

知名企业人力资源管理操作典范丛书

高速公路 绩效考核

Performance Evaluation of Expressway

李大连 刘新芳 编著

新华出版社



数据加载失败，请稍后重试！



数据加载失败，请稍后重试！

图书在版编目 (CIP) 数据

高速公路绩效考核/李大连,刘新芳编著.—北京:新华出版社,2007.1

ISBN 978-7-5011-7789-9

I. 高… II. ①李…②刘… III. 高速公路—运输企业—企业管理:人事管理 IV. F540.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 155536 号

高速公路绩效考核

责任编辑:丁 慧

装帧设计:刘新芳

出版发行:新华出版社

地 址:北京石景山区京原路 8 号

网 址:<http://www.xinhupub.com>

邮 编:100043

经 销:新华书店

印 刷:河南蓉泰印刷有限公司

开 本:787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张:13.75 插页:5 张

字 数:200 千字

版 次:2007 年 1 月第一版

印 次:2007 年 1 月河南第一次印刷

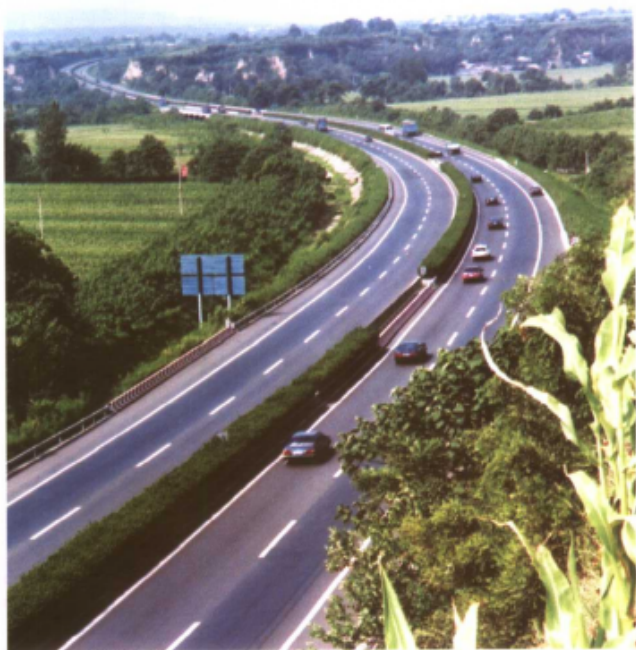
书 号:ISBN 978-7-5011-7789-9

定 价:36.00 元



▲ 乌瞰连霍高速和京港澳高速互通立交桥

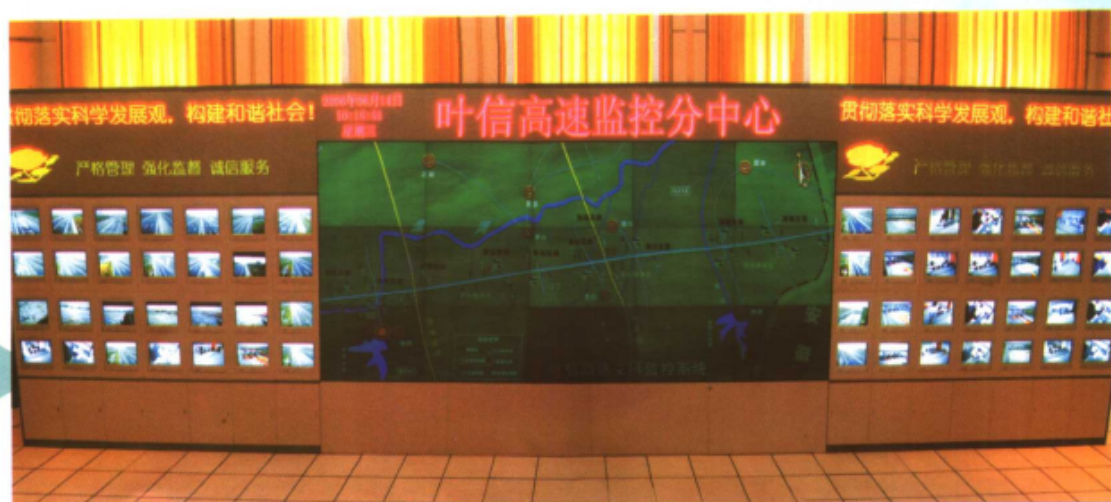
风景如画的连霍高速河南巩义段



▲ 自然与人文景观融为一体的连霍高速三门峡段



▲ 沪陕高速信阳新区站收费人员列队上岗



▲ 叶信高速监控分中心一角



▲ 整装待发的路政管理队伍



▲ 英姿潇洒的超限管理人员



▲ 连霍高速河南段养护施工现场



▲ 京珠高速河南段正在进行机械化养护施工



▲ 沪陕高速信南段白河特大桥施工现场



▲ 机械林立的高速公路施工工地



数据加载失败，请稍后重试！

编 委 会

主 任:王金山 康省桢 潘 华

副主任:李玉亭 杨文礼 周观紫 顾光印 李 飏

王春江 吕全德 李 林 王 辉 付国兴

朱永亮 史福明 孙立恪 韩 冰 赵元庆

编 委:(按姓氏笔画排序)

王金浩 尹建军 冯 可 史红斌 孙 慧

辛 伟 宋 皓 李大连 张红威 陈展奇

汪德民 余曙光 张 振 范瑞郑 周宏文

袁冻雷 刘 非

主 审:顾光印

策 划:杜映梅 孙立恪

编 著:李大连 刘新芳

编 辑:乔 军 柴媛媛 郑 伟

序

河南高速公路发展有限责任公司作为省政府建设高速公路投资的主体,始终在河南高速公路建设与发展中,保持和发挥着主力军的地位和作用。仅从2004年以来,公司就累计完成建设项目投资235亿元,通行费收入115.39亿元,多种经营累计完成利润近2.85亿元。尤其在运营管理和工程建设中实行了全员绩效考核,探索完善了SRU绩效管理模式,大幅度提升了运营管理水平 and 工程建设质量,取得了显著的社会和经济效益,为全省高速公路建设和发展探索出了富有指导意义的管理新路。《高速公路绩效考核》一书,就是他们两年来推行绩效考核的实践结晶。

《高速公路绩效考核》一书,结合河南高速公路发展有限责任公司两年多的工作实践,围绕绩效考核这一主题,分五个章节,对高速公路企业绩效考核的基础理念、流程概念、绩效方案设计、指标体系建立和绩效结果运用等内容,进行了较为系统地阐述,是一本集理论性、实践性于一身,符合高速公路行业特点的,参考与实用价值较高的工具书。这里特别指出的是中国人力资源开发研究会常务理事、深圳大学教授杜映梅策划并参与该书的编辑工作,在此表示感谢。该书的编辑出版,反映了河南高速公路发展有限责任公司锐意进取的创

新精神和对工作精益求精的思想境界,值得全省高速公路各建设和管理单位学习借鉴。

按照我省高速公路网规划将达到 6280 公里,其中到 2007 年,全省高速公路通车里程将超过 4300 公里,有望居全国第一;到 2020 年,全省高速公路通车里程达到 6280 公里,高速、快捷、安全的高速公路网络将最终形成,与周边六省的省际高速公路出口将达到 29 个。实现这一目标就必须加强绩效管理,充分发挥绩效考核工作的督促、指导、激励和评价的作用。并利用绩效管理这一有力载体,全面创建文明示范路,争取使河南高速公路建设和运营管理水平达到中部领先、国内一流、国际先进,创造安全、畅通、舒适、美观、温馨的行车环境。省政府和交通厅高度重视高速公路考核工作,坚持每年对全省在建项目、已通车路段进行考核评比。《高速公路绩效考核》一书的出版发行,适应了全省高速公路建设与管理的形势、任务需要,贯穿了省政府和交通厅领导的指示精神,符合全省高速公路建设和运营管理的工作实际。相信,通过《高速公路绩效考核》一书的出版发行,会对高速公路行业的绩效考核工作有一个大的促进、大的提高,对提升行业形象具有重要指导意义,也相信河南高速公路发展有限责任公司通过《高速公路绩效考核》一书的编辑出版,进一步加强对绩效考核工作的不断探索和不断完善,全面提高工程建设质量和运营管理水平,为全省高速公路全面科学和可持续发展做出更大的贡献。

河南省交通厅党组副书记、副厅长
河南省交通厅高速公路管理局局长



2006 年 6 月



数据加载失败，请稍后重试！

经对企业内人力资源管理提出了要求，要求企业的管理制度对外部体制变革做出回应，从而形成宏观与微观的互动。针对这样的趋势，我们应采取积极的、有效的、有针对性的战略和措施，为企业发展营造良好的人力资源开发与管理的環境。事实上，人力资源管理知识和能力的缺乏、管理理念以及技术方面存在的问题和管理中的矛盾，在企业达到一定规模后就会显现，特别是人力资源管理已经成为中国许多企业发展面临的瓶颈。一些企业在有充足的资金、优质的项目和广阔市场的情况下，仍然业绩增长缓慢，甚至逐步变得举步维艰就充分地说明了这一问题。那么，针对以上问题，对于中国的企业来讲，目前面临着两大任务：一是现代人力资源管理观念的建立与理论知识的普及，即每一位管理者都是人力资源管理者，因此需要所有的管理人员，尤其是企业经营者都必须掌握人力资源管理知识，把人力资源当作企业最重要的资源与财富。二是建立一支专业化的人力资源管理队伍，以提高企业人力资源的管理水平。与此同时，人力资源管理者还需要不断学习与研究人力资源领域的新问题。

面对新的竞争环境与挑战，如何提高我国企业人力资源管理水平，以适应世界范围竞争的要求就成为首要问题。人力资源的有效开发利用是实现经济发展和社会进步的重要源泉，现代企业的管理重心和模式，已经发生了深刻质变；从对物质资本的管理为主转向对人力资本的管理为主，从以“物”为中心的管理转向以“人”为中心的管理，劳动者在生产总过程中发挥着越来越重要的作用。未来的人力资源管理是一种围绕企业战略目标而进行的战略型人力资源管理。战略型人力资源管理的目标是为众多的利益相关者，包括本企业、投资者（股东）、客户、员工、社区和战略伙伴等服务。为



数据加载失败，请稍后重试！