第一图书网, tushu007.com

<<基于行为业绩的高技能人才评价>>

图书基本信息

书名：<<基于行为业绩的高技能人才评价>>

13位ISBN编号：9787302226703

10位ISBN编号：7302226709

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学

作者：张竟成//张甲华

页数：266

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

内容概要

高技能人才评价是政府，企业员工始终关注的问题，也是理论和实证研究滞后的领域。
本书以国家人力资源和社会保障部高技能人才评价模式为依据，系统研究学习认知规律与技能获得机理，在对评价岗位(工种)工作分析基础上梳理不同岗位关键业绩，形成评价指标体系和实施方法，选择某大型国有企业开展评价实践，验证了基于行为业绩的高技能人才评价新模式的钉效性。
本书对高技能人才评价，高技能人才队伍建设。
员工培训开发管理工作能起到借鉴作用。
　　读者对象：政府主管部门。
职业技能鉴定机构、人力资源管理者；有志成为高技能人才的员工；高等院校师生。

作者简介

张竟成北京市地铁运营有限公司人力资源部副部长。
讲师。
清华大学法学学士。
清华大学公共管理硕士．中国人民大学管理学博士。
从事人力资源管理、不动产法律与政策方面的研究，曾在《光明日报》、《中国劳动保障报》、《中国建设报》、《生态经济》(CSSCI)等刊物发表多篇论文。

书籍目录

第1章　走出迷局　迷局1：员工取得各种职业资格，却难以满足企业聘任要求。
迷局2：技能鉴定人数逐年递增，在职员工参与度却在减少。
迷局3：实施高技能人才自主评价，企业有设想却无从下手。
1.1　人才评价的昨天　1.2　迷局解析　1.3　评价制度改革 第2章　重新认识高技能　新认识1：技能是在工作情境中权变运用“工具”解决实际问题的能力。
新认识2：技能高低不是掌握了多少知识，而是运用“工具”解决了多少问题。
新认识3：高技能三要素是长期实践、反思性学习，创造性运用有形工具和方法论。
2.1　人类学习的秘密　2.2　技能新解　2.3　技能形成机理　2.4　成才之路 第3章　构建评价新模式　评价模块1：素质评价，衡量员工价值观，自我认知，品质，动机与岗位的匹配性。
评价模块2：知识评价，衡量员工胜任岗位所必备的基础知识、业务知识，公司专有知识。
评价模块3：业绩评价，衡量员工完成工作任务的关键业绩。
满足管理要求的综合业绩。
评价模块4：实操评价，衡量员工在工作场景中完成任务的能力。
3.1　技能是可衡量的　3.2　技能评价模式创新　3.3　关键技能的衡量(以城市轨道交通行业为例) 第4章　业绩考核与测量　业绩考核要点1：建立业务模型，梳理岗位的关键工作行为模块。
行为要项，活动库。
业绩考核要点2：明晰等级定位，确定岗位不同等级关键业绩和综合业绩的结构关系。
业绩考核要点3：评价指标赋值，分解指标体系不同项目的权重。
4.1　业绩评价模型　4.2　岗位业务模型　4.3　级别角色定位　4.4　评价指标体系设计　4.5　权重赋值方法 第5章　指标设计与实证　指标设计要点1：指标选取，根据岗位业务模型分解影响技能层级的因子。
指标设计要点2：指标分析，对指标信度、相关性，差异性进行分析。
指标设计要点3：指标确定，从影响技能层级，达成管理目标两个堆度确定指标体系。
5.1　评价指标选取　5.2　信度分析　5.3　因子分析　5.4　差异性分析　5.5　评价指标确定 第6章　实施评价新模式　评价实施要点1：以行为业绩为导向，业绩是高技能人才评价的关键和核心。
评价实施要点2：从素质评价，知识考试，业绩评定、实操考核方面筛选。
6.1　等级讦定原则与流程　6.2　综合素质评价　6.3　理论知识考试　6.4　行为业绩评定　6.5　现场实操考核 附录1　中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强高技能人才工作的意见》 附录2　劳动和社会保障部《关于进一步加强高技能人才评价工作的通知》 附录3　人力资源和社会保障部《关于印发推进企业技能人才评价工作指导意见的通知》 附录4　高技能人才评价方案 附录5　高技能人才评审岗位评价表 附录6　高技能人才考评流程 附录7　影响高技能人才评价因素的调查问卷 参考文献

章节摘录

高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是推动技术创新和实现科技成果转化的重要力量，也是企业提升竞争力取得成功的决定因素。
加快高技能人才队伍建设，对于贯彻落实科学发展观，实施人才强国战略，建设创新型国家具有重大意义。
培养、评价、使用是高技能人才队伍建设的关键。
其中，人才评价发挥着枢纽作用，一方面，它对人才培养提供导向并进行效果检验，另一方面，它为人才使用和激励提供依据。
从这个意义上讲，评价制度、模式、标准能否满足不断变化着的时代要求、企业诉求和个人职业生涯发展的需求，将直接影响高技能人才队伍的建设进程。
北京地铁公司是一家有着40年历史的城市轨道交通运营企业，从1969年10月建成试运营中国第一条地铁线路——北京地铁1号线以来，人才、技术、管理已经成为驱动公司科学发展的动力。
伴随公司加速建设“平安型、人文型、高效型、节约型、便捷型、创新型地铁”的步伐，建立适应公司发展需求的科学的选人用人机制，形成一支素质精良、数量充足、结构合理的高技能人才队伍，实现人事相宜和人岗匹配，成为当务之急。

媒体关注与评论

企业的实践，企业的经验，或可有助于完善高技能人才评价制度。
——北京市人力资源和社会保障局副巡视员 任建新　　随着网络泡沫破碎以及世界性金融危机的爆发，我们可以非常清楚地看到，中国的经济增长必须走脚踏实地的发展道路，而不能指望超越阶段地发展。
对于中国经济以及中国企业来说，必须重新开始重视我们最为重要的一类资源，这就是扎根于企业生产和管理一线的各类高技能人才-因此，研究高技能人才的培养、评价以及开发模式，对于中国而言无疑有着极为重要的现实意义、这本出自企业一线人力资源管理者之手的《基于行为业绩的高技能人才评价》，结合企业运营特点，运用相关理论和大量实际案例，对高技能人才的评价问题进行了深入细致的阐述，进行了许多非常有益的思考，很多结论对于其他企业也是很有借鉴意义的。
中国企业所做的这些探索必将会推动我们的整体人力资源管理水平不断提高。
——中国人民大学公共管理学院院长助理、组织与人力资源研究所教授、博士生导师 刘昕　　人才的选，用、留对于企业的发展至关重要，然而国内现行的人才评价机制却十分滞后，很难适应社会和企业对人才甄选培养的需要，即使在以职业发展为导向的专业硕士——工商管理硕士（MBA）培养过程中，招生选拔机制也面临着评价模式的创新问题。
本书所介绍的“基于行为业绩的高技能人才评价”体系与MBA教育项目的人才评价有异曲同工的特点，都提倡基于综合素质、行为、业绩和技能对人才进行有效评价，而不再偏重书本知识的考量。
熟练掌握并推广应用这种系统化的评价方法，十分迫切和必要。
——清华大学MBA中心常务副主任 毛东辉

编辑推荐

高技能人才个人发展的指南 高技能人才培训开发的标尺 高技能人才企业评价的工具 高技能人才资格鉴定的基石 操作类员工管理新起点

第一图书网, tushu007.com

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