第一图书网, tushu007.com

<<人才测评技术>>

图书基本信息

书名：<<人才测评技术>>

13位ISBN编号：9787802342712

10位ISBN编号：7802342716

出版时间：2008-9

出版时间：中国发展出版社

作者：宋荣 等 著

页数：353

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

前言

21世纪，是知识经济的时代，知识就是财富，人才就是效益，这已成为管理者的共识。
然而，如何更好地开发人力资源，科学、快捷地选拔人才，如何有效地激励培养与使用人才，这是发展知识经济的重要保证，同时这也是对许多管理者的挑战。
为此，管理者必须了解人才、认识人才。
而专业化的识人方法就是人才测评技术。
人才测评是指依据心理学原理对社会各类人员的知识水平、能力倾向、工作技能、兴趣爱好、动机需要、性格特征及其发展潜力实施测量和评鉴的人事管理活动。

内容概要

《中国注册人力资源测评师认证教材：人才测评技术》不仅介绍了人才测评的基本概念和基本原理，还全面系统地介绍了心理测验、面试、履历分析、无领导小组讨论、公文筐、角色扮演、360度反馈技术等目前国内企业所采用的人才测评技术。
全书用大量的人才测评案例，剖析了人才测评技术的特点、实际操作中存在的问题以及解决问题的技巧，便于读者理解和掌握，对实际人才测评王作具有很强的实用性。
本教材不但知识点全，而且有很强的可读性。
它不仅给政府机构、企事业单位的人才测评实践提供了很好的借鉴，而且给广大从业人员提供了一套技术性的指导，是人才测评王作者不可或缺的工具书。

作者简介

宋荣，北京彦隆咨询有限责任公司董事长、总经理；中国管理资讯网董事长；中国人力资源研究会理事；中国注册人力资源测评师考试认证中心常务副主任；北京大学心理学系人力资源管理专业研究生，曾受训于世界最大的测评机构英国sHL公司；拥有近30年的军队、政府和企事业组织的人力资源管理实践经验。

谷向东，北京师范大学心理学院心理测量硕士、人力资源管理博士，中国国家信息库百名优秀人力资源专家之一；曾受训于世界最大人才测评机构英国sHL公司，在美国加州Berkeley大学接受人力资源管理训练；现任彦隆咨询副总经理，有极丰富的测评与咨询实践经验。

宇长春，首都经济贸易大学管理学硕士、劳动经济学博士，专攻领域为人才测评和人力资源管理。
现任彦隆咨询副总经理，中国注册人力资源测评师考试认证中心副主任。
具有多年人才测评和人力资源咨询经验。

<<人才测评技术>>

书籍目录

第1章人才测评概论1.1 人才测评的基本理论1.2 人才测评的管理1.3 人才测评与人力资源管理学习指南关键词思考题第2章工作分析与人才测评2.1 工作分析概述2.2 常用工作分析的方法与技术2.3 胜任特征与人才测评2.4 胜任特征模型的构建与作用学习指南关键词思考题第3章心理测验技术3.1 心理测验概论3.2 个性测验3.3 能力测验3.4 动机测验学习指南关键词思考题第4章面试技术4.1 面试概述4.2 面试的实施程序4.3 面试题目的设计4.4 面试进程控制及评价实施学习指南关键词思考题第5章无领导小组讨论技术5.1 无领导小组讨论5.2 无领导小组讨论的题目编制学习指南关键词思考题第6章公文筐测验6.1 公文筐测验的基本操作6.2 公文筐测验的题目编写学习指南关键词思考题第7章角色扮演技术7.1 角色扮演的概念7.2 角色扮演的特点7.3 角色扮演的测试过程学习指南关键词思考题第8章 360度反馈技术8.1 360度反馈技术概述8.2 360度反馈技术操作8.3 360度反馈技术应用学习指南关键词思考题第9章其他测评技术9.1 履历分析技术9.2 工作样本测试9.3 管理游戏9.4 事实搜集技术及其他技术学习指南关键词思考题第10章评价中心技术10.1 评价中心技术概述10.2 评价中心操作流程学习指南关键词思考题第11章测评的实施过程11.1 测评方案的设计11.2 测评方案的实施11.3 撰写测评报告11.4 测评后的人事决策学习指南关键词思考题第12章人才测评的应用领域12.1 人才测评在竞聘上岗中的应用12.2 人才测评在招聘选拔中的应用12.3 人才测评在人力普查中的应用12.4 人才测评在培训与职业发展中的应用12.5 人才测评在绩效管理中的应用12.6 人才测评在甄别心理健康人员中的应用12.7 人才测评在发展中心中的应用12.8 人才测评在团队领导力评估中的应用学习指南关键词思考题参考文献

章节摘录

第1章　人才测评概论　　1.1　人才测评的基本理论　　我国古代就十分重视人才及人才测评工作，尧舜时代的“让贤与能”思想就已闪现出人才测评的火花，从隋朝开始沿用到清末的科举考试，是世界历史上规模最宏大的人才测评实践。
但直到20世纪初，经过科学技术的迅猛发展，科学的人才测评理论才开始形成和发展，逐渐融众多学科于一体，能够利用多种科学、客观手段对特定个体或团体进行多角度、全方位的测量和评价。
如今，人才测评已成为企业、政府部门进行人力资源管理与开发的科学基础。
那么，我们应该如何理解科学的人才测评呢？
　　人才测评是通过心理测评、面试、评价中心、绩效考核等一系列科学的手段和方法，对人的基本素质、能力及其绩效进行测量与评定专业化的人事管理活动，是一门融现代心理学、测量学、社会学、统计学、行为科学及计算机技术于一体的综合性学科。
人才测评是人力资源开发和充分利用的基础，它运用心理学、测量学、信息技术等多学科知识，对人才进行性格、心理健康、能力等全面的测试，帮助人们进行有效决策。
针对个人，人才测评可帮助被评价者了解自身的优点和不足，找出适合从事的职业，从而找准职业发展定位，迈向成功之道。
针对企业，人才测评可以给企业的日常人事管理提供科学参考，如招聘、安置、考核、晋升、培训等。
　　1.1.1　人才测评的基本原理　　人才测评是一项复杂而系统的活动，所有从事人才测评研究与实践的工作者，都应着重弄清人才测评为什么可行、依据什么样的理论来进行以及人才测评操作中起支撑作用的理论框架。
　　1.人力资源可测评的理论基础　　现代人才测评技术出现于20世纪初，并且作为一门专业化学科随着现代经济发展、科技进步而迅速发展起来，众多相关学科诸如心理学、心理测量与咨询、统计学、管理学以及计算机技术的发展，都为人才测评得以实施奠定了可行性理论基础。
　　（1）素质差异性。
众所周知，人与人之间存在生理上的差异，性别、外貌差异是显而易见的，但是根本性的心理差异却是难以衡量的。
心理学通过长期研究，把个体之间的差异总结为相互关联的两个方面：一是个体的倾向差异，包括兴趣、爱好、需要、动机、信念、理想、世界观等方面的差异；一是个性心理特征差异，包括能力、气质与性格三大因素及其组合的差异。
正是这种个体差异，才使得人才测评得以存在且意义重大。
　　……

第一图书网, tushu007.com

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