

<<人才测评>>

图书基本信息

书名：<<人才测评>>

13位ISBN编号：9787501973149

10位ISBN编号：7501973148

出版时间：2010-1

出版时间：中国轻工业出版社

作者：李永鑫,王明辉

页数：337

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

21世纪的竞争，归根结底是人才的竞争，如何选拔和培养高层次的优秀人才，已经成为许多公司的战略竞争重点。

在这种时代需求下，近10年来，我国的人才测评事业取得了飞速的发展。

与人才测评的实践飞速发展不相适应的是，目前我国的人才测评专业人员培养却远远落后于时代的要求。

虽然不少高校的管理学院都开设了，人力资源管理专业，不少高校的应用心理学专业中也都设置了人力资源管理方向，但据我所知，在全国的高校中，真正开设人才测评课程的院系却是少之又少。

我在攻读硕士学位期间，就在赵国祥教授的指导下，对于人才测评的理论和实践工作有所涉猎。

2002-2005年在上海华东师范大学跟随俞文钊教授攻读博士学位期间，有幸在苏永华教授的支持下，在上海诺姆四达测评咨询中心兼职进行了为期3年的人才测评实践工作。

2005年我回到河南大学之后，就给应用心理学专业（人力资源管理方向）的本科生开设人才测评的选修课，与此同时，给应用心理学专业的研究生开设人才测评的专题讲座。

在长期的教学实践中，我深深地感受到，教材建设对于教学工作的重要陞。

而目前国内虽然出现了一系列的有关人才测评的著作，但真正适合于教材使用的却非常有限。

于是，我在教学工作中，开始努力完善自己的教学讲稿。

2007年底，我到辽宁师范大学参加心理学教学指导委员会暨全国心理学机构负责人联席会议。

回北京途中，有幸与“万千心理”总策划石铁先生同车交流，两人深入讨论了中国心理学本科生教学，特别是应用心理学本科生教学中的教材建设问题。

当时，我提出，国内的应用心理学专业本科生的培养方向主要为管理心理学和心理健康教育两个方向，出版单位可以考虑从这个角度出发，组织应用心理学本科生的教材编写工作。

非常意外的是，回京不几天，石铁先生就与我电话联系，表示要组织编写高等学校心理学专业应用课程教材，并邀请我主持编写管理心理学系列中的《人才测评》，令我非常感动，也欣然承担了该教材的写作任务。

有点想法容易，但教材的真正写作却是难度很大。

按照我最初的想法，是想写一本围绕人才测评活动的基本理论、基本方法、基本操作的教科书，但在详细的文献收集之后却发现，国内现有的人才测评书籍，要么是偏重于测评活动的实践，要么是偏重于心理测验的运用，几乎没有一个相对完整的人才测评课程体系。

平地起高楼，对于我来说，也有力不从心之感。

好在王明辉博士的加盟，为本书的最终成稿助力不少，经过深入讨论，我们最终确定本书的内容为九章，第一章就人才测评的实践和学科发展情况进行简要介绍，第二章和第三章分别从理论基础和方法基础的角度为人才测评这一学科提供依据，第四章以测评指标体系的构建为人才测评活动的实施前提，第五章至第八章主要是对心理测验、面试和评价中心技术进行介绍，第九章围绕人才测评活动的实施来展开。

我们的目标是以技术为核心，从理论到实践层面给学习人才测评的学生提供一个较为完整的学科框架。

至于是否达到了我们最初的目的，留待读者去评价。

本书的写作以我的讲稿为基础，具体的分工为我负责第一章、第二章、第四章、第八章、第九章，王明辉负责第三章、第五章、第六章、第七章，最后，由我进行了统稿工作。

在此，非常感谢万千心理的编辑们对本书的修改和出版所付出的努力和智慧。

<<人才测评>>

内容概要

最终确定本书的内容为九章，第一章就人才测评的实践和学科发展情况进行简要介绍，第二章和第三章分别从理论基础和方法基础的角度为人才测评这一学科提供依据，第四章以测评指标体系的构建为人才测评活动的实施前提，第五章至第八章主要是对心理测验、面试和评价中心技术进行介绍，第九章围绕人才测评活动的实施来展开。

我们的目标是以技术为核心，从理论到实践层面给学习人才测评的学生提供一个较为完整的学科框架。

<<人才测评>>

作者简介

李永鑫，博士，河南大学教育科学学院副教授。
2006--2008年在北京师范大学心理学院流动站从事博士后研究工作。
现任《心理研究》编辑部主任，河南省高等学校青年骨干教师，国家级精品课程《管理心理学》第一主讲教师。
主要社会兼职有上海市紧缺人

<<人才测评>>

书籍目录

第一章 人才测评概述 第一节 人才测评的科学界定 第二节 人才测评的特点、功能与原则 第三节 中国古代的人才测评活动 第四节 西方的现代人才测评活动 第五节 我国人才测评的现状与发展趋势第二章 人才测评的理论基础 第一节 人性假设原理 第二节 职位差异原理 第三节 个体差异原理 第四节 人岗匹配原理第三章 人才测评的方法基础 第一节 测量及其理论 第二节 人才测评的信度分析 第三节 人才测评的效度分析 第四节 人才测评的项目分析第四章 测评指标体系的建构 第一节 测评指标概述 第二节 测评要素的制定 第三节 测评指标体系建构的步骤第五章 人才测评中的心理测验 第一节 心理测验概述 第二节 能力测验 第三节 职业能力倾向测验第六章 人才测评中的人格测验 第一节 人格及其测量方法 第二节 基于特质论的人格测验法 第三节 基于类型论的人格测评法 第四节 基于投射论的人格测验第七章 人才测评中的面试技术 第一节 面试概述 第二节 面试的规范化流程 第三节 面试试题的编制 第四节 面试的操作技巧第八章 人才测评中的评价中心技术 第一节 评价中心技术简介 第二节 文件筐测验 第三节 无领导小组讨论第九章 人才测评的实施 第一节 测评方案的撰写 第二节 人才测评的实施程序 第三节 测评结果的反馈参考文献

<<人才测评>>

章节摘录

插图：第一节 人才测评的科学界定人才测评作为评价和选拔人才的有效手段越来越受到人们的认同和重视，在许多实践领域得到广泛使用，为人力资源管理提供了科学的依据。

但人们经常误用人才测评，其原因在于人才测评的概念-直没有得到科学清晰的阐明，限制了人才测评的科学运用。

这也不利于构建公平、公正、平等、竞争和择优的用人机制与选拔理念。

因此，辨析现有的人才测评概念，并对其进行科学的界定对发展人才测评理论和技术，发挥人才测评的应有价值具有重要意义。

一、常见的人才测评观随着社会需要的日益高涨和人们对人才测评活动价值的进一步了解，相关的文献资料也呈迅速增多之势，不同的学者对人才测评活动也持有不同的观点，但国内的不同观点主要集中在考核、考试和心理测量三大学术与实践领域。

一般称之为考核测评观、考试测评观和心理测量测评观。

考核测评观“人才测评”这个概念就是由人事考核工作者最先提出的。

传统的人事考核常用的方法是和被考核者本人及上下左右谈话以及开座谈会等方式，根据收集来的意见对被考核者进行评价。

这些方法具有很大的局限性，比如，收集到的意见是否能真正代表被访谈者的真实想法；得到的信息较宽泛，真正有用的可能很少；考核很大程度上取决于考核者主观意志和素质。

随着社会的发展，人事考核工作者也意识到传统人事考核的不足，因此他们也积极探索出新的考核测评方法：一为干部德才测评法，这种方法是将要考核的素质分解，以定量的方式打分，最后再进行综合；二为民意调查法。

考核测评的优点在于引进了定量的因素，有利于较全面地评价一个人，并将群众对人的各项素质的看法勾画出来；与此同时，使用这种方法，还可以进行局部、单位内部的横向比较。

考核测评的显著不足在于与传统的考察认识水平相比较，不易形成综合性的文字描述材料（苏永华，2000）。

<<人才测评>>

编辑推荐

《人才测评》：高等学校心理学专业应用课程教材·管理心理学系列

<<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>