

<<员工业绩测评与管理>>

图书基本信息

书名：<<员工业绩测评与管理>>

13位ISBN编号：9787802073371

10位ISBN编号：7802073375

出版时间：2005-9

出版时间：经济管理

作者：保罗·卡恩斯

页数：222

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>

<<员工业绩测评与管理>>

内容概要

本书的目的是想对人们向作者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。

收入本书的是这样一些思想，它们回答了怀疑者和嘲讽者向他们提出的全部问题。

在这种严格的测试中过不了关的任何一个问题你都绕不过去，所有的问题都包括在内。

本书不仅重视员工业绩测评方面的一些具体问题，而且注意这些测评方法在运用中的相互关系。

最后，业绩测评和业绩管理这两条术语贯穿全书。

它们不是同义词，但没有测评你就无法管理，只是为了测评而测评就没什么意义了。

这两条术语一直被看做是完全相互依存的。

<<员工业绩测评与管理>>

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

<<员工业绩测评与管理>>

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? / 3不是所有管理方面的书都是一样的 / 6关于管理方面的最新文本讲出了什么新东西吗? / 7购买管理方面书籍的人读了这些书吗? / 8第二章 理解、测评和学习 / 11你理解吗? / 13卡恩斯关于理解的七类水平 / 17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 / 18最新的管理思想能产生结果吗? / 19始终存在的关于测评的话题 / 20PDCA循环是业绩和学习的循环 / 25第三章 我们测评一切, 可我们并不善于测评 / 27我们测评一切, 可我们并不善于测评 / 29员工业绩测评的原则 / 31员工业绩测评的定义 / 33数据、业绩信息和其他术语 / 34第四章 重新回到业绩测评上来 / 37为什么业绩测评需要改变? / 39业绩测评需要如何改变? / 43实践中的平衡商业记分卡 / 45第二部分 如何做——得胜的诀窍第五章 但是我不想被测评 / 51心理合同 / 53测评的阻力 / 54测评的积极方面 / 56第六章 管理信息系统和人员业绩 / 63管理信息系统 / 65我们现在在何处? / 67进行测评的秘诀——聪明地使用测评方法 / 71第七章 业绩测评主张 / 75业绩测评曲线 / 77对不佳业绩的管理 / 79可以接受的业绩人员 / 82业绩优秀人员 / 82开始产生业绩分布曲线 / 83用于不同业绩方面的不同曲线 / 83获得最大附加值的同等机会 / 85使个人业绩和附加值最大化的六项主要因素 / 87建立员工业绩测评和管理系统 / 91第八章 业绩和附加值不是一回事 / 95什么是附加值? / 97双层玻璃 (Double—Glazing) ‘R’ Us / 100第九章 动机因素和业绩——二者有什么联系? / 105高涨的士气能导致高的劳动生产率吗? / 109第十章 得到报偿的业绩 / 113业绩工资 / 115确定基准工资等级 / 116与业绩挂钩的工资 (PRP) / 117董事们的高薪与市场占有率 / 119第十一章 业绩的评价和估价 / 121基本的或最低标准的业务工作 / 123关键性业务工作和危险 / 123产生附加值的业务工作 / 124投资回报 / 125不产生附加值的业务工作 / 127隐藏在经营计划中的业绩测评标准 / 128何时以及多长时间对业绩做一次估价? / 129第十二章 关键人员——重大业绩 / 133发现关键人员 / 135培养关键人员 / 136接续计划 / 138保留关键人员 / 140第三部分 战略观点——培养员工的敬业文化第十三章 关于业绩测评的战略观点 / 143高业绩面临的障碍 / 145第十四章 结构和过程如何影响业绩 / 153结构上的改变 / 156过程的改变 / 157结构和过程同时改变 / 160矩阵组织 / 160办公设备公司 / 161通过对过程的重新设计取得业绩提高的五个阶段 / 165第十五章 将业绩、知识管理同人力和智力资本相联系 / 167如果那是答案——还有什么问题? / 169把人员列入资产负债表 / 170有了“运作效率”, 然后才有业绩 / 172业绩与创新 / 174知识管理与业绩 / 174第十六章 人力资源管理在业绩测评和管理中的作用 / 177人力资源策略与业绩 / 179为什么传统的评价方案不起作用? / 181业绩管理系统的出现 / 182为什么人事部门需要变革? / 183人力资源部门作为业绩管理部门 / 185需要一个专门的业绩测评和管理组织 / 185业绩测评方面的培训 / 186附录 员工业绩测评和管理方法 / 187方法1: 在员工业绩测评方面你位居何处——一位初级小学的学生 / 189方法2: 制定员工业绩分布曲线图 / 191方法3: 利用分布曲线图提高业绩 / 193方法4: 确定是什么因素促使个人业绩的提高 / 195方法5: 动机对业绩有影响吗? / 197方法6: 创造封闭环路反馈系统 / 200方法7: 如何设定业绩目标 / 203方法8: 个人附加值和业绩回顾 (PAvPR) / 207方法9: 你的哪些业务工作能增加最大价值? / 210方法10: 准确地确定业绩和附加值测评标准 / 212方法11: 业绩动向图 / 214方法12: 重新设计组织结构以提高业绩 / 215方法13: 检查理解程度 / 218参考文献 / 221

<<员工业绩测评与管理>>

编辑推荐

在竞争日益加剧的世界里，是理解力增强了竞争力——打开新渠道的思想、解决问题的技术或有助于理解这些问题的深刻见解。

我们与管理 and 金融领域的一些主要作家共同努力，为全球市场带来最前沿的思想和最好的学习实践。

在一系列主要版权标记下，包括《金融时报》学艺堂，我们创造了世界级的印刷出版物和电子产品，这些东西给了领导人员以知识和理解力，他们可以把这些东西用在学习或工作上。

<<员工业绩测评与管理>>

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>