

<<领导人才测评>>

图书基本信息

书名：<<领导人才测评>>

13位ISBN编号：9787802344563

10位ISBN编号：7802344565

出版时间：2009-8

出版时间：中国发展出版社

作者：胡月星

页数：465

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>

<<领导人才测评>>

内容概要

领导科学要有自己的研究队伍和研究阵地。

“中国领导科学评论”已聚集一批学人，发表一批成果，形成一定影响。

现在中国领导科学研究中心与中国发展出版社精诚合作，隆重推出“中国领导科学研究”系列丛书，相信是又一顺应时势之举。

领导科学研究领导行为的特点和规律，它有自己特有的研究对象和研究范式。

在现实的领导工作中，领导者不能什么都去领导，什么都去管理。

与之相应，领导科学也不能什么都去研究，什么都去涉足。

“种了别人的地，荒了自家的田”是可悲的。

领导科学只有明晰自己的边界，才能真正“科学”起来。

<<领导人才测评>>

作者简介

胡月星，经济学博士，中国领导科学研究会理事，中共中央组织部领导干部考试中心合作专家。国家行政学院教授、领导人员考评中心研发处处长。

曾在中共中央党校以及宁夏回族自治区党委组织部、中共中央组织部等部门学习、工作和锻炼。主持完成国家级科研基金项目3项，主持完成省部级科研课题17项。

已出版学术著作16部，发表学术论文80余篇。

目前正在主持国家软科学课题、公开选拔党政领导干部创新机制研究（项目批准号：2008GXS58095）以及国家公务员局委托的《公务员职位核心能力及测评方法研究》等重要课题。

在国家行政学院以及中央和地方各级党政机关、大型企业和事业单位领导干部班上主讲“领导胜任力”、“领导干部心理调适”、“领导潜能开发”以及“领导危机管理”等核心课程，深受好评。

<<领导人才测评>>

书籍目录

第1章 领导人才测评及其发展趋势 1 人才测评的兴起及特点 2 领导人才评价中心测评技术 3 现代领导人才测评发展趋势 专栏1.1 领导干部公开选拔考试的新趋势第2章 职务分析 1 职务分析理论 2 职务分析基本原理 3 职务分析主要方法 专栏2.1 部门领导职务分析资料第3章 履历评价分析技术 1 履历分析技术概述 2 履历分析常用三大材料 3 履历分析基本内容和指标体系 4 基于三大类履历材料的分析技术 专栏3.1 履历审查不能掉以轻心 专栏3.2 建立业绩档案严把招聘进口第4章 结构化面试 1 结构化面试概述 2 结构化面试测评要素及权重确定 3 结构化面试的试题设计原理 4 结构化面试的组织实施与操作 专栏4.1 某市副处级干部公推竞岗考试面试题本 专栏4.2 公推竞岗面试能力要素评分标准 专栏4.3 公推竞岗面试评分表 专栏4.4 公推竞岗面试成绩报告单第5章 领导胜任特征评价 1 领导胜任特征概述 2 领导胜任特征模型 3 胜任特征的基本要素及主要指标体系 4 胜任特征评价方法的应用 专栏5.1 基层党政领导干部核心胜任特征模型 专栏5.2 党政领导干部胜任特征测评行为观察点第6章 案例分析 1 案例分析概述 2 案例的编制及使用 3 案例分析的应用 专栏6.1 职业心理焦虑案例 专栏6.2 危机处理案例第7章 无领导小组讨论 1 无领导小组讨论概述 2 无领导小组讨论测试基本要素 3 无领导小组讨论的设计原理 专栏7.1 无领导小组讨论试题举例 专栏7.2 某公司招聘总经理无领导小组讨论测试 实施方案第8章 公文筐测验 1 公文筐测验概述 2 公文筐测验的设计原理 3 公文筐测验的操作实施 专栏8.1 公文筐测试的基本要素第9章 角色扮演法 1 角色扮演法及其测评指标 2 角色扮演情境设计 3 角色扮演法在领导人才选拔中的应用 专栏9.1 角色扮演法测评举例第10章 管理游戏 1 管理游戏及其测评要素 2 管理游戏的设计与应用 专栏10.1 管理游戏案例第11章 即席演讲 1 演讲和即席演讲概述 2 即席演讲的特点与功能 3 即席演讲的测评要素及其设计原理 4 即席演讲法在人员选拔测评中的应用 专栏11.1 即席演讲题目范例 专栏11.2 即席演讲具体实施范例 专栏11.3 即席演讲等级评分量表 专栏11.4 即席演讲测评反馈评价表第12章 申论 1 申论概述 2 申论的测评要素 3 申论考试答题的基本方法及注意事项 专栏12.1 申论试题举例第13章 领导人格测试 1 领导人格概述 2 领导人格测试的类型及特征维度 3 人格测试的自陈量表 4 投射测验 5 其他人格测量方法 专栏13.1 《卡特尔个性测验》报告单第14章 领导人才情商测试 1 情商概述 2 情商的核心要素构成与指标体系 3 情商测试工具及其运用 专栏14.1 情感特征问卷 专栏14.2 EQ情商测试题第15章 领导风格测试 1 领导风格概述 2 领导风格的基本要素 3 领导风格测试的主要工具 4 领导风格测试在领导人才测评中的应用 专栏15.1 MBTI问卷第16章 知识测试 1 知识测试概述 2 知识测试试题的编制 3 知识测试发展趋势 专栏16.1 2008年某省厅局级领导职位竞争上岗 综合知识测试样卷第17章 领导人才测评的组织实施 1 测评的组织准备 2 测评的操作实施 3 测评结果的评价与反馈 4 测评过程的监督管理 专栏17.1 评价中心测评案例

<<领导人才测评>>

章节摘录

插图：1．加权申请表的设计因为加权申请表所反映的资料对单位的面试评定以及应聘者的能力、资历的判断都有极其重要的作用，所以加权申请表的设计一定要科学、认真，以便能全面反映所需要的有关信息。

一张好的加权申请表可以帮助用人单位减少招聘成本，提高招聘效率，尽快找到理想的人选，所以加权申请表的设计十分关键。

加权申请表作为应聘者所填写的由单位提供的统一表格，其目的要着眼于对应聘者初步的了解，主要收集关于应聘者背景和现在情况的信息，以评价求职者是否能满足最基本的工作要求，通过对加权申请表的审核剔除一些明显的不合格者。

不同的单位在招聘中使用的申请表的项目是不同的，而且不同职位因为职务说明书的差别，加权申请表内容的设计也有一定的区别，应根据职务说明书来定，并且每一栏目均有一定的目的。

事实上，大多数单位都使用不止一种加权申请表。

比如对于技术或管理类申请人员来说，通常要求他们较为详细地回答与教育程度有关的个人情况，而适用于工厂计时工人的申请表则可能会集中于像曾经使用过的工具或设备等诸如此类的问题。

但不管何种形式的加权申请表，一般来说都应能够反映以下一些信息：应聘者个人基本信息、应聘者受教育状况、应聘者过去的工作经验以及业绩、能力特长、职业兴趣等。

设计加权申请表时应符合当地有关法律和政策的要求（如有些国家规定：种族、性别、年龄、肤色、宗教等不得列入表内），只能要求申请人填写与工作有关的情况，可参见以下各项内容。

<<领导人才测评>>

编辑推荐

《领导人才测评》：中国领导科学丛书。

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>