

<<人力资源工具箱>>

图书基本信息

书名：<<人力资源工具箱>>

13位ISBN编号：9787801971692

10位ISBN编号：7801971698

出版时间：2006-3

出版时间：企业管理出版社

作者：经理人培训项目组

页数：366

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>

<<人力资源工具箱>>

内容概要

本书中包含了人力资源工作者必备的80种专业工具，为企业提供了一整套专家级的人力资源解决方案。

针对中国企业现状，倡导一种新的思维——“工具化思维”，即把各种管理思想、理念、方法、工具等等，转化成为经营管理中能直接使用的“工具”。

一看就懂，一学就会，一用就灵。

是国内第一本帮助人力资源经理、主管、管理顾问和培训师、掌握最实用、有效、前沿的人力资源工具、提升专业素质，高效解决工作中实际问题的专业权威读本，也是经理人专业素质与技能提升教程，企业顾问咨询与培训必备案头书。

本工具书为企业提供了一整套专家级的人力资源解决方案。

本书由国内外人力资源权威专家、人力资源资深经理和人力资源高级咨询顾问联手编写而成，本书所归纳整理的工具包括工作分析、职业评价、人事测评、绩效考核、培训方法等多个方面，是国内第一本帮助人力资源经理、主管、管理顾问和培训师、掌握最实用、有效、前沿的人力资源工具、提升专业素质，高效解决工作中实际问题的专业权威读本，必将成为国内最受欢迎的人力资源必备资料。

<<人力资源工具箱>>

书籍目录

前言工具1 任务清单分析系统工具2 海氏工作评价系统工具3 工作要素法工具4 职能工作分析法工具5 工作日志法工具6 点数法工具7 关键事件测验工具8 情景模拟测试工具9 马可夫供给预测模型工具10 能力倾向测试工具11 卡特尔16种人格因素测试工具12 霍兰德职业测评工具13 行为观察量表法工具14 投射测验工具15 公文处理测试工具16 无领导小组讨论测试工具17 员工素质模型工具18 能力模型工具19 胜任特征模型工具20 结构化面试工具21 401K计划工具22 薪酬调查工具23 宽带薪酬设计模型工具24 整体薪酬回报方案工具25 自助式整体薪酬方案工具26 团队薪酬设计工具27 薪酬外包工具28 员工持股计划工具29 关键绩效指标工具30 平衡记分卡工具31 行为锚定等级评价法工具32 团队绩效考核工具33 360度考核法工具34 自陈量表法工具35 因素比较法工具36 集体绩效奖励计划工具37 EVA激励计划工具38 关键词分析法工具39 工作教练法工具40 营造学习环境工具41 行为矫正训练法工具42 拓展训练法工具43 冒险性学习工具44 实验室培训法工具45 KJ法工具46 鬼训练法工具47 行为示范法工具48 模拟游戏法工具49 课堂培训法工具50 案例教学法工具51 角色扮演法工具52 个人心理治疗法工具53 现场感受性训练工具54 通能力分析训练法工具55 管理原理贯彻法工具56 共同情感训练法工具57 角色定位演示法工具58 解决问题讨论法工具59 内容强调理解讨论法工具60 综摄法工具61 竞赛与评比激励法工具62 三菱式智力激励法工具63 企业自助式培训工具64 理人员培训方法工具65 培训外包工具66 团队培训工具67 虚拟团队管理工具68 强制正态分布法工具69 名义群体法工具70 人才租赁工具71 丰田公司选拔计划工具72 企业接班人计划工具73 职业锚工具74 UFO系统工具75 员工帮助计划工具76 员工工作压力诊断工具77 提高员工满意度模型工具78 临界特质分析系统工具79 教学计划开发职业分析

<<人力资源工具箱>>

章节摘录

工具07 关键事件测验 工具简述 关键事件测验是指通过对实际工作情景中关键事件的精心加工和再设计,运用关键事件诱发胜任力、捕捉胜任力的一种人才评价技术。其特殊之处在于:基于特定的关键行为与任务信息来描述具体工作活动。虽然这种方法使用的范围有限,但也是一种重要的工作分析方法。该方法起源于第二次世界大战,当时美国空军的一个项目小组运用行为事件研究飞程序,并以这些关键行为事件选拔飞行员。

20世纪40年代,关键事件测验成了美国空军飞行员选拔和评价的一种重要手段,由于在军队得到成功运用,二战结束后,迁移到企业人才的选拔实践,效果非常理想。

核心内容 关键事件法广泛应用于人力资源管理的许多方面,如甄别标准与培训需求的确定、工作任务设计,尤其应用于绩效评估的行为锚定与行为观察中。

(一)关键事件测验的要求 关键事件测验以工作情景中的关键事件作为测验的基础,因此,选取合适的的关键事件是其关键。

具体来说。

关键事件判断测验对关键事件的选取有以下四个方面的要求: 关键事件必须包括问题情景、工作目标、实际行为和工作结果四个关键要素。

关键事件必须是绩效关联事件,能区分有效绩效和无效绩效。

关键事件包含一个或若干个工作胜任力单元,能激活、诱发胜任力。

关键事件是工作和组织情景中的复杂性、两难性或多难性事件,既可是结构化事件,也可是非结构化事件。

(二)关键事件测验的实施步骤 1,正确编写事件的规则 编写一个正确的关键事件测验应具备以下四个特征: 特定而明确。

集中描述工作所展现出来的可观察到的行为。

简单描述行为发生的背景。

能够说明行为的结果。

2,获取关键事件所需采用的方法 广泛应用的典型方法有工作场所会议、访谈观察和问卷调查,其目的在于帮助工作人员整理能体现工作绩效与行为的范例。

(1)工作场所会议。

讨论会议是最为普通的确定关键事件的工具。

它一般有6~12个工作专家参加,他们一般至少有5年相关工作经验人,这样他们对要分析的工作完全熟悉,有充分的机会去观察完成工作时的典型的、较差的和特别出色等各种水平的行为表现。

(2)访谈观察。

个人访谈也可以被用来获取关键范例。

一般说来,如果信息来源的口头表达能力要比书面表达能力强的话,使用访谈的方法更为适宜。

这种方法的最主要不足在于要花费分析人员大量的时间和精力。

利用访谈这种方法来获取关键范例需要在保密、不被打断、方便访谈者的环境下才能有效进行。访谈对象应该感觉安全舒适、不被威胁,应给予足够的时间来按关键范例的要求思考和回忆他们的工作。

(3)问卷调查。

问卷调查这种方法就分析人员的时间和精力而言是最为有效的,但是对调查对象不仅要有较好的书面表达能力。

语言组织要高度结构化,而且对这项活动本身要有责任感。

通常这种方法适用于律师、经纪人、经济学家等专业人士。

3,编辑关键事件 在关键事件收集好之后,必须对其进行编辑加工,为下一步应用关键事件做好准备。

纠正一些拼写和语法错误。

<<人力资源工具箱>>

检查每个范例是否内容完整，前后的格式是否统一。

考虑范例的长度，范例的长度必须适当，才能保证能够提供必需的信息，太长则对阅读者带来困难，必须要在这两者间找到平衡点。

最后要考虑读者的认同感，技术语言、职业行话、俗语应该被保留。

(三)关键事件测验的优缺点 1，关键事件测验的优点 (1)仿真性高。

关键事件测验以管理实践中一些影响企业经营效益、价值取向和行为模式的至关重要的事件为基础，通过对这些事件的进一步加工、浓缩和提炼，从而形成关键事件测验，因此具有高仿真性，保证了测验的生态效度。

(2)特征激活能力强。

好的测验工具必须具备较强的特征激活能力，由于关键事件测验的主体——关键事件，包含了工作胜任力特征，对这些特征的捕捉可以客观公正评价被测评者的管理胜任力。

(3)表面效度高。

由于关键事件测验基于管理实践中遇到的各种非常棘手难办的关键事件，对这些事件的处理本身就反应了管理者的实际管理能力和水平。

因此，应用这些事件作为测验材料，容易让被测评者所接受，从而激发他们的答题热情，反映出真实水平。

2，关键事件测验的缺点 (1)费时耗力。

这种方法需要花大量的时间和精力去搜集关键事件，并加以概括和分类。

(2)对中等绩效的员工关注不够。

关键事件的定义是显著的对工作绩效有效或无效的事件，但是，这就遗漏了平均绩效水平。

而对工作来说，最重要的一点就是要描述“平均”的职位绩效。

因而利用关键事件法，不能完成全面的职位分析工作。

(3)对工作不能提供一种完整的描述。

比如，它无法描述工作职责、工作任务、工作背景和最低任职资格的轮廓。

(4)每个评估者对何为关键事件看法不一。

实践应用 关键事件测验作为一个重要的工作分析工具已经应用了40多年，在关于从事特定工作的人员工作成败的关键事件方面积累了大量的资料，为了解与工作者有关的品质和特性打下了基础。

<<人力资源工具箱>>

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>