

<<实用心理与人事测量>>

图书基本信息

书名：<<实用心理与人事测量>>

13位ISBN编号：9787301143995

10位ISBN编号：7301143990

出版时间：2008-11

出版时间：北京大学

作者：王垒//施俊琦//童佳瑾

页数：307

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;实用心理与人事测量&gt;&gt;

## 前言

随着中国的改革开放，随着经济发展、全球化，工作社会\_的要求也越来越高、越来越复杂，竞争也越来越激烈。

无论是企业，还是其他类型的组织，如医院、学校，都面对着竞争。

如今，全球范围内的一个共识是：竞争首先是人才的竞争。

一个组织要想在激烈的竞争中取得关键性优势并最终胜出，首要任务之一就是获得适用的人才。

人才是竞争优势的基础和保障。

而要获得人才，就必须首先懂得如何识别人才。

这就好比需要千里马，就必须知道如何识别千里马。

因此，客观、可靠而有效地甄别、评价人才，就成为竞争中的一个关键。

这就需要有科学的心理与人事测量。

不仅从组织的角度，从个人的角度而言，正确地认识自己，了解、把握和发掘自己的优势、潜能、特长，对于在今天的工作社会中有效地生存，也是十分重要的。

不了解自己的人，很难为自己找到适合自身特长和发展的工作。

而且，不能很好地了解自己，也就难以很好地管理自己；而不能很好地管理自己，也就只能被别人管。

所以，从个人职业生涯规划、发展而言，通过科学的心理与人事测量系统全面地了解自己，也是十分重要的。

值得一提的是，市场经济造成的结果之一是人员流动。

竞争为人才提供了机会，使人力资源在社会中形成动态调配，从而应了一句老话，“人往高处走，水往低处流”，人力资本也趋于流向其价值最大化的地方。

如今，“跳槽”在中国早已成为见惯不怪的事；合理的人员流动已经被人们普遍接受，并且成为各类组织所需人才的巨大供应渠道。

人员流动促成了活跃的人事机制，使组织有可能根据自己的需要灵活地配置人才。

然而，要想使这种配置科学化，真正实现人一事匹配，人适所能、才尽其用的理想，就需要了解人，就需要对人的特性做出科学的诊断也就需要心理与人事测量。

随着现代职业社会的发展、进步，每一个职业人获得了更大的发挥空间。

人们有机会不断评价自己，调整自己，不断地发展自己。

人们开始接受个人职业生涯规划与开发的概念，并逐渐用于自己的职业指导。

过去那种“吃老本”、“吃大锅饭”的日子一去不复返了，取而代之的是不断“充电”，追求自我提升、自我完善。

然而，要想最大限度地开发自己，最大限度地发挥自己，就必须首先全面、准确地了解自己。

这同样需要运用科学的心理与人事测量。

心理与人事测量有许多功能，企业需要它，各种组织需要它，个人也需要它。

它能服务于人力资源规划，能为招聘、安置、考核、晋升提供依据，也是个人择业的参考，是职业生涯规划与开发的基础。

科学的心理与人事测量能提供客观的评价依据，能消除人为主观的臆断，能避除任人唯亲的不公；它为组织人事决策的最大准确性和效率提供了科学基础，使组织和个人的利益都得到保证。

## <<实用心理与人事测量>>

### 内容概要

随着中国的改革开放，随着经济发展、全球化，工作社会的要求也越来越高、越来越复杂，竞争也越来越激烈。

无论是企业，还是其他类型的组织，如医院、学校，都面对着竞争。

如今，全球范围内的一个共识是：竞争首先是人才的竞争。

一个组织要想在激烈的竞争中取得关键性优势并最终胜出，首要任务之一就是获得适用的人才。

本书是作者与同事二十余年的研究与实践经验积累的结果，书中绝大多数案例都出自他们的亲身经验。

其中既有著名西方企业的经典案例，有国内民营企业的大胆尝试，也有国营企业的谨慎试验。

从这里我们也看到，涉入市场经济越深的企业，越对科学的人事测量予以重视，因为他们的经验证明了科学人事测量的价值。

希望通过本书引发读者和企业的反思，使人们肯于把管理交给科学。

## &lt;&lt;实用心理与人事测量&gt;&gt;

## 书籍目录

· 原理篇 · 1.心理测量概论 1.1 什么是心理测量 1.2 心理测量的应用领域 重要概念和术语 讨论题 2.心理测量的历史 2.1 最早的智力测验：比奈的智力测验 2.2 心理测量在欧美的发展 2.3 心理测量在中国的发展 2.4 人事测量技术的革新 重要概念和术语 讨论题 3.心理测量的基本类型 3.1 标准化的纸笔测验 3.2 投射测验 3.3 行为模拟与观察类测量 3.4 人事评估中基于工作情境的综合类测量 重要概念和术语 讨论题 4.心理测量工具的建立 4.1 针对不同目标的测量工具的设计 4.2 题目的设计和测量的编制 4.3 题目的编排 重要概念和术语 讨论题 5.心理测量的实施与计分 5.1 实施测量操作的要领与误差控制 5.2 实施测量计分的要领与误差控制 重要概念和术语 讨论题 6.心理测量结果的解释 6.1 测验结果解释的概念 6.2 常模与基于常模的解释 6.3 效标与基于效标的解释 重要概念和术语 讨论题 7.心理测量的关键技术1：信度 7.1 心理测量的可靠性——信度 7.2 如何评估心理测量的信度 7.3 影响信度的因素 重要概念和术语 讨论题 8.心理测量的关键技术2：效度 8.1 心理测量的有效性——效度 8.2 如何评估心理测量的效度 8.3 影响效度的因素 重要概念和术语 讨论题 9.心理测量的关键技术3：项目分析 9.1 测量的难度分析 9.2 测量的项目鉴别度分析 9.3 测量的诱答分析 9.4 其他类型的项目分析及要点 重要概念和术语 讨论题 10.人事测量在现实中的应用 10.1 现实工作中的人事测量 10.2 人事测评的工具和方法 重要概念和术语 讨论题 · 工具篇 · 11.基本测验1：个性品质测验 11.1 卡特尔16因素人格测验 11.2 DISC个性测验 11.3 管理人员人格测验 11.4 控制源取向测验 12.基本测验2：职业适应性测验 12.1 生活特性问卷 12.2 需求测试 12.3 职业兴趣测验 12.4 道德成熟度测验 13.基本测验3：能力测验 13.1 多项能力与职业意向咨询 13.2 数量分析能力测验 13.3 管理人员逻辑推理测验 13.4 敏感性与沟通能力测验 13.5 销售技能测验 13.6 情绪智力测验 14.基本调查 14.1 个体行为评估 14.2 领导行为评估 14.3 团体行为评估 15.基于情境的测验 15.1 公文筐测验 15.2 无领导小组讨论 15.3 结构化面试 16.面向高绩效管理的测验 16.1 人际敏感能力测验 16.2 管理变革测验 16.3 团队指导技能测验 16.4 自我实现测验 16.5 人际关系管理测验 16.6 沟通技能测验 16.7 XYZ管理方式测验 16.8 基本管理风格测验 16.9 管理情境技巧测验 16.10 组织绩效测验 · 实务篇 · 17.人事测量工具的组合原理 17.1 测量工具组合设计的含义 17.2 企业组织行为和人力资源评价系统回顾 17.3 测量工具的组合和设计论证 18.针对不同管理目的的人事测量 18.1 用于招聘的测量组合设计 18.2 用于培训和开发的测量组合设计 18.3 用于晋升的测量组合设计 18.4 用于考核的测量组合设计 18.5 用于激励的测量组合设计 19.针对不同对象的人事测量 19.1 用于不同层次的人事测量 19.2 用于不同职务层次的人事测量 19.3 用于不同岗位系列的人事测量 20.针对企业特征和需求的人事测量 20.1 针对不同行业特征的测量组合设计 20.2 针对企业其他特征的测量组合设计 20.3 其他出于具体需要的人事测量 21.人事测量案例 案例1：某英国跨国公司的人事测量 案例2：某美国跨国公司的人事测量 案例3：某瑞士跨国公司的人事测量 案例4：某国有企业的人事测量 案例5：某民营企业的人事测量 22.人事测量结果的报告 22.1 个人报告的撰写 22.2 总体报告的撰写参考文献重要概念和术语汇总

## 章节摘录

(2) 熟悉测验指在个体测验中,主试记住(能背诵)指示语是基本要求,否则一旦面对受测者,自己却不熟悉测验要求,会非常被动,严重影响测量效果。

即使是团体测验,事先熟悉指示语也会使主试在朗读指示语时不会犹豫或出错,主试的紧张不安情绪很容易感染受测者,进而影响测量效果。

(3) 准备测验材料在个体测验中,尤其是在最高作为的测验中,这一步骤显得尤为重要。

材料一般应放在离测验桌不远的地方,主试可以伸手拿到而不干扰受测者。

当需要使用仪器时,要经常进行检查和校准。

团体测验中,所有的测验本、答卷纸、铅笔和其他必需材料,都必须在测验前清点、检查和安排好。

(4) 熟悉测验的具体程序对于个体测验,主试通常需要进行施测前训练,包括演示实践及实习等。

对于团体测验,特别是欲测大量受测者时,准备工作中还应包括主试与监考的分工,使他们明确各自的任务。

一般来说,主试宣读指示语,掌握时间和负责每个测试点的全面工作,监考则分发和收集测试材料,回答测量手册中所限定的问题和防止作弊。

(5) 确保舒适的测验环境安排好测试地点,调整光线、通风、温度、噪声水平等物理条件。

另外,为防止作弊,有时主试还有妥善安排座位的必要,如桌椅之间留出一定距离、隔位就座等。

2. 测验中主试的职责在测验中,主试的主要职责是按照指示语的要求实施测验,在受测者询问指示语意义时,作进一步澄清,但注意不要作任何暗示。

另外,在测验时,主试还要注意不要讲与测验无关的话,并能够对测验中的特殊情况做出灵活的解决。

一般来说,主试应做测试记录,记录下测试现场发生的任何细节,因为它们可能和结果评价、解释有关,这对那些不用录音录像设备记录的测验来说,是很有帮助的。

此外,这些信息还可为今后修订测验提供一定依据。

测量实施过程中可能导致误差的各种影响因素在测量实施过程中存在很多可能导致测量误差的因素。

这些因素可能来自主试的操作不当,也可能来自受测者自身反应倾向的影响。

相对来说,主试导致的误差较容易克服,只需严格按照测验手册的要求实施测验即可。

以下主要介绍导致误差的各种因素和相应的解决办法。

1. 主试对测量结果的影响测量结果往往会受到主试的各方面因素的影响:(1) 主试的人格特点主试的不同特点对测验的实施及测验的评分等各环节都有影响。

有些主试可能自己就不大善于建立和处理人际关系,对他来说,在测验实施过程中与受测者建立协调关系较为困难,因而由他施测的受测者的测验结果可能就会受到影响;有些竞争性很强的主试,在测验时也往往苛求受测者;而有些主试过于宽容随和,在测验中给予过多的关心。

<<实用心理与人事测量>>

编辑推荐

《实用心理与人事测量》由北京大学出版社出版。

<<实用心理与人事测量>>

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>