

<<组织员工绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<组织员工绩效管理>>

13位ISBN编号：9787811224184

10位ISBN编号：7811224186

出版时间：2008

出版时间：东北财经大学出版社

作者：郭晓薇,丁桂凤

页数：250

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>

<<组织员工绩效管理>>

前言

绩效是企业的生命线。

对绩效进行管理，可以使企业的生命得以延续，进而更加健康茁壮。

管理者在这方面的努力永远都是必要的、值得的，然而它却不是轻松的。

某机构在对国内500多名企业高管的调查中发现，在“中国职业经理人的十大困扰”中，绩效管理排名第一。

一项针对人力资源从业者的调查也显示，将近40%的人认为，绩效管理是人力资源管理中的第一大挑战，因而，就有了那个关于安全带的比喻：绩效管理就像汽车座位上的安全带，它的重要性人人知道，但是人们往往不情愿系上它。

其实，安全带的比喻并不十分恰当，人们回避绩效管理不只是因为嫌它麻烦，更多的原因在于--如果绩效管理实施不当，不仅不会提升绩效，而且会对组织肌体造成伤害。

因而，绩效管理更像是双节棍，如果你能驾驭得好，它就是一个克敌制胜的有力武器，如果你不能掌握其中的诀窍，在击中敌人之前你也许就先打伤了自己。

这就是为什么绩效管理一直缠绕着人们复杂的情感，多少人在这条路上从摩拳擦掌、跃跃欲试，到折戟沉沙甚至两败俱伤，有的人尚心有余悸，有的人还“贼心不死”。

这本书就是献给那些已经在这条路上跋涉，以及未来将要行走于这条路上的人们，希望它能像一本如何使用双节棍的“武林秘笈”，帮助你学会让绩效管理为你效力的本领。

<<组织员工绩效管理>>

内容概要

本书共分为九章。

第一章概述了与绩效和绩效管理有关的概念、绩效管理的意义，以及现实中常见的困惑和误区；第二章讨论了绩效管理的两个基石：工作分析与目标管理；第三章介绍了绩效管理系统的设计流程，并重点讨论其中的两个环节：组织背景评估和绩效管理系统的试点及推广；第四章讲述了如何设定绩效评价指标体系，这是绩效管理系统的灵魂，决定了这套管理系统引发变化的方向；第五章到第八章的四个章节分别讨论了绩效管理系统一个循环中从开始到结束的几个重要阶段；第九章则介绍了如何进行绩效管理的培训，涵盖培训对象、培训内容和培训方法等方面。

本书可用于高校管理类相关专业的教学和实务培训，也可作为企业管理者和人力资源从业人士的工作参考。

<<组织员工绩效管理>>

作者简介

郭晓薇,女,1975年生。

1997年在南京师范在学心理学系师从傅宏教授从事发展心理学研究,获得硕士学位;2001年在华东师范大学心理学系师从俞文钊教授从事管理与经济心理学研究,获得博士学位。

现任职于上海对外贸易学院经贸学院,从事“组织行为学”、“人力资源管理”、“人才培养”和“人员培训”等课程的教学和科研工作,主要研究领域为组织行为学和人力资源管理。

先后在《心理科学》、《学习与探索》等核心或省级期刊发表学术论文20余篇。

<<组织员工绩效管理>>

书籍目录

第一章 绩效管理概论 开篇案例：GE的绩效管理 第一节 何为绩效 第二节 影响绩效的因素 第三节 绩效评价与绩效管理概念解析 第四节 绩效管理系统 第五节 绩效管理的意义 第六节 绩效管理常见的困扰和误区 本章关键词 本章思考题第二章 绩效管理的基础 开篇案例：同一绩效考核方案的不同效果 第一节 工作分析与绩效管理 第二节 目标管理与绩效管理 本章关键词 本章思考题第三章 绩效管理系统的设计与推进 开篇案例：地坛医院“破题”绩效管理 第一节 绩效管理系统设计流程 第二节 评估当前组织背景 第三节 绩效管理系统的试点与推广 本章关键词 本章思考题第四章 绩效评价指标的设定 开篇案例：A、B电脑销售商的竞争 第一节 绩效评价指标的概念和基本原理 第二节 绩效评价指标分类 第三节 建立平衡的绩效指标体系 第四节 关键绩效指标：理念及其建构 本章关键词 本章思考题第五章 绩效计划的制订 开篇案例：季度末销售的总结谈话 第一节 绩效计划的内涵和作用 第二节 绩效计划书的内容 第三节 绩效目标的制定原则和方法 第四节 绩效计划的制订步骤 本章关键词 本章思考题第六章 绩效信息收集与绩效沟通 开篇案例：绩效面谈之争 第一节 绩效沟通的作用 第二节 绩效沟通的内容 第三节 绩效沟通的形式 第四节 绩效沟通的氛围营造 第五节 绩效信息的收集 本章关键词 本章思考题第七章 绩效评价常用的方法 开篇案例：GE的“活力曲线” 第一节 绩效评价的不同评价主体 第二节 绩效评价的主要方法 第三节 现代绩效评价方法 本章关键词 本章思考题第八章 绩效评价结果在人力资源管理中的应用 开篇案例：低绩效员工——解聘还是发展 第一节 绩效反馈面谈 第二节 绩效评价结果的应用 本章关键词 本章思考题第九章 绩效管理的培训 开篇案例：绩效评价者培训的前后差别 第一节 绩效管理培训的对象与时机 第二节 绩效管理培训的内容 第三节 绩效管理培训的方法 本章关键词 本章思考题

<<组织员工绩效管理>>

编辑推荐

《组织员工绩效管理》力图兼顾学理上的系统性和实践领域的具体可操作性。绩效管理是在实践领域中逐渐发展起来的，理论与实践之间能很自然地过渡。在讨论每一个绩效管理的步骤时，我们采用的一个基本阐述逻辑是：是什么、为什么、怎么做；在讨论某一个特定方法或可选择行为的时候，我们常用的阐述逻辑是：怎么做、有何长处和短处、如何扬长避短、适用哪些对象。希望这样的写法能使读者既见树木又见森林，既知其然也知其所以然……

<<组织员工绩效管理>>

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>