

# 《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

出版社：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以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.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 (LYLE M.SPENCER)

哈佛商学院的管理硕士，并于芝加哥大学取得人力资源发展与临床心理学博士学位。

Spencer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，其在人力资源发展上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。

译者简介：

魏梅金

英国奥斯特大学企管硕士，曾任职中国生产力中心企文组管理师，从事企管经营管理辅导及主持经济部商业顾客满意度调查工作多年，现职为明新技术学院行销管理、服务管理兼任讲师，并担任多家公私立企业经营管理顾问，主要专业领域为顾客满意度调查及顾客满意管理等相关议题。

## 书籍目录

审定者序

代序

第一篇 才能概论

第1章导论

第2章才能定义

第二篇 才能辞典

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

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

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

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

## 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。因果关系的意思是指，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》

## 精彩短评

- 1、也是本好书，也是被翻译成了烂书。原著者应该起诉翻译者，侵犯名誉。
- 2、刚毕业时，从事管理咨询业，碰到的第一本好书。素质模型创始人写的，将素质模型讲得太透彻了。
- 3、找了2年，也没有买到。Competency的bible.
- 4、入门读物
- 5、确实有点枯燥，但是对于学习建模还是有好处的
- 6、能力模型创始人写的一本书。
- 7、资料有用，翻译垃圾
- 8、人才测评与选拔的实用手册
- 9、:F272.92/5011

1、才能定义“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。因果关系的意思是指，才能导致绩效或可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。潜在特质

1. 动机。一个人对某种事物持续渴望，进而付诸行动的念头。
2. 特质。身体的特性以及拥有对情境或信息的持续反应。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，而不需要采取紧迫盯人的监督。
3. 自我概念。关于一个人的态度、价值及自我印象。
4. 知识。一个人在特定领域的专业知识。
5. 技巧。执行有形或无形任务的能力。

因果关系动机、特质和自我概念的才能，可以用来预测行为，这些行为则导出工作的结果，整个程序是动机 特质 行为 结果。效标参照效标参照在才能的定义上，是相当重要的一个概念。一项特性能被称之为才能，是在这项才能可以预测真实世界十有意义的事情。至于经常被用在才能研究方面的效标有：

- 优异的表现。指统计上平均数一个标准差以上的表现(参考图 2-3)称之为优异的表现，在实际工作的状况中，差不多每十个人就有一个人。
- 有效率的表现。这项的含义是指“最低可接受”的工作表现，如果一位员工的工作表现在一分界点(cutoffpoint)之下，即表示他无法胜任此项工作。才能分类依预测的绩效标准，才能可分为“门槛”和“差异”两类。
- 门槛才能。是指必要的特性(通常是知识或基本的技巧，如阅读能力)，亦即每一个人在工作上所需最低限度的能力，但无法区分优秀或表现平平者。例如销售员的门槛才能是指对产品的知识或填写发票的能力。
- 差异才能。这些是分辨表现优秀与表现平平者的关键因素。例如，一项可以有效区分表现优异与表现平平销售员的才能是成就动机，这项才能可以在一个人是否会制定比公司所要求的“目标”还要高的行为表现中看得出来。

# 《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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)