

<<人员素质测评>>

图书基本信息

书名：<<人员素质测评>>

13位ISBN编号：9787030345509

10位ISBN编号：7030345509

出版时间：2012-6

出版时间：科学出版社

作者：侯典牧，傅家荣 主编

页数：336

字数：48000

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>>

内容概要

《普通高等教育"十二五"规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列:人员素质测评》全面系统地介绍了人员素质测评(包括心理测评)的重要理论、方法、工具和技术,突出实用性和可操作性,体例清晰完整。

全书共分4篇12章,涵盖了人员素质测评概述,心理测量学知识,智能测评,人格测评,动力测评,组织人事调查,胜任素质及其模型的建立,人员素质测评指标体系的建立,测评的实施、结果报告与应用,个人资料分析与评鉴,面试与评价中心技术,人员素质测评工具的组合应用等多项内容。

<<人员素质测评>>

书籍目录

- 第一篇 人员素质测评概论
- 第一章 人员素质测评概述
- 第一节 人员素质测评的概念、类型与方法
- 一、素质的概念、结构与特征
- 二、人员素质测评的概念
- 三、人员素质测评的类型
- 四、测量、测评与测验
- 五、素质测评与绩效考评的区别与联系
- 六、人员素质测评常用方法及其评价
- 七、正确认识计算机软件测评
- 第二节 人员素质测评的作用、原则与组成部分
- 一、人员素质测评的作用
- 二、人员素质测评的原则
- 三、人员素质测评的组成部分
- 第三节 测评实施程序概览
- 一、一般测评实施程序
- 二、不同测试主体的测评实施过程
- 第四节 人员素质测评的历史与发展
- 一、中国古代的人员素质测评的思想与方法
- 二、现代西方测评技术的兴起与发展
- 三、中国现代人员素质测评的新发展
- 思考与练习
- 第二章 心理测量学知识
- 第一节 测量概述
- 一、测量的定义
- 二、测量的要素
- 三、测量量表
- 四、素质测验的基本要素
- 五、测量误差的来源
- 第二节 测验的常模
- 一、常模团体
- 二、常模的类型
- 三、常模分数的表示方法
- 第三节 测评项目分析技术
- 一、项目难度分析
- 二、项目区分度分析
- 三、难度与区分度的联系
- 第四节 测评的信度
- 一、信度的定义
- 二、信度的评估方法
- 三、提高信度的方法
- 第五节 测评的效度
- 一、效度的定义
- 二、效度的评估方法
- 三、提高效率度的方法

<<人员素质测评>>

四、信度与效度的关系

思考与练习

第二篇 人员素质测评的内容及其常用心理测评工具

第三章 智能测评

第一节 智力测验

一、智力的概念与相关理论

二、智力测验的产生

三、经典智力测验量表介绍

四、使用智力测验注意事项

第二节 职业能力测验

一、职业能力测验概述

二、职业能力成套测验

三、特殊能力倾向测验

四、专业能力倾向测验

第三节 情绪智力与创造力测验

一、情绪智力概述

二、情绪智力的测验

三、创造力测验概述

四、创造性思维测验

五、创造性人格测验

思考与练习

第四章 人格测评

第一节 人格基本理论

一、人格概念与特征

二、人格类型论与人格特质论

三、人格的结构

第二节 常用人格评定方式

一、评定量表法

二、自陈量表法

三、投射测验法

第三节 人格测评的常用工具

一、气质类型理论与气质测验

二、卡特尔的人格特质理论与16PF测验

三、荣格的人格类型理论与MBTI测验

四、“大五”人格理论与“大五”人格测验

思考与练习

第五章 动力测评

第一节 动机测评

一、动机与成就动机理论

二、成就动机测评

三、生活特性问卷

第二节 职业兴趣测评

一、兴趣及职业兴趣的含义

二、职业兴趣测验

第三节 职业价值观测评

一、职业价值观的含义

二、职业价值观测验

<<人员素质测评>>

第四节 职业锚测评

- 一、职业锚概述
- 二、职业锚维度描述
- 三、职业锚测验的应用

思考与练习

第六章 组织人事调查

第一节 工作满意度调查

- 一、工作满意度的含义及其影响因素
- 二、工作满意度的调查维度

第二节 领导行为测评

- 一、领导行为理论概述
- 二、领导行为测评方法

第三节 团队角色测评

- 一、团队角色理论的提出
- 二、团队角色测评的意义
- 三、团队角色测评维度描述

思考与练习

第三篇 人员素质测评工具的建立与实施

第七章 胜任素质及胜任素质模型的建立

第一节 胜任素质及胜任素质模型

- 一、胜任素质及其基本理论
- 二、胜任素质模型及通用胜任素质模型
- 三、胜任素质模型的3个层次
- 四、胜任素质模型建立的方法
- 五、胜任素质模型在人力资源管理中的应用

第二节 胜任素质模型建立方法——行为事件访谈法

- 一、行为事件访谈法的概念
- 二、行为事件访谈法的操作程序
- 三、行为事件访谈法的关键技术要点和注意点

思考与练习

第八章 人员素质测评指标体系的建立

第一节 人员素质测评指标体系的基本概念

- 一、人员素质测评指标与指标体系的概念
- 二、人员素质测评指标的构成
- 三、人员素质测评指标体系的结构
- 四、人员素质测评指标的权重

第二节 人员素质测评指标-标准的确定方法

- 一、人员素质测评指标的确定方法
- 二、人员素质测评标准的确定方法
- 三、测评指标权重的确定方法

第三节 人员素质测评指标体系的制定过程

- 一、人员素质测评指标体系的制定步骤
- 二、制定人员素质测评指标体系的要点

思考与练习

第九章 测评的实施、结果报告与应用

第一节 测评的实施

- 一、测评前的准备

<<人员素质测评>>

二、施测

三、测验评分

第二节 测评结果的报告与应用

一、测评结果报告的形式与内容

二、测评结果的应用决策

三、跟踪效果检验测评

思考与练习

.....

第四篇 招聘中人员素质测评技术的应用

参考文献

章节摘录

三、特殊能力倾向测验 相对于测查面较广的成套职业能力测验，特殊能力倾向测验只是鉴别个体在某一方面是否具有特殊潜能的一种工具。

这类测验最初是为了弥补智力测验的不足而编制和使用的，最早出现的特殊能力倾向测验是机械能力倾向测验。

由于职业选拔与咨询的需要，各种机械、文书、音乐及艺术能力倾向测验纷纷出现，同时视力、听力、运动灵敏度方面的测验也广泛应用于工业、军事上的人事选拔与分类。

特殊能力倾向是相对于一般智力而言的，一些传统的特殊能力倾向，如机械和文书，现在都已并入成套的多项职业能力倾向测验中。

但特殊能力倾向测验还是有存在的必要的，原因有两个：一是多重能力倾向测验很少涉及视力、听力、运动技能及艺术才能等精细领域，特别是在选拔体育、军事、航天、艺术人才时，需要这类特殊能力测验；二是特殊能力倾向测验具有很大的弹性，既可以结合使用，也可以单独使用。

（一）感知觉和心理运动能力测验 一般说来，感知觉和心理运动能力测验不属于传统的心理测验范畴，但这些测验却能提供有关个体机能的重要信息，当工作成绩的高低依赖于感知觉和心理运动能力时，这种测验也是人员筛选、安置、咨询及诊断的重要依据。

1感知觉测验 某些职业的工作表现受个体听觉和视觉的重要影响（如雷达分析员），在这种情况下，可采用感知觉测验筛选出视力或听力不足的人，作为其他测量工具的补充。

感知觉测验又分为单一目的的测验和多重目的的测验。

前者指每种测验只测量一种功能，后者指测量综合的感知觉能力的测验。

单一目的的测验包括视觉敏度测验、听觉敏度测验和颜色视觉测验，一般在体检中可能用到。

综合的感知觉能力测验通常是给成套刺激以确定视觉能力，需要3~6分钟。

例如，B-L视觉测验共分4类：双眼肌肉平衡、左右眼和双眼视敏度、深度知觉立体感和颜色辨别。

玛丽安娜·弗罗斯蒂格（Marianne Frostig）编制的视知觉发展测验（Frostig Developmental Test of Visual Perception, DTVP），是测量幼儿感知觉发展的一套纸笔测验，特别适合于有学习困难或有神经障碍的儿童。

DTVP已在全球范围内施测了3亿多儿童。

DTVP包括5个领域：眼动协调、图案背景恒定性、形状知觉、空间位置和空间关系，分数以知觉商数表示。

.....

<<人员素质测评>>

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>