<<测试管理技巧的第一本书>>

图书基本信息

书名：<<测试管理技巧的第一本书>>

13位ISBN编号：9787810368636

10位ISBN编号：781036863X

出版时间：2005-2

出版时间：汕头大学出版社

作者：迈克尔·威廉姆斯

页数：156

译者：方玲玲

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>

<<测试管理技巧的第一本书>>

内容概要

《管理技巧入门必读》作者是企业管理顾问和培训专家，培训欧美高级管理人员有将近二十年的经验。

他建议您在阅读《管理技巧入门必读》之前，先回答以下的问题：您在领导员工方面有多成功？

您在授权方面有多成功？

您在决策判断方面有多成功？

您在职位晋升方面有多成功？

《管理技巧入门必读》介绍了心理测试评估指标的技巧，并且重点描述了6种主要的行为指标，各项指标均可单独使用，目前已在欧美各地用于评估和培训高级经理人员，现磁处次结集成功产用的测试用书，供读者全面评估个人的优势和弱点，以便决定职业发展的路向。

<<测试管理技巧的第一本书>>

作者简介

作者：(美国)迈克尔·威廉姆斯 (Michael Williams) 译者：方玲玲
迈克尔·威廉姆斯，国际管理顾问，执教于几所主要的欧洲商学院，包括洛桑国际管理发展学院、法国经斯的特修斯学院。

迈克尔·威廉姆斯致力于研究经营成果和挖掘管理潜能，获得阿斯顿大学理学硕士学位。

他先后著书7本，涉及组织行为、领导和管理等方面。

为英国心理协会和董事学会成员。

他的主要客户有英国化学工业公司、国际商业机械公司、美国电报电话公司、北爱尔兰电器公司和几家主要的银行，包括荷兰银行、荷兰国际集团等等。

<<测试管理技巧的第一本书>>

书籍目录

鸣谢 作者简介 内容简介 第一部分 心理测试评估指标 什么是心理测度评估指标为什么要使用心理测试指标两种主要的心理测试工具本书介绍的心理测试指标心理测试在发掘个人潜能中的作用心理测试运用的趋势测试后应该怎么做六项指标综述第二部分 霍克斯米尔管理评估 领导方式指标与分析专业方式指标与分析 管理决策指标与分析用权、授权指标与分析管理行为指标与分析领导和管理的360°指标与分析

<<测试管理技巧的第一本书>>

章节摘录

也许, 20~30岁是绝大多数人性格成熟的阶段, 而结果是, 若要准确和切合实际地预测年轻人将来的能力往往十分困难, 并且显得学究气。

同样, 由于企业、组织结构和职能的急剧变化, 希望将人的潜能与公司长远的前景挂钩往往是徒劳无益的, 也并不恰当。

然而, 除了作长期或最终的预测, 较可行的是将个人不断发展的能力看做是一连串的“地平线”, 这期间, 各个“补给站”之间的时间长短不一。

有了这个观念, 就可以把人的发展看做一系列“强我”的过程。

每个“强我”代表某个预见层次的已开发潜能, 这种潜能是在一定时间范围内, 按照计划的发展以及随着日增的经验培养起来的, 大约需要一年半至两年的时间。

也就是说, 透过不断更新潜能“地平线”, 令个人的成长与经过周详安排和有计划的发展较为一致。

同样, 也有可能按照类似的方法增加工作岗位, 以致能够将个人的发展和职位的扩展联系起来。

对于已经过度发展, 可以提升的空间不多, 但在横向或多功能活动及竞争力方面还有发展余地的组织而言, 这一点尤其重要。

最能衡量你的工作以及额外工作状态的, 不是传统的责任观念, 而是下面这些“活”的准则: 1. 我在岗位上最擅长的事; 2. 我喜欢做的事; 3. 使我得以发展的挑战。

这三种动态准则分别加强了个人对工作的自主感(Ownership)、满足感, 为提升表现打下了基础; 而由于某种需要创建出某种职能, 以便能够按照这三项准则提升表现, 额外工作也就应运而生。

本书的心理测试尝试为“现在的我”发展到“强我”过程中所需的技能和意志, 作出较为明确的定义。

这些测试可以就经过判断和讨论后所定出的额外工作所需的个人能力和动机, 为用户和被测者(以及被测者的上司)提供反馈意见。

心理测试运用的趋势为了了解心理测试的发展趋势, 我们进行了大量的调查, 接触了超过50家客户公司、测试提供者、大学、商学院和专业团体, 他们来自英国、爱尔兰、法国、德国、荷兰、美国、加拿大、澳大利亚和新西兰。

虽然有些国家之间存在着细微的差别, 我们还是可以从中得出以下的结论: 1. 心理测试将持续发展, 甚至成为全球性的“大生意”; 2. 心理测试越来越受能力驱动; 3. 心理测试将进行调适, 以便用来衡量新兴的综合思维、“新时代”管理及“发展过度”的组织; 4. 用户逐渐变得内行, 要求越来越高; 5. 服务提供者将要为客户提供增值服务; 6. 测试指标逐渐变得更加完整和系统化, 由个人指标联系到团体指标, 然后再联系到组织的能力、完整性、“风格”和文化指标; 7. 由于市场需要切合实际的数据, 360。

指标有所增加; 8. 心理测试作为不断发展的方法, 将继续增长, 当自比性工具的运用激增时, 更是如此; 9. 测试时将更多地考虑到个人的背景和运作环境、状况; 10. 心理测试可望获得更严谨的研究和数据支持, 进一步证实其可靠性; 11. 心理指标将日益围绕核心因素来建构, 并由此产生“能力族”和特殊行为; 12. 测试后将使管理更严谨、精明, 更着重于谨守目标; 13. 尽管通过立法能约束心理测试的产品和方法, 但仍然存在用户求助无门的困难; 同时, 用户需留意品质, 因为总有“货不对版”的情况出现。

测试后应该怎么做经验表明, 进行了测试、鉴别了发展的需要后, 人们并不以发展策略和行动计划来跟进问题。

不能把完成测试当作大功告成。

测试只是为了确定技能和意愿的范围, 以便进一步发展长处, 同时针对短处进行补救或者予以发展。

发展战略应该以下列方式提供学习、实践、训练、指导和支持: 1. 既有创造性, 又能通过工作提高学习能力; 2. 通过新的任务, 为扩展、增强、丰富现有的职能提供机会; 3. 为那些直接与机构变革或新兴势力崛起有关的被测对象设计新的职业生涯和角色。

<<测试管理技巧的第一本书>>

编辑推荐

真正懂得“管理技术”的人，才能将管理进行到底。

《管理技巧入门必读》运用在欧美有三十年不断累积并成功操作的管理测试体系，《管理技巧入门必读》将在以下六项指标中向我们揭示管理的真正核心所在，以及这些管理核心在实际操作中的技巧所在：领导方式指标 专业方式指标 管理决策指标 用权与授权指标 管理行为指标 领导和管理360。

指标中国首次引进的第一本管理能力测试用书！

详细提示管理技巧的核心秘密。

<<测试管理技巧的第一本书>>

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>