

<<人员测评理论与技术>>

图书基本信息

书名：<<人员测评理论与技术>>

13位ISBN编号：9787810817660

10位ISBN编号：7810817663

出版时间：2007-8

出版时间：湖南师范大学

作者：孙健敏

页数：300

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>

## <<人员测评理论与技术>>

### 前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

## <<人员测评理论与技术>>

### 内容概要

人力资源与组织管理精品系列教材是一套为各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供的全面、严谨、新颖的教材。

该套教材设计选题思路科学合理，突出内容的科学性和教材的规范性，突出教材对于人力资源管理工作的应用性，突出专业内容的前沿性，突出体现师生在教材应用上的方便性。

本教材为该系列教材之一。

内容包括测评的一般原理、基本概念、指标体系、能力测验、人格测验、态度测验、面试、管理评价中心等。

## &lt;&lt;人员测评理论与技术&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章测评的一般原理	第一节为什么要测评	一、工作差异的存在	二、个体差异的存在
三、人力资源管理的要求：人与工作的匹配	第二节测评的含义与特性	一、测量	二、评价
第三节测评的原理	一、刺激—反应	二、投射	三、典型反应—难度反应
四、心理反应—行为反应	五、情境反应—惯常反应	第四节测评的主要类型	一、选拔型测评
二、配置型测评	三、诊断型测评	四、预测型测评	五、开发型测评
六、考核型测评	第五节测量理论简介	一、经典测验理论	二、概化理论
三、项目反应理论	本章学练要点提示	【讨论案例】	
第二章测评的基本概念	第一节测量的尺度	一、测量的类型	二、测量尺度的种类
第二节测量的信度	一、信度的含义	二、信度系数	三、信度的种类
四、影响信度的因素	第三节测量的效度	一、效度的含义和特性	二、效度的类型
三、影响效度的因素	四、信度和效度之间的关系	第四节误差	一、什么是误差
二、误差的种类	三、真分数	四、关于随机误差的假设	五、误差的来源
第五节常模	一、常模的定义	二、测验分数的解释	三、常模样本的重要性
第六节项目分析	一、定义	二、项目的难度分析	三、项目的区分度分析
四、项目的特征曲线	五、项目的选项分析	六、其他类型的项目分析	七、项目分析参考步骤
本章学练要点提示	【讨论案例】		
第三章测评的指标体系	第一节测评内容的确定	一、测评内容的含义	二、测评内容的设计方法
三、测评内容的筛选原则	四、测评内容的筛选方法	第二节测评指标设计	一、测评指标的含义
二、测评指标体系的构成	三、测评指标的设计原则	四、测评指标的设计步骤	五、测评指标举例
第三节测评指标的预测效能	一、评价指标与预测指标	二、预测指标的预测效度检验	三、常用的预测指标及其预测效度
第四节评定标准设计及指标的量化	一、测评标准的类型	二、评定标准设计	三、指标的量化
本章学练要点提示	【讨论案例】		
第四章能力测验	第一节智力测验的发展历史	一、智力的定义	二、智力测验的兴起
三、智力测验的发展	第二节关于智力的理论	一、传统的智力理论	二、当代的智力理论
第三节常见的能力测验	一、斯坦福—比奈量表简介	二、韦克斯勒成人智力量表简介	三、瑞文标准推理测验简介
第四节特殊能力测验	一、特殊能力测验的基本情况	二、常见的机械能力测验	三、其他特殊能力测验
第五节性向测验	一、性向测验的概念和性质	二、性向测验的分类和用途	三、常见的性向测验
第六节创造力测验	一、什么是创造力	二、常见的创造力测验	本章学练要点提示
【讨论案例】			
第五章人格测验	第一节人格的基本理论	一、人格的定义	二、人格的基本特性
三、人格的决定因素	四、人格的主要理论	第二节人格测验的原理	一、人格测验的发展历史
二、人格理论与人格测验	三、人格测验的种类	第三节常见的人格测验	一、艾森克人格问卷
二、卡特尔16种人格因素问卷	三、明尼苏达多相人格问卷	四、加利福尼亚心理调查表	五、MBTI人格类型量表
六、大五人格问卷	七、九型人格	八、罗夏墨迹测验	九、主题统觉测验
第四节中国人人格测验	一、中国人个性测量表	二、华人工作相关人格量表	三、中国人人格量表
四、中国人人格六因素模型	本章学练要点提示	【讨论案例】	
第六章态度测验	第一节态度的含义	一、态度	二、态度的构成要素
三、工作中的态度	四、与态度有关的其他概念	第二节态度与行为	一、态度与行为关系的有趣实例
二、态度与行为关系的预测	三、工作中的态度与绩效	第三节一般态度测验和工作态度测验	一、量表法
二、自由反应法	三、行为观察法	四、生理反应法	五、工作中的态度测验
第四节价值观和诚实性测验	一、价值观测验	二、诚实性测验	本章学练要点提示
【讨论案例】			
第七章面试	第一节面试概述	一、面试的含义	二、面试的特点
三、面试的发展历史与理论研究	第二节面试的内容与类型	一、面试的内容	二、面试的类型
三、结构化面试	第三节面试的程序	一、面试的准备	二、面试的实施
三、面试结果的处理	第四节面试提问的技巧	一、面试提问的方式	二、面试五个阶段的提问技巧
三、提问中应当避免的问题	第五节面试误区与改进措施	一、面试误区	二、改进措施
本章学练要点提示	【讨论案例】		
第八章管理评价中心	第一节管理评价中		

## &lt;&lt;人员测评理论与技术&gt;&gt;

心概述 一、管理评价中心的含义 二、管理评价中心的诞生与发展 三、管理评价中心的特点 四、管理评价中心的作用 五、管理评价中心的测评要素和评价指标 六、管理评价中心的效度与信度 第二节管理评价中心的构成 一、模拟技术 二、心理测验 三、面试 第三节管理评价中心的设计原则与操作程序 一、管理评价中心设计的基本原则 二、管理评价中心的设计与实施程序 本章学练要点提示 【讨论案例】 第九章其他方法 第一节传记资料 一、传记资料简介 二、传记资料分析的内容和方法 三、实践中需要注意的问题 第二节背景调查 一、背景调查简介 二、背景调查的内容和方法 三、在实践中的应用 第三节推荐信 一、推荐信简介 二、推荐信的使用方法 三、推荐信应用中应注意的问题 第四节笔迹分析 一、笔迹分析简介 二、笔迹分析的内容 三、笔迹分析在实践中的应用 第五节工作样本 一、工作样本简介 二、工作样本技术的操作要点 三、工作样本技术在实践中的应用 本章学练要点提示 【讨论案例】 第十章人员测评的组织与实施 第一节测评的程序设计 一、明确测评目的和目标 二、选择和设计测评工具 三、测评人员资格认定 四、组织和实施测评 五、测评结果的报告和呈现 六、测评结果的使用 第二节测评指标的设计和选择 一、测评指标设计和选择的程序 二、测评指标获取的方法 三、测评指标筛选的原则和方法 四、测评标准的设计 第三节测评工具的来源、选择与评价 一、测评工具的来源 二、测评工具的选择和评价 第四节测评者的资格认定 一、心理测验专业理论知识 二、职业道德 三、心理测验的专业技能 第五节测评的组织与实施 一、测评前的准备 二、测评实施过程中的注意事项 第六节测评结果的报告和呈现 一、测评结果报告的注意事项 二、测评结果呈现的注意事项 三、测评结果呈现的形式 第七节测评结果的使用 一、作为培训和开发的依据 二、作为选拔和甄选的重要参考 三、作为绩效考核的参考 四、作为个体和组织发展的跟踪 本章学练要点提示 【讨论案例】 附录 学练要点参考答案 后记

## 章节摘录

第一节为什么要测评 高考时,你如何判断自己应该选择哪个专业?你的判断准确吗?你认为具备什么条件的人才能做大学教师?可以用什么方法进行判断?你认为自己未来应该从事什么职业?你理想中的恋爱对象是什么样的?诸如此类的问题你一定想过,并且相信你的答案是独特的。

此外,当面临这些问题时,你觉得它们的难度是一样的吗?答案应该是否定的。

从测评的角度看,不同的问题意味着不同的测评要求,决定着不同的测评内容和难度。

比如在上述问题中,有些需要测量人的外在属性,有些需要测量其内在属性。

内在属性中有些是稳定的,有些是多变的。

外在属性大多可以通过直接的观察得到,内在属性则需要通过人的外在行为推测完成。

因此,测评目的和对象不同,将使得测评的内容和难度有所差异。

要完成一项测评,通常来说,第一步要做的是找到测评的内容。

领域不同,测评所关注的重点是不同的。

比如,人力资源管理领域关注的是与工作相关的特征,人们在选择专业时考虑的是自己的职业兴趣和能力。

显然,测评目的不同,考察重点是不同的。

第二步是对这些内容进行操作化。

什么是职业兴趣?什么是能力?这里,“兴趣”和“能力”等都属于抽象概念,需要对它们进行操作化处理。

只有对抽象概念进行操作化处理之后,才能进一步选择指标来对这些概念进行测量。

当完成了测评内容的确定、测评指标的设计后,一个测评体系也就基本确立,同时也就回答了本章开始时所提出的那些问题。

人员测评是一门复杂而有趣的学科,测评的基础原理决定了测评自身的特征。

希望通过本章的介绍,能够让大明白“什么是测评”、“为什么要测评”、“测评的内容是什么”以及“如何测评”等问题。

本节要回答的问题即“为什么要测评”,将从工作差异、个体差异的存在以及人力资源对人与工作匹配的要求三个方面阐述人员测评的意义和价值。

一、工作差异的存在《国富论》的最大贡献之一便是它的分工思想,“在每一种其他的工艺和制造业中,劳动分工的效果也同在这种微不足道的制造业中一样;虽然在它们之中的许多行业中,劳动不能如此细分,每项工序也不能变得如此简单。

<<人员测评理论与技术>>

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>