

<<人事测评理论与实证研究>>

图书基本信息

书名：<<人事测评理论与实证研究>>

13位ISBN编号：9787111254683

10位ISBN编号：7111254686

出版时间：2009-1

出版时间：机械工业出版社

作者：吴志明 等著

页数：288

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>

<<人事测评理论与实证研究>>

前言

20世纪90年代初，当笔者开始涉足人事测评这个领域时，国内的管理实务界对于人事测评这个概念还比较陌生。

回想起当时与许多国内企业的管理者或者人力资源部门的人员沟通交流有关人事测评的问题时，他们的眼中充满着好奇、怀疑与期待。

“人事测评是怎么回事？”

”、“它真能测得准吗？”

”、“这下可解决大问题了。”

”现在，人事测评已经被越来越多的人所熟悉、所接受。

很多时候已经不需要再对企业人力资源部门的人员解释“什么是结构化面试”、“评价中心不是一个地点或者一家单位”之类的问题。

甚至人事测评也与人们的日常生活紧密相连，每年数以百万计的人报考国家公务员，每天都有无数人去应聘新的工作单位，他们在切身感受着丰富的人事测评方法。

人力资源是企业竞争优势的重要源泉，这是被普遍接受的理念。

如何通过人力资源管理为企业创造竞争优势？

为了回答这个问题，高绩效工作实践（HighPerformanceWorkPractice）的研究成为一个热点课题。

著名人力资源管理专家JefferyPfeffer总结的提高竞争优势的人力资源管理最佳实践（BestPractice）中有一条就是招聘时的精挑细选。

从管理实践中可以看出一个规律：那些最优秀的公司往往是较好地应用人事测评方法的公司。

应用人事测评方法的程度和水平已经成为了一个企业的人力资源管理水平高低的明显标志。

而人力资源管理水平高低与整个企业的管理水平往往也是协调一致的。

笔者给求职学生的建议就是，要想判断一家公司的管理水平高低，看看它在选拔你的过程中做了什么就知道了。

<<人事测评理论与实证研究>>

内容概要

作者在书中较为系统地介绍了人事测评领域中的学术研究成果，它涵盖了人事测评的主要方法（传记资料、心理测验、面试、评价中心）以及作为人事测评基础的胜任力模型和职位分析的内容，并且对三大测量理论进行了系统介绍。

这本书既可以作为教材或参考书供高等学校人力资源管理、应用心理学、工商管理、行政管理等专业的本科生或研究生用；还可以作为培训读物适用于企业人力资源管理工作者以及对人事测评爱好的管理者；也可以适用于从事人事测评的研究人员。

<<人事测评理论与实证研究>>

作者简介

吴志明，博士，清华大学经济管理学院副教授。

北京师范大学心理系硕士、博士。

研究方向为组织行为与人力资源管理、人才测评等。

合著有《组织行为学》、《现代实用人才测评技术》等书，曾参与多家国内企业的管理咨询工作，为烟台东方电子、中国银行等企业做过管理咨询。

孙健敏博士，中国人民大学劳动人事学院副院长、教授、博导。

美国纽约州立大学管理学院客座教授，香港浸会大学商学院兼职教授。

中国社会心理学会理事，北京行为科学学会秘书长，美国管理学会会员，国家职业技能资格专家委员会委员。

主要研究领域是中国民营企业的成长与发展、组织诊断与设计、招聘录用与测评技术、绩效考核理论与技术、薪酬制度与设计、工作分析与评价、领导艺术与组织有效性、管理技能开发与评价等。

曾兼任深圳华为技术有限公司、福建实达电脑集团、广东万家乐股份有限公司、江苏双良集团、山东六和集团等企业高级管理顾问，参与起草华为公司基本法。

为国内四十多家企业进行组织运作和经营状况诊断、经营战略策划、组织结构设计、绩效考核制度和薪酬制度设计、管理人员素质测评、人员招聘、管理人员培训等服务。

武欣博士，北京航空航天大学经济管理学院讲师，北京师范大学心理系心理学博士，清华大学经济管理学院博士研究生。

研究方向为人力资源开发与管理和组织行为学。

曾任博思智联管理顾问公司管理咨询顾问；中国网络通信有限公司人事经理，参与编著《现代实用人才测评技术》、国家职业资格鉴定统一培训教材《职业指导应用基础》等书籍。

<<人事测评理论与实证研究>>

书籍目录

前言第一部分 人事测评的理论研究人事测评的概述/吴志明一、人事测评的概念二、人事测评的基础三、人事测评的工具或方法四、人事测评的发展历史胜任特征模型/孙健敏一、胜任特征的基本概念二、胜任特征模型三、管理者胜任特征模型四、其他类型胜任特征模型职位分析/孙健敏一、职位分析的历史沿革二、职位分析的定义三、职位分析的作用四、职位分析方法的组成部分五、职位分析方法六、职位分析方法效能评价七、职位分析研究展望八、小结传记资料/孙健敏一、引言二、研究现状三、传记资料工具四、传记资料在中国的研究方向及应用心理测验/武欣一、能力测验二、人格测验三、诚信度测验四、个人—组织契合度(P—O Fit)在人员选拔中的应用五、团队工作能力测验在人员选拔和开发研究面试/武欣一、结构化面试二、面试题目的编制三、面试中的印象管理研究四、信息技术在面试中的应用问题评价中心/吴志明一、评价中心的设计要素二、评价中心的测评内容三、评价中心的效标关联效度四、评价中心的结构效度五、评价者的培训问题六、情景性测评的计分方法研究七、情景判断测验八、评价中心整合模型第二部分 人事测评的实践及探讨县级党政领导正职胜任力模型研究/郑学宝 孙健敏一、胜任力模型与要素认同度分析二、模型的特点三、模型的现实指导意义对管理者工作绩效结构的探索性研究/孙健敏 焦长泉一、绩效的界定二、研究意义和目的三、关于工作绩效结构和管理者工作绩效结构的研究四、研究方法和步骤五、结果六、讨论七、研究存在的问题面试中评价者的认知过程特征及相关对策研究/陈祥 吴志明一、面试中评价者的认知过程模型二、面试评价者认知加工活动的特点三、提高面试中评价有效性的对策无领导小组讨论的设计程序与原则/孙健敏 彭文彬一、导言二、一般原理及开发流程三、流程节点详述四、小结评价中心的构想效度和结构模型/吴志明 张厚粲一、问题的提出二、研究方法三、研究假设四、研究结果五、讨论六、结论第三部分 测量理论的衍变测量理论的脉络发展/杜卫一、经典测量理论二、项目反应理论三、概化理论四、三种测量理论方法对一模拟数据的处理分析

<<人事测评理论与实证研究>>

编辑推荐

人事测评理论与实证研究 在管理实践中我们发现一个规律，越优秀的企业越是那些能够较好地应用人事测评方法的企业。

应用人事测评方法的程度和水平已经成为了衡量一个企业人力资源管理水平高低的标志，而人力资源管理水平的高低与企业管理水平的高低也是相辅相成的。

以往，用人单位主管部门的负责人在测评与判断人才时更多地是凭借经验与忠诚来为企业选拔人才，缺乏对人事测评理论与实证的了解与认识，质量低劣的测评软件，缺乏训练的管理者充当评委...这些都会对人事决策起到误导作用，实际效果不尽人意。

如何通过人力资源管理为企业创造竞争优势？

如何了解这些测评手段是怎样产生的？

它对具体工作又具有怎样的指导意义？

本书将向您介绍招聘标准背后的知识，帮助您避免只知其然，不知其所以然，使企业选好人才、留住人才、用好人才。

<<人事测评理论与实证研究>>

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>