

<<职业经理人综合评价体系研究>>

图书基本信息

书名：<<职业经理人综合评价体系研究>>

13位ISBN编号：9787505878150

10位ISBN编号：7505878158

出版时间：2008-12

出版时间：经济科学出版社

作者：孙卫敏 著

页数：280

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>

<<职业经理人综合评价体系研究>>

前言

企业所有权与经营权的分离诞生了职业经理人，企业家职能的分解促成了职业经理人群体的发展。对于成熟的市场经济社会而言，职业经理人已经成为企业家职能主要的社会载体。

我国职业经理人的雏形最早可追溯到20世纪80年代中期。

90年代以后，公司治理结构受到广泛重视，职业经理人也就有了更广阔的舞台。

职业经理人也成为了我国市场经济发展中一个重要而特殊的职业阶层。

但企业出资人与职业经理人之间是委托 - 代理关系，他们之间的合作是典型的动态博弈，在这个过程中存在着明显的“信息不对称”，构建信号传递机制是解决可能出现的“逆向选择”和“道德风险”的有效手段。

建立起职业经理人综合评价体系可以发挥信号传递的作用。

职业经理人在企业发展中发挥着越来越重要的作用，我国未来经济的发展也需要优秀的职业经理人队伍。

而目前我国职业经理人现状却难以满足这种需要。

在管理实践中职业经理人与企业家的合作中也发生了很多不愉快的案例。

在这种背景下研究职业经理人综合评价体系不仅必要，更具有重要的理论和实践意义。

从理论层面来看，目前学术界对职业经理人评价的研究主要侧重于绩效评价，个别研究成果虽然拓展到人力资本评价、社会评价，但仅限于部分评价指标的设计，未进行深入研究。

因此，职业经理人的评价还没有形成完整的综合评价体系。

<<职业经理人综合评价体系研究>>

内容概要

本书以系统思维模式，研究职业经理人在社会分工和企业内部角色分工中的七种角色，提出按照“利益相关者评价模式”构建由素质评价、绩效评价和信用评价三部分内容构成的职业经理人综合评价体系框架。

按照该模式构建职业经理人评价体系的意义在于建立职业经理人评价的新的逻辑思路：企业要从满足利益相关者的需要出发制定战略目标，利益相关者根据对职业经理人满足他们需要程度的评价决定其对企业的贡献度，利益相关者的贡献度则影响到企业目标的实现。

<<职业经理人综合评价体系研究>>

作者简介

孙卫敏，女，1966年出生，山东威海人。

1987年毕业于山东大学经济系经济管理专业，获经济学学士学位。

1990年毕业于厦门大学工商管理专业，获经济学硕士学位。

2007年毕业于山东大学企业管理专业，获管理学博士学位。

现为山东大学管理学院副教授，硕士研究生导师。

研究方向为组织行为与人力资源管理、公司治理等。

在《山东大学学报》、《经济问题探索》、《东岳论丛》等报刊上发表论文10余篇，主编或参与撰写教材、专著16部，主持或参与国家级和省部级课题4项，主持或参与企业咨询项目20多个。

<<职业经理人综合评价体系研究>>

书籍目录

摘要第1章 导论 1.1 问题的提出与研究意义 1.2 研究的理论基础 1.3 相关概念的综述与界定 1.4 研究框架与主要内容 1.5 研究方法第2章 职业经理人评价理论综述 2.1 职业经理人胜任素质评价的理论研究 2.2 职业经理人绩效评价与管理的理论研究 2.3 职业经理人信用评价的理论研究 2.4 现有文献研究评述 2.5 本章小结第3章 职业经理人评价的体系框架 3.1 职业经理人评价的“利益相关者评价模式” 3.2 职业经理人评价的主体 3.3 职业经理人评价的内容 3.4 职业经理人评价的功能与目标 3.5 职业经理人评价的体系框架 3.6 本章小结第4章 职业经理人胜任素质评价 4.1 职业经理人胜任素质模型的构建 4.2 基于胜任素质模型的职业经理人素质评价 4.3 职业经理人胜任素质评价模型 4.4 本章小结第5章 职业经理人绩效评价 5.1 职业经理人的个人绩效与企业绩效 5.2 职业经理人个人绩效与管理团队绩效 5.3 职业经理人绩效评价与管理现状实证研究 5.4 职业经理人绩效评价模型 5.5 本章小结第6章 职业经理人信用评价 6.1 我国职业经理人信用评价现状的研究 6.2 职业经理人信用评价模型 6.3 本章小结第7章 职业经理人综合评价体系模型及其应用 7.1 职业经理人综合评价体系模型及其运行机制 7.2 职业经理人综合评价体系的应用 7.3 本章小结第8章 研究结论及未来研究展望 8.1 研究结论与创新点 8.2 研究的不足及未来研究设想附件1 职业经理人绩效管理系统研究调查问卷附件2 胜任素质与绩效之间关系的分类T检验结果附件3 董事长与人力资源经理对本企业绩效优秀职业经理人各项素质评价等级的均值参考文献后记

章节摘录

插图：第2章 职业经理人评价理论综述本书构建的职业经理人综合评价体系模型包括胜任素质评价、绩效评价、信用评价三部分内容。

因此，本章主要就这三个方面相关的理论研究成果进行总结及评述。

2.1 职业经理人胜任素质评价的理论研究胜任素质是影响绩效的重要因素，此处所用的“胜任素质”一词来源于英文“Competency”，很多学者将其译为“胜任特征”、“胜任能力”，本书采纳中国人民大学彭剑峰等人的观点，将其译为“胜任素质”或“素质”。

在了解胜任素质评价理论研究成果之前有必要了解与之相关的胜任素质和胜任素质模型的研究成果。

2.1.1 胜任素质的含义《美国同源》大辞典对胜任素质的定义是“具有或者完全具有某种资格的状态或者品质”。

韦伯斯特的定义是“机能上足够（Functionally Adequate）或者具有完成某一特定任务足够的知识、判断、技能或实力的品质或状态”。

有关胜任素质的研究最早可追溯到管理科学之父泰勒（Taylor）对科学管理的研究，称之为“管理素质运动（Management Competencies Movement）”。

泰勒认为，完全可以按照物理学原理对管理进行科学研究，他所进行的时间 - 动作研究就是对胜任素质进行的分析和探索。

1973年，哈佛大学的著名心理学家David McClelland发表了“测量胜任素质而不是智力（Testing for Competency Rather Than Intelligence）”的文章，对以往的智力和能力性向测验进行了批评，他提出，采用智力测验的方式预测未来工作的成败是不可靠的，智力测验的结果与工作的成功之间并没有太大的联系，它们之间的关系要视具体情况而定。

即传统的性向测验与知识测验并不能预测职位候选人在工作中一定会取得成功。

他倡导用胜任素质模型设计取代智力测验作为预测未来工作绩效的方法，由此学术界掀起了胜任素质研究的高潮。

人们使用Competency（Competencies）时，又有三种不同的观点：胜任素质是潜在的、持久的个人特征（Personal Attributes） - 人是什么 - 人做什么；行为不是胜任素质，但我们可以从行为表现中识别胜任素质。

下面分别介绍前两种观点。

后记

本书是在我博士毕业论文的基础上修改、补充完成的。

回顾四年的在职博士学习历程，很多细节都一一呈现在眼前：课堂上聚精会神听课的静谧和师生一起讨论问题的热烈；深夜在灯下冥思苦想时的困惑和导师指点时的豁然开朗；我和女儿在房间安静地学习和窗外此起彼伏的辞旧迎新的鞭炮声，其中的酸甜苦辣只有亲历才能有深刻的体验。

随着回忆的思绪呈现在我面前的是很多熟悉的面孔，他们曾经给了我太多的支持、帮助和感动，此刻我对他们所有的感受都凝聚成两个字 - 感激。

也只能在此抱着感恩的心对他们表示感谢之情。

首先要感谢我敬爱的导师徐向艺教授。

第一次听徐老师的课是在1986年，那时我还是大三的学生，当时徐老师给我和同学们留下印象最深的是上课时的那份认真、洒脱和自如，尤其是极富逻辑性的严谨的授课风格、一丝不苟的工作态度至今我都在努力学习。

从厦门大学硕士毕业回到山大.工作中得到了徐老师很多帮助和指导，其中对我职业生涯帮助最大的有两件事：一是1996年承蒙徐老师的厚爱带领我们几个年轻老师第一次给齐鲁石化齐华集团做企业发展整体策划方案，也就是从那时开始我从徐老师那里更多地学习专业知识和如何为人处事，从那时开始我才有了更多地跟企业打交道的机会，从管理实践中学习到很多书本上没有的东西，同时也为授课积累了大量鲜活的案例；二是2003年我有幸成为徐老师的博士生.徐老师渊博的知识、严谨的学风和一丝不苟的学术与工作风格、勤奋耕耘的学术态度和丰硕的研究成果等都潜移默化地影响着我，鞭策着我，成为我在承担大量教学任务的同时完成博士论文的巨大动力。

<<职业经理人综合评价体系研究>>

编辑推荐

《职业经理人综合评价体系研究》由经济科学出版社出版。

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>