

<<授权时代的控制>>

图书基本信息

书名：<<授权时代的控制>>

13位ISBN编号：9787514101584

10位ISBN编号：7514101586

出版时间：2010-12

出版时间：经济科学出版社

作者：马君

页数：229

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>

<<授权时代的控制>>

内容概要

本书基于对机制设计的强调，以“工作绩效”和“绩效评价”内涵拓展为基础，从合约的不完备性和重复博弈视角，构建了三种情境下的企业最优绩效评价系统设计的理论模型，系统研究绩效评价系统的内在形成机理及其对员工绩效的影响机制。

在理论构建的基础上，本书从实证角度检验了不同组织情境下绩效评价系统的目标设置维度、正规化维度、过程公平维度以及层级化维度对员工工作绩效的预测力，厘清制约员工工作绩效改进的体制性因素和心理因素，从而揭示作为组织有效控制手段的绩效评价系统影响员工绩效的内在机制。

本书强调，企业绩效管理应该走出单纯注重行为管理的窠臼，转向对员工价值观的深层管理，充分发挥组织控制(规则与制度)与社会控制(社会互动)之间替代效应的作用，在绩效评价中减少不必要的正式控制，通过愿景诱导、文化熏陶、自我主导、行为自律等社会控制手段，深度挖掘员工创造力、组织凝聚力、团队协同力以及文化支撑力等隐性价值驱动因素，促进企业在更高层面上创造价值。

毋庸置疑，从根本上揭示绩效评价系统的内在驱动力，能够帮助我们更加深刻地洞悉绩效的本质内涵。

在日益主张授权与自我管理，强调弹性与创新的背景下，本书所呈现的内容有助于突破现有绩效评价理论与实践的迷思，更好地把握绩效评价理论的演变逻辑和实践发展主线，指导企业创建高效绩效评价系统，持续推动员工绩效的改善与提升。

<<授权时代的控制>>

作者简介

马君，管理学博士，工商管理博士后。

上海大学公共人力资源研究所副所长，上海大学管理学院工商系系主任助理。

专注于绩效评价系统内在机理研究，学术兴趣涵盖：绩效评价理论与实践、自我管理团队的协和控制、工作创新行为与创新绩效。

在《南开管理评论》、《科研管理》、《外国经济与管理》、《经济评论》等刊物发表论文近50篇；

主持教育部人文社会科学等课题多项。

参加人力资源与社会保障部、上海市教委等政府咨询课题多项，参与中铁集力、中航集团等企业重火咨询项目多项。

目前正在与多名国际学者基于跨层次视角对绩效评价的内涵、结构维度、前因和后果开展系列合作研究。

<<授权时代的控制>>

书籍目录

第1章引言 1.1 研究背景与问题的提出 1.2 研究目的 1.3 研究内容及研究方法 1.4 研究流程 1.5 本书的结构及主要内容 1.6 本章小结第2章 文献综述：元评价视角 2.1 绩效评价理论纷争与实践现状 2.2 绩效及绩效评价的本质属性及理论冲突的根源 2.3 绩效评价的情境嵌入性及社会心理过程 2.4 绩效评价的社会化趋势 2.5 绩效评价系统设计维度及其与工作绩效的关系 2.6 本章小结第3章 理论模型构建：IAPM模型 3.1 基于不完全合约理论的绩效评价形成机理 3.2 基于客观评价下的最优绩效评价系统设计 3.3 基于关系激励和合作视角的最优绩效评价系统设计 3.4 不同区间下的最优激励模型与绩效评价系统设计 3.5 本章小结以及新问题的提出第4章 概念模型的构建与假设 4.1 基本模型的概念化 4.2 基本假设 4.3 本章小结第5章实证研究设计 5.1 变量的操作定义与测量 5.2研究方法及工具 5.3研究量表及其修正 5.4本章小结第6章研究结果及分析 6.1 研究结果 6.2结果讨论 6.3 本章小结第7章 理论结果在实践中的应用 7.1 “绩效主义毁了索尼”案例分析及启示 7.2某商业银行分支机构负责人绩效评价系统改进方案设计 7.3 本章小结第8章 结语 8.1 研究结论 8.2 书的创新之处 8.3 本书的不足 8.4 后续研究方向附录：绩效评价系统设计机理及影响因素调查问卷参考文献后记

<<授权时代的控制>>

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>