第一图书网, tushu007.com

<<战略性绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<战略性绩效管理>>

13位ISBN编号：9787300124940

10位ISBN编号：7300124941

出版时间：2010-8

出版时间：中国人民大学

作者：方振邦//罗海元

页数：407

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

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。
中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。
究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。
改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。
正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。
如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放近30年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。
而且更为重要的是，在我国人均自然资源与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高的今天，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。
需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。
世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。
一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面，一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。
我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。
而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平与世界发达国家相比，差距仍然较大。

内容概要

本书以战略性人力资源管理为导向，向读者系统地介绍了企业组织及公共组织绩效管理的全过程。从绩效管理的基础理论出发，展示了包括计划绩效、监控绩效、评价绩效和反馈绩效在内的绩效管理的各个环节，涵盖了绩效管理的基础理论、绩效管理的主要工具、绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效评价主体的选择与评价者培训、绩效评价指标的选择、绩效评价方法的选择、绩效评价结果的运用以及绩效薪酬等与有效的绩效管理有关的各个方面。
附录中还提供了国内外企业、政府部门、非营利组织、事业单位的平衡计分卡案例，以及基于平衡计分卡的绩效管理制度范本。
　本书适合高等院校商学院及公共管理学院人力资源管理课程教学使用，也适合企业及公共部门人力资源管理实践者阅读，对人力资源管理感兴趣的读者亦可作自学之用。

作者简介

方振邦，经营学博士，中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师。
现担任中国人民大学人力资源开发与管理研究巾心副主任，中共中央组织部领导干部考试与测评中心专家，国家人力资源和社会保障部高级专业技术职务评审委员会委员。
主要研究方向为：企业组织及公共组织的人

书籍目录

第一章 概论 第一节 绩效 第二节 战略性绩效管理 第三节 战略性绩效管理系统模型第二章 绩效管理工具 第一节 目标管理 第二节 标杆管理 第三节 关键绩效指标 第四节 平衡计分卡第三章 绩效计划 第一节 概述 第二节 绩效评价指标体系设计 第三节 评价周期决策 第四节 绩效计划的制定第四章 绩效监控 第一节 概述 第二节 领导风格与绩效辅导 第三节 绩效沟通 第四节 绩效信息的收集第五章 绩效评价 第一节 绩效评价的理论框架 第二节 绩效评价主体的选择与培训 第三节 绩效评价方法的选择第六章 绩效反馈 第一节 绩效反馈 第二节 绩效反馈面谈 第三节 绩效评价结果的运用第七章 绩效薪酬 第一节 薪酬概述 第二节 绩效薪酬制度第八章 绩效管理的现状与未来 第一节 我国绩效管理实践与前景 第二节 电子化绩效管理系统及其应用 第三节 绩效管理的历史回顾与趋势分析附录 附录一 国外平衡计分卡案例精选 附录二 我国平衡计分卡案例精选 附录三 绩效管理制度范本参考文献

章节摘录

（二）多维性　　绩效的多维性指的是评价主体需要多维度、多角度地去分析和评价绩效。
对于组织绩效，布雷德拉普（Bredrup）认为组织绩效应当包括三个方面，即有效性、效率和变革性。
有效性指达成预期目的的程度；效率指组织使用资源的投入产出状况；而变革性则指组织应付将来变革的准备程度。
这三个方面相互结合，最终决定一个组织的竞争力。
对于员工个人绩效，在对其进行评价时，通常需要综合考虑员工的工作结果和工作态度两个方面。
对于工作结果，可以通过对工作完成的数量、质量、效率以及成本等指标进行评价。
对于工作态度，可以通过全局意识、纪律意识、服从意识以及协作精神等评价指标来衡量。
根据评价结果的不同用途，可以选择不同的评价维度和评价指标，并根据期望目标与实际值之间的绩效差距设定具体的目标值和相应的权重。
如何选择适当的评价维度、评价指标以及如何确定指标权重等问题会在后面的章节进行阐释。
（三）动态性　　绩效的第三个特征是动态性，员工的绩效会随着时间的推移发生变化，原来较差的绩效有可能好转，而原来较好的绩效也可能变差。
因此，在确定绩效评价和绩效管理的周期时，应充分考虑到绩效的动态性特征，具体情况具体分析，从而确定恰当的绩效周期，保证组织能够根据评价的目的及时、充分地掌握组织不同层面的绩效情况，减少不必要的管理成本。
此外，在不同的环境下，组织对绩效不同内容的关注程度也是不同的，有时侧重于效率，有时侧重于效果，有时则统筹兼顾多个方面。
无论是组织还是个人，都必须以系统和发展的眼光来认识和理解绩效。
三、影响绩效的主要因素与绩效诊断　　（一）影响绩效的主要因素　　绩效具有多因性，因此影响绩效的因素也是多方面的。
图1-3向我们展示了影响绩效的主要因素，它们可以概括为以下四类。
1.技能　　技能（skill）指的是员工的工作技巧和能力水平。
一般来说，影响员工技能的主要因素有：天赋、智力、经历、教育、培训等。
因此，员工的技能不是一成不变的，组织可以通过各种方式来提高员工的整体技能水平。

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