第一图书网, tushu007.com

<<绩效魔方>>

图书基本信息

书名：<<绩效魔方>>

13位ISBN编号：9787563918751

10位ISBN编号：7563918752

出版时间：2008-1

出版时间：北京工业大学

作者：赵日磊

页数：260

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

第一图书网, tushu007.com

前言

你怎么看待绩效管理，你就会怎么操作它，或者说，你对绩效管理的看法决定了你的操作思路。有的人主张由人力资源部对员工进行考核，理由是这本身就是人力资源部的工作；有的人主张成立专门的绩效考核部门对企业的各个部门进行考核，理由是如果由主管副总进行考核的话，那么考核结果的公平性难以保证，因为每个副总内心总是向着自己主管的部门，私心在这里会发生作用，这将导致考核结果失去公平性。

总之，不同的人有不同的主张。

这些主张和见解大多停留在绩效考核的层面，谈的是绩效考核，做的是绩效考核，一直都是围绕着绩效考核做文章，对绩

第一图书网, tushu007.com

内容概要

人力资源管理的核心问题是绩效管理。
如何找到能鉴别员工的能力，激励员工的潜力，衡量员工业绩，以及代表先进管理理念的业绩管理模式为企业服务，是企业人力资源管理所面临的最大挑战。
本书凭借作者多年人力资源管理实践经验，从绩效管理的思想、方式、方法和工具等多个层面对什么是绩效管理，绩效管理与绩效考核的区别，如何运用绩效管理等多个侧面做了比较详细的介绍，帮助企业正确认识绩效管理，理清误区认识，正确操作绩效管理，从而有效破解绩效管理这个企业管理中的“世界级难题”。
本书对于各级管理者及人力资源工作者都有很大的实用价值。

书籍目录

第一部分 理论探索第1章 绩效管理是一个完整的系统第2章 绩效管理中的几个关键词第3章 绩效管理中五个不可忽视的思想观点第4章 绩效管理中存在的几个误区第5章 绩效管理，别让考核绊住脚第6章 绩效管理，“可操作性”不应成为有效推行的障碍第7章 绩效考核，莫掉进标准化的陷阱第8章 绩效管理，除了量化还应关心什么第9章 绩效管理的逻辑顺序不可违反第10章 给实施绩效管理一个宽松的环境第11章 绩效管理的成功取决于过程的控制第12章 绩效管理，“要我做”，还是“我要做”第13章 解雇，“诚实的残忍”第14章 人对了，绩效主义就对了第15章 聪明工作，“用你的脑子”第16章 必须热爱，否则绩效管理形同虚设第17章 用心管理，创造高绩效的团队文化第18章 绩效管理，警惕“表格依赖症”第19章 绩效评估，“给”还是“和”第二部分 职责定位第20章 绩效管理中的人和事第21章 企业应设绩效经理一职第22章 绩效管理失败的责任分析第23章 绩效管理，HR经理的第二次“创业”第24章 绩效管理，直线管理者应扮演好五个角色第三部分 模式探索第25章 绩效管理的“筐子”理论第26章 绩效管理的行事逻辑：农事规律第27章 为绩效管理“立法”第28章 绩效管理，让员工都得“A”第29章 绩效管理“3+1”对话模式第30章 绩效管理的“轨道”——PDCA循环第31章 分拆，HR经理的“理想国”之路第四部分 实务操作第32章 绩效管理，如何实现“投资于人”第33章 如何开展绩效规划第34章 评估知识型员工，管理者应做好四门功课第35章 领导员工成为项目管理者第36章 人本管理应基于绩效而实施第37章 绩效管理、职位分析和薪酬管理第38章 成功组织高效绩效反馈面谈第39章 如何设计绩效管理方案第40章 如何制定员工的关键绩效指标管理卡第41章 绩效考核结束之后干什么第42章 绩效管理体系的评价模型第43章 用绩效管理审计保障绩效管理体系得到有效执行附录

章节摘录

第1章　绩效管理是一个完整的系统　　一、绩效管理的特性2.前瞻性　　与绩效考核经常“秋后算账”不同，绩效管理具备明显的前瞻性特点。
由于它以绩效计划为起点，因此具备明显的目标性。
它能够帮助管理者前瞻性地看待管理问题，在设计绩效目标的时候，对未来与企业绩效相关的问题作出相对客观的预计，因此它可以帮助管理者将可能出现的问题消灭在萌芽状态，或者帮助管理者及时采取必要的措施以避免问题出现。
　　同时，绩效管理能够帮助管理者制订切实可行的工作计划和工作目标，使管理者的管理行为更加科学化、规范化、效率化。
前瞻性是绩效管理区别并高于绩效考核的重点所在，对于这一点，管理者应有充分的认识和理解。
　　3.能动性　　一个优秀的绩效管理系统能够帮助管理者及时发现问题和解决问题，促进管理者不断提高管理技能，推动企业不断提高管理水平。
我们可以把绩效管理与PDCA循环有效地结合起来，即把绩效管理的主流程归纳为“制订绩效计划（Plan）。
绩效沟通与辅导（Do）_绩效考核与反馈（Check）_绩效诊断与提高（Action）”。
从这里，我们可以看出，其实，绩效管理能够帮助企业不断提升管理水平，提高企业绩效。
　　4.高效率　　绩效管理以其完整的体系和规范、科学的方法与技巧提高了管理者的管理水平和管理技能，使管理者在管理实践中不断总结和提高，整体上提高了管理者的管理技能，提升了企业的管理效率，使企业的管理资源得到了最大限度的利用。

媒体关注与评论

双面神——古罗马的门神，传说中长了前后两个面孔，因而既可以看到前面，也可以看到后面：既能看到过去，也能看到未来。
绩效评估和绩效管理同样关注变化和变迁。
也有管理的两面性。
如组织与个人、领导与被领导、控制与激励。
——沃纳（美）知名绩效管理专家，《双面神——绩效管理系统》作者　　绩效管理是一个持续的交流过程．该过程由员工和其直接主管之间达成的协议来保证完成。
并在协议中对未来工作达成明确的目标和理解，并将可能受益的组织、经理及员工都融入到绩效管理系统中来。
——罗伯特·巴克沃（美）知名绩效管理专家，《绩效管理——如何考评员工表现》作者　　与其说绩效管理是一种方法、一种工具。
不如说它是一种观念、一种哲学。
其实。
绩效管理更多的是向企业经理和员工传达一种观念，传达基于绩效而管理、基于绩效而发展的观念。
——武欣　博士《绩效管理实务手册》作者　　绩效管理被誉为企业管理的“世界级难题”。
怎样在企业里建立简单而有效的绩效管理体系。
让它不流于形式，真正凭绩效说话，是企业的管理者每时每刻都要面对，却又不敢轻易下手解决的问题。
——周坤　著名实战派管理专家，《凭绩效说话》作者

编辑推荐

你怎么看待绩效管理，就会怎么操作它！
很多企业一直围绕着绩效考核做文章，而没有把绩效管理纳入视线，使得绩效考核脱离绩效管理的体系而独立存在，更使得绩效管理变成了形式主义！
让我们跟随知名绩效管理专家赵日磊的思考，一起打开绩效管理的魔方，去破解这个企业管理的“世界级难题”！
双面神——古罗马的门神，传说中长了前后两个面孔，因而既可以看到前面，也可以看到后面：既能看到过去，也能看到未来。
绩效评估和绩效管理同样关注变化和变迁。
也有管理的两面性。
如组织与个人、领导与被领导、控制与激励。
——沃纳（美）知名绩效管理专家，《双面神——绩效管理系统》作者　　绩效管理是一个持续的交流过程．该过程由员工和其直接主管之间达成的协议来保证完成。
并在协议中对未来工作达成明确的目标和理解，并将可能受益的组织、经理及员工都融入到绩效管理系统中来。
——罗伯特·巴克沃（美）知名绩效管理专家，《绩效管理——如何考评员工表现》作者　　与其说绩效管理是一种方法、一种工具。
不如说它是一种观念、一种哲学。
其实。
绩效管理更多的是向企业经理和员工传达一种观念，传达基于绩效而管理、基于绩效而发展的观念。
——武欣　博士《绩效管理实务手册》作者　　绩效管理被誉为企业管理的“世界级难题”。
怎样在企业里建立简单而有效的绩效管理体系。
让它不流于形式，真正凭绩效说话，是企业的管理者每时每刻都要面对，却又不敢轻易下手解决的问题。
——周坤　著名实战派管理专家，《凭绩效说话》作者

第一图书网, tushu007.com

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