第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787802347267

10位ISBN编号：7802347262

出版时间：2012-4

出版时间：中国发展出版社

作者：付维宁

页数：386

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

内容概要

读完这本教材后，我认为它有如下四个突出的特点：
一是从组织视角出发，对不同类型组织(包括私人部门和公共部门)和组织内不同层次(包括组织、群体和个体)的绩效管理内容做了系统安排。

二是突出基础。
教材对每一部分的基本概念、基本理论、基本方法和基本问题都做了较为清晰的讲述，而这一点对教材而言极其重要。

三是把绩效管理与战略、组织使命与责任等重要内容密切联系起来，从而使组织绩效所承载的特殊价值得以体现。

四是可操作性强。
绩效管理最重要的价值在于其应用性，这本教材对绩效管理的各个环节、管理的各个要素、各种管理工具与方法都做了详尽讨论，并附有案例和链接资料，从而有助于读者学习和掌握，对实际工作者而言，会起到操作指南作用。

<<绩效管理>>

书籍目录

第1章　概论
1．1绩效的内涵
1．2绩效管理的定义
1．3绩效管理的战略地位
要点总结
思考题
讨论题
案例分析
第2章　绩效管理系统
2．1绩效管理系统概述
2．2绩效管理系统的环境分析
2．3绩效管理系统模型
要点总结
思考题
案例分析
第3章　绩效管理基础
3．1绩效管理的理论基础
3．2工作分析
3．3职位评价
要点总结
思考题
案例分析
第4章　绩效管理工具
4．1　目标管理
4．2标杆管理
4．3关键绩效指标
4．4平衡计分卡
要点总结
思考题
案例分析
第5章　绩效计划
5．1绩效计划概述
5．2绩效目标的确定
5．3绩效评价指标体系的设计
5．4绩效评价周期的确定
5．5绩效计划书的编制
要点总结
思考题
案例分析
第6章　绩效执行
6．1绩效执行概述
6．2绩效辅导
6．3绩效沟通
6．4绩效信息的收集
要点总结

思考题
案例分析
第7章　绩效评价
7．1绩效评价的流程
7．2绩效评价的内容
……
第8章　绩效反馈
第9章　团队绩效管理
第10章　企业绩效管理工具的发展
第11章　公共部门绩效管理
附录一　企业基层人员绩效考核缺席范本
附录二　企业中高层人员绩效考核缺席范本
附录三　某公司绩效考核管理方案
参考文献

章节摘录

本章学习目标　深刻理解绩效的内涵及性质　掌握影响绩效的主要因素　理解绩效管理的概念　阐明绩效管理与绩效评价的区别　指出绩效管理与其他人力资源职能之间的联系　认识到绩效管理在组织中的战略地位　理解战略性绩效管理的内涵及其与战略性人力资源管理的关系　绩效作为组织使命、核心价值观、愿景和战略的重要表现形式，是所有组织所追逐的目标，任何一项管理活动，其目的都是离不开组织的长期绩效或者短期绩效。
在组织管理过程中，组织的战略目标要分解为各部门和团队的业务目标，每个部门和团队的业务目标又要进一步分解为各岗位上员工的具体工作目标。
只有员工实现了自己的岗位工作目标，部门和团队的业务目标才能得以实现，最终组织战略目标的实现才有了保障和基础。
因此，激发团队和员工的积极性和创造性，持续地提高他们的绩效水平，就成了组织取得成功的关键。
对绩效内涵的准确把握和界定是实现绩效管理目标的前提和基础。
本章将从理解绩效的内涵人手，继而展开有关绩效管理的研究和论述。
1.1.1 什么是绩效　绩效（performance）是一个含义丰富的概念，在不同情况下，有着不同的含义。
应当说，要给绩效下一个明确的定义是非常困难的。
实际上，对于绩效的含义，一直以来不同的人就有着不同的理解。
《牛津现代高级英汉词典》对英文“ performance ”的解释是“ 执行、履行、表现、成绩 ”，这个界定本身就很不清晰。
绩效在组织管理和人力资源管理中都是一个非常重要的概念，我们到底应该如何理解绩效？
绩效管理中的“ 绩效 ”究竟是什么含义呢？
从字面上理解，绩效就是业绩与效率；业绩一般指组织的外部效率，效率则是指组织的内部运营水平。
对企业而言，业绩就成了企业如何实现经营目标并满足股东、客户及其他外部利益相关者的需求程度的度量，企业业绩水平高意味着企业提供了市场所需要的产品或者服务，实现了它的价值。
效率则是对企业将人力、物力等资源转换成产品与服务的度量。
效率高说明企业的内部运营水平高，能够充分、快速、有效地将资源转化成产品和服务。
绩效的这两个方向是互为补充的，如果缺乏内部效率，可能导致组织丧失外部效率的竞争力，外部效率的获得往往又依赖于内部效率的高水平。
但是，并不是在每个时期外部效率高都代表着合适的内部效率，也不是合适的内部效率都反映出外部效率的竞争力。
事实上，人们从不同学科角度对绩效内涵的认识是有差异的。
从管理学的角度看，绩效是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。
组织绩效是建立在个人绩效实现的基础上，但个人绩效的实现并不一定能保证组织是有绩效的。
如果组织的绩效按一定的逻辑关系被层层分解到每一个工作岗位以及每一个人的时候，只要每一个人都达到了组织的要求，组织的绩效就实现了。
但是，组织战略的失误可能造成个人绩效目标实现而组织失败的后果。
从经济学的角度看，绩效与薪酬是员工和组织之间的对等承诺关系，绩效是员工对组织的承诺，而薪酬是组织对员工所做出的承诺。
一个人进入组织，必须对组织所要求的绩效做出承诺，这是进入组织的前提条件。
当员工完成了他对组织的承诺的时候，组织就实现其对员工的承诺。
这种对等承诺关系的本质，体现了等价交换的原则，而等价交换的原则是市场经济的基本运行规则。
从社会学的角度上看，绩效意味着每一个社会成员按照社会分工所确定的角色承担自己的那一份职责。

第一图书网, tushu007.com

自己的生存权利是由其他人的绩效保证的，而自己的绩效又保障其他人的生存权利。
因此，出色地完成我们自己的绩效是我们作为社会成员的义务，我们受惠于社会就必须回馈社会。
……

编辑推荐

《高等院校经济管理十二五规划教材·人力资源管理系列：绩效管理》可作为人力资源管理专业本科学生、MBA学生以及正在从事或有兴趣从事人力资源管理工作的企业人员及社会人员的学习用书。
也可作为高职院校、成人院校和各类企事业单位的培训教材和参考书。

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