

人力资源管理重点难点笔记整理(五) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/239/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c49_239991.htm

第五章重难点 一、培训与开发的关系 培训和开发是经常联系在一起使用的两个概念，二者在内涵上有一些差别，但其实质是一致的。（1）培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好地完成所承担的工作。通过示范，教一名工人如何操作一台车床，或教一名管理人员如何安排日常生产，这都是培训的例子。（2）开发则是指一种长期的培训，它强调的是

鉴于以后工作对员工将提出更高的要求而员工进行一种面向未来的人力资本投资活动。培训和开发的目的在于提高员工各方面的素质，使之适应现职工作或未来发展的需要。同时，培训中使用的技术和开发中使用的技术通常是相同的。

二、培训的内容 内容有职业技能和职业品质。职业技能包括基本知识技能和专业知识技能。三、培训的程序 1.培训需求分析 2.制定培训计划 3.设计培训课程 4.培训效果评估 四、培训的方法 1.讲授法 2.案例分析法 3.角色扮演法 4.研讨法

第六章重难点 一、什么是员工考评？ 员工考评----是考评者对员工及其所干工作考察评定的总称。员工考评又俗称人事考评，实质上员工考评是指考评者在一定的目的思想指导下，运用科学的技术方法，依据一定的考评标准，对员工及其相关工作进行事实评判或量值与价值评判的过程。

二、员工考评的内容 1.态度 2.能力 3.业绩 三、怎样对员工进行考评？ 1.确定考评目的 2.进行绩效分析 3.考评内容的确定分析 4.对考评内容进行量化 5.考评方法的选择确定 6.考评人员的培训 7.进

入考评

入考评

入考评

行动员 8.考评信息的收集 9.对信息进行分析综合 10.考评对象的比较与评判 11.考评的评估 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com