

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787300167091

10位ISBN编号：7300167098

出版时间：2012-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：林新奇

页数：253

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

《教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列·绩效管理：技术与应用》是作者在长期从事人力资源管理特别是绩效管理的教学、研究与实践基础上编写而成的，系统梳理了绩效考核与管理的相关内容，既从理论上解析绩效考核与管理的逻辑结构，又从实践上把握绩效考核与管理的操作要领。

全书共分四个部分：理论基础篇、指标设定篇、考核主体篇和程序执行篇，涵盖了绩效管理的基本概念、绩效考核与管理的各种指标和工具、绩效管理机构及其职责、绩效考核与管理的方法与程序、企业各类人员的绩效管理实践等内容。

《教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列·绩效管理：技术与应用》融汇作者多年从事人力资源管理咨询与培训的宝贵经验和心得体会，介绍了多种绩效管理技术与工具，并精选了大量企业绩效管理的实际案例。

《教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列·绩效管理：技术与应用》适合用作高校人力资源管理及相关专业的教材，也可供企业实务人员阅读参考。

<<绩效管理>>

作者简介

林新奇，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，中国管理科学学会人力资源管理分会会长，日本青山学院大学管理学博士，著名人力资源管理与绩效管理专家。

主要研究领域有绩效考核与绩效管理，战略人力资源管理，跨文化人力资源管理等；主讲课程为绩效考核与绩效管理，人力资源管理理论与技术，人力资源战略规划，领导艺术与管理技能开发，企业文化与跨文化管理等。

自1986年以来一直从事人力资源管理研究、教学、咨询、培训工作，担任多家单位高级管理顾问，曾为国内外近百家企事业单位和政府机构提供绩效考核与绩效管理、组织变革与竞争上岗、人力资源战略规划与核心人力资源体系建设等咨询培训服务，主持或参与包括国家“863”计划等在内的多项国内外重大人力资源课题研究，在国内外发表学术论著100多篇（部）。

1994年荣获北京市高校第三届哲学社会科学中青年优秀成果奖，2008年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

<<绩效管理>>

书籍目录

第一部分 理论基础篇第1章 绩效管理的基本概念第1节 绩效的概念第2节 影响绩效的主要因素第3节 绩效管理的概念及特点案例分析 摩托罗拉的成功第2章 绩效管理制度的建立和完善第1节 绩效管理制度的组成第2节 绩效管理制度的编写第3节 如何评价企业的绩效管理水平和第4节 企业绩效管理体系的改进第5节 绩效考核的有效性验证案例分析 企业如何更好地推行量化考核第二部分 指标设定篇第3章 平衡计分卡及其应用第1节 平衡计分卡的诞生与发展第2节 平衡计分卡的结构与内容第3节 平衡计分卡的设计与操作第4节 平衡计分卡的实践困境案例分析 飞利浦中国公司的绩效管理第4章 KPI及其应用第1节 KPI的概念及特征第2节 KPI体系的设计思路第3节 KPI的设计流程和步骤案例分析 朗讯科技(中国)的KPI设计第5章 目标管理法及其应用第1节 目标管理法的诞生与发展第2节 目标管理法的内容和特点第3节 目标管理法的操作流程第4节 目标管理法的实践评价案例分析 惠普公司的目标管理法第6章 EVA技术及其应用第1节 EVA技术的产生及其主要内容第2节 BSC与EVA的比较第3节 两者结合运用的实践尝试案例分析 EVA在某钢绳公司部门考核中的应用第7章 指标量化原则及权重安排第1节 SMART原则第2节 设定指标权重的方法第3节 设置大类指标权重第4节 设置考核指标的权重案例分析 案例1: 华为的时间管理案例2: 机关单位考核指标权重安排第三部分 考核主体篇第8章 绩效管理机构及其职责第1节 绩效考评委员会的组成和职责第2节 人力资源部的绩效管理职责第3节 各子公司、各部门的绩效管理职责第4节 直线经理的绩效管理职责案例分析 案例1: 绩效考核直线经理唱主角案例2: 人力资源部外围辅导.....第四部分 程序执行篇附录参考文献后记

<<绩效管理>>

章节摘录

四、第三代平衡计分卡 有学者认为,第一代平衡计分卡关注的是指标选择的过滤问题,而第二代平衡计分卡关注的是指标选择的分类问题。

但在实践中,很多开发平衡计分卡的组织发现在测量指标的选择和目标设定,以及如何理性地由较高层次的平衡计分卡推导出较低层次的平衡计分卡方面存在实践上的严重问题。

并且,很多企业的管理流程在不同程度上都存在缺乏一致性的问题,各个管理体系分散,没有整合成一体化的管理体系,导致战略难以落地。

因此卡普兰和诺顿对平衡计分卡再一次进行了重大改进。

这次改进主要体现在设计方法上的重大变化。

详细说来,就是对模型本身以及各种指标进行重新确认和定义,有了这些具体明确的陈述之后,管理者可以据此来进行选择与发展,不必参考其他的指标。

在第三代平衡计分卡中,卡普兰和诺顿提出了目标陈述(destination state-ment)的概念,作为选择战略目标、测量指标和进行目标设置的出发点。

目标陈述是一种描述,包括对组织在未来应是什么样的量化和细节的描述。

通过目标陈述,战略目标的选择、因果假设的阐述都变得更加容易,并且管理团队能更迅速地达成一致。

通过这次改进,平衡计分卡上升为战略性绩效管理体系,作为战略执行的工具来使用。

它强调企业应建立基于平衡计分卡的战略管理体系,帮助公司统一管理思想和战略执行方向,调动企业所有的人力、财力和物力等资源,集中起来协调一致地去达到企业的战略目标。

综上所述,第一代平衡计分卡提出了平衡计分卡的逻辑框架,主要作为一种绩效评价的改进工具

。第二代平衡计分卡用战略地图建立了战略目标之间的因果联系。

第三代平衡计分卡提出了目标陈述的概念,将平衡计分卡发展成为一种战略执行工具。

虽然平衡计分卡在内容上发生了很大的变化,但是卡普兰和诺顿最初提出的平衡的理念始终没有变化

。

.....

<<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>