

<<凭绩效说话>>

图书基本信息

书名：<<凭绩效说话>>

13位ISBN编号：9787301116968

10位ISBN编号：7301116969

出版时间：2007-5

出版时间：北京大学

作者：周坤

页数：179

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>

<<凭绩效说话>>

内容概要

绩效管理被誉为企业管理的“世界级难题”。

怎样在企业里建立简单而有效的绩效管理体系，让它不流于形式，真正凭绩效说话，是企业的管理者每时每刻都要面对，却又不敢轻易下手解决的问题。

周坤凭借自己三十多年的企业管理经验和深入的理论研究，大胆地批判中国企业中司空见惯的管理乱象，揭示了这些乱象背后的深层次问题——绩效管理的目的不明确。

作者紧紧围绕“绩效管理如何为企业的战略服务，如何用绩效管理提高企业的战略执行力”这个核心问题，分别讲述了如何实施目标管理、过程管理、认同管理、考核管理、强化管理、薪酬管理和薪酬体系设计，使绩效问题清晰明了。

看似困难复杂的问题，在周坤的笔下，都变得轻松起来，那些精彩的案例让你在会心一笑中，获得深刻的启示。

本书适合中小企业主、公司中高级管理人员、人力资源部薪酬主管阅读，相信一定能够帮助读者拨开管理的迷雾，走出管理的困境。

<<凭绩效说话>>

书籍目录

作者序第一章 企业管理变革概述一、企业管理中存在的两个问题二、企业管理系统三、各级管理者工作的侧重点四、“任务型”与“目标型”企业第二章 目标管理一、目标管理导入二、目标管理的流程三、目标的确定四、目标的分解及分解的效果五、对已确定目标的清晰表述六、目标和绩效管理的套表体系第三章 目标认同管理一、目标认同管理的内容二、目标认同管理的要求三、目标认同管理的方法第四章 目标过程管理一、目标过程管理导入的必要性二、透过公司文件分析企业的目标过程管理三、目标过程管理六环节第五章 绩效考核管理一、两种常用的绩效考核模型二、绩效考核通行的两种具体方法三、平衡计分法四、集团公司对下属企业的绩效考核五、绩效管理系统的实现过程第六章 员工管理和强化管理一、员工管理的导入二、强化管理的导入第七章 薪酬管理概述一、企业薪酬管理的现状二、中国薪酬体系的发展三、企业不同发展时期的价值取向四、薪酬的要素五、企业的薪酬改革第八章 薪酬体系设计一、薪酬管理的流程二、薪酬体系设计的步骤参考答案工具表单表2-1 愿景和工作责任表 (MBO表一) 表2-2 目标设定表 (MBO表二) 表2-3 目标过程管理表 (MBO表三) 表2-4 目标评估表 (MBO表四) 表5-1 企业一级KPI表表6-1 业绩改善承诺书 (PIP) 表7-1 薪酬结构工具——组合策略矩阵表7-2 岗位价值分析排列法评估结果汇总表表7-3 岗位价值分析因素分析法结论表

<<凭绩效说话>>

编辑推荐

本书卖点 1.本土实战派管理培训专家——周坤，继《问题分析与决策》《家族企业治理》《企业规范化管理实务》《第五代时间管理》《我的人生我做主》之后的又一力作。

2.如何管人是老板最头疼的事，此书给中小企业老板指明方向——战略高于一切，绩效要为战略服务。

3.秉承作者的一贯风格，没有深奥的理论，只有简明的步骤、亲身的经历，一语中的，复杂的问题迎刃而解。

<<凭绩效说话>>

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>