

<<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>