

<<绩效优化>>

图书基本信息

书名：<<绩效优化>>

13位ISBN编号：9787302284017

10位ISBN编号：7302284016

出版时间：2012-7

出版时间：清华大学出版社

作者：华通咨询

页数：271

字数：298000

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>

<<绩效优化>>

内容概要

本书立足于绩效管理的历史和一般企业的绩效管理现状，提出了当下企业开展绩效优化活动的功能和要求。

在此基础上，本书针对绩效优化活动必须关注的各个管理板块（如考核体系、薪酬管理体系、员工发展体系、管理沟通体系等）加以深入阐述。

本书从企业绩效管理过程中的实际问题出发，结合咨询案例，对生产、零售、酒店和旅游四大行业的绩效优化问题、优化过程和技巧，进行了实例剖析和解读，为管理者提供了鲜活的绩效优化实践案例。

本书可供企业绩效管理人员、一般管理人员阅读，也可供相关专业的研究人员、相关行业的咨询人员使用。

<<绩效优化>>

作者简介

北京华通正元管理咨询有限公司（简称华通咨询），是由业内多位知名管理实践专家共同创立的管理咨询服务公司。

华通咨询通过实践型管理专家和专业化的研究团队紧密配合，深入企业现场，对企业管理中的问题进行系统汇总和分析，制定针对性的解决方案，推进1对1的定制咨询和培训服务，力图使企业的管理活动获得真实有效的改善。

为了让更多的企业管理者了解最实用的管理经验，华通咨询不断总结咨询、培训中经过验证的管理方法、技术、工具等，致力于推进咨询服务和专业出版的一体化。

<<绩效优化>>

书籍目录

第一部分 绩效管理的过去和现在

第1章 绩效管理的历史与发展趋势

绩效管理的概念和起源

绩效管理的发展历程

绩效管理的发展趋势

第2章 绩效管理的现状与问题

一般企业的绩效管理现状

一般企业的绩效管理问题

造成绩效管理问题的原因

第二部分 绩效优化的全方位操作指导

第3章 绩效优化的功能与要求

功能一：降低组织协调难度

功能二：改善绩效管理效果

功能三：提升基础管理水平

功能四：优化人才结构

要求一：符合中国企业文化特点

要求二：获取组织成员的支持和认可

要求三：合理使用西方的管理工具

第4章 优化方案设计的关键过程导读

绩效管理对策分析

绩效优化目标的确定

优化任务和协同计划制订

优化任务和协同计划评估

绩效优化预案编制

第5章 绩效现状的分析和诊断

内外部环境

不同的发展阶段

相关方需求

基础管理水平

第6章 绩效考核体系的优化

绩效考核指标

考核指标权重

绩效考核主体

信息采集方式

数据处理方式

绩效考核周期

绩效成绩表达方式

第7章 薪酬管理体系的优化

薪酬结构优化

薪资结构权重优化

薪资计算方式优化

薪资结算方式优化

薪资调整模式优化

薪资水平优化

第8章 员工发展体系的优化

<<绩效优化>>

员工培训制度优化

员工调配方式与制度的优化

员工生涯管理的优化

员工淘汰制度的优化

.....

第三部分 四大行业绩效优化实证解读

参考文献

<<绩效优化>>

章节摘录

考虑到B企业正处于组织结构调整时期，且执行力较强，我们采取了自上而下的推行方式。

1.变革组织结构 2010年7月，企业成立组织结构重组办公室，从下面八个方面对企业组织结构进行了调整。

将仓库、货运车辆从各办事处、卖场剥离出来，将各自营门店（大卖场）、加盟店、办事处、仓库统一编号。

分别组建大卖场事业部、加盟店事业部、代销服务中心、仓储物流中心，对自营门店、加盟店、办事处、仓库、车队归口管理。

以仓储、车队为中心组建单品管理中心。

以大卖场、加盟店为中心，组建卖场管理中心。

采购部、代销服务中心并入单品管理中心。

整合原来可以给企业带来大宗采购业务的人员，组建大客户服务中心，划归单品管理中心管理。

组建品管部，负责采购单品的验收和员工行为规范的培训、督导。

将人事部的职能分解到各部门，实施矩阵式管理。

2.调配适宜的人员 由于B企业的人员较为复杂，工作能力水平差异也很大。

为确保优化方案被执行到位，我们决定在下一步实施之前，为每个岗位设定最佳人选。

为此，2010年7月中旬，我们帮助B企业领导班子成立了干部评价小组，以竞聘方式展开对企业内部管理人员的调配工作。

主要过程如图14-21所示。

8月中旬，干部评价小组完成了对单品管理中心经理、卖场管理中心经理的竞聘和任命。

.....

<<绩效优化>>

编辑推荐

绩效管理的根本是从管理中出绩效，并让绩效优化管理，从而实现企业与员工绩效的共同提升、共同发展的一种双赢模式。

绩效管理好比是促进“员工自觉产生让企业关联方满意的结果”的游戏规则，而这种游戏规则的力量常常会受到某些因素的限制而无法得到理想的发挥。

绩效优化的最终结果就是实现“员工自觉产生让企业关联方满意的结果”这一绩效管理状态。

绩效优化活动包括绩效优化方案设计和推行两个过程：优化方案设计主要包括绩效问题诊断、对策分析、优化任务确定和协同计划制定；绩效优化方案推行主要包括推行准备、协同计划实施和效果评估。

<<绩效优化>>

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>