

<<管理绩效>>

图书基本信息

书名：<<管理绩效>>

13位ISBN编号：9787100065245

10位ISBN编号：7100065240

出版时间：2010-4

出版时间：商务

作者：哈佛管理前沿哈佛管理通讯编辑组|译者:宋亦平//朱京蕾

页数：176

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>

<<管理绩效>>

前言

哈佛商学院经管图书简体中文版的出版使我十分高兴。2003年冬天，中国出版界朋友的到访，给我留下十分深刻的印象。当时，我们谈了许多，我向他们全面介绍了哈佛商学院和哈佛商学院出版公司，也安排他们去了我们的课堂。从与他们的交谈中，我了解到中国出版集团旗下的商务印书馆，是一个历史悠久、使命感很强的出版机构。后来，我从我的母亲那里了解到更多的情况。她告诉我，商务印书馆很有名，她在中学、大学里念过的书，大多都是由商务印书馆出版的。联想到与中国出版界朋友们的交流，我对商务印书馆产生了由衷的敬意，并为后来我们达成协议、成为战略合作伙伴而深感自豪。

哈佛商学院是一所具有高度使命感的商学院，以培养杰出商界领袖为宗旨。作为哈佛商学院的四大部门之一，哈佛商学院出版公司延续着哈佛商学院的使命，致力于改善管理实践。迄今，我们已出版了大量具有突破性管理理念的图书，我们的许多作者都是世界著名的职业经理人和学者，这些图书在美国乃至全球都已产生了重大影响。我相信这些优秀的管理图书，通过商务印书馆的翻译出版，也会服务于中国的职业经理人和中国的管理实践。

20多年前，我结束了学生生涯，离开哈佛商学院的校园走向社会。哈佛商学院的出版物给了我很多知识和力量，对我的职业生涯产生过许多重要影响。我希望中国的读者也喜欢这些图书，并将从中获取的知识运用于自己的职业发展和管理实践。过去哈佛商学院的出版物曾给了我许多帮助，今天，作为哈佛商学院出版公司的首席执行官，我有一种更强烈的使命感，即出版更多更好的读物，以服务于包括中国读者在内的职业经理人。

在这么短的时间内，翻译出版这一系列图书，不是一件容易的事情。我对所有参与这项翻译出版工作的商务印书馆的工作人员，以及我们的译者，表示诚挚的谢意。没有他们的努力，这一切都是不可能的。

<<管理绩效>>

内容概要

绩效管理是经理人最好的管理工具，但是它也存在一些本质上的缺陷，这会对员工绩效评估产生很大的影响。

本书搜集的文章提供了丰富的知识和技能，可以令绩效评估获得应有商业价值。

本书将教会你如何彻底检查公司绩效评估体系以实现更高效率；如何为优秀员工、一般员工和差劲的员工定制不同的绩效反馈方式；如何在评估中利用预期目标的力量鼓舞员工士气，令其作出最佳表现；如何将360度反馈评价法的作用发挥到极致；以及怎样为团队和员工个人选择正确的绩效评估标准。

<<管理绩效>>

书籍目录

前言第一部分 挖掘绩效管理体系的最大价值 1.绩效考核已死，绩效管理长存！

2.绩效考核的必要性 3.让绩效考核多一些成就，少一点痛苦 4.成功的绩效考核需要哪些考核指标——一份清单第二部分 区别对待不同员工 1.怎样从绩效考核中得到最好的结果 2.影响工作结果的绩效管理 3.罗伯特·弗里茨谈糟糕业绩背后的严酷现实 4.身陷“优秀业绩”牢笼第三部分 解读期望的力量

1.美好的期望——良好结果的关键所在？

2.将来的反馈第四部分 选择绩效考核指标 1.现在该如何思考绩效评估 2.用测评来提高团队绩效 3.为高绩效做预算 4.指标和启示——评估知识型员工绩效的五个关键第五部分 让360度反馈评价法产生价值

1.该不该用360度反馈评价法考评绩效 2.打分游戏——改进360度反馈评价法以提高绩效作者简介

<<管理绩效>>

章节摘录

绩效管理之理论篇 尽管员工业绩考核在绩效管理中仍然占据着举足轻重的位置，这种考核中带有伴随着一个被专家称之为授权的过程，而非仅仅是停留在思想层面的一种评估。

绩效管理把业绩考核整合进双向反馈、员工发展和目标设定。

人力资源和薪酬专家多年来试图把评估高级执行人员的工资与公司业绩挂钩，而最新的绩效管理则把全体员工的考核、发展和目标设定与公司财务和战略目标相挂钩。

最重要的一点是越来越多的公司所采用的这套新体系能在多大程度上操控员工的行为。

在一套先进的体系里，公司不光谈一些顾客满意度或市场领导力之类的远景目标或战略目标，他们定义能体现这些目标的具体行为，与员工进行沟通，并以此评估他们的绩效和那些数字化的目标的实现情况。

在这些绩效管理体系内，考核不是终点，而是起点。

经理人和员工一起去发现技能上的不足，确认公司要求员工在未来几年中掌握的新技能。

在此基础上，员工能就发展和训练自己掌握所需行为的能力制订出相应的计划。

绩效管理之实践篇 The Limited是一家年销售额达100亿美元的零售企业，旗下拥有14家零售业公司和五个非零售业部门。

两年前，The Limited废除了原来只看达标数量的考核方式，转而采用了全新的绩效管理方法。

组织和领导力发展部副总裁鲍勃·迈尔斯（Bob Myers）认为，The Limited当时正处于关键转折点，无法保证经理人所发展的技能是能帮助公司面对当下和日后挑战所需的。

作为一个长期以来下放权力给各个操作单元的组织，The Limited当时进入了一个巩固阶段，经理人要为拓展公司目标而作的贡献负更大的责任。

然而公司并不想牺牲已成为其制胜法宝的企业家精神。

.....

<<管理绩效>>

编辑推荐

《管理绩效：以获取最好的效果》是“经理人下午茶系列”之一，哈佛经管图书简体中文版全球独家授权，发挥员工的长处，提高生产效率，强化正面行为。

<<管理绩效>>

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>