

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787111324676

10位ISBN编号：7111324676

出版时间：2011-1

出版时间：机械工业

作者：(美)詹姆斯W.史密斯//曼纽尔·伦敦|译者:汪群//张龙

页数：201

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>

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 前言

绩效管理是组织人力资源管理的基石之一。

不管在哪儿工作，不管组织大小，也不管业务模式简单还是复杂，只要雇用了一定数量的员工，有效的绩效管理都是必需的。

可以说，一切始于绩效管理。

具体说来，我们需要员工做什么？

我们如何评估他们的工作？

我们如何设计和实施相关的制度来提升绩效标准？

因此，组织在考虑更高端的实践领域（如个体测评、人才管理或者继任规划）之前，首先需要搞清楚如何测量日常绩效。

当组织要想雇用最好、最聪明的员工，或者想要构建多样化的员工队伍时，首先需要明白雇用员工做什么，他们怎样做才算是成功的。

当组织想要设计并提供最好的培训和开发项目或者组织发展项目时，首先要能评估工作需求，明确应当把领导人和管理者培训成什么样子。

这就是为什么绩效管理这个议题和这本书对于人力资源、产业/组织和组织发展实践者是如此重要的原因。

这也是我和亚尼内（Janine waclawski，丛书编委之一）与吉姆（Jim.指本书主编之一詹姆斯W.史密瑟）和曼尼（Manny，指本书主编之一曼纽尔·伦敦）取得联系，委托他们负责这本书的原因之一。

他们两位都是出色的研究者、专业人士、作家和编辑。

而且，在上一版的产业和组织心理学学会专业实践丛书中，吉姆主编了其中的《绩效评估》，那本书显然很受欢迎。

因此，我们希望他们能将相关的讨论提升到一个更高的层次。

从手头的这本书来看，他们显然已经实现了上述目标。

这本书包含了一些非常新的内容，比如，《萨班斯-奥克斯利法案》（Sarbanes-Oxley Act）、CEO绩效管理及其过程中的董事会角色、实施强制排名制度的好处和成本。

这些内容对于专业人士和经理人都非常有价值。

另外，吉姆和曼尼在编辑过程中非常注意平衡科学家和实践者的要求，不但为实践者介绍了最新的绩效管理实践，而且为研究者分析了未来研究的方向。

在过去10年中，绩效评估已经演变为绩效管理，这个领域的导向已经发生了很大的变化。

这本书从产业/组织心理学视角展示了绩效管理的最新思考，阐述了组织如何量化、测量和跟踪绩效。

我们希望本书对于实践者和学者都有用。

最后，我们衷心感谢吉姆和曼尼把我们带到了更高的层次。

## <<绩效管理>>

### 内容概要

鉴于组织管理实践由绩效评估向绩效管理的转变，该书涵盖了绩效管理领域的广泛议题，既涉及了绩效管理领域的一些基础理论问题，如绩效管理的理念；也探讨了大量具体的绩效管理问题，如绩效考评结果的强制分布。

该书很好地体现了“从理论到实践”的写作宗旨，对涉及的绩效问题，作者一方面从研究视角提供了相关专业建议，另一方面给出了大量的组织实例予以例证，展示了绩效管理如何推动组织变革，提升组织效能。

本书适合于管理学和心理学领域的研究者、人力资源专业人士和咨询师阅读，对MBA、管理学专业的研究生和高年级本科生也是一本不可多得的著作。

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 作者简介

詹姆斯W.史密斯 (James W. Smither), 是拉塞尔大学 (La Salle University) 的人力资源管理林贝克 (Lindback) 讲席教授。

他教授的本科生和研究生课程包括人力资源管理、培训和开发以及领导技巧。

在任教之前, 史密斯博士曾经在美国电话电报公司 (AT&T) 担任人力资源高级经理 / 团队领导。他从拉塞尔大学获得了心理学学士学位, 从西东大学 (Seton Hall University) 和蒙特克莱州立大学 (Montclair State University) 分别获得了文学硕士学位, 从斯蒂文斯理工学院 (Stevens Institute of Technology) 获得了产业 / 组织心理学博士学位。

他的研究成果发表在一系列顶级学术期刊上, 如《人事心理学》 (Personnel Psychology)、《应用心理学杂志》 (Journal of Applied Psychology) 和《组织行为与人的决策过程》 (Organizational Behavior and Human Decision Processes)。

目前, 他是《应用心理学杂志》的顾问编辑。

1997 ~ 2003年期间, 他还担任了《人事心理学》的副主编。

他是心理科学协会 (the Association of Psychological Science) 和产业和组织心理学学会 (the Society for Industrial and Organizational Psychology) 会员。

另外, 他还为五十多家企业提供过人力资源和领导力发展方面的咨询, 这些企业分布于各个行业, 包括电信、半导体、会计、航空、金融、包装材料、娱乐、卫生保健、制药、教育和政府。

曼纽尔·伦敦 (Manuel London), 是纽约州立大学石溪分校 (the State University of New York at Stony Brook) 商学院的副院长。

伦敦博士现任人力资源管理中心主任, 并且在心理学系兼职。

另外, 他还是领导力和服务本科生学院的院长。

伦敦博士的职业生涯主要在大型的研究型大学度过——1974 ~ 1977年在伊利诺伊大学香槟 / 厄巴纳分校 (the University of Illinois at Champaign / Urbana), 1989年至今在石溪分校。

在这两段教职工作之间的12年, 他在美国电话电报公司从事研究和人力资源管理。

伦敦博士是当前流行的多元反馈 (360度反馈) 的先驱。

他还是积极的实践者和咨询师, 致力于方案开发和出版, 涉及的领域包括绩效管理、反馈、边际绩效和充当教练和开发者角色的管理者。

伦敦博士的著作《变革代理人: 人力资源专业人士的新角色和创新战略》 (Change Agents: New Roles and Innovation Strategies for Human Resource Professionals) 还获得了人力资源管理学会 (Society for Human Resource Management) 颁发的图书奖。

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 书籍目录

译者序前言导言作者简介第1章 绩效管理的扩展观 1.1 引言 1.2 科学-实践的边界与绩效管理 1.3 什么是绩效管理 1.4 为什么要实施绩效管理制度 1.5 绩效管理流程 1.6 绩效管理最佳实践 1.7 结论第2章 绩效管理与组织战略、价值观和目标 2.1 协同与绩效管理 2.2 协同的重要性 2.3 协同的驱动因素 2.4 文化的冲击 2.5 应用于航空公司：从战略到结果 2.6 绩效管理制度的问题 2.7 整合 2.8 结论第3章 目标设置理论在绩效管理中的应用 3.1 目标承诺 3.2 任务复杂性 3.3 目标设置 3.4 团队目标 3.5 反馈 3.6 结论第4章 辅导和绩效管理：组织如何获取最大的价值 4.1 组织辅导方法的四个阶段 4.2 辅导和绩效管理框架 4.3 管理者的角色 4.4 绩效管理和发展性辅导比较 4.5 人力资源专业人员和内部教练的角色 4.6 外部教练的角色 4.7 建立辅导和发展文化 4.8 结论第5章 在职和非正式学习在绩效管理中的作用 5.1 非正式学习与人力资本 5.2 什么是非正式学习 5.3 非正式学习的发生率 5.4 非正式学习的相关方法论问题 5.5 促进非正式学习的工作场所特征 5.6 影响非正式学习的员工特征 5.7 绩效管理、工作和员工特征 5.8 绩效管理和非正式学习中的最佳实践 5.9 结论第6章 复杂情境中的团队绩效管理 6.1 何为团队 6.2 团队和绩效管理 6.3 结论第7章 首席执行官绩效管理 7.1 引言 7.2 FORTX公司的CEO绩效管理流程 7.3 FORTX公司的流程和实践状况 7.4 提高董事会的有效性 7.5 结论和建议第8章 跨国公司的绩效管理 8.1 跨国公司的挑战 8.2 文化的维度和含义 8.3 组织文化的作用 8.4 对跨文化绩效管理实践的建议 8.5 结论第9章 周边绩效管理 9.1 周边绩效的前导因素 9.2 周边绩效行为的产出 9.3 管理周边绩效 9.4 建议第10章 把绩效管理作为学习工具 10.1 案例 10.2 绩效管理如何影响学习 10.3 结论第11章 诊断、理解和处理不良工作行为 11.1 引言 11.2 不良工作行为的种类 11.3 诊断导致不良工作行为的原因 11.4 处理不良工作行为 11.5 总结第12章 强制排名法：利弊和实践 12.1 定义强制排名法 12.2 强制排名法的优缺点 12.3 关键实施步骤 12.4 结论第13章 技术和绩效管理：技术在绩效管理中的角色 13.1 传统技术 13.2 技术的推动作用 13.3 技术在管理过程中的角色 13.4 绩效管理中的技术挑战 13.5 基于技术的绩效管理系统 13.6 技术的最佳实践第14章 真实绩效：员工履行合同规定的行为评估 14.1 工作行为评估：概述 14.2 绩效沟通组成内容 14.3 绩效沟通：高质量的社会交换 14.4 真实绩效：一个渐进的评价方法第15章 评估绩效管理的方案和策略 15.1 引言 15.2 模型概述 15.3 评估点1：组织发展前提 15.4 评估点2：在反馈和学习层面的培训评估 15.5 评估点3：个人发展前提，时间点1 15.6 评估点4：在个人和部门层面的评估 15.7 评估点5：组织发展前提，时间点2 15.8 评估点6：个人发展前提，时间点2 15.9 结论第16章 未来的绩效管理 16.1 引言 16.2 工人和工作场所的变化趋势 16.3 在21世纪保持绩效管理有效性 16.4 结论第17章 绩效管理最佳实践 17.1 什么是工作绩效 17.2 目标 17.3 反馈 17.4 员工发展 17.5 绩效评估 17.6 绩效薪酬 17.7 绩效管理中的特殊问题 17.8 结论参考文献

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 章节摘录

假设在系统实施时使用健全的变更管理原则和提供足够的培训，那么使用自动系统对大多数员工而言将不会是一个障碍。

对那些很少参与系统的工人，如小时工，在系统的实施前需要提供手把手的练习培训，并使工人充分理解其将如何直接受惠于系统，如何得到更多的便利以及更好的系统使用率。

这些类型的工人可能在工作中不使用或不接触电脑。

显然，在确定自动化系统将需要什么样的相互水平时，必须考虑这种情况。

总体而言，通过认真规划解决方案的技术要求以及发展健全的绩效管理办法，可以大大减轻上述挑战，这对于一个有效的系统而言是非常必要的，不管它是否使用技术。

在这个规划过程中，以创造、贯彻落实以及系统支持为核心做出实践决定。

我们下面要讲的正是这些实践问题。

**13.5 基于技术的绩效管理系统** 尽管技术可以用来支持绩效管理过程的各组成部分，比如说用上面所描述的办法，但今后的趋势是使用技术来自动化和合并所有组成系统的绩效管理活动。

本节重点介绍了使用后一种方法时所要考虑的一些重要的实践问题。

**1. 决定是购买还是定制** 在规划实施自动化的绩效管理系统时，应根据组织的优先级、需求以及资源，尽早决定是构建还是购买系统。

这其中最大的影响因素在于，是否有可用的内部组织资源来构建系统，以及为了满足组织的需求而定制的系统的个性化、复杂化程度。

由于购买一个系统的价格可能会很高，因此必须进行综合分析来确认定制一个系统的成本是否可承受。

定制系统的成本并非纯粹是用于购买技术软件和硬件的财务支出，还包括内部技术资源的专长和时间。

许多组织可能没有这种类型的内部人才，因此需要技术提供商在某些方面承担部分工作。

## &lt;&lt;绩效管理&gt;&gt;

## 编辑推荐

《绩效管理：从研究到实践》系统地关注绩效目标的设置、员工的辅导和开发、非正式反馈、正式的绩效评估以及如何将绩效和认可与奖励关联起来，向我们呈现了绩效管理领域最新的思想、策略和最佳实践。

书中所有章节均由绩效管理领域的顶尖学者、实践者、咨询师和研究者撰写。

全书17章采取专题形式，每一章内容一般包括相关概念或问题的介绍、理论和研究回顾、基于研究的最佳实践、大量相关案例以及未来实践和研究的方向、机会与挑战。

《绩效管理：从研究到实践》为人力资源管理等相关专业学生、人力资源经理、咨询师和基层经理而写，对最新的绩效管理研究和最佳实践进行了深入浅出的解读，书中涵盖了大量有助于建立高效人力资源管理体系的内容。

包括：  
· 成功的绩效管理体的14个特征  
· 协同（包括绩效管理和财务绩效之间的协同）的7个驱动力  
· 影响目标设置效果的5个因素  
· 最大化外部辅导价值的11个步骤  
· CEO和董事会绩效管理流程  
· 影响绩效管理流程的国家文化的8个维度  
· 技术在开发和使绩效管理体中的作用  
· 可以嵌入全面绩效管理制度的6个评估点

<<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>