

<<強迫排名>>

图书基本信息

书名：<<強迫排名>>

13位ISBN编号：9789867058652

10位ISBN编号：9867058658

出版时间：臉譜文化事業股份有限公司

作者：迪克·葛羅特 著
曾沁音

页数：288

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>

<<強迫排名>>

內容概要

「強迫排名」是傑克威爾許最讚揚、奇異公司成功的重要管理工具；奇異、惠普、微軟3M、德州儀器……美國30%以上的五百大企業都在實行「強迫排名」！

如果你是工作者，你是否很想知道主管如何看待？
自己的表現及貢獻又如何？

如果你是經理人，你是否很希望能挖掘並留住真正的人才，提升組織績效？

如果你是經營者，你是否希望提升企業競爭力，找到未來領導人？

2000年傑克·威爾許在《致奇異股東年報》中寫道：「我們將公司員工分成三類，前20%、中間70%的高績效表現群，以及末端的10%。

」他說公司必須從精神與薪資層面，珍視並孳育前20%的員工，同時解雇最後10%的員工。

他特別讚揚這套行之有年的「強迫排名」程序，他認為解雇流程一定要每年進行，否則「不僅是個管理上的錯誤，也是種假慈悲。

」「必須培養換人決心，以人性的方式來改變那末端的10%，而且要每年執行。

如此才能創造真正的菁英族群，並使其枝繁葉茂。

」「強迫排名」可能是當今管理界最具爭議的話題。

這項殘酷的人才管理流程評鑑員工之間的相對績效表現，而不是員工達成目標的程度。

若使用得宜，這項績效表現管理工具將可以提升生產力、獲利能力，以及股東權益。

強迫排名要求經理人嚴格區分人才高下，也讓組織得以找出並留住公司的頂尖人才、培養未來領袖，並處理表現不佳員工的問題。

在這本極為實用的書中，績效表現管理專家迪克·葛羅特（Dick Grote）讓我們看到，強迫排名可以是評價灌水和錯誤評鑑流程等組織常見問題的對策。

強迫排名一直以來便是辯論與衝突的焦點，而葛羅特能消除一般常見的誤解，並提供一套清楚、具說服力論點，指出強迫排名是任何有效績效表現評鑑制度的關鍵環節。

<<強迫排名>>

编辑推荐

國內第一本介紹「強迫排名」概念、實行方法及評比會議 step by step的專書！
中央大學人力資源管理研究所 林文政教授 特別推薦！

<<強迫排名>>

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>