

# 才能评鉴法



[才能评鉴法\\_下载链接1](#)

著者:莱尔·史班瑟

出版者:广东汕头大学

出版时间:2003-08-01

装帧:

isbn:9787810365260

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。

作者介绍:

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。

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

• • • • • [\(收起\)](#)

[才能评鉴法\\_下载链接1](#)

## 标签

人力资源

管理

人力资源管理

管理咨询

绩效管理

思维

职场

咨询

## 评论

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。

-----  
:F272.92/5011

-----  
非常体系化的理论与方法论，错过好多年的好书  
-----

入门读物

-----  
结合行为与对象的素质模型建模，非常棒的工具书，专业做这个可以留下来当字典用

-----  
资料有用，翻译垃圾

-----  
能力模型创始人写的一本书。

-----  
确实有点枯燥，但是对于学习建模还是有好处的

-----  
人才测评与选拔的实用手册

-----  
非常好的咨询书籍 可以买原版作为专业英文学习

-----  
祖师爷麦克利兰

-----  
宝典工具书。从competency出发将HR系统的各个模块如何一以贯之阐述得清晰明了。  
可惜找到的版本太差，严重影响阅读体验。

-----  
找了2年，也没有买到。Competency的bible.

-----  
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。

-----  
[才能评鉴法\\_下载链接1](#)

## 书评

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...

-----  
[才能评鉴法\\_下载链接1](#)