

<<普通话水平测试习题集>>

图书基本信息

书名：<<普通话水平测试习题集>>

13位ISBN编号：9787301036228

10位ISBN编号：7301036221

出版时间：1998-4

出版时间：北京大学出版社

作者：汤力文

页数：409

字数：327000

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>

<<普通话水平测试习题集>>

前言

企业人力资源管理的各项工作，在具体执行时，都需要实实在在地把问题落实到每一个部门、每一类人员和每一个具体的事项。

只有这样，人力资源管理工作才能有效地落到实处，才能真正地走向实务化。

弗布克人力资源管理操作实务系列图书立足于企业人力资源管理的各项实践工作，直接针对某一个部门或者某一类人员的管理问题，力争寻求实务化、详细化、工具化、方案化的解决方案。

详细落实、解决问题、提供方案是本系列图书的特色。

弗布克人力资源管理操作实务系列图书针对人力资源管理的每一项工作，对工作分析、招聘与录用、人员面试、人才测评、员工培训、绩效考核、薪酬管理、员工手册的编写等都进行了方案化的设计。

对于这些方案和工作方法，读者可以直接参照运用。

本系列图书在修订第1版《员工手册编写实务》、《工作分析与职位说明书编写实务手册》、《招聘与录用管理实务手册》、《培训管理实务手册》、《薪酬体系设计实务手册》、《绩效目标与考核实务手册》、《人员测评实务手册》的基础上，增加了《培训课程开发实务手册》、《新进与新任员工培训方案设计》、《员工关系管理实务手册》、《职业生涯规划管理实务手册》、《人力资源管理工

作案例》5本新书，每本书都体现了独特的编写特点。这本《岗位绩效目标与考核实务手册》的特点是把考核细化到了各个部门和岗位以及每一类人员，并给出了具体的操作模板和方案。

<<普通话水平测试习题集>>

内容概要

普通话作为中国通用的语言，是一种标准话，有它的语音、语汇、语法的规范。

普通话水平测试主要是对从方言转化到标准语的语言运用能力的测试。

本书在考察粤方言使用人士从方言转化到标准语过程中常见问题的基础上，针对粤方言与变通话在语音、语汇、语法等方面存在的差异，以练习的形式，在是否正确地运用标准语的辨析过程中，达到提高普通话水平的最终目的。

因此，本书以粤方言的日常使用者为直接对象；而对于有志提高普通话水平的其它方言使用人士，本书也同样合适。

<<普通话水平测试习题集>>

作者简介

孙宗虎，北京弗布克管理咨询有限公司总经理，知名人力资源管理实战派学者。
高级咨询顾问。
数位学习顾问。

。9年来一直从事企业人力资源管理实务方面的研究与实践。

企业人力资源管理咨询。

企业E-LEARNING培训课程开发。

企业培训教材与课程开发。

大学管理课程课件开发。

数位教学与学习设计等工作。

李艳，北京弗布克管理咨询有限公司人力资源管理课程开发师，主要从事人力资源管理课程开发。
课件开发。

培训模块设计等工作。

<<普通话水平测试习题集>>

书籍目录

编者的话 第一套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第二套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第三套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第四套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第五套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第六套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第七套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第八套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第九套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十一套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十二套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十三套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十四套练习题 听力录音文本 参考答案与提示 第十五套练习题 听力录音文本 参考答案与提示

<<普通话水平测试习题集>>

章节摘录

插图：第一章绩效考核管理流程第一节绩效考核与绩效管理绩效考核，也称绩效考评或绩效评估，是针对企业中每个员工所承担的工作，运用各种科学的方法，对员工的工作行为、工作效果及其对企业的贡献或创造的价值进行考核与评价。

绩效考核是企业人事管理的重要内容，更是企业强有力的管理手段之一。

绩效考核是绩效管理中重要的一个环节，它从制度上明确规定了员工和组织考核的具体程序步骤和方法，为绩效管理的运行与实施提供了前提和依据。

而绩效管理又是以绩效考核为基础的人力资源管理的子系统，它表现为一个有序的、复杂的管理活动过程。

因此，绩效管理首先要明确企业与员工个人的工作目标，并在达成共识的基础上，采取行之有效的管理方法。

此外，绩效管理不仅要着眼于员工个体绩效的提高，还要注意员工绩效与企业绩效的有机结合，最终才能实现企业总体效率和效能的提升。

一、绩效管理的原则（一）公开与开放原则一个好的绩效考核体系只有建立在公开和开放的前提下，才有可能取得企业全体员工的认同，从而推动其具体实施。

公开与开放式的绩效考评主要体现在以下两个方面。

1. 绩效管理制度必须建立在公平、开放的基础上，最大限度地减少考核者和被考核者双方对考评工作的神秘感。

2. 考核的评价标准应十分明确。

（二）客观与公正原则绩效管理首先要做到以事实为依据，对员工的任何评价应有事实根据，避免主观臆断和个人感情色彩的影响。

另外，对同一部门、同一岗位的员工，其考核标准应该是一致的。

<<普通话水平测试习题集>>

编辑推荐

《岗位绩效目标与考核实务手册》：落实到每一个部门的执行工具，细化到每一类人员的方案设计。

<<普通话水平测试习题集>>

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>