



作者: [雷刚 王金加] 来源: [本站] 浏览:

如何考核团队绩效一直是绩效考核难题中的难题,在长期的实践过程中,学者们提出了许多绩效的方法,其中最具有代表性的就是在团队的绩效考核中不仅要考核团队的绩效,而且要考...

一、虚拟分配机制理论的基础

(一) 团队卸责理论

团队合作进行生产的工作模式是随着现代社会生产复杂化、社会分工程度不断细化加深而产...

然而,尽管团队的协同效应能使组织在不增加投入的情况下,提高组织绩效,但是合作并不...

(二) 目标激励理论

目标激励的概念是由著名的管理大师彼得·德鲁克于1954年在《管理的实践》一书中提出...

目标激励是一种内在激励方式,它是指通过使激励对象明确并且认同某一特定的目标,直...

二、虚拟分配的机制设计

(一) 虚拟分配的假设条件

虚拟分配是指根据一种事前的特定标准(如职位高低、以前的绩效标准等)把团队成员在...

假设条件: 1. 团队成员都是理性的,即团队成员可以意识到其努力程度与收入是相关的,如...

(二) 团队成员的分配系数计算

按照虚拟分配机制的设计,团队成员的分配系数由下面的公式确定:

团队成员的分配系数=虚拟分配系数×绩效系数×权重系数

由此可见,团队成员的绩效由3块构成,即:虚拟分配系数决定一块;绩效系数决定的一块;权重系数...

1. 虚拟分配系数。虚拟分配系数是指在团队项目开始前,给予团队成员在项目结束后分配团队利润的...

例如:在团队项目开始前,综合以前的绩效标准对团队成员的虚拟分配如下: 项目经理: 30%、员工A: 25%、员工B: 20%、员工C: 15%、员工D: 10%、员工E: 5%

通过事前给团队成员一个虚拟的分配系数,个人的绩效和表现直接关系到团队的绩效,团队绩效又决定...

另一方面,在设置虚拟分配系数的过程中,不仅要体现出公平,更重要的是要体现出虚拟分配系数的...

2. 绩效系数。绩效系数是指由本次绩效考核得分所决定的个人绩效对应的绩效系数。

例如,在团队项目结束后,对团队的绩效考评数据如下:

绩效系数是对团队中个人绩效的考评和激励,虚拟分配和绩效考评的结合,能够统一团队绩效和个人...

3. 权重系数。权重系数是指团队(或者团队成员)绩效所对应的分配权重。

国外汇储备

何加强会计

国衍生金融

国有商业银行

云南农村信

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

The WORLD MONEY SHOW

WORLD MONEY SHOW

insights... investment boutique discover

The WORLD MONEY SHOW

WORLD MONEY SHOW

insights... investment boutique discover

这里的权重系数类似于泰勒提到的阶梯工资，例如团队的绩效目标是100万，如果完成110万，其权重系数是1.1，完成120万，其权重系数是1.2，等等，（这里的权重系数，对于不同的团队可以有不同的处理办法，如对于生产和服务型团队，可以是整体的团队权重系数，即所有的团队成员权重系数相同，而对于虚拟团队、研发团队等，权重系数可以用个人的权重系数，也就是个人的绩效系数，以体现对于其个人绩效的激励性）

运用上面所列举的数据，假设团队可以分配的利润基数为200万，其可以分配的团队权重系数为1.1则可以算出团队的最后的分配结果：

项目经理： $200 \times 30\% \times 1.2 \times 1.1 = 39.6$

员工A： $200 \times 25\% \times 1.3 \times 1.1 = 35.75$

员工B： $200 \times 20\% \times 1.0 \times 1.1 = 22$

员工C： $200 \times 15\% \times 1.1 \times 1.1 = 18.15$

员工D： $200 \times 10\% \times 0.8 \times 1.1 = 8.8$

员工E： $200 \times 5\% \times 0.9 \times 1.1 = 4.95$

（三）虚拟团队、研发团队的虚拟机制设计

虚拟分配机制比较适用于生产服务型团队和项目团队，而对于虚拟团队、研发团队，应该更多的体现出对个人绩效的激励性，初次的虚拟分配要多注重公平，其团队成员的分配差别主要体现在绩效系数和权重系数，对于其权重系数，应该体现出差别，用个人权重系数，也就是个人的绩效系数，即对于虚拟团队、研发团队其团队成员的分配系数=虚拟分配系数×绩效系数×权重系数=虚拟分配系数×绩效系数×权重系数。

三、结语

由上面的例子可以看出，虚拟分配的机制既体现公平也体现效率，对于不同的团队，其侧重点可以不同，虚拟分配机制不仅体现在对结果的激励（绩效系数），更重要的在于对过程的激励（虚拟分配系数），因为没有对过程的激励，就不会产生好的绩效，结果激励也就没有意义。

虚拟分配机制的操作和实施比较简单，虚拟分配机制提出的主要作用在于提供了一种提高团队绩效的理念和方法。

需要说明的是，虚拟分配的机制设计只是一种技术方法，不是从制度层面激励团队成员提高团队绩效的机制设计。

参考文献：

【1】欧文斯 教育组织行为学 [M] 上海：华东师范大学出版社 2001

【2】土青 团队管理 [M] 北京 企业管理出版社 2004

【3】雷蒙德·A·诺伊、约翰·霍伦拜克、拜雷·格哈特、帕特雷克·莱特 人力资源管理：赢得竞争优势(第三版)[M] 北京 中国人民大学出版社 2001

【4】徐芳 团队绩效测评技术与实践[M] 北京 中国人民大学出版 2003

【5】[美]彼得·德鲁克 管理实践 [M] 帅鹏 刘幼兰 丁敬泽 北京 工人出版社 1989

（作者单位：中南财经政法大学公共管理学院）

【 评论 】 【 推荐 】

评一评

正在读取...



笔名：



评论：

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融 [XML](#) [RSS 2.0](#)



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格：经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦