

图书基本信息

书名：<<中国领导人才能能力测评技术参考手册>>

13位ISBN编号：9787501173884

10位ISBN编号：7501173885

出版时间：2006-3

出版时间：新华出版社

作者：赵洪俊

页数：218

字数：220000

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>

## 内容概要

胡锦涛同志在全国人才工作会议上的讲话中指出，“要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准”，“建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，建立健全科学的社会化的人才评价机制”。

贺国强同志在深化干部人事制度改革工作会议上强调，从总体上不断推进干部人事制度改革，必须“建立和完善发现、培养、选拔、使用、考核、监督等各个环节的有效机制和科学方法”。

本书特点：围绕目标，服务能力建设；突出主题，提倡实际应用。  
博彩众长，注重探索创机关报。

适用范围：可在公开选拔领导干部和在党政机关内部竞争上岗工作中参考使用；可在国家公务员招录中参考使用；可在各级党政机关和企业事业单位对领导干部进行绩效考评中参考使用；可在国有企业、中外合资企业及其他类型企业中的人力资源部门在选拔招聘人才中参考使用。

## 书籍目录

- 序第一章 绪论 一、中外人才测评的发展历史与现状 (一) 国外人才测评的历史与现状 (二) 中国人才测评的历史与现状 二、《手册》的编写原则 (一) 科学性原则 (二) 导向性原则 (三) 针对性原则 (四) 适用性原则 三、《手册》的内容及特点 (一) 基本内容 (二) 主要特点 四、《手册》的使用 (一) 《手册》的使用范围 (二) 《手册》在使用中应注意的问题
- 第二章 中国领导人能力框架体系及其测评要素 一、党中央关于领导人才队伍能力建设的方针政策 二、领导人能力框架体系研究 (一) 国外领导人能力研究 (二) 中国领导人能力研究 三、构建中国领导人能力框架体系的原则和方法 (一) 构建中国领导人能力框架体系的基本原则 (二) 构建中国领导人能力框架体系的主要方法 四、公开选拔和竞争上岗考试测评要素 (一) 公共科目笔试的测评能力要素 (二) 专业科目笔试的测评能力要素 (三) 面试的测评能力要素
- 第三章 中国领导人测评职位分析方法 一、职位分析的内涵及意义 (一) 职位分析的内涵 (二) 职位分析的意义 二、职位分析与领导人测评的关系 (一) 职位分析为确立测评要素与试卷结构提供事实依据 (二) 职位分析结果是领导人考察的依据和标准 (三) 职位分析结果是领导人测评质量评价的参照系 三、职位分析的内容、原则及方法 (一) 职位分析的范畴 (二) 职位分析的原则 (三) 职位分析的方法 四、职位分析在领导人测评中的应用 (一) 分析领导人测评要素结构 (二) 确定拟选拔职位能力素质标准 (三) 制定行为操作规范
- 第四章 中国领导人测评资历评价方法 一、资历评价概述 (一) 性质 (二) 特点 二、资历评价的内容与方法 (一) 资历评价的内容 (二) 资历评价的方法 三、资历评价的应用原则及条件 (一) 资历评价的应用原则 (二) 资历评价的应用条件
- 第五章 中国领导人测评笔试方法 一、笔试概述 (一) 笔试的概念及特点 (二) 笔试类别 (三) 笔试的功能及局限 (四) 笔试在领导人测评中的地位与作用 二、笔试设计 (一) 笔试试卷结构设计 (二) 笔试常用题型的规范与试题编制 三、笔试实施规程 (一) 笔试施测流程及质量控制 (二) 笔试评卷流程及质量控制
- 第六章 中国领导人测评结构化面试方法 一、结构化面试概述 (一) 面试内涵 (二) 面试的主要功能 (三) 结构化面试的特点 二、结构化面试设计 (一) 结构化面试的设计原则 (二) 结构化面试的设计规范与方法技术 三、结构化面试操作实施 (一) 结构化面试实施程序 (二) 结构化面试实施的条件和环境创设
- 第七章 中国领导人测评评价中心技术 一、评价中心概述 (一) 评价中心的内涵 (二) 评价中心技术的特点 二、评价中心主要方法 (一) 公文筐测验 (二) 无领导小组讨论 (三) 角色扮演 (四) 面试演讲 (五) 管理游戏 三、评价中心的设计与实施 (一) 评价中心的设计 (二) 评价中心技术的实施
- 第八章 中国领导人心理素质测评方法技术 一、心理素质测评的基本原理 (一) 心理素质测评的主要特性 (二) 心理素质测评的主要技术指标 二、心理素质测评的种类和主要功能 (一) 心理素质测评的种类 (二) 心理素质测评的功能 三、心理素质测评工具的编制 (一) 测评目的确定 (二) 测评性质的确定 (三) 确定测评内容 (四) 编制测评计划 (五) 选择测试项目 (六) 测评的标准化和编写测评指导书 四、心理素质测评的主要方法技术 (一) 智力测评 (二) 人格测评 (三) 领导行为测量 (四) 职业倾向测评 五、心理素质测验操作实施 (一) 测前事项及运作规则 (二) 测中事项及运作规则 (三) 测后事项及运作规则 六、关于心理素质测评方法技术的运用 (一) 心理素质测评必须符合中国领导人选拔测评的实际需要 (二) 心理素质测评工具是领导人选拔测评的辅助工具 (三) 心理素质测评必须进行严格管理 (四) 心理素质测评需要具备一定的专业素质能力
- 第九章 中国领导人绩效考评方法 一、绩效考评概述 (一) 绩效的定义及特点 (二) 绩效考评及操作系统 (三) 绩效考评在国内外的发展 二、绩效考评内容的确定与指标体系的设计 (一) 绩效考评内容的确定 (二) 绩效考评指标体系的设计 三、绩效考评的方法与工具 (一) 360考评方法 (二) 强迫选择量表 (三) 混合型标准量表 (四) 自我鉴定法 (五) 关键事件法 (六) 行为尺度评定量表 (七) 行为观察量表 八) 目标管理法 四、绩效考评在领导人测评工作中的应用 (一) 正确认识绩效考评中的几种关系和影响 (二) 注意提高绩效考评工作质量
- 第十章 中国领导人测评事业的

发展 一、领导人测评工作的基础环节 (一) 制度体系 (二) 标准体系 (三) 方法体系 (四) 组织建设 二、推进领导人测评制度化、规范化、科学化进程 (一) 健全制度 (二) 完善标准 (三) 创新方法 (四) 规范程序 (五) 建立机构 (六) 提升能力 三、领导人测评事业发展展望 (一) 应用范围将不断扩大 (二) 互补优势不断增强 (三) 制度体系将日趋完善 (四) 技术手段将日臻完善 (五) 市场化程度将日益提高 (六) 产业化趋势日渐明显 后记

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>