

图书基本信息

书名：<<综合管理部岗位绩效考核与实施细则>>

13位ISBN编号：9787115194220

10位ISBN编号：711519422X

出版时间：2009-2

出版时间：人民邮电出版社

作者：张俊娟

页数：272

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>

## <<综合管理部岗位绩效考核与实施细则>>

### 前言

弗布克部门绩效考核系列针对企业各个部门的每个岗位，设置了一套五位一体的绩效考核方案。此方案包括关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决五个模块，而且这五个模块紧密结合成一个完整的考核体系，将各个部门各个岗位的绩效考核体系化、精细化、模块化、模板化。

一、关键业绩指标 通过对各岗位主要职责和任职要求的分析，详细列出本岗位的主要工作事项，并通过对岗位主要工作事项的分析，直接提取每个岗位的关键业绩指标，从而为该岗位考核指标的设计提供参照。

## <<综合管理部岗位绩效考核与实施细则>>

### 内容概要

《综合管理部岗位绩效考核与实施细则》细化了综合管理部的高层管理、总经办、行政事务、网络管理、服务保障、法律事务、公关管理、综合管理共八大类、29个岗位绩效考核工作的各个环节，是“拿来即用”的综合管理部岗位绩效考核范本大全。另外，书中设计了一套“五位一体”的绩效考核体系，该体系将“关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决”融为一体，精确提供了每个岗位的绩效考核方案，可以很好地指导人力资源部的实际考核工作。

## 书籍目录

第一章 综合管理部职能及考核设计 1第一节 综合管理部职能 2一、综合管理部职能概述 2二、综合管理部组织结构 2三、综合管理部职能分解 4第二节 综合管理部考核设计 6一、关键业绩指标 6二、胜任素质模型 7三、考核指标设计 8四、绩效考核细则 12五、关键问题解决 12第二章 高层管理岗位 13第一节 执行总裁 14一、关键业绩指标 14二、胜任素质模型 15三、考核指标设计 20四、绩效考核细则 22五、关键问题解决 24第二节 营销总监 25一、关键业绩指标 25二、胜任素质模型 26三、考核指标设计 32四、绩效考核细则 33五、关键问题解决 36第三节 生产总监 37一、关键业绩指标 37二、胜任素质模型 38三、考核指标设计 42四、绩效考核细则 43五、关键问题解决 45第四节 技术总监 46一、关键业绩指标 46二、胜任素质模型 47三、考核指标设计 50四、绩效考核细则 52五、关键问题解决 54第五节 财务总监 55一、关键业绩指标 55二、胜任素质模型 56三、考核指标设计 62四、绩效考核细则 63五、关键问题解决 65第六节 采购总监 66一、关键业绩指标 66二、胜任素质模型 67三、考核指标设计 71四、绩效考核细则 72五、关键问题解决 75第七节 行政总监 76一、关键业绩指标 76二、胜任素质模型 77三、考核指标设计 81四、绩效考核细则 82五、关键问题解决 84第八节 人力资源总监 85一、关键业绩指标 85二、胜任素质模型 86三、考核指标设计 90四、绩效考核细则 91五、关键问题解决 93第三章 总经办各岗位 95第一节 总经办主任 96一、关键业绩指标 96二、胜任素质模型 97三、考核指标设计 101四、绩效考核细则 102五、关键问题解决 104第二节 总经理助理 105一、关键业绩指标 105二、胜任素质模型 106三、考核指标设计 108四、绩效考核细则 110五、关键问题解决 111第三节 行政秘书 112一、关键业绩指标 112二、胜任素质模型 113三、考核指标设计 115四、绩效考核细则 118五、关键问题解决 119第四节 办事专员 120一、关键业绩指标 120二、胜任素质模型 121三、考核指标设计 122四、绩效考核细则 125五、关键问题解决 126第四章 行政事务岗位 127第一节 监察主管 128一、关键业绩指标 128二、胜任素质模型 129三、考核指标设计 131四、绩效考核细则 134五、关键问题解决 134第二节 车辆主管 135一、关键业绩指标 135二、胜任素质模型 136三、考核指标设计 138四、绩效考核细则 141五、关键问题解决 143第三节 行政主管 144一、关键业绩指标 144二、胜任素质模型 145三、考核指标设计 148四、绩效考核细则 150五、关键问题解决 153第四节 行政助理 154一、关键业绩指标 154二、胜任素质模型 155三、考核指标设计 157四、绩效考核细则 160五、关键问题解决 161第五章 网络管理岗位 163第一节 网络主管 164一、关键业绩指标 164二、胜任素质模型 165三、考核指标设计 168四、绩效考核细则 171五、关键问题解决 172第二节 网络专员 173一、关键业绩指标 173二、胜任素质模型 174三、考核指标设计 175四、绩效考核细则 178五、关键问题解决 180第三节 网站编辑 181一、关键业绩指标 181二、胜任素质模型 182三、考核指标设计 183四、绩效考核细则 186五、关键问题解决 187第六章 服务保障岗位 189第一节 后勤主管 190一、关键业绩指标 190二、胜任素质模型 191三、考核指标设计 192四、绩效考核细则 195五、关键问题解决 196第二节 后勤专员 197一、关键业绩指标 197二、胜任素质模型 198三、考核指标设计 199四、绩效考核细则 202五、关键问题解决 204第七章 法律事务岗位 205第一节 法务主管 206一、关键业绩指标 206二、胜任素质模型 207三、考核指标设计 208四、绩效考核细则 211五、关键问题解决 213第二节 法务专员 214一、关键业绩指标 214二、胜任素质模型 215三、考核指标设计 216四、绩效考核细则 219五、关键问题解决 222第八章 公关管理岗位 223第一节 公关主管 224一、关键业绩指标 224二、胜任素质模型 225三、考核指标设计 227四、绩效考核细则 230五、关键问题解决 231第二节 公关专员 232一、关键业绩指标 232二、胜任素质模型 233三、考核指标设计 234四、绩效考核细则 237五、关键问题解决 239第三节 媒介专员 240一、关键业绩指标 240二、胜任素质模型 241三、考核指标设计 242四、绩效考核细则 245五、关键问题解决 245第九章 综合管理部岗位 249第一节 综合管理部经理 250一、关键业绩指标 250二、胜任素质模型 251三、考核指标设计 253四、绩效考核细则 254五、关键问题解决 256第二节 综合管理部主管 257一、关键业绩指标 257二、胜任素质模型 258三、考核指标设计 259四、绩效考核细则 262五、关键问题解决 263第三节 综合管理部专员 265一、关键业绩指标 265二、胜任素质模型 266三、考核指标设计 267四、绩效考核细则 270五、关键问题解决 272

章节摘录

第一章 综合管理部职能及考核设计 第一节 综合管理部职能 一、综合管理部职能概述

综合管理部在企业内主要承担的职能是：在总经理领导下，负责本企业整体的协调运作，积极贯彻企业管理的方针、政策，协调各部门之间和不同层级之间的关系，以提升企业管理效率，降低企业管理成本。

二、综合管理部组织结构 综合管理部组织结构的设计受企业所在行业、组建形式、企业规模等的影响。

1.所在行业。

企业所在行业不同，则对业务部门具体支持工作的内容就不同。

例如。

电力企业的综合管理部和房地产企业的综合管理部就存在较大区别。

2.组建形式。

上市集团公司和一般单一股份公司的综合管理部承担的职能也不尽相同。

3.企业规模。

规模大的企业与规模小的企业相比，在综合管理部的职位设置和职能发挥上也存在较大差异。

(一) 以总经理办公室形式存在的组织结构设置 总经理办公室的组织结构设计如图1-1所示。

## <<综合管理部岗位绩效考核与实施细则>>

### 编辑推荐

《综合管理部岗位绩效考核与实施细则》适合企业人力资源管理人员、行政管理人员、培训师及高校相关专业师生阅读和使用。

关键业绩指标    胜任素质模型    考核指标设计    绩效考核细则    关键问题解决

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>