

<<现代人力资源测评理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源测评理论与方法>>

13位ISBN编号：9787306041272

10位ISBN编号：7306041274

出版时间：2012-5

出版时间：中山大学出版社

作者：刘小平，邓靖松 编著

页数：276

字数：333000

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>

## <<现代人力资源测评理论与方法>>

### 内容概要

人力资源测评是以教育学、心理学、管理学等学科为理论基础的一套技术和方法体系。它通过心理测评、面试、评价中心、绩效考核等多种手段，对个体的知识、能力、个性特质等方面进行综合评价，为相应的人力资源管理决策提供科学的信息支持。

刘小平、邓靖松编著的《现代人力资源测评理论与方法（第2版）》从基本原理、测评技术和实际应用三个模块进行阐述，力求深入浅出地反映当前国内外人力资源测评研究和实践的最新进展。

第一章至第四章为基本原理模块，其中第一章和第二章主要介绍了人力资源测评的概念、发展历史以及科学原理；第三章和第四章主要介绍了人力资源测评工具的可靠性与有效性的检验方法，以及如何根据人力资源管理的需要对测评结果进行统计分析。

第五章至第八章为测评技术模块，主要介绍了各种人力资源测评技术的主要内容及其研究与应用进展。

第九章和第十章为实际应用模块，主要介绍了人力资源测评在个体和组织等不同层次下的应用，以满足各种人力资源管理和开发的需要。

《现代人力资源测评理论与方法（第2版）》可以作为高等学校人力资源管理专业的教学参考书，也可以作为从事心理咨询、考试评价、人力资源管理等工作的参考书。

## <<现代人力资源测评理论与方法>>

### 作者简介

刘小平，中山大学管理学院工商管理系副教授，博士。

主要从事人力资源管理和组织行为学的教学和研究。

目前的研究方向主要集中在组织承诺、指导人计划、职业转换能力等几个方面。

近年来主持了“不同文化背景下管理者组织承诺研究”和“不同社会交换关系中承诺形成过程的整合机制研究”两项国家自然科学基金项目以及一项广东省社科基金项目，参与了其他多项国家自然科学基金及中外合作科研项目。

已出版书籍两部，并在国内核心期刊上发表了30多篇论文。

邓靖松，中山大学管理学院工商管理系副教授，硕士生导师。

2004年毕业于浙江大学应用心理学专业，获博士学位，2008年获澳大利亚政府奋进研究基金资助赴悉尼科技大学做博士后研究，现从事组织行为与人力资源管理领域的科研与教学。

书籍目录

第一章 人力资源测评及其发展

第一节 人力资源测评概述

- 一、人力资源测评的概念
- 二、人力资源测评的特点
- 三、人力资源测评的必要性和可能性
- 四、人力资源测评的原则

第二节 人力资源测评的发展历史

- 一、西方人力资源测评发展简史
- 二、我国古代人力资源测评思想的发展
- 三、我国古代人力资源测评的制度
- 四、我国古代人力资源测评的方法及技术
- 五、我国古代人力资源测评对现代的借鉴作用
- 六、新中国人力资源测评的发展历史

第三节 我国人力资源测评存在的问题及对策

- 一、现阶段我国人力资源测评存在的问题
- 二、我国人力资源测评发展对策

第二章 人力资源测评的理论基础

第一节 人力资源可测评的理论基础

- 一、人力资源可测评的基础
- 二、人力资源测评的认知基础
- 三、人力资源测评的基本过程

第二节 人力资源测评应用的理论基础

- 一、人职匹配理论
- 二、人组织匹配

第三章 人力资源测评有效性的验证方法

第一节 人力资源测评的量化

- 一、量化的作用与必要性
- 二、量化的形式

第二节 信度分析

- 一、信度的概念
- 二、信度的类型
- 三、影响测评信度的因素分析

第三节 效度分析

- 一、效度的概念
- 二、效度的类型
- 三、影响测评效度的因素分析

四、项目分析

五、标准化和常模

第四章 人力资源测评结果分析

第一节 人力资源测评数据处理过程

- 一、人力资源测评数据的收集整理
- 二、人力资源测评数据分析方法
- 三、人力资源测评数据分析结果报告

第二节 人力资源测评数据分布特征的描述

- 一、集中量数

## <<现代人力资源测评理论与方法>>

### 二、差异量数

#### 第三节 人力资源测评结果的差异性检验

##### 一、Z检验

##### 二、t检验

##### 三、 $\chi^2$ 检验

#### 第四节 人力资源测评结果的相关分析与回归分析

##### 一、相关分析

##### 二、回归分析

### 第五章 心理测评

#### 第一节 心理测评概述

##### 一、心理测评的起源与发展

##### 二、心理测评的种类与形式

#### 第二节 智力测评

##### 一、智力的概念

##### 二、智力测评的历史

##### 三、智力测评的新发展

##### 四、情绪智力

#### 第三节 能力测评

##### 一、机械能力测评

##### 二、心理运动能力测评

##### 三、运动能力测评

#### 第四节 人格测评与气质测评

##### 一、人格测评

##### 二、气质测评

#### 第五节 价值观测评与品德测评

##### 一、价值观测评

##### 二、品德测评

### 第六章 面试

#### 第一节 面试概述

##### 一、面试的概念

##### 二、面试的历史

##### 三、面试的发展趋势

#### 第二节 面试的内容和原则

##### 一、面试的内容

##### 二、面试的原则

##### 三、面试的优缺点

#### 第三节 面试的分类

##### 一、常用的面试分类方法

##### 二、基于胜任力的结构化与非结构化面试

#### 第四节 面试的程序

##### 一、面试准备

##### 二、面试试题的编制

##### 三、面试的实施

##### 四、面试的提问方法

##### 五、面试的方法技巧

##### 六、面试的效果

#### 第五节 面试误区

## <<现代人力资源测评理论与方法>>

- 一、几个应该注意的地方
- 二、从心理学研究看面试误区
- 三、印象管理
- 第六节 提高面试效果的方法
- 第七章 评价中心
  - 第一节 评价中心概述
    - 一、评价中心的概念
    - 二、评价中心的发展历史
    - 三、评价中心的基本特点
  - 第二节 评价中心的主要形式
    - 一、文件筐测验
    - 二、小组讨论
    - 三、管理游戏
    - 四、角色扮演
    - 五、其他形式
  - 第三节 评价中心的设计程序
    - 一、工作分析
    - 二、情景设计与成功管理行为特征的收集
    - 三、测评实施与观察记分
    - 四、测评者的选拔与培训
  - 第四节 评价中心在实践中的应用--金波利兄弟公司的案例
  - 第五节 评价中心存在的问题与发展趋势
    - 一、评价中心存在的问题
    - 二、评价中心的改进措施与发展前景
- 第八章 绩效考评
  - 第一节 绩效考评概述
    - 一、中国古代的考绩制度
    - 二、中国近代的人事考核制度
    - 三、国外学者关于绩效考评的研究
    - 四、绩效考评的概念
  - 第二节 绩效考评过程
    - 一、制订考评计划
    - 二、实施绩效考评
    - 三、反馈考评结果
  - 第三节 绩效考评指标体系
    - 一、明确考评内容
    - 二、设计考评指标
    - 三、分配指标权重
  - 第四节 绩效考评方法
    - 一、比较法
    - 二、特性法
    - 三、行为法
    - 四、结果法
  - 第五节 绩效考评偏差与对策
    - 一、绩效考评中常见的偏差
    - 二、如何有效避免考评偏差
- 第九章 人力资源测评在个体职业管理中的应用

## <<现代人力资源测评理论与方法>>

### 第一节 人力资源测评在自我认识中的应用

- 一、自我认识的意义
- 二、人力资源测评对自我认识的作用
- 三、自我认识与职业选择的理论
- 四、用于自我认识的人力资源测评工具
- 五、人力资源测评用于自我认识的一般程序

### 第二节 人力资源测评在自我开发中的应用

- 一、自我开发的意义
- 二、人力资源测评对自我开发的作用
- 三、人力资源测评用于自我开发的一般程序

### 第三节 人力资源测评在自我规划中的应用

- 一、自我规划的意义
- 二、人力资源测评对于自我规划的作用
- 三、人力资源测评用于自我规划的一般程序
- 四、人力资源测评在职业选择中的应用案例

## 第十章 人力资源测评在人力资源管理中的应用

### 第一节 人力资源测评在人员选拔和配置中的应用

- 一、选拔测评的目的和作用
- 二、选拔测评的常用方法
- 三、选拔测评的操作程序
- 四、选拔测评的应用案例

### 第二节 人力资源测评在培训管理中的应用

- 一、人员开发测评的目的和作用
- 二、人员开发测评的常用方法
- 三、人员开发测评的程序
- 四、人员开发测评的案例

### 第三节 人力资源测评在绩效管理中的应用

- 一、绩效考核的目的和作用
- 二、绩效考核的类型
- 三、绩效考核的一般程序
- 四、某能源集团有限公司绩效考评体系的设计与应用

### 第四节 人力资源测评在薪酬管理中的应用

- 一、人力资源测评在薪酬设计中的作用
- 二、岗位测评的常用方法
- 三、岗位测评方法的发展趋势
- 四、岗位测评的一般程序
- 五、岗位测评的应用案例

### 参考文献

## 章节摘录

版权页：插图：三个维度（P，E，N）是彼此独立的。

EPQ的理论结构已被大量研究所证实。

它实施简便，信度较高，是普遍使用的人格测评。

20世纪80年代，我国研究者对它进行了修订，并建立了中国儿童和成人的常模。

（5）曼布二氏类型指标（Myers—Briggs Type Indicator，MBTI）。

曼布二氏类型指标是一种迫选型自我报告式的人格测评工具，用来衡量和描述人们在获取信息、作出决策方面的心理活动规律和人格类型表现。

MBTI以荣格的心理类型理论为基础，由美国的碧瑞斯（K.Briggs）和她的女儿麦尔斯（I.Myers）经过半个多世纪的研究发展而来。

首发手册MBTI于1962年由美国心理学家公司出版，1980年美国人海斯麦考利（M.McCaulley）对其进行了修订，1998年，昆克（N.Quenk）和哈默（A.Hammer）再次对其进行了修订，目前MBTI已经发展到最新的M版本。

M版本引入了项目反应理论，与之前的版本相比，其评估技术有很大的提升。

现代MBTI已成为认识个人之间差异使用的最广泛的手段。

在国外，MBTI因其独到的理论根基、严格的操作规程和极强的实用性被广泛应用于团队建设、生涯设计、教育学习以及个体与家庭治疗等领域。

目前，国内对于MBTI的相关研究和实践应用也在不断发展。

人格测评虽然有了悠久的历史，但是使用科学的方法来对人格进行评估的时间并不长。

由于人格的复杂性，各种工具不一定都能面面俱到。

因此，在进行人格评估时，可根据不同的目的、需要、评估对象，选择恰当的评估方法。

其实，近年来也有对应聘者人格测试中的作假行为进行研究。

而这些研究不仅告诉我们哪些应聘者对自己的性格特征进行了掩饰，还揭示了哪些性格特征维度容易被人弄虚作假。

自1917年第一个人格测验开发起，心理学家就对被测评者能否诚实回答测验项目产生了怀疑。

维特列斯（M.Viteles）是第一个关注该问题的心理学家，他在1932年指出“人格测验具有巨大的弹性或者可调节性”。

弗农（F.Vernon）在1934年也对一些早期的人格量表产生了同样的疑问，指出一些被测评者因受情景刺激的影响而歪曲地进行反应。

摩尔（R.Moore）责备了人格测验的建构方式，指出“无论yes—no方式还是多选题，都鼓励了被测评者作假”。

1939年以后，一些测验专家开始尝试解决作假问题，他们提出了两种应对作假的方法。

一种是试图编制无法作假的测验。



## <<现代人力资源测评理论与方法>>

### 编辑推荐

《现代人力资源测评理论与方法(第2版)》可以作为高等学校人力资源管理专业的教学参考书,也可以作为从事心理咨询、考试评价、人力资源管理等工作的参考书。

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>