

图书基本信息

书名：<<现代商业银行绩效考核与激励机制>>

13位ISBN编号：9787564203405

10位ISBN编号：7564203404

出版时间：2008-11

出版时间：上海财经大学出版社

作者：许学军

页数：218

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>

前言

进入21世纪以后，中国银行业的改革与发展，在快速地向推进，各家商业银行正面临着严峻的挑战。

其中一个突出的问题是需要人才的支持，特别需要懂经营，会管理，又熟悉银行业务及市场经济规则的高素质人才。

造就一大批职业经理人和银行家，这是当前中国银行业面临的一项紧迫任务。

而人才的培养，需要教育与培训，要求银行培训工作有大的进展，使各家商业银行成为名副其实的“学习型组织”。

但是，银行的教育培训，要求甚高，专业性较强，要做好并不容易。

结合这几年培训的实践，我们体会到，要做好银行培训，须解决好三个问题，一是课程设计，二是教师选聘，三是教材编写。

银行培训，除通常的那种资格认证及考试的培训外，更多的是一种与银行业务发展相配合的应用型和发展型的培训。

委托做培训的银行及参加培训的员工，十分注重课程内容的实用性、知识的新颖性，以及能否达到提升银行竞争力和个人能力的目的。

一句话，培训的目的全在于应用。

为此，培训课程的设计应努力做到：1. 培训课程要有较强的针对性和实用性。

呈现在读者面前的这套丛书，冠名为《商业银行实训书系》，把通常的“培训”一词改成了“实训”。

其中实训的“实”字至少有三层含义：一是指培训内容偏重于“实务”。

这正是银行员工培训与大学金融（银行）专业普通教育的区别之处，因为后者更侧重于理论基础知识的教育。

当然，银行培训偏重于实务，这丝毫不意味着可以轻视理论的指导，有意削弱培训内容的学术性和哲理性。

二是指培训课程的“实用”性。

<<现代商业银行绩效考核与激励机制>>

内容概要

本书在《商业银行绩效考核实务》的基础上，对客户经理绩效考核、经营管理层绩效考核、平衡记分卡考核等内容做了进一步的修正、补充、调整与完善，同时，又在各章中增加了员工激励。另外，本书专门增加了现代商业银行激励体系，现代商业银行薪酬设计等内容，使全书主要内容从单纯讨论绩效考核，转变为研究相互关联的考核与激励两方面的内容。同时，在书中我们增加了许多案例，使得全书的实用性得到大幅提高。本书体系完备，资料性较强，对现代商业银行绩效考核与激励体系建设进行了全面论述，可作为各类商业银行从业人员、金融及其他经济类相关专业学生教材，亦可作为关注和研究商业银行经营管理的各界人士的工作参考书。

书籍目录

总序前言第一章 现代商业银行绩效考核概述第一节 绩效考核的一般原理与方法第二节 商业银行绩效考核体系的演化第三节 经营环境与模式对考核体系的影响第四节 总支行管理模式下的绩效考核第二章 现代商业银行激励体系第一节 现代商业银行激励体系概述第二节 薪酬体系概述第三节 薪酬设计的主要内容第三章 支行绩效考核与激励第一节 支行绩效考核的基础第二节 支行绩效考核指标体系的设计第三节 支行考核结果的应用第四章 经营网点考核第一节 银行网点概述第二节 新网主义与网点发展趋势第三节 新网点主义的网点评价第四节 自助银行绩效考核体系第五节 网点整合第五章 员工绩效考核与激励第一节 员工绩效评价概述第二节 岗位分析第三节 柜员绩效考核与激励第四节 理财中心的网点柜员考核第五节 管理人员绩效考核第六章 客户经理绩效考核与激励第一节 实施客户经理制的主要内容第二节 客户经理绩效考核与激励第七章 经营管理层绩效考核与激励第一节 国家作为股东对经营管理层的考核与激励第二节 现代公司治理机制下的考核机构与标准第三节 对经营管理层的激励第八章 商业银行绩效考核与激励新方法第一节 平衡记分卡第二节 经济增加值第三节 经济资本第九章 商业银行外部评价体系第一节 社会中介评价第二节 金融监管评价第三节 银行业内评价参考文献

章节摘录

第一章 现代商业银行绩效考核概述 第一节 绩效考核的一般原理与方法 一、绩效管理的一般流程 (一) 绩效管理的含义 绩效管理是指管理者与员工双方就目标及如何实现目标而达成共识, 并协助员工成功达到目标的管理方法。

绩效管理不是简单的任务管理, 它特别强调沟通、辅导及员工能力的提高, 不仅强调结果导向而且重视目标的实现, 是促进员工实现工作目标和个人和谐发展的过程。

绩效管理与绩效考核不同。

绩效考核是指一套正式的结构化的制度, 用来衡量、评价并影响与员工工作有关的特定行为与结果, 考察员工的实际绩效; 而绩效管理是以绩效考核制度为基础的一个人力资源子系统, 它表现为一个有序的复杂的管理过程。

绩效管理首先是管理, 涵盖管理的一切职能, 如计划、组织、领导、协调、控制; 其次, 绩效管理是一个持续不断的交流过程, 该过程是由员工及其主管通过达成协议来保证完成的; 最后, 绩效管理不仅强调工作结果, 还强调完成目标的过程。

绩效管理是一个循环过程, 在这个过程中, 它不仅强调绩效成果, 更通过目标、辅导、评价、反馈等, 重视达成结果的运行过程。

怎样满足股东的要求, 内部经营方面 (Internal Business Progress) 回答组织必须在哪方面擅长或专业, 学习与成长方面 (Learning and Growth) 回答如何使能力得到持续的发展和提高, 客户方面 (Customers) 回答怎样满足客户的要求。

四个方面构成一个结构化的指标体系, 并且各个方面的指标之间有着相互驱动的因果关系, 其相互驱动又紧密结合共同支持组织的战略。

它要求四个方面要取得绩效效果的相互平衡, 这也正是该工具命名的由来。

.....

<<现代商业银行绩效考核与激励机制>>

编辑推荐

体系完备，资料性较强，对现代商业银行绩效考核与激励体系建设进行了全面论述，可作为各类商业银行从业人员、金融及其他经济类相关专业学生教材，亦可作为关注和研究商业银行经营管理的各界人士的工作参考书。

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>