第一图书网, tushu007.com

<<人员素质测评>>

图书基本信息

书名：<<人员素质测评>>

13位ISBN编号：9787307076280

10位ISBN编号：7307076284

出版时间：1970-1

出版时间：武汉大学出版社

作者：赵琛徽 编

页数：323

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

经济全球化、新技术革命及过度竞争不仅改变了21世纪企业的生存基础，而且也给中国高等教育带来了新的发展机遇和挑战。
在我国现行教育状况下，专业范围和专业训练过于狭窄，使得学生在进行综合思考和知识创新方面存在局限。
虽然职能化和专业化在企业业务决策和管理中具有十分重要的作用，然而，面对日益复杂的市场竞争环境以及职业发展的更高需要，通才才是最好的专才。
为此，有必要摒弃业已陈旧的人才培养模式、狭窄的课程设置和落后的教学内容，对工商管理类各专业的培养目标、培养模式、课程设置、教学内容和教学手段等进行一系列重大改革，以宽口径、厚基础、高素质、重能力为原则，把培养面向现代化、面向世界、面向未来、基础扎实、知识面宽、综合素质高、富有创新意识和开拓精神以及良好职业道德的高层次管理人才作为我们办学的重要使命。
教材建设作为本科教学的一项基本任务，体现着教学改革和教学水平的主要方面。
为了将学生培养成应用型、融通性、开放式的通才型专才，我们精心挑选“国际贸易理论与实务”、“商品流通概论”、“电子商务”、“战略管理”、“人力资源管理”、“物流管理概论”、“管理科学概论”、“中国农业与农村经济”及“旅游学”等专业基础课作为管理类各专业通修课程，期望通过这一举措将本科教学改革和教育水平推进到一个新高度。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《人员素质测评》紧紧围绕人员素质测评是什么、测什么、用什么测、怎么测以及如何确保测评的质量这五个方面来展开，全面介绍了人员素质测评的基本原理、基本技术和实务操作，反映了人员素质测评领域的新发展，展现了人员素质测评的魅力。

作者简介

赵琛徽，男，1970年10月生，北京大学光华管理学院博士，中南财经政法大学教授、工商系副主任、硕导组长，国际人力资源研究所所长，兼任湖北省人力资源学会副秘书长、中南民族大学和浙江工贸学院教授、上市公司六国化工（600470）管理顾问，为近百家企事业单位人力资源管理转型提供过咨询服务工作。
近五年来，在《中国人力资源开发》、《中国行政管理》、《中国工业经济》等国家级权威学术杂志上发表论文50余篇，出版专著和译著各一部，主编和参编教材四部，主持含国家社科基金项目在内的省部级以上课题七项，教学研究成果获湖北省一等奖，科研成果获国家人事部一、二、三等奖各一次。

<<人员素质测评>>

书籍目录

第一章 人员素质测评导论第一节 素质及相关概念释义第二节 素质测评第三节 人员素质测评的类型第四节 素质测评的功能与误区第五节 人员素质测评的历史与发展第二章 人员素质测评的基本理论第一节 人性假设原理第二节 特质理论第三节 人职匹配理论第四节 素质可测评理论第五节 测量理论第三章 人员素质测评指标体系的构建第一节 人员素质测评指标体系的概述第二节 人员测评指标设计原则和基本方法第三节 人员测评指标体系设计步骤第四节 人员素质测评指标体系示例第四章 履历分析第一节 履历分析的概述第二节 履历分析的一般步骤第三节 履历分析问卷第四节 履历分析存在的问题第五章 心理测验第一节 心理测验的概述第二节 能力测验第三节 人格测验第四节 其他心理测验方法第六章 纸笔测验第一节 纸笔测验的概述第二节 纸笔测验的编制及步骤第三节 常见题型及编制应注意的问题第四节 纸笔测验的实施与计分第七章 面试及其应用第一节 面试的概述第二节 面试试题的编制第三节 面试的规范化流程第四节 面试的方法与技巧第八章 评价中心第一节 评价中心概述第二节 评价中心测评技术第三节 评价中心设计和实施中应注意的问题第九章 素质测评的实施第一节 素质测评实施方案的构成第二节 选择和研制测评工具与方法第三节 素质测评的组织与实施第十章 素质测评的质量管理第一节 信度分析第二节 效度分析第三节 项目分析第十一章 素质测评报告第一节 素质测评报告的概述第二节 素质测评报告的撰写第三节 素质测评报告的分析与应用附录：上海诺姆四达公司测评工具与测评服务参考书目

章节摘录

（五）表出性　　素质虽然是内在的与隐蔽的，但它总会通过一定的形式表现出来。
行为方式、行为过程与工作绩效是素质表现的主要媒介与途径。
虽然就个别素质与个别行为来说，不一定具有一一对应的关系，但就总体来说，特定个体的特定素质都会以特定的形式表现，而特定的表现形式也反映特定个体的特定素质。
即素质一般都表现在具体而实在的行为方式、行为过程与工作绩效之中。
（六）差异性　　“一娘生九子，九子各不同。
”“一棵树上长不出两片完全相同的叶子。
”素质的差异性表现在每个人的行为方式、行为过程与工作绩效之中。
有人活泼好动，有人沉静敏捷，有人反应迟钝，无论是同一个体的各种素质比较，还是不同个体的同一素质比较，真可谓“横看成岭侧成峰，远近高低各不同。
”　　（七）综合性　　同一个体的各种素质、同一素质的各种成分，作为高度统一的有机体存在于个体之中，它们相互联系、难分难割，统一作用于行为方式、行为过程与工作绩效。
素质的综合性，还表现在素质对行为辐射的共同性、普遍性与全时空性。
因此，对任何一个人与任何一种素质的测评，都不应该凭一时一事，而应该依据所有的行为表现进行综合评判。
（八）可分解性　　素质对个体行为辐射的综合性与全时空性，并不排斥对它的可分解性。
任何个体的素质都不是单一的，而是一个复杂的系统。
我们要想在特定的时空下去把握所有的素质，是十分困难甚至是不可能的。
我们可以先从素质的表现媒介中逐一地去认识单个的素质，然后再去把握整体的素质。

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