

《绩效考核与管理》

图书基本信息

书名：《绩效考核与管理》

13位ISBN编号：9787562825739

10位ISBN编号：7562825734

出版时间：2009-8

出版社：华东理工大学

作者：张培德//李刚

页数：271

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

前言

关于绩效考核和管理的书层出不穷，这是一个“万紫千艳”、“百家争红”的领域。可是我们还是想在这“一片红”中抹一点“绿”。张培德教授主编的第一部《现代人力资源管理》书籍获得了“中国人力资源奥斯卡大奖——著作金奖”，李刚先生长期从事现代企业管理与研究，特别是在人力资源管理的绩效考核与管理中有着诸多实践；我们会经常思考如下问题：“如何评价员工？”“孙悟空是好员工吗？”2004年张培德教授与《孙悟空是个好员工》一书的作者成君忆先生在澳门分别获得亚太人力资源协会颁发的杰出教育精英奖和优秀著作奖后，曾就绩效考核的第一个大问题与成君忆打过“擂台”，其间也看到了何明敏编著的《孙悟空不是个好员工》一书的出版。由此，我们提出考评主体至关重要，考评者的价值取向和评判标准决定了孙悟空的“好”与“不好”。为此，张教授在2004年《组织人事报》上发表了《哈恩是个好教练》的被采访文章。第二个大问题，我们认为考评工具、方法的不合理会使评价结果发生很大偏差。米卢为什么会带领中国国家足球队冲出亚洲，走向世界，实现中国人47年的梦想？难道中国国家足球队水平真的很高吗？回答是否定的！这是因为米卢当时在泰国抽签，抽了一个出乎意料的“上上签”，他的运气太好了！同样，其后2007年，范志毅代表中国国家足球队抽签，却抽到了堪称历史上最差的“下下签”，中国队在世界杯亚洲预选赛20强战中，与澳大利亚队、伊拉克队和卡塔尔队分在了A组，中国队就是再努力也无济于事，中国队被命名为本次20强战中的“死亡之队”。这合理吗？造成这种结果又是什么原因呢？这就是本书要专门讨论的考评工具是否合理的问题。

《绩效考核与管理》

内容概要

《绩效考核与管理》各章以案例为引导提出讨论题，以便于针对案例和该章内容进行讨论研究，在每章末附有专门的案例分析供参考。在每章结束后，提供了相应的思考题，能方便读者进一步学习。绩效考核是一个世界性的难题，不同的考评者，站在不同的立场、运用不同的技术标准，会得出不同的结论。

为此，《绩效考核与管理》作者大胆创新，视绩效考核和管理为工程系统，在绩效管理P-D-C-A基础上，提出了建立绩效考核闭环系统的设想，以期用系统工程理论和方法揭示这一谜底。在此闭环系统中构造了考评主体、考评工具、考评指标、考评对象四大体系，使考核变得容易把握，也能产生好的结果；同时，《绩效考核与管理》不仅从绩效考核与管理的理念、实践方面具体阐述了绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈、绩效改进等环节的内容，而且还通过非系统和典型系统的绩效考核技术方面的实践操作及典型案例的叙述，与读者一起运用好绩效考核与管理。

《绩效考核与管理》内容专业，观点新颖，对绩效考核与管理专业课程的开拓和发展有一定的积极作用，具有一定的创新性和实用性。《绩效考核与管理》适合于人力资源管理本科专业和相近专业、相近文化程度的读者阅读，还适合企业人力资源工作者使用。

作者简介

张培德，教授，硕士研究生导师。上海师范大学人力资源开发与管理研究所所长、法政学院人力资源管理系系主任、人力资源管理专业负责人，兼任中国人力资源开发研究会理事、中国人才学会人才学专业委员会常务理事、中国非营利组织研究会会长、上海优立取HR管理咨询有限公司董事长等职。承接国家、省市等研究课题三十多项。主要专著有：《现代人力资源管理》、《现代人力资源开发与E时代》、《现代社区管理与HR》、《新经济下人力资源开发与管理》、《就业与职业——把握通向社会的钥匙》等十多部。主要论文有：《中国党政人才政绩评价研究》、《中国经理人的现状分析与发展趋势》、《惠力资本与中高年金矿开发》等近百篇，受到各方关注好评。

经济学硕士，华东师范大学在读博士研究生，上海师范大学法政学院人力资源开发与管理研究所研究员、高级经济师、高级管理咨询师、人才测评师。现为上海临港万祥经济发展有限公司总经理，曾任上海漕河泾新兴技术开发区发展总公司人力资源部经理、上海临港经济发展有限公司人力资源总监。目前正从事基于区域开发建设的实践与理论研究，探索区域经济发展中有关人力资本对于构建竞争性区域以及人口、产业与空间系统等前沿、热点问题，并正与张培德教授共同研究新形势下的现代社区管理与人力资源问题。

书籍目录

第一章 绩效考核管理概述 第一节 绩效考核的含义与作用 第二节 绩效考核的流程与原则 第三节 绩效考核的内容与准则 第四节 构建有效的绩效考核系统第二章 绩效考核中的主要问题 第一节 仅凭感觉的绩效考核 第二节 仅凭关系的绩效考核 第三节 为考核而进行绩效考核 第四节 绩效考核中的其他问题第三章 提高绩效相关因素的分析 第一节 信息不对称概述 第二节 提高绩效的四大因素 第三节 激励与能力因素分析 第四节 客观因素与窍门第四章 绩效计划 第一节 绩效计划概述 第二节 绩效计划的流程 第三节 绩效计划的沟通 第四节 绩效计划的审定第五章 绩效实施 第一节 绩效实施概述 第二节 绩效实施中的分工 第三节 绩效实施中的沟通 第四节 绩效信息的收集和记录第六章 绩效考核 第一节 考评指标的设定 第二节 考评主体的选择 第三节 考评对象的评价 第四节 考评工具的选用第七章 绩效反馈面谈 第一节 绩效反馈面谈概述 第二节 绩效面谈的准备工作 第三节 绩效反馈面谈的实施 第四节 绩效反馈面谈的技巧第八章 绩效改进 第一节 绩效改进的步骤与原则 第二节 绩效改进应注意的问题 第三节 发挥高绩效员工的作用 第四节 帮助低绩效员工的方法第九章 非系统的绩效考核技术 第一节 以业绩报告为基础的考核 第二节 以员工比较为基础的考核 第三节 基于员工行为及个性特征的考核 第四节 以特殊列案为基础的考核 第五节 其他各种绩效考核技术第十章 典型系统的绩效考核技术 第一节 360度绩效考核法 第二节 目标管理法 第三节 平衡计分卡 第四节 关键绩效指标法 第五节 全面质量管理在考核中的应用参考文献

第一章绩效考核管理概述 第一节绩效考核的含义与作用 进入新世纪的现代组织要提高效益，不仅要靠产品、技术和资金，也要靠人力资源。一般认为，产品、技术、资金、人力资源和管理是制约一个组织经济效益和社会效益提高的基本因素。但在人力资源管理中，绩效考核既是重要的人力资源管理工具，又是最重要、最基础的环节，这个环节对整个组织的影响非同一般。事实上，凡涉及员工的调任、升迁、加薪等重大决定，都必须依据精确的绩效考核；同时，绩效考核还可改善工作人员的工作表现，充分挖掘和发挥工作人员的潜能和积极性，以求更好地达到组织目标，并提高工作人员的满意程度和成就感。当然，这一目标的实现需要学习，也需要沟通。在绩效考核中，员工的实际工作表现经过考察与测评，可通过访谈或其他各种渠道，将结果向被考核员工反馈，并听取其反应、说明和申诉。因此，真正的绩效考核应具有促进上、下级间沟通，彼此了解对方期望的作用。

精彩短评

- 1、人力资源管理自考本科必备，价格很优惠..
- 2、还行吧，不过好几天才收到
- 3、正版，自考用很好，发货速度快~
- 4、书还行，就是那么慢啊.....还有就是竟然把我的书弄脏了.....也懒得退了
- 5、希望考试能过
- 6、可以看一看,关键还需结合现实情况进行变通,此书内容一般,可以作为入门书看一看.
- 7、考试用书，大纲清楚一目了然，赞一个！
- 8、我先生看了以后很满意。对他工作很有帮助。 Good
- 9、自己买了本，又帮同学带了，书的内容还行，就是外观不怎么好。希望快递和储存书的地方给力点。。。
- 10、对管理很好的帮助
- 11、这书绝对正版，而且比市面便宜不少，值得称赞！
- 12、理论联系实际，在实践中不断修正。
- 13、开拓思路
- 14、一般，不是很喜欢。比较浅显，有些失望
- 15、考试书，质量不错
- 16、还可以，有参考价值，应该是本科生适用的教材。

《绩效考核与管理》

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:www.tushu111.com