

<<绩效考核与绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效考核与绩效管理>>

13位ISBN编号：9787566300294

10位ISBN编号：7566300296

出版时间：2011-6

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：林新奇

页数：347

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>

<<绩效考核与绩效管理>>

内容概要

林新奇编著的《绩效考核与绩效管理》主要聚焦于绩效考核的三大难题，即：指标设定问题、考评主体问题、程序执行问题。

应该说都是偏重于技术层面的问题。

这是绩效考核中大家往往最看重的问题，也是最复杂、操作难度最大的问题。

为此本书的主要篇幅放在了这里。

特别是，本书额外关注了程序执行问题，或者叫各环节的衔接统合问题，这是大家一般都比较忽视、却非常重要的问题。

<<绩效考核与绩效管理>>

作者简介

林新奇，男，福建莆田人，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、教授会主席，中国管理科学学会人力资源管理分会会长，国家教育部新世纪优秀人才支持计划入选者，东亚人力资源论坛秘书长，著名人力资源和绩效管理专家。

1979年9月考入中国人民大学本科，1983年获学士学位，1986年7月研究生毕业获硕士学位并留校任教，历任中国人民大学劳动人事学院人力资源管理（人事管理）专业讲师、副教授、教授、博士生导师。

1987年9月至1988年8月参加北京市政府讲师团赴基层挂职锻炼。

1996年10月至2002年3月由国家公派赴日本东京留学，师从日本管理学界泰斗冈本康雄教授和港彻雄教授，获青山学院大学国际经营学博士学位，同时，多次赴东西方各国进行学术访问和交流，具有广泛的国际学术联系。

2011年3月至4月在中央党校学习，参加中组部等中央六部委组织的哲学社会科学骨干研修班。

1986年以来一直从事人力资源管理研究，教学、咨询，培训工作，担任多家企业高级管理顾问，曾为国内外数百家企事业单位提供了绩效考核与绩效管理、组织变革与企业文化、人力资源战略规划和核心人力资源体系建设等咨询培训服务，主持或参与主持了包括863计划在内的多项国家和地方政府机构或企事业单位的人力资源管理研究课题，在国内外发表学术论著100多篇（部），1994年荣获北京市第3届哲学社会科学中青年优秀成果奖，2008年入选国家教育部新世纪优秀人才支持计划。

主要研究领域：绩效考核与绩效管理，战略人力资源管理，跨文化人力资源管理。

主讲课程包括：绩效考核与绩效管理，人力资源管理理论与技术，人力资源战略规划，领导艺术与管理技能开发，企业文化与跨文化管理等。

<<绩效考核与绩效管理>>

书籍目录

第一部 指标设定篇

- 第一章 绩效概念新解
- 第二章 BSC及其应用
- 第三章 KPI指标及其应用
- 第四章 MBO及其应用
- 第五章 EVA技术及其应用
- 第六章 指标设定的原则及权重安排

第二部 考评主体篇

- 第七章 绩效管理机构及其职责
- 第八章 直线经理的绩效管理职责
- 第九章 360度考评反馈及其应用
- 第十章 如何建立和完善绩效管理制度
- 第十一章 如何防止考评主体的非客观性
- 第十二章 关于员工和外部客户问题

第三部 程序执行篇

- 第十三章 绩效管理是一个系统性程序
- 第十四章 强制分布法及其应用
- 第十五章 团队/部门绩效如何与个人绩效相挂钩
- 第十六章 考核结果的调整与应用
- 第十七章 绩效沟通机制及其实施
- 第十八章 绩效管理系统的有效性验证

第四部 案例实践篇

- 第十九章 高管人员的绩效考核
- 第二十章 职能部门人员的绩效考核
- 第二十一章 子公司负责人的绩效考核
- 第二十二章 研发人员的绩效考核
- 第二十三章 营销人员的绩效考核
- 第二十四章 工作团队的绩效考核

参考文献

<<绩效考核与绩效管理>>

章节摘录

2.考核结果对企业提高招聘有效性的作用 (1) 对招聘有效性的检测。

对企业来说,招聘是有成本的,而且,招聘的成本还可能是不低的。

比如广告费、宣传费、招聘工作人员的人工成本等,还包括招聘到的人员并不适合企业而给企业带来的损失,因此,很多企业都很重视对应征人员的素质测评和其他筛选手段,这些手段的有效性如何,可以通过他们进行实际工作岗位后的绩效考核结果进行检测。

通过把这些人员的绩效考核结果和他们申请工作时的测验结果进行比较来衡量,通过分析,就可以作出判断。

例如,管理者可能会发现在挑选测验中得分大致相等的工作申请人一年后在工作岗位上的成绩却相差很大,就可以认为,这些测验没有精确地预测人员的行为。

通过检测,可以对招聘筛选的方法与检测手段进行改进,从而提高招聘的有效性。

(2) 对招聘筛选的参考。

通过绩效考核的结果和其他反馈,人力资源管理人员对企业内各个岗位优秀人员所应具有的优秀品质与绩效特征有一定的理解,这些将能给招聘工作的筛选供有益的参考。

例如,通过对企业中优秀销售员的绩效特征进行分析,如果这些特征主要是能吃苦、有耐心等,那么,在招聘销售员时,挑选什么样的人就不言而喻了。

(三) 绩效考核与员工培训 1.绩效考核为人力资源开发与培训提供了针对性 我们知道,要使人力资源开发与培训发挥其应有的作用,必须要有针对性,即应针对员工的薄弱环节,使他们能够获得急需的知识和技能。

而要了解员工的优势和劣势。

就必须通过对员工个人的绩效考核来获得,绩效考核结果为人力资源开发与培训提供了依据。

通过对员工的绩效考核评价,主管可以发现员工在培训和发展方面不同的需要。

例如,如果李明的工作要求具有技术方面的写作技能,而他在该条件上得到了一个勉强合格的评价,那么就有可能要求他在书面交流方面需要进行额外的培训。

如果人力资源经理发现,许多基层主管在管理纪律方面存在困难,那么就有可能建议在培训期间谈谈这个问题。

.....

<<绩效考核与绩效管理>>

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>