

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<基于协和控制的团队绩效管理>>

13位ISBN编号：9787500845140

10位ISBN编号：7500845146

出版时间：2009-9

出版时间：工人出版社

作者：岳玲

页数：206

字数：160000

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>

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

内容概要

“团队”作为一种新型的组织概念日趋盛行，而团队的绩效成为管理者关注的焦点。传统的绩效管理方法和工具在面对强调协作、创新、反应速度及发挥员工自主性的团队环境时，遭到巨大挑战。

本书基于协和控制的团队绩效管理理念，提出了团队成员在共同的愿景下，相互协同形成一套新的行为规范，并借助同级管理、自我控制、协和反馈、角色转换等机制，使规范成为作为团队成员的每一位员工的自觉行为，进而在团队中形成一种指向绩效的更富柔性而强大的控制和推动力量。

基于协和控制的绩效管理思想更适合团队环境，又能与中国传统的和合文化充分融合，它的实施将对团队绩效管理尤其是中国企业的现代管理方式产生积极影响。

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

作者简介

岳玲

毕业于中国人民大学，管理学博士。

现任教于中国劳动关系学院，从事人力资源管理、管理学原理等课程的教学。

主要研究方向：组织行为与人力资源管理、企业文化。

参与和主持多项相关课题研究及企业管理咨询工作，并担任山东某企业人力资源顾问，在《经济管理》等核心

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

书籍目录

序言第一章 绪论 一、团队绩效管理的新问题 二、研究思路和分析框架 三、这项研究的意义 四、创新与不足之处第二章 管理控制与绩效管理的关系 一、管理控制和绩效管理的相互关系 (一)管理控制是绩效管理的理论基础之一 (二)绩效管理是管理控制的实施手段之一 二、管理控制的历史发展 (一)简单控制 (二)技术控制与组织绩效 (三)官僚控制与组织绩效 (四)新的控制思想与组织绩效 三、绩效管理的历史发展 (一)绩效考核的内涵 (二)绩效考核的局限性 (三)从绩效考核到绩效管理 四、基于管理控制的绩效管理 (一)传统管理控制的前提假设 (二)绩效考核和绩效管理的前提假设 (三)基于管理控制的绩效管理第三章 团队绩效管理的发展和演变 一、团队及团队绩效管理 (一)团队的定义 (二)团队的特征 (三)团队的类型 (四)团队绩效的界定 (五)团队绩效管理的特殊性 二、传统绩效管理原则在团队中所遭遇的挑战 (一)团队绩效要求对传统绩效管理的挑战 (二)协作工作方式对传统绩效管理的挑战 (三)团队成员特殊性对传统绩效管理的挑战 三、新型控制思想所带来的解决思路第四章 协和控制的内涵与思想源泉 一、协和控制的内涵 (一)协和控制的定义 (二)协和控制自我管理团队中的发展 (三)协和控制中的控制分布 (四)协和控制对团队绩效的作用机理 二、协和与中国传统文化中的和合思想 (一)协和的中文释义第五章 基于协和控制的团队绩效管理第六章 同级管理与团队绩效第七章 自我控制与团队绩效第八章 协和反馈与团队绩效第九章 角色转换与团队绩效第十章 实证研究第十一章 总结与讨论附录参考文献后记

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

章节摘录

版权页： 信息反馈系统建立后，绩效管理系统开始正式运行。

鉴于研发工作的抽象性特点，要确定非常具体的绩效目标和详细的任务计划比较难，如果由团队上级管理者负责绩效目标计划的制定就更是难上加难。

所以K&E公司的管理者将绩效管理的权力交给研发团队，公司只是提出方向性的要求，由研发经理负责团队内部的协调工作。

比如在2005年，公司提出的指导意见是公司的研发能力要赶超其主要竞争对手X公司。

针对这一战略性目标，研发部内部展开充分的讨论，在对比双方实力的基础上提出，要达到这个目标需要在三个方面做出具体安排，包括调整拳头产品设计，发展三到五个种子产品，同时做好市场的技术支持服务。

为了达到这些要求，需要研发部加强内部协作，以及和市场部门、外部科研单位等的合作等，要求研发人员定期进行市场走访等活动。

在整体目标的要求下，研发部门通过充分的沟通就其工作的一些关键环节达成了共识，并进一步确定了相应的工作规范。

目标计划制定后，研发人员通过绩效信息反馈系统可以及时得到有关自己和同事工作绩效的数据，包括做同类实验所花费的时间和成本，所负责的药品的市场满意度等。

每月，团队请绩效表现最好的产品小组分享经验，也会对失败的案例进行匿名分享。

在分享中，团队成员会明确感受到因为某个环节而给整体工作造成的损失，成员之间相互监督的压力慢慢明显起来，团队同级管理开始起作用。

没有人再因为不要求打卡而上班迟到，大家都尽力按照团队工作的安排来要求自己，不给团队工作拖后腿。

一旦有人触犯了这些不成文的规范，就会受到其他成员的另眼相看，那种无形的压力使得绩效管理的力量非常强大，远大于来自组织层级体系的要求。

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

编辑推荐

《基于协和控制的团队绩效管理》编辑推荐：“团队”作为一种新型的组织概念日趋盛行，而团队的绩效成为管理者关注的焦点。

传统的绩效管理方法和工具在面对强调协作、创新、反应速度及发挥员工自主性的 - 团队环境时，遭遇到巨大挑战。

<<基于协和控制的团队绩效管理>>

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>