

<<人事测评与实务>>

图书基本信息

书名：<<人事测评与实务>>

13位ISBN编号：9787030219183

10位ISBN编号：703021918X

出版时间：2008-6

出版时间：科学出版社

作者：王沛

页数：254

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<人事测评与实务>>

内容概要

现代人事测评技术是心理学理论在现代社会中应用的重要领域之一。

较之传统人事管理方式而言，其更具严格性、系统性和科学性，能够全方位、深层次地真实反映出人才的综合素质，被人形象地喻为“人才试金石”。

本书以人事测评在现代人力资源管理中的功效与应用为逻辑主线，将人员招聘、绩效考评和人员培训有序地串联起来，在挖掘人事测评深层涵义的同时，帮助从事人事管理的工作者快速熟悉其应用程序。

全书既可用于理论研究，又具有一定的实际操作价值。

本书的阅读对象为高校人力资源管理专业的本科生和研究生、从事人事测评实际工作的企业领导和人力资源部门的工作人员，亦可以是非专业的招聘者，以及对人事测评感兴趣的读者。

<<人事测评与实务>>

书籍目录

第1篇 知识篇	第1章 人事测评概述	1.1 人事测评的含义及其基本范畴	1.1.1 人事测评的含义
	1.1.2 人事测评的基本范畴	1.2 人事测评的类型及其理论基础	1.2.1 人事测评的类型
	1.2.2 现代人事测评的理论基础	1.3 人事测评的功能及其作用	1.3.1 现代人事测评的功能
	1.3.2 现代人事测评的作用	第2章 现代人事测评方法简介	2.1 标准化的心理测验
	2.1.1 心理测验的含义	2.1.2 心理测验的种类	2.2 面试 (Interview)
	2.2.1 面试的类型	2.2.2 面试的程序	2.2.3 面试的特点
	2.3 评价中心	2.3.1 什么是评价中心	2.3.2 适用范围
	2.3.3 测评方式	2.3.4 评价中心的主要形式	2.3.5 评价中心的特点
	2.3.6 评价中心的实施程序	第3章 人事测评的历史及现状	3.1 人事测评在我国古代的发展历史
	3.1.1 中国古代人事测评的发展阶段	3.1.2 中国古代人事测评思想	3.1.3 中国古代人事测评的主要方法
	3.1.4 我国古代使用的测评技术	3.2 人事测评在国外的	3.2.1 萌芽阶段 (18世纪末期 - 19世纪末期)
	3.2.2 形成阶段 (20世纪初 - 20世纪30年代)	3.2.3 发展阶段 (20世纪40年代 - 20世纪60年代)	3.2.4 成熟阶段 (20世纪60年代之后)
	3.3 现代人事测评在我国的发展状况	3.3.1 现代人事测评在我国的发展过程	3.3.2 我国人事测评技术发展中存在的问题及解决措施
第2篇 流程篇	第4章 前期人员招聘	4.1 工作分析	4.1.1 工作分析的概念与发展
	4.1.2 工作分析的目的与重要意义	4.1.3 工作分析的内容	4.1.4 工作分析的基本方法
	4.1.5 工作分析的基本流程	4.1.6 如何进行工作分析	4.2 胜任特征模型的建构
	4.2.1 “胜任特征” (Competency) 的起源	4.2.2 “胜任特征” 的定义	4.2.3 “胜任特征” 的类型
	4.2.4 胜任特征模型 (Competency Model) 建立的流程	4.2.5 胜任特征模型的作用	4.2.6 胜任特征模型开发的方法
	4.2.7 如何开发胜任特征模型	4.3 结构化面试的设计及操作	4.3.1 什么是结构化面试
	4.3.2 为什么要进行结构化面试	4.3.3 结构化面试的类型	4.3.4 如何进行行为描述性面试
	4.3.5 如何进行情景性面试	4.3.6 实施结构化面试需要注意的问题	4.3.7 结构化面试应用案例
	第5章 中期绩效评价	5.1 绩效评价概述	5.1.1 绩效在测评研究中的使用
	5.1.2 商业研究中的绩效——含义和运用	5.2 绩效评价指标的设计	5.2.1 工作绩效的理论模型
	5.2.2 绩效评价指标的确定标准	5.2.3 绩效评价指标的选择及合成	5.2.4 绩效评价指标体系的构建路径
	5.3 绩效评价的实施方法	5.3.1 结果导向型绩效评价方法	5.3.2 行为导向型绩效评价方法
	5.4 绩效评价结果的应用	5.4.1 奖励	5.4.2 调整工作配置
	5.4.3 培训	第6章 后期人员培训	6.1 员工培训及人事测评在其中的运用
	6.1.1 员工培训的含义	6.1.2 员工培训的目的	6.1.3 员工培训的意义
	6.1.4 员工培训的原则	6.1.5 员工培训的方法	6.1.6 员工培训的过程
	6.2 职业生涯的设计及管理	6.2.1 职业生涯设计的含义	6.2.2 职业生涯设计的意义
	6.2.3 职业生涯设计的原则	6.2.4 职业生涯设计的过程	6.2.5 职业生涯设计的管理中应注意的问题
	6.2.6 员工职业生涯设计中的问题分析	第3篇 案例篇	第7章 企业人事测评实例及剖析
	7.1 人事测评在人员招聘中的实施与应用案例	7.1.1 案例1: 国际跨国公司3M的人才招聘法	7.1.2 案例2: 凯迪电力公司的大规模员工招募
	7.1.3 启示	7.2 人事测评在人员评定中的实施与应用案例	7.2.1 案例: 美岛服装公司员工工作绩效测评
	7.2.2 启示	7.3 人事测评在人员培训、开发中的实施与应用案例	7.3.1 案例: 某知名国有商业银行青年管理人员培训测评
	7.3.2 启示	7.4 人事测评在人员自我发展中的实施与应用案例	7.4.1 企业背景
	7.4.2 测评目标及其任务	7.4.3 测评具体实施过程	第8章 公务员人事测评实例及剖析
	8.1 测评体系设计目标	8.2 测评体系设计针对对象	8.3 测评体系设计内容
	8.4 公务员测评体系实施程序	8.5 公务员测评体系人员评分办法	8.6 公务员测评体系结果评定
	8.7 公务员测评体系评定结果运用	第9章 军队人事测评实例及剖析	9.1 案例: 某军军官测评体系的设计方案
	9.1.1 军官测评体系的框架结构及包含的主要制度规定	9.1.2 军官测评内容和标准	9.1.3 军官考核结果的综合评定
	9.2 军队人事测评体系的设计与实施	9.2.1 建立军队人事测评体系应把握的主要原则	9.2.2 军队人事测评体系设计的一般步骤
	9.2.3 军队人事测评的实施程序	9.2.4 军官绩效评价参考文献	

章节摘录

第1章 人事测评概述 没有任何决策比用人决策的影响更深远，然而主管用人决策的平均成功率不高于0.333：三分之一正确；三分之一差强人意；三分之一错得离谱。

——现代管理学之父：彼德·德鲁克 人事测评是为现代人事管理提供所需信息的有效途径和方法，并且已经逐渐成为一种了解人才、挖掘人才、使用人才的最佳手段。

越来越多的管理者开始意识到，诸如员工选拔、考核等人事性决策是整个企业运营环节中最困难、最重要的部分之一。

试想，若一个企业雇用了太多资质平庸的或较差的人，即使有再完善的计划、合理的组织结构和协调的控制系统，企业也不会获得长期成功。

但是，作为一门新兴科学，由于人事测评的知识体系具有跨学科性，因此关于人事测评的理论知识还不是为大众所熟知。

要科学认识人事测评就必须对以下三个问题有所了解。

1. 人事测评的含义及其基本范畴 2. 人事测评的类型及其理论基础 3. 人事测评的功能及其作用

1.1 人事测评的含义及其基本范畴 古语云：“天地之间，莫贵与人。”（孙臆，《孙臆兵法》）“观其感变，以审长度”（刘邵，《人物志》）“为将之道，当先知人，知人之道，当先知心。”

（苏洵，《心术》）……这些古训无一不在试图解说选人选才之道，即我们现在常说的人事测评。

1.1.1 人事测评的含义 那么，什么是人事测评？

人事测评又叫“人才测评”、“人员测评”、“人员素质测评”，它是一种选贤任能的科学方法和手段。

具体而言，人事测评（Personnel Test）是指运用先进的理论及科学方法，对社会各类人员的知识水平、能力倾向、工作技能、人格特征和发展潜力或非智力因素，实施测量与评估的人事管理活动。

<<人事测评与实务>>

编辑推荐

本书从心理学的学科背景出发，以心理测量的方法为依托，结合现代人力资源管理理论对当前国外人事测评技术在国内的应用现状进行解构。

总体来看，本书作为一本人事测评实际应用手册，共分三篇九章。

本书的特色在于，以人事测评的实际操作流程为核心、以案例为“靶子”，将内容分为“知识篇”、“流程篇”、“应用篇”三大部分。

其中第1篇为“知识篇”，主要介绍人事测评的基本知识，如人事测评的概念、方法、意义以及人事测评在国内外发展的历史与现状；第2篇为“流程篇”，主要以实际案例为驱动，介绍人事测评的具体步骤。

这一篇是本书的重点，又分为“前期招聘阶段”、“中期绩效考核阶段”和“后期培训阶段”三章，从纵向动态发展的角度解构了人事测评的实际操作过程；第3篇为“应用篇”，在流程篇的基础上，全方位、综合性地介绍了人事测评的方法。

<<人事测评与实务>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>