

<<绩效管理实务手册>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理实务手册>>

13位ISBN编号：9787111153887

10位ISBN编号：711115388X

出版时间：2005-1

出版时间：机械工业出版社

作者：武欣

页数：267

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>

## <<绩效管理实务手册>>

### 内容概要

本书从系统的视角展现了绩效管理的全过程,即从绩效管理的基础性工作、绩效指标设计、绩效计划、绩效实施与管理、绩效评估到绩效反馈面谈和绩效改进计划的各个环节的核心工作,帮助读者从绩效管理系统的角度理解绩效评估,本书列举了大量实例。是一本理论与实践紧密结合的佳作。

本书适于企业中从事绩效管理工作和高等院校人力资源管理及其其他相关专业的学生阅读,同时也可作为从事实际工作人员的参考手册。

<<绩效管理实务手册>>

作者简介

武欣，北京师范大学心理系心理学硕士，清华大学经济管理学院士研究生，研究方向为人力资源开发与管理和组织行为学；曾任博思智联管理顾问公司管理咨询顾问；曾任中国网络通信有限公司人事经理，曾参与编著《现代实用人才测评技术》、国家职业资格鉴定统一培训教材《职业

## <<绩效管理实务手册>>

### 书籍目录

总序前言第一章 人力资源管理系统中的绩效管理 第一节重思绩效评估 第二节绩效管理的位置第二章 绩效管理的基础 第一节目标管理 第二节工作分析第三章 关键绩效指标的设定 第一节目的与基本概念 第二节设定关键绩效指标的程序 第三节设定关键绩效指标的实例第四章 绩效管理的过程（一）：绩效计划 第一节绩效管理是一个完整的系统 第二节绩效计划第五章 绩效管理的过程（二）：绩效实施与管理 第一节绩效实施与管理中的误区 第二节持续的绩效沟通 第三节绩效住处的收集第六章 绩效管理的过程（三）：绩效评估 第一节绩效评估的主要方法 第二节绩效评估的实施第七章 绩效管理的过程（四）：绩效反馈面谈 第一节绩效反馈面谈前的准备 第二节绩效反馈面谈的过程第八章 绩效评估结果的应用 第一节绩效评估结果的用途 第二节绩效改进计划第九章 应注意的问题与实施的培训 第一节制定和实施绩效管理系统应注意的问题 第二节绩效管理的培训第十章 绩效管理的应用实例案例一：K公司的绩效管理规程案例二：C公司的绩效沟通制度案例三：W公司的绩效评估实施方案

## &lt;&lt;绩效管理实务手册&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：一、绩效沟通的目的 员工和经理人员通过沟通共同制定了绩效计划，达成了绩效契约，但这并不等于说后面的绩效计划执行的过程就是完全顺利的。

我们不禁要问几个问题：员工会完全按照计划开展工作吗？

计划是否足够周全，考虑到了全部需要考虑的问题吗？

经理人员是否可以高枕无忧地等待着员工工作的结果？

很显然，答案是否定的。

在绩效实施的过程中，员工与经理人员进行持续的绩效沟通的目的主要有以下三点：（一）通过持续的沟通对绩效计划进行调整 俗话说：“计划赶不上变化。

”如今的工作环境再也不像过去那样稳定了，环境中的竞争在不断加剧，变化的因素也在逐渐增加。

因此，在绩效实施的过程中进行持续的绩效沟通的第一个目的就是为适应环境中变化的需要，适时的对计划做出调整。

在绩效期间开始时制定的绩效计划很可能随着环境因素的变化而变得不切实际或无法实现，例如，由于竞争对手的产品变化而不得不改变对自身产品性能的要求；由于意外的困难或障碍而不得不将工作业绩的数量降低或时限变得更加宽松一些；各项工作目标的权重可能也会随着环境因素的改变而发生改变；等等。

因此，通过在绩效实施过程中员工与管理者的沟通，可以对绩效计划进行调整，使之更加适应环境的需要。

（二）员工需要在执行绩效计划的过程中了解到有关的信息 员工在执行绩效计划的过程中需要了解到的信息主要有以下两类：1.关于如何解决工作中的困难的信息 由于工作环境的变化加剧，员工的工作也变得越来越复杂，在制定绩效计划时很难清晰的预期到所有在绩效实施过程中所能遇到的困难和障碍，因此，员工在执行绩效计划的过程中可能会遇到各种各样的困难。

由于问题是层出不穷的，因此员工不希望在工作的过程中处于孤立无援的状态，他们总是希望在自己处于困境中的时候能够得到相应的资源和帮助。

试想，当一个员工遇到困难的时候，他当然不希望经理人员对此置之不理或者对他说：“这是你自己职责范围内的事情，应该由你自己来解决。

”2.关于自己工作做得怎么样的信息 员工都希望在工作过程中能不断地得到关于自己绩效的反馈信息，以便能不断地改善自己的绩效和提高自己的能力。

如果在一年或半年的绩效期间内，经理人员从来没有指出过他们的不足之处，而到了绩效期结束的时候在绩效评估中经理人员则列举出一大堆缺点来数落他们，那么试想员工的情绪能好吗？

因此可以说绩效沟通过程是员工不断改善和提高自己的绩效的过程。

## <<绩效管理实务手册>>

### 媒体关注与评论

书评《绩效管理实务手册》从战略的高度、系统的视角展现了绩效管理的全过程，提出了绩效管理的大流程概念。

还立足于实际操作，指出如何提升一线经理在绩效管理中的实际操作技能。

《绩效管理实务手册》的核心思想：绩效管理不仅仅是一种管理工具，更是一种思维方式、一种行为习惯。

《绩效管理实务手册》的目标是：让高层管理者认识到绩效管理是组织的战略伙伴，而不仅仅是人力资源部门的一项例行工作。

让主管人员认识到绩效管理是帮助他们更好地完成管理工作的有力工具，而不是强加给他们的一项负担。

让人力资源管理者认识到要从战略的、专业的角度来思考绩效管理，而不是仅仅做一些简单的、重复性的日常劳动。

让所有员工认识到绩效管理是帮助他们自身职业生涯发展的，而不是责备他们和施加压力的过程。

## <<绩效管理实务手册>>

### 编辑推荐

《绩效管理实务手册(第2版)》适合企业中从事绩效管理工作和高等院校人力资源管理及其他相关专业的教师与学生阅读。

<<绩效管理实务手册>>

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>