

<<中国公务员内隐知识管理研究>>

图书基本信息

书名：<<中国公务员内隐知识管理研究>>

13位ISBN编号：9787030361431

10位ISBN编号：7030361431

出版时间：2013-2

出版时间：科学出版社

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>

<<中国公务员内隐知识管理研究>>

作者简介

冯明，重庆大学经济与工商管理学院教授、博士生导师；浙江大学应用心理学专业博士、人力资源管理学博士后；澳大利亚昆士兰大学（The University of Queensland）商学院访问学者；中国兵器装备集团公司人力资源部顾问；中国管理研究国际学会（IACMR）会员；重庆市行为科学学会常务理事、组织行为与人才开发分会会长。

曾经担任中国平安保险公司重庆分公司（寿）人力资源部经理、建设工业（集团）有限责任公司总经理助理。

曾两次借调中共中央组织部领导干部考评中心，参与国务院国有资产监督管理委员会监管企业高管职位的海内外公开招聘等工作。

主持完成两项国家自然科学基金项目，出版专著三部，主编人力资源管理教材两部，发表专业学术论文30多篇。

拥有十多年的人力资源管理咨询经验，主持了来自中国嘉陵集团、重庆市邮政公司、中国南方电网公司、济南轻骑集团、重庆市地产集团、中国移动公司重庆分公司、重庆市正川玻璃有限责任公司、大江工业集团、中国长安汽车集团、中国国家电网等企业的人力资源管理咨询项目和管理人员综合素质测评项目。

主讲了数十家企业人力资源管理、组织行为学方面的培训课程。

廖冰，重庆大学经济与工商管理学院副院长、副教授、博士、硕士生导师。

2010年获得重庆大学技术经济与管理学博士学位，主要研究方向为企业管管理、组织行为学、人力资源管理。

多次被评为“重庆大学MBA教学名师”、“重庆大学本科教学评估前50名”。

作为主要研究人员参研国家自然科学基金、社会科学基金项目三项，主持与参研重庆市科学技术委员会、重庆市社会科学界联合会等省部级项目多项、企业横向委托项目多项。

曾为重庆建工集团、重庆交旅集团、重庆市商业银行、重庆市电力公司、重庆移动、重庆电信、重庆医科大学附属第二医院、重庆松藻煤电、重庆市财政局、天友集团、太极集团、重啤集团等企业进行管理体系设计、企业文化设计与员工培训等。

程颖，重庆大学经济与管理学院教师、德国慕尼黑大学经济学博士。

学术成果曾在美国管理学会、美国人力资源开发学会、德国商业研究学会等学术组织举办的重要会议上发表。

现为美国管理学会（AOM）、美国人力资源开发学会（AHRD）、美国人力资源管理学会（SHRM）、中国管理研究国际学会（IMACR）等学术组织会员。

<<中国公务员内隐知识管理研究>>

书籍目录

前言 理论基础篇 第1章内隐知识概述 1.1内隐知识概念介绍 1.2内隐知识的作用 1.3内隐知识的提取与度量 1.4讨论 第2章公务员特征分析 2.1我国传统文化对公务员内隐知识的影响 2.2政治体制对公务员内隐知识的影响 2.3时代特征对公务员内隐知识的影响 第3章内隐知识研究方法介绍 3.1法则关系 3.2认知图 3.3情景判断测验 实证研究篇 第4章公务员内隐知识模型研究 4.1公务员内隐知识模型构建 4.2公务员绩效研究概述 4.3公务员绩效模型的构建 4.4公务员内隐知识与绩效的法则关系 4.5公务员价值观、内隐知识、绩效的关系研究 第5章基于认知图方法提取公务员内隐知识 5.1内容分析法简介 5.2内容分析法的有效性 5.3基于认知图的内容分析法论述 5.4问卷设计 5.5研究设计 5.6基于认知图的内容分析结果 第6章公务员内隐知识测验量表的开发 6.1研究问题及目的 6.2研究思路设计 6.3研究内容 6.4情景判断测验的开发 6.5情景判断测验的信度 6.6情景判断测验的效度研究 6.7不同赋分方式对情景判断测验效度的影响 6.8性别因素对情景判断测验分数的影响 6.9研究结论 第7章公务员内隐知识与印象管理的相关研究 7.1印象管理相关研究 7.2内隐知识、政治技能对印象管理的影响相关研究 7.3内隐知识与印象管理关系的实证研究 第8章公务员内隐知识研究总结及展望 8.1公务员内隐知识研究的理论总结 8.2公务员内隐知识研究的相关理论进展 8.3公务员内隐知识研究成果的应用价值 8.4公务员内隐知识的未来研究展望 参考文献

章节摘录

版权页：插图：战略目标规划、民主决策成效、全局形势掌控、群众下属信服归属在第二个公因子上，主要是对领导职务公务员领导艺术的描述，包括部门绩效目标的规划、有效领导、高效决策、掌控全局等，我们将其命名为领导绩效；创新学习成果、变革应对策略、政府环境适应、电子政务适应归属在第三个公因子上，主要是对突发事件的应对、新社会经济环境的适应、压力竞争的适应、创新学习发展等的描述，我们将其命名为适应性绩效；工作作风端正、党政工作热情、公共服务成效归属在第四个公因子上，包括遵纪守法、积极主动、社会公共服务等，都在公务员工作职责之外，但又有利于组织绩效的提高，属于个人奉献范畴，我们将其命名为奉献绩效；知识经验共享、团队建设成就、亲和力凝聚力归属在第五个公因子上，内容为团队内人际关系的协调、互帮互助、分享共有知识，以及创建高效工作团队等，这些对组织绩效的提高也是不可或缺的，我们将其命名为人际绩效。其结果与我们预试的结果基本符合。

本次小样本信度分析采用内部一致性的Cronbach's α 值来描述。

对20个指标按照5个因子进行信度检验，5因子的一致性系数 α 分别为0.908、0.873、0.812、0.899、0.670，各个因子和总量表内部一致性系数 α 都大于0.6，属于可接受的信度范围，量表整体信度为0.926，具有很高的信度，说明指标结构具有较好的稳定性，对论文下一步的大样本调查分析和结构模型检验工作都非常有利。

通过小样本调查分析，对绩效指标进行了信度分析，由分析结果删除了3个信度不高的指标，与之相应的10个题目也同时删除。

同时，利用探索性因子分析检验了剩余20个指标的聚合效度和区分效度，并对公因子进行了可靠性检验。

分析结果证明，修正后的量表具有较好的信度和效度，形成了具有较高有效性和可靠性的正式问卷，可用于下面的大样本调查分析。

4.3.5大样本调查分析 通过小样本调查分析，我们对公务员绩效指标体系进行了一定的修正，删除更正了部分指标，对调查问卷的题目进一步优化后得到了正式的大样本调查问卷。

本小节的重点就是利用得到的正式问卷对公务员绩效模型进行探索性因子分析和验证性因子分析。

1.研究样本 本次问卷的发放主要集中在重庆、四川、贵州、新疆、山东、浙江、辽宁等地，共发放问卷700份，收回638份，问卷收回率91.1%，其中有效问卷580份，有效问卷率82.9%。

有效问卷样本具体信息见表4.17。

<<中国公务员内隐知识管理研究>>

编辑推荐

《中国公务员内隐知识管理研究》理论基础翔实，实证研究严谨，应用前景宽广，适合政府相关部门和各研究机构的工作人员及学术研究者等参考阅读。

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>