

<<员工考核与薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<员工考核与薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787514130942

10位ISBN编号：7514130942

出版时间：2013-5

出版时间：叶向峰、李剑、张玲、孟庆波 经济科学出版社 (2013-05出版)

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>

<<员工考核与薪酬管理>>

内容概要

《员工考核与薪酬管理(第6版)》内容简介：绩效考核的结果如何与薪酬管理有效挂钩，如何使绩效考核的结果成为薪酬变动的依据是管理者关心的核心问题。

如何通过绩效考核与薪酬调整鉴别员工的能力、激励员工的潜能、发挥员工的聪明才智，将是每个企业都要面临的问题和挑战。

《员工考核与薪酬管理(第6版)》通过系统的梳理员工考核与薪酬的关系并提供全面、科学、规范、实用的管理方法及相应表格，以使企业充满生机与活力、最终使企业实现更好的发展。

<<员工考核与薪酬管理>>

书籍目录

第1章 员工绩效考核概论 1.1人力资源管理体系的正常运转需要绩效考核\ 3 1.1.1增加甄选标准的有效性\ 3 1.1.2保证雇用到合适的员工\ 4 1.1.3合理配置人员\ 4 1.1.4做好人力资源规划\ 4 1.1.5有效进行薪资和人员变动管理\ 5 1.1.6保证解雇辞退的合法性\ 5 1.2企业的生存和发展离不开绩效考核\ 6 1.2.1员工期待考核\ 6 1.2.2企业的发展需要绩效考核\ 7 1.2.3发现企业中存在的问题\ 8 1.2.4帮助员工改进工作\ 8 1.3什么是绩效考核\ 9 1.3.1绩效考核是一个完整的系统\ 9 1.3.2绩效考核是所有管理者的责任\ 10 1.4考核中的困境\ 11 1.4.1考核的标准难以确定\ 11 1.4.2工作中什么是优良绩效\ 12 1.4.3工作努力, 但成绩不佳\ 12 1.4.4考核期限应该多长\ 12 1.5考核的基本步骤\ 12 1.6测测你的绩效考核知识\ 13 1.6.1基础知识\ 13 1.6.2情景模拟\ 16 第2章 步入员工考核 2.1考核, 考什么\ 25 2.2了解员工的品行\ 25 2.3掌握员工的业绩\ 26 2.4清楚员工的能力\ 28 2.5明白员工的态度\ 29 2.6考察员工的个性\ 30 2.6.1胆汁质\ 30 2.6.2多血质\ 31 2.6.3黏液质\ 31 2.6.4抑郁质\ 31 2.6.5测验题\ 32 2.7确定考核项目的技巧\ 34 2.7.1考核的项目要具体\ 34 2.7.2考核项目要与企业目标一致\ 35 2.7.3考核项目要全面\ 35 2.7.4制定切合实际的考核项目\ 36 2.8陆氏模式\ 36 2.9 KPI的确定\ 39 2.9.1什么是KPI\ 39 2.9.2设定KPI的步骤\ 39 2.9.3确定绩效指标的实例\ 44 2.10考核项目的实例\ 45 第3章 考核方法种种 3.1磨刀不误砍柴工\ 49 3.2量表法\ 49 3.2.1评级量表法\ 49 3.2.2等级择一法\ 51 3.2.3普洛夫斯特法\ 52 3.2.4行为锚定评价法\ 54 3.2.5行为观察量表法\ 56 3.2.6目标考核法\ 57 3.2.7混合标准测评法\ 57 3.3比较法\ 59 3.3.1个体排序法\ 59 3.3.2配对比较法\ 60 3.3.3人物比较法\ 60 3.3.4强制比例法\ 61 3.4描述法\ 61 3.4.1关键事件记录评价法\ 62 3.4.2评价中心法\ 62 第4章 考核标准及制度的制定 第5章 教你设计考核员表 第6章 常用考核量表设计操作指南 第7章 实施员工考核 第8章 考核结果的反馈 第9章 考核者的培训 第10章 考核中的误区 第11章 管理干部绩效考核 第12章 技术人员绩效考核 第13章 职能人员绩效考核 第14章 销售人员绩效考核 第15章 MBO绩效考核法操作指南 第16章 360度考核法操作指南 第17章 揭开薪酬管理的面纱 第18章 薪酬设计 第19章 步入薪酬管理 第20章 薪酬控制 第21章 薪酬支付 第22章 奖金奖励管理 第23章 福利保险管理 第24章 专门人员的薪酬设计管理 第25章 薪酬管理的技巧 参考书目

<<员工考核与薪酬管理>>

章节摘录

版权页： 插图： （2）具有敏锐政治头脑。

企业家在经营的时候，两只眼睛不能只盯着市场，他还要紧紧盯住政府的政策。

只盯着市场是一条腿走路，走不快、走不稳；而同时盯着市场和政府的企业家，则是两条腿走路，才走得稳、走得快，而且还可以飞奔。

成功企业家能够根据舆论导向、国家领导人的讲话、政界要人的某次活动等等敏锐地分析出政治、经济的大趋势。

（3）具有非凡的管理决策思维能力。

成功企业家管理决策思维能力很强，思维方法正确。

第一，他们能从调研入手，占据有较充分的决策事实因素（决策的根据）；第二，能从大量的事实因素中找准企业面临的关键问题；第三，能针对企业的关键问题拟订各种解决方案；第四，能从诸多个解决方案中，筛选出最优方案或现实可行的方案；第五，能围绕方案的实施，拟定出各种有效的跟踪与反馈的重点，加大实施的力度。

成功企业家能将自己头脑中储存的各种信息进行高度综合加工、富于科学的逻辑推理判断，并能当机立断。

管理决策思维能力如何关系到企业的路是否走得对、走得稳、走得快的问题，是成功企业家的核心能力。

（4）具有非凡的勇气与克服困难的精神。

在当今国际国内市场激烈竞争中，任何企业的发展都会面临许多困难与问题，如何面对层出不穷的困难与问题，是区别有作为企业家与平庸企业家的分水岭。

我们研究当代成功企业家的资料表明：他们都有一种克服困难、战胜困难的无穷无尽的力量和勇气，他们正视困难，不怕困难。

当经济不景气时，他们思想上决不消沉，他们认为，要克服企业不景气，首先是要克服管理人员以及全体员工思想上的不景气，然后才可能更好的动脑筋想办法来克服企业的不景气”。

“常胜将军”是难找到的，经营企业也不可能没有一次、两次失败。

关键是如何正确对待失败，能从失败中吸取经验教训，下一次不再失败。

成功企业家在困难面前仍充满必胜的信心，无论困难有多大，他们都有一副熬不垮的神态。

因此，困难终归被他们所战胜。

“事业成功的过程，就是不断战胜困难的过程”。

这是成功企业家的座右铭。

（5）用新思维解决问题。

所谓新思维就是在新形势、新情况下新观念、新意识、新精神的总称。

成功企业家均能不断地研究不断变化的新形势、新情况，结合本企业实际、解决面临的企业生存发展中的重大问题或关键问题，解决的办法往往是超凡的、奇特的。

《孙子兵法》中讲到：“同，不足以相胜也，故以异为奇”。

意即若不能超凡脱俗，类同别人就不足以制胜。

成功企业家面临的企业经营新情况、新局面、新问题可以说是层出不穷的，很难用现成方法去取胜，必须善于创新，只有以异、奇才能更好地独占鳌头，形成自己的优势和特色，方能取胜。

（6）承受各种压力的能力。

<<员工考核与薪酬管理>>

编辑推荐

<<员工考核与薪酬管理>>

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>