

360度反馈及其在人力资源管理中的效用

陆昌勤¹, 方俐洛¹, 凌文铨²

1. 中国科学院心理研究所, 北京100101;
2. 暨南大学人力资源管理研究所, 广州510632

360? Feedback and Its Uses for HRM(human resource management)

LU Chang-qin¹, FANG Li-luo¹, LI NG Wen-quan²

1. Institute of Psychology, the Chinese Academy of Sciences, Beijing 100010, China;
2. Institute of Human Resource Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China

- [摘要](#)
- [参考文献](#)
- [相关文章](#)

Download: [PDF \(KB\)](#) [HTML \(KB\)](#) Export: [BibTeX](#) or [EndNote \(RIS\)](#) [Supporting Info](#)

摘要 在人力资源管理中,反馈至关重要,它是任何一项人力资源开发与管理活动的基础。本文在介绍360度反馈定义、兴起缘由和理论依据的基础上,着重探讨其在人力资源开发与管理中的效用,尤其是在中国文化的背景下如何实施360度反馈。最后,扼要介绍其存在的问题。

关键词: [360度反馈](#) [绩效评估](#) [个体发展性评价](#)

Abstract: Feedback is invaluable within organizations,especially in HRM.The paper addresses the following issues:the definition of the 360? feedback;the theory foundation;its uses for HRM,with a special emphasis placed on its use for Chinese organizations;how to implement;and finally,its pitfalls.

收稿日期: 2000-06-08;

基金资助:国家自然科学基金基金项目(九五重点项目79930200)

引用本文:

陆昌勤, 方俐洛, 凌文铨 .360度反馈及其在人力资源管理中的效用[J] 中国管理科学, 2001,V(3): 74-80

Service

[把本文推荐给朋友](#)

[加入我的书架](#)

[加入引用管理器](#)

[Email Alert](#)

[RSS](#)

作者相关文章

[陆昌勤](#)

[方俐洛](#)

[凌文铨](#)

没有本文参考文献

没有找到本文相关文章

