**人才测评**本科课程教学大纲

编制人：朱宝青

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 人才测评 |
| 英文 | Personnel Assessment |
| 课程代码 | 18309040200 | 课程性质 | 跨专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 非工商管理类 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 |  |
| 选用教材 | 张爱卿, 人才测评 (第2版), 中国人民大学出版社，2011. |
| 参考书目 | 1.赵曙明,人才测评—理论、方法、工具、实务, 人民邮电出版社，2014.2.苏永华编,人才测评概论, 中国人民大学出版社，2011. |
| 推荐教材 | 张爱卿, 人才测评 (第2版), 中国人民大学出版社，2011. |

**二、课程目标**

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 掌握对人的能力、个性特征、职业倾向、管理潜能和发展潜力等素质进行综合测评之能力 |
| 课程目标2 | 利用心理测量学、管理学、行为科学以及计算机科学基础上的识才与选才的基本能力 |
| 课程目标3 | 具有人才测评之创新意识和道德准则，践行社会主义核心价值观 |
| 课程目标4 | 了解人才测评学前沿理论和实践，形成大数据人力资源管理学科思维 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求3：素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标4 | 毕业要求2：能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |

**三、课程教学要求与重难点**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第一章人才测评概论 | 1.理解人力测评的基本概念与理论2.了解心理测量的基本概念与理论3.了解心理测量学与人才测评之相关性及其应用4.了解我国人才测评的现况 | 1.介绍人才测量的定义与各国的做法2.介绍人才测评与心理测量的概念与理论3.阐释心理测量在人才测评识上的应用4.介绍各国与我国之作法 | 1.区分识才与选才2.各类型心理测验简介3.心理测验在识才与选才上的应用 |
| 2 | 第二章人的基本素质及其测评标准 | 1.理解及掌握心理测验2.了解心理测验使用方法与对象3.掌握心理测验的使用限制与使用时机4.掌握心理测验在知才与用人上的应用 | 1.何谓心理测验及其基本概念2.在人才测评上\如何选定心理测验3.介绍使用限制与时机4.如何施测、评分、以及解释 | 1.区分各类型心理测验2.介绍心理测验使用方法与限制3. 心理测验在知才与用才上之使用 |
| 3 | 第三章心理测验的设计与施测 | 1.了解人才测评的基本过程；以及各类指标与编制2. 认识施测过程及其应注意的问题3.了解信、效度及其影响因素；以及认识各种测评所使用的常模 | 1.何谓人才测评2.简介测验编制方式3.介绍信效度与常模4.模拟施测与结果解释 | 1. 心理测练理论及基本念介绍改2. 选取适当的心理测验3. 以自己当作练习对象 |
| 4 | 第四章常用测评技巧 | 1.了解人才测评的基本方法2.掌握心理测验外, 其他类型行为科学调查法介绍认3.识行为观察法3.掌握公文筐测验 | 1.介绍人才测评基本方法2.介绍观察法概念与操作3.介绍各类型测验, 尤其是投射测验4.介绍公文筐测验在选才上之应用 | 1.介绍常用心理测验测验2.测验以外的其他行为科学调查法3.介绍行为抽样法 |
| 5 | 第五章基于情景的综合测评方法 | 1.掌握心理测验外, 其他类型行为科学调查法介绍2. 学习无领导小组讨论的概念, 及其优缺点3.通过模拟练习掌握其基本用途和用法 | 1.了解心理测验, 以及其他行为科学调查之差业2.介绍常用的情境中行垂模拟调查—无领导小组讨论3.模拟无领导小组之操作与优缺点介绍 | 1.学习无领导小驵操作过程2. 模拟无领导小组讨论3.分析优缺点 |
| 6 | 第六章绩效考评与360度反馈 | 1.掌握绩效考评的基本方法2.学会根据具体情况设计绩效考评方案3.了解360度绩效反馈原理及其应用 | 1.介绍绩效考评概念与理论2.如何使用现成工具进行绩效评估3.自行编制绩效评估方案4.360绩效评估方案 | 1.介绍绩效评估之现成工具与自制工具2.360绩效评估简介 |
| 7 | 第七章职业兴趣与态度 | 1.了解职业兴趣测评的历史发展状况2.认识根据职业兴趣进行职业选择的意义3.学习霍兰德的职业兴趣测评原理4.学会进行职业性格测评和职业价值观测评 | 1.解析职业选择过程中, 譨力、性格和兴趣各自扮演的角色与重要性2.介绍霍兰德的职业兴趣3.介绍职业性格测评和职业价值观测评 | 1.霍兰德的职业兴趣、职业性格测评和职业价值观测评之差页介绍2.各类型测验练习与解释 |
| 8 | 第八章能力测验 | 1.了解智商的测定方法；2.掌握文智力测评方法3.学习创造力测验4.掌握胜任特征模型构建的基本原理 | 1.介绍智商的概念与理论2.介绍瑞文智力测评、韦克斯勒智力测验3.介绍威廉斯创造倾向测验和尤金创造力测验 | 1.解析智力测验, 创造力测验2.解析胜任特征模型之建构 |
| 9 | 第九章管理潜质 | 1.学习管理能力测评的要素2.了解领导行为理论与测评3.掌握特质和行为模式、权变模式, 现代交换型和变革型领导行为模式的特征4.学会领导行为模型在具体案例中的应用 | 1.管理能力测评概念与解析2.介绍领导特质与领导行为与差异分析3.介绍情境理论、变革领论, 以及其他现代领导理论4.个案分析 | 1.如何测量管理能力2.解析特质论、行为论、情境论·权变论和其他现代领导理论3.案例简介 |
| 10 | 第十章人才测评测评内容与方法的选择 | 1.掌握测评目的选择合适的测评方法2.了解不同人力资源管理的测评设计3.了解不同对象的测评设计4.了解不同岗位的测评设计 | 1.依据测评目的慎选测评方法2.依据内容、对象和岗位之不同, 而有不同的测评设计 | 1.区分目的, 选择适当测评方法2.常见目的、对象、岗位的测评设计 |

**四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | 第一章人才测评概论 | 第一节前言 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节人才测评的含义和作用 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第三节心理测量的起源与发展 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第四节我国人才测评的状况 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 2 | 第二章人的基本素质及其测评标准 | 第一节测评的对象 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节测评的标准 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第三节人的基本素质与测评 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第四节知人与用人 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 3 | 第三章心理测验的设计与施测 | 第一节心理测量的基本过程 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节测评指标与量表的编制 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节施测过程及应注意的问题 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第四节测评的信度、效度，常模解释 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 4 | 第四章常用测评技巧 | 第一节测评方法概述 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节行为观察法 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节测验法 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节投射法 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 5 | 第五章基于情景的综合测评方法 | 第一节结构化面试 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节测评中心技术 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节公文筐测验 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节无领导小组讨论 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章绩效考评与360度反馈 | 第一节绩效考评 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节 360度反馈 | 讲授、课堂讨论、 | 1 | 课程目标1、2 |
| 7 | 第七章职业兴趣与态度 | 第一节职业兴趣 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节霍兰德职业适应性测验 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节职业能力倾向测验 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节职业性格自我测评，职业价值观自我测评 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第八章能力测验 | 第一节智力（IQ） | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节一般能力倾向测验 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节创造力 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节胜任力测评 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 9 | 第九章管理潜质 | 第一节管理能力测验 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第二节领导方式测验 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节领导行为模式及效能测评 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第四节交换型和变革型领导行为测评 | 讲授、案例分析讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3、4 |
| 10 | 第十章人才测评测评内容与方法的选择 | 第一节根据测评目的选择合适的测评方法 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第二节不同人力资源管理内容的测评设计 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节不同对象的测评设计 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第四节不同岗位的测评设计人才测评概论 | 讲授、案例分析讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3、4 |

**五、课程目标与考核内容**

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关对人的能力、个性、职业倾向、管理潜能等人才素质综合测评之知识和方法 |
| 课程目标2 | 应用心理测量学、管理学、行为科学及计算机科学基础上的识才与选才的能力 |
| 课程目标3 | 解决人才测评之问题时具有创新性思维 |
| 课程目标4 | 有关人才测评前沿问题及相关实践的了解情况 |

**六、考核方式与评价细则**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 20% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 20% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考评 | 60% | 根据老师布置的题目完成一篇主题报告,根据报告的质量给予分数 |