

人力资源管理概论第09章



目 录

- 认知相符理论与人力资源管理
- 人力资源柔性管理NFF模型
- 莫布雷中介链模型与员工关系管理
- 特殊能力倾向测验在招聘中应用
- 常模参照评价与绩效考核制度设计
- 锦标赛理论与激励机制设计

contents

01

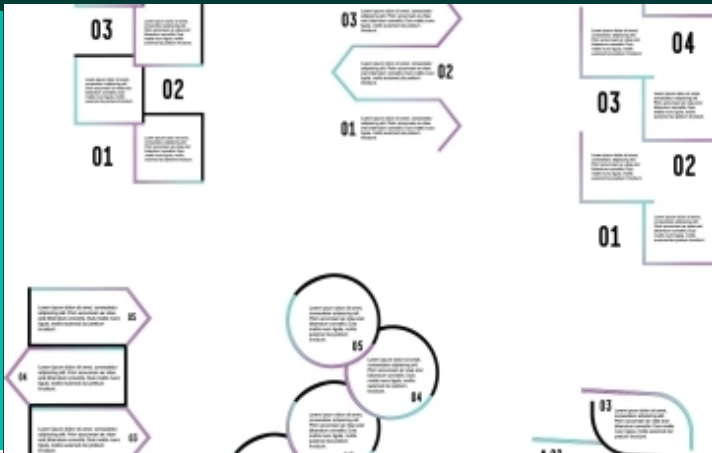
认知相符理论与人力资源 管理





认知相符理论基本概念

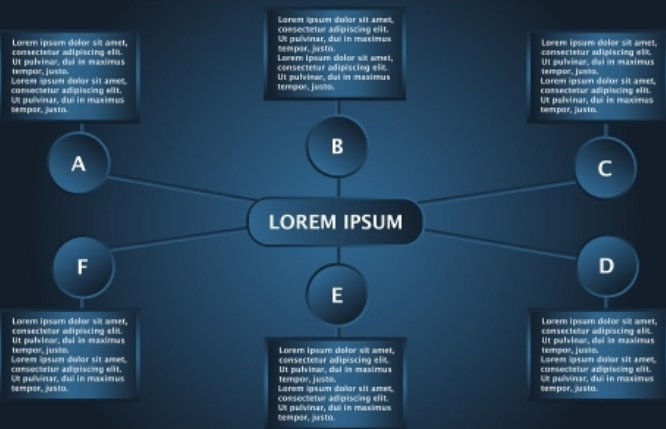
认知相符理论是指个体在面对新信息时，会倾向于接受与已有认知结构相符合的信息，而排斥或忽视与已有认知结构不相符的信息。



认知相符理论与人力资源管理密切相关，因为它涉及到员工如何理解和接受组织的信息、价值观和规章制度等方面。



认知相符理论强调个体在处理信息时的主观性和选择性，认为个体会根据自身的认知结构对信息进行筛选、解释和记忆。





认知相符理论在HRM中应用

招聘与选拔

在招聘和选拔过程中，组织可以通过了解应聘者的认知结构和价值观，选择与组织文化相符合的员工，从而提高员工的认同感和归属感。

培训与开发

通过培训和开发项目，组织可以引导员工形成与组织目标相符合的认知结构和行为模式，提高员工的绩效和满意度。

绩效管理

在绩效管理中，组织可以通过设定明确的绩效标准和反馈机制，引导员工形成正确的认知和行为模式，提高员工的工作表现。

员工关系管理

通过建立良好的员工关系管理机制，组织可以了解员工的认知和需求，及时解决员工的问题和矛盾，提高员工的满意度和忠诚度。



员工认知与企业文化契合度评估

员工认知评估

通过对员工的认知结构、价值观和行为模式进行评估，了解员工对组织的认同程度和归属感。

契合度分析

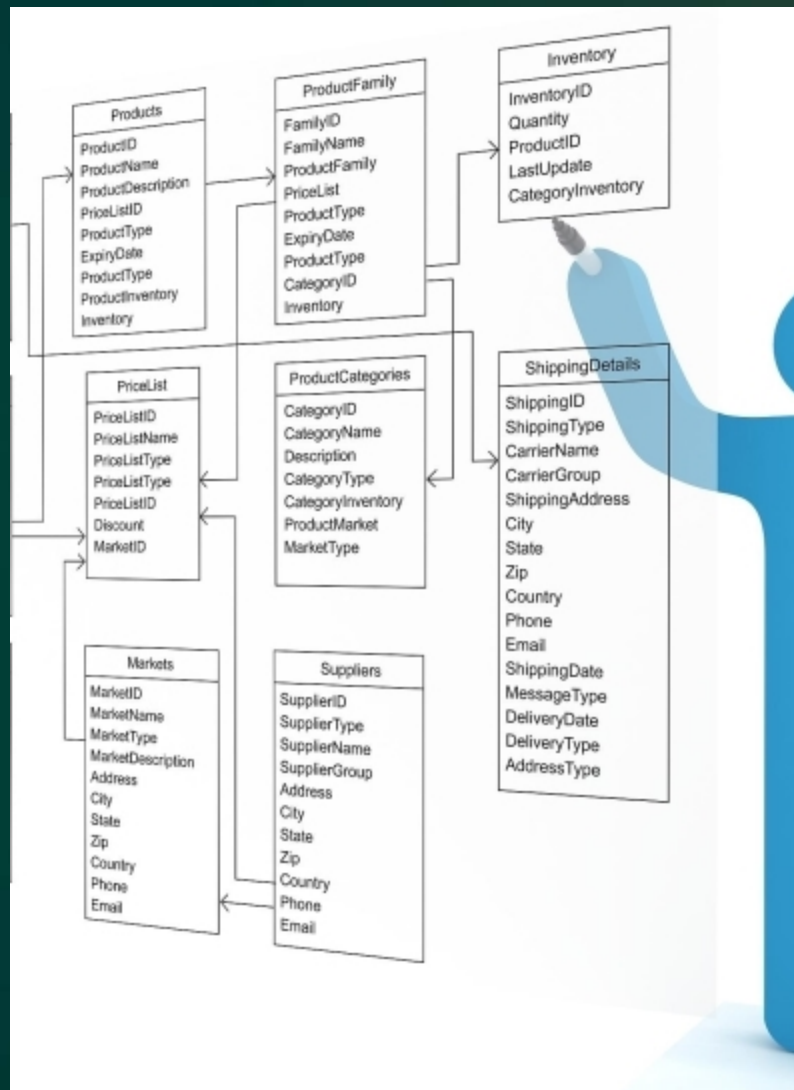
将员工认知评估结果与企业文化评估结果进行对比分析，找出员工认知与企业文化之间的契合点和差异点。

企业文化评估

通过对组织文化的核心价值观、行为规范和规章制度进行评估，了解组织文化的特点和优势。

改进措施

根据契合度分析结果，制定相应的改进措施，如加强员工培训、完善企业文化建设等，提高员工认知与企业文化的契合度。



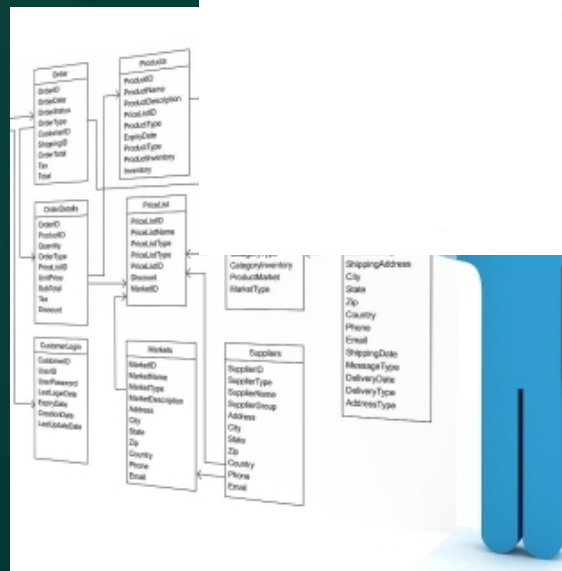
02 人力资源柔性管理NFF模 型





NFF模型基本原理及特点

- NFF模型基本原理：NFF模型即“需求-柔性-反馈”模型，是一种基于组织内外环境变化，通过提高人力资源柔性和适应性来应对不确定性的人力资源管理理论。该模型强调组织应关注员工需求，提升员工技能和素质，同时注重员工反馈，持续改进人力资源管理实践。





NFF模型基本原理及特点



需求导向

以组织战略和员工需求为出发点，关注员工成长和发展。

柔性管理

通过提高员工技能、知识和能力的柔性，增强组织对内外环境变化的适应能力。

反馈机制

建立有效的反馈机制，及时了解员工需求和组织绩效，为人力资源管理决策提供依据。



基于NFF模型柔性策略设计

培训与开发

通过培训、轮岗、导师制等方式提升员工技能和知识水平，增强员工适应不同岗位和任务的能力。

激励机制设计

建立与柔性管理相适应的激励机制，如宽带薪酬、股票期权、弹性工作制等，激发员工积极性和创造力。

组织文化建设

培育开放、包容、创新的组织文化，鼓励员工自主学习和团队合作，提高组织整体柔性。

案例分析：某企业柔性管理实践



企业背景

某大型互联网企业，面临市场快速变化和激烈竞争的压力。



柔性管理实践

该企业采用NFF模型进行柔性管理实践，具体包括



培训与开发

建立完善的培训体系，包括新员工入职培训、在职员工技能提升培训、领导力培训等，提高员工整体素质和技能水平。



激励机制设计

实施宽带薪酬制度，鼓励员工通过自身努力获得更高薪酬；同时推出股票期权计划，将员工个人利益与公司长期发展紧密结合。



组织文化建设

倡导开放、创新的企业文化，鼓励员工提出新想法和解决方案；建立内部创新平台，支持员工自主创新和团队合作。



实践效果

通过实施NFF模型的柔性管理实践，该企业成功应对了市场变化带来的挑战，实现了业务快速增长和员工个人发展的双赢。

03

莫布雷中介链模型与员工 关系管理





莫布雷中介链模型简介及意义

莫布雷中介链模型是一种描述员工离职决策过程的模型，它包括了工作满意度、组织承诺、工作寻找行为和离职意图等中介变量。

该模型的意义在于揭示了员工离职决策的内在机制，为企业制定有效的员工留任策略提供了理论支持。

莫布雷中介链模型强调了工作满意度和组织承诺对员工离职意图的影响，同时也考虑了其他因素如个人特征、组织特征和环境特征等。



员工关系管理中应用莫布雷模型



01

通过提高员工的工作满意度和组织承诺来降低离职意图。企业可以优化工作流程、提高福利待遇、加强培训和晋升机会等，以提高员工的工作满意度和组织承诺。

02

加强员工沟通，了解员工需求和期望。企业应建立有效的沟通渠道，及时了解员工的想法和需求，并积极回应和解决员工的问题和困惑。

03

建立良好的企业文化和氛围。企业应营造积极向上、和谐的工作氛围，增强员工的归属感和忠诚度，从而降低离职意图。



案例分析：某公司员工关系优化方案



某公司针对员工离职率较高的问题，制定了一系列员工关系优化方案。

该方案包括：提高员工福利待遇、加强员工培训和发展机会、优化工作流程和减少工作压力等。



通过实施该方案，公司成功地降低了员工离职率，提高了员工的工作满意度和组织承诺，从而为企业的稳定发展奠定了基础。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/667001044023006056>