

<<绩效力>>

图书基本信息

书名：<<绩效力>>

13位ISBN编号：9787509207918

10位ISBN编号：7509207916

出版时间：2011-10

出版时间：中国市场出版社

作者：罗宾

页数：245

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>

<<绩效力>>

前言

公司的终极问题就是“如何提高绩效?”本书将会对这个问题作出解答。

行为驱动绩效,而非个性。

权威研究表明,在一个人的行为中,只有不到10%的差异性可以用个性来解释。

本书探讨的正是行为,以及如何将行为和创造顶级绩效联系起来。

詹姆斯·索罗维基在他的著作《群众的智慧》中阐述了这样一个观点:如果你就某一个具体问题征求一个群体的意见,只要这个群体基数足够庞大、足够多样化,那么得到的答案将胜过任何一个个体所能给出的答案,不管这么个体是多么的智慧。

通过30多年间与超过5000名管理者的对话,我们揭开了增进绩效的秘密。

而且最重要的是,我们听到了这些管理者的心声。

索罗维基认为在4种情况下,会让一个群体显得智慧:意见多样、独立(意味着群体成员的意见不会被该群体中他人的意见所左右)、分散(意味着群体成员拥有不同的背景和情况)和集中(意味着有办法使大家的意见和决策集中起来,达到大同)。

这5000名被访者来自北美、欧洲、亚洲、非洲和澳大利亚,身处的公司大相径庭——商业和非营利、职业和工业、服务业和制造业;他们的看法各异,意见不同,直言不讳。

我们将他们的每一句话都记录下来,看着一致的意见逐步达成。

本书是关于成功行为的科学研究成果。

很不幸的是,“科学”这个词对某些人来说,听起来很是吓人——唤起的是一幅身穿白大褂的人和写满晦涩艰深的数学公式和等式的图画。

但科学其实非常简单,正如((牛津字典》所说,“科学”是“对于物理和自然世界的结构和行为的系统研究”。

没有什么可怕的。

因此可以这么理解:我们所做的只不过是对企业组织中现象的系统研究,并且分析这些现象是如何提高、维持或阻碍绩效的。

这并非从头到尾都很困难,只不过要耗费很长时间。

但是我们认为,你们一定会觉得得到的结果是物有所值的。

对于单纯关注在企业组织环境中的行为改变和绩效提高尚没有明确的研究。

从一系列社会科学范畴(经济、心理、社会学和人类学)中的书籍、文章、案例和研究提取出来的理论和研究发现也并没有多少集合的线索。

所谓企业行为领域方面的研究其实是所有学科的混合物。

然而,改革方面广泛的经验和研究,以及与在这方面的成功者和失败者的长期对话,终于提炼出提高绩效的潜在基本原理。

我们将其称为行为动力学——关于行为改变的科学。

但是,不要被这种眩目的名称吓倒。

行为动力学只是构成成功的行为变化的一系列因素,并不复杂,要理解它们也不需要穿上白大褂,或是和高等数学打交道。

它们是: · 绩效并非由个性决定。

- 行为决定绩效。
- 没有可以长期引发上佳绩效的一套理想行为。
- 确定某种特定的行为是否是成功行为的事情就是这份工作本身。
- 明白怎么将工作做得最好的人,就是正在从事这份工作的人。
- 想要提高绩效,必须清楚地明白自己目前正在做什么。
- 一旦明白了自己目前正在做什么,就必须搞清楚需要作出什么改变来提高绩效。
- 没有清楚的衡量,改变就带有了随机性。

<<绩效力>>

内容概要

你每天要做上百件不同的事情，但是其中只有寥寥数件能给你带来成就，而其余的无足轻重，只是徒然消耗你的精力，情感和时间。所以，究竟哪些事情是真正重要的？——这本书将给你解答。

<<绩效力>>

作者简介

罗宾·斯图尔特－科策教授现任牛津行为科学系统有限公司主席，但他的天才之处远不仅仅如此。罗宾为多家公司担任咨询工作，包括西屋公司、北方电信、强生公司、普华永道、英国石油公司、英国铁行公司、甲骨文、福特以及其它众多全球性公司。罗宾曾就职于金融服务业，担任中央资本公司副总裁及BGH中央亚特兰大退休基金经理人主席。罗宾还曾担任Regina-Hill集团发展主管以及纽芬兰门莫利尔大学管理发展中心主任。

<<绩效力>>

书籍目录

公司的终极问题

第一部分 成功行为的科学

001行为决定绩效

002改变你的行为

003做领导，而非明星

004什么是提高绩效的领导能力？

005什么是阻碍绩效的行为？

006阻碍绩效的行为究竟是什么样子？

007是什么让人们吹着口哨上班去？

008如何创建制胜团队？

009结构是如何影响绩效增进的？

——重装上阵

010让价值观焕发生命

011个人持续绩效增进过程

012广义的持续绩效增进

第二部分 增进绩效的行为动力学方法

013并非做什么，而是怎么做

014销售行为和顾客期望

015从招聘概况到人才管理

016行为和管理成就之间的关系

参考文献

<<绩效力>>

章节摘录

你知道如何从工作中取得成果吗?你是否清楚什么举足轻重而什么不是?你明白怎样驱动绩效吗?你每天要做上百件不同的事情,但是其中只有寥寥数件能给你带来成就,而其余的无足轻重,只是徒然消耗你的精力,情感和时间。

所以,究竟哪些事情是真正重要的?这本书将给你解答。

行为驱动绩效 驱动绩效的是行为——就是你做何行动。

你做什么才是重要的,而不是你的性格或身份。

《牛津字典》将“行为”定义为行动或管理自己的方式。

行为就是你做的动作和决定。

这些都是你可以自己掌控的:你可以决定做什么以及何时去做。

因为在任何情况下你都能够决定该做什么,因此你也可以以此确定自己的绩效。

高水平的绩效来自于在合适的时间做合适的事情。

在网球比赛中,绝佳的表现并非仅仅是简单地挥拍击球过网,而是要以合适的球速,使网球落在对方场地正确的位置上。

在高尔夫球赛中,并非仅仅是将球笔直击出便大功告成(尽管大多数高尔夫球手非常想一直如此),而要将球打出合适的距离、恰当的坡度以及刚刚好的转数。

赢得绩效的关键就是在合平时宜的情况下做恰如其分的事情。

当然其中最大的问题就是“做什么事情才是对的?”“什么才是恰好的时机?”答案是因工作而异的——尽管这样听起来让事情变得极端复杂,但倘若遵循了一定的过程,还是可以一切尽在掌握的。

这本书将为你描绘出这些过程。

行为与个性有什么区别?本书关注的焦点完全在于行为。

绩效由你做什么(行为)决定,跟你是谁(个性)并无关联。

不要把行为和个性混为一谈——这一点至关重要。

重申一次:个性是“你是什么”,行为是“你做什么”,而“做什么”才是真正重要的。

斯图尔特·皮尔斯,这位曼城足球俱乐部经理及前英格兰队队长,在被问到究竟是什么在驱动着绩效时,第一反应就说出“行为”。

当又被问到球员的个性是否起着重要的作用时,他的观点则是“如果他们的个性意味着各自需要被不同的方式所激励,那么他们在球场上实际的作为才是真正重要的”。

答案一目了然:不管个性如何,行为决定着结果。

不管个性如何,行为决定着结果。

但是,大部分人相信个性决定了个体的行为,而且这种信念很难撼动。

个性测试在招聘中广为应用,其中潜在的推断便是个性测试能够预测人们在工作中的行为,因此可以确定他们的绩效。

但是如果个性的确是取得绩效的关键,你又如何解释3个性格完全不同的人同样都能获得成功呢?大家都对理查德·布兰森这个名字耳熟能详,可能是因为他的浮夸招摇和表面上的张扬不羁。

但是你也也许从来没有听说过阿兰·乔治·雷夫利或是达尔文·史密斯——尽管这两位同样有着卓越的工作绩效记录。

雷夫利,宝洁公司首席执行官,自2000年就任以来,仅靠收购使公司在一年之内扩张了10%,股票市值翻番尚且有余。

倘若细数主要的收购行为,最近的一次应该是收购吉列——其带来的增值额简直是天文数字。

<<绩效力>>

媒体关注与评论

“如果一定需要，你可以选择和那些电子数据表厮混在一起。

但倘若你想提高经营绩效，请关注你的领导者的行为——这本书是非读不可的。

”——诺曼·格林，赫尔伯特·史密斯律师事务所首席运营官 “我为本书的原理深深折服，对于我们欧洲的高级管理人员来说，这是一部不可不读的著作。

”——丹尼·卡尔曼，松下欧洲公司人力资源总监 “对于我们这些管理者和人力资源从业者来说，阅读这本书有非常重要的意义。

它成功地将实际可观察到的视角与行为改变的需求联系起来，并为驱动高效绩效的衡量提供了方便好用的小窍门。

”——玛格丽特·萨凡奇，英国电信集团人力资源战略和系统总监 “对于寻求创造组织变革和鼓励高效的团队与个人表现的任何人来说，这都是一本绝对值得一读的好书。

充满力度的见解，通俗易懂的文字——多么引人入胜的组合！”——克里斯·邓恩，AdviserPlus商业解决方案公司商业发展主管

<<绩效力>>

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>