【**语信司孙雨婷的读书笔记**】

**绩效提升的行为、认知与技术方法**

【**内容简要梳理**】

* 什么是绩效提升？
	+ 绩效如何测量？
		- 人类绩效技术
			* 对个体和组织绩效面临的障碍之系统化和整体性鉴别与排除
			* 对项目进行选择、分析、设计、开发、实施和评价的过程，以最经济的方式影响人的行为和成就
			* 通过设计与开发以结果为导向的、综合的、系统的有效干预措施，来组织生产力的研究与伦理实践
		- 绩效提升
			* 务实的测量是与盈利状况联系在一起的
* 绩效提升的三种方法

（绩效提升有两个分支：1、反应了经过系统理论调和过了的行为主义之根源；2、源自与工作场所中的动机相关的工业/组织研究与理论）

* + 绩效提升之行为工程模型的演化发展
		- 企业存在各种各样的绩效问题，其中大部分都和培训没什么关系
	+ 绩效提升之认知—动机模型的演化发展
		- 通过各种动机手段，对工作场中的行为进行管理，其中最引人注目的是通过目标理论。
	+ 绩效提升之技术模型的演化发展
		- 在需要的时候提供任何必要的东西来产生绩效和学习
* 绩效提升的行为工程学模型
	+ Gilbert的人类能力模型

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 信息 | 工具手段 | 动机 |
| 环境 | 数据 | 装备 | 激励 |
| * 导向
* 反馈
 | * 手段
* 时间
* 步骤
 | * 工资
 |
| 人 | 知识 | 能力 | 动力 |
| * 培训
* 工作辅助
 | * 选择
 | * 个体的激发因素
 |

* + Rummler—Brache的三层模型
		- 绩效提升最重要的实际常常就存在于只能交接的的过程中，就是在这些点上，指挥棒从一个部门传递到了另一个部门
	+ Pershing的绩效提升过程模型
		- 绩效支持系统的应用之所以能在实践中如此广泛的扩展开来，部分要归功于成本节约
	+ 行为工程学模型中的干预措施
	+ 行为工程学方法的特色
* 绩效提升的认知—动机型方法
	+ 目标设定理论
		- 高绩效循环模型
	+ 反馈对绩效的影响
	+ 激励对绩效的影响
	+ 认知—动机模型的特色
* 绩效提升的技术型方法
	+ 绩效支持的类型
	+ 绩效支持的应用
	+ 对绩效支持系统的研究
* 对绩效提升模型的研究建议
	+ 任务复杂性和工作人员的专业技能影响绩效干预措施
	+ 通过新技术开展绩效支持
	+ 创建解释模型和分类系统
	+ 界定组合型干预的效果
	+ 为研究提供支持并推广研究成果
* 绩效提升的未来
	+ 绩效提升的观点是一种必不可少的工具手段，用它可以形成各种系统化的问题解决方案，他们并非仅仅依赖于培训就能实现组织目标
* 参考文献

【**内容思考**】

绩效，是我们这个时代经常谈到的词汇，也是各种组织机构所关心的重要内容。从管理学的角度看，绩效是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织是有绩效的。如果组织的绩效按一定的逻辑关系被层层分解到每一个工作岗位以及每一个人的时候，只要每一个人达成了组织的要求，组织的绩效就实现了。所以说，个人的绩效无论是对于其自身还是对于组织都是十分重要的。绩效提升的相关研究关注这方面的内容。

本文从绩效的基础内容谈起，涉及到了绩效技术、绩效提升等方面的理论知识与模型。绩效提升的交点集中于期望的组织成就，即绩效提升的革新措施都是实用主义，具有综合性和整体性。为了能够使企业的绩效得到提升，企业内部人员会组织培训。管理人员常常认为，培训是实现绩效目标合适的合适（并且是唯一的）选择。而且这种方式成本较低，适用性广。但是研究发现，企业存在的各种各样的绩效问题，其中大部分和培训没什么关系。所以要想让针对绩效提升的教学设计起到最大化的效果，就首先要排除其他因素的干扰。

人类的绩效提升需要一定的环境空间和认为因素。针对不同的受众群体，所采取的绩效提升的方法要相对变化。现代化发展提供的电子绩效系统的可能，使其能够在任何需要的时候提供任何需要的学习来产生绩效和学习。

本文还主要谈到了有关于电子绩效支持系统的研究。电子绩效支持系统（EPSS）是一个整合电子环境，它能且容易为每个雇员所使用。构建它是为了提供能被直接和个别化联线获取的所有信息、软件、指导、建议、帮助、数据、图像、工具以及评价和监控系统，使在被他人支持和介入最少的情况下的工作绩效成为可能。用户搜寻的次数越多，找到想要搜寻的内容的可能性就越低。所以在提升用户在某一方面的第一次的工作绩效是十分重要的。

绩效提升的观点是一种必不可少的工具手段，用它可以形成各种系统化的问题解决方案，他们并非仅仅依赖培训就能够达到目标。随着电子绩效的移动性越来越强，使得绩效提升的发展机会也变得越来越多。