

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

图书基本信息

书名：<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

13位ISBN编号：9787115211682

10位ISBN编号：711521168X

出版时间：2009-9

出版时间：人民邮电出版社

作者：赵淑芳

页数：226

字数：100000

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>

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

前言

绩效考核工作关系到企业的业绩和个人的发展，关系到企业人力资源体系的建设和优化，是每家企业都要开展的工作。

如何设计一个有效的考核体系，以优化考核流程和提高考核效率，是每一个绩效考核者和管理者都要面对的问题。

考核体系的设计是一个系统工程。

指标设计、方法设计、方案设计、制度设计，每一个设计都需要充分考虑到有效性和激励性，需要充分考虑到部门、岗位、人员，需要做大量的细节工作。

“弗布克绩效考核设计与细化全案系列”旨在将绩效考核工作细化到部门、人员和具体的岗位上，提供优化的方案，以便于为广大企业的人力资源管理者提供一体化、详细化的绩效考核解决方案，节省考核者的时间，提高考核工作的效率。

本书主要针对各个部门的总体考核指标以及各个部门主要岗位的考核指标进行设计，共分5个层面，即部门指标设计、岗位指标设计、关键指标设计、量化指标设计、定性指标设计。

部门指标设计：对20个部门的绩效考核指标进行综合设计。

岗位指标设计：对部门不同岗位的绩效考核指标进行设计。

关键指标设计：对不同岗位的关键绩效考核指标进行设计。

量化指标设计：对不同岗位的绩效考核指标进行量化设计。

定性指标设计：对不同岗位的绩效考核指标进行定性设计。

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

内容概要

本书以考核指标为中心，将其细化为部门考核指标、岗位绩效指标、岗位关键绩效指标、岗位量化指标和岗位定性指标5个部分。

同时，本书提供了企业各部门各类人员的绩效考核指标，横跨市场部、销售部、研发部、采购部、生产部、财务部、客服部、行政部、人力资源部等20个部门，为企业绩效管理人员提供了实用的考核指标库和考核工具。

本书适合企业经营管理者、人力资源专业从业者和专业咨询师等相关人员阅读与使用。

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

作者简介

赵淑芳，北京弗布克管理咨询有限公司HR研究中心研究员，辽宁大学人口研究所社会保障专业硕士。
目前研究方向和主要实践领域为人力资源管理、人力资源开发、劳动法律法规、职业生涯指导等。

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

书籍目录

第1章 绩效考核指标体系设计 第1节 绩效考核指标体系构建 1.1 考核指标设计 1.2 关键绩效指标 1.3 量化指标设计 1.4 定性指标设计 第2节 绩效考核实施与结果运用 2.1 绩效考核实施 2.2 考核结果运用 第2章 市场部绩效考核指标设计 总指标 市场部绩效指标 第1节 市场经理 1.1 考核指标设计 1.2 关键指标设计 1.3 量化指标设计 1.4 定性指标设计 第2节 市场主管 2.1 考核指标设计 2.2 关键指标设计 2.3 量化指标设计 2.4 定性指标设计 第3节 广告主管 3.1 考核指标设计 3.2 关键指标设计 3.3 量化指标设计 3.4 定性指标设计 第4节 公关主管 4.1 考核指标设计 4.2 关键指标设计 4.3 量化指标设计 4.4 定性指标设计 第5节 市场专员 5.1 考核指标设计 5.2 关键指标设计 5.3 量化指标设计 5.4 定性指标设计 第3章 销售部绩效考核指标设计 总指标 销售部绩效指标 第1节 销售总监 1.1 考核指标设计 1.2 关键指标设计 1.3 量化指标设计 1.4 定性指标设计 第2节 销售经理 2.1 考核指标设计 2.2 关键指标设计 2.3 量化指标设计 2.4 定性指标设计 第3节 销售主管 3.1 考核指标设计 3.2 关键指标设计 3.3 量化指标设计 3.4 定性指标设计 第4节 销售专员 4.1 考核指标设计 4.2 关键指标设计 4.3 量化指标设计 4.4 定性指标设计 第4章 研发部绩效考核指标设计 第5章 技术部绩效考核指标设计 第6章 产品开发部绩效考核指标设计 第7章 采购部绩效考核指标设计 第8章 生产部绩效考核指标设计 第9章 设备部绩效考核指标设计 第10章 安全部绩效考核指标设计 第11章 质检部绩效考核指标设计 第12章 工程部绩效考核指标设计 第13章 物业部绩效考核指标设计 第14章 物流部绩效考核指标设计 第15章 财务部绩效考核指标设计 第16章 客服部绩效考核指标设计 第17章 网络部绩效考核指标设计 第18章 行政部绩效考核指标设计 第19章 后勤部绩效考核指标设计 第20章 人力资源部绩效考核指标设计 第21章 综合管理部绩效考核指标设计

章节摘录

1.1.4 理论验证 根据绩效考核的基本原理与原则,考核者对所设计的绩效考核指标进行验证,保证其能有效、可靠地反映被考核对象的绩效特征,以达到考核目的。

1.1.5 要素调查,确定指标 根据上述步骤所初步确定的要素,考核者应灵活运用多种方法进行要素调查,最后确定绩效考核指标体系。

在进行要素调查和指标体系的确定时,往往需要将几种方法结合起来使用,使指标体系更加准确、完善、可靠。

1.1.6 修订 绩效考核是一个管理的过程,而不是终点。为了使绩效考核指标体系更趋合理,还应不断对其进行修订完善。

考核前修订:通过专家调查法,将所确定的考评指标提交领导、专家会议及咨询顾问,征求意见,修改、补充、完善绩效指标体系。

考核后修订:根据考核指标体系应用之后的效果等进行修订,使考核指标内容更加理想和完美。

1.2 关键绩效指标 绩效指标应分出评价层次,抓住关键绩效指标。关键绩效指标的确立有一个很重要的原则,即SMART原则,其具体内容如图1—1所示。

每位员工都可能会承担很多的工作任务,如果对员工所有的方面都进行评价考核,面面俱到,势必造成员工把握不住工作的重点与关键,从而也就无法实现自己工作行为导向战略。

1.3 量化指标设计 量化考核具有目标明确、标准清晰、易于操作等特点,但不是所有的考核指标都能得到有效的量化,因此绩效考核还是需要定性衡量和细化。

同时,绩效考核的依据不仅来自内部评价,还应该包括外部引入的评价要素,诸如客户、供应商、利益相关者等。

<<20大部门绩效考核指标设计全案>>

编辑推荐

定量定性化的KPI和指标，四位一体的考核指标大全。
各个部门指标设计，岗位考核指标设计，岗位关键指标设计，岗位量化指标设计，岗位定性指标设计。

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>