

<<人才测评>>

图书基本信息

书名：<<人才测评>>

13位ISBN编号：9787563518234

10位ISBN编号：7563518231

出版时间：2008-9

出版时间：北京邮电大学出版社

作者：马欣川

页数：476

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

人是世界上最为宝贵的资源，人力资源目前已经成为所有资源中最为重要的资源。一个国家一个社会要想发展、进步都离不开人力资源。人才测评作为人力资源管理领域中的一个重要内容近年来越来越受到方方面面的重视。无论是政府机关还是企事业单位都把选拔人才当作一个十分重要的内容，而在选拔人才的过程中，人才测评的技术和理念成为一个关键要素。传统的人才测评方法已经越来越不能满足日益增长的社会需要，这就需要在理论上和实践上不断地进行深入、细致的探索。

<<人才测评>>

内容概要

人才测评是在现代心理学、心理测量学、管理学和统计学等学科的基础上建立起来的一门专门用来了解人、认识人、选拔人的科学，通过有效的测评技术和工具对测评人的个人品德、能力素质、知识技能和专业素质等方面进行测量和评价的过程。

本书主要介绍了人才测评的基本概念和基本原理，以及测评所要遵循的原则，重点介绍了在人才测评过程中标准的确立和胜任特征模型的构建，在胜任特征模型的基础上确定选拔、使用人的标准，并采用现代科学的方法对所选人的要素进行评估。

本书详细介绍了心理测验、笔试法、面试法、无领导小组讨论、公文筐测验、评价中心技术、考核法、履历分析法，介绍了这些方法的理论和应用，也介绍了现代计算机技术在人才测评中的应用，以及测评应注意事项。

书中也介绍了各种测评方法在不同情况下的组合使用，以及公务员和企业招聘过程中测评的运用。

本书适用于各领域人力资源从业人员、人才测评研究者和实践者。

<<人才测评>>

作者简介

马欣川，吉林大学心理学博士、华东师范大学人才测评博士后。

先后从师于老一代心理学家朱铭麓教授，以及我国著名心理学家车文博教授；在我国著名心理学家杨治良教授指导下完成博士后工作。

曾任东北师范大学心理学系副教授、华南师范大学教育科学学院人才测评与人力资源研究所所长、教授，现为深圳大学管理学院教授。

主要研究领域为人力资源管理、人才测评、领导人员选拔与测评、绩效管理等。

在《心理科学》、《人类工效学》、《深圳大学学报》、《东北大学学报》、《南京大不学报》上发表数十篇论文并出版了《公共职位选拔考试比较研究》和《能力测评》、《人力资源管理》等多本著作。

<<人才测评>>

书籍目录

第一章 人才测评概述 第一节 人才测评的基本概念 一、关于对人的理解 二、人才测评的内涵 三、人才的测评内容 四、人才测评的特点 第二节 人才测评的理论基础 一、人的差异理论 二、人的素质稳定性 三、人的素质可知可测性 第三节 人才测评的意义与功能 一、人才测评的意义 二、人才测评的功能 第四节 人才测评的方法 一、心理测验 二、笔试法 三、面试法 四、无领导小组讨论 五、公文筐测验 六、评价中心技术 七、考核法 八、履历分析法 第五节 人才测评的原则 一、科学性与实用性相结合 二、定性与定量相结合 三、精确与模糊相结合 四、静态与动态相结合 小结 关键词 思考题

第二章 人才测评的起源与发展 第一节 西方人才测评思想的起源和发展 一、人才测评与考试的渊源 二、心理测验的产生 三、心理测验在人才测评中的应用 四、人才测评技术在人力资源开发中的重要地位 第二节 中国古代人才测评思想渊源 一、上古—春秋战国 二、汉—隋前 三、隋唐—清末 第三节 中国人才测评兴起和发展 一、萌芽与停滞时期（20世纪20年代—70年代） 二、复苏阶段（1980—1988年） 三、初步应用阶段（1989—1992年） 四、繁荣发展阶段（1993年至今） 第四节 人才测评的现状 小结 关键词 思考题

第三章 测评原理 第一节 人才测评中的信度分析 一、信度的理论 二、信度的种类和估计方法 三、影响信度的因素 第四章 胜任力模型的构建及其应用 第五章 基于胜任力的心理测验法 第六章 笔试法 第七章 面试法 第八章 无领导小组讨论 第九章 公文筐测验 第十章 评价中心 第十一章 考核法 第十二章 履历分析法 第十三章 计算机在人才测评中的应用 第十四章 人才测评注意事项 附录1 人才测评技术在国家公务员考核实践中的应用 附录2 基于胜任力的人才测评——PC企业案例分析 参考文献 后记

<<人才测评>>

章节摘录

第一章 人才测评概述 人才是事业成败的关键。

有了人就有了一切，有了人就可以创造一切，人才在事业发展中的重要作用是不容低估的。历史和现实的经验已经告诉我们，谁拥有了人才谁就拥有这个世界，一部世界和中国的发展史就可以看作是一部人才的争斗史，所谓得人才者得天下，谁占有了人才谁就会在争斗中占得先机。

什么是人？

什么样的人可以称作是人才？

如何理解测评和人才测评？

人才测评有什么特点？

这些是本章要向读者交待的问题。

第一节 人才测评的基本概念 一、关于对人的理解 关于人的问题，一直是哲学、心理学

和所有关于人类的学科的一个永恒的话题，也是具有强烈吸引力的千古命题。

苏格拉底的“认识你自己”已成立了不朽的名言。

不同的人均可从不同的角度来对这个问题进行自己的理解，而且名种各样的观点似乎都有其合理的一面。

这本身就是由于人这个问题的复杂性和难知性决定的，而人往往对自身的认识存在着一定的局限性。

从而导致人的话题一直缺乏一种具有主导地位的权威观点，也正是基于此才激起了人们对人自身的认识热情。

不同的学科领域从其不同的认识世界的角度对人进行不同的探讨，社会学家、哲学家、心理学家和生理学家等都从其自身的学科特点来认识人。

我们在从事人才测评的时候要对人有一个比较清晰的理解，这样才会使人才测评过程中的人有了生命力和活力。

古希腊有个传说，狮身人面的怪兽斯芬克司蹲在忒拜城附近的山崖上，向过往的行人提出同一个问题，这是一个谜语，谁要是猜不中，就会被它吃掉。

这条谜语是：“什么东西早晨四条腿走路，中午两条腿走路，傍晚三条腿走路？”

很多过往的人们都因为没有猜对而成了这个狮身人面的怪兽斯芬克司的盘中餐。

后来，一个聪明的俄狄浦斯猜中了这个谜语，这个谜语的谜底是“人”。

<<人才测评>>

编辑推荐

本书是一部科学性和实用民生俱强的著作。

本书岗位胜任特征的角度出发，详细介绍了各种测评方法的原理，探讨各种测评方法在管理实践中的运用，努力做到理论与实践相结合、研究与操作相结合，使读者不仅在理论上理解人才测评的真正含义，同时也能指导读者从事人才测评工作，是一本对广大心理学爱好者、人力资源从业者比较有帮助的参考读物。

本书系统地阐述了人才测评的理论与历史，让读者对人才测评的历史有个明确的了解和认识。

本书详细介绍了每种测评方法的特点、适用范围以及操作过程中应注意的问题。

本书作者及其团队从事多年人才选拔与人才测评工作，有丰富的理论和实践操作经验。

<<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>