

<<国家外国专家局培训中心教材>>

图书基本信息

书名：<<国家外国专家局培训中心教材>>

13位ISBN编号：9787510607639

10位ISBN编号：7510607639

出版时间：2011-09-01

出版时间：中国出版集团，现代教育出版社

作者：吴克隆 编

页数：408

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>

<<国家外国专家局培训中心教材>>

内容概要

《国家外国专家局培训中心教材：人员素质测评理论与方法》主要内容包括：素质测评概述、素质测评的历史与发展、人员素质测评的基本理论、人员素质测评的指标体系构建及运作程序、笔试法、面试法、心理测验法、履历分析法、评价中心技术、其他方法、素质测评的质量检测、人员素质测评结果的分析等。

书籍目录

第一章 素质测评概述第一节 素质一、素质的含义二、常见的素质结构模型三、素质的特征第二节 素质测评一、素质测评的概念二、素质测评的主要内容三、素质测评的原则四、素质测评的特点五、人员素质测评与人才素质测评第三节 素质测评的基本类型一、配置性测评二、选拔性测评三、鉴定性测评四、诊断性测评五、开发性测评第四节 素质测评的功能和意义一、素质测评的功能二、素质测评的意义第五节 对素质测评的认识误区一、素质测评无用论二、以素质测评代替人事决策三、对测评结果的准确性期望过高四、把素质测评软件看作测评是否科学的标志五、认为再好的素质测评也不如试用

第二章 素质测评的历史与发展第一节 中国古代人员素质测评的思想一、素质测评是必要的二、素质测评的内容三、素质测评指标四、素质测评技术第二节 中国古代人才选拔制度与素质测评方法一、察举制二、九品中正制三、科举制第三节 西方国家的人员素质测评一、人员素质测评在西方国家的早期尝试二、现代人员素质测评的发展第四节 我国人员素质测评事业状况一、我国人员素质测评事业的发展历程二、我国人员素质测评事业发展中需注意的几个问题

第三章 人员素质测评的基本理论第一节 人性假说理论一、“经济人”假说二、“社会人”假说三、“自我实现人”假说四、“复杂人”假说第二节 个体差异理论与特质理论一、个体差异理论二、特质理论第三节 职位差异理论一、职务特征模型二、职务差异的评价指标三、工作角色要求第四节 人职匹配理论.....

第四章 人员素质测评的指标体系构建及运作程序

第五章 笔试法

第六章 面试法

第七章 心理测验法

第八章 履历分析法

第九章 评价中心技术

第十章 其他方法

第十一章 素质测评的质量检测

第十二章 人员素质测评结果的分析

第十三章 人员素质测评报告参考文献

章节摘录

(三) 设计人员素质测评的标准指标体系 人员测评指标是表征人员测评对象特征状态的一种形式,是测评人员进行人员测评时所依据的统一测评准则。

人员测评指标也就是人员测评中衡量和评价被测人员的维度。

确定人员指标主要就是确定评价被测人员的维度。

指标设计不合理容易出现“人为误差”。

要使之与职位的要求和测评的目的相一致,必须根据已建立的标准指标体系与选定的被测对象,考虑当时的具体要求,对以前使用过的指标体系进行审查与修改。

换句话说,用于测评公务员的素质标准与测试企业人员的素质标准不相一致;用于测试技术人员的素质标准也与测试管理人员的素质标准不一致。

反之亦然。

对于测评要素的要求,主要有明确、直观、有效,同时确保要素指标合理、完善,免除重复或缺漏现象的发生。

根据人员素质的构成,可以把各类素质测评的要素指标分类为:身体素质、品德素质、心理素质以及智慧素质四个部分。

其中,身体素质不仅指人体的健康水平,还包括身、心两方面对外界的适应能力,有健康、体力、精力、机体灵敏性、感知能力等。

品德素质则指人的思想观念、政治观念、伦理道德水平,同时还包括人的纪律观念、法制观念等等,特别是指人的职业道德水平与信用水平,包括职业道德、社会道德和政治道德。

心理素质是指个体在心理过程、个性心理等方面所具有的基本特征和质量,包括价值观、兴趣、追求、注意力、气质、性格等。

智慧素质也称能力素质,包括科学智慧素质和社会智慧素质。

对于标准指标体系,要求严格遵循人员素质测评的程序、方法和原则来制定或修改。

要求内容合理、标准各等级的界限清楚等。

这项工作应给予高度重视,因为它在整个人员测评工作中起着重要的作用。

(四) 选择合理的测评方法和测评工具 测评方法和测评工具必须根据测评对象与测评目标来具体确定。

根据测评的目标选择需要测评的要素,而具体的测评方法和工具则需要详细分析测评要素的内容。

举个例子来说,当需要对管理者的素质方面进行测评时,一般不宜采用纸笔测验或心理测验,最好采用评价中心技术的形式和方法。

另外,如果工作绩效高低的决定性影响因素是应聘者的动机水平和方向,可选择带有测谎题的麦克利兰动机测。

量表。

此外,还需要确定测评的辅助工具,如答题卡、计算机等等。

.....

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>