

<<才能评鉴法>>

图书基本信息

书名：<<才能评鉴法>>

13位ISBN编号：9787810365260

10位ISBN编号：7810365266

出版时间：2003-08-01

出版时间：广东汕头大学

作者：莱尔·史班瑟

页数：411

译者：魏梅金

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>

<<才能评鉴法>>

内容概要

莱尔·史班瑟博士在本书中介绍美国军方及实务界采用超过20年的“才能评鉴法”JCA。这是一套评估人员才能高低的模式，已经应用在各种企业组织、政府单位、军队、健康诊疗中心、教育以及宗教团体等，评分范围涵盖创业家发展、技术、专业、销售、服务及管理等方面。

才能评鉴法在从人力源管理领域中的应用范畴，涵盖了人才招聘、评鉴、甄选、接班人计划、职业生涯规划、绩效管理、训练与发展、按能力支薪以及整合型人力资源系统等。才能评鉴法未来的应用领域，将朝向资讯经济、知识工作者的人力市场及素质评鉴等层面上的发展及应用。

<<才能评鉴法>>

作者简介

莱尔·史班瑟博士（Lyle M. Spencer, Jr., PhD），哈佛商学院管理硕士，芝加哥大学人力资源发展与临床心理学博士。

史班瑟博士曾任McBer企管顾问公司总裁，Hay管理咨询公司技术总监，两家公司的客户遍及世界三十多个国家，其在人力资源发展的工作经验长达二十多年，著有《人力资源成本与效益的计算》等书。

<<才能评鉴法>>

书籍目录

审定者序...I代序...1第一篇 才能概论...5第1章 导论第2章 才能定义第二篇 才能辞典...23第3章 才能辞典的发展第4章 成就和行动第5章 协助和服务第6章 冲击和影响第7章 管理第8章 认知第9章 个人效能第三篇 发展才能模式...111第10章 设计才能研究第11章 进行行为事例访谈第12章 发展才能模式第四篇 一般才能模式...189第13章 技术人员与专业人士第14章 业务人员第15章 人类服务工作者第16章 管理人员第17章 企业家第五篇 才能基础的应用...293第18章 征选第19章 绩效管理第20章 接班人计划第21章 发展和生涯规划第22章 薪酬第23章 整合型人力资源管理资讯系统第24章 社会应用第25章 未来能力本位的人力资源管理

<<才能评鉴法>>

章节摘录

章 才能定义 简单来说,“才能”就是一项潜在的个人特质,这些特质与效标参照组的工作表现,具有高度的因果关系。

潜在的特质是指才能在人格中扮演深层且持久的角色,而且能预测一个人在复杂的工作情境及担当重任时的行为表现。

因果关系的意义是指,才能导致绩效或口丁用来预测绩效及行为表现。

效标参照是指利用特定的效标或标准来衡量绩效才能可以实际预测一个人工作绩效的好坏的标准。

例如,衡量业务人员的标准是其销售金额或顾客数目,而衡量一位心理辅导员的绩效,则是看他如何成功地辅导“酒精滥用”个案的人数。

以下章节将逐一讨论上述每一部分的定义:潜在特质,因果关系与效标参照。

潜在特质 才能是一个人潜在的特质,隐含着表现力或思考力,这种力量可以类推到个人工作或生活上各种不同的情况,并且能一直停留在身上一段相当长久的时间。

五种形态的才能特质 1. 动机。

一个人对某种事物持续渴望,进而付诸行动的念头。

因此动机“驱使并引导我们做抉择”,于是我们就会在众多目标或行动中心有所属而且坚定不移。

这就好比一位具有强烈成就动机的人,会一直不断地为自己一次又一次设定具有挑战性的目标,而且持之以恒地去加以完成,同时透过回馈机制不断寻找改善的空间。

2. 特质。

身体的特性以及拥有对情境或信息的持续反应。

比方说对时间的即时反应和绝佳的视力,是战斗机飞行员所必须具备的必要特质。

情绪的自我控制和主动积极的精神则显得较为复杂,例如“不动如山”,有些人即使面对压力处理问题,也不会失控而大发雷霆,而游刃有余自得其乐。

这些才能都是成功经理人所必须具备的特质。

动机和才能是主导个人驱动力的主要特质,可以客观预测个人长期在工作上的表现,而不需要采取紧迫钉人的监督。

3. 自我概念。

关于一个人的态度、价值及自我印象。

就如同自信,一个人深信自己不论在任何状况下,都可以有效率地工作,这可以说是个人对自己自我概念的认定。

一个人的价值观,是指对现象的回应或反应式的动机,可以预测个人在一段时间由别人操控的情况下,所呈现出的意向。

举例来说,一个人企图想成为领导者,当他获知将有一项任务要测试领导能力时,他就会心想事成地展现出领导者的行为来。

若一个人习惯成为“被管理者”时,他在行为的本质上,就不会存有自动想去影响其他人的动机,通常这种人即使能够到达管理阶层,最后也不会成功。

<<才能评鉴法>>

编辑推荐

本书介绍美国军方及实务界采用超过20年的“才能评鉴法”JCA（Job Competence Assessment）。这是一套评估人员才能高低的模式，已经应用在各种企业组织、政府单位、军队、健康诊疗中心、教育以及宗教团体等，评分范围涵盖创业家发展、技术、专业、销售、服务及管理等方面。

<<才能评鉴法>>

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>