**《人员素质测评》课程教学大纲**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程名称： 人员素质测评** | | | | | **课程类别（必修/选修）：必修** | | | | |
| **课程英文名称： Personnel Quality Evaluation** | | | | | | | | | |
| **总学时/周学时/学分：36/2/2** | | | | | **其中实验学时：8** | | | | |
| **先修课程：《普通心理学》、《管理统计学》** | | | | | | | | | |
| **授课时间：1-18周周二 1-2节，3-4节** | | | | | **授课地点：莞城校区2-211** | | | | |
| **授课对象： 16人资3-4班，16人资1-2班** | | | | | | | | | |
| **开课院系：经管学院管理系** | | | | | | | | | |
| **任课教师姓名/职称：龚志周/副教授** | | | | | | | | | |
| **联系电话：13724467259** | | | | | **Email:gongzz@dgut.edu.cn** | | | | |
| **答疑时间、地点与方式：分为集体答疑与个别答疑的形式，集体答疑的时间为课前、课后；个别答疑时间为每周二14：00-17：00，地点莞城校区2310，主要通过面谈、电子邮件、QQ、微信等方式。** | | | | | | | | | |
| **课程考核方式：**开卷**（ ）** 闭卷**（ √ ）** 课程论文**（ ）** 其它**（ ）** | | | | | | | | | |
| **使用教材：**徐世勇和李英武，人员素质测评。北京：中国人民大学出版社，2017。  **教学参考资料：**  1、张厚粲和龚耀先，心理测量学。浙江：浙江教育出版社，2012。  2、彭剑锋等，员工素质模型设计。北京：中国人民大学出版社，2003。 | | | | | | | | | |
| **课程简介：**  本课程为管理系人力资源管理专业核心必修课程，主要介绍了人员测评的基本思想、基本假设、素质模型和测量理论等基本原理，以及心理测验、面试、无领导小组讨论、公文筐测验等常见人员测评方法。本课程重点解决如何通过对个体在特定情境下外显行为的了解与分析，把握其内在素质特征的问题，是现代人力资源开发与管理的科学基础，为各类组织选拔人才、配置人员、开发人力资源等实务工作提供人员测评方法与技术支持。 | | | | | | | | | |
| **课程教学目标**  1．理解：通过本课程的学习，使学生了解人才测评应用领域中的最佳实践；  2.运用：掌握人才测评的相关前沿理论、基本方法及技能；  3.分析：通过本课程的学习，使学生能根据测评的目的和岗位的差异，有效选择测评的维度；  4.综合：能针对特定的测评维度，合理选择或开发基本的测评工具；  5.评价：能对测评的结果，做基本的解释与质量分析。 | | | | | | **本课程与学生核心能力培养之间的关联(授课对象为理工科专业学生的课程填写此栏）：**  **□核心能力1.**  **□核心能力2.**  **□核心能力3.**  **□核心能力4.**  **□核心能力5.**  **□核心能力6.**  **□核心能力7．**  **□核心能力8．** | | | |
| **理论教学进程表** | | | | | | | | | |
| **周次** | **教学主题** | | **教学时长** | **教学的重点与难点** | | | **教学方式** | | **作业安排** |
| 1-2 | 人员测评概述 | | 4 | 教学重点：素质的基本概念；人员测评的基本概念。  教学难点：理解素质测评的必要性和可能性 | | | 课堂讲授  小组讨论 | |  |
| 3-6 | 人员测评基础理论与技术 | | 8 | 教学重点：测评基本原理；测评基础理论；测评量化技术；测评体系构建。  教学难点：三种测量理论对信度解释的区别与联系；测评模型的构建 | | | 课堂讲授  小组讨论 | | 岗位胜任力模型的构建 |
| 7-8 | 心理测验 | | 4 | 教学重点：心理测验的基本概念；能力测验；个性测验及个性倾向测验  教学难点：测量维度的选择；测量工具的开发原理 | | | 课堂讲授  小组讨论 | |  |
| 11 | 面试 | | 2 | 教学重点：面试测什么；面试测量的设计  教学难点：如何提高面试的信效度 | | | 课堂讲授  小组讨论 | | 结构化行为面试设计 |
| 13 | 无领导小组讨论 | | 2 | 教学重点：无领导小组讨论测评的要素、题目设计与组织实施  教学难点：题目设计与评分标准的制定 | | | 课堂讲授  小组讨论 | |  |
| 15 | 公文筐测验 | | 2 | 教学重点：公文筐测验的要素、题目设计与组织实施  教学难点：题目设计与评分标准的制定 | | | 课堂讲授  小组讨论 | |  |
| 16 | 其他测评技术 | | 2 | 教学重点：简历筛选、笔试的特点  教学难点：题目设计与评分标准的制定 | | | 课堂讲授  小组讨论 | |  |
| 17-18 | 人员测评的实施 | | 4 | 教学重点：测评的实施过程；测评有效性的评估；测评结果分析与报告  教学难点：测评质量分析 | | | 课堂讲授  小组讨论 | | 人员测评实施案例分析 |
| **合计：** | | | 28 |  | | |  | |  |
| **实践教学进程表** | | | | | | | | | |
| **周次** | **实验项目名称** | | **学时** | **重点与难点** | | **项目类型（验证/综合/设计）** | **教学**  **方式** | | |
| 9 | 性格测试 | | 2 | 教学重点：自陈式量表  教学难点：社会称许性辨别 | | 验证 | 北森动力人格测试 | | |
| 10 | 能力测试 | | 2 | 教学重点：能力测验原理  教学难点：能力维度的表征 | | 验证 | 北森能力测试 | | |
| 12 | 结构化行为面试  角色扮演 | | 2 | 教学重点：结构化行为面试题目的设计与实施  教学难点：关键行为事件追问技术 | | 设计 | 模拟结构化行为面试 | | |
| 14 | 无领导小组讨论  角色扮演 | | 2 | 教学重点：无领导小组讨论题目的设计与实施  教学难点：无领导小组讨论观测点的设计与评价 | | 设计 | 模拟无领导小组讨论 | | |
| 合计： | | | 8 |  | |  |  | | |
| **成绩评定方法及标准** | | | | | | | | | |
| **考核形式** | | **评价标准** | | | | | | **权重** | |
| 考勤 | | 不得无故缺席（旷课1次平时成绩扣30分，旷课3次及以上将取消考试资格），上课积极参与讨论及回答问题 | | | | | | 10% | |
| 课后作业 | | 以小组或个人为单位，认真完成各模块学习结束后的设计类作业。需通过实地调研或专业数据库检索提供数据支持，并列出参考来源。小组作业还需注明各成员任务分工情况。 | | | | | | 20% | |
| 期末考试 | | 1.评价标准：试卷参考答案及评分标准。  2.要求：闭卷考试，不划范围，不勾重点。 | | | | | | 70% | |
|  | |  | | | | | |  | |
|  | |  | | | | | |  | |
| **大纲编写时间：**2018.9.1 | | | | | | | | | |
| **系（部）审查意见：**  。  系（部）主任签名： 日期： 年 月 日 | | | | | | | | | |

**注：1、课程教学目标：请精炼概括3-5条目标，并注明每条目标所要求的学习目标层次（理解、运用、分析、综合和评价）。本课程教学目标须与授课对象的专业培养目标有一定的对应关系**

**2、学生核心能力即毕业要求或培养要求，请任课教师从授课对象人才培养方案中对应部分复制（http://jwc.dgut.edu.cn/）**

**3、教学方式可选：课堂讲授/小组讨论/实验/实训**

**4、若课程无理论教学环节或无实践教学环节，可将相应的教学进度表删掉。**