

<<公务员录用考试的信度和效度研究>>

图书基本信息

书名：<<公务员录用考试的信度和效度研究>>

13位ISBN编号：9787305101885

10位ISBN编号：7305101885

出版时间：2012-7

出版时间：南京大学出版社

作者：陈社育

页数：179

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>

## <<公务员录用考试的信度和效度研究>>

### 内容概要

《公务员录用考试的信度和效度研究》应用了数种大型统计软件和概化分析GENOVA专用软件，采用基础统计分析、相关统计分析、多元因子分析、差异统计检验（t检验）、概化分析等多种研究方法，对数据进行了系统的处理，对公务员录用考试中常用的三种测评技术的信度和效度进行了较为深入的探讨。

## <<公务员录用考试的信度和效度研究>>

### 作者简介

陈社育，男，汉族，1963年10月出生，江苏靖江人，中共党员，研究员。  
南京师范大学教育学博士，南京大学管理学博士后，南京师范大学行政管理学专业硕士研究生导师。  
先后从事过教育科学研究、人才选拔测评、农村人才开发、收入分配研究、政府绩效管理、招商引资、政府法制、社会主义新农村建设、中国优秀旅游城市创建、科技服务管理等工作。  
现任盐城师范学院副院长、党委委员、常委。  
此前历任江苏省人事信息中心主任兼江苏省人力资源开发中心主任，银川经济技术开发区（银川高新技术产业开发区）党工委委员、管委会主任助理（挂职），吴忠市人民政府副市长、党组成员，第八批中央赴宁夏“博士服务团”团长，江苏省公务员局考试录用处副处长（正处职）兼江苏省行政管理科学研究所所长。  
2002年被中共中央组织部领导干部考试与测评中心聘为面试专家，2004年被中共中央组织部、国家人力资源与社会保障部聘为公务员录用考试专家。  
累计公开发表论文40余篇，出版专著（含参编）8部，鉴定成果7项，多项研究成果被国家人力资源与社会保障部、江苏省人力资源与社会保障厅、中共宁夏回族自治区党委组织部、宁夏吴忠市人民政府采用。

## <<公务员录用考试的信度和效度研究>>

### 书籍目录

第一部分 导论一、研究的对象、目的和意义1. 研究对象的界定2. 目前国家公务员录用考试中存在的问题3. 研究工作的意义和目标二、国内外相关研究成果综述三、本次研究的理论依据1. 信度分析理论2. 效度分析理论四、本次研究的方法1. 研究题本的结构和内容2. 研究数据资料的采集3. 数据分析工具及其方法的选择第二部分 “公共基础知识考试”的信度和效度分析一、公共基础知识考试的信度分析1. 单面交叉设计的数学模型及其计算公式2. 公共基础知识考试的G研究3. 公共基础知识考试的D研究二、公共基础知识考试的效度分析1. 内容效度分析2. 效标关联效度分析三、研究小结第三部分 “行政职业能力倾向测验”的信度和效度分析一、行政职业能力倾向测验的信度分析1. 行政职业能力倾向测验的G研究2. 行政职业能力倾向测验的D研究二、行政职业能力倾向测验的效度分析1. 构想效度分析2. 效标关联效度分析三、研究小结第四部分 “结构化面试”的误差源研究一、结构化面试的G研究1. 测量目标的变异分析2. “考官”侧面的变异分析3. “面试要素”侧面的变异分析4. “考生”与“考官”之间交互作用的变异分析5. “考生”与“面试要素”之间交互作用的变异分析6. “考官”和“面试要素”之间的交互作用的变异分析7. “考生”“考官”和“面试要素”三者交互作用的变异分析二、结构化面试的D研究1. 两面交叉设计的D研究2. 单面(R)随机条件下的D研究三、研究小结第五部分 “结构化面试”的效度研究一、结构化面试的构想效度分析1. 因子分析2. 多质—多法分析二、结构化面试的预测效度分析三、研究小结第六部分 研究结论与建议一、本项研究结论1. 在信度研究方面2. 在效度研究方面二、公务员录用考试改革建议附录附录一 公共基础知识试卷附录二 行政职业能力倾向测验题本附录三 结构化面试题本附录四 关于对新录用公务员进行跟踪考核的实施方案参考文献后记

章节摘录

二、公务员录用考试改革建议 根据本次研究的各项结论，在目前的公务员录用考试改革方面，我们重点提出如下几点建议：（1）做好公务员录用考试的整体设计工作。

综合本次研究的各项结论，我们不难发现，目前的公务员录用考试，在设计方面存在两个问题：笔试阶段的两门考试——公共基础知识考试和行政职业能力倾向测验是单纯的认知能力测验，对预测考生在未来行政工作中取得成功的可能性来说，目前的笔试成绩只是一种必要条件而非充分条件，从这个意义上来说，目前的笔试成绩在预测失败方面比预测成功更为准确。

目前的国家公务员录用考试在甄选体系上采用的是择优制，即根据录取名额，按考生的笔试成绩由高到低按1：2或1：3挑选考生参加面试。

由于目前报考公务员的人数较多，而录取名额相对较少，笔试阶段淘汰率较高，如果笔试阶段过于重视知识的测验，就很容易使得一些综合素质高而没有很好复习应试的考生因笔试成绩不够高而不能参加面试，在新任公务员的选拔上产生“高分低能”的现象。

针对目前公务员录用考试体系中存在的问题，我们认为有两种改进方式，一种方式是在笔试阶段增加综合素质测评，以帮助具有较高综合素质的考生更有希望通过笔试参加面试。

另一种方式是对现有的笔试成绩设立最低分数线，实行公务员录用考试笔试成绩资格证书制度，用人单位可对取得资格证书的考生进行面试，然后根据面试成绩择优录用。

（2）改进命题质量，提高试题的鉴别能力。

在笔试阶段，目前影响笔试测量信度的主要因素是试题的质量，把好命题质量关是提高命题科学性的重要举措。

对于公共基础知识考试，还要注意增加测评较高认知目标（如应用、分析和综合等）的试题的题量，以提高公共基础知识考试的预测效度。

在目前面试的命题中，评分标准的主观性是影响面试信度的主要因素，加强面试评分标准的客观化和操作性的改进，对于提高目前面试工作的科学性具有重要的现实意义。

.....

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>