

<<人员素质测评理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<人员素质测评理论与方法>>

13位ISBN编号：9787810549028

10位ISBN编号：7810549022

出版时间：2003-8

出版时间：辽宁东北大学

作者：庞辉等主编

页数：400

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>

<<人员素质测评理论与方法>>

前言

21世纪是高科技竞争的世纪,也是人力资源管理的重要时代。人力资源管理已经成为最热门的专业之一。这反映了我国在管理方式特别是人力管理制度上的创新,也反映了人们在观念和认识上的转变。当今企业间的竞争不只是产品、价格、技术的竞争,更是人才的竞争。对人力资源的开发、培养、使用与管理,不仅是经济增长的决定性因素,而且直接构成了企业核心竞争力的关键性战略资源。为此,辽宁省高等教育自学考试委员会在全国60多所高校开设人力资源管理专业的基础上,率先建立了人力资源管理专业的自学考试,为培养我国目前急需的高级应用型人力资源管理人才拓宽了道路。作为一个新兴专业,人力资源管理目前在国内尚无系统完整的教材体系,更没有适合于面向社会考生自学考试使用的专门教材。为适应这一专业发展的需要,沈阳大学作为主考院校,在辽宁省高等教育自学考试委员会的大力支持下,组织专业课教师编写了系列教材,就是其中之一。人员素质测评是在对人员技能和素质的历史行为表现的全面了解与概括的基础上,判断人员职业素质的特征和倾向,从而对员工的职业发展进行某种预测,并辅之以规划指导,为企业系统地开发和选拔人才提供了客观的依据。

<<人员素质测评理论与方法>>

内容概要

人员素质测评是在对人员技能和素质的历史行为表现的全面了解与概括的基础上,判断人员职业素质的特征和倾向,从而对员工的职业发展进行某种预测,并辅之以规划指导,为企业系统地开发和选拔人才提供了客观的依据。

本书力求从理论和实践方法两个角度系统地介绍人员素质测评的原理、方法与操作实务,力求做到深入浅出,通俗易懂,既保持了课程的完整体系又继承、发展与创新了部分理念和方法。本书是人力资源管理专业广大考生自学、社会力量办学、单位助学使用的指定教材,同时也可作为大专院校管理类专业的教材,以及各界人士学习和了解人员素质测评相关知识的参考资料。

<<人员素质测评理论与方法>>

书籍目录

第一篇 人员素质测评理论 第一章 人员素质测评导论 第一节 人员素质测评的含义及其特点 第二节 人员素质测评的分类及意义 第三节 人员素质测评的应用范围 第四节 人员素质测评的功能 第二章 人员素质测评的历史与现状 第一节 人员素质测评的历史 第二节 我国人员素质测评的现状 第三章 人员素质测评的理论与量化依据 第一节 人性论的运用 第二节 个体差异理论 第三节 角色理论 第四节 量化依据 第四章 人员素质测评的指标体系及运作程序 第一节 人员素质测评指标的含义及构成 第二节 人员素质测评指标的设计原则及权重 第三节 人员素质测评指标体系的设计步骤和方法 第四节 人员素质测评的运作程序 第五章 人员素质测评结果的评价 第一节 测评结果的统计处理技术 第二节 测评结果的表示方法 第三节 人员素质测评结果的误差及局限性 第六章 人员素质测评的质量检测 第一节 效度 第二节 信度 第三节 项目分析 第四节 其他指标的检测 第二篇 人员素质测评的方法 第七章 笔试法 第一节 笔试法的含义、特点及类型 第二节 笔试法试题的编制方法 第三节 笔试法试题的评价 案例 某公司领导能力笔试测验试题 第八章 面试法概述 第一节 面试法的含义、构成、特点及作用 第二节 面试法的分类 第三节 面试法的测评要素及其确定 案例 北京市某年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试试题及其测试要素分析 第九章 面试法实务操作过程 第十章 心理测验法 第十一章 资料分析法 第十二章 人事考核法 第十三章 无领导小组的讨论法 第十四章 胜任特征评价法 第十五章 评价中心法 参考文献附录一 ××企业竞聘业务代理测评服务流程附录二 《人员素质测评理论与方法》自学考试大纲

<<人员素质测评理论与方法>>

章节摘录

二、量化的作用进行人员素质测评量化的作用与意义是什么呢？

既然可以进行定性的人员素质测评，为什么还要定量化？

这些问题可以通过剖析几个人类认识世界发展史中的实例予以说明。

对于自然界的风，人类早期的认识是模糊和迷信的，随着经验的积累，有了风向、风力大小的粗浅测定，风向是相对每个人自身前后左右的方位进行粗略判断，风力或风速也只有通过大或小的经验感觉测定。

这种个体测定，既没有很好地反映风这种自然现象，也不便与其他人交流自己的测定结果。

现代气象学以地球南北极为参照系建立风向16方位图，以及风力、风速测定的量化体系后，使人类对风的认识与预报上升到科学化的水平。

对于温度。

人类最早的简单测定是依靠自身皮肤的触觉，对它做出是热还是冷的定性区分。

在300多年前，英国思想家约·洛克实验发现，靠触摸感觉对温度的测定很不科学，在很冷的户外拣一块木头，你会感到木头是冷的，但若你看见了一块钢铁并把它拣起来，你会感到它比木头要冷得多，而实际上，木头与钢铁的温度是一样的。

温度测定通过温度计量化后，不但纠正了人类对木头与钢铁温度定性测定上的错误，而且大大方便了人们彼此间对温度的测定与理解。

以上两个实例隶属于自然科学范畴，与人的素质这种社会科学范畴有所不同。

人的素质是与人自身行为直接相关的主观对象，而风等自然现象是独立于人之外的客观对象，前者的载体是能动的主体，而后者的载体是被动的客体。

但是，作为行为主体之外的测评对象来说，它们都是认识的客体，量化作为一种个体认识的物化手段，并不一定只限于自然科学而不能适用于社会科学。

素质作为一种客观的认识对象，其量化对于人们来说，具有对风、温度与时间量化测定同等的功能与作用。

……

<<人员素质测评理论与方法>>

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>