

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

图书基本信息

书名：《中国企业人力资源专业人员胜任力模型研究》

13位ISBN编号：9787121105173

10位ISBN编号：7121105179

出版时间：2010-4

出版社：电子工业出版社

作者：郑晓明,王明娇

页数：189

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

内容概要

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型研究》立足于中国实践，运用国外公认的理论框架与方法，着重探讨中国企业人力资源专业人员胜任力特征，并分析这些胜任力特征对企业经营业绩的影响程度。通过360度反馈法进行大样本收集数据与验证，构建了中国企业人力资源专业人员胜任力模型，并开发了相应的量表，从而为企业选拔与培养优秀的人力资源专业人员提供科学的理论依据，为人力资源专业人员提高自身的素质提出了建议和方向，更为企业赢得竞争优势开拓了新的思路。

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

作者简介

郑晓明，现任清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授。从事人力资源开发与管理，组织行为学，消费行为，管理学等课程的教学与研究工作，1998年毕业于中国科学院心理研究所组织行为与人力资源管理专业，获得理学博士学位。兼任中国管理科学院科学研究所所长，研究员

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

书籍目录

第1章 绪论 1.1 研究背景与研究目的 1.2 研究框架与研究流程 第2章 国内外关于胜任特征理论研究的现状 2.1 胜任特征的概念、内涵与结构 2.2 国内外关于胜任特征理论研究的现状 2.3 胜任特征理论研究的的发展趋势 第3章 人力资源胜任特征研究状况 3.1 人力资源专业人员的角色与功能的转变 3.2 人力资源专业人员胜任力的概念 3.3 人力资源专业人员胜任力研究现状 3.4 人力资源专业人员胜任力研究的未来趋势 第4章 人力资源专业人员胜任力模型的初始研究 4.1 研究问卷的设计 4.2 研究样本与数据分析 第5章 人力资源专业人员胜任力模型的构建研究 5.1 研究方法 5.2 结果与分析 5.3 研究方法论 第6章 人力资源专业人员胜任力模型的验证研究 6.1 验证性因素分析 6.2 研究问卷的信度与效度 6.3 研究小结 第7章 人力资源专业人员胜任对绩效影响的实证分析 7.1 核心胜任力领域对绩效的影响 7.2 各胜任力维度对绩效的影响 7.3 模型研究及开发的意义 7.4 研究小结 第8章 研究总结 8.1 研究的主要成果 8.2 研究的贡献、创新点及局限性 8.3 未来的研究展望 主要参考文献 附录 A 中国企业人力资源专业人员胜任力评价量表（自评版） 附录 B 中国企业人力资源专业人员胜任力评价量表（他评版） 后记

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

章节摘录

传统上进行人才测量与甄选的方法主要是智力和成就测验，胜任特征研究取代智力测量的一个发展关键点是McClelland在1973年发表的《测量胜任特征而不是智力》（Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”）。McClelland承认传统的智力和成就测验有一定的信度，但他对这些测评工具在企业招聘及学校招生方面的实用效度提出了质疑。在他的文章中列举大量的研究成果和数据，证实传统智力测验的结果与所预测的工作成功因素之间相关性很低，因此主张用胜任特征评估来代替传统的学绩和能力倾向测试，同时他还提出进行基于胜任特征的有效测验的六个原则。该文的发表，掀起了人们对胜任特征研究的热潮。而真正使人们开始广泛接受胜任特征概念的是McClelland的学生和资深同事Boyatzis。1982年，Boyatzis通过大量的文献检索和实证研究，归纳出优秀管理者的胜任特征词典，并在其代表作《胜任的经理人》中，对此作了系统的介绍。这本书的出版在北美产生了深远的影响，在很大程度上促进了胜任特征研究从学术背景中转移出来，进入直线管理者、咨询顾问和人力资源从业者的世界。随后，Raven于1984年在英国也出版了《现代社会的胜任》，进一步推动了人们对胜任力研究的兴趣。

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

编辑推荐

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型研究》中国企业人力资源专业人员的胜任力模型是什么？什么是高绩效的人力资源专业人员最重要的胜任特征？在实际工作中，什么是人力资源专业人员表现最好的胜任特征？人力资源胜任特征和企业经营绩效的关系如何？ 中国企业人力资源专业人员胜任力模型研究包括：模型构建。由4个核心胜任力领域、14个胜任特征组成； 量表开发。由77个评价项目组成具有良好信度、效度的人力资源胜任力评价量表； 差异分析。中外胜任特征比较及不同人员评价差异分析； 应用指导。分析各胜任特征对个人与组织绩效的影响，指导人员素质提高的方向。

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

精彩短评

- 1、貌似一篇硕士论文，比较泛，研究深度不够，自我观点没有
- 2、这个研究的最大亮点在于样本数量高达1600多，但我对其中胜任力与组织绩效相关性研究的结果真的很怀疑，这个分研究设计得挺粗糙的。

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

精彩书评

1、作为郑晓明教授为清华大学专事HR领域研究与教学的专家，本书是其负责的一项国家自然科学基金研究成果。有关HR胜任力模型，这项研究是国内最系统、最严谨的一次。密歇根大学的戴维·尤里奇教授领衔的美国HR胜任力研究，已经开展了五次，积累了丰富的数据。在借鉴了美国研究过程及成果的基础上，郑教授开展了针对中国企业的相关研究，研究成果汇集成本书。从模型到应用，仍然需要一个相当长的过程。但本书可以让我们了解一项科学的研究应该遵循怎样的过程——咨询业常常把粗糙的因果关系和进步起推敲的非科学研究成果兜售给客户。

《中国企业人力资源专业人员胜任力模型》

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：www.tushu000.com