

<<人才测评技术>>

图书基本信息

书名：<<人才测评技术>>

13位ISBN编号：9787802348530

10位ISBN编号：7802348536

出版时间：2012-10

出版时间：中国发展出版社

作者：宋荣，谷向东，宇长春 编著

页数：361

字数：383000

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>

<<人才测评技术>>

内容概要

《中国注册人力资源测评师认证教材：人才测评技术（修订版）》不仅介绍了人才测评的基本概念和基本原理，还全面系统地介绍了心理测验、面试、履历分析、笔迹分析、无领导小组讨论、公文筐、角色扮演、360度反馈技术等目前国内企业所采用的人才测评技术。全书用大量的人才测评案例，剖析了人才测评技术的特点、实际操作中存在的问题以及解决问题的技巧，便于读者理解和掌握，对实际人才测评工作具有很强的实用性。

《中国注册人力资源测评师认证教材：人才测评技术（修订版）》不但知识点全，而且有很强的可读性。它不仅给政府机构、企事业单位的人才测评实践提供了很好的借鉴，而且给广大从业人员提供了一套技术性的指导，是人才测评工作者不可或缺的工具书。

<<人才测评技术>>

作者简介

宋荣，北京大学心理学系人力资源管理专业研究生，曾受训于世界最大的测评机构英国SHL公司；拥有30多年的军队、政府和企事业组织的人力资源管理实践经验。现任北京彦隆咨询有限责任公司董事长、总经理；中国注册人力资源测评师考试认证中心常务副主任。

谷向东，北京师范大学心理学院心理测量硕士、人力资源管理博士，中国国家信息库百名优秀人力资源专家之一；曾受训于世界最大的人才测评机构英国SHL公司，在美国加州Berkeley大学接受人力资源管理训练；具有极丰富的测评与咨询实战经验。

宇长春，首都经济贸易大学管理学硕士、劳动经济学博士，专攻领域为人才测评和人力资源管理。现任北京市西城区领导人才考试评价中心主任；中国注册人力资源测评师考试认证中心副主任。具有多年人才测评和人力资源咨询经验。

<<人才测评技术>>

书籍目录

第1章 人才测评概论

1.1 人才测评的基本理论

1.2 人才测评的管理

1.3 人才测评与人力资源管理

学习指南

关键词

思考题

第2章 工作分析与人才测评

2.1 工作分析概述

2.2 常用工作分析的方法与技术

2.3 胜任特征与人才测评

2.4 胜任特征模型的构建与作用

学习指南

关键词

思考题

第3章 心理测验技术

3.1 心理测验概论

3.2 个性测验

3.3 能力测验

3.4 动机测验

学习指南

关键词

思考题

第4章 面试技术

4.1 面试概述

4.2 面试的实施程序

4.3 面试题目的设计

4.4 面试进程控制及评价实施

学习指南

关键词

思考题

第5章 无领导小组讨论技术

5.1 无领导小组讨论

5.2 无领导小组讨论的题目编制

学习指南

关键词

思考题

第6章 公文筐测验

6.1 公文筐测验的基本操作

6.2 公文筐测验的题目编写

学习指南

关键词

思考题

第7章 角色扮演技术

7.1 角色扮演的概念

<<人才测评技术>>

7.2 角色扮演的特点

7.3 角色扮演的测试过程

学习指南

关键词

思考题

第8章 360度反馈技术

第9章 其他测评技术

第10章 评价中心技术

第11章 测评的实施过程

第12章 人才测评的应用领域

参考文献

章节摘录

1.1.3 人才测评的原则 人才测评过程，必须遵循一些重要而基本的原则，这些原则既是人才测评实践经验及其技能技巧的科学总结，又是人才测评实践的思想方法。

1. 定量测评与定性测评相结合 人才测评过程中主要存在两种研究方法：一是运用数学工具从行为的数量特点上对人才进行量化的测评，研究的目的在于确定因果关系，并做出解释；二是采取经验判断与观察的方法从行为的性质上对人才进行测评，注重的是整体和定性的信息。

定量是定性的基础，定性是定量的出发点与结果。

仅仅运用定量方法，人才测评的结果只能是一堆没有意义的数字和数量关系，成为一种不完整、形式化的测评；而单单使用定性方法，人才测评又会流于表面，成为一种简单、模糊的印象判断。

所以，要把定量测评与定性测评方法结合起来，其实质就是将人力资源管理的经验与科学测量的方法相结合。

2. 客观测评与主观测评相结合 所谓客观测评，是指在人才测评过程中尽量采用客观的工具进行测量、评定，减少主观因素的干扰；主观测评就是凭借专业知识和经验，通过对人的观察，做出主观的评定。

在人才测评过程中，客观测评以客观的行为和事件为依据，尽量减少或排除测评人员和被评价者的主观随意性，并保证不同测评人员在对相同的被评价者进行测评时，能做出大致相同的结论。

但是，人的行为是复杂多样的，不是所有的素质都能靠客观测评得到把握，因此，在人才测评过程中追求客观化的同时，也应该充分发挥人的主观性，从人的主观方面对人才素质进行考量，即客观测评和主观测评相结合。

.....

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>