

文本复制检测报告单(全文对照)

№:ADBD2017R_2017101214471920171012160457202952588540

检测时间:2017-10-12 16:04:57

检测文献: 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计

作者: 何佳

检测范围: 中国学术期刊网络出版总库

中国博士学位论文全文数据库/中国优秀硕士学位论文全文数据库

中国重要会议论文全文数据库

中国重要报纸全文数据库

中国专利全文数据库

互联网资源(包含贴吧等论坛资源)

英文数据库(涵盖期刊、博硕、会议的英文数据以及德国Springer、英国Taylor&Francis 期刊数据库等)

港澳台学术文献库

优先出版文献库

互联网文档资源

图书资源

CNKI大成编客-原创作品库

学术论文联合比对库

个人比对库

时间范围: 1900-01-01至2017-10-12

检测结果

总文字复制比: **7.9%**

跨语言检测结果: **0%**

去除引用文献复制比: **7.9%**

去除本人已发表文献复制比: **7.9%**

单篇最大文字复制比: **2.2%**

重复字数: [3090]

总段落数: [4]

总字数: [39162]

疑似段落数: [4]

单篇最大重复字数: [877]

前部重合字数: [1868]

疑似段落最大重合字数: [2242]

后部重合字数: [1222]

疑似段落最小重合字数: [95]



指标: ☒ 疑似剽窃观点 ☒ 疑似剽窃文字表述 ☐ 疑似自我剽窃 ☐ 疑似整体剽窃 ☐ 过度引用

表格: 0 脚注与尾注: 0

22.9% (2242) 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第1部分 (总9808字)

5.8% (539) 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第2部分 (总9299字)

2.1% (214) 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第3部分 (总10047字)

0.9% (95) 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第4部分 (总10008字)

(注释: ■ 无问题部分 ■ 文字复制比部分 ■ 引用部分)

疑似剽窃观点 (1)

0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第1部分

1. 这个观点认为绩效管理将员工的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。

1. 0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第1部分

总字数: 9808

相似文献列表 文字复制比: 22.9%(2242) 疑似剽窃观点: (0)

1 工商管理 (MBA)_刘伟芳_岳东林

8.9% (877)

刘伟芳 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-27

是否引证: 否

2 105_125100_MBA_2011111112000467_何洋

8.9% (872)

125100 - 《学术论文联合比对库》 - 2013-11-25	是否引证：否
3 国内外绩效考核现状研究 何洋;- 《现代商业》 - 2014-12-18	8.6% (844) 是否引证：否
4 20134340053-黄伟-MPM 黄伟 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-08	8.0% (782) 是否引证：否
5 H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13	5.3% (524) 是否引证：否
6 地方政府绩效考核工作研究 陈伟(导师：徐金海) - 《扬州大学硕士论文》 - 2015-06-25	4.8% (471) 是否引证：否
7 E_Files_StudentPhotoLw_31312247_董芳萍 董芳萍 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-11-04	4.0% (394) 是否引证：否
8 董芳萍_ - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-13	4.0% (394) 是否引证：否
9 施工企业绩效管理研究 单连智 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-04-16	3.8% (376) 是否引证：否
10 沈晓芬540102300897_终稿_正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25	3.5% (345) 是否引证：否
11 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-05	3.1% (307) 是否引证：否
12 24148_基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-04	3.1% (307) 是否引证：否
13 A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅(导师：顾琴轩) - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13	3.1% (302) 是否引证：否
14 2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-05-13	2.9% (284) 是否引证：否
15 浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江;- 《中小企业管理与科技(下旬刊)》 - 2010-09-25	2.7% (266) 是否引证：否
16 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-01	2.7% (266) 是否引证：否
17 绩效管理发展历程 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017	2.6% (257) 是否引证：否
18 葛泉煤矿部门绩效考核研究 刘伟芳(导师：岳东林) - 《河北工程大学硕士论文》 - 2015-12-30	2.5% (245) 是否引证：否
19 湘潭A公司劳务派遣员工绩效考评体系优化研究 邱薇(导师：彭原) - 《湘潭大学硕士论文》 - 2015-12-12	2.2% (215) 是否引证：否
20 2011030299_桑翠琳_蔡中华_经济管理学院_基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究_201406 桑翠琳 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-05-06	2.0% (198) 是否引证：否
21 基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25	2.0% (198) 是否引证：否
22 绩效管理与绩效考核关系的探讨 张春蕾;- 《全国商情(经济理论研究)》 - 2006-06-10	1.5% (149) 是否引证：否
23 试述绩效考核与绩效管理的关系 苏天高;- 《湖北经济学院学报(人文社会科学版)》 - 2007-12-15	1.5% (146) 是否引证：否
24 基于中高层管理者胜任力素质模型的绩效管理体系构建研究 李庆(导师：杨桂菊) - 《华东理工大学硕士论文》 - 2013-10-20	1.4% (139) 是否引证：否
25 国有企业绩效管理中存在的问题与对策研究 赵美荣;- 《商场现代化》 - 2016-11-30	1.2% (119) 是否引证：否
26 绩效、绩效考核与绩效管理 - 《互联网文档资源 (http://www.360doc.co) 》 - 2015	1.2% (114) 是否引证：否
27 销售管理毕业论文-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2012	1.1% (110) 是否引证：否
28 浅谈物流企业的绩效管理与管理有效性 邓志远;- 《中外企业家》 - 2010-10-10	1.1% (108) 是否引证：否
29 基于模糊评价方法的高校图书馆绩效考核设计 陆康;刘慧;王圣元;- 《内蒙古科技与经济》 - 2010-11-30	1.1% (107) 是否引证：否

30	JW啤酒公司营销人员绩效管理体系研究 蔡勇(导师：任天飞) - 《湘潭大学硕士论文》 - 2012-06-10	0.6% (61) 是否引证：否
31	对话平衡计分卡 苗祥波 - 《IT经理世界》 - 2003-01-23	0.4% (40) 是否引证：否
32	战略绩效考核工具——平衡计分卡(BSC) 谢艳红,徐玖平 - 《商业研究》 - 2005-05-10	0.4% (40) 是否引证：否
33	供电公司绩效管理体系研究 戴宏; - 《东方企业文化》 - 2012-07-23	0.3% (31) 是否引证：否

	原文内容	相似内容来源
1	<p>此处有 31 字相似</p> <p>门的运行效率大受影响，员工满意度不高，工作热情不够，离职率比较高，逐渐成为阻碍公司发展的瓶颈。基于此，本文对M软件</p> <p>公司研发部门的绩效管理体系进行分析，找出其存在的问题和不足，对</p> <p>现有体系进行补充、调整和优化设计一套新的符合该公司现状的研发部门绩效管理体系。在调研的过程设计了一套绩效管理满意度调查问卷</p>	<p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-04 (是否引证：否)</p> <p>1.管理运行现状，列举日本SONY公司在绩效管理过程中存在的问题。第四部分提出电力行业绩效管理运营现状，依此对比分析电力公司的绩效管理现状，发掘存在的问题，并对问题提出了解决对策。第五部分为本文的核心部分，主要介绍了胜任能力素质模型的构建，以海淀供电公司为例，在海淀供电公司员</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-05 (是否引证：否)</p> <p>1.管理运行现状，列举日本SONY公司在绩效管理过程中存在的问题。第四部分提出电力行业绩效管理运营现状，依此对比分析电力公司的绩效管理现状，发掘存在的问题，并对问题提出了解决对策。第五部分为本文的核心部分，主要介绍了胜任能力素质模型的构建，以海淀供电公司为例，在海淀供电公司员</p>
2	<p>此处有 31 字相似</p> <p>本文对M软件公司研发部门的绩效管理体系进行分析，找出其存在的问题和不足，对现有体系进行补充、调整和优化设计一套新的符合该</p> <p>公司现状的研发部门绩效管理体系。在调研的过程设计了一套绩效管理</p> <p>满意度调查问卷，通过对调查结果进行分析找出关键问题所在。</p> <p>体系设计的整体思路是:1.结合绩效管理的相关知识和理论对现</p>	<p>供电公司绩效管理体系研究 戴宏; - 《东方企业文化》 - 2012-07-23 (是否引证：否)</p> <p>1.环节,它是可靠和可控的,同时还需要不断提升和改善。因此,有效的绩效管理核心是一系列管理活动的连续不断的循环过程。一、供电公司绩效管理计划体系的设计为了保证绩效管理的顺利推进,必须事先制定计划。绩效计划体系是绩效管理体系闭环管理的开始。绩效计划是关于工作目标和标准的协议。绩效计划是管</p>
3	<p>此处有 35 字相似</p> <p>和绩效考核是重新设计的重点: 在整体的绩效管理体系上,采用目标管理法。在绩效目标的设定和分解上,采用平衡积分卡法。在具体</p> <p>绩效指标的设置上,参考关键绩效指标的SMART原则。在工作能力和态度的</p> <p>考核中要结合采用360度反馈法。</p> <p>希望本文能够对国内中小型软件公司绩效管理体系的设计有一定的借鉴和参考意义。本文图3幅</p>	<p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证：否)</p> <p>1.业人员还会开发出有关绩效计划的培训材料，以指导直线管理者和员工进行绩效计划的工作。4.2.2 绩效标准在对于绩效指标的评价上，关键绩效指标的SMART原则是非常好的评价标准，适用于对大部分绩效指标的设定。基本原则体现在组成SMART的5个字母上，其具体含义如下：(1) S：代表具</p>
4	<p>此处有 99 字相似</p> <p>业是否有一支高素质的技术人才队伍。有了高素质的技术人才队伍后，还需要有先进的人力资源管理方法来</p>	<p>工商管理 (MBA) 刘伟芳 岳东林 刘伟芳 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-27 (是否引证：否)</p> <p>1.多数国有企业都将绩效考核当成绩效管理，不重视绩</p>

<p>确保技术人才可以充分发挥自己的能力。众所周知，绩效管理是人力资源管理的核心，有效的绩效管理可以增强组织的运行效率、推动组织的良性发展，提高员工的职业技能、激发员工的工作热情，确保工作的高效运行，最终的使组织和员工共同受益。</p> <p>因此，绩效管理对软件企业有着至关重要的作用，研究软件企业的绩效管理体系有着非常重大的现实意义。</p> <p>M软件公司目前正处于迅</p>	<p>效管理，没有与员工进行及时的沟通和交流。出现这个问题的原因部分是企业管理者自身观念的错误，他们认为绩效管理只是人力资源部门的工作，忽视了绩效管理其实是一个体系，需要整个企业的沟通与配合。文中还提到了美国企业绩效管理，吸取经验，并提出相应的对策。蒋丽春（2010）指</p> <p>2.众所周知，企业管理的核心是战略管理，战略管理的核心是人力资源管理，而人力资源管理的核心是绩效管理，绩效考核的目的在于增强组织的运行效率、提高员工的职业技能、推动组织的良性发展，激发其工作热情，确保工作的高效运行，最终是组织和员工共同受益。</p> <p>国外对绩效考核的测评工作起源于19世纪40年代，当时人们就利用360°反馈的评价模式来对组织绩效进行测评，19世纪五、六</p> <p>国内外绩效考核现状研究 何洋;-《现代商业》-2014-12-18（是否引证：否）</p> <p>1.众所周知,企业管理的核心是战略管理,战略管理的核心是人力资源管理,而人力资源管理的核心是绩效管理,绩效考核的目的在于增强组织的运行效率、提高员工的职业技能、推动组织的良性发展,激发其工作热情,确保工作的高效运行,最终是组织和员工共同受益。国外对绩效考核的测评工作起源于19世纪40年代,当时人们就利用360°反馈的评价模式来对组织绩效进行测评,19世纪五、六</p> <p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 -《学术论文联合比对库》-2015-10-08（是否引证：否）</p> <p>1.尽人皆知，企业管理的核心是战略管理，战略管理的核心是人力资源管理，而人力资源管理的核心是绩效管理，绩效管理的目标是提高组织的运行效率、提升员工的职业技术能力、推进组织的良性发展，激发员工的工作热情，保证工作的高效运行，最终能使得企业和员工共同受益。21世纪是知识经济时代，随着竞争的不断加剧，人们越来越清晰的认识到，人力资源是目前经济</p> <p>JW啤酒公司营销人员绩效管理体系研究 蔡勇 -《湘潭大学硕士论文》-2012-06-10（是否引证：否）</p> <p>1.和完善才能充分调动营销人员的工作积极性，提高团队战斗力、执行力，提升销量。当然仅得到高层领导的支持还不能满足绩效管理系统的全部需求，绩效管理体的推行需要得到营销全体人员的理解和支持，通过对各层级人员的培训，使他们充分了解绩效管理的重要性，及对于他们的作用，让他们</p> <p>105_125100 MBA_2011111112000467_何洋_125100 -《学术论文联合比对库》-2013-11-25（是否引证：否）</p> <p>1.多数国有企业都将绩效考核当成绩效管理，不重视绩效管理，没有与员工进行及时的沟通和交流。出现这个问题的原因部分是企业管理者自身观念的错误，他们认为绩效管理只是人力资源部门的工作，忽视了绩效管理其实是一个体系，需要整个企业的沟通与配合。文中还提到了美国企业绩效管理，吸取经验，并提出相应的对策。蒋丽春（2010）指</p>
--	---

		<p>施工企业绩效管理研究 单连智 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-04-16 (是否引证 : 否)</p> <p>1.多数国有企业都将绩效考核当成绩效管理,不重视绩效管理,没有与员工进行及时的沟通和交流。出现这个问题的原因部分是企业管理者自身观念的错误,他们认为绩效管理只是人力资源部门的工作,忽视了绩效管理其实是一个体系,需要整个企业的沟通与配合。文中还提到了美国企业绩效管理,吸取经验,并提出相应的对策。蒋丽春 (2010) 指</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-05-13 (是否引证 : 否)</p> <p>1.格非和坎姆派格 (McFee & Champagne , 1993) 提出的绩效管理周期模型则更为强调其中的具体活动和时间安排。绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系。把绩效管理视为一种综合体系。一方面对组织框架的阐述更加清楚,认为绩效管理是通过将各个员工或管理者的工作与整个工作单位的宗</p> <p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证 : 否)</p> <p>1.3) 、西森 (Sisson , 1993) 麦格非 (McFee , 1993) 和坎姆派格 (Champagne , 1993) 为代表,认为绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员,激发他们的潜力和</p> <p>绩效管理发展历程 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-1-2 8:22:28 (是否引证 : 否)</p> <p>1.3]。该观点核心是管理者与被管理者应该在雇员的期望值问题上形成一致的认识,提倡员工对组织活动的直接投入和参与。观点三:绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系。这种观点把绩效管理视为一种综合体系,一方面对组织框架的阐述更加清楚,认为绩效管理是通过将各个员工或管理者的工作与整个工作</p>
5	<p>此处有 32 字相似</p> <p>门的运行效率大受影响,员工满意度不高,工作热情不够,离职率比较高,逐渐成为阻碍公司发展的瓶颈。基于此,本文对M软件</p> <p>公司研发部门现有的绩效管理体系进行分析,找出其存在的问题和不足,</p> <p>设计一套符合该公司现状的研发部门绩效管理体系,帮助研发部门提升组织的工作效率,使M软件公司能继续保持当前良好的业务发展势</p>	<p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证 : 否)</p> <p>1.活性,根据企业发展不同时期的情况,公司战略调整变化的需要及时调整,以确保公司战略目标的实现。本文通过对ST科技公司的绩效管理进行分析,对其行业目前存在的问题,以及自身存在的不足做出一定的分析,由于本文作者所学知识不够充分全面,在很多地方有不足之处,敬请谅解。致谢</p>
6	<p>此处有 102 字相似</p> <p>我国企业的实际情况,灵活运用。</p> <p>回顾绩效管理的在国外的发展历程,大致可以分为如下三个阶段:</p> <p>1.绩效考核阶段</p>	<p>基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证 : 否)</p> <p>1.的基础理论成果和实践应用情况入手,针对多年来的绩效管理研究成果进行总结归纳。2.2国外研究相关文献回顾西方的绩效管理是源于绩效考核。在工业领域</p>

<p>早期</p> <p>绩效管理的内容主要集中在绩效考核方面。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初把绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。</p> <p>1954年美国管理大师彼得·德鲁克最先提出了“目标管理”(MBO)的概念,目标管理成为绩效考核阶段的典型代表。</p> <p>随着经</p>	<p>, 罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,绩效考核的各种弊端逐步显露出来,在这背景下,20世纪70年代后期,美国管理学家Aubre</p> <p>2011030299 桑翠琳 蔡中华 经济管理学院 基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究 201406 桑翠琳 -《学术论文联合比对库》- 2014-05-06 (是否引证:否)</p> <p>1.的基础理论成果和实践应用情况入手,针对多年来的绩效管理研究成果进行总结归纳。2.2国外研究相关文献回顾西方的绩效管理是源于绩效考核。在工业领域, 罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,绩效考核的各种弊端逐步显露出来,在这背景下,20世纪70年代后期,美国管理学家Aubre</p> <p>绩效管理 with 绩效考核关系的探讨 张春蕾;-《全国商情(经济理论研究)》- 2006-06-10 (是否引证:否)</p> <p>1.麓,暴风骤雨弗迷",就是指尧将帝位让给舜之前,对其进行了绩效考核。可见,绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认</p> <p>试述绩效考核与绩效管理的关系 苏天高;-《湖北经济学院学报(人文社会科学版)》- 2007-12-15 (是否引证:否)</p> <p>1.麓,暴风骤雨弗迷",就是指尧将帝位让给舜之前,对其进行了绩效考核。可见,绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认</p> <p>浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江;-《中小企业管理与科技(下旬刊)》- 2010-09-25 (是否引证:否)</p> <p>1.麓,暴风骤雨弗迷",就是指尧将帝位让给舜之前,对其进行了绩效考核。可见,绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认</p> <p>销售管理毕业论文-百度文库 -《互联网文档资源(http://wenku.baidu.c)》- 2012-12-5 4:13:01 (是否引证:否)</p>
---	--

	<p>1.暴风骤雨弗迷”，就是指尧将帝位让给舜之前，对其进行绩效考核。可见，绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域，罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg (1992)</p>
	<p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 -《上海交通大学硕士论文》- 2013-01-13 (是否引证：否)</p>
	<p>1.程度和员工的发展情况,并将上述评定结果反馈给员工的过程。绩效考评起源于西方国家文官(公务员)制度,最早的考核起源于英国。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认</p>
	<p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-01 (是否引证：否)</p>
	<p>1.，暴风骤雨弗迷”就是指尧将帝位禅让给舜之前，对其进行绩效考核[]。可见，绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域，罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubre</p>
	<p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-04 (是否引证：否)</p>
	<p>1.，暴风骤雨弗迷”就是指尧将帝位禅让给舜之前，对其进行绩效考核[]。可见，绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域，罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubre</p>
	<p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-05 (是否引证：否)</p>
	<p>1.，暴风骤雨弗迷”就是指尧将帝位禅让给舜之前，对其进行绩效考核[]。可见，绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域，罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubre</p>

		<p>绩效、绩效考核与绩效管理 - 《互联网文档资源 (http://www.360doc.co) 》 - 2015-1-18 22:15:51 (是否引证 : 否)</p> <p>1.麓, 暴风骤雨弗迷”, 就是指尧将帝位让给舜之前, 对其进行了绩效考核。可见, 绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域, 罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于 1813年开始采用绩效考核, 美国联邦政府则于 1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步, 越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg (1992) 认</p> <p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证 : 否)</p> <p>1.风骤雨弗迷”就是指尧将帝位禅让给舜之前, 对其进行绩效考核[1]。可见, 绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域, 罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于 1813年开始采用绩效考核, 美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步, 绩效考核的各种弊端逐步显露出来, 在这背景下, 20世纪70年代后期, 美国管理学家Aubr</p> <p>绩效管理发展历程 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-1-2 8:22:28 (是否引证 : 否)</p> <p>1.风骤雨弗迷”就是指尧将帝位禅让给舜之前, 对其进行绩效考核[1]。可见, 绩效考核很早就在实践中受到统治者或管理者的重视。在西方工业领域, 罗伯特·欧文斯最先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于 1813年开始采用绩效考核, 美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步, 绩效考核的各种弊端逐步显露出来, 在这背景下, 20世纪70年代后期, 美国管理学家Aubr</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-05-13 (是否引证 : 否)</p> <p>1.) 绩效管理国内外文献综述绩效管理的概念始于绩效考核或绩效评估。早在十九世纪初期, 英国学者Robert Owens就将绩效考核这一概念引入苏格兰。美国军方在 1813年开始采用绩效考核, 美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步, 绩效考核的各种弊端逐步显露出来, 在这背景下, 20世纪70年代后期, 美国管理学家奥布里?丹</p>
7	<p>此处有 114 字相似</p> <p>开始对政府公务员进行绩效考核。</p> <p>1954年美国管理大师彼得·德鲁克最先提出了“目标管理”(MBO) 的概念, 目标管理成为</p> <p>绩效考核阶段的典型代表。</p> <p>随着经济的发展、管理水平的进步, 绩效考核的各种弊端逐步显露出来, 在这种背景下, 20世纪70年代后期, 美国学者奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念, 随后各国学者对绩效管理展开了系统而全面的研究。</p>	<p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证 : 否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于 1813年开始采用绩效考核, 美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步, 绩效考核的各种弊端逐步显露出来, 在这背景下, 20世纪70年代后期, 美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念, 随后人们展开了系统而全面的研究。</p>

<p>2.全过程绩效管理阶段</p> <p>20世纪90年代，罗杰斯等人提出了全过程绩效管理的概念。他们认为绩效应该从整体进行管理。绩效管</p>	<p>2.的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究。一个世纪以前，在工业化浪潮的推动下，以弗雷德里克·泰勒为首的先驱们将人类对于管理活动及其内在规律的认知领入科学的殿堂。随</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-01 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。</p> <p>2.的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。在绩效管理思想发展的过程中，对绩效管理的认识也存在分歧，研究方向主要表现在三种观点:观点一是组织取向观点，1900年</p> <p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-04 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。</p> <p>2.的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。在绩效管理思想发展的过程中，对绩效管理的认识也存在分歧，研究方向主要表现在三种观点：观点一是组织取向观点，1900年</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-05 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。</p> <p>2.的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背</p>
---	---

	<p>景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”，随后人们展开了系统而全面的研究[]。在绩效管理思想发展的过程中，对绩效管理的认识也存在分歧，研究方向主要表现在三种观点：观点一是组织取向观点，1900年</p>
	<p>绩效管理发展历程 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-1-2 8:22:28 (是否引证：否)</p>
	<p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[</p> <p>2.的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels(美)奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[2]。20世纪80年代后期和90年代早期诞生了三种代表性观点：观点一：绩效管理是管理组织绩效的系统。代表人物是罗杰斯 (Ro</p>
	<p>基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证：否)</p>
	<p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[2]。下面简单就</p> <p>2.理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[2]。下面简单就与绩效管理相关的理论和研究过程综述如下：1.人性假设理论。20世纪初到20世纪30年代的欧美企业管理界是</p>
	<p>2011030299 桑翠琳 蔡中华 经济管理学院 基于KPI的催化剂新建项目中绩效管理研究 201406 桑翠琳 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-05-06 (是否引证：否)</p>
	<p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家Aubrey Daniels提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[2]。下面简单就</p> <p>2.理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家</p>

		<p>Aubrey Daniels提出“绩效管理”这一概念，随后人们展开了系统而全面的研究[2]。下面简单就与绩效管理相关的理论和研究过程综述如下：1.人性假设理论。近代管理理论中有四种人性假设理论，分别为“经济</p> <p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证：否)</p> <p>1.为有效地对设计人员进行考核，成为H装饰工程公司亟待解决的问题。1.2 国内外研究现状1.2.1 国外研究现状随着社会的发展和管理水平的提高，单一强调绩效考核的各种弊端逐步显现出来，在这一背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念，随后人们围绕绩效管理展开了系统而全面的研究。西方众多学者提出了应该用绩效管理系统代替绩效考核，认为从绩效考核到绩效管理应该是一个组织整体文化的变化，包括指导、反馈、</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-05-13 (是否引证：否)</p> <p>1.ns就将绩效考核这一概念引入苏格兰。美国军方在1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这背景下，20世纪70年代后期，美国管理学家奥布里·丹尼尔斯 (Aubrey Daniels) 提出“绩效管理”这一概念。1991年，美国学者尼科尔斯认为绩效考核到绩效管理依赖于四个</p> <p>绩效管理与绩效考核关系的探讨 张春蕾; - 《全国商情(经济理论研究)》 - 2006-06-10 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认为传统的绩效评估是一个相对独立的系统,通常</p> <p>试述绩效考核与绩效管理的关系 苏天高; - 《湖北经济学院学报(人文社会科学版)》 - 2007-12-15 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认为传统的绩效评估是一个相对独立的系统,通常</p> <p>浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江; - 《中小企业管理与科技(下旬刊)》 - 2010-09-25 (是否引证：否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认为传统的绩效评估是一个相对独立的系统,通常</p> <p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研</p>
--	--	--

		<p>究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证: 否)</p> <p>1.先于19世纪初将绩效考核引入苏格兰。美国军方于1813年开始采用绩效考核,美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。随着经济的发展、管理水平的进步,越来越多的管理者和研究者意识到绩效考核的局限与不足。Spangengerg(1992)认为传统的绩效评估是一个相对独立的系统,通常</p> <p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-08 (是否引证: 否)</p> <p>1.纪初,美国罗伯特·巴克沃在项目管理中采用绩效考核;美国军队引进该考核形式是在1813年,而美国政府是在29年之后才引入该考核。当前世界经济的发展和时代进步的速度,绩效考核已不满足于现在的组织。美国学者奥布里最早提出绩效管理,在此之后,各个国家的学者开始对绩效管理进行了相对系统性的研究。</p>
8	<p>此处有 320 字相似</p> <p>管理阶段</p> <p>20世纪90年代,罗杰斯等人提出了全过程绩效管理的概念。他们认为绩效应该从整体进行管理。绩效管理的内容是:</p> <p>计划、改进和考察。他们非常强调目标管理,认为所有的经验活动都应该指向组织的战略目标。1993年,安沃斯和史密斯指出绩效管理包含计划、评估、反馈三个循环过程。1995年,Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考核三个步骤组成。他们认为绩效管理是以人为核心的,管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。Story(1993)等人认为,绩效管理周期模式的关键是找准方向。McAfee 和 Champagne(1993)指出,绩效管理周期模型注重具体活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将员工的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励员工,激发他们的潜力和创造力,改善组织绩效。</p> <p>3.战略管理阶段</p> <p>在全过程绩效管理阶段,学者们发现企业选取关键绩效考核指标要以企业的战略为基础。</p> <p>1989年, Ke</p>	<p>105_125100 MBA_2011111112000467_何洋_125100 - 《学术论文联合比对库》 - 2013-11-25 (是否引证: 否)</p> <p>1.观点。首先罗杰斯等人的主要观点是绩效应该从整体进行管理,他们于1990年指出在政府里面实施绩效管理,绩效管理的组成部分是计划、改进和考察。他们认为绩效管理强调目标管理,所有的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出</p> <p>2.的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出绩效管理是有计划、评估、反馈三个步骤循环的过程。1995年,Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理应该以人为核心,管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story (1993) 等人指</p> <p>3.标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story (1993) 等人指出,绩效管理周期模型的关键是找准方向。McFee和 Champagne (1993) 指出,绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员,激发他们的潜力和创造力,改善组织绩效。此外,维果茨基的“最近发展区”理论对绩效管理研究有很大的作用。维果茨基对心理学和社会学都有所研究,在国际上享有盛名。他提</p> <p>国内外绩效考核现状研究 何洋;- 《现代商业》 - 2014-12-18 (是否引证: 否)</p> <p>1.观点。首先罗杰斯等人的主要观点是绩效应该从整体进行管理,他们于1990年指出在政府里面实施绩效管理</p>

,绩效管理的组成部分是计划、改进和考察。他们认为绩效管理强调目标管理,所有的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出

2.的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出绩效管理是有计划、评估、反馈三个步骤循环的过程。1995年,Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理应该以人为核心,管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story(1993)等人指

3.标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story(1993)等人指出,绩效管理周期模型的关键是找准方向。Mc Fee和Champagne(1993)指出,绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员,激发他们的潜力和创造力,改善组织绩效。此外,维果茨基的“最近发展区”理论对绩效管理研究有很大的作用。维果茨基对心理学和社会学都有所研究,在国际上享有盛名。他提

工商管理 (MBA) 刘伟芳 岳东林 刘伟芳 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-27 (是否引证 : 否)

1.观点。首先罗杰斯等人的主要观点是绩效应该从整体进行管理,他们于1990年指出在政府里面实施绩效管理,绩效管理的组成部分是计划、改进和考察。他们认为绩效管理强调目标管理,所有的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出

2.的经营活动都指向组织的战略目标,而组织内部的人员并不是其重点。第二种意见认为绩效管理是对下属的工作及成果进行评估的过程。1993年,安史沃斯和史密斯指出绩效管理是有计划、评估、反馈三个步骤循环的过程。1995年,Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理应该以人为核心,管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story (1993) 等人指

3.标、绩效考评等问题进行沟通。第三种意见是第一种意见和第二种意见的归纳,即绩效管理既包括整体绩效管理,又包括下属绩效管理。Story (1993) 等人指出

	<p>，绩效管理周期模型的关键是找准方向。McFee和Champagne (1993) 指出，绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员，激发他们的潜力和创造力，改善组织绩效。此外，维果茨基的“最近发展区”理论对绩效管理研究有很大的作用。维果茨基对心理学和社会学都有所研究，在国际上享有盛名。他提</p>
	<p>地方政府绩效考核工作研究 陈伟 - 《扬州大学硕士论文》 - 2015-06-25 (是否引证：否)</p>
	<p>1.准之间的关系看成一个金字塔结构?。1990年，罗杰斯等人指出在政府里面实施绩效管理，绩效管理的组成部分是计划、改进和考察。他们认为绩效管理强调目标管理，所有的经营活动都指向组织的战略目标，而组织巧部的人员并不是其重点，这是首次系统性的提出地方政府绩效考核的概念③○二是对地方政府绩效考</p> <p>2.合，系统利用组织绩效目标和标准对组织的产出进行评估，利用组织员工对组织绩效的评估使个人的努力与组织目标相一致?。1993年，安史沃斯和史密斯指出绩效管理是有计划、评估、反馈H个步骤循环的过程?。巧95年，Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察H个步骤组成的。他们认为绩效管理应?宋彭.西方政府绩效评估的理论、实践及启示[J].工业技术经济，2007, (1):8-12.?唐巧五西方公共部n绩效管理</p> <p>3..天水行政学院学报，如06,(6) :7-9,陈伟地方政府绩效考核工作研究—1^1泰州市政府为例 3该W人为核屯、，管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通?。第H种意见是第一种意见和第二种意见的归纳，即绩效管理既包括整体绩效管理，又包括下属绩效管理。Sto巧 (1</p> <p>4.进行沟通?。第H种意见是第一种意见和第二种意见的归纳，即绩效管理既包括整体绩效管理，又包括下属绩效管理。Sto巧 (1993)等人指出，绩效管理周期模型的关键是找准方向。McFee和Champagne(1993)指出，绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排?。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员，激发他们的潜力和创造力，改善组织绩效。H是对地方政府绩效考核方式的研究。1943年，美国学者里德雷和西蒙已经开始对公共事业绩效的管理情况进行考核，在2</p>
	<p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-08 (是否引证：否)</p>
	<p>1.杰斯等人的主要观点是：绩效应该从整体进行管理。他们于1990年指出，应在政府工作中实施绩效管理，绩效管理的构成部分主要是计划、改进和考察。他们认为绩效管理强调的是目标管理，所有的经营活动均应指向组织的战略目标，而组织内部的人员并不是绩效管理的重点。第二种意见认为绩效管理是管理者对下属工作及</p>

		<p>成果进行评估的过程。1993年，史密斯和</p> <p>2. 织内部的人员并不是绩效管理的重点。第二种意见认为绩效管理是管理者对下属工作及成果进行评估的过程。1993年，史密斯和安史沃斯指出绩效管理是由计划、评估和反馈三个步骤间进行循环的过程。1995年，Hall和Torrington指出绩效管理是由计划、管理和绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理的核心是人，管理者应该经常与员工沟通组织目标和绩效考评等问题。第三种意见是对第一种意见和第二种意见的总结，即绩效管理既包括整体绩效管理，又包含普通员工的绩效管理。Story (1993</p> <p>3. 标和绩效考评等问题。第三种意见是对第一种意见和第二种意见的总结，即绩效管理既包括整体绩效管理，又包含普通员工的绩效管理。Story (1993) 等人指出，绩效管理周期模型的关键是定好方向。Champagne (1993) 和McFee指出，绩效管理周期模型着重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将员工的工作任务与组织目标关联在一起，有利于实现组织战略目标。另外绩效管理还能激励雇员的潜力和创造力，改善组织绩效。此外，维果茨基的“最近发展区”理论对绩效管理研究有很大的作用【】。他对社会学和心理学都有所研究，在国际上享有盛名。他提出</p> <p>董芳萍 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-13 (是否引证：否)</p> <p>1. 教育政策、分配教育经费和加强对高校出版社管理的重要手段。目前西方发达国家学者提出了平衡计分法、360度考核法等[29]。Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理应该以人为核心，管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考核等问题进行沟通。Story指出，绩效管理周期模型的关键是找准方向。McFee和Champagne指出，绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将人员的工作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现，另外绩效管理还激励雇员，激发他们的潜力和创造力，改善组织绩效。英国的剑桥大学成立至今一直延续着全面绩效考核方法，充分调动员工的主观能动性，培养员工思想与出版社核心理念高度一致。美</p> <p>E_Files_StudentPhotoLw_31312247_董芳萍_董芳萍 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-11-04 (是否引证：否)</p> <p>1. 法是绩效考核，并以此作为加强对高校出版社管理的重要手段。目前西方发达国家学者提出了平衡计分法、360度考核法等[29]。Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考察三个步骤组成的。他们认为绩效管理应该以人为核心，管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考核等问题进行沟通。Story指出，绩效管理周期模型的关键是找准方向。McFee和Champagne指出，绩效管理周期模型注重具体的活动和时间安排。这个观点认为绩效管理将员工的工作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现，另外绩效管理还需激</p>
--	--	--

		<p>励员工，激发他们的潜力和创造力，改善组织绩效[27]。英国的剑桥大学成立至今一直延续着全面绩效考核方法，充分调动员工的主观能动性，培养员工思想与出版社核心理念高度一致。美</p> <p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证：否)</p> <p>1.ee, 1993) 和坎姆派格 (Champagne, 1993) 为代表，认为绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系。这个观点认为绩效管理将雇员的工作与组织目标联系在一起,有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励雇员,激发他们的潜力和创造力,改善组织绩效。随着研究的深入，罗伯特·卡普兰 (Robert Kaplan, 1992) 和大卫·诺顿 (David Norton, 1992)</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-05-13 (是否引证：否)</p> <p>1.Story & Sisson, 1993) 提出的绩效管理周期模型比较看重其中的目标设置过程；麦格非和坎姆派格 (McFee & Champagne, 1993) 提出的绩效管理周期模型则更为强调其中的具体活动和时间安排。绩效管理是组织绩效管理和雇员绩效管理相结合的体系。把绩效管理视为一种综合体系。一方面对组织框架的阐述更加清楚，认为绩效管理是通过将各个</p> <p>绩效管理发展历程 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c)》 - 2017-1-2 8:22:28 (是否引证：否)</p> <p>1.Story & Sisson, 1993) 提出的绩效管理周期模型比较看重其中的目标设置过程；麦格非和坎姆派格 (McFee & Champagne, 1993) 提出的绩效管理周期模型则更为强调其中的具体活动和时间安排[4]。二、中国古代绩效评估的故事 1. 帝舜最早建立官吏考核制度 中国古代有作为的帝王对官吏的考核时非常严格，他们建立一整套</p> <p>销售管理毕业论文-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c)》 - 2012-12-5 4:13:01 (是否引证：否)</p> <p>1.关系，绩效 是员工对组织的承诺；从社会学角度看，绩效意味着每个社会成员按照社会分工所确定的角色承担他的那一份职责。我认为，绩效管理是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理 的目的是持续提</p>
9	<p>此处有 175 字相似</p> <p>作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现。另外绩效管理还激励员工，激发他们的潜力和创造力，改善组织绩效。</p> <p>3. 战略管理阶段</p> <p>在全过程绩效管理阶段，学者们发现企业选取关键绩效考核指标要以企业的战略为基础。</p> <p>1989年, Keegan、Eiter、Jones 共同提出绩效度量矩阵，但指标比较简单。1991年，林奇和柯若斯添加了分层</p>	<p>105_125100 MBA_2011111112000467_何洋_125100 - 《学术论文联合比对库》 - 2013-11-25 (是否引证：否)</p> <p>1.短期上虽然效益不错，但是长此以往企业很难支撑下去。如今是买方主导的竞争格局，产品质量和服务质量变得尤为重要。(3) 战略绩效管理在全过程绩效管理阶段，学者们发现企业选取关键绩效考核指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后，并没有很好地运用这些指标，完全脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Ei</p>

<p>次度量，创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院的Kaplan、Norton提出了平衡计分卡。</p> <p>1996年，平衡积分卡被应用于企业，度量标准是财务、客户、内部流程和创新。2001年，尼利、阿达姆和肯尼利有提出了</p>	<p>2.指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后，并没有很好地运用这些指标，完全脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Eiter、Jones共同提出来绩效度量矩阵，但指标太简单。1991年，林奇与柯若斯添加了分层次度量，创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年，尼利、阿达姆</p>
<p>研究生命周期</p>	<p>国内外绩效考核现状研究 何洋;-《现代商业》-2014-12-18 (是否引证：否)</p>
	<p>1.纯采用财务指标的诸多缺陷。只看财务指标,企业容易忽视顾客的需求,短期上虽然效益不错,但是长此以往企业很难支撑下去。(三)战略绩效管理在全过程绩效管理阶段,学者们发现企业选取关键绩效考核指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后,并没有很好地运用这些指标,完全脱离了企业的日常运营。1989年,Keegan、Ei</p> <p>2.指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后,并没有很好地运用这些指标,完全脱离了企业的日常运营。1989年,Keegan、Eiter、Jones共同提出来绩效度量矩阵,但指标太简单。1991年,林奇与柯若斯添加了分层次度量,创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。1992年,哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年,企业将平衡计分卡用于企业中,度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年,尼利、阿达姆</p>
	<p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 -《学术论文联合比对库》-2015-10-08 (是否引证：否)</p>
	<p>1.指标的诸多缺陷。只关注财务指标，企业很容易忽略顾客的需求，短期看来效益不错，长此以往，企业将很难长期支撑下去。（3）战略绩效管理在全过程绩效管理阶段，学者们发现企业选取关键绩效考核指标是要以企业的战略为基础的。当他们在选取了关键绩效考核指标之后，并无很好地运用这些指标，彻底脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Eite</p> <p>2.考核指标是要以企业的战略为基础的。当他们在选取了关键绩效考核指标之后，并无很好地运用这些指标，彻底脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Eiter、Jones共同提出来绩效度量矩阵，但指标太简单。1991年，柯若斯与林奇增加了分层次度量，创造出与之前相比有巨大进步的SMART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年，肯尼利、尼利</p>
	<p>工商管理（MBA）_刘伟芳_岳东林 刘伟芳 -《学术论文联合比对库》-2015-10-27 (是否引证：否)</p> <p>1.务指标的诸多缺陷。只看财务指标，企业容易忽视顾</p>

		<p>客的需求，短期上虽然效益不错，但是长此以往企业很难支撑下去。2.1.3战略绩效管理在全过程绩效管理阶段，学者们发现企业选取关键绩效考核指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后，并没有很好地运用这些指标，完全脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Ei</p> <p>2.指标是要以企业的战略为基础的。然而他们在选取了关键绩效考核指标之后，并没有很好地运用这些指标，完全脱离了企业的日常运营。1989年，Keegan、Eiter、Jones共同提出来绩效度量矩阵，但指标太简单。1991年，林奇与柯若斯添加了分层次度量，创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年，尼利、阿达姆</p> <p>地方政府绩效考核工作研究 陈伟 -《扬州大学硕士论文》- 2015-06-25 (是否引证：否)</p> <p>1.间，公共部口绩效考核与预算制度相结合，在州政府的层面，美国的不少州政府开展进行全州性的政府绩效考核口]。1989年，Keegan、Eiter、Jones共同提出来绩效度量矩阵，但指标太简单。巧91年，林奇与柯若斯在此基础上添加了分层次度量，创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。巧92年，哈佛大学管理学院Kaplan、No^on提出了平衡计分卡这一方法。1996年，首先是企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。1</p>
10	<p>此处有 49 字相似</p> <p>ART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院的Kaplan、Norton提出了平衡计分卡。1996年，平衡积分卡被应用于企业，度量标准是财务、客户、内部流程和创新。2001年，尼利、阿达姆和肯尼利有提出了绩效棱镜，该理论关注企业的战略、利益相关者满意、利益相关者贡献、流程和能力。国内学者在绩效方面也进行了深入的研究，研究内容主要</p>	<p>105_125100_MBA_2011111112000467_何洋_125100 -《学术论文联合比对库》- 2013-11-25 (是否引证：否)</p> <p>1.金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年，尼利、阿达姆和肯尼利等人给出了绩效棱镜，这是一个度量体系，注重客户、雇员、股东和供应商等参与者，这个体系包括与企业有较大利害关系者对该企业发展及运营情况的意见、</p> <p>国内外绩效考核现状研究 何洋;-《现代商业》- 2014-12-18 (是否引证：否)</p> <p>1.金字塔。1992年,哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年,企业将平衡计分卡用于企业中,度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年,尼利、阿达姆和肯尼利等人给出了绩效棱镜,这是一个度量体系,注重客户、雇员、股东和供应商等参与者,这个体系包括与企业有较大利害关系者对该企业发展及运营情况的意见、</p> <p>工商管理 (MBA) 刘伟芳 岳东林 刘伟芳 -《学术论文联合比对库》- 2015-10-27 (是否引证：否)</p> <p>1.金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流</p>

		<p>程、学习和创新。2001年，尼利、阿达姆和肯尼利等人给出了绩效棱镜，这是一个度量体系，注重客户、雇员、股东和供应商等参与者，这个体系包括与企业有较大利害关系者对该企业发展及运营情况的意见、</p> <p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 -《学术论文联合比对库》- 2015-10-08 (是否引证：否)</p> <p>1.金字塔。1992年，哈佛大学管理学院Kaplan、Norton提出了平衡计分卡这一方法。1996年，企业将平衡计分卡用于企业中，度量指标是财务、客户、内部流程、学习和创新。2001年，肯尼利、尼利和阿达姆等人提出了绩效棱镜，这是一个度量体系，非常注重客户、雇员、供应商和股东等参与者，这个体系包含与企业有较大干系人对该企业</p>
11	<p>此处有 112 字相似</p> <p>进行了深入的研究，研究内容主要集中在如下几个方面：</p> <p>1. 绩效管理的定义</p> <p>哈尔滨工业大学的冯英俊教授(2003)认为绩效管理通常是指通过绩效评价对被评对象按照设定的指标，对照一定的标准进行对比分析，对被评对象在一定时期内的工作进行考察、评定、奖励以及相关的培训活动，以此建立起激励与约束机制，促进其经营管理的改善，实现其总体战略目标[1]。</p> <p>南京大学的赵曙明教授(2004)在《绩效管理与评估》中指出:绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运</p>	<p>浅谈物流企业的绩效管理与有效性 邓志远;-《中外企业家》- 2010-10-10 (是否引证：否)</p> <p>1.了详细的探讨,并对这种管理体系的管理效应进行了论证。一、绩效管理与有效性绩效是评价一切实践活动的有效尺度和客观标准,绩效管理是指通过绩效评价对被评对象按照设定的指标,对照一定的标准进行对比分析,对被评对象在一定时期内的工作进行考察、评定、奖励以及相关的培训活动,以此建立起激励与约束机制,促进其经营管理的改善,实现其总体战略目标,是理性管理与非理性管理的统一。尽管绩效管理是一种非常有前途的管理模式,但如果评价系统本身不够完善,评价结果不公平,不仅不</p>
12	<p>此处有 248 字相似</p> <p>的工作进行考察、评定、奖励以及相关的培训活动，以此建立起激励与约束机制，促进其经营管理的改善，实现其总体战略目标[1]。</p> <p>南京大学的赵曙明教授(2004)在《绩效管理与评估》中指出:绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程[2]。北京工商大学教授李业昆(2007)在《绩效管理系统研究》一书中给绩效管理下了一个定义:绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统[3]。</p> <p>2. 绩效考核的方法和体系</p> <p>谢艳红(2005)认为平衡计分卡是个战略执行框架,可以解决绩效考核体系与战略脱节的矛盾，成</p>	<p>105_125100_MBA_20111111112000467_何洋_125100 -《学术论文联合比对库》- 2013-11-25 (是否引证：否)</p> <p>1.管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程，在这个过程中，员工和企业都会成长。南京大学的教授赵曙明（2004）在书籍《绩效管理与评估》中指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标，由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。武汉理工大学的老师盛运华（2002）等在《绩效管理作用及绩效考核体系研究》一文中指出：“绩效管理是员工与其直接主管之间的协议，共同协商、制</p> <p>2.，能将国外的先进理论与我国实际情况相结合的研究更不多见了。（1）绩效管理定义人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆（2007）在《绩效管理系统研究》一书中提到：“绩效管理是从员工绩效管理出发，实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合，包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”崔凤玲（2005）提出，绩效管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程，在这</p>

	<div data-bbox="837 40 1543 96" data-label="Text"> <p>国内外绩效考核现状研究 何洋; -《现代商业》- 2014-12-18 (是否引证: 否)</p> </div> <div data-bbox="837 96 1543 969" data-label="Text"> <p>1.管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这个过程中,员工和企业都会成长。南京大学的教授赵曙明(2004)在书籍《绩效管理与评估》中指出:“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。武汉理工大学的老师盛运华(2002)等在《绩效管理作用及绩效考核体系研究》一文中指出:“绩效管理是员工与其直接主管之间的协议,共同协商、制定、评价工作目标的过程,它强调过</p> <p>2.论与我国实际情况相结合的研究更不多了。(一)绩效管理定义人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆(2007)在《绩效管理系统研究》一书中提到:“绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”崔凤玲(2005)提出,绩效管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这</p> </div> <div data-bbox="837 969 1543 1030" data-label="Text"> <p>施工企业绩效管理研究 单连智 -《学术论文联合比对库》- 2015-04-16 (是否引证: 否)</p> </div> <div data-bbox="837 1030 1543 1944" data-label="Text"> <p>1.绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”南京大学的教授赵曙明(2004)在书籍《绩效管理与评估》中指出:“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。南京师范大学教授潘勤(2000)等在《绩效工资制与技能工资制的合理选择》一文中研究了基于员工绩效和能力的工资制度,我国的企业要么只采用技</p> <p>2.我国许多专家、教授对绩效管理的定义、考核做了很多阐述,也在不断的研究出新的绩效办法。人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆(2007)在《绩效管理系统研究》一书中提到:“绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”南京大学的教授赵曙明(2004)在书籍《绩效管理与评估》中指出:“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管</p> </div> <div data-bbox="837 1944 1543 2004" data-label="Text"> <p>工商管理(MBA) 刘伟芳 岳东林 刘伟芳 -《学术论文联合比对库》- 2015-10-27 (是否引证: 否)</p> </div> <div data-bbox="837 2004 1543 2150" data-label="Text"> <p>1.管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这个过程中,员工和企业都会成长。南京大学的教授赵曙明</p> </div>
--	--

		<p>(2004) 在书籍《绩效管理与评估》中指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标，由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。武汉理工大学的老师盛运华 (2002) 等在《绩效管理作用及绩效考核体系研究》一文中指出：“绩效管理是员工与其直接主管之间的协议，共同协商、制</p> <p>2.平衡计分卡法、360度评价法、强制分布法、一岗一表法等。2.2.1绩效管理定义人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆 (2007) 在《绩效管理系统研究》一书中提到：“绩效管理是从员工绩效管理出发，实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合，包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”崔凤玲 (2005) 提出，绩效管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程，在这</p> <p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证：否)</p> <p>1.管理体系应包括从绩效管理制度、操作流程到年度考核指标体系、员工考核指标库的建立，再到绩效管理操作实用表单工具等细节。赵曙明在《绩效管理与评估》中指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。李业昆在《绩效管理系统研究》一书中提到：“绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”朱飞在《绩效管理与薪酬激励全程实务操作》中对绩效管理体系的特性进行了总结，把绩效管理作为由计划、指导、评估和奖励四</p> <p>20134340053-黄伟-MPM 黄伟 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-08 (是否引证：否)</p> <p>1.助于提升员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的企业管理者与员工之间沟通的过程，在这个过程中，企业和员工都会成长。南京大学的教授赵曙明 (2004) 在书籍《绩效管理与评估》中指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标，由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程【7】。”武汉理工大学的老师盛运华 (2002) 等在《绩效管理作用及绩效考核体系研究》一文中指出：“绩效管理是员工与其直接主管之间</p> <p>2.为干扰因数，并且随着数据量越来越庞大，越能显示出它的优越性。(1) 绩效管理定义北京工商大学教授，人力资源管理学家李业昆 (2007) 在《绩效管理系统研究》一书中提到：“绩效管理是从员工绩效管理出发</p>
--	--	---

		<p>，实现员工绩效管理 with 组织的绩效管理的整合，包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。【2】”崔凤玲 (2005) 提出，绩效管理是有助于提升员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的企业管理者与员工之间沟</p>
		<p>湘潭A公司劳务派遣员工绩效考评体系优化研究 邱薇 - 《湘潭大学硕士论文》 - 2015-12-12 (是否引证：否)</p> <p>1.管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这个过程中,员工和企业都会成长。南京大学的教授赵曙明 (2004)在书籍《绩效管理与评估》中指出:“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程”。在企业绩效考评现状方面,中央民族大学张红梅老师(2004)指出问题在于企业管理者与员工沟通不够,导致员工对企业的战略目标</p> <p>2.创新,将国外先进考核管理理念与我国企业实际相结合的实际案例也不多。对于绩效考核的概念,李业昆教授 (2007)在《绩效管理系统研究》一书中提到:“绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”崔凤玲(2005)提出,绩效管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这</p>
		<p>董芳萍 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-10-13 (是否引证：否)</p> <p>1.玲提出，绩效管理是有助于提高人员绩效、使实际工作方向与组织战略目标相一致的沟通过程。南京大学的教授赵曙明指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标，由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程。”相比之下，而同属于我国的台湾高校出版社，成立于1996年至今不过十余年，虽成立的时间较短，但由于明确发展方向合理利用绩</p> <p>2.在制定完整的绩效考核体系后，进一步增添了对绩效考核结果满意度的调查。我国人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆提出：“绩效管理是从人员绩效管理出发，实现人员绩效管理与组织的绩效管理的整合，包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统”。崔凤玲提出，绩效管理是有助于提高人员绩效、使实际工作方向与组织战略目标相一致的沟通过程。南京大学的教授赵曙明指出：“绩效</p>
		<p>E_Files_StudentPhotoLw_31312247_董芳萍 董芳萍 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-11-04 (是否引证：否)</p> <p>1.出：“绩效管理是有助于提高人员绩效、使实际工作方</p>

		<p>向与组织战略目标相一致的沟通过程”。南京大学的教授赵曙明指出：“绩效管理就是为了更有效地实现组织目标，由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、绩效沟通、绩效评价、绩效的诊断与提高的持续改进组织绩效的过程。”相比之下，而同属于我国的台湾高校出版社，成立于1996年至今不过十余年，虽成立的时间较短，但由于明确发展方向合理利用绩</p> <p>2.核制度、完善绩效考核体系，并制定了较为完整的绩效考核体系 [44]。我国人力资源管理学家、北京工商大学教授李业昆提出：“绩效管理是从人员绩效管理出发，实现人员绩效管理与组织的绩效管理的整合，包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统”。崔凤玲提出：“绩效管理是有助于提高人员绩效、使实际工作方向与组织战略目标相一致的沟通过程”。南京大学的教授赵曙明指出：“</p> <p>葛泉煤矿部门绩效考核研究 刘伟芳 - 《河北工程大学硕士论文》 - 2015-12-30 (是否引证：否)</p> <p>1.这个过程中,员工和企业都会成长”。南京大学的教授赵曙明(2004)在《绩效管理与评估》中总结:“绩效管理就是持续改进组织绩效的过程,为了组织目标更有效地实现,由专门的绩效管理人员运用人力资源管理的知识、技术和方法与员工一道进行绩效计划、沟通、评价、诊断与提高”。武汉理工大学的老师盛运华(2002)认为:“绩效管理是一种协议,产生在员工与其直接主管之间,他们共同协商、制定、评价工作</p> <p>2.作成果,并且通过相应方法来提高员工以后的绩效水平。人力资源管理学家李业昆教授(2007)在《绩效管理系统研究》中写到:“绩效管理是从员工绩效管理出发,实现员工绩效管理与组织的绩效管理的整合,包括绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效反馈和绩效效果应用等一系列环节的一个完整的系统。”崔凤玲(2005)提出“绩效管理是有助于提高员工绩效、使实际工作方向与企业战略目标相一致的管理者与员工沟通的过程,在这</p> <p>浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江; - 《中小企业管理与科技(下旬刊)》 - 2010-09-25 (是否引证：否)</p> <p>1.,其结果也往往是经过填表、考核之后,就将所有资料束之高阁。绩效管理的目的和出发点是为完成组织的使命,实现组织的战略,达成组织的目标。绩效管理直接员工的工作结果、行为、技能等等与组织目标相联系,进而与组织战略和使命相联系。一个完善的绩效管理体系,其目的不是为了考核而考核,为了管理而管理,直接目的是</p> <p>2.应运而生,有关绩效管理的学术文章相继出现在各种期刊杂志上。1.2绩效考核是绩效管理的重要组成部分绩效管理是一个系统,包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与面谈以及绩效结果的输出应用五项基本职能。而绩效考核环节上接绩效实施环节,下连绩效反馈面谈环节。从另一个角度来看,可以说绩效计划、绩效实施</p>
--	--	---

	是
	<p>基于模糊评价方法的高校图书馆绩效考核设计 陆康;刘慧;王圣元;-《内蒙古科技与经济》-2010-11-30 (是否引证:否)</p> <p>1.内部分高校图书馆引进这一先进管理理念与模式,亦取得了令人瞩目的成效,从而引起了各高校图书馆的普遍关注[2]。绩效管理是由绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与面谈、绩效改进和导入、绩效结果应用等几个重要环节组成的,它是一个管理者与下属员工一起完成工作,共同创造团体高绩效的过程。高校图书馆</p> <p>2.,近年来,国内部分高校图书馆引进这一先进管理理念与模式,亦取得了令人瞩目的成效,从而引起了各高校图书馆的普遍关注[2]。绩效管理是由绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与面谈、绩效改进和导入、绩效结果应用等几个重要环节组成的,它是一个管理者与下属员工一起完成工作,共同创造团体高绩效的过程。高校图书馆</p>
	<p>国有企业绩效管理中存在的问题与对策研究 赵美荣;-《商场现代化》-2016-11-30 (是否引证:否)</p> <p>1.识中,这种观念的存在导致企业内部缺乏对绩效考核管理工作自上而下的全面、系统知识,因此在绩效考核前树立正确的认识至关重要。绩效管理主要由绩效计划、绩效沟通、绩效考核和绩效结果的应用四个环节构成的系统,其真正目的是提高员工绩效进而提高企业整体工作效能和运行效率,是为了实现员工利益与企业利益双赢的一种机制。绩效管理体系的稳</p>
	<p>绩效管理与绩效考核关系的探讨 张春蕾;-《全国商情(经济理论研究)》-2006-06-10 (是否引证:否)</p> <p>1.核相比,绩效管理是一个系统,具备管理的五项基本职能,只是在这里被细化成以下几个部分,具经济理论研究87经营与管理体包括:绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与面谈以及绩效结果的应用。绩效计划是绩效管理的起点,绩效管理成功与否在很大程度上取决于绩效计划制定的及时性与合理性。在制定绩效计划过程中,管理者与</p>
	<p>绩效、绩效考核与绩效管理 -《互联网文档资源(http://www.360doc.co)》-2015-1-18 22:15:51 (是否引证:否)</p> <p>1.考核的改进与发展 与绩效考核相比,绩效管理是一个系统,具备管理的五项基本职能,只是在这里被细化成以下几个部分,具体包括:绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与面谈以及绩效结果的应用。绩效计划是绩效管理的起点,绩效管理成功与否在很大程度上取决于绩效计划制定的及时性与合理性。在制定绩效计划过程中,管理者</p>
	<p>JW啤酒公司营销人员绩效管理体系研究 蔡勇 -《湘潭大学硕士学位论文》-2012-06-10 (是否引证:否)</p> <p>1.百度百科”解释为:“所谓绩效管理,是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标</p>

		<p>提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。这是一个典型的管理学的定义。因此也可以把绩效管理理解为识别、</p> <p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证：否)</p> <p>1.时监督、有效指导、科学奖惩,从而调动全员积极性并发挥各岗位优势以提高公司绩效,实现企业的整体目标的管理体系。绩效管理通常包括五个环节:绩效目标与计划、绩效实施、绩效考核、绩效沟通、绩效考核结果应用。各环节紧密联系、环环相扣,构成一个完整的、封闭的过程。图2绩效管理体系循环图2.3绩效管理的方法在绩效管理中,绩效目标设定方法</p>
13	<p>此处有 40 字相似</p> <p>2. 绩效考核的方法和体系</p> <p>谢艳红(2005)认为平衡计分卡是个战略执行框架,可以解决绩效考核体系与战略脱节的矛盾，成功实施平衡计分卡需要强有力的领导和高层管理人员团队的承诺,员工密切关注这些高层工个人绩效[4]。中山大学的刘运国、陈国菲基于对企业的调查研究设计了一套BSC和EVA相结合的绩效考核体系，为企业进行绩</p>	<p>对话平衡计分卡 苗祥波 - 《IT经理世界》 - 2003-01-23 (是否引证：否)</p> <p>1.第一篇关于平衡计分卡的文章到2000年的《战略中心型组织》,你和诺顿博士已经把平衡计分卡的概念从业绩衡量工具目标。同时,成功实施平衡计分卡需要强有力的领导和高层管理人员团队的承诺,员工密切关注这些高层经理是否完全相信并身体力行他们要求员工参与的行动。高层经理必须愿意沟通组织战略,并对非财务指标、而不仅仅是财务指标采取行</p> <p>战略绩效考核工具——平衡计分卡(BSC) 谢艳红,徐玖平 - 《商业研究》 - 2005-05-10 (是否引证：否)</p> <p>1.值以及实施状况。平衡计分卡成功的重要主题是张开双臂欢迎公司内部的开放性——让所有员工一起帮助组织实现既定目标。同时,成功实施平衡计分卡需要强有力的领导和高层管理人员团队的承诺,员工密切关注这些高层经理是否完全相信并身体力行他们要求员工参与的行动。高层经理必须愿意沟通组织战略,并对非财务指标、而不仅仅是财务指标采取</p>
14	<p>此处有 31 字相似</p> <p>企业绩效管理存在的问题</p> <p>乐益民(2010)认为国有企业在实施战略性绩效管理过程中存在对战略性绩效管理认识不深、企业战略目标与绩效管理关联性差、绩效管理指标设置不合理、绩效沟通不足、缺乏反馈渠道等诸多问题，他认为企业需要在战略目标与员工个人目标的结合、绩效评价体系的完善以及绩效沟通和反馈机制等多方面上</p>	<p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证：否)</p> <p>1.科学奖惩,从而调动全员积极性并发挥各岗位优势以提高公司绩效,实现企业的整体目标的管理体系。绩效管理通常包括五个环节:绩效目标与计划、绩效实施、绩效考核、绩效沟通、绩效考核结果应用。各环节紧密联系、环环相扣,构成一个完整的、封闭的过程。图2绩效管理体系循环图2.3绩效管理的方法在绩效</p>
15	<p>此处有 32 字相似</p> <p>将回顾绩效管理的基本内容并对目标管理、平衡计分卡等绩效管理相关方法在企业中的应用进行讨论。然后，本文将对研究对象-M软件公司的研发部门的绩效管理体系进行研究，分析该公司绩效管理的过程，找出其中存在的问题。最后，根据相关理论，结合实际，设计出符合该企业要求的研发部门绩效管理体系并给出具体的保障措施。具体而</p>	<p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证：否)</p> <p>1.4.1设计开发人员绩效考核现有体系在绩效管理方面,A公司执行的的管理体系也遵从于Z公司的绩效管理体系,更主要的是遵从于Z公司的绩效考核体系。在Z公司中,绩效管理的概念还停留在原始的绩效考核层面上,绩效管理中的绩效计划的制定、绩效实施与管理、绩效考核、绩效总结以及绩效改进等环节仅仅落</p>

		<p>施工企业绩效管理研究 单连智 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-04-16 (是否引证: 否)</p> <p>1.本章以青岛盈鑫建设集团的绩效管理为例,从项目管理组织机构、绩效考核与提升办法的实施、绩效管理的优劣势分析等几个方面对该公司绩效管理情况进行了分析,针对该企业绩效管理存在问题,建议通过广泛深入的培训达到全员的认知程度;通过增设项目的绩效考核代表,加强对项目考核的客观程度;通过增设后勤优秀奖励来鼓</p>
16	<p>此处有 35 字相似</p> <p>理的现状分析,找出其中存在的问题。</p> <p>4. 针对M软件公司研发部门绩效源管理中存在的问题,设计出能解决相关问题的研发部门绩效管理体系并给出具体的保障措施。</p> <p>1.5 研究方法</p> <p>本文主要采用</p> <p>了如下两种研究方法:</p> <p>1.文献分析法。根据研究动机和研究目的需要,通过搜集整理国内外大量关于企业绩效管理的多种文献资源</p>	<p>葛泉煤矿部门绩效考核研究 刘伟芳 - 《河北工程大学硕士论文》 - 2015-12-30 (是否引证: 否)</p> <p>1.理体系的进步是我们的重要任务。如何整合理论研究,并结合本企业的特点,探索出适合企业自身的具体可操作的方法,是当前我国企业绩效管理的主要工作。1.3本文的研究方法与思路本文主要采用理论与实际相结合的研究方法,本文是以葛泉矿作为研究对象,从绩效考核的相关基础理论入手,加以调查分析,通过各种绩效考核方法</p>
17	<p>此处有 41 字相似</p> <p>依据。</p> <p>2.问卷调查法。邀请M软件公司研发部门的管理人员、技术人员作为调查对象调查员工对部门绩效管理的各个方面进行</p> <p>满意度调查,通过对调查结果的分析可以找出研发部门的绩效管理的不足之处以及存在的问题</p> <p>使后续的研究可以有有的放矢。</p> <p>2 研究基础</p> <p>2.1 绩效管理的相关概念</p> <p>2.1.1 绩效与绩效管理的含义</p> <p>绩效,</p>	<p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证: 否)</p> <p>1.H装饰工程公司设计人员绩效考核体系的现状,并对其进行有效性进行真实评价,笔者通过调查问卷的方式,对公司设计人员的绩效考核满意度进行调查,并通过分析调查结果,找出现行绩效考核体系存在的问题。本次调查涵盖了H装饰工程公司所有设计人员及对设计人员进行绩效考评的人员。共发放调查问卷37份,回收问卷35份,其中有效问</p>
18	<p>此处有 126 字相似</p> <p>部门绩效管理的各个方面进行满意度调查,通过对调查结果的分析可以找出研发部门的绩效管理的不足之处以及存在的问题使后续的</p> <p>研究可以有有的放矢。</p> <p>2 研究基础</p> <p>2.1 绩效管理的相关概念</p> <p>2.1.1 绩效与绩效管理的含义</p> <p>绩效,从管理学的角度来说,指的是组织期望的结果,是为实现组织目标的而达成的有效输出,分为个人绩效和组织绩效两个层次。组织绩效的实现是建立在个人绩效达成的基础之上的,但是个人绩效的达成并不一定能保证组织绩效可以实现。如果组织绩效按照逻辑关系被合理的分解到每个工作岗位,</p>	<p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证: 否)</p> <p>1.必须回馈社会。从经济学角度上看,绩效是员工对组织的承诺。绩效与薪酬是员工和组织之间对等承诺关系。而从管理学角度看,绩效是组织期望的结果,是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出,它包括个人绩效和组织绩效两个方面。对组织而言,绩效就是在数量、质量及效率等方面的情况;对员工来说,则是他们经过考核的工作行为、表现及其结果,即上级和同事对自己工作状况的评价。绩效具有</p> <p>基于中高层管理者胜任力素质模型的绩效管理体系构建研究 李庆 - 《华东理工大学硕士论文》 - 2013-10-20 (是否引证: 否)</p> <p>1.2.1.1 胜任力的含义 5 2.1.2 模型构建的相关理论 6 2.1.3 胜任力素质模型研究综述 8 2.2 绩效管理相关理论 11 2.2.1 绩效 11 2.2.2 绩效管理 12 2.2.3 绩效管理体系 12 2.2.4 绩效管理系统循环 13 2.3 几种常用的绩效管理方法 14</p>

		<p>浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江;-《中小企业管理与科技(下旬刊)》- 2010-09-25 (是否引证:否)</p> <p>1.不同绩效考核目的往往是为发放工资、发放奖金、晋升调职等寻找依据,其结果也往往是经过填表、考核之后,就将所有资料束之高阁。绩效管理的目的和出发点是为完成组织的使命,实现组织的战略,达成组织的目标。绩效管理直接员工的工作结果、行为、技能等等与组织目标相联系,进而与组织战略和使命相联系。一个完善的绩效管理体系,其目的不是为</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-01 (是否引证:否)</p> <p>1.标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节,不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理;绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节,这个环节工作不到位,绩效管理将</p> <p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-04 (是否引证:否)</p> <p>1.标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节,不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理;绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节,这个环节工作不到位,绩效管理将</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究(最终确定稿) 安婕 -《学术论文联合比对库》- 2015-06-05 (是否引证:否)</p> <p>1.标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节,不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理;绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节,这个环节工作不到位,绩效管理将</p>
19	<p>此处有 39 字相似</p> <p>只要每个人的个人目标都达成,组织绩效也会实现。绩效管理,是指各级管理者为了确保员工的工作产出和组织目标保持一致的一种管理过程。绩效管理的目标是持续提升个人、部门和组织的绩效。</p> <p>2.1.2 绩效</p> <p>管理与绩效考核的关联与区别</p> <p>绩效管理和绩效考核是两个具有紧密联系的概念。从本质上讲,正是由于绩效考核的片面和独立性,才</p>	<p>施工企业绩效管理研究 单连智 -《学术论文联合比对库》- 2015-04-16 (是否引证:否)</p> <p>1.和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程,绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。2.1.2绩效管理循环绩效管理分绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用等几个环节。绩效计划制定是绩效管理的基础环节</p>
20	<p>此处有 35 字相似</p> <p>绩效考核的关联与区别</p> <p>绩效管理和绩效考核是两个具有紧密联系的概念。从本质上讲,正是由于绩效考核的片面和独立性,才发展出</p>	<p>绩效管理与绩效考核关系的探讨 张春蕾;-《全国商情(经济理论研究)》- 2006-06-10 (是否引证:否)</p> <p>1.对性。与绩效考核相比,绩效管理的目的是从其作为人力资源管理环节的角度而谈的,它服务于其它环节,从而</p>

	<p>绩效管理的理念。</p> <p>两者的区别，主要体现在以下几个方面：</p> <p>1.员工的参与方式不同。</p> <p>绩效考核的重点在于考核标准的制定、考核过程的执行和考核结果的评估,是一个单向性的命令式的过程。现代的绩</p>	<p>提升人力资源管理水平。绩效管理的目的主要体现在以下几个方面:为人员的内部供给计划提供较为详尽的信息;为更有效的职位分析提供依据;为员工薪酬调整提供信息;为制定员工培训与开发计划提供依据,并</p> <p>试述绩效考核与绩效管理的关系 苏天高;-《湖北经济学院学报(人文社会科学版)》- 2007-12-15 (是否引证:否)</p> <p>1.对性。与绩效考核相比,绩效管理的目的是从其作为人力资源管理环节的角度而谈的,它服务于其它环节,从而提升人力资源管理水平。绩效管理的目的主要体现在以下几个方面:为人员的内部供给计划提供较为详尽的信息;为更有效的职位分析提供依据;为员工薪酬调整提供信息;为制定员工培训与开发计划提供依据,并</p> <p>浅析绩效管理与绩效考核的联系与区别 杜江;-《中小企业管理与科技(下旬刊)》- 2010-09-25 (是否引证:否)</p> <p>1.对性。与绩效考核相比,绩效管理的目的是从其作为人力资源管理环节的角度而谈的,它服务于其它环节,从而提升人力资源管理水平。绩效管理的目的主要体现在以下几个方面:为人员的内部供给计划提供较为详尽的信息;为更有效的职位分析提供依据;为员工薪酬调整提供信息;为制定员工培训与开发计划提供依据,并</p> <p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 -《上海交通大学硕士论文》- 2013-01-13 (是否引证:否)</p> <p>1.这一角度出发的,即对照既定的标准、应用适当的方法来评定员工的绩效水平、判断员工的绩效等级,从而使绩效反馈与面谈有针对性。绩效管理的目的主要体现在以下几个方面:为人员的内部供给计划提供较为详尽的信息;为更有效的职位分析提供依据;为员工薪酬调整提供信息;为制定员工培训与开发计划提供依据,并</p> <p>绩效、绩效考核与绩效管理 -《互联网文档资源(http://www.360doc.co)》- 2015-1-18 22:15:51 (是否引证:否)</p> <p>1.对性。与绩效考核相比,绩效管理的目的是从其作为人力资源管理环节的角度而谈的,它服务于其它环节,从而提升人力资源管理水平。绩效管理的目的主要体现在以下几个方面:为人员的内部供给计划提供较为详尽的信息;为更有效的职位分析提供依据:为员工薪酬调整提供信息;为制定员工培训与开发计划提供依据,并</p>
21	<p>此处有 33 字相似</p> <p>绩效考核的片面和独立性,才发展出绩效管理的理念。</p> <p>两者的区别,主要体现在以下几个方面:</p> <p>1.员工的参与方式不同。</p> <p>绩效考核的重点在于考核标准的制定、考核过程的执行和考核结果的评估,</p> <p>是一个单向性的命令式的过程。现代的绩效管理更加强调考核者和被考核者之间的沟通交流,员工可以亲身参与绩效管理的各个过程,是</p>	<p>试述绩效考核与绩效管理的关系 苏天高;-《湖北经济学院学报(人文社会科学版)》- 2007-12-15 (是否引证:否)</p> <p>1.组织的承诺和对组织的满意感,从而激活员工的工作动机。通过目标设定来激励员工。(二)促进组织内部信息流通和企业文化建设。从绩效目标的制定、绩效计划的形成、实行对评估结果的运用以及提出新的绩效目标等都需要员工的参与,需要管理者与员工的双方的相互沟通。这种“参与式”管理方式体现了对员工的尊重,</p>
22	<p>此处有 78 字相似</p>	<p>国有企业绩效管理中存在的问题与对策研究 赵美荣;-《商</p>

	<p>考核者和被考核者之间的沟通交流，员工可以亲身参与绩效管理的各个过程，是一个双向的重沟通的过程。</p> <p>2.内容范围不同。</p> <p>传统的绩效考核范围是比较窄的，只有绩效考核一个过程，现代的绩效管理则包含完整的计划、监督和控制的</p> <p>过程。</p> <p>3.目的不同。</p> <p>绩效考核的目的在于通过考核对员工的工作能力和工作结果形成一个相对准确的评估，评估的结果将做为奖惩的重要依据。绩效管理的主要目的是促进每个员工努力完成个人</p>	<p>场现代化》- 2016-11-30 (是否引证：否)</p> <p>1.动参与,导致后期考核工作推进难度增大。4.注重考核结果,忽视考核过程有的国有企业的绩效考核更多关心的是考核结果,而忽视了绩效考核的过程。绩效管理的目的是通过规范员工行为、激发员工动力,提高员工素质的同时,推进企业总体目标的顺利完成,并为以后的工作打下基础。近几年来,由于多数国有企业兴起绩效</p> <p>105_125100_MBA_2011111112000467_何洋_125100 - 《学术论文联合比对库》- 2013-11-25 (是否引证：否)</p> <p>1.员工一起商讨企业的战略目标，以及目标如何实现的过程，包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核和绩效反馈4个部分。从定义中可以知道绩效考核只是绩效管理的一个部分，绩效管理更全面、更系统。绩效管理的一个部分是制定绩效计划，这是由管理者和员工共同制定的，确定了企业的战略目标。这不仅为员工指出了工作目</p> <p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》- 2015-06-04 (是否引证：否)</p> <p>1.这样一来就不可能有团队精神。”3.2国内企业绩效管理现状分析20世纪80年代后期，我国开始引进西方的先进理念，较传统的绩效考核体系，绩效管理是一个系统的控制过程，在绩效管理过程中，明确了员工的工作任务和绩效目标，从而提高组织和员工的绩效，保证企业持续性发展。电力行业是</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 - 《学术论文联合比对库》- 2015-06-05 (是否引证：否)</p> <p>1.这样一来就不可能有团队精神。”3.2国内企业绩效管理现状分析20世纪80年代后期，我国开始引进西方的先进理念，较传统的绩效考核体系，绩效管理是一个系统的控制过程，在绩效管理过程中，明确了员工的工作任务和绩效目标，从而提高组织和员工的绩效，保证企业持续性发展。电力行业是</p>
23	<p>此处有 30 字相似</p> <p>的不同。</p> <p>绩效考核的目的在于通过考核对员工的工作能力和工作结果形成一个相对准确的评估，评估的结果将做为奖惩的重要依据。</p> <p>绩效管理的主要目的是促进每个员工努力完成个人绩效并最终让组织达成组织目标，提高个人的工作效率，提升组织的运作效率。</p> <p>4.对人性的假设不同。</p> <p>传统的绩效考核的基本出发点是人性是懒</p>	<p>JW啤酒公司营销人员绩效管理体系研究 蔡勇 - 《湘潭大学硕士论文》- 2012-06-10 (是否引证：否)</p> <p>1.员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。这是一个典型的管理学的定义。因此也可以把绩效管理理解为识别、衡量、以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组</p> <p>施工企业绩效管理研究 单连智 - 《学术论文联合比对库》- 2015-04-16 (是否引证：否)</p> <p>1.理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。2.1.2绩效管理循环绩效管理分绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用等几个环节。绩效计划制定是绩效</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比</p>

		<p>对库》- 2015-05-13 (是否引证：否)</p> <p>1.理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程。绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效管理作为当今企业广泛运用的一种先进的管理思想和方法理论，其根本目的就是不断促进员工发展和组织绩效的进一步改善，最终实</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》- 2015-06-01 (是否引证：否)</p> <p>1.理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节，不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理；绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节，这个环节工作</p> <p>24148 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》- 2015-06-04 (是否引证：否)</p> <p>1.理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节，不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理；绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节，这个环节工作</p> <p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 (最终确定稿) 安婕 - 《学术论文联合比对库》- 2015-06-05 (是否引证：否)</p> <p>1.理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，绩效管理的目的是持续提升个人、部门和组织的绩效。绩效计划制定是绩效管理的基础环节，不能制定合理的绩效计划就谈不上绩效管理；绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节，这个环节工作</p>
24	<p>此处有 72 字相似</p> <p>理体现着以人为本的理念，相信每个人都有自我提升、自我完善的意愿，关键在与如何正确的激励和引导。两者的关联是:在现代的</p> <p>绩效管理中，绩效考核是绩效管理的一个至关重要的组成部分，绩效考核能够为组织的绩效管理的改善提供重要的依据。绩效管理包含了绩效考核，现代的绩效管理理论对绩效考核的理解已经达到了更高的理解层次。</p> <p>2.1.3 绩效管理的整体过程</p> <p>绩效管理是一个完整的、不断循环、持续</p>	<p>基于中高层管理者胜任力素质模型的绩效管理体系构建研究 李庆 - 《华东理工大学硕士论文》- 2013-10-20 (是否引证：否)</p> <p>1.以考核周期的设置也不宜过短，应以半年或者一年为宜，如果频繁考核则会使工作量增加。5、绩效反馈和绩效沟通绩效反馈和绩效沟通是绩效管理的重要组成部分，绩效考核周期结束后，通过上级和下级之间的绩效面谈，将考核结果反馈给下级，同时指出工作中存在的不足，并和员第18页华东</p> <p>2011030198-肖丹-项目管理-李璞 肖丹 - 《学术论文联合比对库》- 2015-05-13 (是否引证：否)</p> <p>1.依据实际案例的特点，优化设计出物业管理项目团队绩效评价指标，并确定评价指标的权重，使这个评价管理更具科学性。第四步：绩效考核。绩效考核是绩效管理的重要组成部分，绩效考核的顺利实施不仅取决于评</p>

		<p>价过程本身，更取决于与评价相关的整个绩效管理过程。有效的绩效考核是绩效管理的有力支撑。第五步：</p> <p>105_125100 MBA_2011111112000467_何洋_125100 - 《学术论文联合比对库》 - 2013-11-25 (是否引证：否)</p> <p>1.程都会与员工沟通交流，员工很清楚自己应该做些什么。绩效管理不仅仅是奖励的依据，也会影响很多人事方面的决策，员工也知道如何改进自己的工作绩效。从绩效考核到绩效管理，企业迈出了一大步。战略绩效管理阶段。传统的绩效管理常常与企业的战略目标脱节，导致战略目标未实现。战略绩效管理就是在</p> <p>地方政府绩效考核工作研究 陈伟 - 《扬州大学硕士论文》 - 2015-06-25 (是否引证：否)</p> <p>1.府绩效管理和行政问责制度，建立科学合理的政府绩效评估指标体系和评估机制”。这一意见的实施，为学者开展政府绩效管理与评价的理论研究提供了政策依据，也为绩效管理与评价在中国的发展确定了一个基本方向。为了总结地方政府已有的政府绩效评估实践经验，找出创新过程中难点和盲</p>
25	<p>此处有 49 字相似</p> <p>效计划是考核者与被考核者对应实现的工作绩效进行沟通的过程,沟通完成后将会形成正式的书面协议 (包括绩效目标、发展计划、行动计划等)。绩效计划一般从最高层开始，然后逐步把绩效目标分解到各级子公司及部门，最后落实到个人。</p> <p>绩效计划是绩效管理体系的一个关键步骤,通过它能够把公司的利益和个人利益、公司的目标和个人的具体工作有机的结合在一起，其价</p>	<p>基于胜任能力素质模型的电力公司绩效管理体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-06-01 (是否引证：否)</p> <p>1.等内容。并将沟通的结果落实为订立正式书面协议即绩效计划和评估表，它是双方在明晰责、权、利的基础上签订的一个内部协议。绩效计划的设计从公司最高层开始，将绩效目标层层分解到各级子公司及部门，最终落实到个人。对于各子公司而言，这个步骤即为经营业绩计划过程，而对于员工而言，则为绩效计划过程。图5-3绩效管理过程图5.2.</p> <p>沈晓芬540102300897 终稿 正文 终稿 - 《学术论文联合比对库》 - 2014-04-25 (是否引证：否)</p> <p>1.公司的战略目标制定相应的绩效管理目标。(2)绩效计划的制订绩效计划的制订是一个自上而下的目标确定过程。从公司最高层开始，将绩效目标层层分解到各个部门，最终落实到个人。由于所处层次的不同，绩效计划可分为组织计划、团队计划、员工个人计划。在不同层次上计划的表现形式各异，有宗旨、目标、程序、</p>
26	<p>此处有 43 字相似</p> <p>目的是确保绩效管理的各项工作能够有效的运行。</p> <p>3. 绩效考核</p> <p>根据绩效计划所形成的正式的书面协议对部门、员工进行定期</p> <p>绩效考核。绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具，它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的有效机制。绩效计划是绩效考核的依据。</p> <p>4. 绩效反馈</p> <p>绩效考核结束后，需要及时就考核结果与员工进行沟通。沟通目的一是</p>	<p>基于模糊评价方法的高校图书馆绩效考核设计 陆康;刘慧;王圣元; - 《内蒙古科技与经济》 - 2010-11-30 (是否引证：否)</p> <p>1.在企业中进行业绩考评工作,需要做大量的相关工作。首先,必须对业绩考评的涵义作出科学的解释,使得整个组织有一个统一的认识。绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具。它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的管理系统,是指主管或相关人员对员工的工作做系统的评价。有效的绩效考核,不仅能确定每位员工对组织的贡献或不足,更可在整体上</p>
27	<p>此处有 46 字相似</p> <p>1. 目标管理是员工参与管理的一种形式。目标的制定者</p>	<p>葛泉煤矿部门绩效考核研究 刘伟芳 - 《河北工程大学硕士论文》 - 2015-12-30 (是否引证：否)</p> <p>1.参加目标的制定,在工作中实行“自我控制”并努力完成</p>

	<p>同时也是目标的执行者，需要上级与下级共同确定目标。首先确定出企业的</p> <p>总目标，然后再对目标进行逐层分解，通过上下协调，共同讨论最后制定出各部门以及每个员工的目标。</p> <p>总目标指导各分目标，而分目标又用来保障总目标能够达成。</p> <p>2. 用自我控制的管理代替压制性的管理。目标管理很强调自我控制</p>	<p>工作目标的一种管理方法[26]。在确定目标的过程中,首先由最高层确定出总目标,然后对总目标进行分解,逐级展开,通过上下协商,制定出各部门甚至单个员工的目标。上下级的目标之间通常是一种“目标——手段”的关系,上级目标需要通过下级一定手段来实现,用总目标指导分目标,用分目标保证总</p>
28	<p>此处有 30 字相似</p> <p>传统的管理方法往往根据工作态度等定性因素来评价员工，目标管理更注重按员工的实际贡献来如实的评价一个人。目标管理还非常关注</p> <p>组织目标和个人目标的结合度，这样可以更好的调动员工的积极性，</p> <p>增强组织的凝聚力。</p> <p>2.2.2 平衡计分卡</p> <p>平衡积分卡(The Balanced Score Card, 简称BSC)</p>	<p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证：否)</p> <p>1.部门经理商讨制定岗位发展规划和个人能力发展目标计划,实现企业战略目标和部门工作目标。绩效管理的一切工作都是为了更好的实现组织既定的战略目标,更好的调动员工的积极性,贯彻公司的远景战略,实现企业员工的目标双赢。2012年度,母公司Z公司提出“提升学习力”的口号,希望能将整个公司建设成一</p>
29	<p>此处有 50 字相似</p> <p>平衡积分卡(The Balanced Score Card, 简称BSC)是一种绩效管理工具,它将企业战略目标逐层分解</p> <p>转化为各种具体的相互平衡、相互关联的绩效考核指标体系，并对这些指标的实现状况进行考核，从而保证企业的</p> <p>战略目标能够顺利完成。该方法是由哈佛商学院的罗伯特.卡普兰和复兴方案公司的戴维.诺顿发明的。</p> <p>平衡积分卡打破了传统的只</p>	<p>H装饰工程公司设计人员绩效考核体系研究 - 《学术论文联合比对库》 - 2015-09-13 (是否引证：否)</p> <p>1.平衡计分卡法 (BSC) 平衡计分卡法源自战略管理，是从财务、客户、内部运营、学习与成长四个角度，将企业战略目标逐级分解转化为各种具体且相互平衡的绩效考核指标体系，并对这些指标的实现情况进行不同阶段的考核，从而为企业战略目标得到有效的实现打下基础【10】。财务指标显示了企业的战略目标及其执行是否有助于利润的增长。它的选择</p>
30	<p>此处有 34 字相似</p> <p>院的罗伯特.卡普兰和复兴方案公司的戴维.诺顿发明的。</p> <p>平衡积分卡打破了传统的只注重财务指标的业绩管理方法。该方法认为，</p> <p>传统的财务会计模式只能衡量过去发生的事情,无法评估组织前瞻性的投资，</p> <p>企业应该从如下四个维度来审视自身的业绩：</p> <p>1. 财务层面</p> <p>财务指标显示企业的战略及其实施是否对提高企业盈利、提高股东</p>	<p>A公司基于定制式客户服务的设计开发人员绩效管理改进研究 邵帅 - 《上海交通大学硕士论文》 - 2013-01-13 (是否引证：否)</p> <p>1.体系,该计划的目的在于找出超越传统以财务会计量度为主的绩效衡量模式,以使组织的“策略”能够转变为“行动”。平衡计分卡强调传统的财务会计模式只能衡量过去发生的事项(落后的结果因素),但无法评估企业前瞻性的投资(领先的驱动因素),因此,必须改用一个将组织的远景转变为一组由四项观点组成的绩效指标架构来评价组织的绩效。此四项指标分别</p>

指 标

疑似剽窃观点

1. 这个观点认为绩效管理将员工的工作与组织目标联系在一起，有利于组织战略目标的实现。

疑似剽窃文字表述

1. 自己的能力。众所周知，绩效管理是人力资源管理的核心，有效的绩效管理可以增强组织的运行效率、推动组织的良性发展，提高员工的职业技能、激发员工的工作热情，确保工作的高效运行，最终的使组织和员工共同受益。
2. 绩效管理的内容主要集中在绩效考核方面。在西方工业领域,罗伯特·欧文斯最先于19世纪初把绩效考核引入苏格兰。美

- 国军方于1813年开始采用绩效考核，美国联邦政府则于1842年开始对政府公务员进行绩效考核。
3. 随着经济的发展、管理水平的进步，绩效考核的各种弊端逐步显露出来，在这种背景下，20世纪70年代后期，美国学者奥布里·丹尼尔斯提出“绩效管理”这一概念，随后各国学者对绩效管理展开了系统而全面的研究。
 4. 计划、改进和考察。他们非常强调目标管理，认为所有的经验活动都应该指向组织的战略目标。1993年，安沃斯和史密斯指出绩效管理包含计划、评估、反馈三个循环过程。1995年,Torrington和Hall指出绩效管理是由计划、管理、绩效考核三个步骤组成。他们认为绩效管理是以人为核心的，管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。
 5. 战略管理阶段
在全过程绩效管理阶段，学者们发现企业选取关键绩效考核指标要以企业的战略为基础。
1989年, Keegan、Eiter、Jones 共同提出绩效度量矩阵，但指标比较简单。1991年，林奇和柯若斯添加了分层次度量，创造出与之前相比有很大进步的SMART金字塔。1992年，哈佛大学管理学院的Kaplan、Norton提出了平衡计分卡。
 6. 企业, 度量标准是财务、客户、内部流程和创新。2001年, 尼利、阿达姆和肯尼利有提出了绩效棱镜，
 7. 满意度调查，通过对调查结果的分析可以找出研发部门的绩效管理的不足之处以及存在的问题
 8. 研究可以有的放矢。

2 研究基础

2.1 绩效管理的相关概念

2.1.1 绩效与绩效管理的含义

绩效, 从管理学的角度来说,指的是组织期望的结果,是为实现组织目标的而达成的有效输出，分为个人绩效和组织绩效两个层次。组织绩效的实现是建立在个人绩效

9. 传统的绩效考核范围是比较窄的，只有绩效考核一个过程，现代的绩效管理则包含完整的计划、监督和控制的过程。
- 3.目的不同。
绩效考核的目的在于通过考核对员工
10. 绩效管理中，绩效考核是绩效管理的一个至关重要的组成部分，绩效考核能够为组织的绩效管理的改善提供重要的依据。绩效管理包含了绩效考核，现代的绩效管理
11. 绩效计划一般从最高层开始，然后逐步把绩效目标分解到各级子公司及部门，最后落实到个人。
12. 绩效考核。绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具，它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的
13. 总目标，然后再对目标进行逐层分解，通过上下协调，共同讨论最后制定出各部门以及每个员工的目标。

2.0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第2部分		总字数：9299
相似文献列表 文字复制比：5.8%(539) 疑似剽窃观点：(0)		
1	《培训相关名词解释》 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017	3.4% (315) 是否引证：否
2	水利施工项目员工绩效管理研究 叶良斌(导师：曹小琳;陈邦尚) - 《重庆大学硕士论文》 - 2008	1.6% (148) 是否引证：否
3	税务部门绩效考核研究 张颖; - 《税收经济研究》 - 2012	1.5% (142) 是否引证：否
4	三大案例分析：SaaS在企业中应用的现状_易应用 - 《网络 (http://industry.doit) 》 -	1.4% (130) 是否引证：否
5	过于复杂化 SaaS用户呼吁产品简单化 - 新风IT教育网 - 《网络 (http://www.xinfengit) 》 - 2010	1.4% (130) 是否引证：否
6	三大案例分析：SaaS在企业中应用的现状 电子商务 SaaS 中国B2B研究中心 中国电子商务研究中心 - 电子商务研究与传播平台！ - 《网络 (http://b2b.toocle.co) 》 - 2010	1.4% (130) 是否引证：否
7	saas模式_百度百科 - 《网络 (http://baike.baidu.c) 》 - 2010	1.4% (130) 是否引证：否
8	应用SaaS要考虑企业的效益、成本、风险 - 《网络 (http://www.e-founder) 》 -	1.4% (130) 是否引证：否
9	素文软件是企业成长的维生素-软件开发-产品服务-石家庄网站建设 最好做网站网络公司首选燕赵互联 - 《网络 (http://www.yanzhaoit) 》 - 2010	1.4% (130) 是否引证：否
10	品味信息化时代的关键词 张卓娅; - 《现代工业经济和信息化》 - 2011	1.3% (123) 是否引证：否
11	043_20090490103034_张永慧 张永慧 - 《学术论文联合比对库》 - 2012	1.3% (122) 是否引证：否
12	移动互联网及其热点技术分析 朱旭; - 《中国高新技术企业》 - 2010	1.3% (119) 是否引证：否

13	基于XaaS的制造服务链形成与应用研究 张卫(导师：潘晓弘) - 《浙江大学博士论文》 - 2011	1.3% (119) 是否引证：否
14	未来三年 SaaS产业发展的“分水岭”？ - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
15	评论 - SaaS产业犹如3G发展 需要一个成熟期 - 未来五年会出现爆炸式增长 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
16	评论 - SaaS精髓就是目标管理 - SaaS精髓——目标管理 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - 2010	1.3% (119) 是否引证：否
17	评论 - SaaS产业犹如3G发展 需要一个成熟期 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - 2010	1.3% (119) 是否引证：否
18	SaaS是“马拉松”爆发式增长还需要时间文章 - 《网络 (http://www.smartwork) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
19	SaaS没做好是因为没把其价值传递出去 - 《网络 (http://www.soft6.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
20	评论 - SaaS精髓就是目标管理 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
21	未来SaaS的发展需要商业智能支持 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
22	- 把握用户真正需求 SaaS产业发展根源 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
23	百利一“害” SaaS让IT人员更加专业化 - 中国企业电子商务网：一站式电子商务!电子商务 企业电子商务 网站建设 解决方案 网络营销 网站运营 网站推广 - 《网络 (http://www.chinacomp) 》 -	1.3% (119) 是否引证：否
24	布局还是深耕？SaaS市场呈自然生长状态 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - 2010	1.3% (119) 是否引证：否
25	基于SaaS模式的企业供应链管理系统研究 王连英; - 《软件导刊》 - 2010	1.2% (115) 是否引证：否
26	pulu88-SaaS效益分析-中华网博客 - 《网络 (http://pulu88.blog.c) 》 -	1.2% (114) 是否引证：否
27	基于SaaS模式医疗保险系统的设计与实现 马军涛(导师：王翠荣) - 《东北大学硕士论文》 - 2010	1.1% (104) 是否引证：否
28	XC公司中层管理人员绩效管理方案优化设计 任雅静(导师：刘冰) - 《山东大学硕士论文》 - 2016	1.1% (103) 是否引证：否
29	Comm100地址,电话-畅享黄页 - 《网络 (http://company.vshar) 》 - 2010	0.4% (41) 是否引证：否

	原文内容	相似内容来源
1	<p>此处有 61 字相似</p> <p>4.学习和成长层面</p> <p>平衡积分卡的前3个方面一般会揭示企业的实际能力与和达成目标所需能力之间的差距，为弥补这个差距，企业必须投资于员工能力的提升，组织能力的成长，这些都是平衡积分卡学习与成长层面追求的目标。员工满意度、员工流失率、员工培训等都是这个层面的典型考核指标。</p> <p>2.2.3 关键绩效指标法</p> <p>关键绩效指标(KPI：Key Performance I</p>	<p>043_20090490103034_张永慧 张永慧 - 《学术论文联合比对库》 - 2012-04-05 (是否引证：否)</p> <p>1.流程，这些流程将帮助帮助公司提升自身价值吸引和留住更多细分市场的客户，同时满足股东对财务回报的期望。员工成长目标，企业必须投资于员工能力的提升，这些都是平衡记分卡学习与成长层面追求的目标。如员工满意度、员工保持率、员工培训和技能等，以及这些指标的驱动因素。员工必须具备和提高哪些技能才能不断成长，为公司创造价值。图4-1 公司战</p>
2	<p>此处有 114 字相似</p> <p>力的成长，这些都是平衡积分卡学习与成长层面追求的目标。员工满意度、员工流失率、员工培训等都是这个层面的典型考核指标。</p> <p>2.2.3 关键绩效指标法</p> <p>关键绩效指标(KPI：Key Performance Indicator)是通过</p>	<p>水利施工项目员工绩效管理研究 叶良斌 - 《重庆大学硕士论文》 - 2008-04-01 (是否引证：否)</p> <p>1.绩指标(KPI)评估模式；二是平衡计分评估模式。</p> <p>⑤关键业绩指标(KPI)评估模式 关键业绩指标(KPI: Key Performance Indicator)评估模式，是通过对组织内部流程的输入端和输出端的关键参数进行设置、取样、计算</p>

	<p>对组织内部流程的输入及输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是企业宏观战略</p> <p>执行效果的监控指针。确定明确并切实可行的KPI指标是做好绩效管理的关键，关键绩效指标是绩效管理的重要组成部分。</p> <p>KPI</p>	<p>、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是把企业的战略目标分解为可操作的工作目标的工具。它先由企业高层对企业未来成功的关键达成共识，在确定企业未来发展战略之后，</p> <p>《培训相关名词解释》 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-4-19 5:24:55 (是否引证：否)</p> <p>1.组织管理模式，要让企业的核心流程聚焦于企业的战略实践。该著作的出版标志着平衡记分卡开始成为组织管理的重要工具。54. 关键绩效指标 企业关键绩效指标 (KPI : Key Performance Indicator) 是通过对组织内部流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是把企业的战略目标分解为可操作的工作目标的工具，是企业绩效管理的基础。KPI可以使部门主管明确部门的主要责任，并以此为基础，明确部门</p> <p>税务部门绩效考核研究 张颖; - 《税收经济研究》 - 2012-06-25 (是否引证：否)</p> <p>1.人、每一级组织的工作都能充分了解组织的战略意图并把自己的努力与组织战略意图相联系,达到组织绩效和个人绩效的有效对接。2.关键绩效指标法关键绩效指标 (KPI:Key Performance Indicator)是通过对组织内部流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析,衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标。</p> <p>KPI是一个量化指标,是一个客观的、可准确衡量的指标,是把一项工作进行数据化管理的工具。KPI的主导思想,是由意大利经济</p> <p>043 20090490103034 张永慧 张永慧 - 《学术论文联合比</p>
3	<p>此处有 31 字相似</p> <p>输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是企业宏观战略执行效果的监控指针。确定</p> <p>明确并切实可行的KPI指标是做好绩效管理的关键，关键绩效指标是</p> <p>绩效管理的重要组成部分。</p> <p>KPI法本身符合一个重要的管理原理-“二八法则”，即20%的骨干员工创造了企业80%的价值，</p>	<p>《培训相关名词解释》 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-4-19 5:24:55 (是否引证：否)</p> <p>1.标的工具，是企业绩效管理的基础。KPI可以使部门主管明确部门的主要责任，并以此为基础，明确部门人员的业绩衡量指标。建立 明确的切实可行的KPI体系，是做好绩效管理的关键。关键绩效指标是用于衡量工作人员工作绩效表现的量化指标，是绩效计划的重要组成部分。KPI法符合一个重要的管理原理——“八二原理”。在一</p>
4	<p>此处有 53 字相似</p> <p>KPI法本身符合一个重要的管理原理-“二八法则”，即20%的骨干员工创造了企业80%的价值，把这个原则放到工作流程上也是</p>	<p>《培训相关名词解释》 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-4-19 5:24:55 (是否引证：否)</p> <p>1.程中，存在着“80V20”的规律，即20%的骨干人员创造了企业80%的价值；而且在每一位员工身上“80V20原</p>

	<p>同样适用的，即80%的工作任务是由20%的关键行为完成的。因此抓住这20%的关键行为并对其进行分析和监控，就能抓住企业绩效的核心。</p> <p>在制定KPI绩效指标时，需要遵守SMART法则:具体的(Specific)、可衡量的(Mea</p>	<p>理”同样适用，即 80%的工作任务是由20%的关键行为完成的。因此，必须抓住20%的关键行为，对之进行分析和衡量，这样就能抓住业绩评价的重心。建立KPI指标的要点 在于流程、计划和系统：首先明确企业的战略目标，并在企业会议上利用头脑风</p>
		<p>税务部门绩效考核研究 张颖;-《税收经济研究》- 2012-06-25 (是否引证：否)</p>
		<p>1.工作进行数据化管理的工具。KPI的主导思想,是由意大利经济学家帕累托提出的“二八原理”,即一个企业在实现价值目标过程中,80%的工作任务是由20%的关键行为完成的,只要抓住20%的关键,就抓住了工作主体。在绩效考核过程中,需要把对组织战略目标有增值作用、对组织发展起决定性作用、可详细量化的重要指标作为关键</p>
5	<p>此处有 42 字相似</p> <p>09年,总部位于加拿大温哥华。该公司为电子商务企业提供多渠道客户沟通、客服管理、客户智能的大型行业解决方案。M软件公司在</p> <p>全球设立多个研发以及服务中心,为英语国家、中国、日本和德国的众多企业提供本地化服务,</p> <p>目前全球企业用户超过20万。公司有加拿大本地销售团队,在线客服在欧美市场上销售态势良好。索尼、保时捷、思科等全球知名企业</p>	<p>Comm100地址,电话-畅享黄页 -《网络 (http://company.vshar)》- 2010-6-9 16:47:11 (是否引证：否)</p> <p>1.的客户服务软件供应商,致力于帮助企业创造和留住客户。Comm100成立于2009年7月3日,总部位于加拿大温哥华,已在全球设立多个研发及服务中心,为英语国家、中国、日本和德国的众多企业提供本地化服务。在短短的半年时间里,已经有10000多家企业选择了Comm100 Comm100的核心理念:沟通百分百,成功百分百! Co</p>
6	<p>此处有 134 字相似</p> <p>金主要用于长沙研发中心的扩张,计划2019年年底进行B轮融资。</p> <p>3.1.2 公司的业务模式</p> <p>M软件公司是一家典型的</p> <p>SaaS软件公司。SaaS 是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。</p> <p>以Live Chat</p> <p>产品为例,来说明M软件公司的业务模式。</p> <p>Live Chat 产品对外提供3种服务模式:公共云平台(推荐)、私有云、独</p>	<p>三大案例分析:SaaS在企业中应用的现状 易应用 -《网络 (http://industry.doit)》- (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员,即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样,企业根据实际需要,向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。什么是CRM: CRM(Customer Relationship Management),即客户关系管理。这个概念最初</p> <p>过于复杂化 SaaS用户呼吁产品简单化 - 新风IT教育网 -《网络 (http://www.xinfengit)》- 2010-6-24 15:16:32 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员,即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样,企业根据实际需要,向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。 资讯来源: 新风IT教育网, 责任编辑: chaisen, 投稿邮箱: editor(at)xinfengit.com (发邮件</p> <p>三大案例分析:SaaS在企业中应用的现状 电子商务 SaaS 中国B2B研究中心 中国电子商务研究中心 - 电子商务研究与传播平台! -《网络 (http://b2b.toocle.co)》- 2010-5-12 21:42:04 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员,即可通过互联网使用信息系统</p>

		<p>。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。什么是CRM: CRM(Customer Relationship Management)，即客户关系管理。这个概念最初</p> <p>saas模式_百度百科 - 《网络 (http://baike.baidu.c) 》 - 2010-5-21 6:31:53 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说，SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业，所有规模的企业都</p> <p>应用SaaS要考虑企业的效益、成本、风险 - 《网络 (http://www.e-founder) 》 - (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。关于CRM: CRM (Customer Relationship Management) 就是客户关系管理。CRM是选择和</p> <p>素文软件是企业成长的维生素-软件开发-产品服务-石家庄网站建设 最好做网站网络公司首选燕赵互联 - 《网络 (http://www.yanzhaoit) 》 - 2010-6-5 18:39:22 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说，SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业，所有规模的企业都</p> <p>《培训相关名词解释》 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2017-4-19 5:24:55 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，从SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过</p>
--	--	---

		<p>互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说，SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业，所有规模的企业都</p> <p>品味信息化时代的关键词 张卓娅;-《现代工业经济和信息化》- 2011-05-01 (是否引证：否)</p> <p>1.业用CRM来管快速反应和反馈能力,也使得客户理与客户之间的关系。CRM要求能够根据需求迅速获得个性化的产品、方案和服务。SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说,SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业,所有规模的企业都</p> <p>未来三年 SaaS产业发展的“分水岭”? - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》- (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> <p>评论 - SaaS产业犹如3G发展 需要一个成熟期 - 未来五年会出现爆炸式增长 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》- (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> <p>评论 - SaaS精髓就是目标管理 - SaaS精髓——目标管理 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》- 2010-5-10 6:52:46 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> <p>评论 - SaaS产业犹如3G发展 需要一个成熟期 - IT168 信息</p>
--	--	--

	<div data-bbox="837 40 1544 98" data-label="Text"> <p>化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - 2010-5-10 6:16:22 (是否引证：否)</p> </div> <div data-bbox="837 98 1544 454" data-label="Text"> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> </div> <div data-bbox="837 454 1544 515" data-label="Text"> <p>SaaS是“马拉松”爆发式增长还需要时间文章 - 《网络 (http://www.smartwork) 》 - (是否引证：否)</p> </div> <div data-bbox="837 515 1544 871" data-label="Text"> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> </div> <div data-bbox="837 871 1544 931" data-label="Text"> <p>SaaS没做好是因为没把其价值传递出去 - 《网络 (http://www.soft6.com) 》 - (是否引证：否)</p> </div> <div data-bbox="837 931 1544 1288" data-label="Text"> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> </div> <div data-bbox="837 1288 1544 1348" data-label="Text"> <p>评论 - SaaS精髓就是目标管理 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - (是否引证：否)</p> </div> <div data-bbox="837 1348 1544 1704" data-label="Text"> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p> </div> <div data-bbox="837 1704 1544 1765" data-label="Text"> <p>未来SaaS的发展需要商业智能支持 IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - (是否引证：否)</p> </div> <div data-bbox="837 1765 1544 2152" data-label="Text"> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。 BI是Business Intelligence的英文缩写，中文解释为商务智能，用来帮助企业更好地利用数据提高决策质量</p> </div>
--	---

		<p>- 把握用户真正需求 SaaS产业发展根源 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p>
		<p>百利一“害” SaaS让IT人员更加专业化 - 中国企业电子商务网：一站式电子商务!电子商务 企业电子商务 网站建设 解决方案 网络营销 网站运营 网站推广 - 《网络 (http://www.chinacom) 》 - (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p>
		<p>布局还是深耕？SaaS市场呈自然生长状态 - IT168 信息化专区 - 《网络 (http://cio.it168.com) 》 - 2010-5-10 0:11:12 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员，即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样，企业根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS 应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。</p>
		<p>基于SaaS模式医疗保险系统的设计与实现 马军涛 - 《东北大学硕士论文》 - 2010-06-10 (是否引证：否)</p> <p>1.需购买软硬件、建设机房、招聘IT人员，既可通过互联网使用信息系统。企业可以根据实际需要，向SaaS提供商租赁软件服务。_SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说，SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝对不仅仅适用于中小型企业，所有规模</p>
		<p>移动互联网及其热点技术分析 朱旭; - 《中国高新技术企业》 - 2010-10-20 (是否引证：否)</p> <p>1.设机房、招聘IT人员,即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样,企业根据实际需要,从SaaS提供商租赁软件服务。SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费</p>

		<p>用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说,SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业,所有规模的企业都</p> <p>基于XaaS的制造服务链形成与应用研究 张卫 - 《浙江大学博士论文》 - 2011-04-01 (是否引证:否)</p> <p>1.人员,即可通过互联网使用信息系统。就像打开自来水龙头就能用水一样,企业根据实际需要,从SaaS提供商租赁软件服务.SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说,SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业,所有规模</p> <p>pulu88-SaaS效益分析-中华网博客 - 《网络 (http://pulu88.blog.c)》 - (是否引证:否)</p> <p>1.前期投入的成本比较大;第二、服务商的产品是否适用。目前的SaaS开发正在基于这些考量开发的。首先,前期的成本问题。SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。前期投入较少,客户也可以很直观的看到自己的成本。其次,产品是否适用。现阶段SaaS厂商采用的营销策略都包括免费试用这一</p> <p>基于SaaS模式的企业供应链管理系统研究 王连英; - 《软件导刊》 - 2010-02-28 (是否引证:否)</p> <p>1.息系统。对于许多中小型企业来说,SAAS是采用先进技术的最好途径,它消除了企业购买、构建和维护基础设施和应用程序的需要。SaaS是一种软件布局模型,其应用专为网络交付而设计,便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用软件的价格通常为“全包”费用,囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费,将其统一为每个用户的月度租用费。对于广大中小型企业来说,SaaS是采用先进技术实施信息化的最好途径。但SaaS绝不仅仅适用于中小型企业,所有规模的企业都</p>
7	<p>此处有 34 字相似</p> <p>其它公司争取的对象,如何做好人力资源管理,尤其是绩效管理留住人才是M软件公司的一个非常重要的关注点。</p> <p>3.2.2 员工</p> <p>绩效管理满意度问卷调查</p> <p>为了更深入的了解M软件公司研发部门绩效管理存在的问题,笔者通过与公司管理层以及研发部门基层员工进行充分沟通,设计了一套绩效管理满意度调查问卷。问卷产生的数据将用于</p>	<p>XC公司中层管理人员绩效管理方案优化设计 任雅静 - 《山东大学硕士论文》 - 2016-05-30 (是否引证:否)</p> <p>1.C公司中层管理人员的绩效管理方案始终具备先进性和科学性。m71山东大学硕士学位论义附录1绩效管理满意度调查问卷您好,为了解XC公司绩效管理现状,科学评价现有绩效管理方案,从而优化XC公司绩效管理方案,提高员工的工作满意度,特设计此份问卷,对相关方面进</p>

8	<p>此处有 41 字相似</p> <p>调查一个很重要的前期准备工作。</p> <p>(二) 问卷的设计和形成</p> <p>问卷分为2个部分。第一部分为选择题，共21个问题，内容涉及</p> <p>绩效管理的5个过程：绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核、绩效反馈、绩效结果的应用。</p> <p>每道选择题有5个答案项，分数依次为1、2、3、4、5。分数越低代表员工对该调查项的满意度越低。第二部分为开放式问题，要求</p>	<p>水利施工项目员工绩效管理研究 叶良斌 - 《重庆大学硕士论文》 - 2008-04-01 (是否引证：否)</p> <p>1.实施与管理、绩效考核、绩效反馈。3) 五阶段循环这种循环分为 5 个阶段，分别是：绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核、绩效反馈、绩效结果的应用。如图 1.1 所示：6 图 1.1 绩效管理的五阶</p>
		<p>XC公司中层管理人员绩效管理方案优化设计 任雅静 - 《山东大学硕士论文》 - 2016-05-30 (是否引证：否)</p> <p>1。首先结合企业战略目标和岗位要求，运用关键绩效指标法设计出中层管理人员岗位的关键绩效指标体系；然后结合企业实际对绩效管理流程中的绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈与申诉、绩效结果运用环节进行优化；最后强调企业应从制度、组织、文化和培训等层面来保障绩效管理方案的实施，实现绩效管理方案在企</p>
9	<p>此处有 29 字相似</p> <p>绩效考核和绩效结果的应用上。</p> <p>3.2.3 研发部门绩效管理现状及存在的问题</p> <p>结合调查问卷的统计数据，笔者对研发部门的绩效管理流程进行了一系列调研工作，最后对研发部门的绩效管理</p> <p>工作中存在的问题做出了如下分析：</p> <p>(一) 绩效目标的分解缺乏科学性。</p> <p>每年的年度会议上董事会一般只会提出下一年度的财</p>	<p>XC公司中层管理人员绩效管理方案优化设计 任雅静 - 《山东大学硕士论文》 - 2016-05-30 (是否引证：否)</p> <p>1.管理方案中存在的问题及原因。通过公司的战略目标和中层管理人员的岗位分析，运用KPI方法提炼出绩效考核指标，同时对绩效管理流程体系进行优化，改进了绩效管理方案实施的制度保障和组织保障措施。6.1结论主要研究结论如下：(1) 本文通过调查问卷的统计结果</p>

指 标

疑似剽窃文字表述

- 企业必须投资于员工能力的提升，组织能力的成长，这些都是平衡积分卡学习与成长层面追求的目标。员工满意度、员工流失率、员工培训
- 同样适用的，即80%的工作任务是由20%的关键行为完成的。因此抓住这20%的关键行为并对其进行分析和监控，
- 全球设立多个研发以及服务中心，为英语国家、中国、日本和德国的众多企业提供本地化服务，
- SaaS软件公司。SaaS 是一种软件布局模型，其应用专为网络交付而设计，便于用户通过互联网托管、部署及接入。SaaS应用的价格通常为“全包”费用，囊括了通常的应用软件许可证费、软件维护费以及技术支持费，将其统一为每个用户的月度租用费。
以Live Chat
- 绩效管理的5个过程：绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核、绩效反馈、绩效结果的应用。

3.0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第3部分

总字数：10047

相似文献列表 文字复制比：2.1%(214) 疑似剽窃观点：(0)

1	平衡计分卡在DLYJ公司绩效管理中的应用-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c) 》 - 2012	1.0% (105) 是否引证：否
2	用绩效管理留住你的核心员工 王成信;- 《销售与市场(评论版)》 - 2011	0.7% (70) 是否引证：否
3	信达公司绩效管理体系研究 张新蓉(导师：师萍) - 《西北大学硕士论文》 - 2005	0.7% (67) 是否引证：否
4	我国国有企业绩效管理存在的问题及对策研究 池永明;- 《经济论坛》 - 2010	0.6% (62) 是否引证：否
5	我国企业绩效管理中存在的问题研究 吕素芳;- 《商场现代化》 - 2011	0.5% (48) 是否引证：否
6	黑龙江日报报业集团绩效管理问题研究	0.4% (45)

徐文续(导师：王明琴) - 《黑龙江大学硕士论文》 - 2011		是否引证：否
7	浅谈公立医院绩效管理体系 彭嘉;李鹏;黄爱萍; - 《医院院长论坛》 - 2012	0.3% (34) 是否引证：否
8	现代企业绩效管理浅析 牟瑞新; - 《现代营销(学苑版)》 - 2011	0.3% (34) 是否引证：否
9	员工绩效管理心得 杨晓梅; - 《今日工程机械》 - 2011	0.3% (34) 是否引证：否
10	北京朝阳医院京西院区绩效管理的研究与实践 黄爱萍;李鹏;田萍; - 《医院院长论坛》 - 2011	0.3% (34) 是否引证：否
11	XX公司绩效管理研究 刘玉红(导师：林汉川) - 《对外经济贸易大学硕士论文》 - 2007	0.3% (29) 是否引证：否
12	高校辅导员绩效管理初探 张锦松; - 《大家》 - 2012	0.3% (29) 是否引证：否

原文内容		相似内容来源
1	<p>此处有 38 字相似</p> <p>对稳定,原有的一些宝贵经验也应该继续保留,具体来说: (一) 要借鉴绩效管理的相关理论和知识完善M软件公司研发部门的 绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈、绩效结果应用五个环节,使M软件公司的 绩效管理更加规范和完整。设计的过程中要注意通过相关制度来解决调研过程中发现的问题。 (二) 在整体的绩效管理体系上,采</p>	<p>平衡计分卡在DLYJ公司绩效管理中的应用-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c)》 - 2012-12-5 7:09:32 (是否引证：否)</p> <p>1.的作用。对于中小企业来说,问题不是要不要实施绩效管理,而是如何实施有效的绩效管理体系。一个完整的绩效管理体系,应该包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈以及绩效结果的运用五个环环相扣的方面,伴之以开放的、持续的、全过程的沟通,同时将绩效考评结果应用于员工的薪资分配、培训、岗位变动、职务升迁等。我们必须 将绩效</p> <p>我国国有企业绩效管理存在的问题及对策研究 池永明;-《经济论坛》- 2010-12-15 (是否引证：否)</p> <p>1.织、团队和员工绩效的过程,绩效管理不仅要考虑员工个人绩效,还要考虑部门绩效和组织绩效。绩效管理是一个系统性的活动,它通过绩效计划、绩效沟通、绩效考核、绩效结果的应用等四个环节,促进企业战略目的的实现,并通过有效的绩效管理活动,为企业做出正确的决策提供依据,有利于企业进行科学管理;通过绩效管理可以</p>
2	<p>此处有 37 字相似</p> <p>环境非常适合继续采用目标管理方法进行绩效管理。 (三) 绩效目标的制定和绩效考核设计是重点,具体的思路如下: 1. 在 绩效目标的制定上。使用平衡计分卡从财务、客户、内部运营、学习与成长四个方面 来制定企业、部门以及个人的绩效目标。在具体指标的設置上参考KPI 关键绩效指标的SMART原则,做到考核指标具体、可量化</p>	<p>信达公司绩效管理体系研究 张新蓉 -《西北大学硕士论文》 - 2005-11-01 (是否引证：否)</p> <p>1.主要方面不同于上述四个角度或者不止上述四个角度,那么就要相应地改变平衡计分卡,才能满足战略导向绩效管理的需要。因此,财务、顾客、内部运营、学习和成长这四个方面并不是平衡计分卡的一种固定的约束,在设计平衡计分卡时应该根据企业所处的产业环境或企业战略、增加</p> <p>平衡计分卡在DLYJ公司绩效管理中的应用-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c)》 - 2012-12-5 7:09:32 (是否引证：否)</p> <p>1.究对象,通过对文献资料的收集和实践调查,运用科学的研究方法,试图达到以下目的:通过公司的现状分析,制定公司战略;将战略目标在平衡 计分卡的财务、客户、内部流程和学习与成长四个层面以及公司、部门和个人三个层次 进行分解;用平衡计分卡在各个层面的关键业务领域建立绩效考核指标;探究并初步拟定与评价</p>
3	<p>此处有 68 字相似</p> <p>体系要能适应公司未来数年内的发展和变化。</p>	<p>我国企业绩效管理中存在的问题研究 吕素芳;-《商场现代化》 - 2011-02-20 (是否引证：否)</p>

<p>4.2 M软件公司研发部门绩效管理的流程</p> <p>公司的绩效管理是一个完整的系统， 绩效管理的过程本身是不断循环的，每次循环都包括绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核、绩效反馈、绩效结果的应用五个步骤。</p> <p>4.2.1 绩效计划</p> <p>绩效计划是绩效管理的第一个步骤，绩效计划的质量对整个绩效管理体系至关重要。绩效计划的主要内容是绩效目标的制定，制</p>	<p>1.及员工个人绩效的提高,以确保你公司战略目标的实现。而传统的绩效考核则重点强调“事后的评价”,着眼于上级对下级的控制;其次绩效管理的循环包含了绩效计划制定、日常绩效指导与反馈、绩效考核及个人回报等四个环节的活动。因此从绩效管理流程上来看,绩效考核只不过是绩效管理其中一个环节的工作。缺乏科学的绩效指标</p> <p>北京朝阳医院京西院区绩效管理的研究与实践 黄爱萍;李鹏;田萍; - 《医院院长论坛》 - 2011-11-15 (是否引证:否)</p> <p>1.决定进行绩效奖金分配方案的调整,并以此为契机进行医院内部绩效管理的探索与实践。绩效管理是一个完整的动态循环过程。这一过程包括绩效计划、绩效实施与监控、绩效评价、绩效反馈及结果应用,简称四个阶段。这四个阶段相互配合、层层递进、形成了一个缺一不可的闭合循环。只有这四个环节都能够有效实施和运行,形成持续、整体的工作链,</p> <p>浅谈公立医院绩效管理体系 彭嘉;李鹏;黄爱萍; - 《医院院长论坛》 - 2012-05-15 (是否引证:否)</p> <p>1.绩效负责人,班组长是班组员工的绩效负责人,绩效统计的具体工作由科室核算员承担。绩效管理是一个完整的动态循环过程。这一过程包括绩效计划、绩效实施与监控、绩效评价、绩效反馈及结果应用,简称个阶段(见图)。这个阶段相互配合、层层递进、形成了一个缺一不可的闭合循环。只有这个环节都能够有效实施和运行,形成持续、整体</p> <p>平衡计分卡在DLYJ公司绩效管理中的应用-百度文库 - 《互联网文档资源 (http://wenku.baidu.c)》 - 2012-12-5 7:09:32 (是否引证:否)</p> <p>1.替代的作用。对于中小企业来说,问题不是要不要实施绩效管理,而是如何实施有效的绩效管理体系。一个完整的绩效管理体系,应该包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈以及绩效结果的运用五个环环相扣的方面,伴之以开放的、持续的、全过程的沟通,同时将绩效考评结果应用于员工的薪资分配、培训、岗位变动、职务升迁等。</p> <p>我国国有企业绩效管理存在的问题及对策研究 池永明; - 《经济论坛》 - 2010-12-15 (是否引证:否)</p> <p>1.织、团队和员工绩效的过程,绩效管理不仅要考虑员工个人绩效,还要考虑部门绩效和组织绩效。绩效管理是一个系统性的活动,它通过绩效计划、绩效沟通、绩效考核、绩效结果的应用等四个环节,促进企业战略目标的实现,并通过有效的绩效管理活动,为企业做出正确的决策提供依据,有利于企业进行科学管理;通过绩效管理可以</p> <p>现代企业绩效管理浅析 牟瑞新; - 《现代营销(学苑版)》 - 2011-09-25 (是否引证:否)</p> <p>1.价方式和理想的评价方法,但绩效评价只是绩效管理的一个环节,它在绩效管理中投入的精力应该是最少的。一个完整的绩效管理应该是绩效计划、绩效辅导、绩效评价与反馈和绩效结果应用四个步骤的循环,也可以理解为PDCA循环。(一)绩效计划首先要明确几点:一是绩效计划是绩效管理过程的起点,是绩效管理最为重要的环节</p>
---	---

		<p>,因为</p> <p>员工绩效管理心得 杨晓梅; -《今日工程机械》- 2011-10-05 (是否引证: 否)</p> <p>1.价考核和理想的考核方法,但绩效考核只是绩效管理的一个环节,它在绩效管理中投入的精力应该是最少的。一个完整的绩效管理应该是绩效计划、绩效辅导、绩效考核与反馈和绩效结果应用4个步骤的循环,也就是常常在绩效管理中提到的PDCA循环。1.绩效计划管理⁽¹⁾首先要明确几点:一是绩效计划是绩效管理过程的起点,是绩效管理</p> <p>信达公司绩效管理体系研究 张新蓉 -《西北大学硕士论文》- 2005-11-01 (是否引证: 否)</p> <p>1.表对高层管理人员作民主评议。全面科学的绩效管理应当包括绩效管理的基础工作、绩效计划、绩效实施和管理、绩效考核、绩效反馈和结果应用等一系列紧密联系的过程。基于对信达公司人力资源管理实践的诊断和思考,作者认为</p> <p>高校辅导员绩效管理初探 张锦松; -《大家》- 2012-04-15 (是否引证: 否)</p> <p>1.行的职责及应达到的效果等一系列问题进行探讨,达成共识。2、开展有效的绩效沟通高校辅导员的绩效沟通是绩效管理全过程的沟通,包括绩效计划制定、实施、评定、到绩效结果管理过程,辅导员实现绩效目标的过程就是管理者与辅导员持续沟通的过程。管理者与辅导员协商制定绩效目标,使绩效目标得到辅导员</p>
4	<p>此处有 40 字相似</p> <p>个过程要自上而下、逐层分解、设定的目标要符合 SMART 原则、每个目标的确定都需要充分讨论、吸收各方面的意见。</p> <p>(一)</p> <p>制定绩效目标的流程。</p> <p>绩效目标可以分为3个层次:公司目标、部门目标、个人目标。</p> <p>公司目标应该通过召开董事会的方式来确定。董事会确定好公司目标以后,每个部门的主管要与部门员工进行充分讨论结合公司级的目标</p>	<p>用绩效管理留住你的核心员工 王成信; -《销售与市场(评论版)》- 2011-08-10 (是否引证: 否)</p> <p>1.工来说,获取这种奖励的目的是评价自己在组织内获得的认可程度以及自我价值的实现程度,是一种个人成功的标志或象征。绩效目标的制定是整个绩效管理的核心,绩效目标可以根据周期分为年度目标、季度目标、月度目标,甚至是周计划,也可以根据业务类型分为专项目标、管理目标和业务目标。通过有效的目标分解,工作计划制定以及评价标准的明确,对</p>
5	<p>此处有 31 字相似</p> <p>及早获取并采取相应的措施。</p> <p>4.3 M软件公司研发部门绩效目标体系的设计</p> <p>4.3.1 绩效目标的控制-目标管理法</p> <p>绩效管理体系的总体思路是采用目标管理法来进行绩效管理,绩效目标</p> <p>是整个管理过程中的依据。目标管理法的主要好处就是让所有员工都有了明确的工作方向,能够自主的开展工作任务。另外,也让对工作</p>	<p>XX公司绩效管理研究 刘玉红 -《对外经济贸易大学硕士论文》- 2007-03-01 (是否引证: 否)</p> <p>1.效不成比例,工作效率就会降低,影响个体的努力程度。第二节 绩效管理的内容和应用 一、绩效管理的内容 绩效管理包括 7 个方面的内容:用最通俗易懂的语言阐明组织的目标和方向,使组织的所有团队和成员都能</p> <p>用绩效管理留住你的核心员工 王成信; -《销售与市场(评论版)》- 2011-08-10 (是否引证: 否)</p> <p>1.对核心员工来说,获取这种奖励的目的是评价自己在组织内获得的认可程度以及自我价值的实现程度,是一种个人成功的标志或象征。绩效目标的制定是整个绩效管理的核心,绩效目标可以根据周期分为年度目标、季度目</p>

		标、月度目标,甚至是周计划,也可以根据业务类型分为专项目标、管理目标和业务目标。通过有效
--	--	--

指 标		
疑似剽窃文字表述		
1.	绩效管理的过程本身是不断循环的，每次循环都包括绩效计划、绩效实施与管理、绩效考核、绩效反馈、绩效结果的应用五个步骤。	
4.2.1	绩效	

4.0_何佳_M软件公司研发部门绩效管理体系设计_第4部分		总字数：10008
相似文献列表 文字复制比：0.9%(95) 疑似剽窃观点：(0)		
1	RP厂绩效考核体系研究 张凤祥(导师：郑刚) - 《兰州大学硕士论文》 - 2011-04-01	0.6% (62) 是否引证：否
2	A76_zxy78725[zhang-xinyu@qq.com] zhang - 《学术论文联合比对库》 - 2012-03-15	0.3% (31) 是否引证：否

原文内容		相似内容来源
1	<p>此处有 34 字相似</p> <p>工作态度(30分) 主动高效 (10分) 独立提出切实可行的改进方案，并推进实施，取得良好的成效。</p> <p>(9 - 10) 8 8</p> <p>工作中主动发现问题，提出有价值的改进建议，调动各方面资源以达成目标。</p> <p>(7 - 8)</p> <p>被动执行安排的工作，遇到困难被动等待，对工作中问题视而不见。(1 - 3)</p> <p>目标感和自我要求 (10分) 目</p>	<p>RP厂绩效考核体系研究 张凤祥 - 《兰州大学硕士论文》 - 2011-04-01 (是否引证：否)</p> <p>1.题，但没有改进建议:工作有一定的主动性和热情，但还需要上级的督促工作中主动发现问题，提出有价值改进建议，调动各方面资源以达成目标;工作热情，能主动考虑问题，并主动提出解决办法，对边缘职责之事不扯皮对任何工作都有</p>
2	<p>此处有 30 字相似</p> <p>得良好的成效。(9 - 10) 8 8</p> <p>工作中主动发现问题，提出有价值的改进建议，调动各方面资源以达成目标。(7 - 8)</p> <p>被动执行安排的工作，遇到困难被动等待，对工作中问题视而不见。</p> <p>(1 - 3)</p> <p>目标感和自我要求 (10分) 目标感强，不断想办法追求目标实现，严格要求自己，不断改进。(8-10) 8</p>	<p>RP厂绩效考核体系研究 张凤祥 - 《兰州大学硕士论文》 - 2011-04-01 (是否引证：否)</p> <p>1.虑问题，经常推卸责任工作不主动，缺乏热情，消极应付，需要卜级不断督促;被动执行卜级安排的工作，遇到困难被动等待，对问题视而不见能够胜任岗位工作，但标准不高，有时不能够站在部门/团队层面上考虑问题并承担责任</p>
3	<p>此处有 31 字相似</p> <p>和任务才能把工作有效的推展起来。</p> <p>总体来说,实施过程中会有如下几种角色:</p> <p>(一) 董事会成员。</p> <p>这里的董事会成员</p> <p>主要是指董事长及技术总监，他们是绩效管理的支持者和推动者。他们</p> <p>的主要任务是:</p> <p>1. 动员。表明公司要重新设计绩效管理体系的决心。</p> <p>2. 协调各方面资源、解决冲突。</p> <p>3. 参与制</p>	<p>A76_zxy78725[zhang-xinyu@qq.com] zhang - 《学术论文联合比对库》 - 2012-03-15 (是否引证：否)</p> <p>1.上八种绩效角色按照职责不同可以分为四大类：公司领导、部门负责人、绩效管理工作人员、普通员工。公司领导包括公司主要领导及分管领导，他们是绩效管理的支持者和推动者。他们负责主持制定符合企业实际的绩效管理方案；主持企业管理者对企业的绩效管理方案的研讨会，澄清认识，消除误解；主持绩效管理协调</p>

说明：1.总文字复制比：被检测论文总重合字数在总字数中所占的比例

2.去除引用文献复制比：去除系统识别为引用的文献后，计算出来的重合字数在总字数中所占的比例

3.去除本人已发表文献复制比：去除作者本人已发表文献后，计算出来的重合字数在总字数中所占的比例

4.单篇最大文字复制比：被检测文献与所有相似文献比对后，重合字数占总字数的比例最大的那一篇文献的文字复制比

5.指标是由系统根据《学术论文不端行为的界定标准》自动生成的

6.红色文字表示文字复制部分;绿色文字表示引用部分

7.本报告单仅对您所选择比对资源范围内检测结果负责



 amlc@cnki.net

 <http://check.cnki.net/>

 <http://e.weibo.com/u/3194559873>

学位论文 (TMLC)