

<<现代人力资源测评理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源测评理论与方法>>

13位ISBN编号：9787306027306

10位ISBN编号：7306027301

出版时间：2006-8

出版时间：中山大学出版社

作者：刘小平

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>

<<现代人力资源测评理论与方法>>

内容概要

人力资源测评是以一定的理论为基础，通过心理测评、面试、评价中心、绩效考核等多种手段，对被测评者的人力资源构成要素进行综合评价，为相应的人力资源管理决策提供科学的信息支持。

本书从人力资源测评的基本原理、测评技术和实际应用三个方面进行阐述，力求深入浅出地反映当前国内外人力资源测评研究和实践的最新进展。

第一章和第二章为基本原理部分，主要介绍了人力资源测评的思想、发展历史及其科学原理；第三章至第八章为测评技术部分，主要介绍了各种人力资源测评技术的主要内容及其研究与应用的进展，检验各种人力资源测评工具的可靠性与有效性的方法，以及如何根据人力资源管理的需要对结果进行统计分析；第九章和第十章为实践应用部分，主要介绍了人力资源测评在个体和组织等不同层次下的应用，以满足各种个体和组织人力资源管理与开发的需要。

<<现代人力资源测评理论与方法>>

书籍目录

- 第一章 人力资源测评及其发展 第一节 人力资源测评概述 一、人力资源测评的概念 二、人力资源测评的特点 三、人力资源测评的必要性和可能性 四、人力资源测评的规律和原则 第二节 人力资源测评的发展历史 一、西方人力资源测评的发展简史 二、我国古代人力资源测评思想的发展 三、我国古代人力资源测评的制度 四、我国古代人力资源测评的方法及技术 五、我国古代人力资源测评对现代的借鉴作用 六、新中国人力资源测评的发展历史 第三节 我国人力资源测评存在的问题及对策 一、现阶段我国人力资源测评存在的问题 二、我国人力资源测评发展对策
- 第二章 人力资源测评的理论基础 第一节 人力资源可测评的理论基础 一、人力资源可测评的基础 二、人力资源测评的认知基础 三、人力资源测评的基本过程 第二节 人力资源测评应用的理论基础 一、人职匹配理论 二、人组织匹配
- 第三章 心理测评 第一节 心理测评概述 一、心理测评的起源与发展 二、心理测评的种类与形式 第二节 智力测评 一、智力的概念 二、智力测评的历史 三、智力测评的新发展 第三节 能力测评 一、机械能力测评 二、心理运动能力测评 三、运动能力测评 第四节 人格测评 一、人格测评 二、气质测评 第五节 价值观与品德测评 一、价值观测评 二、品德测评
- 第四章 面试 第一节 面试概述 一、面试的概念 二、面试的历史 三、面试的发展趋势 第二节 面试的内容和原则 一、面试的内容 二、面试的原则 三、面试的优缺点 第三节 面试的分类 一、常用的面试分类方法 二、基于胜任能力的结构化与非结构化面试 第四节 面试的程序 一、面试准备 二、面试试题的编制 三、面试的实施 四、面试的提问方法 五、面试的方法与技巧 六、面试的效果 第五节 面试误区 一、几个应该注意的地方 二、从心理学研究看面试误区 第六节 提高面试效果的方法
- 第五章 评价中心 第一节 评价中心概述 一、评价中心的概念 二、评价中心的发展历史 三、评价中心的基本特点 第二节 评价中心的主要形式 一、文件筐测验 二、小组讨论 三、管理游戏 四、角色扮演 五、其他形式 第三节 评价中心的设计程序 一、工作分析 二、情景设计与成功管理行为特征的收集 三、测评实施与观察记分 四、测评者的选拔与培训 第四节 评价中心在实践中的应用 金波利兄弟公司案例 第五节 评价中心存在的问题与发展趋势 一、评价中心方法存在的问题 二、评价中心的改进措施与发展前景
- 第六章 绩效考评 第一节 绩效考评概述 一、中国古代的考绩制度 二、新中国成立后的人事考核制度 三、国外学者关于绩效考评的研究 四、绩效考评的概念 第二节 绩效考评过程 一、制订考评计划 二、实施绩效考评 三、反馈考评结果 第三节 绩效考评指标体系 一、明确考评内容 二、设计考评指标 三、分配指标权重 第四节 绩效考评方法 一、比较法 二、特性法 三、行为法 四、结果法 第五节 绩效考评偏差与对策 一、绩效考评中常见的偏差 二、如何有效避免考评偏差
- 第七章 人力资源测评有效性的验证方法 第一节 人力资源测评的量化 一、量化的作用与必要性 二、量化的形式 第二节 信度分析 一、信度的概念 二、信度的类型 三、影响测评信度的因素分析 第三节 效度分析 一、效度的概念 二、效度的类型 三、影响测评效度的因素分析 四、项目分析 五、标准化和常模
- 第八章 人力资源测评结果分析 第一节 人力资源测评数据处理过程 一、人力资源测评数据的收集整理 二、人力资源测评数据分析方法 三、人力资源测评数据分析结果报告 第二节 人力资源测评数据分布特征的描述 一、集中量数 二、差异量数 第三节 人力资源测评结果的差异性检验 一、Z检验 二、t检验 三、X²检验 第四节 人力资源测评结果的相关分析与回归分析 一、相关分析 二、回归分析
- 第九章 人力资源测评在个体职业管理中的应用 第一节 人力资源测评在自我认识中的应用 一、自我认识的意义 二、人力资源测评对自我认识的作用 三、自我认识与职业选择的理论 四、用于自我认识的人力资源测评工具 五、人力资源测评用于自我认识的一般程序 第二节 人力资源测评在自我开发中的应用 一、自我开发的意义 二、人力资源测评对自我开发的作用 三、人力资源测评用于自我开发的一般程序 第三节 人力资源测评在自我规划中的应用 一、自我规划的意义 二、人力资源测评对于自我规划的作用 三、人力资源测评用于自我规划的一般程序 四、人力资源测评在职业选择中的应用案例
- 第十章 人力资源测评在人力资源管理中的应

<<现代人力资源测评理论与方法>>

用 第一节 人力资源测评在人员选拔和配置中的应用 一、选拔测评的目的和作用 二、选拔测评的常用方法 三、选拔测评的操作程序 四、选拔测评的应用案例 第二节 人力资源测评在培训管理中的应用 一、人员开发测评的目的和作用 二、人员开发测评的常用方法 三、人员开发测评的程序 四、人员开发测评的应用案例 第三节 人力资源测评在绩效管理中的应用 一、绩效考核的目的和作用 二、绩效考核的类型 三、绩效考核的一般程序 四、绩效考核的应用案例 第四节 人力资源测评在薪酬管理中的应用 一、人力资源测评在薪酬设计中的作用 二、岗位测评的常用方法 三、岗位测评的一般程序 四、岗位测评的应用案例主要参考文献

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>