第一图书网, tushu007.com

# <<企业中层管理人员绩效结构及影响因素研>>

## 图书基本信息

书名：<<企业中层管理人员绩效结构及影响因素研究>>

13位ISBN编号：9787010087221

10位ISBN编号：7010087229

出版时间：2010-5

出版时间：人民

作者：覃成菊

页数：166

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：http://www.tushu007.com

## 前言

绩效对组织而言，包含了三个层面的含义：一是组织绩效，一般指组织的业绩和效益，它既包括经济方面的内容，也包括其他方面的内容，如社会效益和环境效益；二是部门或团队绩效，它除了指由职责或任务决定的目标完成情况，还包括该部门或团队给组织其他部门带来的利益或好处；三是指个体绩效，个体绩效主要指个人职责的完成情况。
除此之外，个人可能还自觉不自觉地做了一些不属于职责范围规定之内但有助于组织有效运转的任务，如主动承担临时性任务，帮助他人解决困难。
这些都是组织所期望但又没有在个体考核中明确提出来的指标内容。
因此，组织如何定位个体绩效的考核内容，关系到组织对员工行为的有效引导。
就企业的员工来说，中层管理人员是组织的中坚力量，发挥着骨干员工的作用。
中层管理人员作为联结企业高层和基层的“桥梁”，对高层而言，是执行者的角色；对基层而言，是指挥决策者的角色，因此，他们的作用在于，通过贯彻高层的决策，指挥基层下属执行，以实现组织的战略目标。
对于中层管理人员来说，所负责部门的任务完成情况是他们绩效考核中的主要内容。
但是，除此之外，由于每个部门都是组织结构链条中的一环，组织整体目标的完成往往需要跨部门的合作才能达到，因此，中层管理人员在执行职责过程中常常会涉及部门间的合作或协作。
同时，中层管理人员作为基层人员的上级，辅导和帮助下属也是其工作中一项不可避免的内容。
像这些部门合作行为和帮助下属的行为，对于整个组织来说，营造了一种良好的运转氛围，那么，这些行为又能否算为中层管理人员绩效的内容之一呢？
另外，在组织致力于提高和改善个体绩效的培训开发实践中，一个不遗余力的做法就是针对个人方面进行改进，但效果却不是很好。

## 内容概要

企业中层管理人员的选任是企业人力资源管理中的一个关键问题。
作者认为：中层管理人员的绩效不仅包括角色内的行为，还包括那些在角色外对组织有益的行为。
本书研究Ⅰ表明：中层管理人员的绩效包括任务绩效、个体特质绩效和人际绩效三个层面。
研究Ⅱ表明：个体因素中的情绪稳定性和个体经验变量、组织因素中的组织价值观变量等，对任务绩效有积极的影响；个体因素中的责任心和经验变量能够预测个体特质绩效，它们同时对人际绩效有显著性影响。

## 作者简介

覃成菊，经济学博士，现任教于华北电力大学。
长期从事人力资源管理和组织行为学的教学研究和实践工作。
曾参与国家社会科学基金项目“企业社会责任的约束研究”，中国科学技术协会项目“非公有制企业、民办非企业单位科技工作者状况需求与调查”、“全国科技工作者状况调查”和中加合作项目“中国生育保险政策与女性就业公平”。
发表学术论文多篇。

## 书籍目录

序自序第1部分 绪论 1.1 研究背景 1.1.1 从资质模型到绩效考核现实中的困境 1.1.2 企业中层管理人员在组织中的重要性 1.2 问题的提出 1.2.1 当前国内外关于员工绩效模型研究的进展和不足 1.2.2 本书研究的主要问题 1.3 研究目的和研究意义 1.3.1 研究目的 1.3.2 研究意义第2部分 绩效结构及其影响因素的研究 2.1 关于管理人员绩效结构的研究 2.1.1 国外对管理人员绩效结构的研究 2.1.2 国内对管理人员绩效结构的研究 2.2 国外关于不同来源评价者绩效结构一致性的研究 2.3 关于绩效影响因素的研究 2.3.1 国外关于绩效影响因素的研究 2.3.2 国内对绩效影响因素的研究 2.4 小结第3部分 理论框架与研究假设 3.1 人事心理学中关于个体绩效的理论 3.2 勒温的场论 3.3 组织文化理论 3.4 工作任务特征理论 3.5 Motowidlo，Borman & Schmit(1997)绩效模型第4部分 基本概念界定与研究思路和方法 4.1 基本概念的界定 4.1.1 企业中层管理人员 4.1.2 绩效 4.2 研究思路 4.3 研究方法 4.3.1 访谈法 4.3.2 问卷调查法第5部分 研究Ⅰ：企业中层管理人员绩效结构研究 5.1 问题的提出及研究目的 5.2 研究方法 5.2.1 研究步骤 5.2.2 测量工具 5.2.3 研究方法 5.2.4 正式调查 5.2.5 模型的建立 5.3 研究结果 5.4 讨论 5.4.1 关于绩效的定义与结构 5.4.2 本研究对孙健敏，焦长泉(2002)研究的发展 5.4.3 本研究与Scullen，Mount和Judge(2003)研究的比较 5.4.4 本研究与Conway(1999)研究比较 5.5 研究Ⅰ存在的问题 5.5.1 研究维度的缺陷 5.5.2 研究方法上的缺陷 5.6 研究小结第6部分 研究Ⅱ：企业中层管理人员绩效影响因素研究 6.1 问题的提出及研究目的 6.2 研究方法 6.2.1 研究样本 6.2.2 调查程序 6.2.3 测量工具 6.3 研究结果 6.3.1 研究结果的描述性数据 6.3.2 企业中层管理人员的绩效影响因素分析 6.4 讨论 6.4.1 个体因素对企业中层管理人员绩效的影响 6.4.2 工作群体因素对中层管理人员绩效的影响 6.4.3 组织文化因素对中层管理人员绩效的影响 6.4.4 工作特征因素对中层管理人员绩效的影响 6.5 研究的局限性和趋势 6.5.1 研究的局限性 6.5.2 研究趋势 6.6 研究小结第7部分 总结和建议 7.1 总结 7.1.1 企业中层管理人员绩效结构问题 7.1.2 企业中层管理人员的绩效影响因素 7.2 建议 7.2.1 研究建议 7.2.2 实践建议参考文献附录后记

## 章节摘录

这些都不属于员工分内的事情，但是他们都自愿地做了。
诸如此类的员工奉献，算不算个人绩效的一部分呢？
从组织的角度看，组织肯定希望员工在自己的工作职责范围之外，也能主动承担上述这些有利于组织运转的边缘性工作。
不过，就大多数企业来说，这些职责外工作只是组织对员工的一个隐性期望，并没有成为组织评价个人绩效的内容。
在日常评价员工的时候，我们常常可以看到这样一些现象，一些业务上技术拔尖的员工，人们对他的总体评价不一定很高；一些员工虽然业务素质平平，但是比较踏实肯干，常常得到人们的肯定；还有一些员工比较善于处理人际关系，即使业务水平一般，也可能得到领导的重视，同事的认可。
这种现象引起我们的兴趣，就是在评价员工的时候，评价者到底是以什么标准来进行评价的？
换言之，就是评价的内容是什么？
对于后两种现象，是不是一个具有中国特色的问题呢？
从国外的研究文献来看，对于个体职责以外的行为，研究者一般把它归为“组织公民行为”，也叫“角色外行为”，这种行为虽然不属于个体职责规定的内容，但是它为组织的有效运转提供了一个良好的组织和社会支持的心理环境，因而也受到组织的欢迎。
组织现在已经认识到，除了以财务指标反映的经济绩效外，组织还必须考虑到社会效益，这样的组织才能做成百年老店，平衡计分卡的诞生就反映了这样一个理念。
平衡计分卡除了传统的财务指标外，还从顾客（顾客满意度）、内部业务（必须擅长什么）和创新学习（能否继续提高并创造价值）这三个角度全面考察企业行为（卡普兰，诺顿，1999）[1]。
对于部门的绩效考核，GE公司已经在组织内部率先实行“无边界”理念。
“无边界”就是要打破组织内部的分工界限，实现组织内部的共享。
那么，在个人绩效方面，除了个人的职责任务完成情况，个人在职责范围外对组织的贡献，算不算个人的绩效呢？
如果回答是肯定的，我们又该如何衡量这种绩效呢？

第一图书网, tushu007.com
<<企业中层管理人员绩效结构及影响因素研>>

## 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:http://www.tushu007.com