第一图书网, tushu007.com

<<周边绩效理论与实践>>

图书基本信息

书名：<<周边绩效理论与实践>>

13位ISBN编号：9787810788427

10位ISBN编号：7810788426

出版时间：2007-3

出版时间：对外经济贸易出版社

作者：陈胜军

页数：234

字数：283000

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

内容概要

本书以企业管理人员为对象研究了周边绩效与总绩效评价的关系问题。
本研究问题的提出是基于个体绩效评价的现实困境。
个体绩效评价是人力资源管理中一个非常重要的内容，它与薪酬管理、调配晋升、开发培训、招聘录用、职业生涯规划等人力资源管理职能均有着非常密切的联系。
　但是，个体绩效评价的实践效果却不尽人意，不容乐观。
对它的评价和作用众说纷纭，莫衷一是，有的赞成，有的逃避，有的反对。
笔者认为，造成个体绩效评价困境的原因是多方面的，其中一个重要原因是没有正确、合理地认识、理解和对待周边绩效及其与总绩效评价的关系。
随着知识经济时代的到来、团队工作方式的兴起、员工工作职责不再像以前那样清晰和明确、客户对产品和服务质量要求越来越高，对于许多工作来说，类似服从组织目标、与同事密切合作、积极帮助同事、努力工作等这些周边行为都是人们和组织所期望的，而强化员工在工作中的自主性、自发性和奉献精神也成为现代组织人力资源管理所关注的重要目标。
这使得对周边绩效的研究成为一个热点。
　1993年Borman和Motowidlo提出了周边绩效（Contextual Pel怕rmance）的概念，并进一步提出了两维绩效结构模型。
该模型认为，个体绩效由任务绩效（Task Performance）和周边绩效两部分构成。
任务绩效是任职者通过直接的生产活动、提供材料和服务对组织的技术核心所做的贡献，周边绩效是指与周边行为（Contextual Behavior）有关的绩效。
周边绩效是角色外绩效，它不在员工的工作说明书之中，也不在组织正式奖惩系统的覆盖范围之内，它更多地依赖于员工的意志或者他们的自由决定；虽然周边绩效对组织的技术核心没有直接贡献，但它构成了组织的社会、心理背景，能够促进组织内的沟通，对人际或部门沟通起润滑作用，可以营造良好的组织氛围，对工作任务的完成有促进和催化作用，有利于员工任务绩效的完成以及整个团队和组织绩效的提高；周边绩效是组织背景下的绩效，即并非所有的角色外行为都构成周边绩效，周边绩效是与组织背景以及工作情景相联系的绩效；周边绩效是行为导向的绩效，它主要关注的是行为和过程而非结果；相关研究表明，周边绩效与员工的个性关系密切。
　两维绩效结构模型提出以后，周边绩效在绩效评价研究中得到了越来越多的关注，甚至超过了对任务绩效的研究。
虽然如此，对周边绩效的研究主要集中在周边绩效结构以及它与任务绩效的关系上，而对周边绩效与总绩效评价关系的研究较少。
　本书按照多主体绩效评价的思路，研究了在下列四种情况下，即自我评价、对直接上级评价、对同级别同事评价、对直接下属评价时周边绩效与总绩效评价的关系问题。
研究按理论和实证两条线展开，二者相互配合、相互促进，理论研究是实证研究的基础，实证研究又验证、丰富和深化了相关理论。
　在理论研究部分，通过对勒温场论和Campbeu业绩理论的研究探讨了周边绩效对总绩效的影响机制问题；通过社会交换理论、领导成员交换理论、印象管理理论以及人类行为动因的研究探讨了周边绩效发生的动机问题；由于本文是在中国的文化背景下开展的研究，所以我们又通过对中国人的社会取向理论以及7P模型的研究探讨了中国人的行为心理特点与价值取向。
在此基础之上，文章对周边绩效的发生动机进行了总结，将其归纳为四个方面。
　在文献综述和理论研究的基础上，本书构建了实证研究框架，提出了五个研究假设。
为了验证研究假设，我们在大量研究的基础上，确定了相关研究量表并设计出调查问卷。
正式调查之前对问卷进行了试测和信度检验。
正式调查涉及到6家企业，共得到有效问卷239份。
　在数据分析部分，我们首先采用描述性统计方法对调查数据进行初步的分析，包括样本人员的分布情况（性别分布，年龄分布，司龄分布等），各变量的均值、方差等。
其次，进行了量表信度分析，分析结果显示本研究所用量表具有较高的稳定性，信度完全符合研究要

求。
再次，进行了相关分析，主要是分析各变量尤其是周边绩效与总绩效评价的相关性，结果表明在四种情况下周边绩效与总绩效评价均显著相关。
最后，进行了回归分析，采用标准多重回归以及层次回归方法，分析了周边绩效对总绩效评价的影响。
实证研究结论如下：1．在对直接上级、同级别同事以及直接下级总绩效的评价中，周边绩效对总绩效有独特的影响；在自我评价时，周边绩效对总绩效没有独特影响．在自我评价时对总绩效有显著影响的因素是任务绩效、学历和工龄。
2．在对直接上级和同级别同事的评价中，周边绩效对总绩效的影响大于任务绩效；在对直接下级的评价中，虽然周边绩效对总绩效有独特影响，但其影响程度不如任务绩效。
因此，本研究的假设除第一个假设部分得到验证外，其余四个假设均得到了验证。
虽然如此，但在自我评价时周边绩效对总绩效的影响不显著；另外，当我们进一步将周边绩效细分为工作奉献和人际促进时，发现工作奉献对总绩效有显著影响，但是人际促进却屡次被排除在模型之外。
对于为什么会出现这种情况我们进行了专门讨论。
本书的贡献可以归纳为如下四点：1．围绕周边绩效及其与总绩效评价的关系，收集、整理、分析、研究了大量相关文献，系统归纳了国内外在这方面的研究成果和进展，并对这些研究成果和进展进行了综合评述。
2．对周边绩效的发生动机以及它对总绩效的影响机制进行了较为深入的理论探索，总结了周边绩效发生的动机。
3．在中国的文化背景下，对周边绩效对总绩效的独特影响进行了验证。
4．揭示出在不同评价方式下周边绩效对总绩效影响程度的差异。
本书的创新主要体现以下三个方面：1．选题创新。
周边绩效在国内外有一些研究，但是以企业管理人员为研究对象，以中国特有的文化为背景研究周边绩效与总绩效评价的关系，这样的选题似乎没有。
2．研究视角创新。
在研究视角上，本书从企业管理人员本人、直接上级、同级别同事、直接下级四个维度研究周边绩效与总绩效评价的关系，这种研究视角在同类研究中很少见到。
3．概念创新。
结合绩效的行为观以及周边绩效的概念与内涵，为了理论分析的需要，在本书的研究过程中提出了“绩效行为”以及“周边行为”的概念，丰富和完善了绩效管理理论的概念体系与研究框架。
本书的研究结果对企业的人力资源管理实践具有重要的启示。
这些启示包括，在企业对个体绩效进行评价时，除了要关注任务绩效的内容外，还要充分考虑周边绩效方面的内容；企业管理者若要提高自己绩效评价的结果，尤其是自己的下级和同事对自己的评价结果，就要重视自己的周边绩效；要正确看待和理解360度考评的结果，其中并非全部是任务绩效的内容，在不同的评价方式下有着不同比重的周边绩效的内容；在员工的招聘选拔、调配晋升、培训开发等人力资源管理活动中要同时关注任务绩效与周边绩效；在企业文化建设方面，需要努力创造尊重、信任、承诺、支持、公平的组织环境，这可以较多地激发出员工的周边行为，在激烈竞争的环境下增强企业的核心竞争力。
最后，我们提出了企业在周边绩效实践方面的建议：合理关注周边绩效，既不能忽视，也不宜过度渲染。

作者简介

陈胜军，山东成武人，浙江大学工学学士，北京工业大学管理学硕士，中国人民大学经济学博士。现为对外经济贸易大学国际商学院教师，硕士研究生导师。

陈胜军博士曾先后在首钢人事部、华为技术有限公司人力资源部工作。现担任北京贤峰融智管理中心高级咨询顾问、北京

书籍目录

第一章 绪论 第一节 研究背景 第二节 问题提出以及研究目的和意义 第三节 研究程序和方法第二章 理论回顾 第一节 绩效的内涵和特点 第二节 周边行为的含义及相关研究 第三节 周边行为和个体绩效的关系 第四节 个体绩效的结构 第五节 周边绩效的概念及特征 第六节 周边绩效与任务绩效及总绩效评价的关系第三章 理论探索与研究假设 第一节 勒温的场论与坎贝尔的业绩理论 第二节 社会交换理论 第三节 领导一成员交换理论 第四节 印象管理理论 第五节 人类行为的动因研究 第六节 周边绩效行为的动机分析 第七节 中国人行为心理特点与价值评价研究 第八节 研究假设第四章 实证研究设计 第一节 研究框架 第二节 研究变量操作性定义 第三节 研究量表选用以及问卷编制 第四节 研究对象的确定 第五节 调查程序及过程 第六节 统计分析技术第五章 实证数据分析 第一节 样本描述性统计 第二节 量表信度分析 第三节 相关性分析 第四节 回归分析 第五节 小结及研究假设的验证情况第六章 研究总结 第一节 研究结论 第二节 本书的创新及主要贡献 第三节 结果启示与实践建议第七章 周边绩效在实践中的应用 第一节 某民营医药w公司绩效管理体系诊断与设计 第二节 广东某公司绩效考核案例 第三节 周边绩效评价表附录参考文献后记

第一图书网, tushu007.com

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