

绩效考核与管理



[绩效考核与管理_下载链接1](#)

著者:张培德//李刚

出版者:华东理工大学

出版时间:2009-8

装帧:

isbn:9787562825739

《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。

作者介绍:

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(集团)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。

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
· · · · · (收起)

[绩效考核与管理_下载链接1](#)

标签

文学

SZW

KPI重点指标考察法

评论

[绩效考核与管理_下载链接1](#)

书评

[绩效考核与管理_下载链接1](#)