

<<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：9787040219098

10位ISBN编号：7040219093

出版时间：2007-8

出版范围：高等教育

作者：本社

页数：429

字数：510000

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>

## &lt;&lt;人员素质测评&gt;&gt;

## 前言

人员素质测评广泛应用于人才招聘、人员配置、绩效考评、薪酬管理、人员培训与开发等人力资源开发与管理的实践活动中。

目前人员素质测评已经被列为北京大学公共管理硕士、行政管理学专业的本科及硕士的主要选修课程，同时被列为人力资源方向的专业必修课程。

本次修订，是笔者在北京大学政府管理学院4年多的教学实践基础上完成的。

本次修订力求保持第一版的优点与特色，全面吸取最近中外同类著作与教材的精华，并且考虑不同专业与学科的教学时数需要。

本书适用于经济与管理类本科、研究生教学的需要。

40课时的授课内容，可以选择第1、2、4、6、7、8、9、11等8章的内容教学；60课时的授课内容，可以选择第1、2、3、4、6、7、8、9、11、12等10章的内容教学；80课时的授课内容，应该包括全书12章内容的教学，并且适当增加测评指标与试题设计的训练。

本书还配有相应的教学课件。

本书的第1版由肖鸣政、MarkCook博士与梁栩凌合作完成。

其中，第2章由MarkCook博士编写；每章小结、复习思考题与案例，主要由梁栩凌副教授完成。

其余各章以及最后统稿工作全部由肖鸣政教授完成。

本书的第2版对于第1版做出了不少修改。

修订的内容，分别体现在第3章、第6章、第8章、第10章和全书的案例。

具体而言，重新编写了第3章第3节；在第6章增加了大量有关胜任特征模型与构建方法的内容，提升了内容的时代感；在第8章，增加了结构化面试的内容；在第10章，主要修订了第3节，增加了工作取样法的例子；除第5章外，对于本书其余各章的案例，我们都做了替换与更新。

在本书的修订过程中，杨京涛与任燕同志给予了大力帮助，他们为本书的修订提供了大量的资料与部分初稿，在此表示感谢！

本书集学术性、理论性、应用性与通俗性于一体，比较深入而又系统地探讨了人员素质测评的理论与实践问题。

全书由概念解释导入，以理论与方法研究为主体，以对测评结果的分析与报告结束，围绕着人员素质测评是什么、人员素质能否测评、人员素质主要测评什么以及如何测评四个问题而展开。

## <<人员素质测评>>

### 内容概要

本书是普通高等教育“十一五”国家级规划教材，是高等学校人力资源管理专业主要课程教材，由中外专家合作完成。

本书主要内容包括：人员素质测评导论、价值的经济学分析、历史与发展、基本原理、量化方法、标准体系的构建、质量分析、结果分析与报告、心理测验方法、面试方法、评价中心技术等。

本书内容新颖，包括国内外最新研究成果；结构完整，包括理论基础、方法技术与应用操作三大部分，具有方法训练与专业素质培养的双重作用。

由于人员素质测评在工商管理学、公共管理学、劳动经济学、教育学、心理学、人才学与企事业单位、政府机构、军队管理实践中都有着广泛的应用与需求，因此本书以服务人力资源管理专业本科教学为主，兼顾研究生及其他读者的需要。

本书还特别配有教师用教学课件，具体索取方式请参见本书最后一页的“教学支持说明”。

## <<人员素质测评>>

### 作者简介

肖鸣政，博士，人力资源管理专业教授，博士生导师。

现在北京大学任教。

长期以来一直从事人力资源开发与管理方面的教学、研究与企业咨询工作，发表相关著作20多部，论文100多篇，以人员素质测评与选拔研究见长，其博士论文暨课题成果《品德测评的理论与方法》1996年获“北京市第四届哲学社会科学优秀成果二等奖”，1998年获国家教育部颁发的“全国普通高等学校人文社会科学研究成果奖管理学类二等奖”（一等奖空缺）。

学术论文《试论品德测评量化问题》1999年获国家教育部颁发的“全国教育科学优秀研究成果一等奖”。

为众多的企事业单位与中央国家机关选拔人才完成了大量的咨询课题。

Mark Cook，牛津大学心理学博士，英国著名人才测评与选拔研究专家与咨询专家。

先后担任牛津大学、卡迪夫大学与斯旺西大学教授；英国心理咨询服务公司总裁、英国职业研究中心主任，英国心理学家出版公司总裁，现为英国心理学会A级考评员。

Cook博士长期以来，一直致力于人才选拔的教学、研究与咨询工作，发表著作15部、论文62篇，参与编写著作12本。

他的著作（Personnel Selection）1994年出版以来，深受广大读者的喜爱，目前已经修订再版4次，成为英国大学教科书。

## <<人员素质测评>>

### 书籍目录

#### 第一章 素质测评导论

第一节 素质测评的基本概念

第二节 素质测评的主要类型

第三节 素质测评的主要功用

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 第二章 素质测评价值的经济学分析

第一节 员工的工作效率差异分析

第二节 员工价值的分析

第三节 素质测评价值的分析

第四节 素质测评价值的事实证明

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 第三章 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与方法

第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究

第三节 中国现代人员素质测评的发展

第四节 素质测评方法改革的趋向

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 第四章 素质测评的原理

第一节 素质测评的理论分析

第二节 素质测评的基本原理

第三节 素质测评的主要原则

第四节 素质测评亟待解决的几个问题

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 第五章 素质测评的量化方法

第一节 素质测评量化及其作用

第二节 素质测评量化的形式

第三节 测评资料统计分析的基本方法

第四节 差异检验的方法

第五节 多元统计分析

第六节 主观综合测评量化的数学模型

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 第六章 素质测评标准体系的构建

第一节 素质测评内容的标准化分析

第二节 素质测评的标准化方法

第三节 胜任特征模型及其构建方法

## <<人员素质测评>>

### 第四节 胜任特征模型构建的实例

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第七章 心理测验方法

第一节 心理测验概述

第二节 品德测评

第三节 气质与态度测评

第四节 能力测评

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第八章 面试方法

第一节 面试概述

第二节 面试的理论基础

第三节 面试的方法技巧

第四节 面试中几个有争议的问题

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第九章 评价中心技术

第一节 评价中心概述

第二节 评价中心的主要形式

第三节 设计方法与应用

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第十章 其他素质测评方法

第一节 书面介绍信息的分析

第二节 履历档案的分析

第三节 工作取样法与实证分析

第四节 绩效考评

第五节 测评方法在人员录用中的综合运用

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第十一章 素质测评的质量分析

第一节 效度

第二节 信度

第三节 项目分析

第四节 其他指标的分析

本章小结

复习思考题

案例与问题

## 第十二章 素质测评的结果分析与报告

第一节 数据综合

第二节 内容分析

## <<人员素质测评>>

### 第三节 测评结果报告

本章小结

复习思考题

案例与问题

#### 附录

一、正态分布下标准分、面积、纵轴关系表

二、 $\chi^2$ 检验表

三、t检验表

四、F检验表

五、Q检验表

六、秩和检验表

七、威尔卡克逊添号秩次检验表

八、相关系数检验表

九、等级相关系数检验表

十、相关系数的标准化转换表

十一、复相关系数检验表

十二、肯德尔和谐系数检验表

十三、项目分析表及其使用说明

十四、T分数与百分位分数对照表

十五、百分位分数与标准分对照表

十六、随机数表

十七、统计表

十八、统计图

十九、国家公务员素质测评试卷

#### 主要参考文献

## &lt;&lt;人员素质测评&gt;&gt;

## 章节摘录

素质的第9个特性是它的层次性与相对性。

每个人的素质具有不同的结构层次，有核心素质、基本素质与生成素质等不同的层次区分。

核心素质是基本素质的基础，基本素质是生成素质的基础。

此外，在素质结构中，素质是与水平相区别的。

素质优劣表现为行为水平高低，水平绝不是素质。

然而这又不是绝对的。

基本能力的水平相对实际能力来说，却又是一种素质。

因为基本能力的水平高低，直接决定了实际能力的大小。

(三) 素质的构成 素质的构成在这里是指素质结构的基本划分，包括基本成分、因素与层次

。

不同的学科与不同的人有不同的划分。

在这里我们暂且把个体素质划分为身体素质与心理素质两大类。

身体素质是指个体的体质、体力和精力的总和。

良好的身体素质是其他一切素质发展与事业成功的生理基础；心理素质包括智能素质、品德素质、文化素质、心理健康素质等。

心理素质是个体发展与事业成功的关键因素。

美国著名心理学家特尔曼曾对800名男性成人进行过绩效考评与心理测验，发现其中成就最大的20%与成就最小的20%两组人之间，最明显的差异体现在心理素质方面。

成就最大组，在兴趣、谨慎、自信、开拓进取、不屈不挠和坚持性方面，明显地高于成就最小组。

因此心理素质测评应成为我们测评的重点。

心理素质中的智能素质，包括知识、智力、技能与才能。

技能是技术水平与操作经验，而才能是指专长，是指在兴趣、天赋上所形成的高水平的能力，包括创新能力。

品德素质包括政治品质、思想品质、创新意识、道德品质与其他个性品质。

文化素质包括文化的广度与深度以及工作生活的经验。

心理健康素质是衡量一个具体人员身心发展的综合素质指标内容，在21世纪及未来社会的人员素质测评中居于重要地位。

<<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>