

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787811223521

10位ISBN编号：781122352X

出版时间：2008-5

出版时间：东北财经大学出版社

作者：李文静 编

页数：290

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

作为企业人力资源管理及开发过程的核心要素，绩效管理与人力资源管理和开发的每一个环节都有着密切的联系，而有效的绩效管理更是提高企业人力资源质量和推进企业战略目标实现的重要手段。因此，绩效管理问题多年来一直受到理论界和实务界的共同关注。

本书旨在通过系统地展现绩效管理的相关内容，使读者了解绩效管理的基础理论、绩效管理的基本流程以及企业在实施绩效管理过程中对个体、团队和组织层面的绩效水平进行评价的常用方法和技术。全书主要包括了绩效管理基本理论、绩效管理流程和绩效评价方法三部分。

<<绩效管理>>

书籍目录

第一部分 绩效管理基本理论第1章 绩效学习目标1.1 绩效概述1.2 绩效指标及设计1.3 绩效标准及衡量1.4 绩效考核与评价个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第2章 绩效管理学习目标2.1 绩效管理及相关概念2.2 绩效管理的作用及地位2.3 绩效管理系统个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第二部分 绩效管理流程第3章 绩效管理基本流程学习目标3.1 绩效管理基础3.2 绩效管理流程3.3 绩效管理导入个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第4章 绩效管理流程之一：绩效计划学习目标4.1 目标管理4.2 绩效目标4.3 绩效计划个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第5章 绩效管理流程之二：绩效实施学习目标5.1 绩效沟通5.2 绩效信息收集5.3 绩效辅导个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第6章 绩效管理流程之三：绩效评价学习目标6.1 绩效评价者6.2 绩效评价方法及选择6.3 绩效评价实施个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题一补充阅读材料第7章 绩效管理流程之四：绩效反馈学习目标7.1 绩效反馈7.2 绩效面谈个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第8章 绩效管理流程之五：绩效改进学习目标8.1 绩效改进8.2 绩效评价结果应用个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第三部分 绩效评价方法第9章 员工个体绩效评价方法学习目标9.1 书面鉴定法9.2 事实记录法9.3 相对考核法9.4 绝对考核法9.5 360度绩效反馈体系个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第10章 团队绩效评价方法学习目标10.1 团队与团队绩效10.2 团队绩效考核的流程与方法10.3 团队绩效考核方法的应用个案分析本章小结“关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第11章 组织绩效评价方法之一：关键绩效指标学习目标11.1 关键绩效指标概述11.2 关键绩效指标体系的设计与实施11.3 关键绩效指标的应用个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第12章 组织绩效评价方法之二：平衡记分卡学习目标12.1 平衡记分卡概述12.2 平衡记分卡的特点12.3 平衡记分卡的实施流程12.4 平衡记分卡的应用个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料第13章 组织绩效评价方法之三：标杆管理学习目标13.1 标杆管理概述13.2 标杆管理的实施流程13.3 标杆管理的应用个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读材料主要参考文献网络资源

<<绩效管理>>

章节摘录

第1章 绩效 学习目标 人力资源作为组织的核心资源，其配置水平和使用效率决定着组织运营状况和发展潜力，因此员工的“绩效”问题作为人力资源管理的核心问题之一，其价值已经得到了组织及其管理者的极大重视。

本章从绩效的基本理论出发，对“绩效是什么？”

绩效考核是什么？

”这些基本问题做出了回答。

其主要内容包括：绩效的含义、特征及影响因素；绩效指标及其选择原则、常见类型；绩效标准及衡量方法；绩效考核的含义、目的、类型与内容。

1.1 绩效概述 1.1.1 绩效的含义 绩效是什么？

这一最简单的问题，却最难回答。

《牛津现代高级英汉词典》对“绩效”的原词“performance”的释义为“执行、履行、表现、成绩”，这样的解释显然含糊不清，企业更是难以据此进行实际操作。

社会化生产初期，生产率是衡量绩效水平的唯一标准，但随着管理实践深度和广度的不断增加，人们对其内涵和外延的认识也发生了变化。

管理大师彼得·德鲁克认为：“所有的组织都必须思考‘绩效为何物？’

’，这在以前简单明了，现在却不复如是。

”因此，要想测量和管理绩效，首先必须明确其概念的内涵和外延。

就像Bates和Hohon（1995）指出的那样，“绩效是一个多维建构，观察和测量的角度不同，其结果也会不同”。

目前对绩效的界定主要有三种观点：一种观点认为绩效是结果；另一种观点认为绩效是行为；还有一种观点认为绩效是知识、技能等通过工作能转化为物质贡献的个人素质与成果之间的关系。

<<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>