

<<回归本源看绩效>>

图书基本信息

书名：<<回归本源看绩效>>

13位ISBN编号：9787516405420

10位ISBN编号：7516405426

出版时间：2013-12-1

出版时间：企业管理出版社

作者：孙波

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>

<<回归本源看绩效>>

内容概要

绩效管理在企业中运用得非常广泛，但是很多企业在熟练掌握其方法工具的基础上还是存在很多困惑，作者感到企业在操作中其实已经有了一些偏差，有把绩效管理“神秘化”和“技术化”的倾向。本书回归绩效的本源，从绩效管理的目的和概念入手，帮助企业梳理绩效管理与企业经营之间的关系，达到用绩效管理提升组织和员工能力的目的。

作者根据自己在咨询过程中感知到的企业的实际问题，提出了一些观点：

组织绩效来自于“破坏性创新”；

只要有目标就有绩效管理；

绩效管理需要高绩效文化支持；

区分绩效水平差异不是绩效管理的功能；

绩效管理就是“改进工具”；

.....
这一系列的观点和书中的分析都是尝试从企业现实操作层面探讨绩效管理，希望绩效管理真正为企业所用，让绩效管理能够回归“改进工具”的本源。

<<回归本源看绩效>>

作者简介

孙波，经济学博士，中国劳动关系学院教师，中国人力资源开发研究会常务理事，北京华夏基石管理咨询集团资深顾问，曾任职大型国有企业人力资源部经理、深圳华为技术有限公司招聘经理。

长期致力于组织绩效变革推动、战略人力资源管理体系构建、能力体系构建与测评、绩效管理体系构建等领域研究与咨询工作，在核心期刊发表多篇论文，2003年于中国人民大学出版社出版著作《以KPI为核心的绩效管理》。

曾为通信、石油、化工、IT、烟草、航空、电力、电建、快速消费品、服务业等多个行业与企业、科研机构提供咨询和培训服务，2007年度被中国企业联合会评选为中国值得尊敬的管理咨询专家二十强之一。

长年在北京大学经济学院、清华大学继续教育学院、中国人民大学劳动人事学院、中国政法大学商学院主讲人力资源管理课程或人力资源管理专题讲座。

<<回归本源看绩效>>

书籍目录

- 第一章 “管”与“考”的异同
 - 第一节 绩效的概念还没有统一
 - 第二节 全面绩效管理绝不是全面指标
 - 第三节 “管”和“考”本来就有巨大的区别
- 第二章 谈绩效时你说的是组织绩效还是个体绩效
 - 第一节 组织绩效和个体绩效都来自能力提升
 - 第二节 组织绩效提升更重要的是破坏性创新
 - 第三节 组织的能力是一种系统能力
- 第三章 没有制定明晰的战略能推行绩效管理吗
 - 第一节 绩效管理和战略是什么关系
 - 第二节 不是所有的绩效管理都能称为战略性绩效管理
- 第四章 是不是所有的企业都需要绩效管理
 - 第一节 绩效管理体系的构建是分阶段的
 - 第二节 所谓的“先进科学”可能会误导你
- 第五章 绩效管理责任谁来承担
 - 第一节 人人都要承担绩效管理责任
 - 第二节 没有沟通就没有绩效管理
- 第六章 绩效指标设计的核心是什么
 - 第一节 绩效指标反映组织经营管理效果
 - 第二节 绩效指标需要追求偏执
 - 第三节 基于平衡计分卡设计关键绩效指标
 - 第四节 基于关键成功因素分析法设计绩效管理指标
 - 第五节 基于标杆基准法设计绩效指标
- 第七章 你分解的是资源而不是指标
 - 第一节 目标就是没法合理
 - 第二节 “想”是“做”的前提
 - 第三节 指标分解的逻辑比数量重要
 - 第四节 分解确定指标是一个互动过程
- 第八章 绩效管理需要高绩效文化支持
 - 第一节 没有绩效的文化是假文化
 - 第二节 高绩效组织的文化特征
 - 第三节 个体的绩效更多是来自自我价值驱动
 - 第四节 激励来自认可
- 第九章 绩效管理就是“改进工具”
 - 第一节 绩效管理不是为了区分
 - 第二节 员工能力改进依然是组织绩效提升的源泉
 - 第三节 既要述职也要述能
- 参考文献

<<回归本源看绩效>>

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>