第一图书网, tushu007.com

<<人员测评的理论与技术>>

图书基本信息

书名：<<人员测评的理论与技术>>

13位ISBN编号：9787307069824

10位ISBN编号：7307069822

出版时间：2009-5

出版时间：武汉大学出版社

作者：龙立荣

页数：309

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

前言

十几年前，人们称呼从事人力资源管理工作的人是“福利秘书”、“就业员”、“公司警察”等。
也有人说“人事经理是虚情假意的欢迎者或热情过分的人，他们通过管理好公司的外出野餐、处理好救济金的使用流向、确保休养项目良好地进行，来使公司保持一种振奋的精神状态”。
那时，他们的责任确实非常有限，通常仅仅处理诸如工人的工资、少数医疗、休养和住房问题，“人事”作为一种职业一般不被尊重，在组织机构中也是处在底层。
当然，今天，在大多数组织中这种现象可能已经成为历史，“人力资源管理经理的职务不再是给那些在组织中无法胜任任何岗位的经理养老的职务”，人们愈来愈认识到人力资源部门会对组织的整体效率和获利能力产生重要的影响。
有关研究资料显示，在美国，在拥有10 000多名员工的企业中，人力资源总经理的年薪（包括福利和奖励）为19.6万元；在拥有1 300-3 500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为11.3万美元；在拥有不足2 500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为10.9万美元，跟高级律师、会计师的平均年薪差不多。

那么，为什么人力资源部门的工作在公司中的地位愈来愈重要了呢？
这是因为知识经济和网络时代的到来，人们的生活方式、工作方式、心理能量的发挥、管理的对象、组织的结构模式、生产的资源、经济增长模式等发生了根本的变化。
为了应对和适应这些变化，为了使企业在全球经济中变得更加灵活和更具有生产力，用比尔·盖茨的话来说就是“关键是增强每个工作者的力量”。

为了提高人力资源管理的有效性，先让我们看看我们的管理对象、工作条件和环境等都发生了什么样的变化。

1.计算机软件的应用，尽管很难达到对复杂事件形成意识和判断的水平，也不可能全部应对工作中的难题和挑战，但是IT行业的发展，新软件将会学习人的工作方式，了解人的需要，快捷方便地获得所需要的信息，可以帮助人提高工作效率。
计算机在工作生活中的应用广泛性，使得人们将会像拿笔写字一样自然地去使用它。

内容概要

人力资源与组织管理精品系列教材是一套为各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供的全面、严谨、新颖的教材。
该套教材设计选题思路科学合理，突出内容的科学性和教材的规范性，突出教材对于人力资源管理工作的应用性，突出专业内容的前沿性，突出体现师生在教材应用上的方便性。
本教材为该系列教材之一。
内容包括测评的一般原理、基本概念、指标体系、能力测验、人格测验、态度测验、面试、管理评价中心等。

<<人员测评的理论与技术>>

书籍目录

第一章 人员测评概论 第一节 人的差异性与人员测评 第二节 人员配置的优劣标准 第三节 人员测评历史与学科基础 第四节 人员测评的内容布局第二章 人员测评的理论基础 第一节 人才素质模型 第二节 测评理论模型 第三节 人事匹配理论 第四节 人员测评的分类第三章 人员测评的质量标准 第一节 测评项目质量的判断方法 第二节 测验的信度和效度 第三节 测评误差的来源与控制方法 第四节 测评总分合并的方法第四章 履历表分析技术 第一节 概述 第二节 履历表设计技术 第三节 履历表分析方法 第四节 传记式问卷 第五节 履历表分析中常见的问题与实施建议第五章 考试 第一节 考试的概述 第二节 双向细目表的编制 第三节 编题的技术 第四节 考试评价与考试管理第六章 心理测验 第一节 心理测验的含义 第二节 心理测验的方法与质量标准 第三节 能力类心理测验简介 第四节 人格类测验第七章 面试 第一节 面试概述 第二节 面试的流程与规范 第三节 面试的核心问题解析 第四节 结构化面试 第五节 基于行为事件访谈法的面试第八章 评价中心 第一节 评价中心技术概述 第二节 文件筐测验 第三节 无领导小组讨论 第四节 其他评价中心技术第九章 人员测评流程及实战案例 第一节 人员测评运作的一般流程 第二节 外部招聘案例 第三节 内部测评案例参考文献

章节摘录

第一章　人员测评概论　　第一节　人的差异性与人员测评　　一、人是共同性和差异性的统一体　　（一）人的共性与差异性　　人是一样的吗？
如果一样，哪些方面一样？
如果不一样，体现在哪些方面？
是共同性多，还是差异性大？
　　既然都是人，肯定有相似的地方；既然每个人的遗传不同，人生经历、际遇不大相同，就一定有差异。
　　相似的地方是属性的构成，不同的地方是活动的特点和表现水平。
比如人都有生理机能、认识活动、情绪和情感活动，都有需求、兴趣、价值观，都有能力、性格和气质属性。
但每个人在上述各个方面，又呈现出不同的特点和表现水平。
能力有结构性的差异，也有水平高低的差异，还有表现早晚的差异。
有的人能写，但不能说；有的人能说，但写得欠佳；还有的人能说善写，有的人说和写都差。
同样是善良，有的人表现在口头上，语言暖人心；有的人表现在行动上，用事实说话。
按照美国人本主义心理学家马斯洛的观点，人的需求呈现金字塔形状，而且是按照一定的顺序上升，这些是共同的。
但是，不同的人对各种需求要求的强烈程度、满足水平是有差异的。
许多人的主导需求是生存和安全，而只有少数人的需求层次处于追求尊重和自我实现的层次。

第一图书网, tushu007.com

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