

高级人力资源管理师复习第一章第二节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54806.htm 第二节 胜任特征评估

1、研究的三种思路：1) 差异心理学研究；2) 教育和行为学研究；3) 工业与组织心理学研究。2、胜任特征的基本概念包括三个方面：深层次特征、引起或预测优劣势绩效的因果关联和参照效标。深层次特征：人格中深层和持久的部分，它显示了行为和思维方式，具有跨情景和跨时间的稳定性，能够预测多种情景或工作中人的行为。自上至下包括：技能、知识、社会角色、自我概念、特质、动机。因果关联：指胜任特征能引起或预测行为和绩效。参照效标：衡量某特征品质预测现实情境中工作优劣的效度标准，它是胜任特征定义中最为关键的方面。3、胜任特征的种类：1) 基准性胜任特征：完成工作所必需的普通素质；2) 鉴别性胜任特征：它是区分绩效优秀者与普通者的胜任特征；共分6类：成就特征、助人/服务特征、影响特征、管理特征、认知特征、个人特征。麦克米兰研究表明，成功管理者有两类共同特征：a) 个体内部的优异特质，如成就动机、主动性等；b) 个体对工作群体进行组织的特征，如影响他人、形成团体意识或群体领导。4、胜任特征模型的建构 胜任特征模型：担任某一特定的任务角色所需要具备的胜任特征和总和，即针对特定职位表现优异的那些要求结合起来的胜任特征结构。它的三要素：胜任特征名称、胜任特征描述、行为指标等级的操作性说明。胜任特征模型建构的五步骤：1) 定义绩效标准：(1) 理想的绩效标准应该是“硬”指标；(2) 指标可以采取让

上级提名，同事、下属和客户评价的方法来确定。2) 确定效标样本：根据已经确定的绩效标准，选择优秀组和普通组。3) 获取效标样本有关的胜任特征的数据资料：收集数据的主要方法有BEI行为事件访谈、专家小组、360度评价、问卷调查、胜任特征模型数据库专家系统和直接观察。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com