

《绩效评估》

图书基本信息

书名：《绩效评估》

13位ISBN编号：97871111154655

10位ISBN编号：7111154657

出版时间：2005-1

出版社：机械工业出版社

作者：巴克沃译者：艾茂林

页数：226

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《绩效评估》

内容概要

绩效评估，ISBN：9787111154655，作者：（加）罗伯特·巴克沃（Robert Bacal）著；艾茂林译；艾茂林译

《绩效评估》

作者简介

罗伯特·巴克沃，应用心理学学士，现担任“巴克沃联合培训咨询公司”的总裁从事培训、咨询服务长达25年之久。在绩效、交流和客户服务等几方面造诣很深是全世界最大的绩效管理讨论组的创始人。

《绩效评估》

书籍目录

前言第1章 两种绩效评估第2章 绩效评估的事务安排第3章 理解绩效的优劣第4章 绩效的记录、
评级和排序系统第5章 绩效记录：叙述法、关键事件法、目标、管理法、360度反馈法的其他方法第6
章 绩效规划：为几乎所有评估问题提供答案第7章 评估会谈要循序渐进第8章 诊断、解决问题和
持续沟通第9章 必要的沟通技巧第10章 奖与惩的两难困境第11章 评估不同类别的员工第12章 面
对现实问题译者后记 全面周详，层层剖析

《绩效评估》

精彩短评

1、绩效评估的书很多，这本书可贵之处在于指出了绩效评估的现实面。比如绩效评估的局限性。有一句说的很好，强制排序虽然因为韦尔奇的通用实践而声名远播，但这并不能证明强制排序是个好办法。强制排序往往会造成员工之间的不团结，员工和上级的之间的敌对情绪，对于绩效的改善并无助益。另外，现实当中，绩效评估往往程序化，主要是因为员工和管理者无法就什么是好的绩效达成一致的意见。管理者倾向于尽力将各种绩效指标量化，但是能量化的指标只是一小部分，更多的工作绩效无法简单地量化。比如电话客服中心客服人员，如果只是用每天的应答次数来衡量绩效，虽然似乎客观而且数据准确，但是显然是不合理的。作者认为绩效评估的关键在于绩效规划（与员工一起），以及之后的沟通过程。

《绩效评估》

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:www.tushu000.com