

<<招聘、选拔和绩效的评估方法>>

图书基本信息

书名：<<招聘、选拔和绩效的评估方法>>

13位ISBN编号：9787501979813

10位ISBN编号：7501979812

出版时间：2011-2

出版时间：轻工

作者：埃登博洛

页数：208

译者：李峥

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>

<<招聘、选拔和绩效的评估方法>>

内容概要

评价中心、心理测验和结构化面试是招聘选拔中用得最多的三种方法。有着丰富经验的毕马威(KPMG)人力资源专员Robert Edenborough给我们详细讲述了这几种方法的历史源起、理论基础和实际应用，同时还介绍了如何将这几种方法结合起来，以更好地提升组织的工作绩效。本书案例丰富，操作性很强，非常适合人力资源专业的师生以及从事人力资源管理工作的人员阅读。

<<招聘、选拔和绩效的评估方法>>

书籍目录

第1章 为什么要进行选拔和绩效管理 引言 选拔与绩效管理 心理测量、评价中心和结构化访谈 一系列条件 个体差异 输入和输出 胜任力 客观的重要性第2章 历史视角 心理测量 访谈 评价中心 标准化 绩效管理第3章 测试研究 测试的不同形式 个性测验 能力、性向和成就 兴趣 问卷 动机 教育测试 临床测试及其与绩效的关系 一个特例：诚信测试 心理测试在今天的选拔中如何被使用 控制和解释中的实际问题简介第4章 统计和心理测量的标准 引言 效度和信度 解释测试结果第5章 心理测试与选拔——发展中的情境 从集体测试到雪利酒测试 一些受欢迎的量度——从俱乐部会员到年龄 工作定义第6章 心理测试与选拔——实践 大规模招聘的应用 一次性评价和入围名单评价 心理测量和内部选拔第7章 测试实施 引言 信息流程——构建画面 其他评价方法 进一步的实践问题第8章 评价中心 视野和使用 练习类型第9章 访谈的面试：结构性面试法 聚焦行为 驾驭面试的方法 以指标、胜任力以及典型事件为基础的面试第10章 结构性面试的更多内容 结构性心理测量面试 延续面试 委员会面试或者专门小组面试 反馈面试和后续面试 结论第11章 绩效管理——评估的背景与途径 绩效管理的意义 绩效管理的内容——商业计划与管理员工实现计划 胜任力模型的实践问题 利益攸关方的观点——顾客测量与360度评估 回报——作为绩效的驱动力 绩效管理中发展中心的角色 日常的绩效管理——控制租反馈 其他考量第12章 绩效管理中的各种一对一动 引言 评估 绩效改进与纪律谈话 员工发展 绩效管理中的辅导、教导与咨询第13章 评估和绩效管理中的提供人与委托人的关系第14章 在测评和绩效管理中信息和沟通技术的使用 从捣鼓数字到常模 选择和产生题目 指导原则第15章 现在的问题与未来趋势尾声

<<招聘、选拔和绩效的评估方法>>

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>