

<<绩效指标体系的构建与维护>>

图书基本信息

书名：<<绩效指标体系的构建与维护>>

13位ISBN编号：9787309063578

10位ISBN编号：7309063570

出版时间：2008-12

出版时间：复旦大学

作者：彭剑锋//伍婷//王鹏//赵天

页数：191

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>

## &lt;&lt;绩效指标体系的构建与维护&gt;&gt;

## 前言

记得管理学大师德鲁克在数十年以前曾经说过：“人力资源管理是一项营销工作。”当他提出这一独特的见解时，恐怕当时没有多少人能理解大师将“人力资源与营销”捆绑在一起背后的深刻内涵。

今天当我们置身于知识与信息时代，面对大量知识型员工的管理难题之时，不得不钦佩大师的远见卓识。

将人力资源赋予营销的含义，首先意味着要把员工当客户，如果要把员工当客户，就必须对员工进行分层分类的管理，不同层次的客户又有不同的需求，这就要基于员工的需求提供差异化的人力资源产品与服务，而提供差异化的产品与服务，人力资源管理者就要成为工程师+销售员。

也就是说，人力资源管理者首先是个工程师，是个专家，要基于员工的需求设计和开发人力资源的产品服务；其次，人力资源管理者就要像销售员一样，能够把握组织和个人的需求，将人力资源产品与服务卖出去，赢得员工的认可，从这种意义上来说，人力资源管理自然就成了一项营销工作。

中国企业的人力资源管理所面临的一个现实问题是，整个人力资源管理系统运行的机制是以官本位为核心，而不是以客户价值为核心，这就导致从事人力资源管理专业的职能人员，不是以其职业素养和专业能力去赢得员工（客户）的尊重，而是基于行政权力来确立自己在组织中的权威和地位。

因此，人力资源管理要从行政权力驱动转向客户价值驱动，首先，必须提高自己的专业管理能力与职业素养，“管人的人的能力”提升要先行，正是基于这种认识，华夏基石管理咨询公司在多年咨询实践的基础上，编撰出的这套极具操作性、实践性、专业性的人力资源管理技能训练教程系列，以满足中国企业人力资源管理者专业化能力提升的需要。

在本教程系列的编撰过程中，我们力图打破传统人力资源教程以概念定义为出发点、以理论知识要点为核心内容的结构模式，在对大量咨询案例进行系统总结提炼的基础上，模拟企业人力资源的现实环境与问题，提出解决问题的系统方案与操作工具方法，使学生通过学习本教程不仅完成对人力资源管理知识要点的系统整合，而且能够掌握解决实际问题的操作技术与方法。

在策划本教程系列时，我们试图使本教程具有以下特色：1.情景模拟。虚拟大型企业典型的人力资源管理环境和人力资源管理体制、人力资源部岗位设置和岗位职责等；分专题包括岗位管理、招聘管理、员工职业生涯管理、考核管理、薪酬管理和培训管理等，描述人力资源管理各专业领域面临的典型问题及其发生的情景。

### 2.引导教学互动。

采用互动式的教学模式，引导教师和学生一起探讨解决问题的思路、步骤和方法，包括思路的形成、制度和程序设计、技术与方法的选择等，有助于锻炼学员解决实际问题的能力。

### 3.工具应用。

本丛书按专题设定训练目标，提供解决问题所需背景知识和解决问题所需的工具与技术方法的使用要领，包括调研与计划设计、组织实施、跟踪辅导、评价与反馈等相关知识、工具和方法。

当然，作为一套探索性的人力资源专业技能训练课程教材，能否达到上述目的并满足人力资源管理从业者技能提升的要求，还有待于实践的检验。

因此，真诚地期望读者能对应用本教程时所发现的问题提出宝贵的改进建议，使这套教程不断完善。

## <<绩效指标体系的构建与维护>>

### 内容概要

这本书分为两部分，共六章： 第一部分，问题的提出，本书第一章和第二章。

本部分通过背景企业的介绍，引申出一般企业所存在的绩效管理问题，从而为本书设定了教学目标和知识背景。

天和集团是在我国数家大型集团企业的资料基础上构建而成的虚拟企业。

它是一家在行业中具有典型性和代表性、采取母子公司制组织结构、多元化经营的国有企业，处于由成长期向成熟期过渡的发展阶段。

本书所提供的背景企业概况、战略定位、组织结构、人力资源管理状况以及该背景企业所存在的人力资源管理问题都为后文的情景分析和实战模拟提供了信息基础和数据来源。

第二部分，绩效指标体系构建与维护介绍及实操训练，本书第三到第六章。

该部分从绩效管理组织机构的成立（包括绩效管理委员会和项目实施小组）、绩效信息的搜集、绩效指标体系的建立（特别是KPI指标体系的建立）、绩效指标体系的运行与调试四大环节出发，具体介绍了绩效指标体系构建过程中的细分流程及其需要运用到的技术与方法。

并根据所设计的流程，为读者设计了角色模拟型的实战训练，使读者能身临其境，从企业的绩效管理参与者的角度，更准确、全面地把握流程各个环节的知识和技能要点。

最后，提出了每个环节所需要注意的关键要点，以减少读者在绩效管理操作中的失误，达到事半功倍的效果。

## <<绩效指标体系的构建与维护>>

### 书籍目录

第一章 背景企业 第一节 天和集团企业概况 第二节 人力资源管理概况 第三节 人力资源管理中存在的问题  
第二章 问题与目标设定 第一节 绩效管理存在的问题 第二节 本书的目标设定 第三节 知识背景  
第四节 行动计划、时间控制与职能分配  
第三章 成立绩效管理委员会和项目实施组 第一节 情景模拟 第二节 解决思路 第三节 实操训练  
第四章 信息采集 第一节 情景模拟 第二节 解决思路 第三节 实操训练 附：M公司绩效管理调查问卷  
第五章 KPI指标体系的建立 第一节 情景模拟 第二节 解决思路 第三节 实操训练 附：绩效指标体系的建立流程图  
第六章 绩效指标体系的调试与实施维护 第一节 情景模拟 第二节 解决思路 第三节 实操训练 附一：绩效指标体系实施流程图  
附二：绩效考核实施办法细则 附三：绩效考核指标体系举例附录一 人物关系图 附录二 培训课程教学计划（2.5天）

## <<绩效指标体系的构建与维护>>

### 章节摘录

1.员工职业生涯管理方面 下属公司存在的问题： 缺乏具有针对性的员工职业生涯规划

。企业在制订员工职业生涯规划时，存在“养鸡厂式”管理问题，不针对每个员工个人（或者至少为高级员工）制订全面的发展方案，以至于员工对自己的职业发展不清楚，看不到未来的方向，不知道向何处发展。

另外，岗位说明不明确，在很大程度上阻碍了员工的职业发展。

对职业生涯规划的理解和沟通不足。

员工对职业生涯规划不理解、不认同，认为企业提供的机会是表面文章，从而使得企业的投入没有任何效果，更为严重的是会导致员工之间的权力争夺和信任危机。

职业通道发展不对称。

由于受企业政策导向的影响，员工普遍看好管理通道，大部分员工仍然倾向于通过管理通道晋升，技术业务通道并不能充分发挥其应有作用。

职业生涯管理的执行力度不足。

第一，企业虽然为员工设计了职业生涯规划，其实质不过是“作秀”，仅作为对外宣传形象而已，没有在企业管理过程中得到有效地执行，也没有真正地为自己的员工提供良好的培训机会和发展的空间

。第二，企业由于各种现实原因，不能兑现对员工作出的职业生涯规划的承诺，导致了信任危机。

第三，企业在执行员工职业生涯规划时，不依据实际情况及时调整企业生涯规划，使之适应当前的环境需要，从而使职业生涯规划遭遇与当前情况不匹配的尴尬境地。

## <<绩效指标体系的构建与维护>>

### 编辑推荐

《绩效指标体系的构建与维护》为了提高人力资源管理专业人对绩效管理理论知识的全面掌握和绩效管理实务的操作技巧，本教程以一家虚拟企业为依托，基于我国大型企业发展的市场背景和发展战略，依据所总结和提炼的企业绩效指标体系构建与维护的各个环节中存在的典型性问题，提出相应的解决之道，以使得本教材更贴近实战，更有助于提升人力资源管理专业人在实际工作中分析问题和解决问题的能力。

<<绩效指标体系的构建与维护>>

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>