

<<从岗位胜任到绩效卓越>>

图书基本信息

书名：<<从岗位胜任到绩效卓越>>

13位ISBN编号：9787111177098

10位ISBN编号：7111177096

出版时间：2006-5

出版时间：机械工业出版社

作者：罗双平

页数：262

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>

## <<从岗位胜任到绩效卓越>>

### 内容概要

《从岗位胜任到绩效卓越：能力模型建立操作实务（第3版）》系统地介绍了岗位胜任能力模型和卓越绩效能力模型建立的方法、步骤及能力要素的评价方法，并对不同类型的典型岗位进行了案例分析。

案例包括：企事业单位的高层管理岗位、专业技术岗位卓越绩效者能力模型；人事部经理岗位、一般营销岗位、国家公务员岗位胜任通用能力模型以及甄选大学生的通用能力模型。

为组织、人事部门选拔管理人才以及员工的招聘甄选、培训开发、绩效评价、职业生涯规划、薪酬设计、人才规划制定等提供了科学的衡量标准和参考依据。

## <<从岗位胜任到绩效卓越>>

### 作者简介

罗双平，国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院研究员，长期从事人力资源开发与管理技术研究，在国家、省市级刊物上发表论文70余篇。

编著《职业生涯规划》、《职业选择与事业导航—职业生涯规划技术》、《政府组织绩效量化考评》等多部专著。

主讲并由机械工业出版社、时代传播音像出版社录制出版了《在职人员职业生涯规划》、《大学生职业生涯规划》、《工作分析技术》、《工作绩效量化考核技术》、《岗位工资设计技术》、《能力模型建立与评价方法》、《现代人事管理操作实务》等VCD教学片。

为多家企事业单位进行过工作分析、量化考核、薪酬设计、职业生涯规划等项目咨询和人事管理制度设计。

现任国内多所大学、数家部委培训中心的兼职教授，多家企业管理咨询公司的高级顾问。

## &lt;&lt;从岗位胜任到绩效卓越&gt;&gt;

## 书籍目录

再版说明序前言第一章 能力模型概论一、案例分析二、素质、能力的基本概念及特点（一）素质的基本概念及特点（二）能力的基本概念（三）人的素质与能力结构示意图三、能力模型概念与类型（一）能力模型概念（二）能力模型类型四、建立能力模型的作用（一）为人才招聘提供依据（二）为人才培训与开发提供依据（三）为员工绩效评价提供依据（四）为薪酬设计提供依据（五）为选拔任用干部提供依据（六）为员工生涯规划提供依据（七）为人才战略与规划制定提供依据五、能力模型的特点六、建立能力模型应注意的问题第二章 能力模型构成要素及行为特征一、个性要素（一）个性要素内涵及作用（二）个性要素名称表（三）个性要素的定义及行为特征二、必备知识要素（一）理论知识（二）专业知识（三）环境知识（四）有关本组织的知识三、工作技能、综合能力要素及行为特征（一）工作技能和综合能力要素的名称（二）工作技能和综合能力要素的定义及行为特征四、工作经历与经验要素（一）工作经历（二）工作经验（三）工作成果第三章 岗位胜任能力模型的建立一、建立岗位胜任能力模型基本依据（一）组织发展战略（二）岗位工作职责（三）岗位工作标准（四）组织文化（五）社会与经济环境变化二、建立岗位胜任能力模型的准备工作（一）组建领导小组和工作小组（二）明确能力模型类型和应用领域（三）选择建立能力模型的工作人员三、建立岗位胜任能力模型的基本步骤与方法（一）开展技术培训，掌握操作方法（二）分析相关信息，确定能力模型的重点（三）确定模型框架层次，设计模型格式（四）确定标准样本方案，选取标准样本（五）选用适当方法，采集数据信息（六）分析采集的信息，进行要素提炼（七）能力要素归类，初建能力模型（八）能力要素评价，能力模型验证（九）应用模型，修订与完善四、信息采集方法（一）行为事例访谈法（二）专家小组讨论法五、建立岗位胜任能力模型需要把握的关键点第四章 卓越绩效者能力模型的建立一、卓越绩效者能力模型构成与作用（一）卓越绩效者能力模型构成（二）卓越绩效者能力模型的差异性（三）建立卓越绩效者能力模型的作用二、建立卓越绩效者能力模型的准备工作三、建立卓越绩效者能力模型的基本步骤四、信息采集方法五、卓越绩效者能力模型建立技巧（一）利用现成能力模型建立通用模型（二）利用岗位与个性匹配原理建立能力模型六、能力模型维护与更新七、能力模型价值评价第五章 能力模型要素的验证与评价一、问卷调查评价与验证法（一）调查问卷的设计（二）调查问卷的发放（三）调查问卷数据分析（四）模型的修订与完善（五）调查问卷设计案例二、访谈法（一）访谈的类型（二）访谈的方法与步骤（三）访谈的数据分析（四）模型的修订与完善三、专家小组讨论法（一）专家小组的类型（二）专家小组评价与验证方法（三）数据分析（四）模型的修订与完善四、计算机心理测试法（一）卡特尔16种人格因素测验（16PF）（二）现代管理心理测验和美国加州心理测验（三）生活特性问卷测试（四）职业兴趣测验（五）多项能力与职业意向咨询（六）数量分析能力测验（七）管理人员逻辑推理测验（八）敏感性与沟通能力测验（九）测试数据分析（十）模型的修订与完善第六章 能力模型案例分析一、企业高层卓越绩效管理者通用能力模型案例分析（一）个性要素及行为特征（二）必备知识（三）工作技能与综合能力要素及行为特征（四）工作经历与经验（五）能力模型要素构成及标准等级二、专业技术岗位卓越绩效者通用能力模型案例分析（一）个性要素及行为特征（二）必备知识（三）工作技能与综合能力要素及行为特征（四）工作经历、经验以及工作成果三、专业技术岗位卓越绩效者通用能力模型要素构成及标准等级（一）一般社科研究岗位（二）一般工程技术岗位（三）一般外贸技术岗位（四）一般司法检察岗位四、人事部经理岗位胜任通用能力模型案例分析（一）个性要素及行为特征（二）必备知识（三）工作技能与综合能力要素及行为特征（四）工作经历与经验（五）能力模型要素构成及标准等级五、一般营销岗位胜任通用能力模型案例分析（一）个性要素及行为特征（二）必备知识（三）工作技能与综合能力要素及行为特征（四）工作经历与经验（五）能力模型要素构成及标准等级六、国家公务员岗位胜任通用能力模型案例分析（一）政治素质（二）个性要素及行为特征（三）基本知识与专业知识（四）工作技能与综合能力（五）工作经历与经验（六）能力模型要素构成及标准等级七、甄选大学毕业生通用能力模型案例分析（一）个性特征（二）基本知识（三）工作技能与综合能力（四）能力模型要素构成及标准等级第七章 能力模型在人力资源管理中的应用及管理方法一、能力模型在人力资源开发与管理中的应用概述二、能力模型在人才招聘中的应用及管理方法（一）能力模型在人才招聘中的应用（二）管理办法及配套措施（三）基于能力模型的甄选步骤与方法三、能力模型在绩效考评中的

## <<从岗位胜任到绩效卓越>>

应用及管理办法（一）能力模型在绩效考评中的应用（二）管理办法与配套措施（三）基于能力模型的绩效评价方法与步骤四、能力模型在培训中的应用及管理办法（一）能力模型在培训中的应用（二）管理办法与配套措施（三）基于能力模型的培训实施步骤五、能力模型在薪酬设计中的应用及管理办法（一）能力模型在薪酬设计中的应用（二）基于能力模型的岗位工资设计思路六、能力模型在干部任用中的应用及管理办法（一）能力模型在干部任用中的应用（二）管理办法及配套措施七、能力模型在员工生涯规划中的应用及管理方法（一）能力模型在员工生涯规划中的应用（二）管理办法及配套措施（三）基于能力模型的生涯规划操作步骤第八章 国外企业岗位胜任能力模型案例及其应用一、国外企业岗位胜任能力模型案例（一）领导和管理工作岗位胜任能力模型（二）计算机专业技术岗位胜任能力模型（三）财务管理岗位胜任能力模型（四）营销岗位胜任能力模型二、国外企业岗位胜任能力模型应用案例（一）能力模型在员工培训中的应用案例（二）能力模型在员工绩效和甄选中的应用案例（三）胜任能力模型在商业策略中的应用案例（四）能力模型在组织变革中的应用案例附录A 个性要素定义及高分、低分行为特征附录B 工作技能和综合能力要素的定义及高分、低分行为特征后记参考文献

## <<从岗位胜任到绩效卓越>>

### 章节摘录

(一) 组建领导小组和工作小组 所谓组建领导小组和工作小组,就是要成立领导小组和专家小组。

专家小组分两个类型的专家小组。

一个是综合专家小组,一个是专业系列专家小组。

领导小组由本组织机构的高层主管和有关职能部门的负责人组成。

该小组的职责是负责能力模型建立的领导工作,审定工作计划与方案,解决建立能力模型所需时间与经费方面的问题。

成立领导小组的主要目的是得到高层主管的支持。

如果没有高层主管的参与与支持,特别是本组织机构的一把手的参与与支持,此项工作就难以顺利开展,有可能中途夭折。

综合专家小组由人力资源专家、行政主管、技术主管、经营主管等方面的高中级管理者组成。

这个小组的职责主要是对能力要素的综合审定和把关。

专业系列专家小组是按专业系列划分专家小组。

如行政系列专家小组、技术系列专家小组、生产系列专家小组、经营系列专家小组、服务系列专家小组等。

这个类型的专家小组由各系列的主管和各系列卓越绩效者或专家组成,其职责是分析确定本系列各岗位的胜任能力模型。

这里需要说明的是,为什么要成立专业系列专家小组,这是考虑到为了节省时间和经费,而采取的一种措施。

因为,专业系列专家小组,是由本系列的领导和多年从事这方面工作的人构成。

他们对这些岗位的职责、工作标准、岗位所需知识、能力与个性特征都非常熟悉,只要经过必要的培训,这些人就能很快地将其能力模型建立起来。

至于专业系列专家小组建立的岗位胜任能力模型的准确性问题,在后面还要做具体探讨。

(二) 明确能力模型类型和应用领域 在建立能力模型前,人力资源部门要明确所建模型的类型,明确能力模型的应用领域,这是建立能力模型的一项重要前期工作。

.....

## <<从岗位胜任到绩效卓越>>

### 编辑推荐

《从岗位胜任到绩效卓越：能力模型建立操作实务（第3版）》的特点是可操作性强，通俗易懂。其用途是为组织、人事部门选拔管理人才以及员工的招聘甄选、培训开发、绩效评价、职业生涯规划、薪酬设计、人才规划制定等提供科学的衡量标准和参考依据；为读者建立本单位的能力模型提供可借鉴的模型数据。

《从岗位胜任到绩效卓越：能力模型建立操作实务（第3版）》适用于国家机关、企事业单位的各级管理者、专业技术人员等，是组织人事部门工作者的核心参考书和工具书。

<<从岗位胜任到绩效卓越>>

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>