

<<中国职业经理人的成长>>

图书基本信息

书名：<<中国职业经理人的成长>>

13位ISBN编号：9787030326478

10位ISBN编号：7030326474

出版时间：2012-1

出版时间：科学出版社

作者：李锡元，李云 著

页数：198

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>

## <<中国职业经理人的成长>>

### 内容概要

本书通过综合运用理论分析、质性考察、实证检验等研究方法，从宏观和微观两个层面，就我国职业经理人成长的理论逻辑和实践机制展开系统研究。

在宏观上，本书探讨了我国职业经理人成长的模式；在微观上，本书分别从职业经理人的选择角度、组织行为角度以及成长评价角度几个方面进行了一系列的理论构建和实证研究。

本书的研究对了解我国职业经理人成长现状，发现其成长过程中存在的问题，找到推动其成长的策略有参考价值。

本书对于致力于我国职业经理人成长问题研究的学者来说，不失为一本必读之作，是他们了解我国职业经理人成长问题研究进退的“引路人”。

对于致力于企业经营管理的实战家来说，本书是了解管理者与员工关系的又一把钥匙，有助于他们引进、用好、留住优秀的职业经理人。

本书适合于从事职业经理人研究的学者以及企业高级管理人员参考、阅读。

## &lt;&lt;中国职业经理人的成长&gt;&gt;

## 书籍目录

- 前言
- 第1章 中国职业经理人成长模式探讨
  - 1.1 中国职业经理人内外协同成长模式的提出
  - 1.2 中国职业经理人成长模式的内容
  - 1.3 职业经理人内外协同成长模式的实证分析
  - 1.4 结论
- 第2章 职业经理人人格特质与工作绩效关系研究
  - 2.1 有关的文献综述
  - 2.2 研究假设与模型
  - 2.3 研究设计
  - 2.4 统计结果
  - 2.5 结论与建议
- 第3章 职业经理人道德对其行为影响的研究
  - 3.1 职业经理人道德风险产生的原因
  - 3.2 道德影响职业经理人行为的原因分析
  - 3.3 道德对职业经理人行为的作用机理
  - 3.4 职业经理人的职业道德标准
  - 3.5 结论
- 第4章 职业经理人工作压力与工作满意度关系研究
  - 4.1 文献回顾
  - 4.2 研究假设与模型
  - 4.3 研究设计
  - 4.4 数据分析结果
  - 4.5 结论与建议
- 第5章 中层职业经理人的工作—家庭平衡关系研究
  - 5.1 理论基础与研究假设
  - 5.2 研究模型与方法
  - 5.3 实证分析结果
  - 5.4 结论与建议
- 第6章 职业经理人工作压力感对其离职倾向的影响研究
  - 6.1 文献回顾
  - 6.2 模型与假设
  - 6.3 研究方法
  - 6.4 数据分析及结果
  - 6.5 结论与讨论
- 第7章 职业经理人组织公平感对其组织承诺的影响研究
  - 7.1 有关的理论回顾
  - 7.2 研究假设与模型
  - 7.3 研究设计
  - 7.4 数据统计分析结果
  - 7.5 结论与启示
- 第8章 职业经理人薪酬结构、薪酬认知公平感与组织承诺的关系研究，
  - 8.1 文献回顾
  - 8.2 研究假设与研究模型
  - 8.3 研究设计

## <<中国职业经理人的成长>>

- 8.4 数据分析结果
- 8.5 结论与建议
- 第9章 职业经理人内部薪酬差距与企业绩效的关系研究
  - 9.1 文献综述
  - 9.2 研究假设、变量及样本的选取
  - 9.3 统计分析结果
  - 9.4 结论与建议
- 第10章 民营上市公司职业经理人薪酬与企业绩效的关系研究
  - 10.1 文献回顾与研究假设
  - 10.2 研究设计
  - 10.3 实证分析结果
  - 10.4 研究结论
- 第11章 基于利益相关者的饭店职业经理人价值评价研究
  - 11.1 饭店职业经理人的定义
  - 11.2 利益相关者理论基础
  - 11.3 饭店职业经理人价值评价的主体
  - 11.4 饭店职业经理人价值评价体系的内容
  - 11.5 饭店职业经理人价值评价的目标
  - 11.6 饭店职业经理人价值评价模型的验证与构建
- 第12章 基于角色理论的中层职业经理人成长评价研究
  - 12.1 中层职业经理人成长评价研究现状
  - 12.2 基于角色理论的中层职业经理人成长评价模型构建
  - 12.3 运用层次分析法确定评价指标权重
  - 12.4 中层职业经理人成长评价指标体系的应用
  - 12.5 结语
- 参考文献

## &lt;&lt;中国职业经理人的成长&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：基于以上分析，可以将本研究中的假设4更改为结论4：“程序公平和分配公平对规范承诺有影响，互动公平对规范承诺没有影响。”

7.5结论与启不 7.5.1 企业可以从健全绩效考核角度提高职业经理人程序公平感 研究表明，对于职业经理人的情感承诺，分配公平和互动公平两个维度的影响不显著，而程序公平对职业经理人的情感承诺有着显著的影响。

可见程序公平在对职业经理人组织承诺的影响中占有绝对重要的地位。

然而遗憾的是，本研究结果同时又显示出企业中职业经理人的程序公平感的水平在组织公平感的三个维度中最低。

这显然说明了大部分企业的程序公平并没有做到让职业经理人满意的程度。

针对这一目前企业中存在的显著矛盾，企业所有者在充分理解职业经理人人力资本的特殊性的基础上应该注意绩效考核以下几个方面，以期望能够提高职业经理人程序公平感。

首先，要建立客观的以业绩为导向的绩效评估系统。

传统的绩效评估往往带有浓厚的主观色彩，非但没有激发职业经理人的工作动机，反而会由于评估过程中的种种主观因素而影响了组织内的人际和谐和职业经理人的公平感受，挫伤职业经理人的积极性。

而基于业绩的评估体系强调评估者充分了解在既定时间内各种情境中被评估者的行为，评估的结果基于对职业经理人工作表现的判断。

也就是说在绩效管理过程中，绩效评估指标应建立在工作分析与组织目标分解的基础上，能够量化的指标尽可能量化，不能量化的指标尽可能行为化，以职业经理人在工作过程中的关键行为作为评价依据，尽可能降低绩效评估的主观随意性。

以业绩为导向的评估体系提高了评估的客观性和公正性，满足了职业经理人的公平需要。

这样就有望提高职业经理人的程序公平感。

其次，要保持评估系统的开放性。

评估系统的开放性体现于组织建立的绩效申诉机制。

申诉是指对直接上级的异议，甚至是高层权威的异议，申诉机制是指员工能获取绩效评估过程的信息并拥有提出质疑的权力。

其最基本的功能是当组织中出现不公平时降低员工的不满和忧虑水平，有效提高程序公平感。

## <<中国职业经理人的成长>>

### 编辑推荐

《中国职业经理人的成长：现状、理论与机制》围绕着我国职业经理人这一特殊群体展开了一系列研究，为了尽可能了解我国职业经理人成长的现状，我们做了大量的实证研究，主要涉及职业经理人的工作行为与工作绩效、工作满意度、离职倾向、组织承诺、薪酬管理，以及职业经理人行为评价等方面的内容，相关的研究成果构成了本书的12章内容。

<<中国职业经理人的成长>>

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>