

<<绩效为纲>>

图书基本信息

书名：<<绩效为纲>>

13位ISBN编号：9787121076312

10位ISBN编号：7121076314

出版时间：2009-3

出版时间：电子工业出版社

作者：影响力中央研究院教材专家组

页数：197

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>

## &lt;&lt;绩效为纲&gt;&gt;

## 前言

易发久是我的忘年之友，也是我众多弟子中最有德、有识、有才者之一。

一个老师最大的骄傲就是培养出让自己敬佩的学生，如今我可以无憾地说，我就是那个最幸福的老师。

发久聪明睿智、勇于探索、善于创新，常常让我赞叹、欣慰，在业内也是有口皆碑。

我自与他相识、相知以来，亲见他出版了一本又一本专著，主持了一个又一个培训盛会，结识了一代又一代才俊，培训了一批又一批学员，一次次将中国的培训事业推向高潮。

可以肯定地说，没有发久，中国的培训也会大踏步发展，但一定会落后一两年。

不要小看这一两年时间，在周围环境瞬息万变的时代，也许落后一步就要追赶几十年。

所以，发久对中国企业的发展，可以说是有功德的。

我是中国“文革”后最早从事培训工作的人之一，早在1977年就倡导并创办了全国第一所民办大学，在1986年又创办了全国第一个MBA班，亲眼目睹了中国培训业30多年的发展。

我百感交集，既欣慰喜悦，又惋惜痛心。

欣慰的是，越来越多的企业已认识到了培训的重要性，而且提供培训服务的公司也越来越多；惋惜的是，大部分培训没有达到预期效果，许多培训公司只是昙花一现即告凋零。

为什么会出现这种“其兴也勃焉，其亡也忽焉”的现象呢？

细细思索，可归咎为如下原因：（1）单纯学习西方，生搬硬套。

西方的东西虽对中国企业有借鉴意义，但它再好也不会完全适应中国国情，一定会有些水土不服。

（2）过分强调古代的经营谋略，又不能很好地联系实际，导致“看上去很美”，却难以古为今用，创造效益。

（3）笼统地介绍一些现代企业的经验，过于琐碎和感性，没有上升到理论高度，无法对众多企业产生普遍的指导意义。

## <<绩效为纲>>

### 内容概要

针对企业在绩效管理中的问题，详细地介绍了企业绩效不佳的原因，如何轻松应对绩效管理中的难题，如何结合新的绩效管理工具对财务指标、员工行为指标、客户指标和员工的能力进行考核和管理，如何进行绩效辅导和员工激励以激发员工的工作热情等主要内容。

《绩效为纲：绩效管理的6大实战方案》具有很强的实用性和可操作性，介绍的方法和工具易学易用，帮助企业管理者解决绩效管理中的种种问题，提高管理艺术和水平，从而在日常的绩效管理中轻松应战。

## &lt;&lt;绩效为纲&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 7问——找出企业绩效不佳的原因1.1 是否有绩效管理体系工具 绩效管理考核题案例讨论 绩效管理有问题吗1.2 是绩效考核还是绩效管理工具 绩效考核指标设定的指导案例讨论 M公司的绩效管理之道1.3 是走过场还是真刀真枪工具 绩效管理效果评价表案例讨论 w公司是这样进行绩效考核的1.4 绩效管理者参与的角色扮演是否合适工具 人力资源经理扮演的8种角色案例讨论 R公司的成功之道1.5 考核指标是否一定要量化工具 某工程项目经理绩效考核表案例讨论 s公司的问题出在哪里1.6 关键绩效指标是否“关键”工具 部门常用关键绩效指标类别案例讨论 质量部经理是这样被考核的1.7 是否有绩效沟通反馈工具 绩效沟通面谈表案例讨论 沟通有问题吗本章小结第2章 6难——轻松应对绩效管理中的难题2.1 如何进行定性考核工具 管理者的定性指标表案例讨论 2集团绩效考核的尴尬2.2 难以应对的绩效考核不公平现象工具 管理者行为考核指标表案例讨论 小张的烦恼2.3 难以避免的绩效考核误区工具 行政部经理采用图形等级量表法进行绩效考核案例讨论 绩效考核的误区2.4 难以考核的团队绩效工具 团体层面与个体层面考核内容案例讨论 到底是谁的责任2.5 难以解决的绩效沟通面谈中的难题工具 肢体语言识别表案例讨论 黎经理的辞职信2.6 难以应对的研发人员绩效辅导工具 研发运营总监绩效考核指标表案例讨论 张总经理是这样进行绩效辅导的 本章小结第3章 5管——用规范统领一切3.1 管能力——素质模型构建工具 管理者通用素质表案例讨论 经典之聘3.2 管行为——员工行为指标的考核工具 行为尺度考核法案例讨论 F公司的成功之道3.3 管客户——客户指标的考核工具 客户指标表案例讨论 客户就是上帝3.4 管财务——财务指标的考核工具 信息企业财务总监绩效考核表案例讨论 财务指标是否有误3.5 管绩效——关键绩效指标的确定工具 生产部经理关键绩效指标的设定表案例讨论 G公司构建的关键绩效指标 本章小结第4章 4驱——4个车轮推动绩效快车4.1 计——实现绩效计划合理化工具 总经理的绩效计划考核表案例讨论 绩效计划为何没得到实施4.2 评——用好考核这把尺工具 绩效考核检查表案例讨论 小夏对考核结果很不满4.3 行——绩效辅导工具 市场总监绩效辅导分解表案例讨论 BEST绩效辅导4.4 改——绩效改进工具 绩效改进的3种 工具案例讨论 小汤该怎么办 本章小结第5章 3定——把绩效量化到每一天5.1 定目标——让下属乐于接受绩效目标工具 绩效目标设定的步骤案例讨论 V公司的PBC管理5.2 定标准——确定绩效考核标准工具 常用的绩效考核标准案例讨论 J公司的成功之道5.3 定承诺——让下属对绩效改进做出承诺工具 审计部门绩效改进承诺分解表案例讨论 承诺的失效 本章小结第6章 2抓——抓紧1点1线，绩效执行100%6.1 1点1线——工作辅导线和中期回顾点工具 部门绩效辅导报袁案例讨论 真的不需要绩效辅导吗6.2 绩效激励——点燃工作激情工具 中、高层管理人员满意度调查问卷案例讨论 一份辞职报告 本章小结 后记 参考文献

## &lt;&lt;绩效为纲&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

这套影响时空管理丛书具有很强的操作性和很高的应用价值，对于广大企业管理者来说，是一套不可多得的工具书。

——国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院副院长 吴德贵 将西方现代经典的管理思想同中国环境的企业实践感悟相结合，就是这套高阶领导系列的特色和魅力！

——龙源国际集团主席、龙源期刊网总裁、博士 汤潮 在被“二手货”充斥的商界，来了这么一批影响力的人。

他们直接触及现实管理的真问题，为有地头力的实操者提供有效的工具，难能可贵。

——清华大学中国企业家思想研究中心主任、经理人商学院院长 王育琨 这是一套可以让中国中小企业总经理提高绩效的黄金丛书，深入浅出地将复杂的理论简化为有效的工具。

——皇明太阳能集团有限公司董事长 黄鸣 “工欲善其事，必先利其器。

”这是一套不可忽视的图书，是企业管理者“利其器”的法宝。

——艺海国际商学院管委会主席、著名管理咨询专家、中国人民大学博士 韩进军 总经理的书房总是像模像样地摆放了很多书，可是看完的没有几本，能应用上的更是寥寥无几，因其应用价值跟总经理的期望值相差甚远。

但这套高阶领导系列可以让您翻开即用，是领袖快速成长的教科书。

——浙江莎鲨家纺有限公司总经理 王建成 对那些了解影响力教育训练集团的人来说，这套高阶领导系列的问世为其增添了精彩的一笔，也为总经理们增加了一位出色的“助理”。

仔细研读它，您就会发现物有所值。

——清华大学物流管理资质认证、资深物流企业CLO 祁振国

## <<绩效为纲>>

### 编辑推荐

工具化、本土化、实战化、系统化，让您的职业生涯从此发生实质性改变。

学管理，而不是管理学 40%学完能用，40%明天能用，20%将来能用。

这套影响时空管理丛书具有很强的操作性和很高的应用价值，对于广大企业管理者来说，是一套不可多得的工具书。

——国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院副院长 吴德贵 将西方现代经典的管理思想同中国环境的企业实践感悟相结合，就是这套高阶领导系列的特色和魅力！

——龙源国际集团主席、龙源期刊网总裁、博士 汤潮 在被“二手货”充斥的商界，来了这么一批影响力的人。

他们直接接触及现实管理的真问题，为有地头力的实操者提供有效的工具，难能可贵。

——清华大学中国企业家思想研究中心主任、经理人商学院院长 王育琨 这是一套可以让中国中小企业总经理提高绩效的黄金丛书，深入浅出地将复杂的理论简化为有效的工具。

——皇明太阳能集团有限公司董事长 黄鸣 “工欲善其事，必先利其器。

”这是一套不可忽视的图书，是企业管理者“利其器”的法宝。

——艺海国际商学院管委会主席、著名管理咨询专家、中国人民大学博士 韩进军 总经理的书房总是像模像样地摆放了很多书，可是看完的没有几本，能应用上的更是寥寥无几，因其应用价值跟总经理的期望值相差甚远。

但这套高阶领导系列可以让您翻开即用，是领袖快速成长的教科书。

——浙江莎鲨家纺有限公司总经理 王建成 对那些了解影响力教育训练集团的人来说，这套高阶领导系列的问世为其增添了精彩的一笔，也为总经理们增加了一位出色的“助理”。

仔细研读它，您就会发现物有所值。

——清华大学物流管理资质认证、资深物流企业CLO 祁振国

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>