

<<实用人事测量>>

图书基本信息

书名：<<实用人事测量>>

13位ISBN编号：9787505829657

10位ISBN编号：7505829653

出版时间：2002-3

出版时间：经济科学出版社

作者：王垒

页数：287

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>

<<实用人事测量>>

内容概要

本书共分三大部分。

第一部分是“原理篇”，共有10章，系统介绍了人事测量的基本概念、原理、尤其重点说明人事测量的科学基础，尽力使该部分严谨之余不失可读性。

第二部分“工具篇”共有6章，详细介绍各种类型人事测量工具，总计超过30种，使读者能对人事测量工具有较直观的感性认识。

第三部分是“实务篇”，共有4章，介绍如何在实际工作中组合、运用各种不同的人事测量工具达到不同的目的，包括如何针对不同规模的企业、不同类型的岗位、不同层次的员工、不同的管理目的、不同的企业特殊需要等进行人事测量操作。

该篇还介绍了如何运用人事测量得到结果进行总体的人事评价。

<<实用人事测量>>

作者简介

王 垒 教授 北京大学心理学系主任，心理学系教授、博士生导师，中国心理学及人力资源研究领域的专家。

王垒教授曾为国家部委、科研院所、中国空军、中国火箭研究院以及SHELL壳牌石油公司、日本TOTO公司、IBM公司、P&G公司、法国La Farge公司、丹麦诺维信公司、意大利RC公司、阿尔卡特公司、新加坡维信集团等三资企业，四通、万科、华远、清华同方等民营企业，北京市百货大楼集团公司、首都机场公司、中国国际航空公司、招商银行、中兴集团公司、TCL集团公司、长沙卷烟厂等国营企业及上市公司计上百家单位提供组织及人力资源管理技术、开发、咨询与培训服务，为多家咨询机构如泰来猎头公司、央视调查咨询公司、新生代公司、圣比特顾问公司等机构提供技术支持和顾问。

主要研究与教学领域：人力资源管理、实用人事测量、管理者、组织管理心理学

<<实用人事测量>>

书籍目录

第一部分 原理篇第一章 人事测量概论 第一节 什么是人事测量 第二节 人事测量的功能与用途 第三节 人事测量的基本程序 重要概念和术语 讨论题第二章 人事测量的历史 第一节 最早的智力测验：法国比奈的智力测验 第二节 心理测量在欧美的发展 第三节 心理测量在中国落户 第四节 人事测量技术的革新 重要概念和术语 讨论题第三章 人事测量的基本类型 第一节 标准化的纸笔测验 第二节 投射测验 第三节 行为模拟与观察类测量 第四节 基于工作情境的综合类测量 重要概念和术语 讨论题第四章 如何建立人事测量工具第五章 人事测量的实施与计分第六章 人事测量结果的解释第七章 人事测量的关键技术：信度第八章 人事测量的关键技术：效度第九章 人事测量的关键技术：项目分析第十章 人事测量在现实中的应用第二部分 工具篇第十一章 基本测验：个性品质测验第十二章 基本测验：职业适应性测验第十三章 基本测验：能力测验第十四章 基本组织人事调查第十五章 基于情境的测验第十六章 面向高绩效管理的测验第三部分 实务篇第十七章 人事测量工具的组合原理第十八章 针对不同管理目的的人事测量第十九章 针对不同对象的人事测量第二十章 针对企业特征和需求的人事测量

<<实用人事测量>>

章节摘录

书摘一测验题目的来源 在测量的内容及形式设计完成之后,就可以根据所设计的内容和形式要求来收集和编写题目。

收集题目的方法有很多,包括从现成的测验中选取、按照现有理论设计、请专家设计等。

最简单、最直接的方法,是从已经出版的各种标准的测量工具中选择合适的题目。

例如,编制能力测验就可以从已出版的包含所要测量能力的测验中选取题目。

当然,这样做必须注意尊重原作者的知识产权。

现成的理论从来都是设计测验题目的重要参考。

如编制态度测量量表,则有关态度的类型、定义等理论都有参考和指导作用。

又比如,设计职业兴趣测验,可以按照斯特朗和霍兰德等人的著名理论构架,即把职业兴趣分为六大类型,来编制相应的题目。

专家无疑是设计测验的重要资源:在实际操作上,既可以直接延请专家出场设计题目,也可以参考专家的有关经验、建议或以往的工作。

以人格测验为例,描述人格的术语可作为题目的来源:阿尔波特(Allport)等人曾总结出17 953个描述人的特点的形容词,将这些词进行归纳后,就可作为编制题目的参考。

在收集题目时应注意几个问题: 1)题目的来源要尽可能地丰富,这样测量内容不至于偏颇,并能提高行为样本的代表性; 2)题目要有普遍性,尤其是成就测验,要保证所有施测对象都学过该测验中题目所包含的内容; 3)在编制智力或能力等本身不应体现文化影响的内容的测量题目时,要尽量避免文化背景差异的影响。

也就是说,像能力测验这样的测量,应当对不同性别、种族、肤色、各种亚文化的群体具有公平性。

二题目编写的原则 对测量工具题目进行编写要遵从某些一般原则,这些原则可以归纳为内容、语言、表达与理解这四个方面。

1. 针对题目内容的原则 要求题目的内容符合测量工具的目的,避免贪多而乱出题目; 内容取样要有代表性,符合测量工具计划的内容; 各个试题必须彼此独立,不可互相重复或牵连,切忌一个题目的答案影响对另一个题目的回答。

2. 针对题目语言的原则 使用准确的当代语言,不要使用古僻艰深的词句; 文句须简明扼要,既排除与解题无关的陈述,又不要遗漏解题的必要条件; 最好一句话说明一个概念,不要使用两个或两个以上的观念; 意义必须明确,不得暧昧或含糊,尽量少使用双重否定句。

3. 针对题目表达的原则 尽量避免主观性和情绪化的字句; 不要伤害被试感情,避免涉及社会禁忌或隐私; 避免诱导和暗示答案; 避免令被试为难的问题(被试没有明确结论或羞于启齿的问题)。

在对人格和态度测验的题目编写过程中,有时会难以避免地涉及一些敏感性问题,如性关系、自杀倾向等。

被试对这些问题的回答往往容易依照社会规范来回答,这就是回答的社会赞许性倾向的问题。

社会规范告诉人们应该做什么和不应该做什么,如果被试的回答有违规范,他就会担心得不到社会赞许,甚至使他人对自己形成不好的印象:在这种担心下,被试就可能作出附和社会规范、有利于自我形象的虚假回答:为了解决这一问题,菲力普斯(Derek L. Phillips)列举了几条防止出现规范性答案的策略: 1)因为从心理上讲,否定一个答案比肯定它更为困难,所以命题假定它具有某种行为,使他不得不在确实未有该行为时才予以否定。

如,“你多久才有一次违反工作规程?每天一次?每周一次?每月一次?从不?” 2)假定对规范无一致意见。

如,“有些医生认为饮酒有害,而其他一些医生则认为有益,你认为如何?” 3)指出该行为不是异常的而是普遍的,即使它可能有违规范,也是多见的。

如,“多数人都有一定的离婚倾向,你呢?” 4. 针对题目理解的原则 题目应有确切答案,不应具有引起争议的可能(创造力测验、人格类测验例外); 题目内容不要超出受测团体的知识和能力范围; 题目的格式不要引起误解。

<<实用人事测量>>

一、什么是无领导小组讨论 1. 无领导小组讨论由来 无领导小组讨论(LeaderlessGroupDiscussion)是指由一组应试者组成一个临时工作小组,讨论给定的问题,并作出决策。由于这个小组是临时拼凑的,并不指定谁是负责人,目的就在于考察应聘者的表现,尤其是看谁会从中脱颖而出,成为自发的领导者。

在评价中心技术中,用于评估和选拔管理人员的情境模拟测试有两种:1)小组作业(groupexercises):参与者处于这样一种情境,任务的圆满完成需要参与者们的密切协作。

2)个人作业(individualexercises):测验要求参与者独立完成任务。

无领导小组讨论属于前者,是评价中心中常用的一种技术,也是一种对应聘者进行集体测试的方法。它是通过给一定数目的应聘者(一般5~7人为宜)一个与工作相关的问题,让他们进行一定时间长度的讨论,来检测应聘者的组织协调能力和口头表达能力、洞察力、说服能力、感染力、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等)等各个方面的能力以及自信程度、进取心、责任心、灵活性、情绪控制等个性特点和行为风格,以评价应聘者之间的优劣。

在无领导小组讨论中,或者不给应聘者指定特别的角色(不定角色的无领导小组讨论),或者只是给每个应聘者指定一个彼此平等的角色(定角色的无领导小组讨论),但这两种类型都不指定谁是领导,也并不指定每个应聘者应该坐在哪个位置,而是让所有应聘者自行安排、自行组织,评价者只是通过安排应聘者的讨论题目,观察每个应聘者的表现,给应聘者的各个要素评分,从而对应聘者的能力、素质水平作出判断。

2. 测验的优缺点 无领导小组讨论作为一种有效的测评工具,和其他测评工具比较起来,具有以下几个方面的优点: 能检测出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质; 能观察到应聘者之间的相互作用; 能依据应聘者的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价; 能够涉及应聘者的多种能力要素和个性特质; 能使应聘者在相对无意之中暴露自己各个方面的特点; 能使应聘者有平等的发挥机会从而很快地表现出个体上的差异; 能节省时间,并且能对竞争同一岗位的应聘者的表现进行同时比较(横向对比); 应用范围广,能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域等。

无领导小组讨论也有以下几个方面的缺点(或施测上的困难): 对测试题目的要求较高; 对考官的评分技术要求较高,考官应该接受专门的培训; 对应聘者的评价易受考官各个方面的影响(如偏见和误解),从而导致考官对应聘者评价结果的不一致; 应聘者有存在做戏、表演或者伪装的可能性; 指定角色的随意性,可能导致应聘者之间地位的不平等; 应聘者的经验可以影响其能力的真正表现。

3. 讨论题的编制步骤 编制无领导小组讨论的试题通常有以下六个步骤: 1)工作调查。进行有关的工作分析,了解拟任岗位所需人员应该具备的特点、技能。根据岗位的这些特点和技能来进行有关试题的收集和编制。

2)案例收集。

收集拟任岗位的相关案例,所收集的相关案例应该能充分地代表拟任岗位的特点,并且能够让应聘者处理时有一定的难度。

3)案例筛选。

对收集到的所有原始案例进行甄别、筛选,选出难度适中、内容合适、典型性和现实性均较好的案例

。

.....

<<实用人事测量>>

媒体关注与评论

序言进入21世纪,对中国的经济领域影响最大的环境变化莫过于中国加入WTO。

这使中国面对更广泛、更激烈的全球性竞争与较量。

在这场竞争、较量中,制胜的核心之一是人才的竞争。

一个组织要想在激烈的竞争中胜出,就必须首先获得高质量的一流人才。

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、可靠而有效地甄别人才就成为竞争中的一个关键,这就需要有科学的人事测量。

市场经济造成的结果之一是人员流动。

由于竞争提供了机会,使人力资源在社会中形成动态调配,这正应了一句古话,“人往高处走,水往低处流”。

如今,人们对“跳槽”已经见惯不怪,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—事匹配,人适所能,才尽其用的理想,就需要了解人,就需要对人的特性进行科学的诊断,也就需要人事测量。

改革开放促成了生产力的解放,也使每一个人的能力获得了巨大的发挥空间。

尤其是竞争机制的引入,使人们有机会不断评价自己,调整自己,按需求不断地发展自己。

人们开始接受个人职业生涯规划与开发的概念,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”、追求自我提升的需要。

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人事测量。

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,能避除任人唯亲的隐患。

它保证了组织人事决策的最大准确性和效率,使组织和个人的利益都得到保证。

科学的人事测量是由一系列经过科学方法研制成的测量工具以科学的方法使用而完成的,也就是说,是由工具和过程两个环节来保证的。

因此,要了解科学的人事测量,就要了解这些工具是怎样构成的,以及它们是如何工作的。

两者都很重要,不可偏废。

然而,尽管人事测量如此重要,但很长一个时期里,国内却没有一部系统、全面介绍这些内容的论著,这与我国的改革进程是不相适应的,尤其不能满足激烈竞争下人力资源管理与开发的需要。

为此,笔者1999年编著了《实用人事测量》一书,献给读者,献给那些诚于探索自我、勇于开发自我的人,特别是献给那些锐意改革、勇敢面对竞争的人和组织。

该书是笔者十余年的研究与实践经验积累的结果,其中案例有的出自著名西方企业的经典经验,有的出自国内民营企业的大胆尝试,有的出自对国有企业的谨慎观察。

从该书中可以看到,涉入市场经济越深的企业,越对科学的人事测量青睐,因为它们的经验证明了科学人事测量的价值。

实际上,依我的观察,人事测量有“四两拨千斤”的作用,人事测量上的少许投入,能取得人力资源的重要保证,换得企业的巨大效益。

有的企业不肯在科学人事测量上投资,却肯把整个企业交给一些并不了解的人,造成千百万甚至数亿的损失,这样的交换怎么会有人算而不清呢?出版该书是希望引发读者和企业的反思,使人们肯于把管理交给科学。

……

<<实用人事测量>>

编辑推荐

目前，约有四分之三以上的大公司在人员甄选、安置和培训方面实用人事测量手段，而且越来越多的小公司也正在胶乳到这一行列中来。

《实用人事测量》是笔者在市场上见到的一本最全面、最翔实的关于人事测量的专业书籍。

该书分为原理篇、工具篇和实务篇三部分，不仅满足了理论研究工作者的需要，也是人事经理不可多得的专业图书。

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>