

<<技术经济评价论丛 绩效评价>>

图书基本信息

书名：<<技术经济评价论丛 绩效评价>>

13位ISBN编号：9787506648189

10位ISBN编号：7506648180

出版时间：2008-10

出版时间：中国标准出版社

作者：徐倩

页数：173

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>

<<技术经济评价论丛 绩效评价>>

内容概要

本书从绩效管理的基本理论入手，在分析绩效管理工作流程的基础上，详细论述了绩效评价的全过程，围绕绩效评价的主体、客体、指标、标准、方法等五大环节进行了研究。同时，结合实证案例对政府绩效评价、事业单位绩效评价、企业绩效评价的体系运行和指标体系构建进行了讨论。

本书适合于企业、政府、事业单位从事人力资源管理工作和高等院校人力资源管理专业教学使用，对人力资源管理领域的理论工作者也有一定的帮助。

<<技术经济评价论丛 绩效评价>>

书籍目录

第1章 绩效管理 1.1 绩效管理的基本理论 1.2 绩效管理的基本流程第2章 绩效评价的基本理论
2.1 绩效评价概述 2.2 绩效评价的准确度分析 2.3 实施绩效评价的策略分析第3章 绩效评价的构成
要素 3.1 绩效评价的主体 3.2 绩效评价的客体 3.3 绩效评价指标 3.4 绩效评价标准第4章
绩效评价的方法 4.1 系统绩效评价方法 4.2 基本绩效评价方法 4.3 各种绩效评价方法的选择第5章
政府绩效评价 5.1 政府绩效评价概述 5.2 国内外政府绩效评价理论与实践分析 5.3 我国政府绩效
评价指标体系的实证研究第6章 事业单位绩效评价 6.1 事业单位绩效评价概述 6.2 我国事业单
位绩效评价的实践分析第7章 企业绩效评价 7.1 企业绩效评价的意义 7.2 国内外企业绩效评价的
发展与分析 7.3 我国国有企业绩效评价体系分析参考文献

章节摘录

2. 同级评价 同级评价是指由与评价客体岗位层次相同, 工作关系密切的人员进行评价。

一般而言, 评价客体的同事能够观察到其直接上司无法观察到的某些方面, 特别是在评价客体的工作指派经常变动, 或者他的工作场所与上级的工作场所分离的时候, 上级通常很难直接观察到评价客体的工作情况, 同级评价就可以弥补其不足。

由于同级评价的角度比较广泛, 能较好地反映被评价人交往、协调、业务等方面的能力和全局观念等。

对于同级评价来说, 由于同级之间工作关系密切, 日常接触频繁, 对彼此之间的情况比较了解, 因此能对员工的贡献、信息沟通能力、可靠性、主动性等做出准确的评价。

这种评价方式特别适合实行“自治管理工作小组”的组织, 在这些组织里, 这种小组常被授予包括评价权在内的一些经理的管理权限。

小组有共同的目标, 每个成员为实现小组的目标应做的贡献和实际做出的贡献大家都比较清楚。

同事的压力对于小组成员来说是一个有力的促动因素, 特别是能使员工认识到其绩效是同时进行评价时, 会表现出更高的积极性。

同级评价的不足之处是会因同事之间关系的亲疏、接触的频率等因素影响他们对员工的评价, 如果处理不当会影响到评价的效果, 并在员工之间造成利益的冲突, 使同事之间人际关系紧张, 产生抵触情绪, 降低工作的积极性。

3. 下属评价 下属评价是指由评价客体所领导的人员进行评价。

下属可以直接了解上级的实际工作情况、信息交流能力、领导水平、平息矛盾的能力与计划组织能力, 因此下属评价具有一定的民主监督的意义, 有助于评价客体的个人发展。

同时, 下级评价还可以包括更广泛的范围, 如和评价客体直接交往较少的基层群众, 能够通过对评价客体领导行为的社会效果的亲身感受, 对其工作成绩进行评价。

下属对于评价其主管人员的信息沟通、工作任务委派、资源配置、协调下属间的矛盾、公正的处理与员工之间的关系等方面的能力是十分有用的, 对于改变管理人员的工作作风也具有积极的意义, 评价结果对于主管人员的培训、晋升和安排等具有重要的参考价值。

但是下级有时会根据个人的得失对主管人员进行评价, 对那些因坚持原则、严格要求而触犯自己利益的管理者往往评价不高; 此外, 下属因担心若给上司提出缺点可能会遭报复, 常常做老好人, 只报喜不报忧, 也会使评价失去客观性。

对于主管人员来说, 知道自己的绩效要由下属来评价, 常常会顾虑重重, 尽量少得罪下级, 在管理工作中缩手缩脚, 使管理工作受损。

为克服以上这些缺陷, 由下属对主管人员进行绩效评价时, 为了消除下属的顾虑, 应采用无记名评价表或问卷作评价工具, 使原始评价资料不要与评价客体见面, 而由其上层主管或人力资源部门主管人员将评价结果反馈给本人。

同时, 为保证主管人员正常地履行自己的职责, 在关系到主管人员的薪酬和晋升时, 下属评价要与其他评价信息结合使用。

……

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>