第一图书网, tushu007.com

<<绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<绩效管理>>

13位ISBN编号：9787811229462

10位ISBN编号：7811229463

出版时间：1970-1

出版时间：东北财大

作者：林新奇

页数：275

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

第一图书网, tushu007.com

前言

改革开放以来，我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。
从人力资源开发的角度来看，我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。
正是在市场经济条件下，人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中，从而形成巨大的物质力量，推动了中国经济社会的强劲发展。
确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本，是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。
纵观历史，劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代，是人类历史上最为辉煌的时代。
从世界范围来看，所有发达国家都高度重视人力资本的投入，发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。
展望未来30年，世界经济的竞争将是人力资本的较量，支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立60年以来，尤其是改革开放30年的历史，是一部转变人的分工角色、社会身份的历史，是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。
因此，无论是短期设计还是从长计议，都必须深入贯彻以人为本的发展观，大幅度提高社会保障度，大幅度提高劳动者的工资，积极转变人们的社会身份，把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本，迅速增加人力资本的存量和总量，大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。
显然，人力资源开发与管理的理论研究和实际应用，是一项充满挑战和希望的伟大事业；建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系，是我们追求的宏大目标。

目前，我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需求之间存在很大缺口，编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平的需要。
为此，东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师，联合打造了“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”。
本系列中各书的主编均为学有成就的教授和博士生导师，他们丰硕的科研成果和教学经验，足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持，有策划者的努力付出，有良好的财经教育出版平台，相信本套教材的出版能创造很好的社会价值，对我国人力资源管理实践的发展、人力咨源管理学科的发展和人力资源源管理专业，人才的培兼产毕积极的用。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《绩效管理》内容完整、深入浅出、操作性强，系作者根据多年从事企业人力资源管理和绩效管理咨询、培训的经验，以及教学与研究心得，在广泛参考和借鉴相关研究成果和资料的基础上编写而成，全面介绍了绩效管理的基本理论、方法、技术和流程，适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用，也可供企业实务工作者参考。

作者简介

林新奇，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，中国管理科学学会人力资源分会会长，著名人力资源和绩效管理专家。
1986年以来一直从事人力资源管理研究、教学、咨询、培训工作，担任多家企业高级管理顾问，曾为国内外数十家企业提供绩效考核与绩效管理、组织变革与企业文化、人力资源战略规划和核心人力资源体系建设等咨询服务，在国内外发表学术论著100多篇（部），1994年荣获北京市第3届哲学社会科学中青年优秀成果奖，2008年入选国家教育部新世纪优秀人才支持计划。

<<绩效管理>>

书籍目录

第1章 绩效、绩效考核与绩效管理学习目标引例1.1“ 绩效 ”的内涵和外延1.2 绩效考核的概念界定1.3 绩效管理的定义及特点本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第2章 绩效管理的目标、意义和作用学习目标引例2.1 绩效管理的地位与作用2.2 绩效考核与绩效管理的目标2.3 绩效管理的重要意义本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第3章 绩效考核与绩效管理的历史演进学习目标引例3.1 古代中国的考绩制度3.2 近代欧洲的绩效评估与考核3.3 现代美国的绩效考核与管理3.4 日本的人事查定与业绩评价本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第4章 从绩效考核过渡到绩效管理学习目标引例4.1 绩效考核的局限性4.2 绩效管理的主要特点4.3 绩效管理与绩效考核的区别4.4 从绩效考核过渡到绩效管理本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第5章 关于绩效管理的方法、技术与流程学习目标引例5.1 绩效考核方法的分类5.2 影响绩效考核方法甄选的因素5.3 选择绩效考核技术的标准5.4 绩效管理流程及其设计本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第6章 目标管理法（MBO）及其应用学习目标引例6.1 目标管理法的产生和发展6.2 目标管理法概述6.3 目标管理法的原则和操作流程6.4 目标管理法的实践评价本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第7章 平衡计分卡（BSC）及其应用学习目标引例7.1 平衡计分卡的诞生和发展7.2 平衡计分卡的基本内容7.3 平衡计分卡指标体系设计思路7.4 平衡计分卡的实施步骤与操作要点7.5 平衡计分卡的理论与实践意义本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第8章 关键绩效指标（KPI）及其应用学习目标引例8.1 什么是关键绩效指标（KPI）8.2 KPI指标体系的构成及分层分类特征8.3 KPI指标体系的设计思路8.4 KPI指标体系的设计步骤本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第9章 具体的绩效考核技术（之一）学习目标引例9.1 业绩评定表法9.2 图尺度评价法9.3 标杆法本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第10章 具体的绩效考核技术（之二）学习目标引例10.1 排序考评法10.2 配对比较法10．3关键事件法10.4 行为锚定等级评价法本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第11章 具体的绩效考核技术（之三）学习目标引例11.1 行为观察量表法11.2 混合标准量表法11.3 其他一些考评方法本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第12章 360度考评反馈及其应用学习目标引例12.1 360度考评反馈的兴起背景与基本含义12.2 360度考评反馈的实施步骤及操作要点12.3 360度考评反馈的实施条件与注意事项本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第13章 强制分布法（FDM）及其应用学习目标引例13.1 强制分布法概述13.2 强制分布法的操作与注意事项13.3 强制分布法的适用环境及有效性问题本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第14章 绩效管理沟通技术及其应用学习目标引例14.1 绩效管理沟通的含义和意义14.2 绩效管理沟通的基本原则14.3 绩效管理沟通的体系与机制14.4 绩效管理沟通的机制14.5 常见的绩效沟通误区和偏差及其产生原因和克服方法本章 小结复习思考题案例分析题知识链接第15章 绩效管理体系的构建与运作学习目标引例15.1 绩效管理体系的基本含义与组成要件15.2 绩效管理体系的基本功能及运行步骤本章 小结复习思考题案例分析题知识链接主要参考文献附录热点聚焦：绩效管理难也不难后记

章节摘录

3.绩效综合说绩效综合说认为绩效是产出与行为的综合。
行为能够并且应当是任何绩效定义中的一部分，正如结果或成果能够在理论上与行为相联系一样。
绩效作为产出，即行为的结果，是评估行为有效性的重要方法。
但是行为要受外界环境的影响，而且受员工个体内因的直接控制，只看结果必然有失偏颇。
Olian和Rynes指出：“ 行为能够并且应当是任何绩效定义中的一部分，正如结果或成果能够在理论上与行为相联系一样 ”①。
综合说对于绩效的定义在目前比较通行，代表人物有J.D.Olian和S.LRynes等，以及国内一些学者。
越来越多的研究认为，在绩效管理的具体实践中，应采用较为宽泛的绩效概念，即包括行为和结果两个方面，行为是达到绩效结果的条件之一。
这一观点在Brum brach（1988）给绩效下的定义中得到很好的体现，即“ 绩效指行为和结果。
行为由从事工作的人表现出来，将工作任务付诸实施。
（行为）不仅仅是结果的工具，行为本身也是结果，是为完成工作任务所付出的脑力和体力的结果，并且能与结果分开判断 ”。
这一定义告诉我们，当对个体的绩效进行管理时，既要考虑投入（行为），也要考虑产出（结果）。
绩效包括应该做什么和如何做两个方面。
国内的研究也提出产出和行为不可偏废，认为绩效是产出与行为的综合。
绩效作为产出，即行为的结果，是评估行为有效性的重要方法。
但是行为要受外界环境的影响，而且受员工个体内因的直接控制，只看结果必然有失偏颇。
绩效作为行为，在评判上似乎比结果导向更公平、合理，但是缺少了目标激励，对员工的要求很难明确。
而从现实操作性来讲，单纯的行为评判尚无有效的评判标准，实施比较困难。
绩效综合说对于绩效的定义在目前比较通行，因为产出和行为本身越来越难以割裂开来。
本书同意这一观点，把“ 绩效 ”定义为产出和行为的综合，即：所谓“ 绩效 ”，是指组织、部门或员工控制下的，与工作目标相关的行为及其产出。
行为旨在促进产出的合理实现，产出旨在形成目标导向，二者不可偏废。
绩效考核又称为绩效评估（performan ceappraisal），最早它被定义为“ 对员工个人在职的绩效和行为作出评估的过程，其目的在于评估其培训需求，确定合格的留任者，进行薪水调整以及晋升 ”②。
当代管理实践上，绩效评估或绩效考核一直是一个敏感的话题，牵动着每个相关者的神经。
所以，清晰界定绩效考核的内涵和外延是很有必要的。

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