

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787300083902

10位ISBN编号：7300083900

出版时间：2007-8

出版时间：人民大学

作者：徐斌

页数：248

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;绩效管理&gt;&gt;

## 前言

我曾在著名的跨国公司主持绩效、薪酬管理与员工发展计划，多年的实战经验使我感受到了绩效管理的强大能量，一个组织如果能有效地推行绩效管理，我想没有什么比它更有震撼力和影响力的了。

想起亲身实践的摩托罗拉的PC系统（个人承诺体系）、多方调研的诺基亚的I.I.P系统（内部激励计划）这些企业绩效管理实施的非凡功效，我心中总会有一种压抑不住的激情，我一定把最好的体验介绍给读者，并且中国本土的企业也一定能够比这些外资企业做得更好。

就目前来说，迫切需要的是从思维到行动，全面理解与实施绩效管理系统。

在给企业做绩效与激励管理咨询时，一家人数达3000人、知识员工占60%的国有企业的领导曾对我说：“我们自己曾经设计过七套绩效与激励管理方案，可没有一次是实施成功的，你给我们设计的方案有什么特别的？

会有效实施吗？

”让我感到非常自豪的是，我为这家企业设计的方案实施一年后，该企业的领导兴奋地反馈给我说，绩效与激励管理体系的推行终于使绩效不良的人员浮出了水面，使优秀的人员有机会崭露头角，真的达到了预期的效果。

在国家行政学院，该企业的一把手还专题介绍了这次难得的成功经验。

这次的成功，使我联想到了我得到国际认证并经常讲授的几门非常经典的领导艺术的课程：“六顶思考帽——冲突管理”、“思维导图”、“突破思维技巧”、“情境领导”。

从多年的讲授中我体会到，这些课程讲的就是通过系统的程序引导员工思考，通过结构性的转换集中员工的注意力，化消极思考为积极思考，并针对不同发展阶段的员工，采取不同的沟通方式，以避免不必要的冲突，并最终引导员工认同企业目标的艺术与技术。

当然，在所有的思考与行动引导中，起主导作用的是戴蓝帽子（蓝寓意高和远）的人，我们把他比喻为引导者。

没有蓝帽子的存在，谁去引导这个系统与结构的实现呢？

谁去引导员工不断地积极地思考呢？

而没有思考的绩效管理是缺乏可持续性的。

## <<绩效管理>>

### 内容概要

《绩效管理》将绩效管理系统分为三大部分，即目标管理、过程管理、结果管理，它们与人力资源开发与管理的三大支撑技术——工作分析、职位评估、薪酬福利紧密相关；同时把每一个技术又概括出三个关键点，如工作分析的三个关键点(任职资格、主要责任、责任标准)、职位评估的三个关键点(责任大小、责任范围、责任复杂程度)、薪酬福利的三个关键点(固定收入、浮动收入、福利与员工发展)，它们都是绩效管理总体构架的组成部分。

有了对这些构架的掌控，就容易发现这些关键模块之间的联系，不断优化完善，建立让员工感到可信的、组织可以依靠的绩效管理体系。

## <<绩效管理>>

### 书籍目录

- 第一章 绩效管理系统
  - 第一节 绩效管理新视野
  - 第二节 绩效管理在整个人力资源管理中的地位
  - 第三节 绩效管理沟通流程
- 第二章 绩效管理中的目标管理
  - 第一节 目标管理概述
  - 第二节 工作分析
  - 第三节 职位评估
- 第三章 关键绩效指标的设定
  - 第一节 绩效指标简介
  - 第二节 KPI设计的基本方法与流程
  - 第三节 关键绩效指标实例
- 第四章 绩效管理计划
  - 第一节 绩效管理计划概述
  - 第二节 绩效管理计划的制定流程
- 第五章 绩效管理过程中的引领与回馈
  - 第一节 绩效管理沟通与协调过程
  - 第二节 回馈与引领的技能
- 第六章 绩效评估
  - 第一节 绩效评估概述
  - 第二节 绩效评估结果打分
  - 第三节 绩效评估面谈
  - 第四节 绩效考核方法比较
  - 第五节 绩效评估实例
- 第七章 绩效评估的结果应用
  - 第一节 绩效评估结果应用概述
  - 第二节 绩效评估结果与员工调整
  - 第三节 绩效评估结果与员工发展
- 附录一 绩效管理体系实施指导手册
- 附录二 绩效词典
- 参考文献

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 章节摘录

管理艺术和技术，是很难有效地解决这些冲突的。

其二，绩效管理工作涉及人力资源开发与管理的各个主要方面，要搞好绩效管理，需要人力资源管理和其他管理模块的配合。

其三，绩效管理是一项十分有高度的工作，它的建立与实施要求相关领导者的绩效管理思维要有高度和宽度，否则很难使员工看到愿景，从而没有动力去了解组织愿景、角色、目标、价值观、能力、环境与绩效之间的相互关系，也很难产生长远追求。

因此，对绩效管理的全面系统理解尤为关键。

**第一节 绩效管理新视野** 从现代企业管理的大视野角度看，企业的生存与发展都取决于绩效，绩效管理是一个全面的、关键资源的和系统管理的过程。

**一、绩效与绩效管理** 一般认为，绩效是指具有一定能力和素质的员工围绕其任职的职位，为完成和卓越完成所承担的职责总目标，所表现出的不同阶段的有效成果以及在实现过程中的有效行为。

所谓绩效管理是指管理者与员工在职责目标与如何实现目标上达成共识，并在管理实践中创造机会，促进员工取得有效成果的过程。

绩效管理也可以被看作是一种投资行为，比较复杂，它由许多相互影响的因素组成，如考核主体、考核目标、工具、培训、流程、信息确认、考核结果与结果应用等。

任一因素发生变化都会影响到其他因素，推动得好，可能带来巨大利益；推动得不好，也有可能带来很大的不利影响。

；二、绩效管理的功能与作用 在管理过程中，我们时时要考虑“人”与“工作”之间关系的调整，或升或降，或者平行调整，或者进行培训，而这些管理的决策信息大部分来自于绩效管理。

绩效管理的基本功能是提取有关人与工作相互适应关系的信息，以便管理者根据信息进行准确的决策和合理的调整。

因此我们说，绩效管理具有发掘人才、培训、调整人事安排、调整报酬分配的功能。

<<绩效管理>>

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>