第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理手册>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理手册>>

13位ISBN编号：9787504557414

10位ISBN编号：7504557412

出版时间：2006-8

出版时间：中国劳动社会保障

作者：林新奇

页数：194

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书介绍了绩效管理的基本知识和技巧。
内容包括：企业发展与绩效管理，绩效目标管理，绩效管理流程，构建绩效管理的组织体系和责任体系，针对经营管理人员的绩效管理，针对专业类型人员的绩效管理等。
《绩效管理手册》适合于企业的人力资源资源管理者、在校学生以及咨询顾问使用。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

徐恒熹，研究员。
北京奇正凌格企业管理顾问有限公司总裁，中国劳动学会常务理事，商投资企业劳动管理专业委员会秘书长。
曾任劳动保障部劳动科学研究所企业人力资源研究室主任，中国劳动学会人力资源管理与开发专业委员会秘书长。
在人力资源管理方面有诸多著述，具有三十多家国内外特大型企业人力资源管理咨询经验。

<<绩效管理手册>>

书籍目录

第1章?企业发展与绩效管理　第一节?企业绩效管理存在的主要问题　第二节?绩效、绩效考核、绩效管理的含义　第三节?绩效管理体系的含义及其组成部分　第四节?绩效管理在企业价值创造过程中的地位第2章?绩效目标管理　第一节?提取公司级的关键成功因素（KSF）和关键绩效指标（KPI）　第二节?从上往下分解公司级的关键成功因素（KSF）和关键绩效指标（KPI）　第三节?设置补充性的工作行为考核指标　第四节?筛选指标、确定指标权重第3章?绩效管理流程　第一节?绩效计划　第二节?绩效促进　第三节?绩效考评与反馈　第四节?绩效考评结果的运用第4章?构建绩效管理的组织体系和责任体系　第一节?绩效管理机构及其职责　第二节?管理者与绩效管理　第三节?如何建立和完善绩效管理制度　第四节?如何管理绩效管理过程中的冲突第5章?针对经营管理人员的绩效管理　第一节?针对子公司负责人的绩效管理　第二节?针对高层管理人员的绩效管理　第三节?针对职能部门人员的绩效管理第6章?针对专业类型人员的绩效管理　第一节?针对研发人员的绩效管理　第二节?针对工作团队的绩效管理　第三节?针对营销人员的绩效管理参考文献

章节摘录

绩效管理的第一个环节是绩效计划，它是绩效管理过程的起点。
企业的战略要落地，必须先将战略分解为具体的任务或目标，落实到各个岗位上；然后管理者和员工再进行商讨，确定计划期内员工应该做什么、做到什么程度、为什么要做、何时完成以及其他具体内容。
通常，我们对于绩效计划的判断主要依据SMART原则，即具体性、可衡量性、可实现性、相关性和时间限制性五个方面。
可以说，这也是对整个绩效管理体系的合理性进行评价的首要步骤。
在这个阶段，管理者和员工应共同参与计划的制定，否则就可能回归为传统的管理活动，失去了协作性的意义，名不副实了。
绩效计划通常都是以年度为周期，但也可以在年中进行修订。
制定完绩效计划后，组织和员工便开始按照计划进入工作状态。
在工作的过程中，管理者要对员工的工作进行指导和监督，对发现的问题及时予以解决，并随时根据实际情况对绩效计划进行调整。
在整个绩效管理的过程中，管理者与员工应该就员工的表现进行持续的沟通，这样一方面可以为员工清除工作方面的障碍；另一方面，也增进了双方的了解，联络了感情，对绩效实施过程的顺利进行和构建平等、和谐的工作氛围都具有重要的作用。
绩效考评是绩效管理过程的核心环节，它一般可以根据具体情况和实际需要进行月考评、季考评、半年考评和年度考评。
绩效考评是一个按事先确定的工作目标及其衡量标准，考察员工实际完成的绩效情况的过程。
因此，选择合适有效的考评方法非常重要。
合适的考评方法应该考虑企业的文化和管理者的素质及企业自身特点，这样才能保证员工充分参与，在定量与定性之间寻求合理而公正、公平的平衡点支持。
绩效管理并不仅仅是为了考评，它的目的是持续改进员工的绩效，因此，绩效考评完成后，管理者还需与员工进行一次甚至多次面对面的交谈。
通过交谈，使员工了解上级对自己工作绩效的看法，并共同分析原因，找出双方有待改进的地方，以共同确定下一期的绩效计划。
同时，员工也可以提出自己在完成绩效目标中遇到的困难，请求上级指导。
……

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