

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787220075629

10位ISBN编号：7220075626

出版时间：2008-3

出版时间：四川人民出版社

作者：胡君辰，宋源 著

页数：306

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>>

内容概要

本套丛书由复旦大学企业人力资源管理研究所所长胡君辰博导、教授主编，复旦大学管理学院及该所专家学者参与写作。

丛书汇集学科领域最新研究成果，专业理论与案例分析结合，具备高起点、实用性、易读懂等特点。

丛书适合高校人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书和人力资源师考试复习用书。

本丛书可以用作管理、经济等院校的相关课程的教材，尤其适用于人力资源管理专业；可以作用MBA/EMBA的教学参考书；可供企业等组织相关领域的培训教材；也可供各类组织的领导者、管理者和对人力资源管理感兴趣者研习参考。

<<绩效管理>>

作者简介

胡君辰，心理学博士、复旦大学管理学院企业管理系教授、博士生导师；复旦大学企业人力资源管理研究所所代；主要从事“人力资源开发与管理”、“组织行为学”、“管理心理学”的教学和科研工作。

著作及译者二十余本，文章八十余篇。

主持和参加了二十余项国家、地区和横向科研

<<绩效管理>>

书籍目录

| | | | | | |
|---|---------|--------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------|
| 序 | 第一部分 绪论 | 第一章 绩效管理概述 | 本章学习要点 | 第一节 绩效与绩效管理 | 1.1 |
| | | 绩效 (performance) | 1.2 绩效管理 (Performance Management) | 1.3 绩效管理与绩效评估 | |
| | | 的区别与联系 | 第二节 绩效管理的认识误区与实践问题分析 | 2.1 绩效管理的认识误区 | 2.2 |
| | | 绩效管理的实践问题分析 | 本章小结 | 第二章 绩效管理的理论基础 | 本章学习要点 |
| | | 绩效管理的一般理论基础 | 1.1 控制论 | 1.2 系统论 | 1.3 信息论 |
| | | 理论基础 | 2.1 工作分析 | 2.2 目标管理理论 | 2.3 目标设置理论 |
| | | 2.4 激励理论 | 2.5 成本 | 2.6 目标一致性理论 | 2.7 组织公平感理论 |
| | | 2.8 权变理论 | 2.9 信息市场 | 2.10 信息市场 | |
| | | 理论 | 本章小结 | 第二部分 绩效管理体系 | 第三章 建立高效率的绩效管理体系 |
| | | 本章学习要点 | 第一节 绩效管理体系多面向分析 | 1.1 绩效管理体系的地位分析 | 1.2 绩效管理体系的组织 |
| | | 环境分析 | 1.3 绩效管理体系的影响因素分析 | 第二节 高效率绩效管理体系的支持系统分析 | |
| | | 2.1 高层领导的支持与参与 | 2.2 明确的责任主体和一致的责权利结构 | 2.3 有序的信息体系 | |
| | | 2.4 绩效管理体系各环节的有效整合 | 本章小结 | 第四章 绩效计划与绩效实施 | 本章学习要点 |
| | | 第一节 绩效计划概述 | 1.1 绩效计划的含义 | 1.2 绩效计划的作用 | 1.3 绩效计划的内容 |
| | | 第二节 绩效计划制定的程序 | 2.1 绩效计划的准备阶段 | 2.2 绩效计划的沟通阶段 | 2.3 |
| | | 绩效计划的审定和确认阶段 | 第三节 绩效指标 | | 第五章 绩效评估 |
| | | 第六章 绩效反馈 | 第七章 绩效评估结果的运用 | 第三部分 绩效评估方法 | 第八章 传统绩效评估方法 |
| | | 第九章 现代 | 第十章 绩效评估方法发展的新趋势 | 主要参考文献 | |

<<绩效管理>>

章节摘录

第一章绩效管理概述 [本章学习要点] 1.绩效与绩效管理的内涵; 2.绩效管理的意义;
3.绩效管理体系的构成及特点; 4.绩效管理与绩效评估的区别与联系; 5.当前绩效管理
中的认识误区和实践问题分析。

〔导引〕 经理张德又犯愁了,今年的绩效奖应该是谁多一点?小张的销售额高于小李3%,但是小李比小张更遵守公司的规章制度,小张还被客户反映有拿“回扣”的事情。这种公司常见的问题往往涉及员工的绩效管理和绩效评估。

员工绩效管理,简称绩效管理,是人力资源管理最重要的活动之一,对于提高企业人力资源管理水平至关重要。

良好的绩效管理意味着人们很清楚地知道他们做事的优先顺序,应该做什么,不应该做什么,目标是什么,应该达到的能力水平以及他们的表现对团队和企业绩效的贡献等。

但是,绩效本身是很难测量的,其中环境、组织、个人因素以及伦理和情感都会影响对绩效的准确评估。

有资料显示,通过对使用绩效评估制度的92家位于美国俄亥俄州的公司进行研究证明:大约有65%的公司对他们的评估制度有一定程度的不满。

一位杰出的管理权威甚至提出一种更为消极的观点,他把绩效评估过程称为管理的七大致命疾病之一。

如果绩效评估的方法运用不当或者不能适合企业的情况,就很难真正起到应有的促进作用,甚至还会阻碍企业的发展。

正因为如此,数年来,企业界的实务家和学术界的学者都致力于关于绩效评估的研究,期望可以找到解决一般企业绩效评估问题的“阿拉丁神灯”。

.....

<<绩效管理>>

编辑推荐

绩效管理的基本理论和可操作的方法介绍，如何建立高效率的绩效管理体系 绩效计划·绩效评估·绩效反馈·绩效评估结果的运用 传统及现代的绩效评估方法及其发展的新趋势

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>