

<<关键绩效指标>>

图书基本信息

书名：<<关键绩效指标>>

13位ISBN编号：9787111231691

10位ISBN编号：7111231694

出版时间：2008-2

出版时间：机械工业

作者：戴维·帕门特

页数：182

译者：王世权

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>

<<关键绩效指标>>

前言

关键绩效指标是用来衡量某一岗位人员工作绩效表现的具体量化指标，是对工作完成效果的最直接衡量方式。

关键绩效指标来源于对企业整体战略目标的分解，能够非常有效地反映影响企业价值创造的关键驱动因素。

设立关键绩效指标的价值在于：使经营管理者将精力集中在对绩效有最大驱动力的经营行动上，及时诊断生产经营活动中出现的问题，并能采取提高绩效水平的改进措施。

鉴于此，实践中很多企业都在尝试使用这类指标，但令人遗憾的是，只有极个别企业能够真正落实到操作层面上并发挥有效的作用。

这其中固然有对团队的绩效考核比较困难等原因，但是对于关键绩效指标的选择及运用不当，无疑也是其中一个重要方面。

为此，如何恰当地选择与运用关键绩效指标，已成为理论界与实践界所关注的重要课题。

由国际著名绩效评价专家戴维·帕门特执笔的《关键绩效指标》一书的推出正是源于这一背景。

本书以“如何有效地实施关键绩效指标”为出发点，将许多可操作性工具与平衡计分卡所诠释的理念相融合，提出了一些协助实施流程推进的工作程序表，最终形成这部关于“主导性关键绩效指标”的著作。

总体而言，该书的主要贡献如下：首先，对关键绩效指标的内涵进行了界定。

针对许多企业不能恰当地界定关键绩效指标的现实，帕门特在已有研究的基础上，将绩效评价指标分解为关键成果指标、绩效指标和关键绩效指标。

在比较这三种指标异同点的基础上，着重介绍了关键绩效指标的概念，并总结出关键绩效指标所具备的七个特征，同时结合平衡计分卡愿景对该指标进行了阐述，力图使关键绩效指标能够有的放矢，做到卓有成效。

其次，提出了实施关键绩效指标的条件与步骤。

为了将关键绩效指标在工作中成功地开展和运用，帕门特提出了有效实施关键绩效指标首先需要遵循的四个基本条件：企业与员工、工会、关键的供应商及关键的顾客之间的合作伙伴关系；向基层的权力转移；评价方法、报告和绩效改进的综合；绩效评价指标与战略的联系。

在此基础上，根据企业的愿景、使命和战略，给出了建立关键绩效指标的12-步骤模型，并解析了各步骤的目的、与四个基本条件之间的关系以及运用的指导原则。

最后，基于企业的实践，提供了有借鉴意义的资源工具箱。

帕门特通过对企业实施关键绩效指标的经验总结以及理论归纳，在书中提供了关键绩效指标项目团队所使用的资源工具箱、向高级管理团队报告评价结果时所采用的公示模板以及为外部促进者所使用的资源工具箱。

同时，在附录A中列示了一份与平衡计分卡愿景相联系的绩效评价指标数据库，为企业选择关键绩效指标提供了可资借鉴的参考。

综上所述，本书既是一本面向企业管理者的系统化绩效管理读本，又是一本面向在校学生与致力于管理工作的仁人志士的参考书。

如今历时半载，本书的中文简体字版终于与广大读者见面了。

值此之际，译者首先要感谢东北大学工商管理学院和南开大学商学院的领导与同事的支持及鼓励。

其次，为了使这部著作更加完美地呈现给读者和真实、准确地展现书中所揭示的思想，在翻译过程中请教了相关领域的专家，在此一并表示谢忱。

最后，在本书翻译过程中机械工业出版社华章公司吴亚军编辑做了大量的协调工作，并提出了很多有益的建议，也向他表示感谢。

本书是集体努力的结晶，杨斌、王世权、刘汝萍、张倩、王丽敏、陈霭芳参与了本书初稿的翻译。

初稿完成后，由杨斌和王世权进一步对全书各章节进行多次校译，最后由王世权负责全书的统稿。

鉴于时间和译者水平有限，书中不当之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

<<关键绩效指标>>

王世权 2007年11月于东北大学

<<关键绩效指标>>

内容概要

《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》的目的是在罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿的平衡计分卡理论与组织绩效评价的实践活动之间搭建起一座桥梁。

组织绩效评价工作中面临许多挑战性的课题，这一点早在1996年由澳大利亚工业局出版的关键绩效指标参考手册中被首次提出，当时出版这一手册的目的就在于指导企业实现最佳的国际商业活动。

《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》参考了这本手册中提到的众多关键绩效指标评价方法，并在此基础上力图将更多的可操作性工具与平衡计分卡的理念相融合，进而提出一些协助实施流程顺利进行的工作程序表，最终形成这部关于“主导性关键绩效指标”的著作。

《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》的初衷就是为那些项目团队、高级管理团队、外部项目促进者以及那些以项目的成功实施为己任的协调者们提供指导，这样就可以使他们不会因所开展的绩效评价工作没有带来成效而留下任何遗憾。

认真领会本书的内容将有助于他们成功地开展工作，为企业创造出巨大的价值，他们也会因此而感到自豪。

<<关键绩效指标>>

书籍目录

译者序前言致谢第1章 绪论 11.1 关键成果指标 21.2 关键绩效指标 31.3 对关键绩效指标具有深远影响的管理模型 101.4 概念 14第2章 执行关键绩效指标的四个基本条件 172.1 引导关键绩效指标发展及执行的四个基本条件 182.2 界定企业愿景、使命和战略 222.3 如何在16周的时间内成功实施主导性关键绩效指标 23第3章 开发和运用关键绩效指标：12-步骤模型 343.1 步骤1：高级管理团队的承诺 353.2 步骤2：建立主导性关键绩效指标项目团队 403.3 步骤3：建立“相信自己，尽力而为”的文化氛围及制度 433.4 步骤4：建立关键绩效指标的整体发展战略 473.5 步骤5：向所有员工推介关键绩效指标体系 523.6 步骤6：界定企业范围内的关键成功因素 563.7 步骤7：将绩效评价指标录入数据库 613.8 步骤8：选择团队层级的绩效评价指标 643.9 步骤9：选择企业层级的主导性关键绩效指标 713.10 步骤10：构建一个能够向所有层级公示评价信息的框架 733.11 步骤11：推动主导性关键绩效指标的应用 783.12 步骤12：提炼关键绩效指标并保持其适用性 82第4章 关键绩效指标项目团队的资源工具箱 864.1 步骤1：工作表之高级管理团队的承诺 874.2 步骤2：工作表之建立主导性关键绩效指标项目团队 924.3 步骤3：工作表之建立“相信自己，尽力而为”的文化氛围及制度 944.4 步骤4：工作表之建立关键绩效指标的整体发展战略 974.5 步骤5：工作表之向所有员工推介关键绩效指标体系 1014.6 步骤6：工作表之界定企业范围内的关键成功因素 1074.7 步骤7：工作表之将绩效评价指标录入数据库 1124.8 步骤8：工作表之选择团队层级的绩效评价指标 1134.9 步骤9：工作表之选择企业层级的主导性关键绩效指标 1184.10 步骤10：工作表之构建一个能够向所有层级公示评价信息的框架 1214.11 步骤11：工作表之推动主导性关键绩效指标的应用 1214.12 步骤12：工作表之提炼关键绩效指标并保持其适用性 126第5章 绩效评价指标的公示模板 1305.1 用仪表盘将关键成果指标报告给董事会 1305.2 绩效评价指标管理报告 1385.3 员工绩效评价报告 1415.4 图表格式示例 145第6章 促进者的资源工具箱 152牢记这些基本原则 152附录A 绩效评价指标数据库 160

<<关键绩效指标>>

编辑推荐

《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》是所有高级管理者的必读之书。正确选择和处理工作绩效指标，是确保所有资源和努力集中在企业战略方向上的基本要求，但是偏偏有许多企业选择了错误的工作绩效指标。

《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》是一本直接的有实用价值的书，它清楚地解释了什么是关键绩效指标，并将关键绩效指标作为完整的绩效改善战略的一部分，并阐述了关键绩效指标如何应用于实际工作当中。

——罗宾·曼博士 建立正确的关键绩效指标对于大多数企业来说是一项重要的工作，戴维·帕门特在本书中提出了具有洞察力的评价指标和评价方法，这有助于指导企业开展具有实际意义的工作，帮助管理者解决关键绩效方面的问题，还能促使企业采取恰当的方法及时将理论目标转化为实际行动。

——杰里米·霍普 超越预算圆桌会议的研究主任，《首席财政官的重生》作者 许多企业都在努力使它们在实际工作中获得成功与平衡计分卡的愿景相匹配。

本书通过将程序浓缩为12个逻辑步骤，并且为每一个步骤提供清单和工作表，搭建了两者的桥梁与纽带。

戴维·帕门特努力将整个过程精简到一个可以达到的最小规模。

他同时还向高级领导者和管理者一点一滴地灌输在从事工作或享受成果时所必需的自信。

——萨姆·沙伊赫 《计分卡和绩效管理》的编辑，BetterManagement.com卓越组织研究中心主任，新西兰梅西大学，BPIR.com，新西兰 《关键绩效指标：KPI的开发、实施和应用》使戴维·帕门特成为研究关键绩效指标的第一人，在书中你可以找到需要掌握的所有知识，以及需要实施的每一个以关键绩效指标为驱动力的战略。

——哈里·米尔斯 《Rainmaker ' S Toolkit》作者

<<关键绩效指标>>

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>