

图书基本信息

书名：<<基于胜任力模型的专业技术人员管理指南>>

13位ISBN编号：9787511711687

10位ISBN编号：7511711685

出版时间：2011-12

出版时间：中央编译出版社

作者：温亚震 主编

页数：203

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

胜任力模型理论的发展和应用是近30年来管理学、工业与组织心理学、人力资源管理、教育学等学科领域研究的热点问题之一。

目前世界500强企业中超过50%以上的企业都在应用胜任力模型进行企业人力资源管理。

本书从胜任力模型理论研究入手，详细阐述专业技术人员胜任力模型的构建过程，并从招聘选拔、培训管理、薪酬管理和绩效管理等方面介绍专业技术人员胜任力模型在企事业单位人力资源管理中的应用与实践。

作者简介

温亚震，现任职业经理研究中心主任、全国职业经理人考试测评标准化技术委员会副主任委员兼秘书长。

他长期从事职业经理领域方面的研究与实践，尤其在职业经理应用性研究领域，首次提出职业经理的系统工程，创造国内多个第一：第一个起草职业经理人国家标准、“六位一体”评价模式、“八大能力”训练体系、“二八”培训模式、人才智能脑象图测评高新技术等。

组织起草的《职业经理人相关术语》和《职业经理人考试测评》两项国家标准已于2011年发布实施。

由他主编的《职业经理人九项修炼》一书深受经理人的欢迎。

培训职业经理人有30000多人，受到社会各界一致好评。

书籍目录

基础篇

1. 胜任力模型理论是怎样形成与发展的?
2. “人职匹配理论”的主要内容是什么?
3. “科学管理理论”有哪些主要思想及其影响?
4. “人格类型理论”的主要观点有哪些?
5. “冰山模型”是如何产生的?
6. 什么是“洋葱模型”?
7. “智力三元理论”的特点体现在哪些方面?
8. “组织核心胜任力理论”是如何在组织层面阐述胜任力的?
9. “胜任力分类学说”确定了胜任力的哪六类范畴?
10. 胜任力模型在国外的应用情况如何?
11. 国内外学者是如何界定胜任力的?
12. 被公认的胜任力的特征有哪些?
13. 什么是胜任力模型?
14. 被公认的胜任力模型的特征有哪些?
15. 在企事业单位应用胜任力模型有哪些意义和作用?
16. 与传统人力资源管理相比, 应用胜任力模型有哪些优势?
17. 中国企事业单位应用胜任力模型应注意哪些问题?

技术篇

1. 如何界定专业技术人员?
2. 什么是研发型专业技术人员?
3. 什么是应用型专业技术人员?
4. 研发型专业技术人员具有哪些基本特征?
5. 应用型专业技术人员具有哪些基本特征?
6. 如何界定专业技术人员胜任力模型?
7. 研发型专业技术人员胜任力模型的胜任力要素有哪些?
8. 应用型专业技术人员胜任力模型的胜任力要素有哪些?
9. 专业技术人员胜任力模型构建的步骤有哪些?
10. 在建模准备阶段如何组建工作组织体系?
11. 收集信息阶段的主要工作内容有哪些?
12. 如何获取胜任力模型的相关数据?
13. 如何界定专业技术人员胜任力要素的内容?
14. 在胜任力模型构建中如何设计胜任力要素权重?
15. 如何验证胜任力模型?
16. 构建专业技术人员胜任力模型时需要注意哪些问题?
17. 如何避免胜任力模型“过度现代化”?

应用篇：招聘选拔

应用篇：培训管理

应用篇：薪酬管理

应用篇：绩效管理

附录

参考文献

章节摘录

专业技术人员的特点是：拥有知识资本、具有创新能力、追求高层次的需求、工作自主性强、流动性高。

专业技术人员的特点决定了专业技术人员对企事业单位的期望和需求是全面的，不再仅停留在物质需要方面，更希望满足自己的精神需求，对工作环境、工作内容、工作的自主性、参与性等方面的要求较高。

因此，对专业技术人员应加强薪酬的激励。

专业技术人员自身需求的复杂性决定了专业技术人员薪酬激励手段的复杂性，只有充分认识不同层次、不同类型专业技术人员的需要层次结构和不同时期的主导需要，设置不同的激励诱导因素，才能持续有效地调动专业技术人员的积极性和创造性。

企事业单位想要留住和吸引专业技术人员就必须综合运用多种激励机制，真正建立起适应自身特色、时代特点和专业技术人员需求的激励体系。

因此，在专业技术人员薪酬方案设计过程中，必须坚持物质激励和精神激励相结合的原则。

物质激励和精神激励是激励的两种模式，物质激励通过经济手段激发动机，调动积极性；精神激励通过理想、成就、荣誉、情感等非经济手段激发潜能，调动积极性。

在专业技术人员薪酬方案设计过程中，不能片面强调满足专业技术人员的物质需要层面，加大物质激励的力度，否则，必将引导部分专业技术人员以追求物质需要为满足，无法起到激励的真正效果。

专业技术人员对社会生活的价值取向多指向自己的职业活动本身，在追求多种目标时，其主要目标是自己在专业上的成功和事业上的成就。

因此，在薪酬方案设计中，应进一步调整物质激励与精神激励的比重，将两者有机地结合起来，实行同步激励。

将事业留人、环境留人、感情留人、待遇留人有机结合起来，切实调动专业技术人员工作的积极性和创造性。

.....

编辑推荐

开启专业技术人才创造价值与财富的大门 胜任力模型，助推全事业单位和专业技术人才实现“四化”：人才能力标准化、人才价值最大化、人才管理现代化、人才发展科学化。

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>