施的一线，对GE、IBM、HP、华为、中化等中外著名企业进行了历时5年的案例研究，积累了20余家企业的培训经验，总结数以千计不同行业职业经理的答问，毫无保留地为读者提供最有价值的全面绩效管理体的解决方案。

回答疑问：为什么要做绩效管理 讲述历史：绩效管理方法的发展过程 提供方法：详尽的实施步骤和表格支持 理清思路：如何设计和实施具体企业的绩效管理体 拓宽视野：原汁原味的中外著名企业绩效管理案例和工具

<<绩效管理体系的设计与实施>>

作者简介

朴愚，管理学硕士，曾任某世界500强企业人力资源部组织发展部经理、某香港上市公司产品销售经理、中国人民大学高级职业指导顾问、北京中外企业人力资源协会（HRA）薪酬委员会干事等。从事绩效管理、人力资源管理审计、销售管理等工作。

著有《好工作是这样找到的！
：职业生涯

<<绩效管理体系的设计与实施>>

书籍目录

导言第1章 绩效与绩效管理的意义 1.1 绩效 1.2 绩效管理 1.3 绩效管理的意义 小结 案例 S电子公司的绩效管理官司 第2章 绩效管理方法简介与评析 2.1 基于职位要求的方法 2.2 基于工作行为与结果的方法 2.3 基于战略的管理方法 2.4 在员工之间进行比较的方法 2.5 绩效管理方法的发展趋势 小结 案例 F驾校的绩校管理变革第3章 成功实施绩效管理体系的前提条件 3.1 高层领导的亲自参与 3.2 明确的责任主体 3.3 明确可运行的战略目标 3.4 建立一致的责权利结构 3.5 信息透明度 小结 案例 N公司的绩效管理新模式第4章 影响绩效管理体系设计的因素 4.1 企业利益相关者 4.2 企业生命周期与战略目标 4.3 行业与技术特点 4.4 组织所处的地位——投资中心、利润中心与成本中心 4.5 员工所处的具体层级 小结 案例 S公司如何设计绩效目标体系 第5章 绩效目标设置 5.1 绩效目标与计划设置的基本原则——简单而有效 5.2 KRA与KPI的确定 5.3 关注结果指标与实现过程的统一 5.4 有关各类绩效指标的平衡 5.5 保持各项绩效指标一致性 5.6 KPI考核标准的选择、权重设置与描述方法 5.7 设定绩效目标的程序：自上而下与自下而上 5.8 避免设置无效的绩效目标 5.9 绩效目标审核与沟通 小结 案例 些常见的绩效管理表格 第6章 绩效跟进、考评与结果应用 6.1 绩效进展跟进 6.2 绩效沟通与辅导 6.3 考评周期 6.4 绩效评价尺度 6.5 绩效信息收集渠道 6.6 自我评价 6.7 主管考评、剔除因素及其他问题的处理 6.8 考评过程中的常见误区 6.9 绩效强制分类管理与九宫格管理法 6.10 绩效面谈与结果反馈 6.11 绩效考评结果应用 6.12 申诉体系建设与员工申诉受理 6.13 电子系统在绩效管理中的应用 6.14 绩效改进与低绩效员工管理 小结 案例1 某员工的自评报告 案例2 某多商品企业负责人计分卡 第7章 绩效管理体系的推进 7.1 试点 7.2 全面推广 7.3 绩效管理体系推进过程中的常见问题 7.4 绩效管理体系推进失败的常见原因 小结 案例 H公司绩效管理推进的历程附录A GE公司绩效管理简介附录B HP公司的绩效管理简介附录C N公司的绩效管理手册附录D K公司的绩效操作手册参考文献

<<绩效管理体系的设计与实施>>

章节摘录

本书旨在用最少的语言向读者介绍绩效管理的发展简史、基本方法、企业实践，以便读者通过阅读尽可能少的资料掌握更多的绩效管理的理念和技术精髓，从而能够正确地根据企业实际来选择和实施合适的绩效管理体系。

学者玛丽·凯·阿什说：“一家公司的好坏取决于公司的人才，而人才能量释放多少就要取决于绩效管理了。

”绩效管理得到了全球范围内越来越多的公司的应用。

著名市场调查研究公司Gartner曾经预测，2002年底，美国只有不到10%的企业实施了企业绩效管理，但到2005年会有40%的企业采用这一管理手段。

中国作为经济最活跃的国家，在这一方面也不例外。

甚至具有浓厚的论资排辈传统的日本企业也开始转换管理方式，目前约有20%的日本企业开始推行绩效管理。

对于绩效管理的含义与作用存在很多不同的理解，多伦多大学的一位学者风趣地把绩效管理比作汽车座位上的安全带--大家都认为很有必要，但都不喜欢去使用它。

如果绩效管理真如佩戴安全带这样简单，那么使用绩效管理只是一个意识问题，只要驾驶员有安全意识，就不用担心他不使用安全带了。

事情真的这么简单吗？

在过去的几年中，有很多企业的高层管理人员具有绩效管理的意识，他们积极支持人力资源部门推行绩效管理的运动，然而相当一部分企业收效甚微，甚至是归于无形，难道能说这些失败归因于主管人员的不支持吗？

而有很多企业并没有严格意义上的绩效管理，或者只是形式上具有绩效管理，可是他们的业绩似乎不比那些正在推行绩效管理运动的企业来得差。

很显然，关于绩效管理的意义远比我们比喻的安全带的意义要深刻得多，要使绩效管理体系有效运作也远比使人们正确使用安全带要困难得多。

绩效管理工具究竟推动了什么？

绩效管理是由人力资源部门主导的吗？

经理们只要想用就会使用绩效管理工具吗？

只要想用就能够用好绩效管理工具吗？

绩效管理在很多企业的失败不能归罪于绩效管理工具本身，更多的时候要反思我们对绩效管理的理解程度究竟有多深，真正了解是正确运用的前提条件--只有我们真正理解了管理工具，我们才能有用好的可能。

我们在本书中要回答如下问题：

- 绩效究竟是什么？

- 我们为什么要进行绩效管理？
- 绩效管理的方法究竟有哪些？
- 绩效管理取得成功的前提是什么？
- 究竟是谁对绩效管理负责？
- 绩效管理体系的设计取决于企业的哪些因素？
- 绩效管理的一般程序是什么？
- 绩效管理中有些什么样的具体困难？
- 如何应用绩效管理的结果？
- 世界卓越企业是如何进行绩效管理的？

有些对概念的分析是枯燥的，但是对我们理解问题也是必需而有意义的。

目前关于绩效管理存在着两大派别--其一是以财务管理系统主导的企业绩效管理系统，比如全面预算管理体系；其二是以人力资源管理系统主导的员工绩效管理系统。

在出版物和培训市场上都体现出两者的差别，甚至在有的企业两套系统并行运行，各行其是。

本书将对两者的关系予以论述，并试图统一企业绩效管理系统，建立覆盖企业各个层面而又互不重叠

<<绩效管理体的设计与实施>>

的绩效管理系统。

没有一种绩效管理体系或者方法能够放之四海而皆准、包治百病，要根据行业、企业发展阶段、职位职责等具体情况来设计个性化的绩效管理体系。

绩效管理体系的设计是一项系统工程，涉及管理主体、管理对象、管理程序等多个方面，每个方面都要根据企业的实际环境和条件选择相应的解决办法，把各个方面的选择结果进行有机的组合才是我们需要的绩效管理工具。

本书在各个方面都力图给读者提供一种解决问题的全景式的思路供大家参考，而不是提供一些具体的方案供大家选择，敬请读者体谅。

我们也会在附录中看到诸如GE、HP等全球性成功企业的案例，供大家在实际操作中参考。

<<绩效管理体系的设计与实施>>

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>