第一图书网, tushu007.com

<<关键绩效指标>>

图书基本信息

书名：<<关键绩效指标>>

13位ISBN编号：9787111380719

10位ISBN编号：7111380711

出版时间：2012-5

出版时间：机械工业出版社

作者：戴维·帕门特

页数：218

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

KPI的扫盲读物，KPI——平衡计分卡和绩效评估之间缺失的一环，作者经过10多年的实践与总结，在1996年第1版的基础上修订此书，提供了大量KPI指标开发和应用的实用工具，本书的内容包括：

1.开发和运用关键绩效指标的12步骤模型；
2.为一般企业尤其是中小企业和非营利组织提供实施KPI指南；
3.如何运用头脑风暴法确定绩效评价指标；
4.KPI资源工具库，包括图表、流程和调查问卷
5. 发现关键成功因素的新方法
6.500多个绩效评估量表
7. 绩效评估报告模板
8.为咨询顾问准备的资源库

作者简介

戴维·帕门特
开发主导性关键绩效指标的权威专家，他在关键绩效指标领域的著作被国际公认为具有突破性的实践指导意义。
他在世界各地举办过研讨会，与会者数以千计。
他的代表作品《关键绩效指标》是该领域最为畅销的一本书。
帕门特曾为安永国际会计师事务所、英国石油有限公司、安达信会计师事务所和普华永道会计师事务所工作，是英国注册会计师协会（Institute of Chartered Accountant）委员，他还是许多专业和商业杂志的专栏作家，同时也是《帕累托80/20企业会计准则》一书的作者。
可以通过电子邮箱与他联系,他的网址内含大量有助于读者的白皮书、文章及免费软件。

书籍目录

推荐序（中国传媒大学沈浩）
译者序
前言
第1章 绪论
关键成果指标
绩效指标和成果指标
关键绩效指标
对关键绩效指标具有深远影响的管理模型
定义
注释
第2章 执行关键绩效指标的四个基本条件
引导关键绩效指标发展及执行的四个基本条件
界定企业愿景、使命和战略
注释
第3章 开发和运用关键绩效指标：12步骤模型
第1步：高级管理团队的承诺
第2步：建立主导性关键绩效指标项目团队
第3步：建立“相信自己，尽力而为”的组织文化氛围和相应的制度
第4步：建立一个全面的关键绩效指标发展战略
第5步：向所有员工讲解并推荐关键绩效指标体系
第6步：确定企业内部的关键成功因素
第7步：将绩效评价指标录入数据库
第8步：选择团队层级上的绩效评价指标
第9步：选择企业的主导性关键绩效指标
第10步：构建一个能够向所有层级公示评价信息的框架
第11步：推动主导性关键绩效指标的运用
第12步：提炼关键绩效指标并维持其适用性
注释
第4章 关键绩效指标团队资源工具箱
如何使用资源工具箱
第1步：工作表之高级管理团队的承诺
第2步：工作表之建立主导性关键绩效指标项目团队
第3步：工作表之建立“相信自己，尽力而为”的
组织文化氛围和相应的制度
第4步：工作表之建立一个全面的关键绩效指标发展战略
第5步：工作表之向所有员工讲解并推荐关键绩效指标体系
第6步：工作表之确定企业内部的关键成功因素
第7步：工作表之将绩效评价指标录入数据库
第8步：工作表之选择团队层级上的绩效评价指标
第９步：工作表之选择企业的主导性关键绩效指标
第10步：工作表之构建一个能够向所有层级公示评价信息的框架
第11步：工作表之推动主导性关键绩效指标的运用
第12步：工作表之提炼关键绩效指标并维持其适用性
第5章 绩效评价指标的公示模板
用仪表盘将关键成果指标报告给董事会

第一图书网, tushu007.com

绩效评价指标管理报告
员工绩效评价报告
图表格式示例
注释
第6章 促进者的资源工具箱
牢记这些基本原则
典型关键绩效指标问题解答
第7章 关键成功因素的资源工具箱
理解企业关键成功因素的益处
相关的成功因素
界定企业范围内的关键成功因素
界定企业范围内的关键成功因素的主要任务
通过关系映射确定关键成功因素
如何组织关键成功因素工作研讨会
注释
第8章 通过头脑风暴法确定绩效评价指标
第9章 中小企业和非营利性组织实施的多样化
中小企业
非营利性组织
第10章 实施经验
如何在16周的时间内成功实施主导性关键绩效指标
注释
附录A绩效评价指标数据库
后记提供的电子媒体
致谢

章节摘录

版权页： 插图： 一个不断变化的战略若想最终取得成功，不是仅仅取决于这个战略本身是否高明，而是在很大程度上有赖于把这个动态的战略进行推广和实施。
战略的推广和实施又在一定程度上依赖于企业设定的关键绩效指标。
在企业里，是否能够执行关键绩效指标并发挥其效用，在很大程度上取决于下面的四个基本条件。
（1）企业与员工、工会、关键的供应商及关键的顾客之间的合作伙伴关系。
（2）向基层的权力转移。
（3）仅评价和汇报关键事项。
（4）将绩效评价指标与战略的四个关键要素联系起来。
引导关键绩效指标发展及执行的四个基本条件 企业与员工、工会、关键的供应商及关键的顾客之间的合作伙伴关系 为了能够成功地改善绩效水平，就需要在管理层、工会、员工、关键的供应商和关键的顾客之间建立一种有效的合作伙伴关系。
以下几点就对合作关系这一基本条件进行了阐释：所有利益相关者达成这样的共识：要理解重大的组织变革和文化变革之间的关系，接受变革的必要性，并需要了解这些变革是如何实施的。
承诺建立并且维护与工会、员工代表以及员工之间有效的沟通机制。
引入最好的企业实践活动与关键绩效指标的共同发展战略。
把合作关系的概念扩展到包括与组织的关键供应商和关键顾客之间的合作。
如果你希望改善关键顾客的满意度，与他们坐在一起并询问他们的意见：“你认为我们应该如何去做以提高为你供货的效率和服务的质量？
”这难道不发挥作用吗？
如果你想改进关键供应商的绩效，难道你不应该去拜访他们，与他们讨论你的期望、你认为重要的事项，以及你希望如何评价吗？
实例：一家航空公司 当团队成员在一起讨论如何改善即将降落的晚点飞机绩效时，他们很快意识到关键供应商是非常重要的环节。

第一图书网, tushu007.com

媒体关注与评论

建立现代企业制度、增强中国企业的核心竞争力，必须从中国国情出发，探讨中国式企业管理的理论。
中国企业成功发展的实践，为总结中国式企业管理提供了实践基础。
——国务院国资委副主任　邵宁对中国优秀企业的深入剖析，总结经验，汲取教训，帮助更多企业少走弯路和更快发展，具有重要的理论和实践意义。
——国务院发展研究中心研究员　吴敬琏中国企业是在摸爬滚打中成长的，不断回过头来总结经验教训，并找到规律，对进一步做长做大非常关键。
企业的实际运营好比炒菜，而总结企业管理规律则是研究如何写菜谱，这是一本来自实践的、地道的中国菜谱。
——联想控股有限公司董事长　柳传志对中国企业特色的实践经验进行总结，给予理论的说明，是对中国和世界企业界的贡献。
——上海振华重工总裁　管彤贤

编辑推荐

《关键绩效指标:KPI的开发、实施和应用(原书第2版)》为绩效考核KPI领域最为畅销的一本书，关键绩效指标的价值在于：使经营管理者将精力集中在对绩效有最大驱动力的经营行动上，及时诊断生产经营活动中的问题，并采取能够提高绩效水平的改进措施。

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