

<<人才测评学>>

图书基本信息

书名：<<人才测评学>>

13位ISBN编号：9787560732039

10位ISBN编号：7560732038

出版时间：2006-8

出版时间：山东大学出版社

作者：彭志忠

页数：398

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>

<<人才测评学>>

内容概要

本书是在亿通泽慧人才测评系统多年测评实践的基础上，由人才测评研究学者和测评实施专家合作撰写的，较为系统地对人才测评的各个方面进行了详尽的介绍，力图呈现给读者一个“人才测评”的全貌。

本书具有以下几个特点：（1）人才测评理论与亿通泽慧人才测评系统的测评实践相结合，即理论与实践相结合。

理论来源于实践，又高于实践，并反过来指导实践，二者相互促进和完善。

（2）抓住了时代发展的脉搏，人才测评与信息技术融为一体，主要内容处于人才测评研究的前沿。

（3）对人才测评理论的探讨深入而宽广。

主要体现在三个方面：第一，分别从管理学、统计学、教育学、心理学、统计学、人才学、历史学、数学、经济学、社会学等学科角度作了全面而系统的研究；第二，从理论历史发展的角度广泛吸收了从古至今的人才测评思想与技术；第三，广泛查阅和参考国内外的理论和实践资料，并在实践中进行检验。

（4）从数学、教育学和统计学中借用了大量的模型，将定量的思想和技术应用于人才测评中，其详尽程度在国内已有相关书籍中是少见的。

<<人才测评学>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 引论第二节 人才测评学研究的背景第三节 人才测评学的研究对象及学科基础
第二章 人才测评理论的发展第一节 人才测评概述第二节 人才测评的历史演进第三节 人才测评的理论依据第四节 人才测评的经济性分析第三章 人才素质第一节 素质的概念第二节 素质的特点第三节 人才素质结构分析第四节 核心素质的定义与分类第五节 人才测评系统素质模型设计方法案例分析第四章 心理测验第一节 心理测验概述第二节 心理测验技术分析第三节 人才测评系统心理测验的计算机实现案例分析第五章 面试第一节 面试概述第二节 人才测评面试流程第三节 人才测评面试技巧案例分析第六章 评价中心第一节 评价中心概述第二节 评价中心的主要形式第三节 评价中心操作过程案例分析第七章 绩效评估第一节 绩效评估概述第二节 绩效评估方法第三节 绩效评估系统设计案例分析第八章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析系统第三节 工作分析流程第九章 人才测评量化研究第一节 人才测评量化的意义第二节 人才测评量化的形式第三节 人才测评信息统计分析的步骤与方法案例分析第十章 基于系统共协反应的人才测评技术应用研究第一节 系统共协反应理论在人才测评中应用构想第二节 基于系统共协反应的人才测评模式及要素分析第三节 共协反应类型判断第四节 基于系统共协反应的人才测评技术研究第十一章 人才测评指标体系标准化第一节 人才测评指标体系标准化的内容第二节 人才测评指标体系标准化的原则第三节 人才测评指标体系标准化程序案例分析第十二章 人才测评的量表与常模第一节 原始分数和导出分数第二节 量表和常模第三节 几种常见的量表第四节 人才测评系统呈现常模资料的方法第十三章 人才素质测评系统规划与设计第一节 人才素质测评系统规划第二节 人才素质测评系统的设计第三节 测验等值第四节 人才测评题库管理系统设计第十四章 基于系统共协反应理论的人才测评决策支持系统第一节 人才测评共协决策支持系统设计第二节 人才测评决策支持系统共协机制技术应用范式第三节 人才测评系统与环境共协机制第十五章 人才测评误差分析第一节 人才测评的误差第二节 误差来源分析第三节 误差控制第四节 测评标准误差第十六章 人才测评信度分析第一节 信度理论第二节 信度的种类及估计方法第三节 概化理论第十七章 人才测评效度分析第一节 效度的基本理论第二节 内容效度第三节 构念效度第四节 效标关联效度第十八章 人才测评项目技术分析第一节 难度第二节 区分度第三节 项目反应理论第十九章 人才测评项目实施第一节 人才测评准备与计算机网络测评第二节 人才测评报告第三节 人才测评系统个人分析报告案例第二十章 人才测评的发展观第一节 人才测评的产业化第二节 人才测评的本土化第三节 人才测评信息化参考文献

<<人才测评学>>

编辑推荐

本书是在亿通泽慧人才测评系统多年测评实践的基础上，由人才测评研究学者和测评实施专家合作撰写的，较为系统地对人才测评的各个方面进行了详尽的介绍，力图呈现给读者一个“人才测评”的全貌。

<<人才测评学>>

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>