

<<高绩效革命>>

图书基本信息

书名：<<高绩效革命>>

13位ISBN编号：9787801799074

10位ISBN编号：7801799070

出版时间：2010-2

出版时间：中国致公出版社

作者：胡八一

页数：228

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>

<<高绩效革命>>

前言

公共部门绩效管理一直以来都被认为是一个世界级的难题。尤其在中国，虽然公共部门绩效改革的号角早已吹响，“一杯水，一根烟，一张报纸看半天”的现象早已改观，绩效管理的模式和手段已经逐步渗透，但是，由于公共部门的特殊性，仍有不少问题存在。

如何找到公共部门绩效管理的“医治良方”？
正视历史才能更客观冷静地找到解决问题的良策。
绩效管理在我国的应用由来已久，远的甚至可以追溯到封建社会皇帝的管理方法和官员的政绩考核上，但那毕竟是粗放式的管理——落后、凌乱、不完善。
形形色色的绩效管理在懵懵懂懂中延续了许多年，直到最近几年，在“人才流失、管理低效、腐败频发”的内忧和“世界经济一体化”的外患面前，真正意义上的绩效管理才得到空前的重视和发展，并渐渐在公共部门得以实施和推广。

“回望千秋功与过”，我国公共部门的绩效管理一向具有“高明的艺术和落后的技术”。洞悉并继承祖先的高明艺术，认知各种累积的顽症，唤醒公众的绩效革命意识并正确“诊断”之后，才能果断地吸取国内外企业的成功经验和技术，推动公共部门的绩效革命！
因此，本书前面章节对公共部门问题和弊端的条分缕析，有助于我们找寻到最适合公共部门绩效改革的钥匙。

<<高绩效革命>>

内容概要

本书共有七章，前五章重在理论，包括概念梳理、特征功能、实施现状以及绩效管理体系的设计方法；后两章着重实际操作，主要介绍了绩效考核方法的运用和考核系统的执行，并附有一些实用表格和经典案例。

需要指出的是，在具体的分析过程中，笔者本着专业理论通俗化、教条内容趣味化、权威学说实操化的原则，使其尽量适合广大读者的口味，以指导大家快速、轻松地掌握公共部门绩效管理的相关知识，达到提升公共部门绩效的目的。

本书对从事行政管理、政府绩效建设的理论研究者 and 实践者，以及对公共部门绩效管理感兴趣的人士都有重要的参考价值。

<<高绩效革命>>

作者简介

胡八一，博士 国内著名的人力资源管理“落地派”创始人 柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师 曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务 主要荣誉 2008年全国十大金牌培训师 2007年中国行业发展杰出英才 2007年中旧人力资源行业十大风云人物 2006年中国人力资源大奖十佳人物 2004、2005年全国十大杰出咨询师（唯一蝉联者） 2005年全国十大培训师 2002年人力资源管理技术杰出贡献奖 人力资源管理技术专著 《8+1绩效量化技术》 《三三制薪酬设计技术》 《有效面试十大方法》 《潜能测试十大技术》 《晋升设计十个要素》 《人力资源规划实务》 人力资源管理综述专著 《激励员工全攻略》 《纵横人心》 《企业文化与用人之道》 《有人才有可能》 人力资源管理经典案例编著 《8+1绩效量化案例精选》 《三三制薪酬设计案例精选》 《岗位说明书案例精选》 《组织架构与部门职能设计案例精选》 《能力素质模型构建与应用案例精选》

<<高绩效革命>>

书籍目录

第一章 走不出的迷宫 第一节 衙门的故事 一、密不外传的智慧 二、看皇帝如何管人 第二节 回望千秋的功与过 一、来自历代管理的四大借鉴 借鉴之一：高层重视 借鉴之二：指标全面 借鉴之三：逐步分类 借鉴之四：流程逐渐合理化 二、古代绩效管理的五大缺陷 缺陷之一：量化不够 缺陷之二：百密一疏 缺陷之三：指标设置不合理 缺陷之四：重视监管而不注重激励 缺陷之五：缺乏有效沟通 第三节 高明的艺术与落后的技术 一、领导不易做 二、中国人的模糊理论 三、传说中的世界性难题第二章 中式专有名词：事业单位 第一节 事业单位的由来 一、清晰而又模糊的身影 1.身份复杂的混血儿 2.曾经的“其他部门” 3.分化的道路 二、曾经沧海难为水 1.“铁饭碗”幸福了谁？ 2.走出温室还是等待拆迁？ 3.营利还是非营利？ 第二节 成长与蜕变 一、沉痾杂症 1.办事效率低，服务态度差 2.责任不清晰，推诿严重 3.人员超编 4.管理混乱 5.人浮于事，缺乏积极性 二、不主动出击，就被迫转变 三、从聘用制到政府绩效指标 四、摸着石头过河 1.自上而下的改革思路 2.作为主体的事业单位第三章 他山之石 第一节 寻找合适的标杆 一、早熟的孩子 1.没有目标就永远达不成目标 2.人无远虑，必有近忧 3.不能容忍低效率 二、企业并非全能的老师 1.资本主义也有大锅饭 2.迷失的绩效 三、危险的依葫芦画瓢 1.GDP崇拜症 2.绩效不等于产出 第二节 跟着大象学跳舞 一、谁才是真的大象？ 二、来自政府部门的经验 1.严格按照流程进行评估 2.考核标准多样化 3.重视双向交流 4.定量与定性相结合 5.考评结果的运用 三、最亲的兄弟第四章 基于战略的绩效管理 第一节 被忽视的战略 一、“集体无意识”怪圈 1.什么是战略 2.从“集体无意识”到“集体梦游” 二、可持续发展的秘密 三、寻找遗失的价值 1.公共部门更需要独特的价值观 2.抓住飘忽的战略 3.SWOT分析法 第二节 从组织战略到绩效目标 一、认清角色与定位 1.谁来评估我？ 2.最宝贵的资源第五章 绩效管理体系的设计第六章 绩效考核的有效方法——8+1绩效量化技术第七章 绩效考核系统的执行

<<高绩效革命>>

章节摘录

第一章 走不出的迷宫 第一节 衙门的故事 一、密不外传的智慧 虽然现代管理学的诞生不过百年的历史，而事实上，管理这门学问自古就有，并且是无时不在，无处不在，因为只要有人的地方，就需要管理，如果没有管理，人们的活动就会陷入无序和混乱当中。

那些酒楼旅馆、店铺作坊还好，因为他们毕竟业务量有限，人数也不多，当老板的只要不是太笨，做伙计的只要不是太懒，些许管理常识便能满足需要，维持组织的正常运转。

那么在现代企业产生以前，中国最需要丰富的管理知识的人是谁呢？对了，就是皇帝。

满朝文武，万里疆土，都是他的管辖范围。

每天上朝听政，批阅奏章，应付大臣之间的权力之争，已是焦头烂额；返得后宫，还得处理妃子们的争风吃醋；难得出游，经常遇上告御状的老百姓，或者是图谋造反的刺客…… 所以我们中国历代的皇帝，尽管个个锦衣玉食，呼风唤雨，但长命的却没有几个。

算得上长寿的当属康熙和乾隆爷孙俩。

康熙的工龄最长，从8岁登基开始，到69岁辞世，在位61年。

乾隆是中国历史上不折不扣的“长寿之星”，居然活了89岁。

他们两个算是为拉大中国历代皇帝的寿命纪录做出了贡献。

据统计，自秦始皇到溥仪，期间共有皇帝335名，而他们的平均寿命只有41岁。

<<高绩效革命>>

媒体关注与评论

未来成功的组织，将会是那些能够快速、有效、持续、有系统地进行变革的组织。

——罗勃特·雅各 所谓企业管理，就是绩效管理。

——管理大师 德鲁克 政府应多些企业家精神，这有利于转变施政理念。

企业和政府的绩效，都以价值最大化为目标：企业追求利润最大化，政府追求人民群众利益最大化。

——原中铝集团董事长 郭声琨 管理 人力资源管理，人力资源管理 绩效管理。

——摩托罗拉公司

<<高绩效革命>>

编辑推荐

萃取企业管理经验 精选“案例+实战策略” 配合“8+1”技术 提升公共部门绩效 柏明顿
人力资源管理咨询机构 背景：创建于1999年，在广州、北京、上海、泉州等地设有分公司 使
命：提升组织与个人的协同发展及价值 理念：有人才有可能 风格：细节、落地 专有技术
：“8+1”绩效量化技术 “三三制”薪酬设计技术 核心业务 人力资源咨询：组织架构 定
岗定编 绩效管理 薪酬设计 能力模型 集团管控咨询：战略梳理 职能定位 集团架构 管控权限 监审
机制 股权激励咨询：虚拟股份 员工持股 技术入股 股份期权 股票期权 企业文化咨询：理念体
系 应用体系 行为规范 员工手册 人才测评体系：领导测评 招聘测评 选拔测评 职业测评 E-HR
管理软件：绩效系统 薪酬系统 人事系统 系统整合 荣誉 2008中国人力资源管理十大影响力品
牌机构 2007年全国质量、服务双十佳信誉示范单位 2007年杰出人力资源管理咨询奖 2006
年全国十佳人力资源管理咨询机构 2005年中国人力资源行业十佳服务满意单位 2004年全国十
大人力资源管理咨询机构 2003年人力资源管理技术贡献杰出奖

<<高绩效革命>>

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>