

<<人才测评实务>>

图书基本信息

书名：<<人才测评实务>>

13位ISBN编号：9787111327134

10位ISBN编号：7111327136

出版时间：2011-3-1

出版时间：机械工业

作者：郑晓明主编,张志红、王倩倩、朱冽烈编著

页数：272

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>

## <<人才测评实务>>

### 内容概要

本书作者有着丰富的实践经验和理论素养，作者不仅从基本概念、心理测验、面试、情境模拟测验等几个方面深入浅出地阐述了人才测评的理论知识，而且列举了大量人才测评的案例，并对案例进行了精辟的解析。

本书是各类组织的高层管理人员、人力资源管理人员以及高等院校管理及其他相关专业的师生不可多得的经典读物。

## <<人才测评实务>>

### 作者简介

张志红

现供职于人力资源和社会保障部人事考试中心。

从事人才测评工作多年，曾为国家统计局、国家税务总局、国家开发银行、中国银行、中央电视台、华润集团、首都机场、中铁信息集团等数十家企事业单位实施过人才测评工作，参与完成面试课题和人才测评的开发工作。

## &lt;&lt;人才测评实务&gt;&gt;

## 书籍目录

## 前言

## 第1章 绪论

【个案研究1-1】什么是人才测评？  
什么是有效的人才测评？

【个案研究1-2】有效的人才测评

- 1.1 人才测评概述
- 1.2 人才测评的类型
- 1.3 人才测评的方法与技术
- 1.4 人才测评的作用、现状及对策

【案例1-1】十堰东风汽车的一次人才测评

## 第2章 履历分析

【个案研究2-1】堆积如山的履历

- 2.1 履历分析概述
- 2.2 履历分析测评技术的完善

【案例2-1】用履历分析方法筛选某公司的外销业务员

## 第3章 笔试

【个案研究3-1】某公司人力资源经理笔试试题

- 3.1 笔试的概述
- 3.2 笔试的题型及编制方法
- 3.3 专业笔试
- 3.4 综合笔试
- 3.5 外语考试

【人力测试3-1】专业笔试测试样题

【人力测试3-2】综合笔试测试样题

【人力测试3-3】英语考试样题

## 第4章 心理测验

【个案研究4-1】苏先生为何不能融入他们的销售团队

- 4.1 心理测验的概述
- 4.2 心理测验的科学原理
- 4.3 性格测验
- 4.4 能力测验
- 4.5 职业兴趣测评

【人力测试4-1】卡特尔16pf性格测验

【人力测试4-2】你是什么气质

【人力测试4-3】a型性格与b型性格

【人力测试4-4】思维能力测验题

【人力测试4-5】创造力测验题

【人力测试4-6】人际交往能力测验题

【人力测试4-7】适应能力测验题

【人力测试4-8】霍兰德职业兴趣测验

## 第5章 面试

【个案研究5-1】一场失败的面试

- 5.1 面试的概述
- 5.2 面试试题的编制

## <<人才测评实务>>

### 5.3 面试的操作技巧

【案例5-1】某单位人力资源总监岗位面试题及评分标准

【案例5-2】m公司采用行为描述面试法招聘人力资源部经理

### 第6章 评价中心技术

【个案研究6-1】无领导小组讨论技术在杰洛斯?莫克快餐公司的应用

【个案研究6-2】评价中心帮助实现人才培养计划

#### 6.1 无领导小组讨论

#### 6.2 文件筐测验

【案例6-1】无领导小组讨论在机加分部经理甄选中的应用——锦州东港电力有限公司

【案例6-2】公文筐测验样例

### 第7章 胜任特征模型

【个案研究7-1】胜任特征模型：发现优秀人才的新工具

#### 7.1 胜任特征模型的概述

#### 7.2 胜任特征模型的应用/

【案例7-1】胜任特征模型在d企业面试中的应用案例

### 第8章 人才测评的应用案例

案例一 q集团招聘副总经理

案例二 c基金管理公司招聘总经理

### 参考文献

## 章节摘录

如果根据思维类型来考虑职业的话,属于形象思维型的人比较适合从事文学艺术方面的职业,抽象推理型的人比较适合从事哲学、数学等理论性较强的职业,而具体行动思维型的人则比较适合从事机械修理等方面的工作。

如果不考虑个人自身的能力类型,而从事与之不同,甚至相斥的职业,效果自然不会好。因此在人才测评时,应充分考虑个人的最佳能力或能力群,选择最合适的人员。

不同的职业选择对人的能力发展的影响也是十分明显的。

一个人的职业能力不同于他的专业知识,也不同于专业技能。

专业知识是人类进行各种专业活动经验的总结和概括的总和,而专业技能则是人们在长期的学习工作中逐步形成的熟练的操作规程方式。

一般说来,专业知识和专业技能都是后天获得的,并随着人的年龄的增长而增长。

而职业能力则含有某些先天的因素,并不总是随着年龄的增长而增长。

事实上,到了一定的年龄阶段,还会出现职业能力减退的现象,例如各国的职业规定中对从事飞行员和汽车驾驶员职业的人,都规定了终止驾驶的年龄。

因此,职业能力不等同于专业知识和专业技能。

专业知识丰富不等于职业能力就一定强,某方面的职业能力强也不表明他的专业知识就丰富。

同样,职业能力和专业技能的发展也不是同步的。

当然,我们也不应忽视,职业能力和专业知识、专业技能有着密切的关系。

一方面,职业能力影响掌握专业知识和专业技能的速度和程度,也影响专业知识的应用;另一方面,专业知识越多,专业技能越熟练,就越能促进职业能力的提高。

4.4.2 一般能力和特殊能力 能力通常分为一般能力和特殊能力。

一般能力是完成各种活动都必须具备的某种能力。

它主要包括注意力、观察力、记忆能力、思维能力、想象能力等。

特殊能力是在某些专业和职业活动中表现出来的能力,它在职业活动中,体现为职业能力、数学能力、音乐能力、机械操作能力、绘画能力、飞行能力等。

这些能力是完成某些特定职业活动所必须具备的能力。

如绘画能力是美术教师、广告制作员、建筑设计师、服装设计师、工艺美术师等必须具备的,而与绘画无关的职业不一定要有的能力,它包括结构知觉和表现能力,对物体垂直方向和水平方向的位置确定能力,对大小比例的直观判断能力,对物体色彩和亮度的反应能力,与绘画方法和技巧有关的动手能力等。

……

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>