

青岛啤酒彭城公司绩效管理咨询报告 (2007)

报告目录及图表目录

智研数据研究中心 编制

www.abaogao.com

一、报告报价

《青岛啤酒彭城公司绩效管理咨询报告（2007）》信息及时，资料详实，指导性强，具有独家，独到，独特的优势。旨在帮助客户掌握区域经济趋势，获得优质客户信息，准确、全面、迅速了解目前行业发展动向，从而提升工作效率和效果，是把握企业战略发展定位不可或缺的重要决策依据。

官方网站浏览地址：<http://www.abaogao.com/b/qitashipin/338477MJEJ.html>

报告价格：印刷版：RMB 9800 电子版：RMB 9800 印刷版+电子版：RMB 10000

智研数据研究中心

订购电话： 400-600-8596(免长话费) 010-80993963

海外报告销售：010-80993963

传真： 010-60343813

Email： sales@abaogao.com

联系人： 刘老师 谭老师 陈老师

特别说明：本PDF目录为计算机程序生成，格式美观性可能有欠缺；实际报告排版规则、美观。

二、说明、目录、图表目录

[b]青岛啤酒彭城公司绩效管理咨询报告（2007）内容介绍：[/b]

【报告形式】动态研究报告（现成报告内容+客户指定内容+现时内容）

【报告作者】绩效管理研究课题组

【报告提示】

绩效管理体系设计是建立现代企业人力资源管理的核心。如何设计和建立一套部门学的,符合我国国情的,适应企业战略发展需要的绩效管理体系,以促进企业绩效水平提高,增强企业核心竞争力,已成为一个非常重要的课题。本报告采用离散度分析和定性分析方法对青岛啤酒彭城公司原有绩效考核体系进行了研究,指出了青岛啤酒彭城公司原有绩效考核体系存在的问题,如考核体系不健全、考核主观性强、考核方法单一等。同时,根据公司不同管理层次,不同管理职能,结合岗位工作内容,采用问卷调查法确定了不同部门,不同级别和不同岗位员工考核的基本要素,以此为基础建立了绩效考核指标体系。采用层次分析方法制定了各项指标的权重,重新设计了青岛啤酒彭城公司绩效考核体系。提出针对不同考核对象应采用不同的考核主体、考核目标和考核方法。遵循公平、量化、系统性、实践性、适应性、过程和结果并重的原则。

[b]【报告目录】[/b]

[b]第1章：绪论[/b]

第1节：研究生背景

第2节：研究内容与结构

第3节：研究方法与思路

[b] 第2章：理论基础[/b]

第1节：绩效管理与绩效考核

1.绩效管理相关基础理论

2.有效绩效考核体系的标准

3.绩效考核的方法

4.平衡记分卡和目标管理考核体系

5.绩效考核影响因素

第2节：绩效考核指标体系

1.考核指标的形成

2.考核指标体系设计和选择的原则

3.考核指标体系的作用

第3节：考核指标体系设计方法

1.评价因素确定

2.评价要点设计

3.评价标准设计

第4节：绩效考核指标权重的确定

1.权重的意义和作用

2.确定权重的原则

3.权重的稳定性和动态性

4.确定权重的方法

第5节：绩效考核发展趋势

[b] 第3章：青岛啤酒彭城 公司原绩效考核体系[/b]

第1节：青岛啤酒彭城 公司概况

1.公司简介

2.组织架构

3.公司内外部环境

第2节：青岛啤酒彭城 公司原绩效考核流程

第3节：青岛啤酒彭城 公司绩效考核体系问题分析

1.定量分析

2.定性分析

[b] 第4章：青岛啤酒彭城公司绩效考核指标体系的设计[/b]

第1节：绩效考核指标体系设计的思路

第2节：影响绩效考核的重要变量

第3节：一线员工绩效考核指标体系

1.一线普通员工绩效考核指标体系设计

2.一线管理人员绩效考核指标体系设计

第4节：职能部门绩效考核指标体系

1.营销部门绩效考核指标设计

2.信息部门绩效考核指标设计

3.财务部门绩效考核指标设计

4.人力资源部绩效考核指标设计

5.行政部门绩效考核指标设计

6.物流部门绩效考核指标设计

第5节：绩效考核表设计

[b] 第5章：青岛啤酒彭城公司绩效评估制度设计与适应过程研究[/b]

第1节：制度设计

1.总则

2.考评对象和考评周期

3.考评机构

4.考评程序

5.考评方法

6.考核培训

7.绩效评估结果的确定

8.绩效评估结果的保存

9.考核结果的运用

10.考核评价

11.其他事项

第2节：绩效体系的适应过程研究

[b] 结论[/b]

详细请访问：<http://www.abaogao.com/b/qitashipin/338477MJEJ.html>