

绩效管理的55个关键细节



[绩效管理的55个关键细节_下载链接1](#)

著者:徐耀武

出版者:中国电力出版社

出版时间:2011-1

装帧:平装

isbn:9787512310902

《绩效管理的55个关键细节》全面、系统地对绩效管理的各个流程进行了科学地梳理，

经过严格筛选，从标准、结构、导入、控制、评估、辅导、沟通、改善8个方面选取了55个关键细节，对于每一个关键细节，不仅提出了标准和要求，还给出了具体的管理方法及解决方案，可以有效地帮助企业进行绩效管理，提升组织和个人绩效，促进管理流程和业务流程的优化，顺利实现组织的战略目标。《绩效管理的55个关键细节》适合企业经营者、企业中高层管理人员、企业各个部门的主管以及工作人员、高校师生、培训和管理咨询人员等阅读和使用。

作者介绍:

徐耀武

美国加州科技大学高级工商管理硕士，18年的人力资源/培训总监、大型制造企业QC/QA/CI主管、企业改善委员会顾问等职务的管理经验，擅长运用精益化管理思想重塑企业战略性人力资源规划、目标与绩效管理体系，以及建立企业执行力提升管理体系等，曾服务过唯美陶瓷、肯萨斯家具、中山国泰纺织印染、温州大自然企业、印尼宝成工业集团等多家企业，授课时间在2000小时以上。

目录: 前言

第1章 标准：绩效指标设计的8个细节	1
每个企业设计绩效指标都会遵循一定的标准，这些标准往往能够反映企业如何看待自身的管理，以及对企业价值的定位和如何获取价值等。	
细节 1 明确绩效指标的成果导向	2
细节 2 实现绩效指标与消费者价值需求的对接	7
细节 3 理清企业的成果价值流	13
细节 4 识别价值流中的关键绩效指标	20
细节 5 设计可度量的绩效指标	24
细节 6 实现绩效指标与绩效人员能力的平衡	28
细节 7 实现短期与长期绩效指标的有机结合	32
细节 8 灵活运用定量与定性指标	38
第2章 结构：绩效均衡设计的8个细节	45
实施绩效管理，不仅要保证绩效管理制度与业务流程相匹配，还要维持企业层级之间、绩效要素之间的平衡。	
细节 9 绩效指标设计应与业务流程相匹配	46
细节 10 业务流程再造与绩效导向的融合	50
细节 11 实现层级结构绩效管理的均衡化	54
细节 12 不同绩效要素的整合与平衡	59
细节 13 激发个体竞争的绩效结构设计	63
细节 14 个体与团队绩效的平衡设计	66
细节 15 跨部门协作的绩效结构设计	69
细节 16 实现支持性单元的绩效设计均衡化	73
第3章 导入：强化绩效共识的5个细节	77
由于设计绩效指标体系的企业大多是在原有基础上实施改进，所以，在绩效管理的导入过程中便会出现很多问题。为解决这些问题，就必须自上而下地达成绩效共识。	
细节 17 有效识别绩效导入的阻力因素	78
细节 18 绩效管理与个体自主性的融合	82
细节 19 在绩效导入中嵌入领导意志	86
细节 20 绩效协调小组的结构设置和岗位职责	89
细节 21 建立个体与组织间的信任感	93
第4章 控制：绩效过程管理的9个细节	97
绩效管理的实质是对员工绩效行为进行管理，管理的重点不是	

考核员工行为或结果，而是在员工接受绩效目标的基础上，加强绩效行为过程的疏导和控制，使员工正确执行绩效计划。

细节 22 实现个体绩效自主的授权管理	98
细节 23 个体绩效自主的合理性管控	103
细节 24 组织与个体绩效目标的协定	107
细节 25 保障绩效成果的过程管理	111
细节 26 确定绩效个体的关键事项	114
细节 27 绩效过程的支持性管理策略	118
细节 28 绩效管理中的例外管理	122
细节 29 绩效过程的痕迹管理方法	126
细节 30 从建立绩效共识到自主控制	130

第5章 评估：绩效考核合理化的9个细节 135

绩效评估必须做到透明化，而评估标准和方法的选择则是实现公平评估的关键。此外，还需要针对不同的要素和评估对象采用不同的评估手段，以实现在统一的绩效标准下，还能有效区分特殊的绩效事件。

细节 31 实现绩效评估的透明化管理	136
细节 32 绩效评估中的员工自我评价	140
细节 33 明确绩效评估中的导向	144
细节 34 关注实现绩效指标的能力路径	148
细节 35 评估绩效考核中的关键能力	152
细节 36 科学评估团队管理人员的绩效	157
细节 37 激发优秀员工持续提升绩效	161
细节 38 特事特办，合理评估特殊贡献	165
细节 39 实施持续性的绩效改进计划	169

第6章 辅导：提供绩效协助的6个细节 175

作为管理者，特别是业务主管，除了关注员工自主实践情况之外，还需要对员工进行及时的绩效辅导，以帮助员工有效改善工作表现，逐步提升工作能力。

细节 40 明确业务主管的常规辅导职责	176
细节 41 营造良好的绩效辅导氛围	179
细节 42 疏通绩效辅导中的问题渠道	182
细节 43 提高员工对绩效问题的共识	186
细节 44 面对问题的及时反馈管理	190
细节 45 及时跟踪和检验辅导结果	193

第7章 沟通：消除绩效分歧的5个细节 197

绩效沟通贯穿于绩效管理的各个阶段。如何建立有效的绩效沟通机制，消除绩效认识上的分歧，是管理者需要解决的重要问题之一。

细节 46 明确绩效沟通的形式和方法	198
细节 47 做好绩效沟通的常规准备工作	203
细节 48 倾听员工的自我评价并记录	206
细节 49 与员工共同总结并诊断绩效现状	209
细节 50 建立绩效分歧的常规解决机制	212

第8章 改善：推进绩效发展的5个细节 215

绩效管理不是一成不变的，要在执行过程中不断对细节或方法等作出改善。管理者应以提升员工能力和企业成果需求为导向，改善员工的绩效表现。

细节 51 帮助员工设计改善方向和目标	216
细节 52 为员工量身定制阶段性的改善方案	220
细节 53 安排业务能手推动员工绩效改善	223
细节 54 建立优势互补的团队工作机制	225
细节 55 绩效管理与工作职能的融合	228

后 记	231
-----------	-----

[绩效管理的55个关键细节_下载链接1](#)

标签

绩效管理

企业管理

HRM

评论

@2012-02-03 03:58:10

@2012-02-03 03:58:10

[绩效管理的55个关键细节_下载链接1](#)

书评

[绩效管理的55个关键细节_下载链接1](#)