

<<管理人员素质与测评>>

图书基本信息

书名：<<管理人员素质与测评>>

13位ISBN编号：9787801629074

10位ISBN编号：7801629078

出版时间：2004-6

出版时间：费英秋 经济管理出版社 (2004-06出版)

作者：费英秋

页数：283

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>

<<管理人员素质与测评>>

前言

前言 素质一词人们并不陌生。通常，人们对素质的研究都是从心理学的层面上，从本国的人员素质入手进行研究，得出普遍适应的结论。

但是，随着全球化的到来，素质问题再也不是一个民族、一个国家的问题，而是一个国际性问题。影响素质的文化因素越来越被人们重视。

研究素质，并不单纯是心理学的任务，而是社会学、人类学、人才学、文化学的共同任务。

从小处说，素质决定一个人的发展方向、一个人的未来成就和社会地位；从大处说，决定一个国家、一个民族的兴旺与发达。

国民素质的提高，往往有赖于个体素质的提高。

特别是在知识经济时代，在全球化时代，在知识爆炸的信息时代，发展与进步、速度与效率，成为一种压力、一种机遇、一种挑战。

终身学习，已成为时代的最强音。

显性素质、隐性素质、素质的开发、素质的测评、素质的培养，成为人们迫切研究的课题。

传统的基于心理学角度的素质研究不断受到质疑，而建立在更为科学的基础上的素质研究，尚未取得有效的进展。

同样，建立在传统的科学基础上的素质测评也受到了诸多限制。

但这并没有妨碍人们在素质研究上的不懈探索。

在我国，把素质作为一个整体来研究，即研究国民素质的著作已是汗牛充栋。

把素质作为个体来研究，相比之下著作并不很多。

而针对某个阶层的素质进行研究，却呈现出较大的不平衡性，对青少年阶层的素质研究较多，而对成年阶层的素质研究明显不足，更多地是进行各种调查，通过数据变化来了解素质的现状，较少建立起研究这个阶层的理论模型。

对素质的理论研究的滞后，直接影响素质的开发、素质的测评与素质的培养。

终身教育，需要人们不分年龄段、不分学历、不分社会地位、不分已有的成就，投身于学习之中，与时俱进，跟上时代的步伐。

素质的开发已经不像过去那样，主要是针对青少年阶层，而现在是针对各个阶层。

这一时代的需要，决定了素质研究的发展趋势。

针对某一阶层的素质研究，脱离不开人的个体素质，也就是说研究某一个阶层的素质，就必须对这一阶层的人员的个体进行研究，整体素质的研究与个体素质的研究是密切联系在一起的。

本书主要以企业管理人员的素质为研究对象，从理论层面上研究管理人员的整体素质的同时，又采用案例方法研究管理人员的个体素质对企业发展的影响，在此基础上，通过借鉴西方的素质开发技术，探讨了构建我国的管理人员的素质测评标准以及测评方法的选择的基本思路。

本书在前人研究的基础上，从新的角度对素质的结构进行了分类，在身体素质、心理素质、科学文化素质三大类构成基础上，提出了心理素质又分为智力素质与非智力素质；科学文化素质又分为知识素质、思想素质与能力素质。

虽然素质之间相互影响、相互作用，但是，有的素质受时代的影响程度较大，有的素质较多地受制于先天遗传的影响，有的素质较多地受后天培养的影响。

这就使素质具有可变性与不变性的特点。

如科学文化素质受后天的影响就很大，而智力素质与非智力素质受遗传的影响就很大。

这一分类在素质开发与素质测评以及素质培养方面，具有重要意义。

实际上，人们都或多或少地了解自我，特别是在进行心理素质测试时，先天的倾向性常常受到后天的思想的制约，即受到科学文化素质中的思想素质的制约。

当人们通过后天了解到社会的审美观、价值观、是非观、道德观时，人们在进行心理素质测试时，就不会选择违背社会的公共评价标准的选项，虽然这一选项的确是其本意，因为人们不愿意让人了解他的内心深处的隐秘之处。

<<管理人员素质与测评>>

在科学文化素质方面，本书仍然坚持1994年出版的《素质的透视与测评》一书的观点，即能力素质分为科学智能与社会智能两类素质。

科学智能是来自书本的或在与自然交往过程中形成的能力；社会智能则是来自社会实践、来自社会文化的素质和能力。

两种不同的智能说明，学历高的阶层与学历低的阶层中的人都会涌现出成功人才。

事实也的确如此。

本人在国内首次提出的科学智能与社会智能的划分，已经被许多著作引用，但是，尚未真正开发出测试两种智能的测评技术。

从企业来看，社会智能高适合从事高关系型的工作，而科学智能高则适合从事高工作型的职业。

总之，素质的研究是与时俱进的，随着时代的发展，时代还会对人的素质提出更多的要求，人的素质也会不断地提高并发展出我们今天尚未具备的素质。

正因为如此，素质研究是一个日久弥新的课题，值得人们去深入探讨。

在强调以人为本的今天，虽然从价值的角度看，人具有同等的重要，但是，我们仍然要承认人的素质的差异性，并在实际中给予承认，这就是本书为什么选择企业管理人员为研究对象的原因吧。

尽管本人不完全同意企业的经济效益主要是由企业中的20%的人所创造的观点，但本人还是承认由于体制、个人素质等因素的影响，管理人员的素质在企业中起着重要作用，有时是无法估量的作用。

因此，对管理人员素质及其测评的研究，更是人员素质测评中的重要课题。

本书的第三章是由北京联合大学的边婷婷所写，是她读研究生时由我指导的研究生论文的一部分，根据全书的需要进行了删改。

<<管理人员素质与测评>>

内容概要

《管理人员素质与测评》在前人研究的基础上，从新的角度对素质的结构进行了分类，在身体素质、心理素质、科学文化素质三大类构成基础上，提出了心理素质又分为智力素质与非智力素质；科学文化素质又分为知识素质、思想素质与能力素质。

虽然素质之间相互影响、相互作用，但是，有的素质受时代的影响程度较大，有的素质较多地受制于先天遗传的影响，有的素质较多地受后天培养的影响。

这就使素质具有可变性与不变性的特点。

如科学文化素质受后天的影响就很大，而智力素质与非智力素质受遗传的影响就很大。

这一分类在素质开发与素质测评以及素质培养方面，具有重要意义。

实际上，人们都或多或少地了解自我，特别是在进行心理素质测试时，先天的倾向性常常受到后天的思想的制约，即受到科学文化素质中的思想素质的制约。

当人们通过后天了解到社会的审美观、价值观、是非观、道德观时，人们在进行心理素质测试时，就不会选择违背社会的公共评价标准的选项，虽然这一选项的确是其本意，因为人们不愿意让人了解他的内心深处的隐秘之处。

在科学文化素质方面，本书仍然坚持1994年出版的《素质的透视与测评》一书观点，即能力素质分为科学智能与社会智能两类素质。

科学智能是来自书本的或在与自然交往过程中形成的能力；社会智能则是来自社会实践、来自社会文化的素质和能力。

两种不同的智能说明，学历高的阶层与学历低的阶层中的人都会涌现出成功人才。

事实也的确如此。

本人在国内首次提出的科学智能与社会智能的划分，已经被许多著作引用，但是，尚未真正开发出测试两种智能的测评技术。

从企业来看，社会智能高适合从事高关系型的工作，而科学智能高则适合从事高工作型的职业。

总之，素质的研究是与时俱进的，随着时代的发展，时代还会对人的素质提出更多的要求，人的素质也会不断地提高并发展出我们今天尚未具备的素质。

正因为如此，素质研究是一个日久弥新的课题，值得人们去深入探讨。

在强调以人为本的今天，虽然从价值的角度看，人具有同等的重要，但是，我们仍然要承认人的素质的差异性，并在实际中给予承认，这就是本书为什么选择企业管理人员为研究对象的原因吧。

尽管本人不完全同意企业的经济效益主要是由企业中的20%的人所创造的观点，但本人还是承认由于体制、个人素质等因素的影响，管理人员的素质在企业中起着重要作用，有时是无法估量的作用。

因此，对管理人员素质及其测评的研究，更是人员素质测评中的重要课题。

<<管理人员素质与测评>>

书籍目录

第一章 人员素质及其特点第一节 关于人员素质的研究方法一、结构—功能方法二、调查方法三、测验方法第二节 人员素质的内涵、构成及特点一、国内关于人员素质内涵研究的综述二、人员素质的内涵、构成及其特点三、素质的构成要素之间的相互作用第三节 我国古代对人员素质的研究及其成就一、我国古代人员素质研究的特点及其成就二、关于人员素质测评的研究及其成就三、我国古代人员素质及其测评研究的评价第四节 西方对人员素质的研究与素质分析技术第二章 我国企业管理人员素质的理论探索第一节 我国企业管理人员面临的机遇与挑战一、面临经济全球化的挑战二、面临着以知识经济为特点的现代化的挑战三、面临着改革与转型时期的市场化的挑战第二节 当代企业管理人员的素质要求及其特点一、从理论研究的角度看企业管理人员的素质要求及其特点二、从公司选拔人才的实践看企业管理人员的素质要求及其特点三、从未来的发展趋势看企业管理人员的素质要求及其特点第三节 管理人员素质生成的影响因素一、管理人员素质的影响因素的定性研究二、管理人员素质的影响因素的定量研究第四节 管理人员的素质对生产力的影响第三章 我国企业管理人员素质的实证分析第一节 总体评价一、中国企业管理人才的形成二、中国企业管理人才成长状况总体评价第二节 素质和能力状况一、创新能力增长二、职业道德意识增强三、职业技能水平提高四、企业内部管理能力提高五、国内外比较第三节 成长环境和制度条件一、法律环境建设亟待加强二、选拔任用制度市场化程度较低,三、激励制度没有体现企业管理者个人价值与贡献大小四、监督约束制度的配套措施需加强第四节 职业和生活状况一、职业状态忙碌二、生活状况第四章 管理人员素质对企业影响的案例解析第一节 麦当劳经理的成长与企业的发展第二节 海因茨·尼克斯道夫的个人素质与欧洲第三大计算机厂第三节 大通曼哈顿银行的人才培训方案与员工素质的提高第四节 张瑞敏与海尔的人才发展战略第五章 西方文化下的管理人员素质测评第一节 西方的素质测评概况第二节 企业管理人员的管理能力的预测与开发一、面试技术二、无领导小组讨论三、公文筐测验第三节 管理人员的人格测验一、管理人员的人格测验二、自我实现测验三、卡特尔16因素人格测验第四节 颇具特色的素质测评技术一览一、pm技术二、履历分析测评技术三、笔迹鉴定法四、网上测试法第六章 我国现代企业管理人员素质测评标准与测评方法研究第一节 我国企业管理人员素质测评的发展状况及存在问题第二节 现代企业管理人员的素质测评的基本原则第三节 现代企业管理人员的素质测评标准的构建一、管理人员素质测评标准的层次性二、管理人员素质测评标准的具体内涵第四节 现代企业管理人员的素质测评的方法选择一、计算机仿真测评系统二、360度测评体系三、不同层次的企业管理人员的素质测评组合第七章 现代企业管理人员素质的开发及其经济意义与社会意义第一节 企业管理的情感经营与人员素质开发一、情感经营对管理人员的要求二、管理人员的非智力因素对员工素质的影响第二节 中国特色的企业思想政治教育对企业发展的影响一、全方位思想政治工作的基本内容二、全方位思想政治工作的基本成效三、全方位思想政治工作取得成效的原因第三节 儒家文化圈内的日本企业的人员素质开发与企业的发展一、日本企业文化的特点二、日本企业员工素质开发的特点三、日本企业员工素质开发的技术方法四、日本企业员工素质开发对企业的影响第四节 西方以人为本的企业文化下的人员素质开发及其成效一、廓清以人为本问题上的认识误区二、西方的以人为本的真实含义三、欧美的人员素质的开发、特点及其趋势第五节 美日人力资源开发的比较及其启示一、美日两种成功的人力资源开发模式的比较二、美日两种不同人力资源开发模式的融合趋势三、美日两种人力资源开发模式的启示参考文献后记

<<管理人员素质与测评>>

章节摘录

版权页：插图：问卷法的优点可以节省时间、经费和人力，因而具有更高的效率，能够在较短的时间内搜集到大量的数据资料，特别适合进行大范围的研究。

问卷法具有很好的匿名性，特别是涉及个人难以启齿的问题时，运用访谈法和其他方法难以奏效，而运用匿名的问卷法却能够达到目的。

因为被调查者在回答这类问题时，没有心理上的压力或顾虑，可以如实地回答这类问题。

问卷调查更能客观地反映社会现实的本来面貌，更能真实地搜集到社会信息。

问卷调查还有一大优点就是问卷资料可以定量分析和处理，使研究既能做到定性化研究，又能做到量化研究。

因为在问卷调查中，每个被调查者所得到的都是完全相同的问卷，在答案的类型及回答的方式上都具有高度的一致性。

所以，问卷调查所得到的原始资料很容易转换成数字，特别适于计算机进行数据处理和进行定量分析。

运用问卷法进行素质研究，一些硬件方面的素质是很容易调查出来的，而涉及一些软件方面的素质却不是那么容易调查，如对知识文化、经验、业绩等客观方面的东西等运用问卷很容易了解到，而诸如心理素质、心理倾向、个性、情绪等，单凭问卷调查难以真实地测试出来。

因为被试者容易受到社会倾向性的影响，即倾向于按照符合社会要求、符合社会共同的评价标准或准则的方式答卷，这样就很难如实地了解被试者的心理状况，产生各种误差和偏差。

此外，问卷法还有其他一些自身无法克服的缺点，如被调查者对该项调查兴趣不大、态度不积极，就可能不合作，答题不认真，应付或马虎，致使测试结果失真，甚至还会放弃答题，使问卷的回收率受到影响。

由于访问员经常不可能在场，当被调查者对问卷中的某些问题不清楚时，也无法向调查者询问，往往容易产生误答、错答、缺答的情况。

因此，问卷调查所得的资料常常得不到保证。

<<管理人员素质与测评>>

编辑推荐

《管理人员素质与测评》管理人员素质的理论探索和实证分析，管理人员素质对企业影响的案例解剖，管理人员素质的测评标准与测评方法，管理人员素质开发的手段和经济意义，西方文化下的现代管理人员素质测评，企业的情感经营与管理人员素质开发。

<<管理人员素质与测评>>

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>