

<<员工业绩>>

图书基本信息

书名：<<员工业绩>>

13位ISBN编号：9787509612613

10位ISBN编号：7509612616

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：保罗·卡恩斯

页数：222

译者：张来贵

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>

<<员工业绩>>

内容概要

《员工业绩测评与管理》的目的是想对人们向我问及的关于员工业绩测评与管理方面的大多数问题，如果不是所有问题的话，提供一些简单可行的答案。

如果你认为答案过于简单，那就请你考虑一下更为复杂的答案会取得多大程度的成功。

<<员工业绩>>

作者简介

保罗·卡恩斯（Paul Kearns）是Personnel Works Partnership的高级合伙人，在员工业绩测评方面被广泛公认为是主要的权威人士。

他的开拓性方法被广泛应用于很多重要的一流公司和政府机构。

在人力资源战略测评方面，他是一位发人深省的演说者，还是克兰菲尔德大学的一位MBA客座讲师。

他的著作和声望受到了威望很高的剑桥大学管理研究所（Judge Institute of Management）的承认，并应邀在那里举行的关于“业绩管理——理论和实践”的1998年国际会议上宣读了他的独创性的论文。

他研究出来的很多实用方法在测评人力资源及其对底线的影响（1995）这一序列的前两篇中做了简单明了的说明。

托尼·米勒在衡量训练和发展对底线的影响（1996）中也对这些实用方法做了说明。

作为一名现代、时尚、直言不讳的批评家，保罗更倾向于对复杂的商业问题采取务实的解决办法。

他坚信所有的商业问题都能以一种简单、切实的方法加以解决，但他现在已经认识到这种讲求实际的方法是如此难得，以致他把其称之为“前沿判断力”。

<<员工业绩>>

书籍目录

- 第一部分 基础——员工业绩管理的原则
 - 第一章 为什么需要再出一本论述业绩测评的书?
 - 不是所有管理方面的书都是一样的
 - 关于管理方面的最新文本讲出了什么新东西吗?
 - 购买管理方面书籍的人读了这些书吗?
 - 第二章 理解、测评和学习
 - 你理解吗?
 - 卡恩斯关于理解的七类水平
 - 当你得到一种结果时, 你知道你已经学到了某种有用的东西
 - 最新的管理思想能产生结果吗?
 - 始终存在的关于测评的话题
 - PDCA循环是业绩和学习的循环
 - 第三章 我们测评一切, 可我们并不善于测评
 - 我们测评一切, 可我们并不善于测评
 - 员工业绩测评的原则
 - 员工业绩测评的定义
 - 数据、业绩信息和其他术语
 - 第四章 重新回到业绩测评上来
 - 为什么业绩测评需要改变?
 - 业绩测评需要如何改变?
 - 实践中的平衡商业记分卡
- 第二部分 如何做——得胜的诀窍
 - 第五章 但是我不想被测评
 - 心理合同
 - 测评的阻力
 - 测评的积极方面
 - 第六章 管理信息系统和人员业绩
 - 管理信息系统
 - 我们现在在何处?
 - 进行测评的秘诀——聪明地使用测评方法
 - 第七章 业绩测评主张
 - 业绩测评曲线
 - 对不佳业绩的管理
 - 可以接受的业绩人员
 - 业绩优秀人员
 - 开始产生业绩分布曲线
 - 用于不同业绩方面的不同曲线
 - 获得最大附加值的同等机会
 - 使个人业绩和附加值最大化的六项主要因素
 - 建立员工业绩测评和管理系统
 -
- 第三部分 战略观点——培养员工的敬业文化
- 参考文献

<<员工业绩>>

<<员工业绩>>

章节摘录

我以前工作过的一家人的汽车配件部门，它的一个主要客户要其把价格降低5%。我们围坐在董事会会议室的桌旁讨论如何实现这一目标，我们相信我们能够找到提高效率以便降低5%价格的办法。

下一年出现了同样的情况：再降价5%。

这使我们更加挠头，通过进一步想办法提高效率把价格降了下来。

再下来的一年——你想想看——完全同样的要求又提了出来，又是完全以相同的方法应对。

年年如此，就是天才也无法实现这种降价要求。

在这个过程中，管理团队的办法已到了山穷水尽的地步，再也无法达到被迫降价的要求了。

当时，我记得董事会中有一个人说过这样的话：如果这种情况无止境地发生下去，我们得着眼于大大降低我们的成本基数，要在5年内使我们的经营效率比现在提高25%。

要是我们早些时候就从这样的角度考虑问题，我们就会对长远的条件有一个全新的认识，就不会这样被动。

在业绩测评中处于被动就失去了全部意义。

如果我们要想实现为能在这个行业立得住脚的重大程度的费用节省，我们就必须从根本上重新思考我们的经营方式（见十三章）。

我们不能指望行业管理人员在他们没有对长远解决办法进行思考的情况下，每次都能交出货来。

另外，若我们想要产生能够应对挑战的创新思想，那么在某些阶段，我们就必须在所有层面上有员工的参与，关于详细的运作机会，员工们总是比任何管理人员更了解情况。

<<员工业绩>>

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>