第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787504559951

10位ISBN编号：7504559954

出版时间：2007-4

出版时间：中国劳动

作者：徐斌

页数：185

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

前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。
这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。
在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。
同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。
中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。
在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。
劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。
为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。
针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。
这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。
就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。
随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。
人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会发展发挥重要的作用。
而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。
同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。
然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。
因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的专业人才充实到各项工作中去。
以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。
希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。
真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本教材的内容安排如下：第一章阐述了构成系统的关键环节，绩效管理与其他人力资源管理模块之间的相互关系。

第二章介绍了目标管理的概念和作用、目标管理导人、对目标的分解，并介绍了工作分析与职位评估和目标管理的关系。

第三章具体介绍了绩效指标、绩效目标，关键绩效指标和平衡记分法的基本概念、设定流程和关键点。

第四章研究的是绩效管理计划方面的关键理论与关键点。

第五章主要研究了绩效管理过程中的引领与回馈技术，是企业培训技术的一个应用。

第六章主要阐述了绩效评估的关键内容，通过本章可以学习绩效评估的各种方法。

第七章主要论述了绩效评估结果主要应用在哪些方面，以及应用中的基本手段与方法。

第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理>>

书籍目录

第一章 绩效管理系统 第一节 绩效管理新视野 第二节 绩效管理在人力资源管理中的地位 第三节 绩效管理的沟通流程 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例第二章 绩效管理中的目标管理 第一节 目标管理导入 第二节 绩效管理的基础：工作分析与职位评估 本章小结 关键概念 复习思考题第三章 关键绩效指标的设定 第一节 绩效指标简介 第二节 关键绩效指标设计的基本方法与流程 第三节 关键绩效指标实例 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例1 应用案例2第四章 绩效管理计划 第一节 绩效管理计划中目标的分解 第二节 绩效管理计划的关注点 第三节 绩效管理计划的要素 第四节 绩效管理计划编制的原则 第五节 绩效管理计划编制的流程 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例第五章 绩效管理过程中的引领与回馈 第一节 绩效管理沟通与协调过程 第二节 回馈与引领的技能 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例第六章 绩效评估 第一节 绩效评估的概念、类别、流程 第二节 绩效评估的结果 第三节 绩效评估面谈 第四节 绩效考核方法比较 第五节 绩效评估案例 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例1 应用案例2第七章 绩效评估的结果应用 第一节 结果分析及应用概述 第二节 员工调整 第三节 员工发展 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

（四）平衡计分法在使用中的掌控点1．明确公司的结构性关键成功因素，并把关键成功因素转变成关键指标，并使关键绩效指标的选取在方向上与公司战略结构相结合。
2．明确关键绩效指标选取的目的。
3．设立大家认同的关键绩效指标的选定和考核流程。
4．在部门（分支机构）、职位层面选定关键绩效指标。
5．建立各层面绩效管理、报告和审核的流程框架。
6．推动关键绩效指标的使用，以协助绩效管理方案的实施和优化。
7．应对关键绩效指标不断进行改进，以保持其与公司发展的相关性。
（五）如何运用平衡计分法运用平衡计分法指引建立关键绩效指标体系的过程大体如下：第一，分析公司战略的关键成功因素，并将这些因素在财务、客户、内部流程、学习与成长四个方面表达出来。
第二，确保公司层面的每个关键绩效指标都有一个或多个部门负责，每个部门可能负责实现该绩效指标中不同的部分，也就是每个部门对公司战略目标提供的增值产出。
第三，将各个部门的关键绩效指标最终落实到每个职位与人员。
……

第一图书网, tushu007.com

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