

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787313041586

10位ISBN编号：7313041586

出版时间：2006-1

出版时间：上海交通大学出版社

作者：顾琴轩

页数：223

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

《绩效管理》从现代绩效管理概念出发，围绕绩效管理系统展开阐述；在讨论绩效管理系统开发和设计基础上，着重讨论绩效评价指标、绩效评价方法、绩效沟通与指导，以及绩效管理的培训、实施与监控，最后分析了绩效管理的发展趋势。

《绩效管理》理论结合实践，每章开头都有反映绩效管理现实的案例作为引导，既应用我国经实践检验有效的理论和方法，又借鉴国外较先进的理论和方法做深入的分析，具有一定的理论深度和可操作性、应用性。

《绩效管理》适合于企业中高层直线管理人员、人力资源管理专业人员的阅读和参考，也适合于工商管理（或企业管理）专业、人力资源管理专业的学生学习和参考。

## <<绩效管理>>

### 作者简介

顾琴轩，管理学博士，中国人力资源管理教学与实践研究会副会长、上海市劳动学会理事、美国管理学术学会（AOM）会员。

1997年在美国康涅狄格大学商学院研修人力资源管理，2001年在香港科技大学研修管理研究方法，2003年在美国新泽西州州立大学商学院研究合作项目。

主持完成一项国家社会科学基金项目，承担一项国家自然科学基金项目及多项国家科技部软科学项目和上海市政府咨询项目。

另外主持企业人力资源管理领域咨询项目20余项。

在《上海交通大学学报》、《Journal of china Textile universrty》、《中国管理科学》、《企业管理》、《管理现代化》、《科学与科学技术管理》、《中国工业报》、《中国人力资源开发》等刊物发表论文40多篇。

论文多次被国家科委检索收集、被中国人民大学报刊资料中心全文转载、被上海政府部门内刊及其他报刊转载或引用。

主编《组织行为学：新经济、新环境、新思维》（上海人民出版社，2003年），专著《国企经营者人力资本价值》。

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 绩效管理概论	1.1 绩效管理及其相关概念	1.2 绩效管理系统	1.3 绩效管理的误区与问题	1.4 绩效管理的地位与作用
第2章 绩效管理系统的开发与设计	2.1 组织环境的分析与诊断	2.2 绩效目标的建立	2.3 绩效管理系统的的设计	第3章 绩效评价
第3章 绩效评价	3.1 绩效评价与标准	3.2 结果导向的评价指标	3.3 过程导向的评价指标	3.4 过程与结果评价的动态平衡
第4章 常用的绩效评价方法	4.1 与预期目标相比较的评价方法	4.2 与工作标准相比较的评价方法	4.3 不同个体相互比较的评价方法	第5章 新兴的绩效评价方法
第5章 新兴的绩效评价方法	5.1 360度	5.2 关键绩效指标(KPI)	5.3 平衡计分卡	第6章 绩效沟通与指导
第6章 绩效沟通与指导	6.1 绩效沟通的一般艺术	6.2 绩效评估面谈	6.3 绩效改进的指导	第7章 绩效管理培训
第7章 绩效管理培训	7.1 绩效管理培训需求分析	7.2 绩效管理培训计划	7.3 绩效管理培训实施与评估	第8章 绩效管理的实施与监控
第8章 绩效管理的实施与监控	8.1 绩效管理实施的试点与准备	8.2 绩效管理实施流程	8.3 绩效评估实施中的政治因素与主观偏差	8.4 绩效排名与末位淘汰
第9章 绩效管理的趋势与展望	9.1 6c与绩效管理	9.2 团队与绩效管理	9.3 员工开发与绩效管理	参考文献

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 章节摘录

绩效评估部分,还包括绩效评估结果的反馈和绩效评估结果的应用。

因此,需要设计绩效评估结果的反馈方式和途径。

管理者对不同岗位的员工和不同绩效表现的员工采用的反馈方式不完全相同,有的是以绩效面谈的方式,有的是以书面的方式,有的是采用小型会议的方式。

绩效评估结果的应用设计需要根据绩效管理目标和绩效评估目标进行,并在绩效评估结果应用实施过程中跟踪、监控和总结,为绩效管理系统的更新和完善提供依据。

5. 绩效管理系统的试点实施与评估 绩效管理系统设计好以后,通常不立即作为政策或制度在企业内正式实施,而是进行试点性实施。

企业可以选择某个或某几个部门试点,也可以选择在整个企业层面试点。

在试点基础上评估和总结试点效果。

6. 评估绩效管理系统 在绩效管理系统试点及对试点评估的基础上,对照评估绩效管理系统目标和评估绩效管理系统设计内容对绩效管理系统进行总体评估。

绩效管理系统的有效性体现了企业战略目标执行的能力。

因此,合理评价企业绩效管理系统非常重要。

要讨论绩效管理系统的有效性,则必须结合绩效管理的含义,它首先不应该被错误地认为是绩效考核或者是一年一次的形式化填表工作,而是作为管理者和员工就工作目标及如何达成目标所达成共识的过程。

其次,明确绩效管理是一个系统的体系,从程序上主要划分为绩效计划、绩效促进、绩效评估三个循环阶段。

因此,评价绩效管理系统也是侧重评价绩效计划、绩效促进、绩效评估三个部分。

首先,从绩效计划来看,它是绩效管理的起点,有一个好的绩效计划意味着绩效管理成功了一半。

它应该是建立在公司整体战略的基础上并对战略进行分析依次分解,经过公司工作重点、到部门工作重点、再到具体的工作岗位。

从上到下或者自下而上都是统一、明确的,并且是具有引导性的。

通常我们对于绩效计划的判断是依据SMART原则,即其具体性、可衡量性、可获得性、紧密相关性和时间限制性等五个方面。

可以说,这也是对整个绩效管理系统合理性进行评价的首要步骤。

其次,从绩效促进来看,它是主管促进员工达成绩效计划的过程,联结了绩效计划与绩效评价两个环节。

做好绩效促进,必须要在做好数据收集和记录的基础上保持好管理者和员工之间的持续沟通,以分享信息。

可以说,没有沟通就不是绩效管理,它是绩效管理系统能够在企业内部得到成功实施的重要保障。

第三,从绩效评估来看,评估方法的选择是一个关键而敏感的问题。

由于导入绩效管理系统的实践直接影响到绩效考评氛围的形成,在一个刚开始导入绩效管理系统的企业,如果机械地套用一些现成的评估方法和手段,很容易使考核过程成为考核者与被考核者之间博弈的游戏,结果可能使员工与主管之间产生矛盾,影响员工的工作热情,导致协同性下降;或者成为填表游戏,结果使考核流于形式,这样都不能真正发挥提高绩效的作用。

因此,合理的评价方法和手段应该慎重考虑公司本身特点、考评者和被考评者的特点,确保员工充分参与,在定量与定性之间寻求合理而公正、公平的平衡点支持。

绩效评估还必须包括绩效反馈。

它让员工了解组织对自己工作绩效的看法,让员工和主管共同分析和找出双方有待改进的地方,共同确定下一周期的绩效计划和改进点。

绩效反馈是为最终的绩效改善提供支持,其作用可以反映出绩效管理系统的动态性和成长性。



## <<绩效管理>>

### 编辑推荐

《绩效管理》为《企业人力资源管理》丛书之一，是一本既重视绩效管理的基本原理又强调实用方法的书，介绍绩效管理比较成熟的、具有普遍性和规律性的知识。

《绩效管理》中在讨论绩效管理系统开发和设计基础上，着重讨论绩效评价指标、绩效评价方法、绩效沟通与指导，以及绩效管理的培训、实施与监控，最后分析了绩效管理的发展趋势。

每章开头都有反映绩效管理现实的案例作为引导，具有一定的理论深度和可操作性、应用性。

<<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>