第一图书网, tushu007.com

<<人力资源绩效考核与薪酬激励>>

图书基本信息

书名：<<人力资源绩效考核与薪酬激励>>

13位ISBN编号：9787502353933

10位ISBN编号：7502353933

出版时间：2006-10

出版时间：科学技术文献出版社

作者：李德伟

页数：414

字数：406000

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

内容概要

企业的用人问题最重要的是对员工做出公正、合理的考核，并通过薪酬来激励员工的工作热情。
本书系统介绍了绩效考核与薪酬激励的基本理论和常用的方法与技巧。
对绩效考核与薪酬激励各个环节都做了具体的介绍，并在各章都附了一定的案例。
本书在理论介绍的同时，注重从实际操作的角度讲述各种常用的考核与激励技术。
对于那些想通过公正、准确的考核；实用、有效的薪酬激励来帮助员工提高工作效率，以实现企业战略目标的人力资源经理而言，本书是不可或缺的。

作者简介

李德伟，国际著名跨国公司高级经理。
上海师范大学人力资源开发与管理研究所研究员，兼任“成功经理人研究中心”主任。
曾荣获中国十大杰出职业经理人称号。
中国企业杰出培训师。
具有十多年跨国公司管理与实战经验。
是国家职业资格标准及相关培训鉴定体系评审专家。
曾主编《你

书籍目录

第一篇 绩效考核 第一章 审视绩效考核　第一节 绩效考核初探　第二节 绩效考核考什么　第三节 构建有效绩效考核系统　第四节 企业需要与适合的绩效考核　案例透析：考核工作很难做 第二章 值得借鉴的考核方法　第一节 360度考核法　第二节 目标管理法　第三节 平衡计分卡　第四节 基于关键绩效指标的绩效考核法　案例透析一：博能公司的基于目标管理的绩效考核　案例透析二：布莱克·戴克公司的360度考核 第三章 非系统的绩效考核技术　第一节 以业绩报告为基础的绩效考核　第二节 以员工比较系统为基础的绩效考核　第三节 针对员工行为及个性特征的绩效考核　第四节 以特殊事件为基础的绩效考核　第五节 其他绩效考核方法　案例透析：松下企业的干部考核新举措 第四章 不同职位人员的绩效考核　第一节 销售人员的绩效考核　第二节 行政人员的绩效考核　第三节 研发人员的绩效考核　第四节 采购人员的绩效考核　案例透析：东芝公司主管人员考核方案 第五章 绩效反馈面谈　第一节 绩效反馈面谈概述　第二节 绩效面谈的前置工作　第三节 实施面谈　第四节 反馈技巧　案例透析：一次失败的绩效反馈面谈 第六章 绩效考核结果的应用　第一节 正确对待和应用　第二节 绩效考核结果的具体应用　案例透析：某员工的个人发展计划第二篇 薪酬激励 第七章 薪酬与激励　第一节 有需要才有激励　第二节 薪酬能否起到激励作用　案例透析：巨龙公司的薪资激励制度设计 第八章 以激励为导向的薪酬体系　第一节 影响薪酬体系设计的因素　第二节 遵守四个原则　第三节 四个关键要素　第四节 合理的薪酬模式　案例透析：星巴克的全面薪酬体系 第九章 个性化薪酬体系设计　第一节 基于职位的薪酬体系　第二节 基于技能的薪酬体系　第三节 基于能力的薪酬体系　第四节 基于绩效的薪酬体系　　案例透析：IBM的薪酬自助策略 第十章 薪酬如何定　第一节 薪酬水平的决定性因素　第二节 没有调查就没有发言权　第三节 适时调整薪酬　　案例透析：联邦捷运的总体报酬方案 第十一章 发挥出福利的激励作用　第一节 了解福利　第二节 弹性自助福利计划　第三节 福利运用有技巧　案例透析一：上海贝尔用福利激励员工　　案例透析二：雅芳公司具有特色的薪酬福利 第十二章 奖金是手段。
激励是目的　第一节 奖金制度设计　第二节 奖金来源及分配　第三节 奖金计划如何更有效　第四节 奖励时要注意的事项　　案例透析：林登电子的成功激励机制 第十三章 薪酬支付　第一节 将薪酬支付透明化　第二节 合理的支付方式　第三节 薪酬支付的几大秘诀　　案例透析：江铃汽车集团的日薪制支付方式 第十四章 专门人员的薪酬设计　第一节 销售人员的薪酬设计　第二节 基层管理人员的薪酬设计　第三节 专业技术人员的薪酬设计　第四节 兼职者或临时工的薪酬设计　　案例透析：卡特洗衣公司的激励计划 第十五章 长期激励机制设计　第一节 股权激励理论基础及其正效应　第二节 股权激励实施中的若干问题　第三节 股权激励模式分类

编辑推荐

《人力资源绩效考核与薪酬激励》作者李德伟，对现代企业来说，“人”是最宝贵的资源，只有做好了“人”的工作，企业才能够无往而不胜。
要发现人才不容易，要留住人才同样不容易。
此外，怎样才能人尽其用一样费人思量。
有一个方法可谓行之有效：员工绩效考核与薪酬激励。
员工的绩效考核与薪酬激励涉及到员工的切身利益和企业整体目标的实现，是企业人力资源管理中非常重要但又对专业技术水平要求较高的两个高度相关的组成部分。
设计合理的、有激励性的薪酬有助于吸引和留住人才，提高工作效率；而有效的绩效考核能督促员工提高自身素质，实现自我价值，有助于企业的资源配置和目标协调！

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