

<<执行绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<执行绩效管理>>

13位ISBN编号：9787802340886

10位ISBN编号：7802340888

出版时间：2008-1

出版时间：中国发展出版社

作者：林泽炎

页数：280

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>

## &lt;&lt;执行绩效管理&gt;&gt;

## 内容概要

人力资源培训中心中国务发展研究中心直属的事业法人单位，主要研究人力资源领域的重要理论、重大战略、关键技术和核心政策问题，并负责全国政策咨询系统人力资源的开发和培训。为了提高人力资源管理实际工作者的执行效果，在人力资源研究中心主任王佩亨和副主任林泽炎的组织、策划下，编写了本套“执行HR系列”丛书。

本套丛书包括：《执行职业生涯管理》、《执行绩效管理》、《执行人力资源战略规划》、《执行招聘管理》、《执行岗位管理》、《执行薪酬管理》和《执行培训管理》。

丛书本着“实践出真知”的理念，结合相关的经典案例，对组织如何进行职业生涯设计、绩效管理、人力资源规划、招聘管理、培训管理、薪酬管理等相关问题进行详细的介绍，并提出了解决问题的方法。

本套丛书适合于企业人力资源工作人员、人力资源问题研究者以及大中专院校人力资源专业师生阅读，也可作为人力工作者的培训教材。

本书以企业如何进行绩效管理为主线，对绩效管理的概念、流程、方法进行介绍，并结合相关的案例，提出了企业提高绩效管理的操作方法，帮助读者全面掌握绩效管理的理念和实施式具。

书中所选案例均来自人力资源管理比较典型的国内外著名企业，如惠普公司、摩托罗拉公司、联想集团、飞利浦公司、松下集团等。

本书作者都是来自人力资源管理领域的专家，他们从本专业的实际出发，通过理论与实践的完美结合，给我们展现了企业实行绩效管理的很好借鉴。

本书适合企业人力资源工作人员、人力资源问题研究者以及大中专院校人力资源专业师生阅读，也可作为企业人力资源工作者的培训教材。

## &lt;&lt;执行绩效管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 理论精要第1章 绩效管理概述1.1 绩效：什么是绩效1.1.1 有关的绩效理论1.1.2 绩效的性质1.1.3 影响绩效的因素1.2 绩效考核和绩效管理1.2.1 绩效考核1.2.2 绩效管理1.2.3 绩效考核与绩效管理的区别1.3 绩效管理的意义与原则1.3.1 绩效管理的意义1.3.2 绩效管理的原则1.4 绩效管理与其他人力资源管理实践的关系1.4.1 绩效管理与人力资源规划1.4.2 绩效管理与工作分析1.4.3 绩效管理与招聘选拔1.4.4 绩效管理与薪酬体系1.4.5 绩效管理与培训开发附：个性化定制员工绩效管理体系的本质理解第2章 绩效管理过程中管理者的角色第3章 基于企业战略的绩效管理3.1 企业战略与绩效管理的关系3.2 企业战略目标分解3.3 基于企业战略的绩效管理保障系统的建立3.3.1 以实现公司战略目标为出发点和核心3.3.2 高层领导人的深入参与和积极推动3.3.3 经理人的认同和管理技巧3.3.4 员工们的“自主参与”3.3.5 内部流程的优化3.3.6 持续的沟通和有效的培训3.3.7 建立绩效和薪酬之间的紧密联系第4章 绩效管理的流程4.1 制定绩效计划4.1.1 绩效计划的含义4.1.2 制定绩效计划的意义4.1.3 绩效计划制定的程序4.2 绩效实施4.2.1 持续的绩效沟通4.2.2 绩效信息的收集.....第5章 系统的绩效管理方法第6章 员工绩效管理非系统的绩效管理方法第二部分 经典案例与点评

## &lt;&lt;执行绩效管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 绩效管理概述 1.2 绩效考核和绩效管理 1.2.1 绩效考核 绩效考核出现于20世纪70年代，它被称为结果趋向的评估。

绩效考核是针对企业中每个员工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量方法，对员工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价。

绩效考核最终是要考评员工为公司做了什么。

绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具。

它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的管理系统，是指主管或相关人员对员工的工作做系统的评价。

有效的绩效考核，不仅能确定每位员工对组织的贡献或不足，还能在整体上对人力资源的管理提供决定性的评估资料，从而改善组织的反馈机能，提高员工的工作绩效，可激励士气，也可作为公平合理地酬赏员工的依据。

1.2.2 绩效管理 绩效管理是管理者为确保员工的工作活动和产出与组织目标保持一致而实施的管理过程。

它是一个科学、完整的概念。

绩效管理不是简单的目标管理，而是特别强调持续的沟通、反馈，甚至强调辅导的过程，以帮助企业和员工提高实现工作目标的能力。

从某种意义上而言，绩效管理的真正内涵在于其过程管理，而不是目标管理。

绩效管理是将集体和个人的努力与公司的战略目标相连接，并通过计划、组织、指挥、协调与控制的手段来实现的过程。

## <<执行绩效管理>>

### 编辑推荐

人力资源培训中心中国务发展研究中心直属的事业法人单位，主要研究人力资源领域的重要理论、重大战略、关键技术和核心政策问题，并负责全国政策咨询系统人力资源的开发和培训。为了提高人力资源管理实际工作者的执行效果，在人力资源研究中心主任王佩亨和副主任林泽炎的组织、策划下，编写了本套“执行HR系列”丛书。

本套丛书包括：《执行职业生涯管理》、《执行绩效管理》、《执行人力资源战略规划》、《执行招聘管理》、《执行岗位管理》、《执行薪酬管理》和《执行培训管理》。

丛书本着“实践出真知”的理念，结合相关的经典案例，对组织如何进行职业生涯设计、绩效管理、人力资源规划、招聘管理、培训管理、薪酬管理等相关问题进行详细的介绍，并提出了解决问题的方法。

本套丛书适合于企业人力资源工作人员、人力资源问题研究者以及大中专院校人力资源专业师生阅读，也可作为人力工作者的培训教材。

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>