

<<目标分解与量化考核设计全案>>

图书基本信息

书名：<<目标分解与量化考核设计全案>>

13位ISBN编号：9787115222930

10位ISBN编号：7115222932

出版时间：2010-3

出版时间：人民邮电出版社

作者：孙宗虎，李作学 编著

页数：210

字数：125000

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：<http://www.tushu007.com>

<<目标分解与量化考核设计全案>>

前言

“凡事预则立，不预则废”，这句话告诉人们做什么事情都要有目标，企业的经营管理也是如此，在当今纷繁复杂的竞争时代，没有目标的企业很难长久立足。与目标管理紧密相关的是绩效考核，要真正实施目标管理，就必须以绩效考核为后盾。没有绩效考核的目标，无疑是一纸空文，最终会流于形式，只有将二者有机地融为一体，才可以为企业带来大的收益。

弗布克绩效考核设计与细化全案系列针对绩效考核的具体问题，分别细化，一一讲解。本系列图书除本书外，还包括《20大部门绩效考核指标设计全案》、《销售人员绩效量化考核全案》、《25类人员量化考核设计全案》、《通用量表与量化考核管理全案》、《最有效的220张量化考核图表》及《生产人员绩效量化考核全案》。

《目标分解与量化考核设计全案》一书首先对目标进行确立与分解，其次设立了绩效指标与标准，然后开展了绩效考核方案的设计，最终对企业的绩效考核工作形成了一个全面的解决方案。

全书共分为11章，本书在开篇章节中，言简意赅地讲述了目标分解与绩效考核的概念、对企业的作用以及二者之间的关系，以便于广大读者掌握目标分解和绩效考核的基本理论知识。

为避免重复，本书在第2章和第3章特意将财务部、行政部和人力资源部这三个企业间带有共性的职能部门筛选出来，分别列出其目标分解设计，以及各部门职位的绩效考核指标。

本书在后续的章节中，分别以生产制造企业、建筑施工企业、物流型企业、现代信息企业为范本，对其各个职能部门进行目标分解，并对各部门及所设置的岗位进行绩效考核指标设计，另附考核方案，以增强本书的指导性和实践性。

再好的管理体系和方法也只有结合企业和管理者的实际情况才能有成效。

每个企业都有自己的发展历程，也都有自身独具的特点和存在的问题。

因此，广大企业在建立目标体系和绩效考核指标体系时，必须对企业的实际情况进行深入的调查研究，同时以本书作为参考，以便更好地建立起切实可行且能为企业管理创造新局面的目标管理体系和绩效考核指标体系。

<<目标分解与量化考核设计全案>>

内容概要

本书以生产制造企业、建筑施工企业、物流型企业、现代信息企业为范本，提供了8类高层管理人员、26个职能部门的49张目标分解表和110张绩效考核指标设计表，另附20类人员的考核方案，以帮助企业建立目标分解与绩效考核指标体系，是一本具有极强操作性与实务性的工作样本和管理规范。

本书适合不同企业的中高层管理人员、人力资源管理人员、高校人力资源管理专业师生、培训和管理咨询人员阅读。

<<目标分解与量化考核设计全案>>

作者简介

孙宗虎，北京弗布克管理咨询有限公司总经理，高级咨询顾问。
长期从事企业人力资源管理实务方面的研究与实践、企业人力资源管理咨询，企业ELEARNING培训课程开发、企业培训教材与课程开发、大学管理课程课件开发等工作。

<<目标分解与量化考核设计全案>>

书籍目录

第1章 目标分解与绩效考核概述	1.1 建立明确的目标体系	1.2 建立有效的绩效考核体系	第2章 企业通用部门目标分解设计	2.1 企业目标管理实施	2.2 通用部门目标分解设计	第3章 企业通用部门考核指标设计	3.1 财务部考核指标设计	3.2 行政部考核指标设计	3.3 人力资源部考核指标设计	3.4 工作目标责任书的编制	第4章 生产制造企业目标分解设计	4.1 企业高层目标分解设计	4.2 企业各职能部门目标分解设计	4.3 企业各下属单位目标分解设计	第5章 生产制造企业考核指标设计	5.1 企业高层考核指标设计	5.2 企业各职能部门考核指标设计	5.3 企业各下属单位考核指标设计	5.4 绩效考核方案	第6章 建筑施工企业目标分解设计	6.1 企业高层目标分解设计	6.2 企业各职能部门目标分解设计	6.3 企业项目部目标分解设计	第7章 建筑施工企业绩效指标设计	7.1 企业高层绩效指标设计	7.2 企业各职能部门绩效指标设计	7.3 企业项目部绩效考核方案	第8章 物流型企业目标分解设计	8.1 企业高层目标分解设计	8.2 各职能部门目标分解设计	第9章 物流型企业绩效指标设计	9.1 企业高层绩效指标设计	9.2 企业职能部门绩效指标设计	9.3 物流型企业绩效考核方案	第10章 信息型企业目标分解设计	10.1 软件开发企业目标分解设计	10.2 网络技术公司目标分解设计	第11章 信息型企业绩效指标设计	11.1 软件开发企业绩效指标设计	11.2 网络技术公司绩效指标设计	11.3 信息型企业绩效考核方案
-----------------	---------------	-----------------	------------------	--------------	----------------	------------------	---------------	---------------	-----------------	----------------	------------------	----------------	-------------------	-------------------	------------------	----------------	-------------------	-------------------	------------	------------------	----------------	-------------------	-----------------	------------------	----------------	-------------------	-----------------	-----------------	----------------	-----------------	-----------------	----------------	------------------	-----------------	------------------	-------------------	-------------------	------------------	-------------------	-------------------	------------------

<<目标分解与量化考核设计全案>>

章节摘录

每位员工都可能承担很多的工作目标与任务，如果对员工所有的方面都进行评价考核，面面俱到，抓不住重点与关键，势必会使得员工也把握不住工作的重点与关键，从而也就无法实现其自身的工作行为导向战略。

1.2.2 绩效考核体系的实施再好的管理方法也需要有效的实施。

企业在建立了合理的绩效考核指标体系后，如何进行操作呢？

在具体的操作过程中又应当特别注意哪些问题呢？

1.绩效考核的方法 绩效考核的方法有多种，对于不同的考核内容、不同的考核对象所采用的考核方法也有所不同。

(1) 排序法 排序法是指将员工按照其在某个评估要素上的表现从绩效好到绩效差进行排序，从而确定每个人的相对等级或名次。

(2) 对偶比较法 此方法是指先将全体员工按照每一个评估要素逐一配对比较，然后把被评价者按绩效高低进行排列。

(3) 强制分布法 为了避免绩效考核的结果出现密集分布在高位区，或者是集中在中间地带，即形成考核中常见的“趋中效应”等现象，可以采用强制分布法。

强制分布法要求必须在员工中按一定比例区分出等级，这样可以有效避免评估中过严或过松等一边倒的现象。

一般说来，各个等级的比例分布应接近于正态分布。

每个组织都有自己的特点，所以每个组织都可以根据自己的组织特点来设计预期的考核结果分布区间。

在实施强制分布法时，不要过于强求分布的精确度。

(4) 关键事件法 关键事件法是指员工的上级在绩效考核过程中回忆他所观察到的员工突出的工作行为，并列出一张员工行为清单，将员工好的行为和差的行为分别记录在表格中，据此对员工进行评价。

这样一份结构化的行为记录表不但提供了考核的依据，而且使考核的结果更为准确和客观。

<<目标分解与量化考核设计全案>>

编辑推荐

从部门到人员层层目标分解 从目标到指标步步推进考核 设计了49张目标分解表 编制了110张量化指标表 提供了20类人员的考核方案

<<目标分解与量化考核设计全案>>

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:<http://www.tushu007.com>