

<<胜任力建模>>

图书基本信息

书名：<<胜任力建模>>

13位ISBN编号：9787030256980

10位ISBN编号：7030256980

出版时间：2009-11

出版时间：科学出版社

作者：刘泽文

页数：198

字数：310000

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>

<<胜任力建模>>

前言

“21世纪什么最贵？

人才！

”葛优在电影《天下无贼》中的这句台词成了职场上自我安慰的名言。

在人们大谈职位难求、工资太低、高能低就等“人才贱价论”的同时，已经有很多公司为求良将，引入价值百万的人才测评体系——胜任力模型。

胜任力模型不仅能帮助企业找到合适的员工，同时也使员工找到更适合自己的职位，可以应用于整个人力资源管理过程中。

“胜任力模型”指的是胜任特征的集合，是某个岗位或职业的绩效优秀者为了成功而出色地完成工作任务所使用的知识、技能和行为的组合。

一般来说，胜任力模型的结构有三个层次：胜任力类别、相应的定义和典型行为表现。

针对一个职业建立的胜任力模型包括：要在这个职位取得出色绩效所需要的几大类胜任特征的名称、各胜任特征的定义、每个胜任特征的典型行为表现。

根据不同的用途和建立模型的方法，所建立的胜任力模型有很多不同的结构，有些详细而具体，有些则相对简单。

本书简要介绍胜任力研究的历史以及目前四种主要的胜任力模型结构：层级式、簇型、盒型、锚型。

<<胜任力建模>>

内容概要

胜任力研究在我国开展已有20多年的历史，但多数研究停留在理论探讨和模型构建的水平上，关于模型验证的研究甚少。

胜任力模型对工作绩效应具有良好的预测能力，但关于绩效预测的建模方法更为少见。

有鉴于此，本书选取四种胜任力建模（层级式、簇型、盒型和锚型）的研究实例，从选题、建模和验证三个环节，结合实例深入讲解胜任力模型的构建和验证过程。

操作手册式的写作方式，非常适合于初步接触胜任力建模方法的学习者；本书对于从事人力资源管理实务的工作者和胜任力测量研究的学者也具有参考价值。

<<胜任力建模>>

作者简介

刘泽文，心理学博士，浙江理工大学心理学系副教授，硕士生导师。

毕业于中国科学院心理研究所。

从事发展与教育心理学、人力资源管理研究。

葛列众，心理学博士，浙江理工大学心理学系主任、教授、博士生导师。

毕业于浙江大学心理学系。

从事工程心理学和认知心理学的教学和科研工作，主要研究方向有：产品可用性研究，用户体验研究，人-计算机界面研究、脸部认知研究。

牛玉柏，心理学硕士，浙江理工大学心理学系副教授，硕士生导师，毕业于辽宁师范大学教育科学学院。

从事发展与教育心理学研究。

姜海燕，管理学硕士，中材科技南京玻璃纤维研究设计院，经济师。

毕业于河海大学。

从事岗位胜任力、人力资源管理研究和工作。

<<胜任力建模>>

书籍目录

第1章 胜任力研究的历史 第1节 胜任力概念的产生和发展 一、胜任力概念的产生 二、胜任力概念的发展 第2节 胜任力概念的界定 一、胜任力与能力、素质的区别 二、胜任力与个体的潜在特征 三、胜任力与个体的外显行为 四、胜任力概念的界定与获取 第3节 胜任力研究的理论基础 一、组织管理理论 二、组织行为学理论 三、人力资源管理理论 第4节 胜任力研究的学派与方法 一、胜任力研究的学派 二、胜任力的研究方法第2章 胜任力建模研究 第1节 胜任力建模与绩效 一、国内外胜任力建模的研究成果 二、胜任力与绩效的关系 第2节 胜任力建模的理论基础、结构与类型 一、胜任力建模的理论基础 二、胜任力模型的结构 三、胜任力模型的类型 第3节 胜任力建模与检验的过程 一、胜任力建模的途径 二、数据收集方法 三、模型检验 第4节 胜任力建模的现存问题与发展方向 一、胜任力建模的现存问题 二、胜任力建模的发展方向第3章 层级式胜任力模型的构建与实施 第1节 层级式胜任力模型的构建 一、层级式胜任力模型的构建思路 二、层级式胜任力评价指标及权重的设计 三、层级式胜任力评价标准的设计 四、层级式胜任力模型的效度验证及方案确定 第2节 层级式胜任力模型的实施 一、前期的宣传准备阶段 二、评价工作的具体实施阶段 三、评价结果的汇总整理与分析阶段第4章 簇型胜任力模型的构建与验证第5章 盒型胜任力模型的构建与验证第6章 锚型胜任力模型的构建与应用参考文献附录

<<胜任力建模>>

章节摘录

第1章 胜任力研究的历史 第1节 胜任力概念的产生和发展 一、胜任力概念的产生
胜任力研究源于工业革命后的社会分工，随着社会分工的不断细化，社会上出现了某些从事特定职业的人员和团体。

在这些职业团体中，人们从事着相同类型的工作，面临着相同的问题，共同的事业把这些人聚集在一起相互支持与交流。

但他们的职业并没有得到充分、确切的保证，原因是有一些不具备专业能力的人也在从事与他们相同的工作，这使得公众不能把那些合格的专业工作者与不合格的专业工作者区分开来，导致公众对他们产生错误的观念。

长此以往，他们未来的命运、生存状态以及社会地位将受到很大的威胁。

职业的胜任资格测验由此产生，胜任力（compe—tency）也应运而生，但当时对于胜任力并没有给出明确的定义。

1911年，科学管理之父泰勒（Frederick W. Taylor）认识到优秀工人与一般工人完成工作的质量和效率是有差异的，他建议管理者用时间和动作分析的方法，去界定哪些因素导致了优秀工人高质量高效率的工作过程和结果，同时采用系统的培训来提高工人这些方面的能力，进而提高组织绩效。

1933年，卡尔·桑德鲁斯（Carr Saunders）和威尔森（Wilson）在他们的文章中对胜任力的内涵进行了探索，他们认为胜任力的内涵可以用当时各种职业主要的和显著的特征来描述与判断，比如，人们曾将行业特征描述为各种职业的胜任力。

在胜任力测验中，他们把胜任力看成是专业化的智能，而不是实际的操作技能，这是胜任力最初的含义。

<<胜任力建模>>

媒体关注与评论

胜任力是高绩效的引擎，为了改善绩效，企业在甄选和发展上，应当使用优秀员工的胜任力作为“标杆”或者“蓝本”。

——哈佛大学心理学教授戴维·麦克利兰 如果你希望自己和孩子有竞争力——不管你是SOHO族还是企业员工，至少要具备以下四点中的一点：非常特殊、非常专业、非常深耕，或非常会调适。

这是给你的良心建议——这年头不可能再有终身雇佣了，只有终身受雇力。

——《世界是平的》作者托马斯·弗里德曼 胜任力使得企业可以采用一种统一而简单的方法来管理全球的业务。

我们需要在全球行使统一化的人力资源管理职能。

例如，负责高露洁牙膏全球事务的管理者要确保高露洁在全球代表着统一的形象。

从包装、配方、广告到跟对手在价格方面竞争中所采取的立场，高露洁都是一样的。

为了提高组织的整体实力，我们用同样的方式来管理我们的员工，以及要实现高绩效所要求的胜任力模型。

——前高露洁全球人力资源高级副总裁罗伯特·乔伊

<<胜任力建模>>

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>