第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理评价体系-制度公平决定 >

图书基本信息

书名：<<绩效管理评价体系-制度公平决定考核公平>>

13位ISBN编号：9787806978207

10位ISBN编号：7806978208

出版时间：2006-9

出版时间：海天出版社

作者：穆涛

页数：280

字数：190000

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

职位分析是现代企业管理的基础平台，也是人力资源管理中最重要同时也最容易被忽视的环节。
“没有最好，只有更好”，管理提升无止境，企业的人力资源管理体系建设也需要脚踏实地、一步一个脚印，而第一步往往是最关键的。
所以，构建人力资源管理体系，从工作分析开始！
职位分析的最大价值在于它能够让企业看清楚现在，并提醒企业如何设计未来。
谁不想把自己的公司办成百年企业？
谁不希望自己的公司永远屹立不倒？
本书详细介绍了工作分析及职位评价的理论及实务，内容包括工作分析的内涵、特征、价值，工作分析的方法，工作分析的流程，工作分析结果及职位评价过程等内容。
该书内容丰富，资料详实，并附有大量世界500强企业的成功案例及实用表单，是一部让阅者得心应手的必备案头工具书。

书籍目录

第1章 工作分析概述　第1节 工作分析内涵　一、什么是工作分析　二、工作分析常用术语　第2节 工作分析功能　一、工作分析内容　二、工作分析原则　三、工作分析运用　四、工作分析信息　附：职务体系范本　成功典范：　沃尔玛：员工创造了价值体系第2章 工作分析价值　第1节 工作分析与工作系统　一、工作描述　二、任职资格　第2节 工作分析与员工招聘　一、工作分析与人力资源规划　二、工作分析与招聘选拔　三、分析工作胜任特征　第3节 工作分析与员工培训　一、确定岗位知识与技能　二、划分工作区域　三、确定培训重点　四、分析培训需求　第4节 工作分析与绩效管理　一、通过工作分析得出绩效指标　二、工作关系决定了绩效评估的关系　三、职位特点决定绩效管理方式　第5节 工作分析与薪资管理　一、工作分析与薪资的关系　二、薪资结构设计流程　三、工作评价与薪资结构设计　成功典范：　DHL：人职匹配第3章 工作分析方法　第1节 观察法　一、观察法的内涵　二、观察法的应用　三、观察法工作分析的程序　第2节 问卷调查法　一、问卷调查法的内涵　二、问卷调查法的种类　三、问卷调查的设计　四、问卷调查的运用　附1：工作分析问卷范例　附2：工作分析调查问卷范本　第3节 面谈法　一、面谈法概述　二、面谈法运用　三、面谈问题设计　附1：面谈法的工作分析问卷　附2：工作分析面谈提纲样本　第4节 工作要素法　一、工作要素法概述　二、工作要素法实施　三、工作要素法运用　……第4章 工作分析流程第5章 工作分析结果第6章 职位评价过程

章节摘录

朗讯：评估每一天　　朗讯科技公司（纽约股票交易所代码：LU）总部位于美国新泽西州茉莉山，致力于为全球最大的通信服务提供商设计和提　　供网络。
以贝尔实验室为后盾，朗讯科技充分借助其在移动、光、数据和语音技术以及软件和服务领域的实力发展下一代网络。
公司提供的系统、服务和软件旨在帮助客户快速部署和更好地管理其网络，同时面向企业和消费者提供新的创收服务。
贝尔实验室是朗讯麾下全球驰名的研发机构，遍布全球16个国家，自1937年以来已经产生出11位诺贝尔奖获得者。
贝尔实验室的科学家和研究人员自1925年以来已经获得了40，000多项发明，30，000多项专利，平均每个工作日超过4项，是全球最多产的发明源泉之一。
贝尔实验室正在从事的工作包括借助全球第一台全光交换机重新定义通信潜力，开发可以通过电话浏览网上内容的软件，以创纪录速度通过光纤传输数据等。
朗讯科技公司于2003财年第四季度实现了2000年3月以来的首次季度盈利，净收入9，900万美元，合每股2美分。
朗讯2003财年销售收入为85亿美元。
目前，朗讯科技（中国）有限公司在中国设有八家地区办事处、二个贝尔实验室分部、五个研发中心、多家合资企业和独资企业，员工总数约3，000名。
朗讯中国及合资企业为中国及全球市场提供全系列的电信系统。
现代企业管理已经从金字塔模式走向扁平化模式，最大的一个特色是矩阵管理结构的出现，矩阵的结果是大家会因为某一件事展开团队工作（TeamWork），一个团队从组织结构上来说可能不是一个部门，也可能只是部门中的一部分。
一个部门主管所带领的员工在某一时期可能是来自不同部门，一个员工也可能同时属于几个部门。
员工处在一个信息交换频繁的矩阵中。
朗讯公司的组织模式也呈矩阵结构，而朗讯最有特色的一项制度，则是她对员工的评估矩阵，这是一个由GROWS行为和工作业绩构成的矩阵。
每个员工一年来的业绩都要放到矩阵里掂量，如同经过一片风暴矩阵。
一、薪酬结构　　朗讯的薪酬结构由两部分构成，一块是保障性薪酬，跟员工的业绩关系不大，只跟其岗位有关。
另一块薪酬跟业绩紧密挂钩。
在朗讯非常特别的一点是，朗讯中国所有员工的薪酬都与朗讯全球的业绩有关，这是朗讯在全球执行GROWS行为文化的一种体现。
朗讯专门有一项奖-LUCENTAWARD，也称全球业绩奖。
朗讯的销售人员的待遇中有一部分专门属于销售业绩的奖金，业务部门根据个人的销售业绩，每一季度发放一次。
在同行业中，朗讯薪酬中浮动部分比较大，朗讯这样做是为了将公司每个员工的薪酬与公司的业绩挂勾。
……

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