

图书基本信息

书名：<<建筑安装工程项目经理绩效测评系统研究>>

13位ISBN编号：9787562525592

10位ISBN编号：7562525595

出版时间：2010-12

出版时间：中国地质大学出版社

作者：曹晖，侯祖兵 著

页数：171

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>

<<建筑安装工程项目经理绩效测评系统>>

内容概要

《建筑安装工程项目经理绩效测评系统研究》将以洛阳中重建筑安装工程有限责任公司项目经理作为实证研究对象，旨在构建适合建筑安装工程项目经理绩效的评价模型、测评体系及测评信息系统，通过集成评价方法对建筑安装工程项目经理绩效进行科学评价，通过开发项目经理绩效测评信息系统，以期对中重建安公司以及同类建筑安装工程企业项目经理绩效测评体系进行科学优化和信息化实现，为建筑安装企业项目经理绩效的测评提供科学的决策依据。

书籍目录

第1章 绪论

1.1 问题的提出

1.2 相关概念的界定

1.2.1 建筑安装工程项目

1.2.2 项目经理

1.2.3 绩效

1.2.4 项目经理绩效的内涵与构成

1.3 国内外研究综述

1.3.1 项目经理能力素质研究

1.3.2 项目经理绩效评价指标体系

1.3.3 项目经理绩效评价方法

1.4 本研究简介

1.4.1 研究目标

1.4.2 研究内容与创新点

1.4.3 研究方法与技术路线

第2章 理论基础

2.1 管理者绩效理论

2.2 项目管理理论

2.2.1 项目管理的内涵

2.2.2 项目管理的特点

2.2.3 项目管理的九大知识领域

2.3 人-职匹配理论

2.3.1 特性-因素论

2.3.2 人格类型理论

2.4 胜任力理论

2.4.1 胜任力的概念及内涵

2.4.2 胜任力理论模型

2.5 本章小结

第3章 建筑安装工程项目经理绩效理论模型构建

3.1 建筑安装工程项目经理工作分析

3.1.1 项目准备阶段

3.1.2 项目施工阶段

3.1.3 项目竣工阶段

3.2 理论模型构建

3.2.1 项目经理绩效测评的特殊性

3.2.2 项目经理绩效理论模型的建立

3.3 本章小结

第4章 建筑安装工程项目经理绩效评价指标体系设计

4.1 设计原则

4.1.1 具体性原则

4.1.2 可衡量性原则

4.1.3 可实现性原则

4.1.4 相关性原则

4.1.5 时限性原则

4.2 指标体系设计框架

4.3 绩效评价要素设计

4.3.1 执行力评价要素设计

4.3.2 协调力评价要素设计

4.3.3 胜任力评价要素设计

4.4 绩效评价指标设计

4.4.1 评价指标的初步确定

4.4.2 评价指标的筛选

4.5 本章小结

第5章 建筑安装工程项目经理绩效评价方法集成

5.1 评价方法的选择

5.2 熵值法

5.2.1 基本原理

5.2.2 实施步骤

5.3 层次分析法

5.3.1 基本原理

5.3.2 实施步骤

5.4 模糊综合评判法

5.4.1 基本原理

5.4.2 模型简介

5.4.3 实施步骤

5.5 评价方法集成

5.5.1 方法集成原理

5.5.2 方法集成的步骤

5.6 本章小结

第6章 实证研究——中重建安公司项目经理绩效集成评价

6.1 中重建安公司工程项目管理模式

6.1.1 公司简介

6.1.2 项目管理的工作流程

6.1.3 项目经理的构成及项目管理职责

6.2 中重建安公司项目经理绩效测评现状

6.2.1 项目经理绩效测评现状

6.2.2 项目经理绩效测评的不足

6.3 中重建安公司项目经理绩效量表设计

6.4 样本与数据

6.4.1 调研数据整理

6.4.2 信度检验

6.5 中重建安公司项目经理绩效集成评价

6.5.1 构建因素集

6.5.2 确定评价等级

6.5.3 获取隶属度矩阵

6.5.4 确定权重集

6.5.5 项目经理绩效的模糊综合评价

6.5.6 结果分析

6.6 本章小结

第7章 中重建安公司项目经理绩效测评信息系统开发

7.1 系统概述

7.2 系统开发平台

7.2.1 B/S模式体系结构

7.2.2 系统技术架构

7.2.3 系统开发平台

7.3 系统需求分析及功能设计

7.3.1 系统需求分析

7.3.2 系统功能设计

7.4 系统实施

7.4.1 管理员登录

7.4.2 用户登录

7.5 本章小结

第8章 中重建安公司项目经理绩效提升对策

8.1 提升项目经理绩效的总体思路

8.1.1 明确项目经理绩效管理内涵和目标

8.1.2 规范公司项目经理绩效管理流程

8.1.3 重视绩效测评结果的应用

8.2 影响中重建安公司项目经理绩效提升的关键指标

8.3 提升中重建安公司项目经理绩效的对策方案

8.3.1 提升项目经理执行力的对策方案

8.3.2 提升项目经理协调力的对策方案

8.3.3 提升项目经理胜任力的对策方案

8.4 本章小结

参考文献

章节摘录

企业型 (Enterprising) : 具有冒险、野心人格特征。

喜欢从事领导及企业性质的职业, 独断、自信、精力充沛、善社交等, 其典型的职业包括政府官员、企业领导、销售人员等。

传统型 (Conventional) : 具有顺从、谨慎、保守、实际、稳重、有效率等人格特征。

喜欢有系统有条理的工作任务, 其典型的职业包括协书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆员、出纳员、打字员、税务员、统计员、交通管理员等。

然而上述的人格类型与职业关系也并非绝对的一一对应。

霍兰德在研究中发现, 尽管大多数人的性格类型可以主要地划分为某一类型, 但个人又有着广泛的适应能力, 其人格类型在某种程度上相于另外两种人格类型, 则也能适应另两种职业类型的工作。

也就是说, 某些类型之间存在着较多的相关性, 同时每一类型又有极为相斥的职业环境类型。

由此, 霍兰德构建了一个六边形, 简明地描述了六种类型之间的关系 (图2-2)。

六种类型之间具有一定的内在联系, 它们按照彼此间相似程度定位, 相邻两个维度在各种特征上最相近, 相关程度最高。

距离越远, 两个维度之间的差异越大, 相关程度越低。

每种类型与其他五种类型存在三种关系: 相近、中性和相斥。

根据六边形模型来理解, 最为理想的职业选择就是个体能找到与其个性类型重合的职业类型, 即人职协调。

根据霍兰德的人格类型理论, 在职业决策中最理想的是个体能够找到与其人格类型重合的职业环境。

一个人在与其人格类型相一致的环境中工作, 容易得到乐趣和内在满足, 最有可能充分发挥自己的才能。

因此在职业选拔与职业指导中, 首先就要通过一定的测评手段与方法米确定个体的人格类型, 然后寻找与之相匹配的职业种类。

.....

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>