

<<中国式绩效>>

图书基本信息

书名：<<中国式绩效>>

13位ISBN编号：9787564206925

10位ISBN编号：7564206926

出版时间：2010-3

出版时间：上海财大

作者：陈镭

页数：172

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>

<<中国式绩效>>

前言

“花开蝴蝶来”，是我的MSN签名。

蝴蝶是你人生追逐的目标，你一味地追逐蝴蝶，蝴蝶是不会来的，只有将自己生命里的花园开满鲜花，才会引来蝴蝶，如果能将花园四季开满鲜花，就能时刻都得到蝴蝶。

你的生命里的花园，就是要不断经营自己的职业生涯，尤其是你的职业生涯规划，不断关注于你的专业、才华、心灵成长，做到身、心、灵的合一，你想要的自然就会来到你身边。

在我的职业生涯中，2003~2004年接受了“领袖风采”和“火凤凰”两次培训课程，对我的人生产生了很大的影响，追逐成功，追求梦想的信念，就像一盏明灯，照亮了我职业发展的道路。

成功要有目标，我想成为在人力资源管理领域中具有影响力的人，因此我为自己设定了3年为一个周期的目标，涉及职业发展、学习成长、家庭、收入等方面具体内容，并且坚持每天阅读相关专业书籍1小时，一年阅读50本，同时不断尝试将理论与目前的企业运营相结合。

现在已是第二个3年目标尾声，回首这段经历，当初目标设定时的“不可能”，都已成为了现实。

随着这本书的出版，第二个3年目标中，出版一本人力资源管理专业书的目标也实现了。

在此我要特别感谢易发久老师和心灵海的文惠、修齐老师，是他们引领我走向成功的大门。

另外也要感谢我所有服务过的雇主，是他们给了我许多自由发挥的空间，将人力资源管理的理论在企业中进行实践，并能包容我的过错。

我还要感谢泽凯创业李泽霖、上海大学高杰、上海财经大学出版社朱世祥老师为本书出版所做的大量工作。

最后我要感谢我的家人以及我的太太黄静，给予我无微不至的照顾，使我可以安心于工作、学习和写作，我的父母，为照顾我的身体付出了大量的心血，我的女儿陈元玺，看到她每天阳光般灿烂的笑容和点滴的进步，让我觉得生活真美好。

<<中国式绩效>>

内容概要

针对绩效管理的困境，提出了一个新的绩效评价模型，以求突破。
设计了KPA关键绩效事件评估法，对难以绩效量化考核的非业务部门进行细化考核，从而完成了全面企业绩效考核。

这项方法已在企业中成功使用。

《中国式绩效:突破绩效困境》很适合已有一定基础的管理知识，并致力于人力资源管理创新与实践的管理者、学者等阅读。

相信此书会有一些的启发借鉴作用。

出版《中国式绩效:突破绩效困境》的另一个目的是引起中国企业管理者对积累在企业管理中的经验，通过交流上升为理论，建设成为可用工具。

<<中国式绩效>>

作者简介

陈镭，职业专长：MBA，高级人力资源经理职称(CHRO)、经济师职称、职业经理人和培训师。多家培训公司签约讲师，主讲：高效团队、沟通技巧、目标与绩效管理、绩效管理等。从理论到实践，全面建立人力资源各模块。职责范围涉及：人事、行政、财务、网络、法务。现任某计算机技术公司(NASDAO：VCLK)人力资源总监。历任某企业集团上海区人力资源总监、上海某管理顾问有限公司人力资源咨询顾问、某通信系统(广州)有限公司华东分公司(香港上市)人力资源部经理。

<<中国式绩效>>

书籍目录

序自序前言第一章 绩效考核面临的误区第二章 中西方管理对人的评价第三章 平衡计分卡没有平衡的内容第四章 关键绩效指标无法衡量的内容第五章 绩效考核模型第六章 KPA关键绩效事件第七章 突破绩效困境新思维第八章 绩效之外的工夫

<<中国式绩效>>

章节摘录

明日之星：文化认同高，绩效产出高。

说明员工在企业的行为符合企业文化的标准，对企业的价值观有很强的认同，他的行为是非常符合企业所提倡的职业素养，所以行为好是态度决定的。

另外绩效好，说明员工具备本岗位所需要的专业知识和专业技能，并能在工作中有效运用，最终达成团队和个人目标，按时完成各项任务。

这样的人是企业最希望得到的员工，也是让管理者最能放心的人，任何事情交给他办，一定会给出符合企业利益最大的结果，而且工作中态度积极努力、认同感强、忠诚度高、能力又强，这样的人一定是企业的骨干。

给予提拔，转到更加重要的部门，给予更高的进阶培训，如能一直保持着这样的考核评价结果，与企业共同成长，他就是企业未来发展的明日之星，因此需要给予重点培养。

金牛员工：文化认同高，绩效产出低。

文化认同高说明，员工的行为符合企业所提倡的职业素养，对企业的价值观有很强的认同观，忠诚度很高。

但绩效差，说明员工工作中在专业知识、专业能力方面比较弱，不能有效解决问题，独自完成个人的任务和目标，在团队中需要有人帮助和辅导。

这样的人，因为认同企业的文化，符合提倡的职业素养，但同时因为自身原因，在专业知识和技能方面存在明显不足，不能自己独立有效解决问题。

对这样的人，需要给予在专业技能和专业知识方面的培训，设定明确目标，提升专业技能，指定专人进行一对一的帮助，以促进员工在专业技能方面能够得到明显提升。

相对而言，技能方面的培训和提升是较为容易的，因为在实际工作中可以用到，也是边学边干可以很快得到积累的。

危险人物：文化认同低，绩效产出高。

文化认同低，说明员工的行为不符合企业所提倡的职业素养，一个不能认同企业文化的人，所表现出的行为，一定会与企业所提倡的理念有冲突的。

行为不匹配的背后，是对企业的价值观的不认同，这样的人对企业的忠诚度一定不会高。

这样的人，就是绩效再好，将一个业务团队交给不认同企业文化和价值观、对企业忠诚度不高的人来管理，在资金风险、客户风险、技术风险和人力资源风险等方面，作为企业都是不敢用的。

对这样的人，将他调离重要岗位，并对他的内在心理进行分析，是什么原因会造成这样的行为，如能得以改进并纠正他的价值观，那么这样的人还是可用的。

如不能纠正他的价值观，使其行为与企业所期望的职业素养相匹配，那么这样的人是不能留在公司的，否则一旦得势，将会给企业带来巨大的灾难。

害群之马：文化认同低，绩效产出低。

对这样的人，只有一种解决办法，那就是“斩立决”！

一旦得出这样评价，作为企业用人来说，一定要动作迅速地处理，以免留下后患！

迷途羔羊：文化认同一般，绩效产出一般。

对待工作的态度是为了生活而工作，不会产生对这份工作的强烈兴趣和激情，对自己的定位还没有想清楚，不知道自己未来应该从事什么样的工作，自己的职业规划也不明确，这样的人就像是只顾埋头吃草不知明天会变成什么样的迷途羔羊。

他们会随大流，别人怎么做，他们也会跟着怎么做，但很少会有自己的想法。

<<中国式绩效>>

媒体关注与评论

首创KPA (Key Performance Affair) ——关键绩效事件理论，解决了对非业务部门考核无法有效衡量的困惑，是对现行绩效理论和运用工具的补充和完善，更符合中国目前民营企业的管理现状。

突破BSC平衡记分卡和KPI关键绩效指标，国内绝大多数企业因缺乏企业战略、愿景、目标，而无法有效最终落实。

突破所有考核体系中，缺乏绩效考核模型。

建立了由“绩效产出”和“文化认同”二个维度的绩效模型及其有效运用。

从2010年开始，阿里巴巴不再设定KPI指标，将采用新的考核体系，对绩效采用二个纬度，一个是绩效指标，另一个是企业文化，从而将绩效考核评价由线到面，形成一个坐标图。

——阿里巴巴集团主席 马云

<<中国式绩效>>

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>