

<<绩效核能101>>

图书基本信息

书名：<<绩效核能101>>

13位ISBN编号：9787802499621

10位ISBN编号：7802499623

出版时间：2014-4-18

出版时间：中华工商联合出版社

作者：李太林

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>

<<绩效核能101>>

内容概要

《绩效核能101》是作者李太林老师从业20余年的研究精华，也是其作为绩效导师长年讲授的金牌课程。

本书分两大部分，绩效创新模式阐述与指导+实战案例举例。

阐述篇又分为八章，从价值与人效、目标与计划、预算与管控、绩效考核与评估、薪酬与激励、绩效监视与执行、文化与团队以及绩效系统运行等角度分切进行绩效实战落地的指导和说明。

可以说，本书是目前相对前沿、全面、整合的绩效落地实战著作。

<<绩效核能101>>

作者简介

中国绩效院院长、首席导师
中国教练、咨询、顾问3式合能第1人
北京师范大学人力资源专业研究生、高级经济师
2012中国十大管理培训专家
全国教练技术课程（CP）专业导师
中国教练协会（CCA）注册专业教练
2010年广东省最具价值人力资源总监
《绩效核能》、《人力资源总监快训营》专业导师
20年人力资源专业经验
珠海市宏成企业管理咨询有限公司董事长
个人创立以“MBO+KPI+CPI+BSC+RGY+AAS+360”为核心的全面绩效管理模型

<<绩效核能101>>

书籍目录

第一章

价值与人效

绩效管理的核心 / 2

什么是价值与价值管理 / 2

价值可以衡量吗 / 3

能力等于价值吗 / 4

努力一定有回报吗 / 4

你贡献给企业的是时间体力能力经验, 还是价值 / 5

收入与价值是什么关系 / 6

员工最大的价值是什么 / 7

人效是指什么 / 7

衡量人效的标准有哪些 / 8

中国员工的工资为什么低 / 9

人是成本、资源还是资本 / 10

企业有哪些人效低的具体表现 / 11

人效浪费是谁的责任 / 12

企业未来应该如何提高人效、减少浪费 / 13

第二章

目标与计划

目标的独特价值 / 16

有目标的人生才是丰盛的 / 16

没有目标的人在为有目标的人工作 / 17

厘清目标 / 18

目标是什么 / 18

“目标与计划”是什么关系 / 18

如何区分“目标与想法” / 18

如何看待“目标与任务” / 19

“目标与目的”有什么不同 / 19

“目标与目标管理”的差别 / 20

“目标与绩效”是什么关系 / 20

目标设计与设定 / 20

聚焦原则 / 20

二性与三线原则 / 21

目标选定的SMART原则 / 22

订立目标的四大方向 / 22

目标分切与下达 / 22

目标如何分切(五维分切法) / 22

目标下达有哪些方式方法 / 24

团队目标与个人目标哪个更重要 / 24

如何将企业目标进行转化 / 25

目标执行与达成 / 26

为什么目标总是不能达成 / 26

目标可以经常调整吗 / 26

在什么情况下可以调整目标 / 27

承诺与内在价值对目标达成有何意义 / 27

<<绩效核能101>>

- 教练技术对目标达成有什么帮助 / 28
- 坚持行动永远是达到目标最有效的方法 / 30
- 目标的驱动与激励 / 31
- 你的员工有目标感、成果感吗 / 31
- 为什么激励是目标达成的催化剂 / 31
- 如何设计目标激励更有效 / 32
- 行动计划 / 33
- 大家真得很忙吗 / 33
- 员工为什么不愿意做日计划 / 33
- 计划管理有哪些常用工具？
/ 34
- 如何拟订一份富有价值的计划 / 34
- 目标成功之道——K目标计划 / 34
- 什么是K目标计划 / 35
- K目标计划与传统的工作计划管理有什么
不同 / 35
- 如何实施K目标计划 / 36
- 第三章
- 预算与管控
- 正确认知预算 / 38
- 为什么要做预算 / 38
- 企业预算是什么 / 39
- 企业预算与核算决算有什么不同 / 39
- 企业预算的主要依据是什么 / 39
- 全面预算管理的定义 / 39
- 全面预算和财务预算的差别 / 40
- 企业预算有哪些类别 / 40
- 企业预算的主要特征 / 41
- 如何看待“定额预算”与“定率预算” / 41
- 全面预算责任与流程 / 42
- 实操案例：某企业的《全面预算管理制度》 / 42
- 全面预算实操案例剖析 / 47
- 预算有哪些基本流程 / 49
- 经营目标预算 / 49
- 经营目标预算的主要维度与方向 / 49
- 经营目标预算主要原则 / 50
- 经营目标预算是如何做出来的 / 51
- 金勺子战略规划图（目标分解程式） / 51
- 费用预算与管控 / 52
- 费用预算的主要维度与方向有哪些 / 52
- 如何使费用得到有效管控 / 53
- 费用预算有哪些主要原则（四大原则） / 54
- 如何做到费用分类管理 / 55
- 省下费用是不是一定要奖励 / 56
- 费用超预算怎么办 / 57
- 如何编制人事费用预算 / 57
- 预算管控技巧 / 58

<<绩效核能101>>

预算管控八法 / 58

预算管控十句诀 / 58

第四章

考核与评估

企业为什么要做绩效考核 / 60

为什么大多数企业的绩效考核不成功 / 62

绩效考核如何才能轻松实现 / 64

绩效考核与绩效管理的关系 / 65

考核与评估是什么关系 / 66

绩效管理的误区 / 66

十大误区之一：以结果取代过程 / 67

十大误区之二：与驱动力脱节 / 67

十大误区之三：为求全面错误拼盘 / 67

十大误区之四：人力资源管理责任专区 / 67

十大误区之五：标准与目标的混淆 / 67

十大误区之六：绩效主义百病良药 / 68

十大误区之七：忽视员工的参与 / 68

十大误区之八：过分依赖物质驱动 / 68

十大误区之九：绩效文化的缺失 / 68

十大误区之十：追求完美反自困 / 68

关键业绩管理KPI / 69

KPI是什么 / 69

KPI有什么独特价值 / 70

KPI为何招致诸多非议 / 70

KPI为何设计难、操作难、实施难 / 71

如何正确认知KPI / 71

KPI设定的原则 / 71

KPI的组成因素 / 72

如何订出可操作的KPI / 73

KPI的八大关键词 / 73

小微企业为什么要慎用KPI / 74

小微企业如何做考核 / 74

平衡记分卡（BSC） / 75

绩效平衡为什么很重要 / 75

什么是BSC / 75

BSC是由哪些维度组成的 / 76

BSC的四个维度哪个更重要 / 76

BSC四个维度的关系 / 77

所有岗位是否都适用BSC / 78

基于KPI/BSC的绩效考核设计 / 79

绩效考核设计有哪些常见问题 / 79

如何选取考核指标 / 79

指标为何会存在矛盾与现象 / 80

指标的可考核性为何是第一要素 / 82

指标的价值感是指什么 / 82

满意度评价应该如何设计 / 82

考核结果排名的利与弊是什么 / 83

<<绩效核能101>>

- 考核与经营有什么关系 / 84
- 全绩效KSF / 86
- KSF是什么 / 86
- KSF的主要价值是什么 / 86
- KPI、CPI、KSF / 87
- KPI与CPI的区分 / 87
- KPI与KSF的区分 / 87
- 为什么小微企业做KPI不如做KSF / 87
- 评估与核心才干 / 88
- 考核与评估有什么不同 / 88
- 什么是核心才干 / 89
- 核心才干的测评方法 / 89
- 如何组织富有价值的绩效面谈 / 94
- 绩效导入与变革 / 95
- 实施绩效变革前要做哪些布局 / 95
- 绩效导入成功的关键因素是什么 / 96
- 绩效导入实施的流程应如何设计 / 96
- 绩效管理的科学与艺术 / 97
- 绩效管理是砍敌的刀还是自伤的剑 / 97
- 企业为什么要做高绩效 / 98
- 什么是绩效管理的54321基本法则 / 98
- 绩效管理会失败吗 / 99
- 如何建立以绩效为核心的组织管理系统 / 99
- 不同规模企业绩效应如何定位 / 99
- 老板与绩效管理是什么关系 / 100
- 绩效之道 / 100
- 第五章
- 薪酬与激励
- 激励原理 / 102
- 需求层次论 / 102
- 双因素论（激励保健因素理论） / 103
- 成就需要理论 / 105
- ERG理论 / 106
- 驱动力 / 107
- 员工为什么不敬业 / 107
- 员工为什么喜欢混日子 / 108
- 如何令员工创造佳绩 / 108
- 员工需要管理，还是更需要激励 / 109
- 企业为何要做好激励 / 110
- 如何看待员工追逐利益的现象 / 110
- 老板与员工是对立关系吗 / 112
- 利益分配 / 113
- 你想要什么回报 / 113
- 工作报酬是由哪些因素决定的 / 114
- 利益分配为何做不到位 / 114
- 企业要如何做好利益分配 / 115
- 利益分配的多元化怎么做 / 115

<<绩效核能101>>

- 薪酬模式的多次分配 / 116
- 薪酬管理 / 117
- 传统薪酬模式 / 123
- 传统薪酬模式有哪些劣根性 / 123
- 薪酬的基本特性是什么 / 124
- 企业要给员工保障收入的安全感吗 / 125
- 如何突破传统薪酬模式的框框 / 125
- 薪酬与考核 / 127
- 薪酬与考核是什么关系 / 127
- 考核是用来扣罚员工的吗 / 128
- 绩效是从工资中挖出来的吗 / 128
- 绩效工资到底应占工资标准的比重是多少 / 129
- 员工为什么反对薪酬向绩效方向的变革 / 129
- 薪酬、激励、福利 / 129
- 激励与福利的本质区别 / 130
- 培训是福利还是奖励 / 130
- 干股是激励还是福利 / 130
- 加固定工资还是加变动激励 / 131
- 激励越多员工的动力是否一定越强 / 131
- 薪酬设计与变革 / 132
- 最真实的薪酬定律 / 132
- 丰厚薪水从哪里来 / 132
- 薪酬变革要面对哪些问题（薪酬变革八问） / 133
- 薪酬的订立与调整的依据是什么 / 134
- 如何设计富有激励性的薪酬 / 136
- 薪酬设计要如何考量公平性 / 137
- 薪酬设计的主要导向是什么 / 137
- 如何帮助员工实现薪酬持续上升 / 138
- 如何让薪酬走向良性持续增长 / 138
- 影响薪酬变革成功的关键因素 / 138
- HR对企业薪酬机制的主要贡献是什么 / 139
- 基于KSF的薪酬设计 / 139
- 什么是工作量 / 139
- KSF的设计原理是什么 / 139
- KSF的设计步骤 / 140
- 基于PPV的薪酬设计 / 140
- 二线操作层员工如何实现多劳多得 / 140
- 什么是PPV薪酬模式 / 140
- 什么是产值化管理（林肯模式） / 141
- PPV的设计步骤 / 141
- KSF与PPV的应用 / 142
- 薪酬寄语 / 142
- 第六章
- 检视与执行
- 十大检视工具 / 146
- 红绿灯管控 / 147
- 红绿灯管控是什么 / 147

<<绩效核能101>>

- 红绿灯管控有什么应用价值 / 147
- 红绿灯与甘特图是什么关系 / 148
- 红绿灯管控如何进行考核 / 148
- 红绿灯管控的实施注意事项 / 149
- 文化墙 / 149
- 日清 / 150
- 海尔的OEC管理法则是什么 / 150
- 企业如何推行日清 / 151
- 调研（满意度/认同度） / 151
- 为什么要做内外部客户调研 / 151
- 360度考评模式是否可以通行 / 152
- 如何做外部客户满意度调研 / 152
- 如何做内部客户满意度调研 / 153
- 如何做员工的综合认同度调研 / 153
- 业绩跟踪会 / 154
- 为什么要做业绩跟踪会 / 154
- 如何设计持续高效的业绩跟踪会？ / 154
- 执行之道 / 155
- 名人谈执行力 / 155
- 美国西点军校的执行力 / 156
- 执行力最大的障碍——借口 / 157
- 系统执行力 / 162
- 员工为什么缺乏执行力 / 162
- 管理制度为什么罚比奖多 / 163
- 约束机制与牵引机制的价值区分 / 163
- 制度为什么没有执行力 / 164
- 如何系统地提升执行力 / 164
- 第七章
- 文化与团队
- 能量场原理 / 168
- 什么是能量场 / 168
- 能量是如何交换的 / 168
- 什么是正能量与负能量 / 169
- 如何打造正能量 / 169
- 如何营建正能量场 / 169
- 统一价值观 / 170
- 如何看待价值观 / 170
- 你的心态有问题吗 / 170
- 责任与能力，到底谁更重要 / 171
- 如何统一价值观 / 171
- 文化驱动 / 172
- 文化到底是什么 / 172
- 文化是一剂慢性良药 / 172
- 制度文化是企业的核心文化吗 / 172
- 什么是高绩效文化 / 173
- 为什么快乐文化很重要 / 173

<<绩效核能101>>

| |
|-------------------------|
| 创新模式——积分式管理 / 174 |
| 推动员工高敬业度的是薪酬、奖金吗 / 174 |
| 处罚文化为什么必须改变 / 174 |
| 积分式管理是什么 / 175 |
| 积分式管理有哪些实际价值 / 175 |
| 积分式与评分式有什么区别 / 175 |
| 学员企业导入积分管理后的价值总结 / 176 |
| 积分式管理对企业有哪些运用价值 / 176 |
| 积分标准如何设计 / 176 |
| 企业如何导入积分式管理 / 180 |
| 团队精神 / 180 |
| 如何看待团队精神 / 180 |
| 你是愿意添柴火的人吗 / 182 |
| 什么是优秀的团队 / 182 |
| 团队创建——矩阵横向组织建设 / 183 |
| 传统的组织构建模式是怎样的 / 183 |
| 传统的组织构建模式有哪些缺陷 / 184 |
| 什么是矩阵式横向组织 / 185 |
| 中小型企业如何发展与创新矩阵组织 / 186 |
| 第八章 |
| 绩效系统运行 |
| 运行的环境 / 190 |
| 绩效系统的核心为什么是人 / 191 |
| 管理环境对绩效系统有何影响 / 191 |
| 支持绩效系统运行最重要的因素是什么 / 192 |
| 如何看待绩效运行的有效性 / 192 |
| 运行的核心 / 193 |
| 运行的要素 / 194 |
| 运行的流程 / 196 |
| 附录 |
| 附录 / 197 |

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>