

<<发现领导潜能>>

图书基本信息

书名：<<发现领导潜能>>

13位ISBN编号：9787115249463

10位ISBN编号：7115249466

出版时间：2011-4

出版时间：人民邮电

作者：田效勋//连旭//胡炜

页数：220

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>

<<发现领导潜能>>

内容概要

《发现领导潜能：情景模拟测验技术应用手册》介绍了选拔优秀领导人才的一种行为测量模式——情景模拟测验技术及其应用方法。

全书选择了国际上常用的八种情景模拟工具进行介绍，分别是案例分析、口头呈现、无领导小组讨论、角色扮演、文件筐测验、口头事实搜寻、管理游戏和基于“录像模拟”的情景判断测验。

作者以丰富的实战经验和扎实的理论功底，结合案例，详细叙述了上述工具的操作方法。

本书适合企业人力资源管理者和管理咨询企业的从业人员选拔领导人才时用，也适合个人作为发展自身领导力的参考读物。

<<发现领导潜能>>

作者简介

田效勋，北京智鼎管理咨询有限公司首席咨询师，兼职北京师范大学MBA中心客座教授。

获管理学博士学位，曾于北京师范大学做心理学博士后研究工作。

是中国银行国际金融研修院、中石化管理干部学院、国家电网高级培训中心等机构的培训师。

在中国较早系统、规范地应用评价中心技术于组织的人才甄选和发展。

出版专著两部。

连旭，北京智鼎管理咨询有限公司资深咨询师，获北京师范大学心理学博士学位，曾为中国银行、中国工商银行、中国农业银行、中信建投证券有限公司、大连商品交易所、诺基亚（中国）、同仁堂、中国航天科工集团某院等大中型企业提供人才测评和发展服务。

专长领域：人才测评、胜任能力体系建设、绩效管理、领导力开发。

胡炜，北京智鼎管理咨询有限公司高级咨询师，全球职业规划师，曾为中国银行、中国工商银行、中国农业银行、大连商品交易所、诺基亚（中国）、航天科工集团某院、金融街控股集团、北京工美集团等著名企业提供人事决策和人才发展咨询服务。

专长领域：基于胜任力的人才开发、人才甄选测评、继任计划、领导力发展。

<<发现领导潜能>>

书籍目录

第1章 评价中心与情景模拟概要1.1 某公司人事决策的测评方案1.2 评价中心概述1.2.1 评价中心的定义1.2.2 评价中心的发展历史及应用目的1.2.3 评价中心程序应包含的要素1.2.4 用科学的方法发现领导潜能1.3 情景模拟测验概述1.3.1 情景模拟：逼真的工作情景1.3.2 情景模拟测验与纸笔测验的差异1.3.3 情景模拟测验与面试的差异1.3.4 情景模拟测验的优势1.4 常见的几种情景模拟测验1.4.1 案例分析1.4.2 口头呈现1.4.3 无领导小组讨论1.4.4 角色扮演1.4.5 文件筐测验1.4.6 口头事实搜寻1.4.7 管理游戏1.4.8 情景判断测验1.5 开发情景模拟测验的步骤1.5.1 情景分析1.5.2 制订计划1.5.3 编制测验1.5.4 进行试测1.5.5 应用于实践1.5.6 总结评估1.6 技术运用可能存在的问题1.6.1 情景分析不充分1.6.2 制订的计划缺乏可操作性1.6.3 评价材料准备不充分1.6.4 试测阶段的保密性1.6.5 对评价者的培训不足1.6.6 忽略对反馈信息的整合1.7 小结第2章 案例分析2.1 案例分析样例2.2 案例分析概述2.2.1 案例分析的材料2.2.2 案例分析的结果呈现2.2.3 案例分析的时间安排2.2.4 案例分析与文件筐测验的区别2.3 案例分析的开发设计2.3.1 开发案例的步骤2.3.2 开发案例分析的注意事项2.4 案例分析的实施安排2.4.1 测评前的准备2.4.2 开始阶段2.4.3 正式测评阶段2.4.4 结果呈现阶段2.5 案例分析的评分方法2.5.1 案例分析评分前需要做好的工作2.5.2 案例分析的评分方法.....第3章 口头呈现第4章 无领导小组讨论第5章 角色扮演第6章 文件筐测验第7章 口头事实搜寻第8章 管理游戏第9章 基于“录像模拟”的情景判断测验第10章 情景模拟的组合运用与评价方法

章节摘录

版权页：插图：（4）多样化评价中心整合了多种具体的测评工具，包括纸笔测验、面试、问卷、社会测量和情景模拟测验等。

评价中心的实践者通过选择测评工具和开发具体测评资料测查出与测评维度相关的多种行为和信息。在正式测评之前，要对测评工具进行试测，以确保这些技术能够有效、客观地展现出参测者的相关行为信息。

（5）情景模拟测评工具必须包括大量的与工作有关的情景模拟，以便有机会去观察参测者的行为表现。

每一个评价中心应当包括至少一个或几个与工作有关的情景模拟。

关于情景模拟的具体工具是本书的重点，我们将在接下来的章节详细介绍。

（6）评价者在评价中心中有多位评价者对每位参测者进行观察和评估。

当选择一组评价者时，要考虑他们在民族、年龄、性别、组织层级及擅长工作领域等方面上的差异。在此需要指出的是，当测评结果是为选拔或晋升服务时，参测者现在的主管领导不适宜参与对其直接下属的测评。

（7）评价者培训评价者一定要接受全面的专业培训，保证其行为符合规范的要求，确保其在观察行为和评价过程中保持准确性。

（8）行为记录在观察时，评价者应使用一个系统的操作程序准确地记录参测者详细的行为表现，可以对行为表现进行录音和录像，以便事后进行分析。

（9）行为观察报告在综合讨论或整合评价之前，评价者必须形成一份测评期间的行为观察报告。

（10）评价整合在对每一测评维度的讨论整合中，评价者所汇报的评价信息必须真实地源于具体测评工具，而不汇报与测评程序和测评目的无关的信息。

在整合决策过程中可以借助相关统计方法，但整合不同评价者信息的方法必须基于一定程度的评价者间的一致性。

<<发现领导潜能>>

媒体关注与评论

多种情景模拟工具的整合运用，是选准领导人才的关键。

领导人才的选拔，基础工作 是工作分析，难点在于多方法的整合。

本书作者能够将自己的选人实践进行总结，毫无保留地和大家分享，只有这种开放式的深度交流，才能促进中国人才选拔测评工作的健康、 快速发展。

——车宏生 北京师范大学心理学院教授中国心理学会心理测量专业委员会主任领导力的建设和发展，对任何组织的成功都是十分重要的，而其中一项关键工作就是 发现具有领导潜质的人才。

情景模拟是预测效度最高的发现人才的方法之一。

智鼎公司的 专家们结合实践，系统地介绍各种情景模拟的操作方法，为科学的人才选拔起了很大的推动作用。

本书非常值得大型组织内部的人力资源从业者认真研读。

当然，只有亲自尝试， 方能熟练掌握和应用这门技术。

——刘大维 微软中国领导力发展顾问通过模拟实际工作场景，来观察、评价和提升领导力，具有更高的可信度和实用性。

本书所介绍的情景模拟工具，也是全球500强企业在领导力建设中常常使用的方法。

读者可 结合本企业实际，运用本书所介绍的方法，来开发适合自己的情景模拟工具。

——徐漆镞 爱立信中国学院院长情景模拟测验是日常典型工作场景的仿真，不仅仅用于发现人才，也大量用于发展人 才。

本书对主要模拟测验工具的介绍非常详尽，对从事领导力建设工作的人来说，这是一 本难得的实用参考书。

——夏勇 美世咨询大中华区合伙人人力资本咨询北方区总经理

<<发现领导潜能>>

编辑推荐

《发现领导潜能:情景模拟测验技术应用手册》：帮助企业发现优秀的管理者帮助个人成长为卓越的领导者，人力资源部门及管理咨询企业必备的人才选拔手册。

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>