

<<考核与绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<考核与绩效管理>>

13位ISBN编号：9787810817677

10位ISBN编号：7810817671

出版时间：2007-8

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：王萍

页数：348

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>

<<考核与绩效管理>>

前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

<<考核与绩效管理>>

内容概要

1. 设计选题思路科学合理。

本系列教材所列选题，全面、实用、构思新，适应市场经济发展对塑造人力资源人员素质的要求，对人力资源学科教学的课程覆盖全面，各本教材之间有良好的分工与呼应，是一套精心构思与写作的、适应高校人力资源学科教学的教材。

例如我们安排了具有弥补专业教材短缺的重要基础课教材《人力资源经济学》；又如，在招聘领域的选题上，我们确定的教材为与人力资源开发管理外部环境接口的《就业市场与招聘》，等等。

2. 突出内容的科学性和教材的规范性。

各本教材讲求体系的合理、知识点的准确、理论观点的前沿和结构的严谨。

在内容全面、充实的情况下讲求精练和突出要点，达到了学科教材的规范性。

3. 突出教材对于人力资源管理工作的应用性。

从教材内容的选择上注意涵盖企业人力资源管理实际操作的内容，从阐述的重点方面注意突出人力资源学科的应用篇章，对每章的学习都设计讨论案例，有利于达到知识的学以致用。

例如内容设计，我们在本套教材的总论性教材《人力资源开发与管理概论》中，设计了“综合管理”一章，阐述具有相当大的实用价值、但又为大多数教材忽略的人力资源管理制度、信息管理、统计分析等。

4. 突出专业内容的前沿性。

在本系列教材中，分别讲述居于学科前沿位置的理论知识，例如战略人力资源管理、平衡记分卡、胜任力等内容，力求从大的范畴到具体知识点具有先进性。

5. 突出体现师生在教材应用上的方便性。

我们立足于教材是为教师的“教”和学生的“学”而服务的思想，除以正文为中心的教材内容外，我们在之前设计“本章学习提要”和“学习目标”，在之后安排了“重要概念”、“练习题”、“复习题”、“讨论与操练”、“扩展阅读书目”和针对性很强的“讨论案例”，提供更丰富的教与学工具，大大提高“教”与“学”的方便程度，这不仅会为教师的教学和学生的学习提供极大的方便，而且有利于大大提高老师的教学水平和学生的学习效果。

<<考核与绩效管理>>

书籍目录

第一部分 基本理论	第一章 导论	第一节 绩效概述	一、绩效的基本含义	二、绩效的特点
	第二节 绩效考核概述	一、绩效考核的涵义	二、绩效考核系统模型	三、绩效考核影响因素
	四、绩效考核的作用	第三节 绩效管理概述	一、绩效管理的涵义	二、绩效管理的基本保障
	三、绩效管理的作用	四、绩效管理与绩效考核的区别与联系	本章学练要点提示	
	讨论案例 德、能、勤、绩考核法	第二章 绩效考核基本内容	第一节 绩效指标	
	一、绩效指标的涵义	二、绩效指标的构成	三、绩效指标的分类	四、绩效指标的设计
	第二节 绩效指标的权重	一、确定权重的基本原则	二、权重的确定方法	第三节 绩效考核标准
	一、绩效考核标准的含义	第三章 绩效管理流程	第四章 绩效考核结果的应用	
第二部分 考核技术	第五章 比较类考核方法	第六章 量表类考核方法	第七章 其他考核方法	
第八章 360度绩效考核法	第九章 关键绩效指标法 (KPI)	第十章 平衡计分卡 (BSC)		
第十一章 目标管理法 (MBO)	第十二章 标杆超越考核法	第三部分 实践操作	第十三章 不同员工群体的绩效考核	第十四章 不同类型组织的绩效考核
第十五章 绩效考核与绩效管理制度	各章练习题答案	后记		

<<考核与绩效管理>>

章节摘录

一、绩效的基本含义随着管理实践的深度和广度的增加，以及人们对绩效认知的立场和角度的改变，绩效的内涵也出现了多元化的解析。

(一) 绩效的三个层次 组织的整体绩效首先是从每一个员工的个体绩效中体现出来的，通过行为实施过程转化为部门或团队的工作结果，最终形成整个组织的产出——组织绩效。

1. 组织绩效。

组织绩效就是组织最终经营管理的结果，是衡量一个组织经营状况的重要标志之一。

2. 部门/团队绩效。

部门/团队绩效是指由两个或两个以上具备互补知识、技能和共同目标的人在具体的、可衡量的业绩目标指引下共同实现的工作结果。

如果忽视了对部门/团队绩效的关注，就可能使员工只注重与个人绩效有关的工作，而忽视对部门/团队绩效和组织绩效承担的责任，最终削弱了整个部门和组织的凝聚力和战斗力。

3. 个人绩效。

个人绩效主要考察员工的行为是否达到职业化行为的标准，是否按照职业化工作程序做正确的事情。

个人绩效是组织绩效的根本和基础，只有使个人工作绩效最大化，才有可能使组织绩效最大化。

(二) 三种绩效观 目前在理解绩效的内涵上主要有三种观点：结果论、过程论和潜能论。

1. 结果论。

结果论是将绩效视为结果，主张用工作的实际产出说话，注重绩效的客观性和明确性。

但是，如果人们无法控制行为的过程，那么行为导致的工作结果就不可靠，而且过分强调结果，就可能导致员工为达目的而不择手段，导致组织成员之间恶性竞争，追求短期效益，最终伤害组织的整体利益和绩效。

2. 过程论。

过程论将绩效视为一个实现目标而采取行动的过程，即“绩效”=“行为”。

过程论的基本假设是：行为必然导致结果，只要控制了行为就能够控制结果。

过程论认为绩效是行为，通过对员工行为的标准化、职业化塑造，能建立起标准、规范的行为体系。

<<考核与绩效管理>>

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>