第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理基础>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理基础>>

13位ISBN编号：9787504567819

10位ISBN编号：7504567817

出版时间：2008-04-28

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：郭京生

页数：260

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

<<绩效管理基础>>

内容概要

??绩效管理一直是人力资源管理的核心话题，同时也是一个难题，关于绩效管理的论著可谓多矣。
我们对绩效管理的兴趣也基于此。
对绩效管理介入得越深，就越发现我们需要从更广阔的视角下来看待绩效管理，甚至可以说，绩效管理在某种程度上超越了人力资源管理的范畴，它与企业的战略、组织、流程、文化紧密地结合在一起。
很多人力资源管理者缺乏从企业整体管理系统看待人力资源管理的视角和意识，脱离企业战略、组织、流程和文化的绩效管理必然是“低绩效”的，这也是我国企业绩效管理困境的重要原因所在，也可以看做现阶段人力资源部门无法成为企业战略伙伴的根本原因。
如果人力资源经理们不能站在企业全局和战略角度来看待人力资源管理，就不可能做到为企业的战略服务。
??本书立足于这一思路，试图建立一个基于战略、组织、流程和文化的绩效管理分析框架，帮助广大读者从更广阔的视角来审视绩效管理，将绩效管理从根本上融入到企业整体管理系统中去，从而寻求突破绩效管理诸多问题的新思路，这代表了我们最近两三年来在绩效管理问题和企业管理咨询实践中的一些思考。
??本书力求从逻辑思路和实际操作两个方面，全面、系统地对绩效管理的一些基本问题进行阐述。
全书共分7章，第1章“重新认识绩效管理”，从绩效管理最重要也是最容易被忽视的基本问题入手，对绩效管理的目的、层次和对象等作了深入探讨，从这些角度出发可以获得对绩效管理的一些新认识。
第2章到第5章则分别对战略、组织、流程、企业文化从基础理论到设计方法进行介绍，同时在每章的最后一节分别对战略、组织、流程、文化与绩效管理之间的关系进行分析，其目的在于帮助人力资源管理者掌握全面绩效管理模型中包含的战略、组织、流程以及文化等基础知识。
第6章“基于绩效管理的战略人力资源管理”，进一步从绩效管理入手重新整合人力资源管理体系，从战略角度重新审视人力资源管理。
第7章“绩效管理中的相关者”，则是重点分析高层管理者、人力资源经理、直线经理、员工以及顾客等决定绩效管理成效的相关者，分析相关者在绩效管理中的行为方式及其原因，并从各相关者角度提出改善绩效管理的方法。
??本书的重点是建立从战略、组织、流程和文化的全局角度看待绩效管理的思维方法，掌握以上各方面之间的相互关系以及基本知识，从而为解决绩效管理实际问题奠定基础。
??本书编写过程中，参阅了大量资料，这些资料对于我尽可能全面、多角度地把握一些问题具有重要作用，在此向这些作者表示感谢。
同时也应当感谢丛书主编郭京生教授，正是在他的关心和帮助下才使本书得以完成。
??因为时间关系，加上个人水平所限，本书难免有错误和不当之处，请广大读者指正。

<<绩效管理基础>>

书籍目录

第1章 重新认识绩效管理 第一节 什么是绩效管理 第二节 绩效管理的目的 第三节 绩效管理的层次 第四节 绩效管理的对象 第五节 战略、组织结构、流程与绩效管理 第六节 从绩效管理到全面绩效管理 第七节 全面绩效管理系统的模型第2章 战略与绩效管理 第一节 战略与战略管理 第二节 企业战略体系 第三节 战略设计 第四节 从企业战略到绩效管理第3章 组织与绩效管理 第一节 组织的基本概念 第二节 组织结构的基本类型 第三节 组织设计基础 第四节 组织设计的基本步骤 第五节 组织与绩效管理的关系第4章 流程与绩效管理 第一节 流程概述 第二节 业务流程再造 第三节 基于流程的绩效管理第5章 企业文化与绩效管理 第一节 企业文化概述 第二节 不同国家企业文化的特点 第三节 企业文化建设的基本步骤 第四节 在绩效管理中运用企业文化第6章 基于绩效管理的战略人力资源管理 第一节 战略人力资源管理 第二节 人力资源管理与企业战略的契合 第三节 战略人力资源管理体系第7章 绩效管理中的相关者 第一节 绩效管理中的高层管理者 第二节 绩效管理中的人力资源经理 第三节 绩效管理中的直线经理 第四节 绩效管理中的员工 第五节 绩效管理中的顾客后记参考文献

<<绩效管理基础>>

章节摘录

第1章 重新认识绩效管理　　绩效管理一直是人力资源管理领域绝对的热点，也是令绝大多数企业的HR（Human Resource，人力资源）工作者头疼的问题。
杰克·韦尔奇在谈到绩效管理时说，成功实施绩效管理的企业不超过10%；某知名期刊在“2004年HR工作者遇到的最大挑战”调查中，“绩效管理”位列第一；国务院发展研究中心企业研究所的调查报告显示，在1044家实施人员绩效考核的企业中，59.11%的企业选择效果“一般”，选择效果“非常好”和“很好”的比例合计才20%，其中选择考核效果“非常好”的企业只有18家，占1.17%。
绩效管理本身低“绩效”，这看起来似乎是一个具有讽刺意味的悖论。
那么，绩效管理是否应该成为人力资源经理心中永远的痛呢?破解绩效管理困局，还必须从头开始。
本章从绩效管理的概念和发展过程人手，深人探讨涉及绩效管理根本方向的三个问题，即绩效管理的目的、绩效管理的层次和绩效管理的对象，进一步廓清大家对绩效管理的基本认识。
这也是本书的基调和其余各章节继续讨论的基础。
……

编辑推荐

《绩效管理基础》：对绩效管理介入得越深，就越发现我们需要在更广阔的角度下来看待它，甚至可以说，绩效管理在某种程度上超越了人力资源管理的范畴，而与企业的战略、组织、流程、文化紧密地结合在一起。
脱离企业战略、组织、流程和文化的绩效管理必然是“低绩效”的，这也是企业绩效管理困境的重要原因所在，也可以看作现阶段人力资源部门无法成为企业战略伙伴的根本原因。
——编者

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