

<<人才品德测评的理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<人才品德测评的理论与方法>>

13位ISBN编号：9787504572509

10位ISBN编号：7504572500

出版时间：2008-7

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：肖鸣政 著

页数：460

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>

## <<人才品德测评的理论与方法>>

### 前言

每个人都愿意在别人面前展示自己的知识才能与身体素质，但是却不太愿意让人了解自己的品德实质。

品德测评是当前人才测评、人才选拔、教育评价、心理测量等多学科领域研究与实践中遇到的一个难点，也是人力资源管理学、教育学、心理学与管理学中共同关注的重要课题。

肖鸣政同志自1985年以来，一直坚持研究20多年不间断，发表品德测评与应用系列研究论文40多篇、专著三部，确实不易，充分显示了中国学者的责任心与真挚性。

《人才品德测评的理论与方法》，是他在《品德测评的理论与方法》基础上经过两年多时间修改的成果。

这也是他对博士论文精华的提炼与这些年来品德测评实践经验的总结。

当年他在《品德测评的理论与方法》一书中所展示的成果，经专家鉴定确认，在国内同类研究中居领先水平。

该书被列为国家“八五”重点出版图书，1995年出版后一直深受读者好评。

1996年《品德测评的理论与方法》获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖；1998年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）。

《人才品德测评的理论与方法》是对《品德测评的理论与方法》的进一步完善与修改，更具新颖性、学术性与应用价值。

肖鸣政同志是北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所教授，行政管理学系主任，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任。

他是我国第一个专门研究人才品德测评问题的博士，曾经在中国人民大学劳动人事学院长期担任人员素质测评课程的教学工作，是中国人力资源开发研究会常务理事。

我作为中国人力资源开发研究会副会长与中国人才研究会人才测评专业委员会顾问，尤其是作为他的同事，对他在人才素质测评与选拔研究方面取得的重要学术成就感到十分高兴。

## <<人才品德测评的理论与方法>>

### 内容概要

品德是现代人力资源结构中最具开发价值与潜力的部分，品德是人力资本中含量最高的资本，品德是人才素质测评中最困难的核心点与关键点。

人才品德不是能力，但是却对于能力形成、发展与发挥产生关键制约作用。

因此，谁能够解决品德测评问题，谁就有资格获得诺贝尔奖。

本书不是企求解决品德测评的所有问题，只是尽力回答品德测评过程及其研究中的一些理论与方法问题。

因此，本书主要从理论与实践、历史与现实、外国与中国三个不同的时间、空间与研究维度来回答三个问题：品德要不要测评？

品德能不能测评？

品德怎么进行测评？

全书共十七章，分为理论研究、历史方法、外国方法、现状分析、思考对策和实验探索六篇。

本书中所包括的相关研究成果1996年获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖；1998年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学研究成果“管理学”二等奖(一等奖空缺)；1999年获得国家教育部颁发的全国第二届教育科学优秀研究成果一等奖。

## <<人才品德测评的理论与方法>>

### 作者简介

肖鸣政，博士，人力资源管理专业教授，博士生导师。  
现在北京大学任教。

长期以来一直从事人力资源开发与管理方面的教学、研究与企业咨询工作，发表相关著作20多部，论文100多篇，以人员素质测评与选拔研究见长，其博士论文暨课题成果《品德测评的理论与方法》1996

## &lt;&lt;人才品德测评的理论与方法&gt;&gt;

## 书籍目录

理论研究篇 第一章 绪论 第一节 品德测评研究的价值与意义 第二节 品德测评研究的困难性与可能性 第三节 品德测评研究的目标与思路 第二章 品德测评的可能性及其量化问题 第一节 品德概念的界定及其特征 第二节 品德测评及其可能性 第三节 品德测评量化中的几个理论问题 第三章 品德测评的必要性与功能 第一节 关于品德测评必要性的调查 第二节 品德测评的现实需要分析 第三节 品德测评的基本功能 第四节 品德测评的实效案例 第五节 品德测评无必要论的分析 第四章 品德测评的实质与学科基础 第一节 品德测评的实质 第二节 品德测评的哲学分析 第三节 品德测评的心理学分析 第四节 品德测评的数学分析 第五节 品德测评的人力资源开发学分析历史方法篇 第五章 中国古代著名学者的品德测评思想与方法 第一节 孔子的品德测评思想与方法 第二节 墨家与道家的品德测评思想与方法 第三节 孟子等古人的品德测评思想与方法 第四节 隋唐及其以前其他学者的品德测评思想与方法 第五节 宋、辽、金、元著名学者的品德测评思想与方法 第六节 明清著名学者的品德测评思想与方法 第六章 中国古代社会管理中的品德测评方法 第一节 人才选拔制度中的品德测评方法 第二节 古代社会文化中的品德测评方法 第三节 古代自我修养中的品德测评方法外国方法篇 第七章 美国等西方国家的品德测评方法 第一节 “人才品德测评及其研究并不存在”的质疑与分析 第二节 美国等西方国家的品德测评研究 第三节 美国等西方国家的品德测评的应用 第八章 原苏联的品德测评方法 第一节 马卡连柯调查评定法 第二节 排列分析等品德测评方法 第三节 原苏联品德测评标准的特点与启示 第九章 日本等亚洲国家的品德测评方法 第一节 操行查定法 第二节 行动记录法 第三节 日本其他品德测评方法 第四节 韩国的品德测评方法 第五节 新加坡的品德测评方法现状分析篇 第十章 当前公务员管理中的品德测评方法 第一节 公务员品德的特点分析 第二节 公务员品德的结构分析 第三节 公务员品德测评方法及其选择 第十一章 目前品德测评的方法与模式 第一节 品德测评方法的种类与特点 第二节 品德测评模式的分析与比较 第三节 常见品德测评方法的功能与效果思考对策篇 第十二章 品德测评研究的难点与对策 第一节 测评方法研究的难点与对策 第二节 测评目标体系制定的难点与对策 第三节 品德测评中的掩饰问题与对策 第四节 品德测评理论与实践中的其他问题 第十三章 品德测评的技术问题与对策 第一节 品德测评指标的筛选与检验 第二节 行为德性的计量与转化 第三节 测评数据的简缩、转换及标准化 第四节 定性与定量数据相混时的综合技术 第五节 AHP技术改进与DEA方法的引用实验探索篇 第十四章 品德测评指标库的建构与应用 第一节 测评指标体系研究的现状与建库设想 第二节 品德测评指标库的构成体系与分析 第三节 测评指标库建构中的题与建议 第十五章 OSL品德测评法及其应用 第一节 基本思考与设想 第二节 实验结果(一)及其分析 第三节 实验结果(二)及其分析 第四节 实验中的有关问题与讨论 第十六章 FRC品德测评法及其应用 第一节 思考与设想 第二节 实验过程 第三节 效果与分析 第四节 问题与讨论 第十七章 总结与展望 第一节 本书企图解决的问题及其解决的程度 第二节 有待进一步研究的问题及其难度 第三节 对待品德测评及其研究的态度附录参考文献

## <<人才品德测评的理论与方法>>

### 章节摘录

充足性原则，即要求所做的每一个评价结论都有充足的依据，是事实本原的反映而不是事实的主观推论。

这种充足性应体现在测评依据及测评信息的收集与确定上。

可信性原则，即要求评价的结果既令本人信服又令他人信服，这要求品德测评方法科学客观以及测评指标具体可验。

权威性或公众性原则。

所谓权威性，即要求测评者最好是有影响的权威人士或专家。

公众性即要求在测评者并非权威人士的前提下，应是一些有代表性的群众。

因为权威性从质上保证了测评结果的有效性，而公众性从量上保证了测评结果的有效性。

六、区分型品德测评模式 所谓区分型品德测评模式，即以服务于区分被测评者品德水平为目的的测评方法类型。

它也叫做选拔型测评。

在以上16种品德测评方法中，属于该模式的具体形式是等第法和其他评分法。

.....

## <<人才品德测评的理论与方法>>

### 编辑推荐

《人才品德测评的理论与方法》主要从理论与实践、历史与现实、外国与中国三个不同的时间、空间与研究维度来回答三个问题：品德要不要测评？

品德能不能测评？

品德怎么进行测评？

品德是现代人力资源结构中最具开发价值与潜力的部分，品德是人力资本中含量最高的资本，品德是人才素质测评中最困难的核心点与关键点。

人才品德不是能力，但是却对于能力形成、发展与发挥产生关键制约作用。

因此，谁能够解决品德测评问题，谁就有资格获得诺贝尔奖。

<<人才品德测评的理论与方法>>

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>