

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787802346543

10位ISBN编号：7802346541

出版时间：2011-4

出版时间：中国发展出版社

作者：杜映梅

页数：334

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>

## <<绩效管理>>

### 内容概要

《绩效管理(第2版)》系作者杜映梅对近年来国内外关于绩效管理的方法和在企业管理实践中的经验进行总结、提升而形成的关于绩效管理的操作理念，主要可供企业的实际管理工作者和从事人力资源管理实际工作的人士作为工作的参考，也可作为企业管理类教学和科研的参考书，对人力资源管理感兴趣的人士亦可作为自学之用。

《绩效管理(第2版)》共分9个章节，内容涵盖了绩效管理的基础理论、绩效计划、绩效辅导、绩效评估、绩效反馈、结果应用与绩效改进、绩效指标体系的建立、绩效管理培训等在内的与绩效管理有关的各个方面。

还收录了绩效管理的代表性实战案例，以供读者借鉴。

## <<绩效管理>>

### 作者简介

杜映梅，中国人力资源开发研究会常务理事，中国注册人力资源管理师考试认证中心副主任，CHRP 特约国际培训师。

2002年12月成为中国优秀人力资源专家信息库首批入选专家2004年被评为TOP100金牌培训师，2005年被邀请参加“中国人力资源论坛”作为北京主会与广东分会的主讲嘉宾。

曾任职于SHRM等机构，在人力资源战略规划、招聘与面试、职业生涯规划、绩效管理等方面有深入的研究和丰富的实战经验。

出版了《绩效管理》、《职业生涯规划》等畅销著作，曾为全国众多企业进行管理咨询与专业培训，并以新颖实战的专业理念和独特的培训方式受到全国各地学员的热烈欢迎，在业界享有良好的声誉。

## <<绩效管理>>

### 书籍目录

#### 第1章绩效管理体系概述

- 1.1绩效管理简述
- 1.2绩效管理的几大核心理念
- 1.3企业为什么需要绩效管理
- 1.4绩效管理循环
- 1.5绩效管理是个筐，看你怎么装

本章小结

关键术语

思考题

#### 第2章绩效计划

- 2.1何为绩效计划
- 2.2谁来做绩效计划
- 2.3绩效计划制定的原则
- 2.4绩效计划的制定程序
- 2.5绩效目标的确定
- 2.6绩效计划合约样例

本章小结

关键术语

思考题

#### 第3章绩效辅导

- 3.1绩效辅导的步骤
- 3.2持续不断的绩效沟通
- 3.3数据的收集和记录
- 3.4制度性绩效沟通举例

本章小结

关键术语

思考题

#### 第4章绩效评估

- 4.1有效的绩效评估的好处
- 4.2绩效评估的作用
- 4.3绩效评估方法的三大类型
- 4.4绩效评估方法的选择
- 4.5绩效评估中常见的误区及其控制
- 4.6评估者的选择与培训
- 4.7绩效评估周期的确定
- 4.8各级组织在评估中的职责
- 4.9分类分层的评估体系设计

本章小结

关键术语

思考题

#### 第5章绩效反馈与面谈

- 5.1绩效反馈面谈的目的
- 5.2绩效反馈面谈前的准备
- 5.3绩效反馈面谈的十大原则
- 5.4成功面谈的技巧

## <<绩效管理>>

本章小结

关键术语

思考题

第6章绩效评估结果的应用与绩效改进

6.1绩效评估结果的应用

6.2绩效改进计划

本章小结

关键术语

思考题

第7章绩效指标体系的建立

7.1绩效评估指标的基本要求

7.2绩效评估指标的分类

7.3绩效评估指标的确立

7.4绩效评估指标的量化

7.5绩效评估指标标准的确定

7.6绩效评估指标体系的设计

本章小结

关键术语

思考题

第8章绩效管理的几种模式

8.1360度绩效评估

8.2关键绩效指标

8.3附加经济价值与企业绩效

8.4平衡记分卡(BSC)模式

本章小结

关键术语

思考题

第9章绩效管理应用实例

[应用案例一]A公司的中高层管理者述职管理规定

[应用案例二]化工企业绩效考核

[应用案例三]地产企业绩效考核

[应用案例四]印刷企业绩效考核

[应用案例五]电力企业中层管理人员的绩效考核

主要参考文献

## <<绩效管理>>

### 编辑推荐

《绩效管理（第2版）》与CHRP项目的培训内容与培训特点紧密相连。以战略性人力资源管理为导向，向读者系统地介绍了企业组织绩效管理的全过程，即从绩效管理的基础理论出发，展示了计划绩效、监控绩效、评估绩效和反馈绩效在内的绩效管理的各个环节的核心工作，帮助读者从系统的角度理解绩效管理。

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>