# Article information:

New model of job design: motivating employees' performance | Emerald Insight  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621710610670137/full/html>

# Article summary:

1. 本文旨在通过采用Hackman和Oldham的工作特征概念模型来激励员工的绩效。作者认为，为了应对全球挑战，需要一个动态的管理学习框架来提高员工的绩效。

2. 传统的结果仍然是核心议程，但一些更广泛的发展需要纳入组织系统中，以激励员工取得更好的表现。

3. 这篇文章对于管理发展领域的研究人员和从业者可能具有价值，因为它提供了改进员工绩效的增强型工作机会。

# Article rating:

Appears moderately imbalanced: The article provides some useful information, but is missing several important points or pieces of evidence that would be required to present the discussed topics in a balanced and reliable way. You are encouraged to seek a more balanced perspective on the presented issues by exploring the provided research topics and looking at different information sources.

# Article analysis:

这篇文章的标题是“New model of job design: motivating employees' performance”，它探讨了工作设计对激励员工绩效的影响。然而，从文章的摘要和关键词来看，我们无法得知作者的立场或观点。

文章提到采用了Hackman和Oldham的工作特征概念模型来激励员工绩效。然而，文章没有提供任何具体的研究结果或数据支持这个模型的有效性。因此，读者无法确定这个模型是否真正能够激励员工绩效。

此外，文章还提到需要一个动态管理学习框架来增强员工绩效以应对全球挑战。然而，文章没有详细说明这个框架是什么，也没有提供任何实证研究或案例来支持这个主张。

在实际应用方面，文章指出传统结果仍然是核心议程。但是，为了激励员工取得更好的表现，组织系统需要纳入一些更广泛的发展。然而，文章没有具体说明这些更广泛发展是什么，并且也没有提供任何实证研究或案例来支持这个主张。

总体而言，这篇文章存在一些问题。首先，它缺乏具体的研究结果或数据来支持其主张。其次，它没有提供足够的细节来解释所提出的概念模型和管理学习框架。最后，它没有提供充分的证据来支持所提出的观点和建议。

因此，读者应该对这篇文章持怀疑态度，并进一步进行自己的研究和调查，以获得更全面和准确的信息。

# Topics for further research:

* Hackman and Oldham's job characteristics model and its effectiveness in motivating employee performance
* The dynamic management learning framework and its role in enhancing employee performance
* The broader development needed in organizational systems to motivate better performance
* The traditional focus on outcomes and its limitations in motivating employees
* Empirical research or case studies supporting the concepts and frameworks discussed in the article
* Further research and investigation to gain a more comprehensive understanding of the topic.

# Report location:

<https://www.fullpicture.app/item/bea75bea3b7f12fe61b833870c305ba9>