第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787030264855

10位ISBN编号：7030264851

出版时间：2010-2

出版时间：科学出版社

作者：方振邦

页数：288

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

第一图书网, tushu007.com

前言

组织管理，人事为本；创造财富，人才为先。
任何社会的存在与发展，都离不开人口；任何组织的存在与发展，都离不开人员；任何经济的存在与发展，都离不开人力；任何技术的创造与发明，都离不开人才；任何社会组织的进步与改革，都离不开人物。
人口、人员、人力、人才与人物，是人力资源形成与发展过程中的不同形态，是人力资源学科领域中研究的基本对象。
人力资源是组织的生命源泉，是组织发展的第一资源。
美国钢铁大王卡耐基说过，炸毁我工厂所有的财物不要紧，只要给我留下人力资源，我可以制造出比原来更好的企业。
然而，人力资源，对于一个组织的贡献与作用，不是自发产生的，需要通过科学的管理。
同样的人才，在不同的组织中与管理方式下，其实际的价值与绩效大不一样，需要科学地开发。
当今的时代，是知识经济的时代。
人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高，而物力资源与财力资源的作用相对减小。
土地、矿产等自然资源及物质资金等在经济中的首要性正逐渐让位于人力资源，因此，物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。
当今的时代，是后工业时代与人本时代。
自然资源在被大量开采转化为财金资源后已日益短缺，而人力资源随着人口大幅度的增长与教育水平的提高却日益丰富。
自然资源的开发必然被人力资源的优先开发所取代。
当今的时代，是发展创新与组织变革的时代，特别需要的是员工的先进知识、创造能力与创新意识，而不是他们的体力与一般的劳务。
特别需要的是前瞻陸、全局性、系统性与开放性的管理，而不是机械性、短视性与封闭性的管理。
因此，传统的人事管理必然被现代的人力资源开发与管理所取代。
1993年我国开始批准招收人力资源专业的本科生，当时我博士生刚刚毕业，并且同年受聘为中国人民大学劳动人事学院副教授，因此有机会见证了人力资源专业及其研究在中国的发展过程。
回顾我国人力资源专业十多年来的发展！
我有以下几点见解！
在这里提出来与大家共同探讨。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书以战略性绩效管理为主线，系统地介绍了绩效管理的各个环节：绩效计划、绩效沟通与绩效信息收集、绩效评价、绩效反馈；同时还涵盖了绩效薪酬、绩效管理的工具与技术等内容；在附录中还提供了中国、日本、韩国、美国企业和政府的绩效管理案例。
全书体系完整，内容新颖、充实，具有较强的操作性。
　本书努力从内容到形式上有所突破或创新。
在内容取舍上，坚持实用性、针对性原则，并注重知识更新，尽可能将国际上先进的管理理论与实践以及我国企业、政府的管理经验引入。
本书既适合高等院校人力资源管理课程的教师、学生使用，又可供政府、企事业单位中从事人力资源管理实际工作的人士参考，对人力资源管理感兴趣的人士亦可作自学之用。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

方振邦，教授、博士。
1989年6月毕业于吉林大学政治学系政治学专业，获法学学士学位。
1991年9月考人中国人民大学劳动人事学院攻读硕士学位，研究方向为：人事行政与国家公务员制度，1994年6月获法学硕士学位，同年9月留校从事教学科研工作。
1996年3月公派赴韩国国立忠南大

<<绩效管理>>

书籍目录

总序第一章 绩效管理概述 第一节 绩效管理 一、绩效管理的含义 二、绩效管理模型 第二节 绩效管理与战略管理 一、战略管理的内涵 二、战略性人力资源管理体系中的绩效管理第二章 绩效计划 第一节 绩效计划概述 一、绩效计划过程概述 二、绩效计划的制定 三、绩效计划会议 第二节 绩效指标的确定 一、绩效指标的含义 二、绩效指标的分类和特征 三、如何确定绩效指标 四、绩效指标举例 第三节 评价周期决策 一、评价指标与评价周期 二、组织和行业特征与评价周期 三、职位职能类型与评价周期 四、绩效管理实施的时间与评价周期第三章 绩效沟通与绩效信息收集 第一节 绩效沟通 一、绩效沟通的含义 二、绩效沟通的目的和内容 三、绩效沟通的方式 四、沟通的过程 第二节 绩效信息的收集 一、绩效信息的重要性 二、绩效信息的来源 三、收集信息的方法 第三节 绩效评价主体的选择与评价者培训 一、绩效评价主体的选择 二、评价者培训第四章 绩效评价 第一节 绩效评价概述 一、绩效评价过程模型 二、组织绩效评价系统的构成及设计要求 三、员工个人绩效评价 第二节 绩效评价方法的选择 一、绩效评价方法的分类 二、团队绩效考核 三、各种绩效评价方法的比较和选择第五章 绩效反馈 第一节 绩效反馈概述 一、绩效反馈的重要性 二、如何对错误的行为进行反馈 三、如何对正确的行为进行反馈 四、有效的自我反馈机制 五、360°绩效反馈计划 第二节 绩效反馈面谈 一、绩效反馈面谈的目的 二、如何做好绩效反馈面谈 第三节 绩效评价结果的运用 一、绩效评价与绩效改进 二、绩效评价结果在各人力资源管理职能中的运用第六章 绩效薪酬 第一节 薪酬概述 一、薪酬的基本概念、原则 二、基本的薪酬制度 第二节 绩效薪酬制度 一、绩效薪酬制度的基本类型 二、各种绩效薪酬制度的比较及其应用第七章 绩效管理的工具与技术 第一节 绩效管理的工具与技术概述 第二节 目标管理 一、目标管理的理论基础 二、目标管理的实施 三、对目标管理的评价 第三节 关键绩效指标 一、关键绩效指标的基本内涵 二、基于KPI的绩效指标体系设计 三、指标类别与员工责任 第四节 平衡计分卡 一、平衡计分卡的产生和发展 二、平衡计分卡的主要特点 三、使命、核心价值观、愿景和战略 四、平衡计分卡的四个层面 五、公共部门平衡计分卡 第五节 其他绩效管理工具与技术 一、标杆管理 二、经济附加值附录 案例1 美国西北航空公司的员工持股计划 案例2 日本票田工业公司绩效评价制度 案例3 黑龙江省海林市平衡计分卡的应用 案例4 韩国富川市平衡计分卡的应用 案例5 韩国公务员的绩效评价参考文献后记

章节摘录

2）流程层次的绩效　　组织是通过无数职能交叉型的工作流程生产产品并提供服务的。
组织的优秀与否取决于流程。
对流程层次的绩效进行管理，必须确保流程是按客户需求设置，这些流程的运作快速有效，并且流程的目标和评价指标是受客户和组织的需求驱动的。
3）员工个人层次的绩效　　组织产出是通过流程完成的。
流程经由从事不同工作的员工个人执行和管理。
绩效的第三个层次代表了组织机体的“细胞”。
员工层次的绩效变量包括招聘与晋升、工作职责与标准、反馈、薪酬以及培训等。
以上是一个组织内三个关键且相互联系的绩效层次。
组织的整体绩效（其满足客户期望的程度）是组织目标、结构以及管理行为在三个绩效层次上发生作用的结果。
鉴于这三个层次的重要性和彼此依赖性，其中任何一个层次的错误都会影响到整个机体的有效运作，对于三层次绩效的理解是绩效管理的基础。
本书将着重讨论员工层次的个人绩效，因此如果不做特别说明，本书的“绩效”一词侧重于员工的个人绩效。
3.员工个人绩效的性质与影响因素　　1）绩效的性质　　为了更深入地理解绩效的概念，首先我们来看看绩效具有哪些性质：　　（1）多因性。
绩效的多因性是指一个员工绩效的优劣并不是取决于单一因素，而是受制于主、客观多种因素（如薪酬、情绪、工作氛围等）的共同影响。
但是，并不是所有影响因素的作用都是一致的。
在不同情景下，各类因素对绩效的影响作用各不相同。
我们在研究绩效问题时就应该抓住目前影响绩效的众多因素中的关键因素，从而更有效地对绩效进行管理。

编辑推荐

《绩效管理》将绩效管理与战略管理相结合，实现战略管理系统与绩效管理系统的协同。全书系统地介绍了绩效管理的各个环节，包括绩效计划、绩效沟通与绩效信息收集、绩效评价及绩效反馈。

《绩效管理》注重理论与实践的结合，突出绩效管理工具的介绍与使用，并引入中外企业及公共部门的实践案例。

第一图书网, tushu007.com

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