

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787302207870

10位ISBN编号：7302207879

出版时间：2009-9

出版时间：清华大学出版社

作者：王少东，吴能全，蒋晓光 主编，周宏华，陈云川，张国霞 副主编

页数：293

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>>

前言

本书从企业战略的高度以及整体人力资源管理体系的角度，阐释绩效管理在现代企业中的地位及其作用。

本书不仅对绩效考核以及绩效管理作了理论上的阐释，而且注重绩效管理的实际操作技术的推介，尽可能地以实例的形式讲解了绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈等绩效管理的过程及要求。

本书按照高等院校工商管理类专业的教学要求，结合我国企业的实际情况编写而成。

本书以绩效管理的流程设计和技术方法介绍为主线，为读者呈现了绩效管理全貌，主要介绍了绩效管理基本知识、绩效考核指标的提取、绩效计划的制订、绩效计划实施过程中的沟通及其他措施、绩效考核的方法、绩效反馈的要求和技巧、绩效考核结果的运用等内容。

本书最后一章详细介绍了一些企业绩效实施的实际案例，有利于学生更好地融会贯通所学的知识。

本书实用性强，每章之前有“学习目的”、“引导案例”，每章结束有“小结”、“自测题”、“案例分析”以及“阅读材料”，以便于对相关章节内容的学习和掌握。

本书是为普通高等学校经济管理类专业的学生编写的，主要作为大学专科、本科层次授课教材，也可作为相关企业人力资源管理理论研究和实践的人士以及相关人员的阅读资料。

本书总体框架结构由王少东、吴能全、蒋晓光审定，由王少东、吴能全、蒋晓光任主编，周宏华、陈云川、张国霞任副主编。

具体分工如下：第一、六章由王少东编写；第二、三章由周宏华、张国霞共同编写；第四、五章由陈云川编写；第七、八章由蒋晓光、张国霞编写。

全书由中山大学吴能全教授亲自审稿，他以严谨的治学精神，为我们编写组提出了许多宝贵意见，没有吴教授的帮助，我们很难有足够的信心如期完成书稿的写作。

由于编者的水平有限及人力资源管理思想的迅速发展，疏漏之处在所难免，敬请广大读者不吝指正。

本书的编写得到了一些高校同事及企业管理人员的大力支持和帮助。

中山大学企业管理咨询公司的同仁、电子科技大学管理学院胡本勇博士、中国大地保险公司的赖晓辉先生等为本书的编写提供了大力支持，在此深深表示感谢！

同时还要感谢本书编写过程中所参考的文献作者，由于一些原因，一些作者的姓名无法在参考书目中一一列出，非常感谢你们的前期努力。

最后还要特别感谢的是清华大学出版社的彭欣编辑，没有她的支持和帮助，多年的《绩效管理》的编写思想不可能今天实现。

衷心祝愿我国的人力资源管理水平蒸蒸日上！

<<绩效管理>>

内容概要

本书以绩效管理的流程设计和技术方法为主线，为读者呈现了绩效管理全貌。即从绩效管理的基础性工作开始，分别对绩效指标设计、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结果的运用进行了详细介绍，帮助读者从绩效管理系统的角度理解绩效管理。本书列举了大量实例，是一本理论与实践紧密结合的管理学教材。

本书适于作为高等院校人力资源管理专业及其他相关专业的教材，同时也可作为从事人力资源管理实际工作人员的参考手册。

<<绩效管理>>

书籍目录

第一章 绩效管理综述 第一节 绩效与绩效管理的概念 一、绩效的含义 二、绩效管理的含义
三、绩效管理与绩效考核的区别 第二节 影响员工绩效的因素 一、个人兴趣 二、与岗位的适应性
三、是否感到公平 四、公司的激励 五、企业考核体系的影响 六、工作环境 七、是否有相应的培训及培训的效果
第三节 企业绩效管理过程中存在的问题 一、绩效管理与战略实施相脱节 二、绩效管理仅仅被视为一种专业技术 三、绩效管理的核心目的不明确
四、绩效管理是人力资源管理者管理责任 五、组织绩效、团队绩效、个人绩效之间存在差异 六、绩效管理指标没有重点
七、一套考核指标无法对所有员工产生牵引作用 八、员工追求短期绩效, 忽视长期绩效 九、绩效管理成为奖金分配的手段 十、忽视员工的参与
第四节 绩效管理体系介绍 一、绩效管理体系与企业价值链的关系 二、以绩效为核心的价值评价系统的五大体系
三、绩效管理体系在整个人力资源管理系统中的作用和定位 四、绩效管理的核心思想在于不断提升组织和员工的绩效
五、绩效管理是一个持续沟通的过程 六、不同的对象应采取个性化的绩效管理方式 七、绩效管理不仅仅是对结果的评价, 更强调过程
八、绩效管理体系的构成 九、各级管理者的责任 本章小结 自测题 案例分析 阅读材料第二章 绩效考核指标第三章 绩效计划第四章 绩效计划的实施第五章 绩效考核第六章 绩效反馈第七章 绩效考核结果的运用第八章 企业绩效管理项目实施实务参考文献

<<绩效管理>>

章节摘录

经营检讨和中期述职是一个共享学习和持续进行绩效改进的过程。绩效指标完成的过程是要进行指标分解的，定期的述职要求管理者和经营者对推进过程中指标完成的情况、遇到的主要问题、取得的主要经验等进行分析。通过绩效分析来找出问题，并找到改善绩效的措施。同时这种述职也是进行能力提升和潜能发掘以及需求资源支持的过程。第五套体系是要建立一个以提高管理者人力资源管理责任为中心的绩效管理循环体系。人力资源规划是企业的战略性工作，人力资源管理不只是人力资源部门的事情，而是全体管理者的责任。那么管理者如何去履行人力资源管理的责任呢？如何来履行这种辅导员工、教育员工、提升员工能力的责任呢？这就要靠企业建立以提高管理者人力资源管理责任为中心的绩效管理循环体系。

三、绩效管理体系在整个人力资源管理系统中的作用和定位基于能力的人力资源管理系统是由任职资格体系、绩效管理体系、潜能评价开发体系、薪酬管理体系、培训开发体系和人力资源规划六个业务板块构成，图1.5给出了一个加以说明的人力资源管理六大业务板块构成图。

编辑推荐

丛书特色： 先进性与基础性相统一，注重用先进科学的观点和行业规范策划、组织教材，突出重点和难点，精选基础、核心的内容。

教材建设与教学改革相统一，跟踪学科最新发展动态，考虑专业内容的更新，关注并体现教改的内容变化。

综合性与针对性相统一，不仅讲解知识，还针对专业领域应用的迫切需要，提供了与理论相结合的应用实例。

案例导入教学，每章开头都有教学引导案例并提出问题，让学生带着问题去学习，便于教师授课并启发学生思考。

案例分析与阅读资料开阔视野，每章都有案例分析和阅读资料，把学生置于经营者的立场，注重培养学生的实际工作能力。

<<绩效管理>>

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>