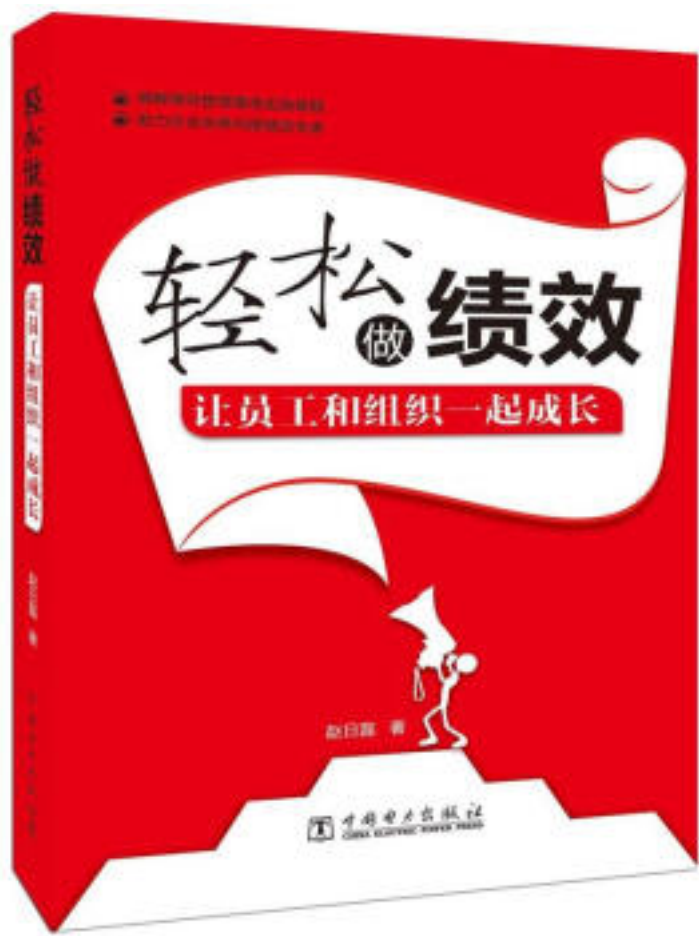


轻松做绩效：让员工和组织一起成长



[轻松做绩效：让员工和组织一起成长_下载链接1](#)

著者:赵日磊 著

[轻松做绩效：让员工和组织一起成长_下载链接1](#)

标签

评论

很棒啊，是正品，可以买的

书不错，发奖品用合适

快递很快，书才刚开始看了，

好好好好好好好好好好好好好好好好

书不错，很值得~~~~~

挺好的，慢慢看

很系统，很实用，简单易懂！

好书，帮别人买的。没给钱我。

是HR从业人员，特别是绩效方面的工作者不可错过的一本书。读来感觉和《绩效魔法》差不多，值得一读

东西很好，下次继续购买

讲的很实在，在工作中可以借鉴，不管是否从事绩效管理都可以一看

此书是正品货，纸张质量很好，书的内容很好，读了后会给人帮助，值得一读！

京东是我的购首选，很方便，送货快！

老板让买的 放在他办公室 到现在还没看

贴近实战、贴近管理、通俗易懂，我建议威海HR圈里的朋友们都买一本

终于买回来了。一直想看的一本书！

内容有深度，值得一读！！！！

明白了很多专业东西，很实用，不错。

速度非常快，非常好的书！朋友很喜欢！

此T书内容很好，方便操作，只得阅读

很好，不错哦、、、

企业的好帮手，值得一看

好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好好

不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错，真正看不错

东西很好哦!

很少在京东买书，感觉还是挺方便的，一次买了好几本没来得及看，不好妄加评论

还没看，帮同事买的，据说不错

书不错!

书本质量也不错，物流也很快，总之是一次快乐的购物体验！全五分,更吸引我的是书的内容:..杨其铎1.杨其铎中国少年儿童30天注意力提升(第2册)注意力是学习知识的门户，注意力的好坏直接决定了学习成绩的优劣。如何尽快提高中国少年儿童的注意力，已成为当前家长和教师的当务之急。资深儿童教育专家设计，经实践证实效果极佳的提升注意力品质的强化训练方案。30天，孩子由充耳不闻，视而不见变为耳聪目明，全神贯注。30天，孩子原有视、听错误率高，抄写错误等粗心毛病改变，令人刮目相看。30天，孩子上课注意力不集中、走神、听课效率低的情况得到很大改善。30天，孩子做作业的效率明显提高。30天，孩子的观察力、记忆力、思维能力、阅读速度、学习效率得到很大提高。30天，孩子的自信心、坚持性、意志力、学习的主动性明显变化。注意力是学习知识的门户，注意力的好坏直接决定了学习成绩的优劣。如何尽快提高中国少年儿童的注意力，已成为当前家长和教师的当务之急。孩子的粗心不外乎是看错、看漏，抄错、抄漏。在读书时经常表现为漏读、错读写字、做算术题时，把相近的汉字、数字、演算符号看错、看漏，抄错、抄漏，甚至会把对的计算结果抄错。这些表现都是不能准确地看全、看清楚细节所造成的，也就表明孩子的视觉集中、视觉分辨、视觉广度以及视觉转移、视动协调能力较差。还有的孩子没有听清老师布置的作业或者听错、听漏在课堂上听老师读心算题目、读默写的汉字时，听不准，写不对。这些表现都是不能准确地听全、听清楚细微之处所造成的，也就表明孩子的听觉集中、听觉分辨能力、听觉转移、听动协调能力较差。有的孩子做作业慢。除了学习习惯不良、对课堂内容没有搞懂、有依赖心理等原因外，还有就是视觉集中、视觉记忆、视动协调等能力较差。表现为写字时看一笔写一笔，经常写错，擦掉又错，错了又擦。有的孩子上课思想开小差，除了在想其他的事情，课堂内容听不懂、理解力差等原因外，就是注意力的某些方面较差。例如老师讲的前一个内容还听得好好的，当老师讲下一个内容时，孩子的思想还停

留在第一个内容上，表明注意转移差。还有的孩子，上课不能坚持听讲，有一点风吹草动，注意都会被吸引。表明主动注意减弱，而被动注意较强或者手里总要玩个东西，致使注意力分散。总之，注意力不集中形成的原因虽然很复杂，但它的种种表现都和视知觉、听知觉的涣散有着密切的关系。针对这种现状，我们将原有壹嘉伊方程教材的注意力部分增补了不少内容，编成这套30天注意力提升训练教材。它经过了不断的实验和修改，在小学生提升注意力的30天试验班中，收到了显著效果孩子们不仅注意力提高了，观察力、记忆力思维能力学习效率也有了明显的提高

这本书中轻松做绩效让员工和组织一起成长赵日磊本书以绩效管理是企业上下级之间持续的沟通过程为核心理念，围绕绩效管理帮助企业落实战略目标、帮助员工成长两大价值定位，深入细致地阐述了企业应如何正确认识绩效管理，如何从战略层面设计绩效指标体系，如何在绩效周期内对员工进行绩效辅导，以及如何识别和避免绩效管理的误区。最后，提出了绩效管理的两个终极命题-绩效导向的企业文化和管理者的领导力。本书适合企业管理者阅读，尤其可供从事绩效管理的相关人员和管理咨询顾问、绩效管理研究者参考。第一章对话沟通让绩效管理归位绩效管理一定是上下级双方共同的事情，是上下级之间持续的对话过程，必须把这一观念真正植入经理的头脑，转变成他们的实际行动，绩效管理才能真正发挥作用。绩效和绩效管理随着绩效管理理论的发展和绩效管理实践的不断深入，我国企业在绩效管理实践方面有了不同程度的提升。尤其是最近几年，平衡计分卡管理思想逐渐普及和深入人心，在相当程度上推动了绩效管理向战略落地和人员能力的提升靠近。但是，更多的企业还停留在基础层面，在如何看待绩效管理，如何正确操作绩效管理，如何把绩效管理与公司战略结合、如何运用绩效管理来提升企业运营效率以及促进员工职业发展等方面，还存在很多模糊认识。所以，要做好绩效管理，必须关注以下两个基本问题。绩效绩效来自于组织目标，如果没有组织目标，绩效无从谈起。在操作绩效管理的时候，我们面临的第一个问题也是非常重要的问题，就是什么是绩效。由于对绩效的定义不同，在实际操作中，会产生不同的操作思路和操作模式，最终的效果也会产生很大的差异。某制造企业，到年底了，老板开始犯愁奖金怎么发。年初的时候老板曾经许诺员工，只要大家好好干，年底的时候一定给大家发年终奖。但是，由于人事部在绩效管理工作上一直没有作为，一直拖到了年底，老板连基本的绩效考核表都没有见到。现在，到了该兑现承诺的时候了，拿什么作为发放年终奖的依据呢老板还是认为要通过考核找出员工的差异，根据考核分数发放奖金。于是老板紧急召集人事部的所有员工开会，要求必须在半个月之内拿出年终绩效考核方案，否则人事部所有员工的年终奖停发。在老板的强压之下，人事部群策群力，上网找了很多资料，最终合成出了一份绩效管理方案。整个方案的核心内容就是几张表，列举了员工的工作数量、工作质量、工作态度、遵章守纪等内容。为了保证程序公平，人事部同时设置了复杂的打分程序，每个人都按照上级、同级、下级等维度进行打分。整个人事部忙了一个月，终于完成了年终考核。结果可想而知，员工对考核结果非常不认同，怨言一片。那么，到底什么是绩效员工的绩效来自哪里为什么企业要为员工的绩效付薪案

[轻松做绩效：让员工和组织一起成长 下载链接1](#)

书评

[轻松做绩效：让员工和组织一起成长 下载链接1](#)