

<<人力资源测评理论与技术>>

图书基本信息

书名：<<人力资源测评理论与技术>>

13位ISBN编号：9787563818327

10位ISBN编号：7563818324

出版时间：2010-8

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：孙健敏，高日光 主编

页数：294

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>

<<人力资源测评理论与技术>>

前言

人员测评是人力资源管理专业的重要专业课，其理论基础深厚，技术含量很高。国内一般的叫法是人员素质测评，我自己并不喜欢这个叫法。理由是“素质”这个概念本身就很模糊，作为人的特征，我们还没有一个确切的定义来界定其范围，从测评的角度来讲，不能严格界定的东西就无法进行测量和评价。所以，我愿意将其称为人员测评，实际上就是对于人的特种特征的测评。而人力资源管理专业中对测评的关注，不是普通的特征，不仅仅是区分个体差异的那些特征，主要是那些能够预测绩效的特征，或者与绩效有关联的特征。到目前为止，国内外的研究结论，还不能给我们提供一个系统的框架，来解释哪些个人特征对于预测绩效具有决定性的作用。于是，我们只能把心理测量学的框架和内容移植到人力资源管理中，再结合一些其他的测评手段和方法，例如管理评价中心、传记资料等。但其原理，仍然来自于心理测量和统计分析。因此，读者不难发现，大多数人员测评的教材，基本上是心理测量的应用和简单扩展。

经过再三考虑，我们把本书的名字确定为“人力资源测评理论与技术”。

第一章主要介绍了人员测评的含义和为什么要进行测评；第二章介绍了测评的基本概念和原理；第三章是能力测评，主要是智力测验和各种能力的测评；第四章是人格测评，介绍了常见的人格测验；第五章是态度测评；第六章是职业倾向测评；第七章是面试技术；第八章是管理评价中心；第九章是其他测评方法，包括传记资料、背景调查、工作抽样技术等；第十章是测评指标的设计和选择；第十一章是测评的组织和实施。

本书的定位是人力资源管理专业的本科生，所以，我们没有选择理论性较强的测量理论，例如项目反应理论和概化理论等。

本书是多人合作的结果。

首先由我和高日光讨论后列出全书的大纲，确定全书的基本结构和知识点，然后分头撰写各章，不断讨论、汇总，最后由我和高日光统一修改和完善。

先后参与本书编写的人员有：穆桂斌、冯静颖、王华、张明睿、张瑞娟、曹婷、洪艳、王凯、赵子姝、王霞、王碧英、毛畅果等。

感谢首都经济贸易大学出版社孟岩岭先生的理解和支持。

书中纰漏在所难免，敬请读者和使用者批评指正。

<<人力资源测评理论与技术>>

内容概要

本书第一章主要介绍了人员测评的含义和为什么要进行测评；第二章介绍了测评的基本概念和原理；第三章是能力测评，主要是智力测验和各种能力的测评；第四章是人格测评，介绍了常见的人格测验；第五章是态度测评；第六章是职业倾向测评；第七章是面试技术；第八章是管理评价中心；第九章是其他测评方法，包括传记资料、背景调查、工作抽样技术等；第十章是测评指标的设计和选择；第十一章是测评的组织和实施。

<<人力资源测评理论与技术>>

作者简介

孙健敏，博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。
美国纽约州立大学管理学院兼职教授，香港浸会大学商学院、中国人民大学商学院、中山大学商学院
兼职教授，曾留学美国、加拿大、澳大利亚，出访英国、法国等。
主要研究领域为组织设计与人力资源管理制度、人员素

<<人力资源测评理论与技术>>

书籍目录

第一章 导论 第一节 为什么要测评 第二节 测评的含义与特性 第三节 为什么可以测评第二章 测评原理 第一节 测评的误差 第二节 测量的信度 第三节 测量的效度 第四节 项目分析 第五节 测评的主要类型 第六节 测量理论简介第三章 能力测验 第一节 智力理论简介 第二节 智力测验简史 第三节 智力测验简介 第四节 其他能力测验第四章 人格测验 第一节 人格理论简介 第二节 人格测验简介 第三节 本土化人格测验简介第五章 态度测验 第一节 态度理论概述 第二节 态度测验方法简介 第三节 价值观和诚实性测验第六章 职业测评 第一节 职业理论简介 第二节 职业测验简介第七章 面试技术 第一节 面试概述 第二节 面试的程序 第三节 面试提问的技巧 第四节 面试误区与改进措施第八章 管理评价中心 第一节 管理评价中心概述 第二节 管理评价中心的测评技术 第三节 管理评价中心的设计原则与操作程序第九章 人员测评的其他方法 第一节 传记资料分析 第二节 背景调查 第三节 推荐信 第四节 笔迹分析 第五节 工作抽样第十章 测评指标 第一节 测评内容的确定 第二节 确定测评指标 第三节 测评指标的量化第十一章 测评实施 第一节 测评工具的选择与组合 第二节 实施测评 第三节 测评结果的报告与解释 第四节 测评结果的使用

<<人力资源测评理论与技术>>

章节摘录

你现在所学的专业是你自己的选择吗？

高考时，你是如何决定自己应该选择哪个专业的？

你的判断准确吗？

你认为自己未来应该从事什么职业？

你理想的恋爱对象应该是什么样的呢？

你一定想过这些问题，相信你的答案是独特的，因为对于这些问题，每个人都会有自己的答案。

这些问题就是测评的问题，在思考这些问题的同时，你再想想这些问题的难度是一样的吗？

答案应该是否定的，因为这些问题中需要测评的内容（也就是测评对象）各不相同，有些内容是人的外显属性，有些则是人的内在属性，内在属性是通过外在行为表现出来的，因此我们可以通过一个人的外在行为推测其内在属性。

内在属性又分为稳定的或可变的，因此，测评对象的不同将使得测评的难度有所差异。

在回答上述问题的过程中，读者应该对如何衡量一个概念有了一些直观的感受，对如何测量和评价一个人有了一些感觉。

一般而言，我们首先要做的是确定测评的内容，在不同的领域内进行测评，所关注的内容是不同的。比如，人力资源管理领域所关注是与工作相关的那些人的属性或特征；学生在选择专业的时候考虑的可能是个人的职业兴趣、专业的声誉、收入的多少等。

当测评目的不同时，我们的考察点也随之不同。

其次是对这些内容进行操作化，因为这些概念都是抽象的。

什么是合适？

什么是职业兴趣？

什么是能力？

这些概念都属于抽象事物，我们需要对这些抽象的概念进行操作化，也就是用具体的事物或现象来代表这些抽象的概念。

<<人力资源测评理论与技术>>

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>