第一图书网, tushu007.com

<<胜任能力模型设计与应用>>

图书基本信息

书名：<<胜任能力模型设计与应用>>

13位ISBN编号：9787807282372

10位ISBN编号：7807282371

出版时间：2006-3

出版时间：广东经济

作者：吴能全，许峰编著

页数：229

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

在异常激烈的竞争中，“ 人才 ”成为企业制胜的关键因素。
某一工作需要什么样的员工？
这些员工是否具有相应的知识、技术和能力？
这些工作期望又是否与组织的文化和战略相匹配？
胜任能力模型（胜任力模型）正是为确定完成一项工作所需的技能、知识以及性格特点而被开发应用的。
它能有效确保员工做好该做的事，并因为其在人才配置和提高绩效方面所具有的潜在作用而得到人们的日益关注。
本书浅显易懂，主要介绍了胜任能力模型的概念、构建以及基于胜任能力模型的职位体系设计等内容。
书后提供的若干个胜任能力模型，便于读者在实际工作中借鉴、参考和应用。

作者简介

吴能全：男，1953年1月生，山西定襄人；国际企业管理博士，中山大学管理学院教授、博士生导师；中山大学企业管理研究所所长，中山大学教授—经理研究会会长。

吴教授曾于1990——1991年到香港大学管理系进修博士课程，1994年后分别赴美国Loyalo大学、香港大学、荷兰Tilburg大学和法国CNRS研究院讲学或从事科研活动。
早年的研究兴趣是利用外资与跨国公司，现在的研究重点是企业制度设计、人力资源管理和卓越管理。
在外国刊物上发表6篇论文，国内期刊上发表60多篇论文；出版了《国际企业经营》、《广东三资企业绩效分析》、《新制度经济学》、《中日管理比较研究》、《论升迁捷径》、《从面试到经理》等专著译著，主编了中山大学教授--经理研究会丛书（已出版6本）；主持和参与10多项国家及省部级科研项目。

近年来，吴教授致力于对本土企业发展及其经营环境的理论研究和咨询支持，先后创办了“中山大学管理论坛”、“中山大学管理沙龙”、“中山大学教授-经理研究会”和“中大管理咨询中心”，为中山大学服务社会和管理学院开辟“第二课堂”做出较大的贡献。
吴教授正尝试在科研、教学和咨询三结合的过程中，探索培养企业家和职业经理人的新路，为MBA教育尽早本土化添砖加瓦。

许锋：中山大学人力资源管理博士研究生，华信惠悦咨询深圳公司副总经理、首席顾问，广东省人力资源管理协会的理事。
曾任广州宝洁人力资源经理，美晨集团人力资源总监。
许锋先生拥有多年的人力资源从业经验，尤其在：人资战略、组织设计、能力模型的设计与应用、薪酬管理、绩效管理等方面拥有丰富的实践经验。
许锋先生主持和领导了美的集团人力资源管理综合提升项目，香江集团人力资源项目，并为万科集团、TCL、招商银行、中国移动、广发银行、万讯自控、中外运、德思勤、顺电、稳健集团等企业提供咨询，主持了EA在华南地区的并购项目。

<<胜任能力模型设计与应用>>

书籍目录

第一章 概述 第一节 胜任能力模型的诞生、发展及其意义 第二节 人力资源管理发展历程 第三节 本书研究框架第二章 胜任能力模型的构建 第一节 冰山模型 第二节 构建胜任能力模型的步骤 第三节 实例分析第三章 基于胜任能力模型的职位体系设计 第一节 职位体系分解逻辑 第二节 胜任能力模型在职位体系设计中的应用 第三节 案例分析第四章 基于胜任能力模型的职业发展规划 第一节 职业发展规划简介 第二节 胜任能力模型在职业生涯规划中的应用 第三节 案例分析第五章 基于胜任能力模型的继任计划 第一节 继任计划简介 第二节 应用逻辑结构图 第三节 案例分析第六章 基于胜任能力模型的招聘管理 第一节 胜任能力模型在招聘管理中的应用 第二节 应用逻辑结构图 第三节 案例分析第七章 基于胜任能力模型的培训管理 第一节 胜任能力模型在培训中的应用 第二节 应用逻辑结构图 第三节 案例分析第八章 基于胜任能力模型的绩效管理 第一节 胜任能力模型在绩效评估中的应用 第二节 应用逻辑结构图 第三节 案例分析第九章 基于胜任能力模型的薪酬管理 第一节 胜任能力模型在薪酬管理中的应用 第二节 应用逻辑结构图 第三节 案例分析第十章 基于胜任能力模型的人力资源规划 第一节 人力资源规划简介 第二节 胜任能力模型在人力资源规划中的应用 第三节 案例分析第十一章 胜任能力模型的实施与管理 第一节 岗位能力匹配 第二节 胜任能力评估 第三节 胜任能力模型实施后的管理措施参考文献

章节摘录

坚韧性 定义：坚韧性是指能够在非常艰苦或不利的情况下，克服外部和自身的 困难，坚持完成所承担的任务。
具有坚韧性的人能够在受到挫折的情况下控 制自己的不良情绪，使自己不会采取消极的行动；面对他人的敌意时保持冷 静和稳定的情绪状态；能够忍受艰苦的工作条件和较大的压力，使其工作业 绩不受外界压力、挫折和个人消极情绪的干扰。
在不利的情形下没有怨言和 恶意，看到事物积极的方面。
即便受到他人的反对也会按照自己的意见和计 划坚持将事情做下去。
坚韧性也可以称作耐受力、压力忍受力、自我控制和 意志力等。
评价等级： “0”经受不了批评、挫折和压力。
“1”面对挫折时克制自己的消极情绪(如愤怒、焦急、失望等)或保持 情绪的稳定。
“2”在比较艰苦的情况下或巨大的压力下坚持工作。
“3”有效地控制自己的压力，通过建设性的工作解除压力。
行为描述： “0”经受不了批评、挫折和压力。
遇到挫折时，个人便感到悲观、失 望甚至逃避；面对困难时，要么想退缩，要么出现情绪的波动；当别人不同 意自己的主张时，即便认为自己的主张是正确的，也放弃争取他人理解和支 持的努力。
例如： 【案例1】“本来自己测得很好的，想让领导看一下，想让他承认，而 且也是想炫耀一下。
自己辛辛苦苦做了这么久，每一个过程都跟过都测过， 结果一下子就得到这么一个完全相反的结果，很没面子，当时觉得很沮丧。
” 【案例2】“但我们公司的一些领导包括项目经理，对这些情况不了解 ，他觉得他是专家，相信他，让他去做，实际上他这样做，在当时也是对的 。
最后我发现其中有些问题，有些明显的问题，所以就提出来，但是最后我 没有坚持这些方案，这是很恐怖的事情，现在想起来很后悔。
” “1”面对挫折时克制自己的消极情绪(如愤怒、焦急、失望等)或保持 情绪的稳定。
在受到挫折或批评时，能够抑制自己的消极想法和冲动，及时 反思自己的行为，并意识到自身的不足。
能够正确地对待自己的错误，从错 误中吸取教训。
冷静地处理在工作中与其他人产生的矛盾。
例如： 【案例3】“有次开会，领导把我们那个领导骂了，那个领导转过头来 把我又骂了，这个事情压根跟我没关系，当时觉得那么多人我肯定没什么表 现了，肯定就这样点头。
但是接下来他又向我承认错误，其实他知道这事情 跟我没关系，但是他也急了，因为那件事情他开始让我负责，我还没完全接 过手，很多事情不知道，于是他认为我接了手我就应该知道，我才接手两三 天，很多事情还没完全理顺，但是被骂的感觉是什么呢?一方面觉得委屈， 另一方面又觉得应该再加倍把工作熟悉。
” “2”在比较艰苦的情况下或巨大的压力下坚持工作。
接到困难的任务 后，克服各种困难，通过各种方法完成任务。
例如： 【案例4】“但我考虑过，应该比较果断，首先应考虑到用户的需求、 局方的需求，最后我还是决定今天晚上升级，既然已准备好了，这个责任我 要承担，但我还要对用户、对我们的承诺负责。
” 【案例5】“当时第一感觉是时间紧，要出产品，用的办法就是‘苦， ，生活没什么规律，他们白天设计，我晚上把他们的东西全部收过来，整理 汇总，到第二天早上把意见反馈。
一般一做就是一个晚上，一直到天亮，就 这么大工作量，要是白天做，别人就必须等着，所以就采用了这样一个并行 处理的方式。
” “3”有效地控制自己的压力，通过建设性的工作解除压力。

在非常大　　的压力下能够保持冷静，将自己的注意力放在如何解决问题上。
P191-193

编辑推荐

胜任能力模型设计与应用——一种独特的人力资源管理的思维方式、工作方法、操作流程，《胜任能力模型设计与应用》浅显易懂，主要介绍了胜任能力模型的概念、构建以及基于胜任能力模型的职位体系设计等内容。
书后提供的若干个胜任能力模型，便于读者在实际工作中借鉴、参考和应用。

第一图书网, tushu007.com

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