

<<人员测评与选拔>>

图书基本信息

书名：<<人员测评与选拔>>

13位ISBN编号：9787309043129

10位ISBN编号：730904312X

出版时间：2005-02

出版时间：复旦大学出版社

作者：萧鸣政主编

页数：412

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>

<<人员测评与选拔>>

前言

时间过得飞快！

从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。

中国的政府、企业和其他非营利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。

当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。

所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。

今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。

可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。

加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾十多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。

从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。

当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃前苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。

20世纪90年代中期以后，在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。

这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。

今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们，多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。

管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。

无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。

正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。

在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。

在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能地向读者提供系统性的知识。

这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的，也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。

<<人员测评与选拔>>

当前，人们对人力资源管理的学习热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养专业的人力资源管理学生。

有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹，新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。

目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。

另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。

与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。

本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用，乃至于一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。

最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。

坦率地讲，无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。

一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。

不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。

《复旦博学·21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。

感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划，复旦大学出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。

还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。

学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。

我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。

希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。

”

<<人员测评与选拔>>

内容概要

《人员测评与选拔》，是人力资源管理专业的一门基础课教材，是作者结合自己11年的教学实际、多年的管理咨询实践以及最近全国人才工作会议关于人才测评与选拔的新要求编写而成的，全书共12章，系统地介绍了人员测评与选拔的主要理论与核心技术，力图概括国内外的最新成果。主要内容包括：人员测评与选拔导论、人员测评与选拔的历史与发展、人员测评与选拔原理、素质量化理论与方法、人员测评与选拔的标准体系设计、人员测评与选拔的主要方法、其他人员测评与选拔方法、知识测评、品德测评、能力测评、人员测评与选拔质量检验与分析、人员测评与选拔结果的报告与选拔在人力资源管理实践中的应用等。

《人员测评与选拔》的特点是力求兼顾人员测评与选拔的基础理论、方法技术与实际应用三个方面，既注重通过系统的理论教学培养学生的专业素养，又有较多的方法技术介绍，强调量化分析与应用操作，是一本经过多年实践探索并具有一定中国特色的专著性教材。

《人员测评与选拔》适合大学人力资源管理专业以及经济管理、公共管理类相关专业的师生参考，也可以作为企事业组织、党政机关与公共部门的高层管理者参考。

<<人员测评与选拔>>

作者简介

萧鸣政，现任北京大学人力资源开发与管理研究中心主任，北京大学政府管理学院行政管理学系主任，北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所所长、教授与博士生导师。长期以来，一直从事人力资源学科方面的教学、科研与咨询工作，先后主持与承担了10多项国家社会科学、自然科学基金等方面的项目，发表学术论文100多篇，专著20本，有10项成果11次获得国家级、省部级与学会优秀科研成果奖，以人才素质测评、绩效考评与工作分析等管理技术研究见长，其博士论文《品德测评的理论与方法》多次获省部级优秀科研成果奖，1996年获北京市哲学社会科学优秀研究成果二等奖，1998年获教育部颁发的全国普通高校第二届人文社会科学研究成果“管理学二等奖”（一等奖空缺）；《试论品德测评量化问题》1999年获教育部颁发的第二届教育科学优秀研究成果一等奖。这些成果目前已被广泛应用于企业、机关、军队与学校的人才选拔与管理实践。

<<人员测评与选拔>>

书籍目录

第一章 人员测评与选拔导论第一节 基本概念第二节 素质测评主要类型第三节 素质测评主要功用第四节 作用与发挥本章小结复习思考题案例一 美国电话电报公司的人员测评与选拔案例二 选择物业部经理第二章 人员测评与选拔的历史与发展第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究第三节 西方人员测评与选拔的发展第四节 近代中国人员素质测评与选拔本章小结复习思考题案例一 这种评估手段科学吗案例二 A研究院招聘中的测评案例三 张锐的困惑第三章 人员测评与选拔的原理与基础第一节 人员测评的原理第二节 人员测评操作中的原理与问题第三节 人员测评与选拔的工作基础本章小结复习思考题案例一 A公司的人员测评与选拔实践案例二 A公司的人员测评与选拔模型第四章 素质量化的理论与方法第一节 人员测评与选拔量化及其作用第二节 人员素质测评量化的主要形式与广义量化第三节 测评资料统计分析的基本方法第四节 差异检验的方法第五节 多元统计分析第六节 综合测评量化的数学模型本章小结复习思考题案例 S大学的绩效管理改革第五章 人员测评与选拔的标准体系设计第一节 测评与选拔标准体系概述第二节 测评与选拔标准体系设计的基本问题第三节 测评与选拔标准体系设计步骤第四节 测评与选拔标准体系设计案例本章小结复习思考题案例 MD公司的人员测评第六章 人员测评与选拔的主要方法第一节 心理测验方法第二节 面试方法第三节 评价中心技术第四节 履历档案分析本章小结复习思考题案例一 江城公司选拔市场经理案例二 MJ公司的招聘面试第七章 其他测评和选拔方法第一节 书面信息分析第二节 操作能力测试第三节 生理特征分析第四节 员工推荐本章小结复习思考题案例 测谎器的兴衰第八章 知识测评第一节 知识测评概述第二节 常用试题的编制方法第三节 测评试卷的组织本章小结复习思考题案例 A公司的一次招聘考试第九章 品德测评第一节 品德的概念及品德测评的含义第二节 品德测评的理论依据与量化第三节 品德测评的方法本章小结复习思考题案例 孔子的品德测评思想和方法第十章 能力测评第一节 能力的概念第二节 一般能力测评第三节 特殊能力测评第四节 创造力测评第五节 学习能力测评第六节 职业能力倾向测评本章小结复习思考题案例一 微软对应聘者的创造力测评案例二 招聘选拔中的测评第十一章 测评与选拔质量的分析第一节 测评与选拔结果的可靠性分析第二节 测评与选拔结果的有效性分析第三节 测评与选拔项目的质量分析第四节 其他质量指标的分析本章小结复习思考题案例 关于效度系数第十二章 测评与选拔结果的报告与运用第一节 测评与选拔结果报告第二节 测评与选拔结果的运用第三节 测评与选拔结果的跟踪分析本章小结复习思考题案例 北京某移动通信运营商中层管理人员选拔测评案例附录一 人员素质测评与选拔应用案例及其分析第一部分 素质测评在企业人员招聘中应用的案例与分析第二部分 素质测评在高校招生中应用的案例与分析第三部分 人员素质测评在党政领导干部选拔中的应用第四部分 公务员结构化面试题实例及解析附录二 统计图表与检验表参考文献

<<人员测评与选拔>>

章节摘录

2. 人员素质测评是可能的 人员素质虽隐之于身心，但却会表之于言行。

《吕氏春秋》“观表”一文认为：“凡论人心观事传，不可不熟，不可不深。

天为高矣，而日月星辰云气雨露未尝休也。

地为大矣，而水泉草木毛羽裸鳞未尝息也。

……人心之隐匿难见，渊深难测，故圣人于事志焉。

圣人之所以过人以先知，先知必审征表。

”《逸周书·官人解》有言曰：“民有五气：喜、怒、欲、惧、忧。

喜气内蓄，虽欲隐之，阳喜必见；怒气内蓄，虽欲隐之，阳怒必见；欲气、惧气、忧悲之气皆隐之，阳气必见。

五气诚于中，发形于外，民情不可隐也。

”这就是说，虽然人有时会用假象表征，只要仔细考察，还是可以识别真相的。

“民生有阴有阳，人多隐其情，筛其伪，以攻其名。

” 3. 人员素质测评可以量化 对于人员素质的测评，有人认为只能定性测评不能量化测评。

而有的人认为素质测评虽然是一种间接测评，但却是可以量化的。

测评可否量化，并非现代素质测评研究的新问题，只不过现代计算机的应用使量化问题的解决显得更为突出一些。

不少先哲认为，素质测评是可以量化的。

前已提及荀子有“量能授官”之说，董仲舒有“量材而授官、录德而定位”之说，而朱熹则不但认为素质测评可以量化，而且还提出了量化的方法。

他说：“品藻人物，须先看他大小规模，然后看他好处与不好处、好处多与少、不好处多与少。

又看某长某短，某有某无，所长所有的是紧要与不紧要，所短所无的是紧要与不紧要。

如此互相来品藻，方定得他分数优劣。

”（《朱子语类》）元朝的许衡则更进一步把人员素质测评的量化方法具体化了。

他认为，人的素质的好坏，水平的高低，是由这个人与出生时所禀之气决定的。

所禀之气中有清有浊，有美有恶。

清、浊、美、恶的程度差异，便决定了素质的优劣与水平。

因此他通过对清、浊、美、恶的量化来测评个人的素质。

他说：春属木、夏属火，秋属金，冬属水，四季属土，土寄旺四季，各十八日。

木是仁，火是礼，土是信，金是义，水是智，夫妇是阴阳。

人受五行之气成人，天与人的仁、义、礼、智、信同。

仁是温和慈爱、得天地生万物的道理；义是决断事物，不教过去，不教赶不上，都是合宜的道理；礼是体面敬重为长的道理；智是分辨是非的道理；信是老实不说谎的道理。

这五件虽是天与人的德性，每个人都有，人人各有禀受不同。

“只为受生之初，所禀气有清者，有浊者，有美者，有恶者，得其清者则为智，得其浊者则为愚；得其美者则为贤，得其恶者则为不肖。

若得全清全美，则为大智大贤，其明德全不昧也。

身虽与常人一般，其心中明德，与天地同体；其所为，便与天地相合，此大圣人也。

若全浊全恶，则为大愚大不肖，其明德全昧，虽有人之形貌，其心中暗寒，与禽兽一般。

其所为，颠倒错乱无一不是处。

<<人员测评与选拔>>

编辑推荐

中国最有影响和最具实力和人力资源院校，中国人民大学劳动人事学院组织编写。
一套代表中国最高水平、集理论性实践性于一身，符合中国企业特点的、全面系统介绍人力资源管理理论、技术、方法、流程和实际企业管理案例的全新、权威的教材。

<<人员测评与选拔>>

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>