

2010初级经济师考试人力资源专业复习指南个体心理与行为
(6) 经济师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式, 建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022_2010_E5_88_9D_E7_BA_A7_c49_647480.htm 躯体能力 躯体能力包括精力、体力、肢体灵活性、躯体平衡性等。对躯体能力的要求和所从事工作的技术含量有关,越是不需要技术或越是机械性的工作,越需要躯体能力。不同的工作,诸如机械操作员、特种车辆驾驶员、建筑工人等,在体能上有不同的要求。躯体能力包括九项基本的能力:持续或重复发动肌肉力量的动态体能、躯干力量、对抗外力的静态体能、爆发力、伸展躯体与肌肉的能力、重复而迅速扭曲躯体的能力、躯体各部位协调的能力、平衡能力、长时间启用最大体力的能力(即精力)。每个人都具有这些能力,只是程度不同,管理者应当根据工作的特性仔细地挑选具有相应体能的员工,以便做出最佳的人事安排。能力与工作的匹配 员工的能力结构和水平与工作绩效有直接联系,不同的工作要求员工具有不同的能力。将工作与员工的能力进行最佳的配置,才能充分发挥员工的潜能并达到最高的工作绩效。如果员工的能力完全超出了工作的要求,则会挫伤他的积极性,使其丧失动机、兴趣,降低工作绩效,同时还导致组织人力成本的增加。反之,如果员工缺乏必须的能力,则员工无法胜任工作的要求,不能保证工作的完成,从而遭受挫折,体验到无能和自卑。在组织实践中,能力常常是提职和晋级的依据之一,将能力适合的人提拔到合适的职位,才能充分利用组织的人力资源,提高生产率。能力与知识和技能的区别 知识和技能这两个概念和能力有关但又有所不同:知识是概括化的经验系统,

技能是概括化的行为模式,而能力则是概括化的心理特征。能力发展到一定程度时就会定型,但知识和技能却可以不断积累。这些区别对于组织管理有重要的启示,尽管人的能力有限,有高低大小之分,但人却可以通过不断学习而获得新的知识和技能。在科学技术、生产力水平不断发展的现代社会,不断提高组织、企业的整体文化技术素质,是保证组织生存发展的重要方式之一。因此许多有战略远见的企业,都重视自身职员素质的培养,把人的素质的提高看成是企业发展的根本前提之一。

领导者的胜任特征 胜任特征的拉丁文原意为“适合”,反映的是个体适应环境要求并做出适当反应的能力。胜任特征模型是指担任某一特定的角色所需要具备的能力、知识和技能的总和,或在特定职位上获得优异表现所必须具备的胜任特征结构。著名的心理学家麦克里兰通过自己几十年的研究,提出作为一个优秀的领导者,应该具备的能力包括以下几个方面:(1)成就和行为(achievement and action):领导者应该有高的成就动机和抱负,对环境的变化有较强的自我检控能力,能够创新并且不断地寻求新的信息和机会。(2)服务意识:能够满足他人的需要,使自己适应他人的兴趣和要求,包括有较强的人际理解力,有为他人服务的意识,能够与他人建立起亲密而又牢固的关系,并且可以对他人有较大的影响力。(3)管理才能:能够为他人创造条件,使他人有成长的机会,包括团队式的领导、与团队的合作、对他人提供指导等。(4)认知能力:包括分析与抽象性的思维方式、认知深度等。(5)个人效能:包括对自我的控制、自信和工作中的灵活性,并且具有较高的组织承诺。除此之外,领导者还需要职业献身精神,有远见,有准确的自我评价,有较高的社会亲和力,注意细节,有较强的沟通能力。在麦

克里兰理论的基础上,威尔逊进一步把领导者的胜任特征简化为三个方面:(1)预测变化:有远见,有想象力,富于冒险,有创新精神,坚韧不拔,以及富有耐心。(2)寻求支持:组织意识强,鼓励参与,有团队精神,与他人同甘共苦。(3)驱力水平:为自己定的目标高,有活力且能够承受压力和挫折。现在有些心理学家把与人的能力有关的特征分为核心特质、自我特质和表面特质。其中核心特质包括个体的动机和一些人格特质,它是最难发展起来的东西;自我特质包括一个人的态度和价值观,它的发展也比较难;而表面特质是最易发展的能力,它包括一个人所具有的知识 and 技能。相关辅导:2010年经济师考试备考资料、学习方法汇总2010初级经济师考试人力资源专业复习指南个体心理与行为汇总 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