

《绩效!绩效!》

图书基本信息

书名：《绩效!绩效!》

13位ISBN编号：9787500568940

10位ISBN编号：7500568940

出版时间：2003-12

出版社：中国财政经济出版社

作者：费迪南·佛尼斯

页数：261

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!绩效!》

内容概要

你是否碰到过总是无法改进迟到问题的员工?你是否碰到过一意孤行、屡劝不听的员工?你是否碰到过个人问题过多,以致影响工作的员工?《绩效!绩效!》能帮你对症下药,药到病除。经理人在遇到员工绩效不彰的问题时,最常用的方法,除了与员工面谈以外,就是开除。然而,从开除旧员工到使新员工完全进入状况,成本往往是所费不赀,不符成本效益。另一方面,经理人也常抱怨,面谈的结果不是效果不彰、员工依然故我,就是问题没有得到根除、员工一犯再犯。你知道吗?这并不只是员工的问题,而是你没有抓到解决问题的诀窍!

《绩效!绩效!》

作者简介

作者：（美国）费迪南·佛尼斯 译者：丁惠民 游琇雯 费迪南·佛尼斯：全美知名企业管理顾问，长期担任哥伦比亚大学商学院研究所客座讲师、费理迪金森大学企管硕士课程讲师。佛尼斯一向致力于推翻无用的人事管理概念，并提供提升员工生产力的有效方案给各大知名企业。

《绩效!绩效!》

书籍目录

出版前言
员工是需要激励的
第一章 为什么经理人当不成好教练？
第二章 意义何在？
第三章 动机理论：哪些能用，哪些不能
第四章 别当心理学家
第五章 有效改善员工行为
第六章 避免沟通问题
第七章 成功管理企业人员
第八章 回馈的魔力
第九章 分析问题症结
第十章 进行教导对谈
第十一章 如果还是行不通呢？
第十二章 实例演练
第十三章 成功改善员工表现的必要条件
第十四章 难题解答

《绩效!绩效!》

媒体关注与评论

书评你是否碰到过总是无法改进迟到问题的员工?你是否碰到过一意孤行、屡劝不听的员工?你是否碰到过个人问题过多,以致影响工作的员工?本书能帮你对症下药,药到病除。经理人在遇到员工绩效不彰的问题时,最常用的方法,除了与员工面谈以外,就是开除。然而,从开除旧员工到使新员工完全进入状况,成本往往是所费不赀,不符成本效益。另一方面,经理人也常抱怨,面谈的结果不是效果不彰、员工依然故我,就是问题没有得到根除、员工一犯再犯。你知道吗?这并不只是员工的问题,而是你没有抓到解决问题的诀窍!

《绩效!绩效!》

编辑推荐

精彩短评

- 1、公司的老总亲自推荐此书让高管阅读，值得一读
- 2、与其说是一本管理书，不如说是一种方法论，没有长篇累牍的大道理，而是一些简单剖白的实际步骤与说明，虽然与现实中总有差距，但从中总会得到一些方法与思路。如果想做一个管理者，先要知道问题的本质是什么；如果想做一个好的管理者，先要清楚如何与下属沟通以及沟通什么；如果要合格的管理者，这里的内容只会给我们提供一个最简单的基础，做什么与怎么做，需要我们不断的探索与实践。
- 3、对于了解并学习绩效面谈的技巧提供了一定的帮助！
- 4、最近在看《绩效，绩效》这本书，其实平时我不是特别喜欢看类似的，总感觉说教的内容太多。但是这本书感觉还是转变了我固有的一些思维，而这本书的重点就是在讲经理人如何做好绩效管理，因为经理人的价值需要通过员工的绩效来体现，而经理人的作用则是帮助员工提升绩效。

提升绩效的一个重要方法就是一对一的沟通和面谈，而沟通的一个重要内容就是传递什么？这本书的核心就是给出了一个重要的观念，即在我们进行沟通中，在我们进行绩效改进的面谈中，我们更多传递的应该是想法而不是最终的结论或信息。传递想法的意思就是我们需要类似于一直启发式提问的方式来引导员工自己想出解决自身绩效问题的解决方案，而不是直接告诉他们绩效问题和解决方法。

经理人往往容易犯的毛病就是主观思维而不懂得换位思考，往往喜欢直接告诉员工你应该怎么做，而不会告诉他们具体这样做的原因。而这种方式面谈或沟通的效果就是员工没有清楚Why，就很难将绩效改进变为一种内在的自我驱动力。他们可能更多思考的是组织或领导要求我这样做，但是并不会去思考我为何要这样做？我这样做对我自身有哪些价值提升和有益？

传递你的想法给你的员工，帮助他们树立自己的目标，通过启发式的面谈帮助他们进行分析如何达成这些目标，协助他们自己来想出解决方法和逐步实现的步骤。这就代表绩效改进是经理人和员工共同分析和讨论出来的而不是领导人强加的单方面行为，同时推行目标管理，目标需要符合SMART原则，经理人就可以用明确的目标来监督进度和衡量最终的改进结果。

这让我们再次对一对一绩效沟通有了更加深刻的认识，这种沟通需要体现的就是指导和教练，经理人不仅仅传递的是命令，更多传递的应该是想法，由员工自我驱动目标来进行改进。而指导的基本规律正是这样：

- * 环境可以改变人，人可以影响他人
- * 员工总是希望自己的明天更好
- * 员工是先接受你，再接受你的建议
- * 指导不在于“知”，而在于“行”

- 5、还不错，挺受启发
- 6、管理者应该停止抱怨,客观的分析员工绩效不佳的原因.
- 7、这本书是讲Coaching的，翻译成这个名字大概是为了好卖。
我们一般叫Coaching为指导。国内体育届称呼教练也是叫指导，异曲同工。
- 8、读过的所有绩效方面最好的书之一
- 9、还没有读完，但是看了前面的一部分，内容很吸引人，较为贴合实际。
- 10、我急需这本书，外面都买不到了，能否借我用下？感谢！
- 11、拿到书有一段时间了，但都是零零散散的看的，感觉还不错，作者思维比较发散。
- 12、巴克沃关于绩效管理的定义：“绩效管理是上级和下级持续沟通的过程。” Coaching=持续教导、沟通
- 13、純屬工作要求

14、看来不错，也适合我

15、实际例证比较明确

16、人力资源和其他资源一样，也是可以且需要管理和维护的；管理的对象是人的行为，而不是人本身，专注于行为而不是人做事的动机；及时监督并给予反馈。

17、我的标题有些浮夸之风，但因为这本书不得不推荐，作为销售管理工作自己常常扪心自问，你做得好吗？做得对吗？是否能够有其他的方法能够达到更好的效果？在外企许多中层特别是底层管理者用责难和训教而代替了引导、启发、激励，他们的潜台词是“如果我还要对你的情绪负责来考虑你是否接受，我岂不是要累死，我的老板是这样对待我的，所以我要这样对待你”岂不知这一套“严师出高徒”的理论在80后及90后的管理方式上已成为陈词滥调，这些年轻人有想法、有个性、不迷信权利和权威，但情绪容易受外界的影响，更信服领导魅力和风格，认同最求个人价值的实现和激动人心的生活，痛恨按资排辈的陈腐官僚。这本书，我到今天才阅读了前几章已经颇觉实用，作者透彻的分析了“满意”及“消除不满意”的区别，离职背后深层次的原因，甚至还提供了如何激励的基本话术，非常实用，仅仅看到这里已经让我受益良多。给这里所有的管理者一个建议，用任何一个和下属相处的机会激励他们，特别是早上晨会时，让他们一天的开始是精神振奋、意气风发的，相信不久你就能够看到改变，一定!

18、这本书主要教我们如何与员工进行很好的绩效沟通，并使其发挥较大的作用

19、太浅显了，意义不大

20、解答了在管理时候遇到的各种问题，尤其在提神绩效方面有着非常好的指导意义

21、2007

22、对经理人如何教导、帮助、改进绩效，提高员工管理技巧是很实用的一本书！

23、，但是并不会去思考我为何要这样做？我这样做对我自身有哪些价值提升和有益？

24、有一定的启发性和实用性，还是不错的。就是书价要近40元，定价高了。

25、终于看到了与所有盖洛普、心理测评等基于认识人的管理思想相反的言论！而且，很响亮！明茨伯格教我们的重要的理论之一——相反的理论。真理就在这种矛盾之中!

26、适合领导的培训教材

27、针对员工的行为进行改进，不做心理分析师。这对我这样缺乏情商的人似乎更管用。慢慢感觉到，最关键的是真诚和尊重。这本书告诉你，在这个前提下，怎么样有理有据有节的改进员工的绩效。放在桌上，准备温习一下。

- 1、最近在看《绩效，绩效》这本书，其实平时我不是特别喜欢看类似的书籍，总感觉说教的内容太多。但是这本书感觉还是转变了我固有的一些思维，而这本书的重点就是在讲经理人如何做好绩效管理，因为经理人的价值需要通过员工的绩效来体现，而经理人的作用则是帮助员工提升绩效。提升绩效的一个重要方法就是一对一的沟通和面谈，而沟通的一个重要内容就是传递什么？这本书的核心就是给出了一个重要的观念，即在我们进行沟通中，在我们进行绩效改进的面谈中，我们更多传递的应该是想法而不是最终的结论或信息。传递想法的意思就是我们需要类似于一直启发式提问的方式来引导员工自己想出解决自身绩效问题的解决方案，而不是直接告诉他们绩效问题和解决方法。经理人往往容易犯的毛病就是主观思维而不懂得换位思考，往往喜欢直接告诉员工你应该怎么做，而不会告诉他们具体这样做的原因。而这种方式面谈或沟通的效果就是员工没有清楚Why，就很难将绩效改进变为一种内在的自我驱动力。他们可能更多思考的是组织或领导要求我这样做，但是并不会去思考我为什么要这样做？我这样做对我自身有哪些价值提升和有益？传递你的想法给你的员工，帮助他们树立自己的目标，通过启发式的面谈帮助他们进行分析如何达成这些目标，协助他们自己来想出解决方法和逐步实现的步骤。这就代表绩效改进是经理人和员工共同分析和讨论出来的而不是领导人强加的单方面行为，同时推行目标管理，目标需要符合SMART原则，经理人就可以用明确的目标来监督进度和衡量最终的改进结果。这让我们再次对一对一绩效沟通有了更加深刻的认识，这种沟通需要体现的就是指导和教练，经理人不仅仅传递的是命令，更多传递的应该是想法，由员工自我驱动目标来进行改进。而指导的基本规律正是这样：* 环境可以改变人，人可以影响他人* 员工总是希望自己的明天更好* 员工是先接受你，再接受你的建议* 指导不在于“知”，而在于“行”
- 2、针对员工的行为进行改进，不做心理分析师。这对我这样缺乏情商的人似乎更管用。慢慢感觉到，最关键的是真诚和尊重。这本书告诉你，在这个前提下，怎么样有理有据有节的改进员工的绩效。放在桌上，准备温习一下。

《绩效!绩效!》

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