

绩效考核指标设计



[绩效考核指标设计_下载链接1](#)

著者:魏钧

出版者:北京大学

出版时间:2010-10

装帧:

isbn:9787301178317

《绩效考核指标设计》内容简介：有效的绩效考核需要调动员工积极性，然而，许多企

业管理者进行绩效考核时。常会遇到以下问题：考核目标不清晰，员工缺乏认同感；公司绩效没提升，大家绝对不多干；制定指标没依据，员工认为不公平；……

《绩效考核指标设计》将帮助企业管理者和人力资源管理者走出绩效考核的误区。解决绩效指标设计中的核心问题，提供清晰、完整的解决方案，是企业管理者和人力资源管理者的一本必备工具书。

作者介绍：

魏钧

◆教授、博士生导师

◆北京科技大学经济管理学院工商管理系主任

◆国家职业鉴定专家委员会人力资源专家委员

◆2010年北京市师德标兵

代表性科研项目：

◆国家自然科学基金项目：“商业银行风险管理胜任力模型及培训应用研究”和“基于社会网络的培训扩散多层次模型与组织干预策略”

◆教育部人文社科基金项目：“‘80后’新入职大学生组织社会化障碍及培训干预机制研究”代表性企业咨询。

◆2002-2003年，北京同仁堂集团“战略人力资源管理规划”

◆2004-2006年，中国建设银行“客户经理等四大专业技术岗位胜任力模型构建及培训设计”

◆2005-2006年，山东电力集团公司“绩效管理体系设计及推进”

◆2008-2009年，中国铜陵有色集团“人力资源优化配置”

有数篇论文发表在Human Resources Development

Quarterly、《管理世界》、《管理科学学报》、《南开管理评论》、《统计研究》等知名期刊上，已出版《人力资源管理技能开发》、《组织契合与认同研究》、《忠诚管理》等四部专著。

目录: 再版序/V前言/VII第一章 绩效管理指标体系的构建 绩效管理的“三阶段论” /3

绩效指标有何功用/4 绩效指标体系的建立与实施/5 指标体系的实施技巧/9第二章

绩效指标分解的工具和方法 错误实践一：指标平移分配/23

错误实践二：指标之间无因果/24 错误实践三：不同岗位的指标难度差异大/24

方法一：利用财务工具分解运算关系/25

方法二：利用关键成功要素法(CSF)分解相关关系/26

方法三：用鱼骨图、帕累托图分解因果关系/28第三章 建立目标卡和指标库

错误实践一：目标卡缺乏定量标准/37 错误实践二：指标缺乏明确定义/38

错误实践三：缺乏指标管理/39 方法一：目标卡字段设计/40

方法二：目标卡填写要求/43 方法三：指标库管理/44第四章 岗位绩效指标的提炼技术

困境一：评价主体不当/53 困境二：方法急需整合/54 困境三：指标权重避难/54

方法一：指标有效提炼/55 方法二：“于用完达”表述法/56 方法三：权重设计技巧/57
方法四：指标分级方法/58 第五章 服务质量的绩效指标设计
错误实践一：只评价总体满意度/69 错误实践二：由服务当事人去调查满意度/70
错误实践三：缺乏量化选择项和开放性问题/70 方法一：使用VOC工具和平衡计分卡/72
方法二：使用SERVQUAL模型/74 第六章 定性工作的量化指标设计
错误实践一：明知工作不可比，偏要强制分布/91
错误实践二：有评价等级，无绩效测量/91
错误实践三：达优率过高，使考核显得多余/92
步骤一：用流程图和四分法寻找关键业绩领域/93 步骤二：评价项目和标准设计/94
步骤三：用管理控制图做相对比较/96 第七章 态度、能力的考核技巧
错误实践一：所有岗位的态度、能力指标都一样/113
错误实践二：态度、能力指标高度相关/113
错误实践三：态度、能力指标区分度差/114 步骤一：确定本岗位的胜任特征/115
步骤二：态度和能力指标的取舍/116 步骤三：编制行为锚定量表/117 第八章
经营班子考核指标设计 困境一：考核模式选择难/131 困境二：业绩标准谈判难/131
困境三：难以反映真实的经营状况/132 方法一：“双考核”模式/133
方法二：二级目标设计/134 方法三：合理反映财务状况/135 第九章
营销类人员考核指标设计 困境一：单一的财务导向/151 困境二：忽视未来/151
困境三：道德风险/152 方法一：销售人员“三定一包”法/153
方法二：营销人员的双重任务模式/154 方法三：营销高压线设计/156 第十章
绩效指标评估信息系统 困境一：表格繁多/161 困境二：沟通单一/161
困境三：统计粗略/162 方法一：友好的界面设计/162 方法二：完善的平台设计/163
方法三：方便的统计工具/164 第十一章 如何化外驱力为内驱力
困境一：对绩效管理中的角色认识不清/173 困境二：热情难以激发/173
困境三：中国式沟通对绩效管理的影响/174 方法一：目标塔工具/175
方法二：公众承诺/176 方法三：社会助长/177 跋/190 参考文献/191
· · · · · (收起)

[绩效考核指标设计](#) [下载链接1](#)

标签

绩效

管理

无评分

人力资源

1HR

'心态''领导力''感恩'演讲

评论

还是虚

内容总感觉虚

[绩效考核指标设计 下载链接1](#)

书评

[绩效考核指标设计 下载链接1](#)