

<<现代人才规划技术>>

图书基本信息

书名：<<现代人才规划技术>>

13位ISBN编号：9787313022516

10位ISBN编号：7313022514

出版时间：1999-8

出版时间：上海交通大学出版社

作者：赵永乐 著

页数：197

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>

<<现代人才规划技术>>

内容概要

人才规划技术是人才规划学和人才规划工作的中介和纽带，通过人才规划技术，人才规划学的理论可以指导人才规划的实际工作，通过人才规划技术，人才规划工作的经验才可以上升为人才规划学的理论。

<<现代人才规划技术>>

书籍目录

| | | | |
|----------------------|-----------------|--------------------|------------------|
| 第一章 导论 | 第一节 研究人才规划技术的意义 | 第二节 人才规划概述 | 第三节 现代人才规划技术 |
| 第二章 人才信息的收集和处理 | 第一节 人才信息 | 第二节 人才信息收集方案 | 第三节 人才调查的基本方法 |
| 第四章 人才信息的处理 | 第三章 人才队伍指标体系 | 第一节 人才队伍指标体系的概念与框架 | 第二节 人才发展指标系统 |
| 第三节 人才工作与生活指标系统 | 第四章 人才现状分析 | 第一节 人才现状分析内容及方法 | 第二节 人才环境分析 |
| 第三节 人才队伍分析 | 第四章 人才现状综合分析 | 第一节 人才预测的内涵、分类和步骤 | 第二节 人才预测方法的选择 |
| 第三节 几种简单的人才预测方法 | 第四章 特尔斐预测方法 | 第六章 人才发展预测模型技术 | 第一节 人才预测模型的建立 |
| 第二节 线性回归预测模型 | 第三节 非线性回归预测模型 | 第四章 计量经济学预测模型 | 第七章 人才发展战略的选择与制定 |
| 第一节 人才发展战略 | 第二节 人才发展战略模式和类型 | 第三节 人才发展战略的目标 | 第四节 人才发展战略的选择 |
| 第八章 人才发展对策的组合 | 第一节 人才发展对策 | 第二节 观念、组织和文化建设对策 | 第三节 改革与发展对策 |
| 第四节 重点工程、资金投入和条件待遇对策 | 第九章 人才规划的实施和控制 | 第一节 人才规划的实践 | 第二节 人才规划的实施 |
| 第三节 人才规划的控制 | 第四节 人才规划的修订 | 第十章 人才规划的组织与管理 | 第二节 人才规划的管理 |
| 第三节 人才规划的管理者 | 主要参考文献 | | |

<<现代人才规划技术>>

章节摘录

二、人才队伍指标体系的概念 那么,什么是人才队伍指标体系呢?要回答这个问题,首先要从人才指标谈起。

我们所说的人才指标,其实说的就是人才统计指标,是描述人才现象属性或特征的数量表现的概念和数值。

由此出发,人才队伍指标体系就是由若干个互相关联的人才指标组成的体系。

在统计的意义上,人才指标指的是综合反映人才总体某一方面的统计数字。

人才指标既可以用来说明人才总体,也可以用来说明总体的某一个方面,是由一定的概念范畴和具体数值组成的。

比如1995年广东省专门人才总量215.58万人。

例中的“专门人才总量”是指标名称,“215.58万人”是指标数值。

指标名称是指标质的规定,反映了一定的概念范畴。

而指标数值则是指标量的规定,是根据指标的具体内容所计算出的具体数值。

人才指标一般都有三个方面的特点:首先都是用数字表示的人才信息资料,其次都是说明人才总体综合特征的,再次都是在一定质的规定下的数量方面,都反映人才现象一定的概念范畴。

因此,也有人把人才指标直接理解成为反映人才现象一定概念范畴的总体综合性数据。

为了说明所要研究的对象——人才队伍的各方面的相互依存和相互制约的关系,往往需要由一系列互相关联的人才指标组成一个综合的指标系列,这就是人才队伍指标体系。

人才队伍指标体系的制定,就是为了反映整个人才队伍发展的主要过程、主要方面以及与相关因素的联系等。

科学地设置人才队伍指标体系,不仅仅是人才统计学的重要内容,也是人才规划学、人才预测学、人才战略管理的重要内容。

在人才队伍指标体系中,基本指标的位置要突出。

围绕着基本指标的突出中心位置,其他各项指标有机地组合在一起,共同组成一个完整的指标体系。

由于人才规划任务目标的不同,所设置的人才队伍指标体系也应有所差异。

指标体系中的基本指标要根据规划的需要来确定,其他各项指标也要根据规划的需要来确定。

三、人才队伍指标体系的设计原则 设计人才队伍指标体系时须要遵循以下原则。

1. 客观性原则 人才队伍指标体系的建立必须以客观事实为依据,不能随意杜撰。

指标和指标体系首先要能够描述人才队伍的具体特征,其次要能够概括人才队伍的整体,再次要能够适应经济、社会和人才队伍协调发展的客观需要,第四是设计出的指标要能够客观计量和可计量。

2. 系统性原则 人才队伍指标体系是一个开放性的系统,一方面要反映主体系统内部的结构和运转,另一方面还要反映主体系统与外部系统的关联,特别是与经济、社会的关联。

此外,还要从众多的指标中明确哪些是核心指标、基本指标,多指标之间有些什么联系。

3. 规范性原则 人才队伍指标体系的建立和实行是一件严肃的工作,必须注意规范化。

首先,要确定指标的名称、含义、内容和计算范围,确定指标的时空范围、计算单位和计算方法。其次要与社会经济统计接轨,与国际惯例接轨。

前者是为便于统一指标口径,后者是为便于在更大范围内进行分析和比较。

4. 动态性原则 人才队伍随时序而不断发展,因此必须注意人才队伍指标体系的动态性。

在指标体系中要设计能够反映整个队伍发展变化的动态性指标,以便对整个队伍作出科学全面的评价和科学准确的预测。

5. 适用性原则 建立人才队伍指标体系的最终目的是为了应用,因此一定要考虑到可操作性问题和实用问题。

有些指标在理论上是必要的,可在实践中却是行不通。

比如有的指标由于各种原因,或是收集不到,或是收集不全,或是计算不出。

或是花费的成本过高难以承受等。

凡是不适用的指标,都应坚决果断地将其摒弃。

<<现代人才规划技术>>

四、人才队伍指标体系的基本框架 人才队伍指标体系大致可分为五个层次、三个系统。五个层次的最高层次是整个体系的总指标，次高层次是对总指标分系统得到的系统指标，第三层次是对系统指标分组(可以多次分组)得到的组指标，第四层次是对组指标分类得到的类指标，第五层次是具体指标。

三个系统分别是人才发展指标系统、人才工作与生活条件指标系统和人才环境指标系统。这就是人才队伍指标体系的基本框架，这个框架结构如图3—1所示。

总指标体系是整个指标体系的大纲，既是评价工作的出发点，又是评价工作的归宿。总指标体系有两种表征形式：一种表征是虚的，按层次分解，最后由具体指标构成；第二种表征是实的，用有关评价模型表示。

评价模型一般按归一化处理 and 加权处理原则，对各具体指标数据层层进行处理，最后得出一个评价系数。

系统指标是对总指标体系的宏观分类，也称宏观分组。

系统的划分以评价目标——人才队伍的基本概况特征为依据，一般可以分为人才发展指标系统、人才工作与生活指标系统和人才环境指标系统。

人才发展指标系统是人才队伍指标体系的内在系统，人才环境指标系统是人才队伍指标体系的外在系统，人才工作与生活指标系统介乎两者之间，是人才队伍指标体系的中间系统。

在三者之间，人才发展指标系统是主体系统，处于核心位置。

系统指标的相互关系如图3．2所示，其中它们的横向关系如图3—3所示，从属关系如图3_4所示。各系统指标也有两种表征方式，这一点与总指标体系是相同的。

.....

<<现代人才规划技术>>

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>