

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787300089119

10位ISBN编号：7300089119

出版时间：1970-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：赫尔曼·阿吉斯

页数：279

译者：刘昕,曹仰锋

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

本书讲授了绩效管理的问题。

所谓绩效管理，就是指识别、衡量以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的持续性过程。

- 绩效管理体系是将人的聪明才智和动机转化为组织的战略优势的重要工具。
- 将绩效管理作为与组织中的所有部门紧密相关的一个有机组成部分，而不是仅仅将其作为人力资源管理职能的一个领域来加以讨论。
- 列举了大量在各种不同类型的组织中实施绩效管理的例子，包括上市公司、私营企业、政府机构、国内组织以及全球组织。
- 提供了30多个综合性的案例，以说明在各种不同组织和行业中设计和实施绩效管理体系时可能遇到的各个方面的问题。
- 运用审计学、认知心理学、沟通、教育学、工效学、人力资源管理、工业和组织心理学、信息系统、国际贸易、管理学、市场营销、组织行为学、公共管理学、社会心理学、社会学以及战略管理等多学科的信息来源。

<<绩效管理>>

作者简介

赫尔曼·阿吉斯（Herman Aguinis），科罗拉多大学商学院和卫生科学研究中心的Mehalchin教席管理学教授。

曾担任美国管理学会研究方法分会会长。

他在中国（北京，香港）、马来西亚、新加坡、澳大利亚、阿根廷、法国以及西班牙的很多高校做过访问学者，为美国、欧洲以及南美的很多组织提供过咨询服务。

他的教学、科研以及咨询活动涉及人力资源管理、组织行为以及研究方法等各个领域。

<<绩效管理>>

书籍目录

1篇 绩效管理的战略性及总体考虑 1章 绩效管理与薪酬体系 绩效管理的定义 绩效管理对组织的贡献 糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利或危害 薪酬体系的定义 绩效管理体系的目的和作用 理想的绩效管理体系具备的特征 绩效管理与其他人力资源管理和开发活动的整合 本章要点总结 2章 绩效管理过程 前提条件 绩效计划 绩效执行 绩效评价 绩效反馈 绩效计划的更新和重新签订 本章要点总结 3章 绩效管理与战略规划 战略规划的定义和目的 将绩效管理与战略规划连接的过程 获得支持 本章要点总结 篇 绩效管理体系的实施 4章 绩效的界定及其衡量方法选择 界定绩效 绩效的决定因素 绩效维度 衡量绩效的方法 本章要点总结 5章 结果和行为的衡量 衡量结果 衡量行为 本章要点总结 6章 绩效信息的收集 绩效评价表格 绩效评价表格的特征 确定总的绩效评价等级 绩效评价周期和绩效会议的次数 应该由谁来提供绩效信息 评价者动机模型 通过评价者培训预防绩效评价信息的歪曲 本章要点总结 7章 绩效管理体系的实施。

准备：沟通、申诉程序、培训课程以及试点测试 沟通计划 申诉程序 为获得必要的技能而开设的培训课程 试点测试 持续监控和评价 本章要点总结 篇 员工开发 8章 绩效管理与员工开发 个人开发计划 直接上级所扮演的角色 360度反馈体系 本章要点总结 9章 绩效管理技能 绩效辅导 绩效辅导风格 绩效辅导流程 绩效评价面谈 本章要点总结IV篇 薪酬体系、法律问题以及团队绩效管理 10章 薪酬体系与法律问题 11章 管理团队绩效

<<绩效管理>>

章节摘录

2章 绩效管理过程 从理论上来说, 绩效反馈过程可以被视为一位“教练”与一位员工之间展开的积极的互动, 双方通过这种互动来努力达成最优的绩效。在现实中, 这就好比你在自家的院子里发现了一只死松鼠, 然后你意识到最好的解决办法就是把它扔到你邻居家的房顶上。

——斯科特·亚当斯(Scott Adams)(呆伯特法则) 学习目标 通过对本章的学习, 你将能够完成以下任务: ·理解绩效管理是一个连续的过程, 它包括实施的前提条件、绩效计划、绩效执行、绩效评价、绩效反馈以及绩效计划的更新和重新签订。

·通过职位分析来确定一个特定职位需要履行的工作职责, 需要具有的知识、技能、能力和其他特征(KSAs)以及工作条件。

·撰写一份职位说明书, 其中包括承担这一职位需要具有的知识、技能、能力和其他特征, 还有关于组织和部门的使命以及战略目标等方面的信息。

·认识到绩效管理过程中任何一个组成部分如果没有得到良好的执行, 都会给整个绩效管理体系带来负面影响。

·认识到绩效管理过程中任意两个组成部分之间联系不畅或者中断, 都会给整个绩效管理体系带来负面影响。

·清楚实施绩效管理体系需要具备的前提条件, 其中包括对组织使命和战略目标的了解, 还包括对涉及职位的了解。

·了解行为与结果之间的区别, 同时明白在绩效管理体系中需要同时考虑这两个方面的因素。

·描述员工在绩效执行过程中所应承担的责任, 同时能区分出员工应当在哪些领域承担起自己的主要责任, 而管理人员需要在哪些领域承担起他们的主要责任。

·理解员工和管理人员在绩效评价阶段各自需要承担哪些责任。

·认识到绩效评价面谈会涉及员工的过去、现在和未来。

·了解绩效计划与绩效计划的更新和重新签订之间的相似之处。

·创建以结果为导向以及以行为为导向的绩效标准。

正如第1章所描述的那样, 绩效管理体系是一个连续的过程。

绩效管理并不是每年才发生一次。

绩效管理是一个包括几个重要组成部分的持续性的过程这几个组成部分之间彼此存在着非常紧密的联系, 其中任何一个环节在执行上出了问题都会给整个绩效管理体系带来负面影响。

绩效管理过程的各个组成部分如图2‐1所示。

本章对这一过程中的每一个环节都进行了简要描述。

接下来的几章将会对这些环节进行更加详细的讲解。

现在让我们首先从实施绩效管理体系的前提条件谈起。

……

<<绩效管理>>

编辑推荐

《人力资源管理译丛：绩效管理》全书共分四篇。

第一篇包括第1~3章，主要强调了对绩效管理的战略性及总体考虑。

第二篇包括第4~7章，这部分内容主要探讨了绩效管理体系实施方面的一些细节问题。

第三篇重点讲述了员工开发问题。

第四篇主要讨论了绩效管理与薪酬、法律以及团队之间的关系。

<<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>