

<<人员测评>>

图书基本信息

书名：<<人员测评>>

13位ISBN编号：9787030289759

10位ISBN编号：7030289757

出版时间：2010-9

出版时间：科学出版社

作者：凌文轻，柳士顺，谢衡晓，李锐 著

页数：338

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>

## &lt;&lt;人员测评&gt;&gt;

## 前言

人员测评的学科基础是心理测量。

心理测量的依据是人的个体差异。

有差异就需要有测量和评价它的方法。

将数学、统计学导入研究人的学科领域（心理学、组织行为学、人力资源管理、消费心理学等），借助于一定的测量工具对人的心理与行为的差异进行定性和定量的分析，即为心理测量。

将心理测量运用于人力资源管理领域，即为“人员测评”。

人员测评作为一门方法学，最早引入中国应归功于心理学家。

早在20世纪30年代，我国的工业心理学家就将心理测验应用于人员测评。

例如，我国工业心理学鼻祖、曾任清华大学心理系主任的周先庚教授在1937~1948年，主持实施了人格测验、军事和伞兵选拔测验。

1949~1980年，由于历史的原因，除了曾经为选拔飞行员而研究过人员测评外，我国几乎停止了人员测评的工作。

改革开放以后，随着行为科学引入中国，人们开始认识到定量评价人的重要性。

特别是我国干部选拔和任用制度的改革，要求将定性考核与定量考核相结合，这就大大推动了人员测评的开展。

新中国成立30多年来，我国就没有出版过一本心理测量方法的书。

为了满足社会需求，并弥补这一领域的空白，凌文铨准备了四年的时间写了《心理测验法》，于1988年由科学出版社出版。

该书印了7600册，一发行就销售一空。

2003年凌文铨、方俐洛又出版了《心理与行为测量》一书，多次印刷也很快就售罄。

进入21世纪以来，人力资源管理在中国迅猛发展，社会对人员测评的需求也大大扩张。

于是人员测评的书籍也如雨后春笋般地出现在各个书店。

这就使我们打消了再写一本人员测评书的念头。

2007年科学出版社的马跃编辑来商谈出书的事，我和我的博士生们（都在不同的大学里教书，并在企事业单位及政府机构任人力资源顾问）讨论之后，下决心来完成这一使命。

经过两年的努力，终于见到了成果。

## <<人员测评>>

### 内容概要

本书分为理论篇、方法与技术篇和应用篇，共15章。

理论篇主要讲述人员测评的基本概念、中国和西方人员测评的历史与发展、测评系统的构建与评价、测评工具的研制、人员测评流程等。

在方法与技术篇中，详细地介绍了人员测评常用的问卷调查法、关键事件法、面试、评价中心及计算机化测评等方法和技术。

应用篇介绍了职业人格测量、情商与逆商测量、态度测量、职业心理测量和健康测评等理论与方法。

本书适合于人力资源管理、管理学、心理学、教育学、心理卫生学等专业的教师和学生作为教材使用。

同时，可作为各类单位从事人力资源管理、职业指导和心理咨询工作者的专业参考书。

## <<人员测评>>

### 作者简介

凌文铨，1941年生。

毕业于北京大学和中国科学院研究生院，留学日本。

曾任中国科学院心理研究所研究员，博士研究生导师、副所长。

现任暨南大学管理学院教授、博士研究生导师。

凌文铨教授是我国行为科学的最早开拓者之一，在工业心理学、组织行为学和人力资源管理等领域

## &lt;&lt;人员测评&gt;&gt;

## 书籍目录

前言理论篇 第一章 人员测评概论 第二章 人员测评的历史沿革与发展趋势 第一节 中国人员测评的历史演进 第二节 西方现代人员测评的历史演进 第三节 人员测评的发展趋势 第三章 人员测评的理论基础 第一节 人一职匹配理论 第二节 任职资格分析 第三节 人员的素质结构及其可测性 第四节 测量理论 第四章 人员测评系统的构建与效度信度检验 第一节 测评系统的构成 第二节 测评的效度 第三节 测评的信度 第四节 信度与效度的关系及提升策略 第五章 人员测评流程 第一节 测评目标的确立 第二节 测评工具的选择、修订与研制 第三节 测评方案的制订 第四节 测评的组织与实施 第五节 测评结果的统计与分析 第六节 测评结果的报告 第七节 测评结果反馈 附录 管理人员素质测评案例方法与技术篇 第六章 问卷调查法 第一节 问卷调查法概述 第二节 问卷的编制 第三节 问卷调查的实施 第四节 问卷调查结果的统计分析处理 附录 A公司员工满意度调查案例 第七章 关键事件法 第一节 关键事件法概述 第二节 关键事件法的准备 第三节 关键事件法的实施 第四节 关键事件法评价结果的报告与反馈 第八章 面试 第一节 面试概述 第二节 面试的准备 第三节 面试的实施 第四节 面试结果的呈现 附录 某食品公司招聘部门经理副职案例 第九章 评价中心 第一节 评价中心概述 第二节 评价中心的设计原则及操作程序 第三节 无领导小组讨论 第四节 文件筐测验 第五节 角色扮演 第六节 其他评价中心技术 附录 评价中心主要技术样例 第十章 计算机化测评 第一节 计算机化纸笔测试 第二节 在线测评 第三节 计算机情景模拟测评 第四节 计算机自适应测验应用篇 第十一章 职业人格测量 第一节 人格及其测量方法 第二节 A型人格测量 第三节 MBTI与CVPS职业人格类型测验 第十二章 情商与逆商测量 第一节 情绪智力及其测量 第二节 逆商测量 第十三章 态度测量 第一节 态度及相关概念 第二节 工作满意度与工作投入 第三节 组织承诺 第四节 组织沉默 第十四章 职业心理测量 第一节 通用职业能力测量 第二节 职业兴趣测量 第三节 胜任特征及其测量 第十五章 健康测评 第一节 健康的定义与标准 第二节 健康的测量与评估 第三节 健康测量问卷简介参考文献

## &lt;&lt;人员测评&gt;&gt;

## 章节摘录

1.刺激—反应方法 “刺激—反应”方法是由俄国生理学家巴甫洛夫在20世纪初开创的。其基本假设是：刺激与反应间存在着必然的联系，表现为一种刺激动因可以引起一种固定的、可预见的反应。

人对刺激物的反应也可以用“刺激—反应”模式来理解。

不过，在刺激到反应之间，还有十分重要的“中介”存在，心理素质就是一种重要的中介。

心理素质的测评就是用适当的刺激材料，例如，面试中的问题、评价中心中的情景等，对被测者进行刺激，并将对刺激的反应结果记录下来，再通过统计和分析来对被测者的心理素质进行推断。

2.信息加工过程方法 过程论方法源于认知心理学。

认知心理学又称信息加工心理学，它把人看做是一个信息的加工处理系统，认为认知就是信息加工，包括信息的接收、处理和输出的全过程。

认知可以分解为一系列阶段，每个阶段是一个对输入的信息进行某些特定操作的单元，而反应则是这一系列阶段和操作的产物。

信息加工系统的各个组成部分之间都以某种方式相互联系着。

认知心理学重点考察作为人类行为基础的心理机制，其核心是输入和输出之间发生的内部心理过程。

关键是用什么方法测量出信息加工过程的特性，如速度、准确性、解决问题的策略、路径、方式以及推理过程等。

有人把这种方法称为汇聚性证明法，即把不同性质的数据汇聚到一起而得出结论。

目前这种方法尚处于实验或小范围的应用阶段。

可以预见，随着认知心理学的成熟和智能技术的发展，过程论方法必将成为一种崭新的素质测评方法

。

## <<人员测评>>

### 编辑推荐

《人员测评：理论、技术与应用》从理论，技术（方法）和应用三个角度对人员测评的不同方面进行了阐述，从而使读者全面而深入地掌握人员测评的知识和技能。

在“方法与技术篇”中，每章都附有案例，学了之后就能应用，从而大大缩短了从学到用的时间；在“应用篇”中专门就五个人员测评的工具作了详细地介绍。

《人员测评：理论、技术与应用》不仅综述了国外人员测评的历史演进过程，而且也对中国古代人员测评思想作了系统介绍。

在各章节中，都有一些新的理论和方法纳入书中的内容。

这些都是以往的书中难以见到的。

本系列教材配有多媒体教学课件，选用本教材的教师可通过以下联系方式与出版社取得联系，以获得相关支持。

<<人员测评>>

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>