

<<8+1绩效量化技术>>

图书基本信息

书名：<<8+1绩效量化技术>>

13位ISBN编号：9787301097564

10位ISBN编号：7301097565

出版时间：2005-11

出版时间：北京大学出版社

作者：胡八一

页数：154

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>

<<8+1绩效量化技术>>

内容概要

有效的绩效考核是企业薪酬管理的基础，是经理人管理水平的重要体现，也是职业经理人必备的技能。

然而几乎所有管理者都面临绩效指标难以量化的难题，为什么？

缺乏一套真正具有实操意义的工具！

本书作者根据多年的跨国公司工作经历和企业顾问经验，总结出一套工具化的绩效量化模式——“8+1”绩效量化技术，即量化考核的8个要素和1张表格，并结合实际案例系统讲解了8要素的具体运用技巧与方法。

通过对本书的学习，您将能正确地分解组织和个人的目标及绩效考核指标，并将专业化的操作转化为行之有效的办法，顺利地对绩效指标进行量化，从而有效提升组织与个人的工作绩效。

<<8+1绩效量化技术>>

作者简介

胡八一，著名人力资源管理实务专家，2003年被评为“全国十大培训师”之一；2004年被评为“全国十大杰出人力资源管理顾问师”之一。
现任香港柏明顿管理咨询机构高级合伙人、资深人力资源顾问；柏明顿人力资源管理咨询有限公司总经理，首席顾问；北京时代光华公司特聘高级讲师。
曾任松下电器人事处处长、杜邦公司人力资源总监等职。
服务的主要客户有：西门子、百事可乐、中国电信、美的股份、三菱重工、松下万宝、日立电梯、TCL集团、联合利华、三洋科龙、ABB电器等国内外知名企业。

<<8+1绩效量化技术>>

书籍目录

序言第一部分 绩效考核简论第一章 传统考核与量化考核一、传统绩效考核失效的原因二、传统考核与量化考核的区别三、考核中直线主管与人力资源主管的责任四、考核评估的主要内容第二章 绩效考核量化的“8+1”技术一、绩效量化的八因素二、绩效计划表第二部分 绩效量化考核八因素的运用第三章 归纳考核项目——如何确定关键考核项目一、从职责描述中归纳二、从工作计划中归纳三、从组织要求中归纳第四章 列举计算公式——如何列出考核项目的计算公式一、倒扣型计算方式及其应用二、统计型计算方式及其应用三、比例型计算方式及其应用四、三种计算方式的比较与运用第五章 界定项目内涵——如何界定考核项目的内涵一、为什么要界定项目内涵二、界定项目内涵的方法第六章 确定项目目标——如何量化考核项目的数据指标一、项目目标的分类二、确立项目目标的方法第七章 权重项目配分——如何计算并分配项目的权重配分一、权重项目配分的原则二、权重项目配分的方法三、权重项目配分的注意事项第八章 制定评分规则——如何制定抛物线式的评分规划一、制定评分规则的方法二、制定评分规则的原则第九章 定位数据来源和区分考核周期一、如保定位数据来源二、如何区分考核周期第三部分 绩效考核系统的执行第十章 绩效考核系统的执行(上)一、考核结果的运用二、评估考核环境第十一章 绩效考核系统的执行(下)一、实施绩效考核二、绩效改善面谈三、绩效计划的调整参考答案附录 工具表单

<<8+1绩效量化技术>>

媒体关注与评论

量化绩效考核的8个要素，制定绩效计划的1张表格，专业化、标准化的人力资源管理工具。

<<8+1绩效量化技术>>

编辑推荐

《8+1绩效量化技术》提供了一套真正具有实操意义的工具，这套工具是有效的绩效考核是企业薪酬管理的基础，是经理人管理水平的重要体现，也是职业经理人必备的技能。

<<8+1绩效量化技术>>

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>