

<<全国人事科学研究获奖论文选编>>

图书基本信息

书名：<<全国人事科学研究获奖论文选编>>

13位ISBN编号：9787801897985

10位ISBN编号：7801897986

出版时间：2009-1

出版时间：中国人事出版社

作者：中国人事科学研究院

页数：613

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>

## <<全国人事科学研究获奖论文选编>>

### 内容概要

《全国人事科学研究获奖论文选编：绩效考核、人员测评、薪酬激励、人事管理系统》所选的每项成果，都是经过有关专家鉴定过的，经过实践验证过的，具有一定的先进性和应用性，对各单位和部门推进人事人才管理信息化，具有一定的参考和借鉴意义。

全书包括绩效考核系统、人才测评系统、考核与测评综合类系统、任职资格评审系统、薪酬分配系统、人事管理系统这六编内容。

## 书籍目录

前言第一编 绩效考核系统第一篇 再造考核——将人事管理与人力资源管理衔接第一章 再造考核的基本思路第一节 企业人力资源管理的趋势与现状一、人力资源管理的发展趋势二、人力资源管理与人事管理三、人力资源管理在企业实施的现状第二节 人力资源管理的实践一、理论转化为实务的途径二、两个途径的比较三、结论第三节 再造考核一、考核在人力资源管理中的作用二、考核对实施人力资源管理的影响三、现行考核的症结与障碍四、再造考核：构建TIP考核体系第二章 TIP考核体系的设计理念第一节 链接重要的考核因素一、影响考核的因素二、因素链接的基点三、链接模式的选择第二节 构建开放的考核体系一、分配考核职能二、延伸考核触角三、划分考核模块四、规范考核流程第三节 创造正常竞争的环境一、科学区分考核标准二、考核标准公开三、差别主导四、自我激励第三章 TIP考核体系的设计定位第一节 设计目标一、创造高绩效团队二、激发员工的最佳表现三、共享资讯减少耗费第二节 设计原则一、整体性二、有序相关三、目标优化四、动态五、分解综合六、创造思维第三节 设计要求一、客观二、公正三、公开四、差别五、可操作第四节 设计策略一、因情制宜二、因势利导三、渐进而弹性第四章 TIP考核体系的设计技术第一节 指标参数提取一、回归模型法二、自回归预测法三、移动平均法和指数平滑法四、趋势模型法第二节 多维测定一、多指标测定法二、多方法测定法三、多方位测定法第三节 偏离度使用一、平均差法二、标准差法第四节 抽象差异一、团队考核中的抽象差异二、个人考核中的抽象差异第五节 非可控制因素影响剔除第六节 差分平衡第七节 权重模块多次组合一、专家评定法二、层次分析法第八节 设计检验一、有效性二、客观性三、区分性四、独立性五、权重六、准确性七、赋分合理性第五章 TIP考核体系的设计实务第一节 设计标准一、人员培训二、系统规划三、层次分析四、专项分析五、流程设计第二节 设计内容一、考核模型设计二、考核标准设计三、资讯整合设计四、组织实施设计第三节 团队考核模型设计实例一、某银行内部部门利润(成本)核算设计实例二、某银行零售业务指标考核设计实例三、某银行放款业务指标考核设计实例四、某银行对管理部门和非经营部门业绩评估设计实例五、某银行差错事故考核设计实例六、某银行团队管理评估设计实例七、某银行团队考核项目综合设计实例第四节 个人考核模型设计实例一、某银行对高层管理人员考核设计实例二、某银行对中、基层管理人员考核设计实例三、某银行对经办、工勤人员考核设计实例第五节 TIP考核体系管理软件设计实例一、技术设想二、模块结构三、功能设计第六节 考核结果的检测一、信度测定二、效度测定三、反馈调查检验法参考书目第二篇 武钢专业技术人员绩效考核方法研究第三篇 A考核方案——银行系统绩效考核的设计思路与技术第二编 人才测评系统第一篇 《企业管理人才测评系统》总体设计方案第二篇 人才测评服务指南——中国成人职业心理素质测评系统简介第三篇 企业科技人才评价系统的建立与组织实施第三编 考核与测评综合类系统第一篇 山东电力集团公司人才资源管理系统(SEPCO HRMIS)研究第四编 任职资格评审系统第一篇 高教、工程系列专业技术职务任职资格量化评审系统第五编 薪酬分配系统第一篇 广播电视节目成本核算与内部收入分配管理第二篇 国有商业银行人事和分配制度创新研究及成果第六编 人事管理系统第一篇 山西省人事考试信息管理系统第二篇 通用人事信息管理系统第三篇 济南人事与编制信息管理网络系统第四篇 青岛市机关事业单位人员与工资管理网络系统

章节摘录

第一章 再造考核的基本思路 以人为本,将人力资源管理作为企业管理的核心,不仅是建立现代企业管理制度的客观要求,也是资讯科技迅速发展的必然结果。在此过程中,从企业人事管理的现状出发,把考核作为传统人事管理向现代人力资源管理转变的衔接点,再造考核的内容和方式,将有助于突破现行人事管理中的症结与障碍,建立全新的企业考核模式,使人力资源真正成为企业在激烈的市场竞争中生存和发展的宝贵财富。

第一节 企业人力资源管理的趋势与现状 一、人力资源管理的发展趋势 从广义上讲,人力资源一般是指有能力并愿意为社会工作的经济活动人及要素的总称。

人力资源是一种最活跃、最积极的生产要素,只有通过其作用,才能使自然资源、资本资源、信息资源等产生效能。

对企业而言,人力资源是企业所有资源中的首要资源。

这一理念当前正在被越来越多的企业所接受和重视,特别是在资讯科技迅猛发展和信息开放程度日益提高的今天,已经有越来越多的企业开始将自身发展的重点从物的资源的开发转向人力资源的开发,人力资源的开发与管理正日益成为推动企业发展的一种动力。

许多企业成立了“人力资源部”,专门从事人力资源的管理工作。

可以讲,以人为本,把人作为一种使企业在激烈的竞争中生存与发展的始终充满生机和活力的特殊资源进行开发和管理,已成为当代企业人事管理的趋势。

把人力资源管理同企业经济效益和经营目标联系在一起,使之成为一种系统的、目标明确的管理活动,将使企业的经营管理提升到一个崭新的高度。

(一) 人力资源管理产生的客观背景 人力资源管理的发展过程在不同国家是不完全一样的,起因也不完全一样。

英国剑桥大学费伦奇(Wayne F. Cascio)教授的理论认为,现代人力资源管理是起因于九个相互关联的因素,即:(1)促使与工业革命相适应的劳动专业化水平提高的快速技术更新;(2)对劳资双方都有约束力的自由劳资谈判的出现;(3)科学管理运动;(4)早期工业心理学;(5)自文官委员会建立以来日益增加的政府人事活动;(6)人事专家以及由这些专家组成的人事部门的出现;(7)人际关系运动;(8)行为科学;(9)20世纪60年代和70年代的社会立法及法庭裁决。

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>