

现代

主编◎胡月星 梁康

领导人才测评

职务分析 评价中心测评技术 公文筐测验 无领导小组讨论 角色扮演 案例分析
结构化面试 绩效考核 资历评价 胜任特征评价
智力水平测试 品德测试 领导行为测评 情商测试 风格测试 人格测试
领导人才测评的组织实施

国家行政学院出版社



责任编辑：聂笃克
装帧设计：正和社

现代 领导人才测评

职务分析 评价中心测评技术

公文筐测验 无领导小组讨论 角色扮演 案例分析

结构化面试 绩效考核 资历评价 胜任特征评价

智力水平测试 品德测试 领导行为测评

情商测试 风格测试 人格测试

领导人才测评的组织实施

ISBN 7-80140-338-X



9 787801 403384 >

ISBN 7-80140-338-X/C·17

定价：68.00元

现代 领导人才测评

主编◎胡月星 梁 康

国家行政学院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代领导人才测评/胡月星, 梁康主编. —北京: 国家行政学院出版社, 2004

ISBN 7 - 80140 - 338 - X

I. 现... II. ①胡...②梁... III. 领导人员—素质—人员测评工程 IV. C933.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 054350 号

敬告读者

本书封面贴有防伪标识, 揭下表层后可见阴阳相对镂空的“行政学院”字样, 无此者均为盗版。

现代领导人才测评

主编 胡月星 梁康

国家行政学院出版社出版发行

(北京市海淀区长春桥路6号100089)

新华书店总经销

北京怀柔红螺福利印刷厂印刷

787×1092 毫米 16 开本 30 印张 630 千字

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 7 - 80140 - 338 - X/C * 17 定价: 68.00 元

作者简介

胡月星

男，1963年7月生，宁夏平罗县人，中共党员，复旦大学管理学院产业经济专业博士，现任苏州大学领导科学研究所常务副所长、教授、应用心理学专业硕士生导师，兼任广东湛江市管理人才评价推荐中心技术总监。曾在宁夏大学、宁夏回族自治区党委组织部任职。1998年3月至5月，借调中组部研究室新闻处帮助工作。1999年4月至6月，借调中组部干部监督局帮助工作。自1999年8月至2003年10月，多次借调中组部领导干部考试与测评中心帮助工作。参与了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲》的修改讨论、专业科目考试大纲的试点、公开选拔领导干部考试科研项目方案设计以及中组部考评中心与澳大利亚政府部门合作项目《中国领导人才能力素质测评技术参考手册》的研制工作。主持或参与主持完成国家和省部级以上重要课题13项。其中获省部级优秀调研成果一等奖3项，二等奖2项，三等奖3项。出版学术著作8部，发表文章50余篇。目前正在承担中组部考评中心《公开选拔党政领导干部资历评价方法技术研究》重要课题的研究工作。主要研究方向：领导人才测评、东方管理。

梁 康

男，1951年11月生，广东信宜市人，中共党员，副教授、研究生学历，现任中共湛江市委组织部副部长，广东湛江市管理人才评价推荐中心主任，兼苏州大学领导科学研究所客座研究员，广东省科学社会主义学会理事。曾在《社会主义研究》、《党建研究》等杂志发表论文40余篇，出版《广州人的生活方式》、《走向21世纪的领导干部》专著2本。论文《从历史演进趋势上看社会主义的优越性》获全国中国青年学者征文大赛优秀奖。

现代 领导人才测评

内容提要

本书由20章组成，涵盖了领导人才选拔测评方法技术的主要内容。在对结构化面试、职务分析、评价中心技术、绩效考核方法技术、人格测评方法技术等重要方法进行介绍的同时，补充了领导人才胜任特征评价、资历评价技术、情商测评、品德测评、智力测评、领导风格测评、领导行为测评等重要内容。在评价中心测评方法中，分别将无领导小组讨论、文件筐、角色扮演、案例分析等专门作为独立章节进行重点阐述，大大丰富和完善了当代领导人才测评的方法技术，构成了比较完整的中国领导人才测评结构内容体系。

顾问：苏东水 许晓平 吴瀚飞 闵春发

主编：胡月星 梁 康

副主编：钟 德 高 杰 侯文禄 梁海萍

参与研究编著单位：

苏州大学领导科学研究所

广东湛江市管理人才评价推荐中心

参与协助研究单位：

国家行政学院领导人员考试测评研究中心

复旦大学东方管理研究中心

苏州大学应用心理研究所

广西壮族自治区党委组织部

长沙市公开选拔领导干部考试中心

山西省灵石县委

宁夏石嘴山市委组织部

苏州市委组织部

北京世标管理科学研究中心

目 录

序	(1)
第一章 绪论	(5)
第一节 人才与领导人才	(5)
一、人才与领导人才的概念	(6)
二、领导人才的特征和属性	(7)
三、领导人才测评的主要功能	(9)
第二节 领导人才测评的历史与现状	(10)
一、西方发达国家人才测评的历史及其发展	(11)
二、中国领导人才测评发展的历史与现状	(13)
第三节 现代领导人才测评研究的主要内容	(15)
第四节 现代领导人才测评的原则与方法	(20)
一、领导人才测评的基本原则	(20)
二、领导人才测评的主要方法	(21)
第五节 领导人才测评需要注意的问题	(23)
第二章 领导人才测评的基本理论	(25)
第一节 新时期加强领导人才队伍建设的方针政策	(25)

一、人力资源是第一资源	(25)
二、实施人才强国战略	(27)
三、建立科学的人才评价机制	(28)
第二节 当代领导科学研究的基本理论	(29)
一、东方管理理论	(29)
二、特质理论	(30)
三、行为理论	(31)
四、权变理论	(34)
五、基于价值观的领导理论	(36)
第三节 现代人才测量学研究的基本观点	(37)
一、个体差异和人职匹配原理	(37)
二、信度和效度相结合原理	(38)
三、预测性和发展性结合原理	(39)
第四节 领导人才测评理论在实践工作中的应用与发展	(39)
一、人才市场化对测评实践的科学化提出了新的要求	(40)
二、领导人才资源能力建设对选拔测评工作提出了新的挑战	(40)
三、人职匹配是领导人才测评理论与人才选拔实践结合的落脚点	(40)
四、人才测评机构的专业化运作为测评科学化构建了良好平台	(41)
五、注重业绩能力的提高是领导人才测评实践发展的新趋势	(41)
第三章 领导人才测评指标体系设计	(42)
第一节 关于建立领导人才能力指标体系的研究	(42)
第二节 建立领导人才测评指标体系的基本原理	(44)
一、领导人才测评指标体系的性质	(44)
二、领导人才测评指标体系的结构	(45)
三、领导人才测评指标体系的设计原则	(45)
第三节 建立领导人才素质测评指标体系的方法和步骤	(46)
一、具体方法	(46)
二、主要步骤	(48)
三、权重设计	(49)
第四节 基于胜任力的领导人才测评指标体系	(50)
一、领导胜任力的模型特征	(51)
二、胜任力指标体系的构成	(51)
附录 某地编制的领导干部测评指标调查表	(54)

第四章 职务分析	(56)
第一节 职务分析理论	(56)
一、职业兴趣理论	(56)
二、能力与职业的匹配	(58)
三、气质与职业的匹配	(60)
四、性格与职业的匹配	(60)
第二节 职务分析基本原理	(61)
一、职务分析的概念	(61)
二、职务分析的功能	(62)
三、职务分析的内容	(62)
四、职务分析的主要步骤	(65)
第三节 职务分析的主要方法	(67)
一、职务分析问卷法	(67)
二、工作面谈法	(70)
三、工作日志法	(71)
四、关键事件法	(72)
五、观察法	(72)
六、其他方法	(73)
附录一 某部门领导和管理人员职务分析资料参考	(74)
附录二 某公司职位说明书填写的注意要点	(80)
第五章 评价中心测评技术	(84)
第一节 评价中心的由来与发展	(84)
一、评价中心的起源	(84)
二、评价中心的定义	(85)
三、评价中心的特点	(86)
第二节 评价中心的主要工具	(90)
一、公文筐测验	(90)
二、无领导小组讨论	(92)
三、角色扮演	(93)
四、案例分析	(93)
五、管理游戏	(93)
六、其他形式	(94)
第三节 评价中心测试的操作实施	(94)

一、准备程序	(94)
二、评价中心的实施	(100)
附录一 美国电报电话公司的一个评价中心的实施步骤	(104)
附录二 某次评价中心实施日志	(106)
第六章 公文筐测验	(110)
第一节 公文筐测验概述	(110)
一、公文筐测验的定义	(110)
二、公文筐测验的功能、构成和适用对象	(111)
三、公文筐测验的优缺点	(113)
四、公文筐测验的发展趋势	(114)
第二节 公文筐测验的设计原理	(115)
一、公文描述	(115)
二、公文筐设计的基本原则	(116)
三、公文筐测验的基本能力要素	(118)
四、公文筐设计程序	(119)
五、公文筐设计的几点要求	(125)
第三节 公文筐测验的操作实施	(125)
一、公文筐测验施测程序	(125)
二、公文筐测验的使用注意点	(130)
附录 公文筐测验题举例	(132)
第七章 无领导小组讨论测试	(138)
第一节 无领导小组讨论概述	(138)
一、无领导小组讨论的含义	(138)
二、无领导小组讨论的种类	(139)
三、无领导小组讨论的特点	(140)
四、无领导小组讨论的功能和应用	(141)
第二节 无领导小组讨论测试基本要素	(142)
一、无领导小组讨论测试的要素及指标体系确定	(142)
二、无领导小组讨论测试的指标体系	(143)
三、无领导小组讨论测试的评分方法	(145)
第三节 无领导小组讨论的设计原理	(147)
一、讨论题目	(147)

二、讨论题目的设计步骤	(149)
三、讨论题目编制的要求	(150)
第四节 无领导小组讨论测试的操作实施	(151)
一、时间与场所	(151)
二、操作程序	(151)
三、结果处理	(153)
四、无领导小组讨论的评价	(153)
附录一 某公司人事部门经理招聘的无领导小组讨论评分说明	(155)
附录二 某公司招聘总经理助理的无领导小组讨论测试	(157)
 第八章 角色扮演	(159)
第一节 角色概述	(159)
一、角色的研究	(159)
二、社会角色的扮演	(162)
三、领导者的角色	(164)
第二节 角色扮演法及其测评指标体系	(166)
一、角色扮演法的界定	(166)
二、角色扮演法的测评指标	(168)
三、测评指标的权重设置	(171)
第三节 角色扮演情境设计	(172)
一、角色扮演情境设计的原则	(172)
二、角色情境设计的步骤	(172)
第四节 角色扮演法在领导人才选拔中的应用	(176)
一、角色扮演法的实施步骤	(176)
二、角色扮演法的实施举例	(177)
 第九章 案例分析	(179)
第一节 案例分析概述	(179)
一、案例分析的含义	(179)
二、案例分析的适用范围	(180)
第二节 案例的编制及使用	(181)
一、常用的案例类型	(181)
二、案例试题的编制	(181)
三、案例的使用	(183)

第三节 案例分析的应用	(184)
一、案例分析的基本过程	(184)
二、案例分析的重要环节	(188)
附录一 禽流感案例题	(190)
附录二 拆迁案例题	(192)
第十章 结构化面试	(194)
第一节 结构化面试概述	(194)
一、结构化面试的概念	(194)
二、结构化面试的特点	(195)
第二节 结构化面试测评要素及权重确定	(196)
一、确定面试测评要素的基本原则	(196)
二、结构化面试测评要素体系的设计方法	(197)
三、结构化面试中一些常用的测评要素	(199)
四、结构化面试中常用能力要素的解释	(200)
第三节 结构化面试的试题设计原理	(201)
一、结构化面试试题设计的基本原则	(201)
二、结构化面试试题的题型结构设计	(202)
第四节 结构化面试的组织实施与操作	(205)
一、确定面试考官	(205)
二、结构化面试的实施过程	(206)
三、考官在评价时应注意的主要问题	(207)
附录 某市选拔副市长结构化面试题本(考官用)	(209)
第十一章 绩效考核方法技术	(212)
第一节 绩效考核概述	(212)
一、绩效考核的含义	(212)
二、绩效考核的种类	(214)
三、绩效考核的功能	(214)
四、绩效考核应具备的条件	(215)
第二节 绩效考核的内容及主要指标体系	(216)
一、绩效考核的主要内容	(216)
二、绩效考核的指标体系	(218)
第三节 绩效考核的操作程序与方法	(225)

一、绩效考核的基本原则	(225)
二、绩效考核的基本操作程序	(228)
三、绩效考核的常用方法	(230)
四、绩效考核中易犯的偏误	(236)
附录 某公司 360 度人员测评考核体系	(238)
第十二章 资历评价技术	(244)
第一节 资历评价技术概述	(244)
一、资历评价技术的概念	(244)
二、资历评价技术的主要特点	(245)
第二节 资历评价技术的主要内容及指标体系	(247)
一、资历评价技术的常用类型	(247)
二、确定资历评价内容的基本方法	(248)
三、领导人才资历评价的基本内容与指标体系	(249)
第三节 领导人才资历评价技术的主要方法	(252)
一、资历评价项目的筛选和权重确定	(252)
二、设计加权履历表	(252)
三、设计加权经历调查表	(253)
四、资历评价技术信息数据的计算机处理系统	(253)
第四节 资历评价技术在领导人才选拔中的应用	(254)
一、资历评价技术在领导人才选拔中的意义和作用	(254)
二、资历评价技术在领导人才选拔过程中的应用管理	(255)
三、履历评价实例	(256)
附录 某省 2003 年公选副厅级领导干部资历评价相关资料	(260)
第十三章 领导人才胜任特征评价	(265)
第一节 领导人才胜任特征概述	(265)
一、胜任特征概述	(265)
二、胜任特征研究现状	(267)
第二节 领导人才胜任特征模型	(268)
一、胜任特征模型图示	(268)
二、胜任特征模型的验证	(269)
第三节 胜任特征的基本要素及主要指标体系	(271)
一、基本要素	(271)

二、主要指标体系	(272)
第四节 胜任特征评价方法的应用	(274)
一、职务分析	(275)
二、人员选聘	(275)
三、绩效管理	(276)
四、培训发展	(276)
附录一 电子通讯业领导人才的胜任特征评价	(277)
附录二 杰克·韦尔奇的领导人才胜任观	(282)
 第十四章 领导人才智力水平测试	(284)
第一节 智力概述	(284)
一、智力的内涵	(284)
二、智力测试的意义	(285)
三、智力测试的发展	(286)
四、智力测试的特点	(287)
第二节 智力测试的主要工具	(288)
一、瑞文推理测验	(288)
二、奥蒂斯自我管理心理测验	(289)
三、韦斯曼人员分类测验	(289)
四、智力测验的局限性	(289)
第三节 智力发展水平测试	(290)
一、观察力测评法	(291)
二、思维力测评法	(293)
三、创造力测评法	(294)
四、注意力测评法	(295)
五、记忆力测评法	(296)
第四节 领导人才知识水平测试	(297)
一、领导人才知识水平测试的基本要求	(297)
二、领导人才知识水平测试的基本范畴	(298)
三、领导人才知识水平测试试题命制办法	(298)
附录 某省 2003 年公开选拔副厅级领导干部笔试试卷题本	(302)
 第十五章 领导人才品德测试	(308)
第一节 领导人才品德及其重要性	(308)

第二节 领导人才品德的构成要素	(309)
一、政治品德	(309)
二、思想品德	(311)
三、个体品德	(312)
四、职业品德	(314)
第三节 领导人才品德测评的原则与方法	(316)
一、领导人才品德测评的原则	(316)
二、领导人才品德测评的一般方法	(317)
第四节 领导人才品德测评方法的应用	(320)
一、察德	(320)
二、评德	(321)
附录 某地党政领导人才思想品德素质状况调查问卷	(326)
 第十六章 领导行为测评	(341)
第一节 领导行为概述	(341)
一、领导行为的概念	(341)
二、领导行为研究	(342)
第二节 领导行为测评的主要内容	(344)
一、追求目标	(344)
二、解决问题	(345)
三、维系关系	(346)
四、激励变革	(347)
第三节 领导行为测评的方法和技术工具	(349)
一、领导行为测评的方法	(349)
二、领导行为测评的技术工具	(349)
附录 领导者行为量表	(352)
 第十七章 领导人才情商测试	(354)
第一节 情商概述	(354)
一、情商的概念	(354)
二、情绪智力的研究	(355)
三、有关情商研究的发展动态	(358)
四、情商测试在人才测评中的运用状况	(359)
第二节 情商的核心要素构成与指标体系	(360)

一、领导人才情绪智力的构成维度	(360)
二、情商测评的指标体系	(363)
第三节 情商测试工具及其运用	(366)
一、情商测评的基本原则	(366)
二、情商测评工具及其运用	(367)
附录 某公司综合管理职位应聘者的情商测验结果	(375)
第十八章 领导风格测试	(377)
第一节 领导风格概述	(377)
一、何谓领导风格	(377)
二、领导风格的特点	(377)
第二节 领导风格的基本要素	(379)
一、基本要素	(379)
二、领导风格表现	(380)
第三节 领导风格测试的主要工具	(382)
一、迈尔斯·布里格斯性格类型量表	(382)
二、风格问卷	(385)
三、最难共事者量表	(386)
四、路径—目标领导问卷	(388)
五、领导风格诊断问卷	(389)
第四节 领导风格测试在领导人才测评中的应用	(390)
一、领导风格测试的应用	(390)
二、领导风格测试应注意的问题	(391)
附录 迈尔斯·布里格斯性格类型量表问卷	(392)
第十九章 领导人格测试	(400)
第一节 领导人格概述	(400)
一、人格的概念	(400)
二、人格的主要特性	(401)
三、领导者的人格对领导工作的影响	(402)
第二节 领导人格测试的类型及特征维度	(403)
一、人格测试的方法技术	(403)
二、人格测试的特征维度	(404)
三、关于人格测验评估数据的筛选和解释的建议	(405)