

绩效管理



[绩效管理_下载链接1](#)

著者:[美]赫尔曼·阿吉斯

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2013-10-1

装帧:平装

isbn:9787300181066

《人力资源管理译丛：绩效管理（第3版）》系统地介绍了企业 and 非营利组织绩效管理的全过程，结构清晰，案例丰富，适合用作管理类专业的本科和研究生教材。

作者介绍:

赫尔曼·阿吉斯（Herman Aguinis）

美国印第安纳大学凯利商学院组织行为与人力资源教授、全球组织效率研究所首任所长。美国心理学会、工业与组织心理学学会会士，美国管理学会研究方法分会会长。他在中国（北京、香港）、马来西亚、新加坡、澳大利亚、阿根廷、法国、波多黎各、南非以及西班牙的很多高校做过访问学者。他的教学、科研以及咨询活动涉及人力资本的获得、开发和使用等领域。阿吉斯博士著有 Applied Psychology in Human Resource Management（与 Wayne F. Cascio 教授合著）和 Regression Analysis for Categorical Moderators 两本书，在 Academy of Management Journal、Academy of Management Review、Applied Psychology Journal 等学术期刊上发表论文 90 多篇。

目录: 第 1 篇绩效管理的战略性及其总体考虑

第 1 章绩效管理与报酬体系

- 1.1 绩效管理的定义
- 1.2 绩效管理对组织的贡献
- 1.3 糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利后果或危害
- 1.4 报酬体系的定义
- 1.5 绩效管理体系的目的和作用
- 1.6 理想的绩效管理体系具备的特征
- 1.7 绩效管理与其他人力资源管理和开发活动的整合
- 1.8 全球范围内的绩效管理

第 2 章绩效管理过程

- 2.1 前提条件
- 2.2 绩效计划
- 2.3 绩效执行
- 2.4 绩效评价
- 2.5 绩效审议
- 2.6 绩效计划的更新和重新签订

第 3 章绩效管理与战略规划

- 3.1 战略规划的定义和目的
- 3.2 将绩效管理与战略规划联系起来的过程
- 3.3 争取得到支持

第 2 篇实施绩效管理体系

第 4 章界定绩效及选择绩效衡量方法

- 4.1 界定绩效
- 4.2 绩效的决定因素
- 4.3 绩效维度
- 4.4 衡量绩效的方法

第 5 章衡量结果和行为

- 5.1 衡量结果
- 5.2 衡量行为

第 6 章收集绩效信息

- 6.1 绩效评价表格
- 6.2 绩效评价表格的特征
- 6.3 确定总绩效评价等级
- 6.4 绩效评价周期和绩效会议的次数
- 6.5 应该由谁来提供绩效信息
- 6.6 评价者动机模型
- 6.7 通过评价者培训预防绩效评价信息被歪曲

第 7 章实施绩效管理体系

- 7.1 准备：沟通、申诉程序、培训课程以及试点测试
- 7.2 沟通计划
- 7.3 申诉程序
- 7.4 为获得必要的技能而开设的各种培训课程
- 7.5 试点测试

7.6 持续监控和评价
7.7 绩效管理体系的在线实施
第 3 篇员工开发及其总体考虑
第 8 章绩效管理与员工开发
8.1 个人开发计划
8.2 直接上级扮演的角色
8.3 360 度反馈体系
第 9 章绩效管理技能
9.1 绩效辅导
9.2 绩效辅导风格
9.3 绩效辅导流程
9.4 绩效审议会议
第 4 篇报酬体系、法律问题以及团队绩效管理
第 10 章报酬体系与法律问题
10.1 传统薪酬计划与绩效薪酬计划
10.2 引入绩效薪酬计划的原因
10.3 与绩效薪酬计划有关的各种可能问题
10.4 选择一套绩效薪酬计划
10.5 将薪酬放在一定的情境之下
10.6 薪酬结构
10.7 绩效管理与法律
10.8 影响绩效管理的一些法律原则
10.9 影响绩效管理的法律
第 11 章管理团队绩效
11.1 团队的定义及其重要性
11.2 团队的类型及其对绩效管理的启示
11.3 团队绩效管理的目的及其面临的挑战
11.4 将团队绩效纳入绩效管理体系
11.5 奖励团队绩效
• • • • • [\(收起\)](#)

[绩效管理_下载链接1](#)

标签

人力资源

绩效

HR

管理

2017年书单

绩效管理

在读

MBA——德勤推荐

评论

还得再看。

打开了思路～

极为有用

教科书，适合人资三级之后的模块进阶食用。

翻译的很好。内容也简单易懂，入门者读起来比较好。但是还是重在实践，毕竟里面还是有很多东西在中国企业中应用比较困难。

学绩效管理，我觉得这本入门最好

值得反复阅读，非常好的绩效管理工具书

[绩效管理_下载链接1](#)

书评

我需要带领一个4人的小团队，在我尝试了1-2年根据个人感觉去设立绩效管理之后，我才发现犯了一个非常低端的错误(我目测大多数管理者都在犯)——认为自己是一个管理天才。

能认真的读这本书，实在是疫情期间我对管理多做了一些思考，但是又不敢再这么搭建空中花园，所以在豆瓣...

[绩效管理_下载链接1](#)