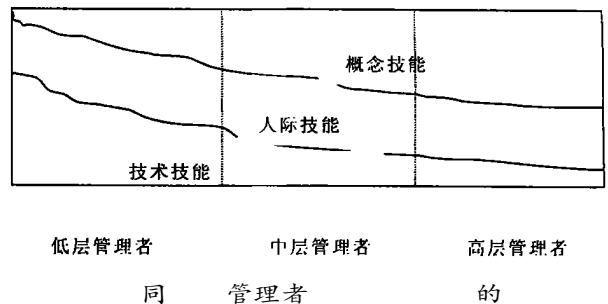


...发展于三
...代。80年代以后,
... (en ener)在英、美
...得到广泛的应用。实际上,评价

中心是采用模拟情景对人员进行评价的方法。以模拟情景的不同可分为若干具体的测评方法系列,如公文包测量、无领导小组、管理游戏等,还有其他一些相当有影响的训练方法,如美国的敏感性训练、方格训练。日本的魔鬼训练、P 训练等。哈佛大学则着重推行案例教学法。这些训练法都有内在的理论根据,同时又十分注重实际的应用价值,可直接为企业实践服务。国外专家始终致力于培训方法的探讨,所涉及的范围相当广泛。但笔者认为,其中最重要的两部分工作是关于管理工作要素系列的认定以及关于若干训练方法效度指标的探讨。比如,从 0 年代开始,美国俄亥俄州立大学的一批学者就致力于领导行为要素的研究,他们收集了 800 多关于领导工作行为的条目,并最后用两个维度即工作管理和关心员工高度概括了管理者的工作性质。50 年代以后,Janan 在俄亥俄州立大学学者工作的基础上,采用他首先提出的“关键事件”的方法,对将近 3000 名各级军官的事件样本、20 个实验室以及大量公司的事件样本进行了领导者行为要素的深入研究,得到了相当丰富和有意义的结果。例如,从对公司管理者工作的职位分析,Janan 认定 10 个管理者工作要素,即生产监督、生产领导、雇员监督、人力协调、与雇员的接触和交往、工作的组织计划与准备以及劳资关系。60~80 年代期间有大量的相关研究出现,可以说多得不胜枚举。另一种思路是直接考虑领导者的素质要素,比如,Chiselli 的一项研究对管理者的 3 项品质的重要性进行了比较,发现其中监督能力、职位要求、智力、自我实现、自信心和决断力 6 项品质对管理行为影响最大;安定的需要、接近员工和首创精神对管理工作有次要的作用;而其他项,即要求高收入、支配他人的愿望、成熟感以及男子或女子气对管理工作不产生影响^[3]。这些研究结果本身对我们今天企业的管理实践并不具备指导性的意义,但该领域大量研究的存在有两个非常重要的启示:一是表明研究本身的重要性;二是其研究方法的可借鉴性。当然,国外更有意义的工作是针对管理者的工作要素所进行的训练方法的研讨,如评价中心对管理者交际能力以及敏感性所设计的训练方法等。而且,这类研究持续至今仍然是组织

行为研究的热点课题之一^[1,3]。下图是根据评价中心最常提供的培训方法中所涉及的管理者工作要素的示意图。从中可以看出低级管理者所需的技术技能最多,而高层管理者对概念技能要求最高,因此,管理层次也是影响管理者工作要素的变量之一。



90 年代以后,国内出现了一些针对具体企业的,涉及具体方法的相关研究^[6,1]。相对而言,国内企业管理教育缺乏系统性和科学性。其主要表现为,缺乏相应的适合我国实际需要的培训方法。在一项企业培训情况调查中发现,企业已普遍认识到管理教育对企业发展的意义,大、中型企业一般都设有培训的专门机构和专职人员,但存在的突出问题是培训的有效性。目前有关管理教育的研究与实践大都局限在经验和描述性的层次。现在面临的问题是如何从理论的层面解决企业管理再教育的问题。企业教育包括道德、知识和技能等方面的培训,其中又以管理人员的心理品质、工作技能的培养更为重要和困难,其主要的难点在于培训方法的合理性和有效性。

由于文化背景的不同,即便是国外已证明为先进和有效的方法,运用于我国也有一个艰巨的移植过程。针对我国的具体实际,逐步完善我们自己独特的训练体系和方法,无论从理论上,还是实践上都是十分必要的。

3 培训理论研究的可行性

现代心理学将学习解释为因经验而使行为或潜在行为产生较为持久改变的过程。培训则是受训者通过学习而习得某种新的或修正某种旧有的认知和行为的过程^[8]。作为一个完整的学习过程,培训中各个阶段所产生的问题与心理学意义上的学习过程中各重要阶段所固有的问题必然有其相似性。因此,心理

学有关学习问题。对非成形的学科,如联想心理学、完形心理学和心理学中的有理论对培训应起指导性的指导作用。者认为培训从理论上有三个主要的过程角色的鉴定、角色比较及角色的改进。

3.1 角色鉴定
角色鉴定是培训的心理特质的理论界定(心理特质在管理活动中所需的特定心理品质,有时它指为模式,而有时它指的是技能形成中形成的心理特性)。这一过程在理论上有着重要的意义。心理特质的界定是否正确、合理,是方法研究有效性的关键。研究可界定出管理人员的能力要素系列

3.2 角色比较
心理特质的模型形成相当于建立了一个比较的参照系统,它为培训的心理特质提供了一个标准或基准。这是对实际的心理特质进行评价的基础。因此,角色比较就是实际管理能力表现出来的现实心理特质与在该项管理中所要求的特质之间进行的比较。这一过程要求设计、订和完善评价工具操作化的过程

3.3 角色改进
角色改进是培训的基本形式,它是指用心理的方法,如角色扮演、小组互评等,以改变训练的基本程序,包括确定具体的测量、确定训练的步骤等

上述三个过程的内容构成培训方法研究的全过程。

3.4 情景模拟方法

情景模拟方法实际上是培训方法的一种思路,理论上讲是最可能具有训练效度的方法,也是国外培训方法研究的热点。情景模拟方法指它所能反映实际情景中的品质、技能和行为等特质有关。如果训练方法所强化的特质正是实际工作所需要的,那么这一训练方法就是有效

的。情景模拟方法(如角色扮演、情景模拟等)是培训方法中应用最广泛、效果最强的一种方法。情景模拟方法有三个主要特征:(1)测量工作情景模拟的有效程度。(2)测量工作情景模拟的有效程度。(3)测量工作情景模拟的有效程度。

情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。

情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。

情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。

情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。情景模拟方法研究的关键是解决培训方法的有效性。

...大—不究理究的速...然法过...院

al a

ble, 95

ni a ional

P en i

a ional, n, 95

2

in Tra

Lian-cang²

of Ps

A ad

00 0)

reat

should in lude

o in a...s the de ar a ion of ps -

bel...na

the a...ion process of e hods and

he ra ion...

ber

...E.