

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

راهنمای جامع

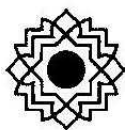
ارزیابی و مدیریت روانشناختی استعداد

تألیف :

علی اسلام زاده (کارشناس ارشد روانشناسی بالینی)

زهرا علیائی (کارشناس ارشد روانشناسی بالینی)

زهرا علیائی (کارشناس ارشد روانشناسی بالینی)



نشر آکادمیک
ACADEMIC PRESS

سرشناسه : اسلام‌زاده، علی، ۱۳۶۷ -
 عنوان و نام پدیدآور : راهنمای جامع ارزشیابی و مدیریت روانشناختی استعداد/ تألیف علی اسلام‌زاده، زهرا علیانی، زهره علیانی.
 مشخصات نشر : تهران: انتشارات آکادمیک، ۱۳۹۹.
 مشخصات ظاهری : ۴۶۹ ص.
 شابک : ۹۸۲-۷۲۰۰-۶۲۲-۹۷۸
 رده بندی کنگره : HF۵۳۸۱
 رده بندی دیویی : ۱/۶۵۰
 شماره کتابشناسی ملی : ۷۳۱۳۰۲۲



نشر آکادمیک
 ACADEMIC PRESS

عنوان: راهنمای جامع ارزشیابی و مدیریت روانشناختی استعداد

تألیف: علی اسلام‌زاده - زهرا علیانی - زهره علیانی

انتشارات: آکادمیک

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۰۰-۸۲-۹

قیمت: ۶۶۰۰۰ تومان

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

نوبت انتشار و چاپخانه: اول ۱۳۹۹ - تهران / دانشگاه علامه طباطبائی



◀ آدرس: میدان ولیعصر (عج)، کوچه شهامت پلاک ۱

وبسایت: Academicpress.ir

پست الکترونیکی: Academicpub1@gmail.com

تلفن: ۰۲۱-۲۸۴۲۹۴۸۴

© Copyright

فهرست

فصل اول: ارزیابی در راهنمایی شغلی و استعداد یابی حرفه‌ای	۱
مقدمه	۱
رابطه بین تواناییهای شناختی، پیشرفت تحصیلی و عملکرد شغلی	۳
رابطه بین استعدادها و علایق	۶
ارزیابی شناخت در راهنمای شغلی	۸
هوش عمومی	۸
مؤلفه های هوش	۱۱
تجزیه هوش در اجزای آن	۱۱
هوشهای خاص: گانه	۱۴
مدلهای کتل هورن و کارول	۱۵
هوش هیجانی	۲۰
استعدادهای خاص	۲۲
معانی ضمنی برای مشاوره شغلی	۲۳
فصل دوم: آیا ارزیابی شغلی کیفی، نیم رخ برتر در قرن بیست و یکم است؟	۳۱
ارزیابی در مشاوره شغلی	۳۲
ارزیابی کیفی شغلی قدیمی است یا جدید؟	۳۴
کاربرد ارزیابی کیفی شغل	۳۶
تکامل ارزیابی کیفی شغل	۳۸
اقسام ارزیابی کیفی شغل	۴۰
دسته بندی کارتی	۴۰
کاربردهای نظریه ی سازه شخصی کلی	۴۱
فرایندهای ارزیابی تکامل یافته توسط مشاوران شغلی	۴۲
فرایندهای ارزیابی اختیار شده مشاوران شغلی	۴۴
خصوصیات، مزایا و معایب ارزیابی کیفی شغل	۴۵
نتیجه گیری	۴۵
فصل سوم: مسائل اخلاقی در سنجش و استعداد حرفه‌ای	۵۲
مقدمه	۵۲
رهنمودهای اخلاقی	۵۳
قوانین اخلاقی ملی و رهنمودهای استفاده از آزمون	۵۴
قوانین اخلاقی منطقه‌ای و جهانی	۵۷
قابلیت اجرا و انتقال میان فرهنگی آزمون‌ها	۵۹

۶۱	روش ارزیابی شغلی متناسب با فرهنگ
۶۱	مسائل اخلاقی در سنجش حرفه‌ای از طریق رایانه و اینترنت
۶۴	مسائل اخلاقی در جمعیت‌های خاص
۶۵	زنان
۶۷	کودکان و نوجوانان
۶۹	نتیجه‌گیری
۷۹	فصل چهارم: ارزیابی راهنمای آموزش شغلی و استعداد یابی حرفه‌ای
۷۹	مقدمه
۸۰	ترکیب کارکن تحقیقات
۸۲	بررسی کلی
۸۴	برآورد اندازه اثر
۸۶	تحلیل تعدیل‌کننده
۸۶	نمونه‌ای از متاآنالیز برای راه‌های روان‌شناسی شغلی
۸۶	اعتبار مصاحبه‌های استخدامی
۸۸	موارد ضروری در مشاوره انتخاب شغل
۹۰	پیش‌بین‌های شناختی و غیر شناختی موفقیت دانش‌آموزان دوره متوسطه
۹۳	ثبات علاقمندی‌های شغلی
۹۴	نتیجه‌گیری
۱۰۰	فصل پنجم: نظریه اقدام: یک الگوی یکپارچه ساز برای تحقیق و ارزیابی در شغل
۱۰۰	مقدمه
۱۰۳	پارادایم تئوری اقدام بافتی
۱۰۶	شغل منجر به پیشرفت زندگی
۱۱۱	روش‌های تحقیق و ارزیابی
۱۱۱	واحد تجزیه و تحلیل
۱۱۲	جمع‌آوری اطلاعات
۱۱۳	تجزیه و تحلیل
۱۱۳	کاربرد پارادایم تئوری اقدام در مشاوره شغلی و تحصیلی
۱۱۴	اقدام مشترک در طول مواجهه با مشاوره
۱۱۵	فرایندهای هدفمند مشترک قبل از مشاوره
۱۱۵	اقدام حرفه‌ای، پروژه‌ها و شغل پس از فرایند مشاوره
۱۱۶	نتیجه‌گیری
۱۲۱	فصل ششم: استفاده از روش طولی در تحقیقات راهنمای شغلی و استعداد یابی حرفه‌ای

۱۲۱		مقدمه
۱۲۳		یک مثال: پایداری علاقه‌مندی‌ها
۱۲۴		مرحله اول: تعریف یک نمونه مناسب
۱۲۵		مطالعات آینده‌نگر
۱۲۶		مطالعات گذشته‌نگر
۱۲۷		استفاده از مجموعه اطلاعات موجود
۱۲۸		مدل‌های طرح طولی در روان‌شناسی رشد
۱۲۹		تشریح و پیش‌بینی تغییر در طول زمان
۱۳۰		سه یا بیش از سه موج از جمع‌آوری اطلاعات
۱۳۱		یک استاندارد رای تعیین کمیت گذشت زمان
۱۳۳		بررسی وقوع رویدادها
۱۳۳		رویداد مشخص/خوب تعریف‌شده
۱۳۴		تعریف روشن و واضح "سروخ زمان"
۱۳۵		خلاصه پارادایم رشد
۱۳۵		سایر ملاحظات روش‌شناختی
۱۳۶		نمونه‌های آسان
۱۳۶		زمان‌بندی و حساسیت اندازه‌گیری/مقیاس‌ها
۱۳۶		خودگزینی و سایش غیر تصادفی
۱۳۷		مداخله اثرهای تاریخی با آثار مرتبط با سن
۱۳۷		فقدان گروه‌های مقایسه یا کنترل
۱۳۷		روش‌های متفاوت در طول زمان
۱۳۸		کاربردهای روش طولی
۱۳۸		یک رویکرد رشد برای مطالعه شخصیت
۱۳۹		کاربردهای اخیر روش رشدی (تکاملی) در روان‌شناسی شغلی
۱۴۰		نتیجه‌گیری
۱۴۵		فصل هفتم: ارزیابی برنامه‌های راهنمای شغلی
۱۴۵		مقدمه
۱۴۶		آیا برنامه‌های ارزیابی شغلی اثربخش هستند؟
۱۴۷		شرایط اثربخشی راهنمایی کدامند؟
۱۴۹		چه کسانی از راهنمایی شغلی سود می‌برند؟
۱۵۰		پیامدهای رایج مورد استفاده در تحقیقات راهنمایی شغلی
۱۵۰		افزایش روش‌های ارزیابی
۱۵۱		شناسایی کانون ارزیابی

۱۵۲	تدوین طرح و روش‌های ارزیابی
۱۵۵	مشخص کردن سنجش‌های ارزیابی با پیامد
۱۵۹	جمع‌آوری اطلاعات
۱۵۹	آنالیز و تفسیر داده‌ها
۱۶۱	به‌کارگیری اطلاعات
۱۶۱	نتیجه‌گیری
۱۶۷	فصل هشتم: رویکردی بین‌المللی و اجتماعی در مورد استعداد یابی شغلی
۱۶۷	مقدمه
۱۶۸	راهنمای شغل چیست؟
۱۶۸	برخی از زمینه‌های مربوط به تغییرات در راهنمایی شغلی
۱۷۲	چارچوبی برای راهنمایی شغلی
۱۷۴	رویکردهای بین‌المللی اجتماعی
۱۷۵	ماهیت افراد
۱۷۵	اهمیت فرد
۱۷۷	آزادی انتخاب
۱۷۷	حقوق شغلی
۱۷۸	بقا و پایداری اقتصادی
۱۷۸	مشارکت اجتماعی و اخلاقیات
۱۷۹	راهنمای شغلی آزاد
۱۷۹	اجباری در مقابل داوطلبانه
۱۸۰	ارائه پایدار خدمات
۱۸۰	نتیجه‌گیری
۱۸۶	فصل نهم: جانشین پروری و مدیریت استعدادها
۱۸۶	مقدمه
۱۸۸	تحول در جانشین پروری و مدیریت استعدادها
۱۸۹	مراکز ارزیابی
۱۹۰	اعتبار مراکز ارزیابی
۱۹۱	فرایند مراکز ارزیابی
۱۹۲	شکل: فرایند مراکز ارزیابی
۱۹۵	بررسی اطلاعات شغلی
۱۹۶	تعیین معیارهای شایستگی مشاغل
۱۹۶	شناسایی مشاغل سمت‌های کلیدی

۱۹۷	نتیجه‌گیری.....
۲۰۲	فصل دهم: برنامه‌ریزی جانشینی.....
۲۰۲	مقدمه.....
۲۰۳	مروری بر مبانی نظری.....
۲۰۳	مفهوم برنامه‌ریزی جانشینی.....
۲۰۵	اهمیت مدیریت و برنامه‌ریزی جانشینی.....
۲۰۶	مدل‌های اصلی در برنامه‌ریزی و مدیریت جانشین پروری.....
۲۰۷	عوامل مؤثر بر موفقیت جانشین پروری.....
۲۱۲	فصل یازدهم: مدیریت بر مبنای شایستگی ...
۲۱۲	مقدمه.....
۲۱۴	معیارهای شایستگی.....
۲۱۵	فرآیند شناسایی.....
۲۱۶	فرآیند ارزیابی.....
۲۱۶	مراکز ارزیابی.....
۲۱۷	روش‌های مراکز ارزیابی.....
۲۱۷	نمونه پژوهی یا مطالعه موردی.....
۲۱۷	تمرینات کازیه ای.....
۲۱۸	بازی یا ایفای نقش.....
۲۱۸	تمرین‌های تجربی.....
۲۱۸	بازی‌های مدیریتی.....
۲۱۹	روش غیر تعاملی یا غیر تمرین‌ها.....
۲۱۹	پرسشنامه نیم رخ مهارت مدیریتی.....
۲۲۰	آزمون خلاقیت کرتون.....
۲۲۰	موضوع سازگاری نوآوری.....
۲۲۳	ارزیابی استعداد.....
۲۲۴	تطبیق افراد با مشاغل و کاهش تقاضا برای استعدادها.....
۲۲۶	جمع‌بندی.....
۲۲۷	چرخه حیات شایستگی و زمینه کاربردی اصلی.....
۲۲۹	توسعه الگوهای شایستگی.....
۲۳۱	فصل دوازدهم: مدیریت استعداد ...
۲۳۱	مقدمه.....
۲۳۳	مدیریت استعداد چیست؟.....
۲۳۶	پایگاه داده‌های متمرکز برای مدیریت استعداد.....

۲۳۶	 مراحل مؤثر در مدیریت استعداد کارکنان
۲۳۷	 مراحل مؤثر در مدیریت استعداد
۲۳۷	 مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی
۲۳۹	 متقاضیان فعال در برابر متفعل
۲۳۹	 تدوین یک طرح برنامه استخدام
۲۴۱	 پرداخت بر مبنای عملکرد
۲۴۱	 جانشین پروری
۲۴۱	 جانشین پروری کلید نجات در بحران استعدادها
۲۴۳	 درس‌هایی از مدیریت استعداد شرکت اپل
۲۴۳	 بهره‌وری نیروی کار و نوآوری
۲۴۳	 فرهنگ‌سازمانی
۲۴۳	 استخدام
۲۴۴	 ارزیابی عملکرد
۲۴۴	 فرهنگ عملکرد
۲۴۵	 شعار شرکت اپل در وبسایتش
۲۴۷	 فصل سیزدهم: مدیریت راهبردی نخبگان و نقش آن در خلق مزیت رقابتی
۲۴۷	 مقدمه
۲۴۸	 تعارف و مفاهیم مدیریت استعداد
۲۵۱	 ابعاد مدیریت استعداد
۲۵۴	 مراحل اجرایی طراحی مدیریت استعداد در ایجاد مزیت رقابتی سازمان
۲۵۷	 تدوین یک طرح استخدام
۲۵۷	 انجمن‌ها و شبکه‌ها
۲۵۷	 برنامه معرف‌ها
۲۵۸	 برنامه‌های نگهداشت
۲۵۹	 نتیجه‌گیری
۲۶۱	 فصل چهاردهم: معیارهای شایستگی در مدیریت از منظر نهج البلاغه
۲۶۱	 مقدمه
۲۶۲	 تعاریف شایستگی
۲۶۳	 اهمیت و ضرورت پرداختن به استراتژی‌های مبتنی بر شایستگی در مدیریت
۲۶۴	 رویکرد رفتاری
۲۶۴	 رویکرد استاندارد
۲۶۵	 رویکرد موقعیتی

۲۶۵	شایسته‌سالاری از منظر حکومت دینی اسلامی
۲۶۶	شایسته‌سالاری در قرآن
۲۶۷	شایسته‌سالاری در سیره نبوی (ص)
۲۶۸	شایسته‌سالاری در سیره امام علی علیه‌السلام
۲۶۹	خودسازی
۲۷۰	ساده زیستی
۲۷۰	رابطه با مردم
۲۷۱	سعه صدر
۲۷۱	حسن معاشرت
۲۷۲	عدالت و ظلم جیزی
۲۷۳	توانایی و استقامت
۲۷۳	مشورت
۲۷۴	حسن سابقه
۲۷۵	امانت‌داری
۲۷۶	صداقت
۲۷۷	اطاعت از ولایت امر
۲۷۸	قاطعیت و شجاعت
۲۷۹	معیارهای گزینش از دیدگاه حضرت علی علیه‌السلام
۲۸۳	نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات
۲۸۷	فصل پانزدهم: طراحی سیستم ارزیابی عملکرد
۲۸۷	مقدمه
۲۹۰	عملکرد و شایستگی
۲۹۲	طراحی مدل‌های شایستگی
۲۹۷	فصل شانزدهم: طراحی سیستم ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از مدل شایستگی
۲۹۷	مقدمه
۲۹۹	شایسته‌سالاری در قانون مدیریت خدمات کشوری
۳۰۰	خط‌مشی‌های زمینه‌ساز شایسته‌سالاری
۳۰۰	اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار
۳۰۰	توانمندسازی
۳۰۰	ارزیابی عملکرد
۳۰۱	خط‌مشی‌های منجر به شایسته‌سالاری
۳۰۱	ورود به خدمت
۳۰۱	استخدام

۳۰۲	انتصاب و ارتقاء شغلی
۳۰۵	فصل هفدهم: جانشین پروری در مدیریت
۳۰۵	مقدمه
۳۰۶	واگذاری با توم مدیریت
۳۱۱	ارزشیابی داوطلبان آموزش مدیر ارشد از داخل سازمان
۳۱۱	علیم مدیران ارشد
۳۱۵	اجرای اهداف توسعه ای
۳۱۵	مکم گرفتن از سهامداران اصلی در فرایند آموزش
۳۱۶	تبدیل شدن به مربی - تسهیل گر نه مربی - کارشناس
۳۱۹	فصل هجدهم: تجزیه و تحلیل مشاغل
۳۱۹	مقدمه
۳۲۰	هنر معماری سازمان
۳۲۰	کشف نظم پنهان
۳۲۱	تکامل بیولوژیک
۳۲۱	معماری شغل
۳۲۱	طراحی شغل
۳۲۱	سابقه طراحی شغل
۳۲۲	افق های طراحی شغل
۳۲۲	بایسته های طراحی شغل
۳۲۲	فرآیند مهندسی سیستم
۳۲۳	مهندسی انسانی
۳۲۳	ارگونومی
۳۲۳	مهندسی شغل
۳۲۴	تخصصی کردن شغل
۳۲۴	تخصصی کردن افقی شغل
۳۲۴	تخصصی کردن عمودی شغل
۳۲۵	گسترش شغل
۳۲۵	گسترش افقی شغل
۳۲۵	گسترش عمودی شغل
۳۲۶	غنی سازی شغل
۳۲۶	طبقه بندی مشاغل
۳۲۷	تجزیه شغل یا کار شکافی

۳۲۷	مفهوم تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۷	بایسته‌های تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۷	اهمیت تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۸	هدف تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۸	سؤالات اساسی در تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۸	اصطلاحات کلیدی و افتراقی تعاریف شغل و حرفه
۳۲۹	ارکان اصلی تجزیه و تحلیل شغل
۳۲۹	مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۳۳۰	روش مدیریت علمی
۳۳۱	روش انگیزشی
۳۳۱	روش سیستمی
۳۳۱	روش مبتنی بر ویژگی‌های عامل انسانی
۳۳۲	روش‌های اجرایی جزئی تحلیل شغل
۳۳۳	ارزیابی روش‌ها و کاربردهای اجرایی
۳۳۴	کاربرد تجزیه و تحلیل شغل
۳۳۴	فواید تجزیه و تحلیل شغل
۳۳۶	وزیر یا بالاترین مقام سازمان
۳۳۸	د) سطح چهارم سازمانی
۳۳۹	پست‌های سازمانی
۳۴۱	پست‌های مصوبه ۱۴/۴۶
۳۴۱	مشاغل اصلی
۳۴۲	مشاغل پشتیبانی
۳۴۲	مشاغل تخصصی
۳۴۳	مشاغل هنری
۳۴۳	مشاغل قضائی
۳۴۳	مشاغل پزشکی و پیراپزشکی
۳۴۴	مشاغل دبیری و معلمی
۳۴۴	تنوع رشته‌های شغلی
۳۴۷	فصل نوزدهم: بررسی ارزیابی عملکرد
۳۴۷	مقدمه
۳۴۸	مفهوم ارزشیابی عملکرد
۳۵۰	اهداف ارزشیابی عملکرد
۳۵۱	رویکردها و روش‌های ارزشیابی عملکرد