

<<人才测评>>

图书基本信息

书名：<<人才测评>>

13位ISBN编号：9787300127316

10位ISBN编号：7300127312

出版时间：2011-1

出版时间：中国人民大学

作者：张爱卿

页数：361

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>

<<人才测评>>

前言

时代的变迁，带来人们的组织观念的变化。

随着我国以人为本的组织管理理念的不断深入和知识经济时代的到来，人们愈来愈认识到，企业的发展，归根结底是人才的竞争。

现代企业更加注重人性化的管理，人的作用受到前所未有的重视。

知识经济时代更加关注员工在工作中创造性地发挥自己的聪明才智，而不是机械地蛮干和苦干。

如，斯坦福商学院组织行为学教授杰夫·普费弗（Jeff Pfeffer。

）在《通过人来取得竞争优势》（Competitive Advantage Through People）一文中指出：“传统的竞争优势已经不复存在。

过去人们依赖于新产品的边际收益、专有技术、有壁垒的市场、进入金融市场的资格以及规模经济等优势，今天，它们都已经成为昨天的神话，员工才是决定性的区别优势。

”如何选拔优秀的人才，如何设计员工开发计划，以及如何留住人才，成为企业人力资源管理的核心。

在这种时代背景之下，人才测评成为当前十分流行的一个术语。

无论是从企业人才选拔、员工开发、绩效评价来看，还是从个人的自我认识、职业选择以及职业发展来说，人才测评在企业和个人的发展中都扮演着重要的角色，发挥着重要的作用。

人才测评也称人事测评或人员测评，它的主要测量工具来源于心理测验或心理测量，并与人力资源管理实际相联系，用于解决实际问题。

具体来说，人才测评以心理测量学、应用统计学、组织行为学以及人力资源管理等学科为基础，根据一定的理论并通过标准化的技术和方法对各类人员的能力、人格特点、工作动机、职业兴趣以及管理潜能等进行评价，服务于企业和其他部门的人才招聘、人才选拔、人才考核、绩效评估以及晋升等，为人力资源管理提供依据和支持。

现在，一些比较著名的测验，如卡特尔16PF人格测验、“大五”人格测验、Y-G性格测验、能力测验、爱德华个人偏好测验、职业兴趣测验、成就动机测验以及管理潜能测验等，已被广泛地用于我国的人才测评实践，取得了较好的效果，并受到人们的欢迎。

<<人才测评>>

内容概要

《人才测评(第2版)》第一版自2005年推出以来,受到广大读者的欢迎。这次的修订在第一版的基础上补充了大量新的研究成果,更新了许多案例,但保留了原有的篇章结构。

《人才测评(第2版)》共分四篇:人才测评理论、人才测评方法、人才测评内容以及人才测评注意事项。前两篇主要介绍人才测评的基本理论与方法,有助于加深读者对测评科学性的认识,促进读者正确地实施测评以及选择测评服务;后两篇阐述具体的测评内容和测评中常见的问题,重点介绍了各种经典的测评工具和内容。

全书既注重理论介绍,又重视实际应用,适合管理学与心理学专业的本科生、研究生、MBA学员以及人才测评与管理咨询工作者使用。

<<人才测评>>

作者简介

张爱卿，博士，中央财经大学教授，人力资源管理系主任，国际管理科学学会会员。
主要从事人才测评、组织行为与人力资源管理方面的科研与教学工作，研究方向为动机归因理论、责任推断与人事决策、企业社会责任等。
被评为教育部新世纪优秀人才，中国科学院研究生院知识创新工程

<<人才测评>>

书籍目录

第1篇 人才测评理论 第1章 人才测评概论 第1节 人才测评的含义和作用 第2节 人才测评的起源与发展 第3节 我国人才测评的状况 综合案例武汉凯迪电力股份有限公司人才选拔测评 第2章 人的基本素质及其测评标准 第1节 人才测评的对象 第2节 人才测评的标准 第3节 人才的基本素质与测评 第4节 知人与用人 综合案例人才标准举例 第3章 测验的设计与施测 第1节 人才测评的基本过程 第2节 人才测评指标与量表的编制 第3节 施测过程及应注意的问题 第4节 人才测评的信度 第5节 人才测评的效度 第6节 常模解释 第 篇 人才测评方法 第4章 常用测评技巧 第1节 人才测评方法概述 第2节 行为观察法 第3节 测验法 第4节 投射测验法 第5章 基于情景的综合测评方法 第1节 结构化面试 第2节 测评中心技术 第3节 公文筐测验 第4节 无领导小组讨论 第6章 绩效考评与360度反馈 第1节 绩效考评 第2节 360度反馈评价方法 第 篇 人才测评内容 第7章 人格特质 第1节 人格 第2节 “大五”人格测验 第3节 新卡特尔16PF人格测验 第4节 Y-G性格测验 第5节 其他人格方面的测验 附录个性特质测量表 第8章 职业兴趣与态度 第1节 职业兴趣 第2节 霍兰德职业适应性测验 第3节 职业锚 第4节 职业能力倾向测验 第5节 职业性格测评 第6节 职业价值观测评 附录职业价值观测评举例 第9章 工作动力 第1节 工作动机理论概述 第2节 需要层次测评 第3节 成就动机测评 第4节 归因与内在动机测评 第5节 自我效能测评 附录自我效能测评问卷举例 第10章 能力 第1节 智力测验 第2节 一般能力倾向测验 第3节 创造力测验 第4节 胜任力测评 第11章 管理潜质 第1节 管理能力测验 第2节 领导方式测验 第3节 领导个性心理测验 第4节 内控与外控领导方式 第5节 领导行为风格测评 第6节 领导行为模式及效能测评 第7节 领导权变模式测评 第8节 交换型和变革型领导行为测评 第12章 团队沟通 第1节 团队精神 第2节 交流与沟通能力 第3节 交往能力 第4节 情绪智商 第5节 人际关系网络 附录沟通能力测评举例 第13章 压力与心理健康 第1节 工作压力 第2节 心理健康测试 第3节 焦虑 第4节 A型行为测验 第5节 大学人格问卷 第6节 抑郁测评 第7节 艾森克情绪稳定性测评 第8节 信任与谎言测试 附录简化的Beck抑郁自评问卷举例 第14章 员工开发与职业生涯规划 第1节 培训需求 第2节 工作满意度测验 第3节 组织承诺 第4节 职业满意度、工作绩效及离职愿望 第5节 职业生涯管理 第6节 职业生涯规划与目标设置 第7节 心理契约 综合案例摩托罗拉公司的企业心理契约构建方法 第 篇 人才测评注意事项 第15章 人才测评内容与方法的选择 第1节 根据测评目的选择合适的测评方法 第2节 不同人力资源管理内容的测评设计 第3节 不同对象的测评设计 第4节 不同岗位的测评设计 综合案例法国欧尚集团的内部经理晋升测评 第16章 人才测评常见问题问答 附录诺姆人才测评软件使用简介 主要参考文献

<<人才测评>>

章节摘录

插图：近年来，一些经典的心理测验工具在人才测评中发挥了重要的作用，其中包括著名的卡特尔16PF人格测验、“大五”（Big Five）人格测验、Y-G性格测验、能力测验、爱德华个人偏好测验、职业兴趣测验、成就动机测验以及管理潜能测验等。

同时，根据管理实践的需要，人们还不断开发出各种测评工具，如EQ测验、自我效能测验、销售能力测验、创新能力测验，诚信度测验、心理健康测验、人际关系网络测验以及沟通能力测验，等等。这些测验在人力资源管理实践中发挥了重要作用，既提高了工作效率，又有利于发挥人才的专长，做到用人所能，用人所长。

由于人的因素在现代企业中愈来愈受到重视，以人为本的管理理念在我国不断深入人心，因此人才测评的应用范围更加广泛，在实际管理工作中服务于企业人力资源管理的多个环节，如招聘、甄选、培养与晋升、岗位胜任力考察、企业管理风格与能力考察、企业文化考察、人力资源普查、培训诊断与辅导、员工职业生涯规划、组织诊断等。

二、人才测评的主要功能及作用在现代企业的人力资源开发中，人才测评技术得到了广泛的应用。人才测评技术无论是对组织还是对个人都起到了重要作用。

现代人才测评有助于全面了解现有的人力资源状况，有助于人才的使用和管理，有助于为人员培训提供诊断性信息以及为团队建设提供依据。

（一）现代人才测评对个人的作用1.个人的自我认识。

人对自身的认识往往有一个漫长的过程，也可以说，人的一生都是在不断地探索自然、认识自身。

人从3岁左右开始产生自我意识的萌芽，之后，人对自身的认识在不断地接近实际的自我。

当然，由于受环境、教育以及社会实践的影响，人也在不断地发展变化，所以，有些人一生对自己都难以形成一个客观的评价。

借助一定的工具，人才测评可以帮助个体更好地认识自身，如了解自己的智力、能力倾向、人格特征、气质类型、兴趣、管理能力、操作能力，等等。

现代人才测评可以帮助个体更好地了解自己，知道自己的长处和兴趣所在，从而便于更好地选择职业。

在日常生活中，许多人在选择职业时热衷于赶时髦、随大流，结果往往是职业目标难以实现，最终一事无成。

理想的做法是，在考虑经济和社会需要等因素的同时，更应该考虑到自己的能力水平和兴趣爱好。只有这样才能找到适合自己的职业，在社会中找到适合自己的位置，实现职业与兴趣的完美结合。

<<人才测评>>

编辑推荐

《人才测评(第2版)》是21世纪人力资源管理系列教材。

<<人才测评>>

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>