

<<企业卓越绩效模式>>

图书基本信息

书名：<<企业卓越绩效模式>>

13位ISBN编号：9787561834961

10位ISBN编号：7561834969

出版时间：2010-6

出版时间：天津大学

作者：雷光萍

页数：167

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>

<<企业卓越绩效模式>>

前言

2007年8月，美国次贷危机恶化在全球引起了一场金融风暴，并由此引发了全球经济动荡。这场百年一遇的全球经济灾难，带给企业的震撼是空前的，而管理基础尚且脆弱的中国企业，特别是出口加工劳动密集型企业，在这场灾难面前，更显现出薄弱的抗风险能力。

如何提高企业的抗风险能力，自然也成了企业高度关注的焦点。

2008年10月30日，《南方周末》的一篇文章指出：“关键在于企业自身抗变能力如何，加工企业本身在技术管理方面要不断更新，从而以效率提升来增强竞争力。

但企业难升级的现实症结在于：如今流水线工人水平与十年前相比并未提高，没有相关培训投入，还是只会简单加工。

”从这个观点可看出，提升企业的抗风险能力，本身人力资源的素质将起决定作用，而人力资源素质的高低和企业的人力资源管理如何运作又紧密相关。

“人力资源是企业的核心资源、第一资源”已经是不争的事实；“企业管理说到底就是人力资源管理”获得了广泛的认可；“人力资源管理应该上升到战略的高度”也逐渐得到企业CEO的肯定；“优秀的战略人力资源管理模式能够帮助企业从容应对目前日益复杂和严峻的经济形势”更是呼之欲出……

然而，怎样实现从人事管理到战略人力资源管理的转型？

究竟什么才是优秀的战略人力资源管理模式？

这个模式是否能够真正融合国际先进的人力资源管理理念和中国的具体国情？

这个模式是否能够以简单可行的方式进行构建？

尤为重要的是，这些人力资源管理模式能否助推企业实现战略，真正走向可持续发展？

所有这些，应是中国企业CEO、HR经理们最迫切需要得到的答案！

<<企业卓越绩效模式>>

内容概要

《战略人力资源管理新模式：企业卓越绩效模式》是全博咨询HR实战丛书之一，主要介绍了战略人力资源管理的新模式——企业卓越绩效模式。

全书共分为八章：第一章为卓越绩效模式的概述，详细介绍了卓越绩效模式的内容；第二章介绍了建立卓越绩效模式需要经历的两个阶段——前期计划阶段和前期实施阶段；第三章详细阐述了企业战略与人力资源战略的联系以及如何梳理企业战略；第四章的主要内容包括梳理组织结构、编写部门职能说明书、定岗定编的含义及意义；第五章详细介绍了岗位说明书与业务流程一体化建设的作用及其应用与管理；第六章详细介绍了岗位胜任素质模型的定义及其应用；第七章介绍了薪酬管理体系的设计、岗效能三位一体的薪酬体系和岗位评价的方法；第八章要介绍了绩效管理体系的设计、绩效管理体系的执行和绩效文化的培育。

《战略人力资源管理新模式：企业卓越绩效模式》可作为高等院校人力资源管理专业的教材，也可作为企业完善绩效管理的参考用书，还可作为企业对员工进行绩效管理知识培训的学习资料。

<<企业卓越绩效模式>>

作者简介

雷光萍，全博咨询高级顾问师，华中科技大学工商管理硕士，曾任某大型民营企业人力资源部经理等职，擅长企业组织诊断与设计、职业生涯规划、岗位评价、人才素质测评、薪酬体系设计等，为武汉中原电子、武汉宝安地产、德阳电业局、卡美多鞋业、周口烟草、驻马店烟草等二十余家企业提供薪资、绩效、组织设计、岗位评价等人力资源管理核心模块咨询与培训服务，是实战派咨询顾问。

丛书主编简介：涂满章，全博咨询创始人、董事/总经理，战略人力资源管理专家，国家职业经理人资格认证专家委员会委员，2004中国百佳管理创新专家。

10年人力资源管理和咨询顾问经验，曾在外企、民营股份、国有大型企业等不同所有制企业任人力资源及副总经理等高级职务。

为数百家企业提供过人力资源咨询服务，3000多家企业、知名机构、事业单位、政府机关的35万人次接受过涂满章先生的人力资源管理专题培训。

主持的咨询项目曾荣获全国人力资源管理最佳研究成果奖、全国企业管理创新十佳案例，是实战派专业HR咨询顾问。

涂满章先生在企业人力资源管理方面进行了长期研究，并将前沿理念运用于企业的管理实际，在组织与岗位管理，绩效管理，薪酬管理等人力资源的核心机制建立和改革方面卓有成效，其带领团队自主研发的员工二维价值评量、卓越绩效模型、绿色竞争力模型、一基三维修炼等已在多个行业100多家企业成功运用。

著有《战略人力资源管理操作手册》、《战略人力资源管理3大运营核心》、《赢才赢天下》等一批专著，在各级管理杂志及期刊上发表论文数十篇，并有多篇论文获国家级优秀学术成果一、二等奖。

<<企业卓越绩效模式>>

书籍目录

第一章 卓越绩效模式 / 1 第一节 打造战略执行力 / 3 第二节 卓越绩效模式与战略执行力 / 6 第三节 卓越绩效模式的内容 / 7 第二章 卓越绩效模式建立的前期准备 / 11 第一节 前期计划阶段 / 13 第二节 前期实施阶段 / 23 第三章 梳理企业战略 / 29 第一节 企业战略与人力资源战略管理 / 31 第二节 如何梳理企业战略 / 32 第四章 梳理组织机构 / 35 第一节 梳理组织机构概述 / 37 第二节 编写部门职能说明书 / 39 第三节 定岗定编 / 42 第五章 岗位说明书与业务流程一体化建设 / 51 第一节 什么是岗位说明书与业务流程 / 53 第二节 岗位说明书与业务流程一体化建设的作用 / 55 第三节 岗位说明书与业务流程的一体化建设 / 56 第四节 岗位说明书与业务流程的应用与管理 / 63 第六章 建立岗位胜任素质模型 / 67 第一节 何谓岗位胜任素质模型 / 69 第二节 如何建立岗位胜任素质模型 / 74 第三节 岗位胜任素质模型的应用 / 81 案例基于胜任素质的培训管理体系构建案例 / 85 第七章 薪酬管理体系 / 103 第一节 什么是薪酬 / 105 第二节 建立岗效能三位一体的薪酬体系 / 108 第三节 为岗位付薪——岗位评价 / 110 案例 × × 公司岗位评价管理办法 / 118 第四节 薪酬架构设计 / 122 案例 × × 公司薪酬管理制度 / 130 第八章 绩效管理体系 / 141 第一节 绩效管理体系的设计 / 143 案例 × × 公司绩效管理体系 / 152 第二节 绩效管理体系的执行 / 158 第三节 绩效文化的培育 / 163 参考文献 / 167

<<企业卓越绩效模式>>

章节摘录

在“以实现企业战略为导向的战略人力资源管理”过程中，卓越绩效模式是其最重要的组成部分，它与企业战略执行力的强弱有着最为密切的关系，对企业战略的执行和落实有着最关键的影响。

一、卓越绩效模式有效引导企业关注基础人力资源管理工作如前所述，战略执行力由三大内容构成：目标、责任及方法。

实现某个既定目标是企业存在的价值。

然而目标如何制定？

目标责任如何落实？

每个人做什么、做到什么程度、如何做？

这些基础的人力资源工作如果得不到充分的关注和重视，“实现企业战略人力资源管理，打造企业战略执行力”就是一句空话，企业战略目标的实现也就没有任何保障。

二、卓越绩效模式引导企业关注对“人”的重视和培养美国家美草坪养护公司创始人杜克曾经说过：“如果你愿意善待和你并肩工作的人，如果你愿意关心他们的素质，关心他们的幸福、利益和进步，而几乎完全不顾自己的得失，你就一定有所进步。

”关心员工，培养员工的能力素质，让员工个人的收益（包括能力和报酬）与企业共同发展，这一点应该是企业“自主而且是必须”关注的。

在这种情况下，企业就应该通过建立“卓越绩效模式”来提高员工的积极性和能力素质，进而打造企业的核心能力，以实现良好的战略执行力。

<<企业卓越绩效模式>>

编辑推荐

《战略人力资源管理新模式：企业卓越绩效模式》所论述的“卓越绩效模式”是一套支撑战略落实的应用管理工具，是一种提升组织与个人绩效的管理方法，是一个对企业整体绩效、部门绩效、员工绩效等进行科学规划、有力管控、系统考核、有效激励以及持续改进的管理过程。书中所述7步骤打造企业“卓越绩效模式”，既给出了理论框架，更是直指实战操作的显效方法。若能借鉴，必将助益企业的可持续发展！

<<企业卓越绩效模式>>

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>