第一图书网, tushu007.com

<<360度反馈的艺术和科学>>

图书基本信息

书名：<<360度反馈的艺术和科学>>

13位ISBN编号：9787500586203

10位ISBN编号：7500586205

出版时间：2005-11

出版时间：中国财政经济出版社

作者：莱普辛格

页数：243

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

360度反馈法已经被成百上千家美国最为成功的企业所采用。
事实上，它对企业如何能够成功地实现经营目标和提高员工的工作表现正产生着革命性的影响。
360度反馈法在改变企业文化、优化员工表现和培养团队精神等方面所表现出的效能，正迅速地使其成为学习型企业和平行结构型企业人力资源部门进行企业改革的有力工具。
但成功的360度反馈法应该具备哪些特点？
它是否适合您所在的企业？
如果是，那么又该怎样确保360度反馈法的顺利实施呢？
在《360度反馈的艺术和科学》一书中。
作者理查德·莱普辛格和安托内特·路希亚将与读者分享他们二十多年来为成百上千家企业制定和实施360度反馈计划的心得体会。
他们在书中使用的语言简洁明了，提供的建议详尽且步骤分明，易于人们将其付诸实践。
不论读者之前对360度反馈法是否熟悉，只要有兴趣在工作环境中尝试运用该方法，《360度反馈的艺术和科学》都将是一本不可或缺的指南性读物。
书中的主要内容包括：从事人力资源管理的专业人士在将360度反馈法应用于各自企业的过程中获得的心得体会。
围绕着在summitBank和西北人寿保险公司（Northwet Mutual Life）等大型企业中推行360度反馈法进行的案例分析。
如何使360度反馈法赢得企业内其他员工的理解与支持。
这是一个对360度反馈法能否获得成功十分重要而又经常为人们所忽视的问题。
确保反馈活动顺利进行的指导方针。
《360度反馈的艺术和科学》是第一部也是惟一一部全面介绍360度反馈法的著作。
360度反馈法是一个有力的企业经营管理工具。
每一位从事人力资源管理工作的专业人士都应将此书列为必不可少的收藏。

作者简介

理查德·莱普辛格和安托内特·路希亚，目前是美国康奈迪格州斯坦福市Manus咨询公司主管兼合伙人。
二十多年来，他们一直在为各类企业提供与360度反馈法有关的咨询服务。
此外，他们还在从事各种反馈工具的设计研究工作，并定期举办相关课题的研讨会议。
他们的客户众多，其中不乏可口可乐，拜尔制药和通用电气资本公司(GE Capital)等大型跨国企业。

书籍目录

第一部分 360度反馈法的准备工作 第一章 360度反馈法入门 第二章 360度反馈法的应用——企业实现战略变革的工具 第三章 你将作出的最重大的决策——选择搜集反馈信息的方法 第四章 通过访谈增强360度反馈的效果 第五章 创造支持者——把360度反馈法的思想传递给企业中的其他人员 第二部分 落实360度反馈机制 第六章 搜集反馈信息——360度反馈法的管理技巧 第七章 举起魔镜——如何正确地传达反馈信息 第八章 创造持久的改变——调查反馈活动的后续工作 第九章 强化员工表现管理体系 参考资料A 360度反馈法的应用范例 领导能力调查问卷：评估企业领导者完成艰巨任务的能力 战略竞争力在线评估系统 影响力风格调查问卷 PROFILOR系列调查问卷 VOICES电子反馈系统 参考资料B 挑选调查问卷时可参考使用的工作底稿 参考资料C 分析解读反馈结果时可以借鉴使用的工作底稿样本 参考资料D 360度反馈法管理流程图

章节摘录

这项调查中的三个主要发现使人们开始关注360度反馈法的巨大价值。
第一个发现是，调查反馈是人们职业生涯和个人发展过程中的一个重要因素。
第二个发现显示，最为成功的行政主管们多是虚心好学者，他们会把工作中的每一件事都作为学习和积累经验的好机会。
第三个发现则是，许多人所处的工作环境中，反馈机制都不甚理想。
对中高层经理人来说，针对他们日常工作表现建立的反馈机制就更少了。
在很多情况下，衡量经理人们表现的指标仅仅是业绩的好坏；至于他们个人的发展需要，则很少有企业加以关注。
但是到了20世纪90年代，企业对360度反馈法的重视程度随着商业竞争的加剧和企业重新开始关注客户价值而得到了提高。
大多数企业在过去所采用的都是等级森严的管理机制，这使得企业内部在业务审批和信息共享等方面存在颇多阻碍。
随着市场竞争的日趋激烈，商家想要生存和取得成功，势必需要更好地了解和满足客户的需求；而传统的管理机制恰恰妨碍了企业捕捉新的商机和对市场上出现的迅速变化作出反应。
因此，许多企业开始追求更加平行化的组织结构。
这种结构需要企业的员工和各个工作团队间加强交流与沟通，需要赋予企业较低层员工更多的自主权。
随着这种变革的演进和发展，原先按照各部门各自为战方式设计的企业经营管理机制逐渐开始为鼓励部门间相互依靠、相互协作的机制所取代。
这一变革，再加上许多企业普遍采取的精简机构策略，使企业的各级经理人所要管理的员工人数比以往任何时候都要多。
很多时候，经理人们还需要与和自己没有直属关系的其他部门员工紧密合作，以完成既定的经营目标。
在这种情况下，他们不太可能在一周内抽出太多时间对员工们的具体工作表现进行一一跟踪；同样，员工们也无法了解经理人们的工作情况。
传统的反馈机制，包括由上而下及由下而上的反馈机制，在这里比以往任何时候更显得苍白无力。
最后需要说明的是：之前，不论是自下而上的反馈活动还是自上而下的反馈活动，参与的人数都十分有限，并没有全面地包括同事、团队成员、其他高级经理人，以及客户等可能受到某位经理人的行为直接影响的群体。
……

媒体关注与评论

“所有《财富》杂志评选的世界500强企业都在使用或考虑使用360度反馈法。
”——美国《人事心理学杂志》“360度反馈法是一种通过吸收多方面信息来改善员工表现的经营管理方法，它对美国企业在实现经营目标时所采取的具体措施产生着革命性的影响。
《360度反馈的艺术和科学》为从事人力资源管理的专业人士和负责生产线管理的职业经理人提供了一个全面认识和了解360度反馈法的有力工具，使他们能够成功地运用该方法。
取得理想的经营管理效果。
“《360度反馈的艺术和科学》是一部任何一位企业经理人或从事人力资源管理的专业人士都不可错过的经典之作。
《360度反馈的艺术和科学》是莱普辛格和路希亚为所有希望提高员工表现的人士提供的一张清晰的路线图和一个实用的工具，书中处处可以发现闪烁着智慧光芒的金玉良言。
如果您希望将360度反馈法应用到企业的经营实践当中。
而不这样做的后果可能严重到您无法承受。
那么我的忠告是，在您认真地阅读《360度反馈的艺术和科学》之前，千万不要轻举妄动。
”——吉姆·考泽斯（Jim Kouzes），《领导学所面临的挑战和诚信问题》一书的作者之一，汤姆·皮特斯集团／学习系统（Torn Peters Group／Learning System）主席兼首席执行官“如果有谁想在不事先阅读《360度反馈的艺术和科学》的情况下就贸然在企业内采用360度反馈法，那他一定是疯了。
在《360度反馈的艺术和科学》中。
莱普辛格和路希亚结合大量实用的思想和真实的案例，详细全面地向读者展示了应该如何将360度反馈法在实践中加以运用。
”——黛安·汉森（Diane Hessan），Forum公司（Forum Corporation）执行副总裁《以客户为中心拓展企业业务：建立竞争优势的五大经营策略》一书的作者之一“莱普辛格和路希亚合作的《360度反馈的艺术和科学》填补了我们日常工作中的一项重要空白。
书中介绍了在企业中运用360度反馈法的最佳案例，同时指出了应该建立怎样的机制来确保该方法的顺利实施。
恭喜莱普辛格和路希亚能够创造出这样一本好书。
我一定会继续把它大力地推荐给周围的人们。
”——兰道尔·P.怀特（Randall P.white），RPW Executive Development Inc.总裁“我亲眼看到了360度反馈法对我身边其他行政管理人员的职业生涯所产生的巨大影响.见证了360]j~馈法如何帮助他们最大限度地发挥出自我潜能。
所以。
我要向所有专业人士强力推荐书中所介绍的反馈体系。
——鲍伯·席尔瓦（Bob Silver），潘恩·韦伯公司（Paine Webber）业务、服务及系统支持部主管“在《360度反馈的艺术和科学》中，莱普辛格和路希亚详细地解释了应该如何在企业中选择和建立多渠道的反馈机制。
作者详尽的介绍加上他们在多年管理咨询实践中积累的大量真实而丰富的素材.能够帮助读者了解到应该怎样避免可能存在的陷阱，从而最大限度地发挥出360度反馈法的效用。
”——加里·尤科（Gary Yukl），《企业领导学》的作者，纽约州立大学管理系教授

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