

# 人员素质测评第三章理论基础

人性假设理论是指管理者对人的本质属性的基本看法

## 人性假设理论

### 经济人假说

把人当做经济动物，认为一切都是为了最大限度满足自己的私利(代表人物：亚当斯密，泰罗)，x-理论麦格雷戈

### 社会人假说

人具有社会属性需求(代表人物：梅奥，马斯洛，赫茨伯格，麦格雷戈)、人际关系理论，霍桑实验

### 自我实现人假说

人都需要发挥自己的潜能，表现出自己的能力

### 复杂人假说

就个体而言其需要和潜力会发生变化 2.人是复杂的，经济人复杂人社会人都有合理的一遍，不适应所有人(代表人物：埃德加沙因)

## 个体差异理论与特质理论

### 个体倾向性差异

人与客观现实相互作用的过程各种，心理倾向的综合

兴趣差异：倾向性差异，广泛性差异，持久性差异，有效性差异

表现：个体需要差异，动机差异，兴趣差异，世界观差异(情关需即兴)

### 个体心理特征差异

一个人带有倾向性、本质的、比较稳定的心理特征的总和。

气质差异：个人行为全部动力特点的总和

能力差异

性格差异

胆汁质，多血质，粘液质，抑郁质

### 特质理论

五因素人格模式：责任心(最重要)、外倾性、亲和性、情绪稳定性、经验开放性(责亲情外放)

## 胜任力素质模型

### 麦克米兰1973年提出的胜任力概念

是指某一工作中有卓越成就者与普通这区分开来的个人的深层次特征，并且能够区分一般和优秀绩效的特征

胜任力特征：可衡量性，可培养性，动态性，标准差异性，可区分性

特点：1. 以工作绩效为核心 2.建模难度大 3.成本高

原则：1.符合企业战略目标要求 2.与企业文化相一致 3.与职位性质的要求一致 4.与企业的实际状况相结合 5.符合时代发展要求

胜任力素质模型概述：一套完整的素质模型，包括：模型结构、指标名称、指标定义、指标维度、行为等级

胜任力辞典：麦克米兰1989年21项通用胜任力

## 人职匹配理论

### 约翰霍兰德：人格类型-职业匹配理论

实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型

### 帕森斯：特性-因素理论(人职匹配理论)