第一图书网, tushu007.com

<<人才测评>>

图书基本信息

书名：<<人才测评>>

13位ISBN编号：9787030262776

10位ISBN编号：7030262778

出版时间：2010-1

出版时间：科学

作者：张文贤 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

第一图书网, tushu007.com

前言

“21世纪最重要的是什么？
是人才！
”　电影《天下无贼》里的一句台词一夜之间像长了翅膀一样飞人寻常百姓家，成为一句家喻户晓的名言。
这句名言传递了一个朴实无华的真理——人才是21世纪的战略资源。
“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才！
”　我国清代思想家、文学家龚自珍气势恢宏的诗句向我们提出了一个问题：我们应该用什么样的标准和方法来衡量人才、考察人才、测评人才？
我们应该怎样打破常规发现人才、选拔人才、使用人才？
“千里马常有，而伯乐不常有。
”　独具慧眼的伯乐诚然可贵，但是选拔人才不能完全依靠个别的伯乐。
人才难求，人才难得，人才难测。
常言道：“知人知面不知心。
”　人才测评，可以说是一个世界性难题，难就难在：迄今为止，我们还没有发明像显微镜、X光机、超声波探测仪等那样的仪器，可以通过化验血液等技术手段精确地进行体格检查那样的方法来进行人才测评。
当然，即使医学的发展已经很昌明，也还有许多疑难杂症无法诊断。
而对于人才测评，不仅需要测量其知识、技能、智慧，还要测量其性格、情操、情绪，甚至观念、态度、心理等；不仅需要测量其现在的情况，还要测量其未来的变化；不仅需要把握人与事的匹配，更要预测人与人的组合是不是性格相容，能不能成为“黄金搭档”。
特别是在现实生活中，无论是企业的经营管理还是机关学校的行政事务，差不多都要靠团队协作来完成，董事长与总经理的配合、书记与校长的协同，都需要同舟共济、心心相印。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书首先从人才测评的一般原理出发，着重论述了人才测评的指标体系的设计，概括介绍了人才测评的方法，特别对品德、情商、智商、能力、个性和职业兴趣的测评作了重点探讨；然后对评价中心技术和胜任力模型作了详细介绍；最后，就人才测评的质量检验进行了剖析。

本书适合高等院校人力资源管理专业本科生使用，也可供人才科学研究人员、人力资源部门工作人员、人才中介和咨询机构有关人员参考。

书籍目录

出版说明 前言 第一章　人才测评概论　第一节　人才测评的概念　第二节　人才测评的类型　第三节　人才测评的作用　第四节　人才测评的流程　第五节　人才测评的发展　第六节　其他流行的测评技术　附录 第二章　人才测评指标体系　第一节　人才测评指标体系概述　第二节　人才测评指标的制定　第三节　人才测评指标体系的构建步骤　第四节　企业人才测评指标体系构建案例 第三章　人才测评方法　第一节　人才测评方法概述　第二节　自陈量表法　第三节　投射测验法　第四节　情境测验法 第四章　品德与情商测评　第一节　以人为本和人本主义　第二节　品德的基本内涵　第三节　常用的品德测评方法　第四节　人格特质　第五节　情商测评　附录 第五章　智商测评　第一节　智力与智商　第二节　智力测验的理论基础　第三节　智商测评的意义　第四节　智商测评的方法　第五节　智商测试在中国　附录 第六章　能力测验　第一节　能力概述　第二节　能力的测量　第三节　常用的能力测验 第七章　日个性测评　第一节　个性测评概述　第二节　气质测评　第三节　性格测评　第四节　几种常见的人格测验　附录 第八章　职业兴趣测评　第一节　职业兴趣概述　第二节　职业兴趣测评的方法　第三节　职业兴趣测评在人力资源管理中的应用　附录 第九章　评价中心技术　第一节　评价中心技术的概述　第二节　评价中心技术的主要形式　第三节　评价中心技术的实施 第十章　基于胜任力模型的人才选拔　第一节　胜任力模型的基本原理　第二节　胜任力模型的建立　第三节　基于胜任力模型进行人才选拔 第十一章　人才测评的质量检验　第一节　人才测评的信度　第二节　人才测评的效度　第三节　项目分析　第四节　人才测评的误差 参考文献

章节摘录

三、考核人才　　从广义上说，考核也属于人才测评的内容。
组织中的考核不仅要考核绩效，而且要考核员工的表现，包括对组织的忠诚、对工作的投入、对职务的敬业等。
但总体来说，都是要对人进行考察、评价，也都需要用到人才测评的技术，使考核有效、可信、公正、客观。
组织往往因为很多理由需要对员工进行考核。
除了绩效考核之外，企业经营环境与目标的变化，往往是企业重新审视、考察人力资源的原因。
企业需要随时掌握自身人力资源的状况，确保能满足企业发展的需要，从而实现企业的经营目标，这应当成为企业的一种自觉的经常化的意识。
例如，一个企业可能要启动一项巨大的投资计划，如果资金、环境条件、市场潜力都有很好的评估，唯独对实现该计划的人力资源没有恰当的考虑和配置，那么该投资计划很可能要泡汤，这是因为投资计划是离不开人的执行的。
由此可见，人力资源的考核意义重大，是人才测评的一个重要目的。
这种目的的测评通常在特定的时期内进行。
在大多数组织里，这种测评是每年或每半年举行一次。
对新任人员则在试用期结束时就要进行一次。
在新员工上班后的第一年里，对其作出数次测评也是一种普遍采用的方法。
如纽约时代公司（New YorkTimes Company）每年都对其所有行会和非工会员工进行测评，但不包括行业工会；而通用面粉公司（General Mills Inc。
）每年都对其所有员工进行测评，但操作工、非正式员工除外，他们是每6个月进行一次。
四、配置人才　　配置人才主要包括升职、降职和平级调动三种。
随着企业内外部环境和员工本身的变化，企业原有的一些职位可能产生了新的要求，原来的职位担任者可能不再适合继续担任，需要进行职位调动。
这时就需要对当前的职位进行测评，确保人与工作的匹配。
事实上，为了进行职位调动进行的人才测评与前面的招聘考核有相同的原理，但这里的职位调动涉及优胜劣汰后的匹配，有更复杂的一面。

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