第一图书网, tushu007.com

<<人力资源部岗位绩效考核与实施细>>

图书基本信息

书名：<<人力资源部岗位绩效考核与实施细则>>

13位ISBN编号：9787115192370

10位ISBN编号：7115192375

出版时间：2009-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：李艳

页数：175

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

前言

弗布克部门绩效考核系列针对企业各个部门的每个岗位，设置了一套五位一体的绩效考核方案。此方案包括关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决五个模块，而且这五个模块紧密结合成一个完整的考核体系，将各个部门各个岗位的绩效考核体系化、精细化、模块化、模板化。

一、关键业绩指标　　通过对各岗位主要职责和任职要求的分析，详细列出本岗位的主要工作事项，并通过对岗位主要工作事项的分析，直接提取每个岗位的关键业绩指标，从而为该岗位考核指标的设计提供参照。

内容概要

《人力资源部岗位绩效考核与实施细则》细化了人力资源部规划、招聘、培训、绩效、薪酬、劳动关系及人事行政共七类、23个岗位绩效考核工作的各个环节，是“拿来即用”的人力资源部岗位绩效考核范本大全。
另外，书中设计了一套“五位一体”的绩效考核体系，该体系将“关键业绩指标、胜任素质模型、考核指标设计、绩效考核细则、关键问题解决”融为一体，精确提供了每个岗位的绩效考核方案，可以很好地指导人力资源部的实际考核工作。

书籍目录

第一章 人力资源部职能及考核设计 1第一节 人力资源部职能 2一、人力资源部职能概述 2二、人力资源部组织结构 2三、人力资源部职能分解 4第二节 人力资源部考核设计 6一、关键业绩指标 6二、胜任素质模型 7三、考核指标设计 18四、绩效考核细则 22五、关键问题解决 22第二章 人力资源规划岗位 23第一节 人力资源规划经理 24一、关键业绩指标 24二、胜任素质模型 25三、考核指标设计 25四、绩效考核细则 26五、关键问题解决 27第二节 人力资源规划专员 28一、关键业绩指标 28二、胜任素质模型 29三、考核指标设计 29四、绩效考核细则 32五、关键问题解决 32第三章 人力资源招聘岗位 33第一节 招聘经理 34一、关键业绩指标 34二、胜任素质模型 35三、考核指标设计 35四、绩效考核细则 37五、关键问题解决 38第二节 招聘主管 39一、关键业绩指标 39二、胜任素质模型 40三、考核指标设计 40四、绩效考核细则 43五、关键问题解决 46第三节 招聘专员 47一、关键业绩指标 47二、胜任素质模型 48三、考核指标设计 48四、绩效考核细则 51五、关键问题解决 54第四章 人力资源培训岗位 55第一节 培训总监 56一、关键业绩指标 56二、胜任素质模型 57三、考核指标设计 57四、绩效考核细则 59五、关键问题解决 61第二节 培训经理 62一、关键业绩指标 62二、胜任素质模型 63三、考核指标设计 63四、绩效考核细则 65五、关键问题解决 66第三节 培训专员 67一、关键业绩指标 67二、胜任素质模型 68三、考核指标设计 68四、绩效考核细则 71五、关键问题解决 73第四节 培训讲师 74一、关键业绩指标 74二、胜任素质模型 75三、考核指标设计 75四、绩效考核细则 78五、关键问题解决 80第五章 人力资源绩效考核岗位 81第一节 绩效考核经理 82一、关键业绩指标 82二、胜任素质模型 83三、考核指标设计 83四、绩效考核细则 85五、关键问题解决 87第二节 绩效考核主管 88一、关键业绩指标 88二、胜任素质模型 89三、考核指标设计 89四、绩效考核细则 92五、关键问题解决 93第三节 绩效考核专员 94一、关键业绩指标 94二、胜任素质模型 95三、考核指标设计 95四、绩效考核细则 98五、关键问题解决 100第六章 人力资源薪酬管理岗位 101第一节 薪酬经理 102一、关键业绩指标 102二、胜任素质模型 103三、考核指标设计 103四、绩效考核细则 105五、关键问题解决 106第二节 薪酬主管 107一、关键业绩指标 107二、胜任素质模型 108三、考核指标设计 108四、绩效考核细则 111五、关键问题解决 112第三节 薪酬专员 113一、关键业绩指标 113二、胜任素质模型 114三、考核指标设计 114四、绩效考核细则 117五、关键问题解决 119第七章 劳动关系管理岗位 121第一节 劳动关系主管 122一、关键业绩指标 122二、胜任素质模型 123三、考核指标设计 123四、绩效考核细则 126五、关键问题解决 128第二节 劳动关系专员 129一、关键业绩指标 129二、胜任素质模型 130三、考核指标设计 130四、绩效考核细则 133五、关键问题解决 135第八章 人力资源部相关岗位 136第一节 人力资源总监 138一、关键业绩指标 138二、胜任素质模型 139三、考核指标设计 139四、绩效考核细则 140五、关键问题解决 142第二节 人力资源经理 143一、关键业绩指标 143二、胜任素质模型 144三、考核指标设计 144四、绩效考核细则 146五、关键问题解决 147第三节 人事主管 148一、关键业绩指标 148二、胜任素质模型 149三、考核指标设计 149四、绩效考核细则 152五、关键问题解决 154第四节 人事专员 155一、关键业绩指标 155二、胜任素质模型 156三、考核指标设计 156四、绩效考核细则 159五、关键问题解决 160第九章 人事行政岗位 161第一节 人事行政经理 162一、关键业绩指标 162二、胜任素质模型 163三、考核指标设计 165四、绩效考核细则 166五、关键问题解决 168第二节 人事行政专员 169一、关键业绩指标 169二、胜任素质模型 170三、考核指标设计 170四、绩效考核细则 173五、关键问题解决 175

章节摘录

第九章 人事行政岗位　　第二节 人事行政专员　　五、关键问题解决　　企业人力资源部对员工的考核结果除了运用到薪酬调整中去，还应通过考核过程的实施为企业人力资源管理的其他方面工作提供支持，从而促进组织目标的实现。
考核结果的具体运用有以下五个方面。
（一）工作绩效的改进　　绩效改进，即促进员工那些符合期望的行为发生或增加出现的频率，减少或消除不期望出现的行为。
通过绩效沟通，考核者向被考核者传递需要改进绩效的方面，共同探讨改进绩效的方法，促使员工改进工作绩效。
（二）报酬的分配与调整　　工作绩效与报酬体系挂钩，可增强报酬的激励性，从而进一步提高员工的工作绩效。
（三）职位变动　　绩效考核结果可为被考核者的职位调动提供依据。
员工出色完成工作目标或表现出优秀的管理能力时，可以考虑将其晋升到更高层的管理职位上，以促进组织目标的完成。
（四）培训需求分析　　绩效考核结果可用来进行岗位培训需求分析。
如果考核结果表明员工工作绩效未能达到企业期望值时，则需要有针对性地对其进行培训。
（五）个人职业生涯发展　　根据考核期内员工的绩效水平和长期以来的绩效表现，考核者与员工共同协商制定其工作目标、规划及其在企业中的发展路径。

编辑推荐

关键问题解决，《人力资源部岗位绩效考核与实施细则》适合企业人力资源管理人员、培训师及高校相关专业师生阅读和使用。

关键业绩指标　　胜任素质模型　　考核指标设计　　绩效考核细则

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