

<<人员测评与选拔>>

图书基本信息

书名：<<人员测评与选拔>>

13位ISBN编号：9787309070385

10位ISBN编号：7309070380

出版时间：2010-2

出版时间：复旦大学

作者：萧鸣政

页数：431

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>

## <<人员测评与选拔>>

### 前言

人才资源是当前经济社会发展的第一资源，是小康社会与和谐社会建设中的战略资源，是和平崛起的关键资源。

只有建立一种有效的人才评价新机制，才能高效地选拔人才、合理地配置人才、客观地评价人才、正确地引导与开发人才，才能形成我国的人才新优势，推动人才强国战略的全面实现。

人才评价活动可追溯到原始社会时期，凡是存在人才选拔与考核的需要的地方都有人才评价的活动。

基于人事管理并且有文字记载的人才评价工作，我国西周以前就存在了。

采用的评价方法是“辩论”，“论定，然后官之、爵之，位定然后禄之”。

《人物志》是我国古代第一部涉及人才评价问题的专著。

但科学的人才评价，则到20世纪40年代后才出现。

传统的科举考试制度是现代人才评价的基础和前身。

国内外的人才评价发展分为以下四个阶段：一、萌芽期：时间大约在公元前165年以前；二、初创期：时间大约在公元前165年至公元627年，主要以中国汉代的察举制度、三国时期的九品中正制与隋代的科举制度为代表；三、成熟期：时间大约在公元627年至公元1940年，主要以中国唐代的科举制度为代表；四、改革发展期：时间是1940年以来，主要以西方心理测验、面试与评价中心技术的综合应用为代表，以评价的专业化、多元化与广泛应用为标志。

## <<人员测评与选拔>>

### 内容概要

《人员测评与选拔(第2版)》是大学人力资源管理专业的一门基础课教材，是作者结合自身16年的教学实际、多年的管理咨询实践以及我国领导人最近关于建立人才评价机制的新要求编写而成。

《人员测评与选拔(第2版)》是目前国内为数不多的具有本土特色，且理论联系实践的论述人员测评与选拔的教材。

全书共有十二章，从理论、对象、方法和技术四个方面系统地介绍了人员测评与选拔，力图概括国内外的最新成果。

主要内容包括：人员测评与选拔的基本理论，素质量化与测评标准体系设计技术，人员测评与选拔的各种方法，品德、知识与能力的具体测评技术，人员测评与选拔结果的分析与报告以及人员测评与选拔在人力资源管理实践中的应用等。

此次出版的第二版与第一版相比，在内容上，对素质模型、品德测评和领导能力测评等进行了补充和修订；在各章后增加了建议读者进一步阅读的国内外相关文献；对各章的案例进行了调整和更新，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学&#8226;21世纪人力资源管理丛书”之一，《人员测评与选拔(第2版)》适合高等院校经济管理、工商管理、人力资源管理专业作为教材使用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

## <<人员测评与选拔>>

### 作者简介

萧鸣政，现任北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所所长、教授与博士生导师，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任，北京大学政府管理学院行政管理学系主任。担任中国人才研究会常务理事兼副秘书长，中国人力资源研究会常务理事，国家人才发展中长期规划人才评价战略专题研究组组长，中共中央组织部、北京市委组织部的特邀专家，澳门南光集团、中国中兴通讯和上海外服公司等多家企业顾问，以人才素质测评、绩效考评与工作分析等管理技术研究见长。

长期以来，一直从事人力资源学科方面的教学、科研与咨询工作。先后主持与承担了10多项国家社会科学、自然科学基金等方面的项目，发表学术论文100多篇、专著20本，10项研究成果11次获得国家级、省部级与学会优秀科研成果奖；其博士论文《品德测评的理论与方法》多次获省部级优秀科研成果奖，1996年获北京市哲学社会科学优秀研究成果二等奖，1998年获教育部颁发的全国普通高校第二届人文社会科学研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）；《试论品德测评量化问题》一文1999年获教育部颁发的第二届教育科学优秀研究成果一等奖。目前，这些成果已被广泛应用于企业、机关、军队与学校的人才选拔与管理实践。

## &lt;&lt;人员测评与选拔&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人员测评与选拔导论 第一节 基本概念 第二节 素质测评主要类型 第三节 素质测评主要功用 第四节 作用与发挥 本章小结 复习思考题 案例一 人员测评和选拔技术在飞利浦的应用 案例二 招聘中层管理者的困难 进一步阅读的文献第二章 人员测评与选拔的历史与发展 第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法 第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究 第三节 西方人员测评与选拔的发展 第四节 近代中国人员素质测评与选拔 本章小结 复习思考题 案例一 唐太宗的人才选拔与任用 案例二 九品中正制 进一步阅读的文献第三章 人员测评与选拔的原理与基础 第一节 人员测评的原理 第二节 人员测评操作中的原理与问题 第三节 人员测评与选拔的工作基础 本章小结 复习思考题 案例 某集团新员工招聘 进一步阅读的文献第四章 素质量化的理论与方法 第一节 人员素质测评与选拔量化及其作用 第二节 人员素质测评量化的主要形式与广义量化 第三节 测评资料统计分析的基本方法 第四节 差异检验的方法 第五节 多元统计分析 第六节 综合测评量化的数学模型 本章小结 复习思考题 案例 基于人员招聘的测评模型设计 进一步阅读的文献第五章 人员测评与选拔的标准体系设计 第一节 人员测评与选拔标准体系概述 第二节 人员测评与选拔标准体系设计的基本问题 第三节 人员测评与选拔标准体系设计步骤 第四节 胜任能力模型理论 第五节 人员测评与选拔标准体系设计案例 本章小结 复习思考题 案例一 大亚湾核电站RO/SRO素质模型构建 案例二 企业营销人员素质测评标准 进一步阅读的文献第六章 人员测评与选拔的主要方法 第一节 心理测验法 第二节 面试法 第三节 评价中心技术 第四节 履历档案分析 本章小结 复习思考题 案例一 江城公司选拔市场经理 案例二 MJ公司的招聘面试 进一步阅读的文献第七章 其他测评和选拔方法 第一节 书面信息分析 第二节 操作能力测试 第三节 物理测试 第四节 员工推荐 本章小结 复习思考题 案例 打字员招聘测验 进一步阅读的文献第八章 知识测评 第一节 知识测评概述 第二节 常用试题的编制方法 第三节 测评试卷的组织 本章小结 复习思考题 案例 招警笔试失误的原因 进一步阅读的文献第九章 品德测评 第一节 品德的概念及品德测评的含义 第二节 品德测评的理论依据与量化 第三节 品德测评的方法 本章小结 复习思考题 案例一 孔子的品德测评思想与方法 案例二 品德测评在企业招聘中的应用 案例三 两败俱伤问题如何解决 进一步阅读的文献第十章 能力测评 第一节 能力的概念 第二节 一般能力测评 第三节 特殊能力测评 第四节 创造力测评 第五节 学习能力测评 第六节 职业能力倾向测评 第七节 领导能力测评 本章小结 复习思考题 案例一 微软对应聘者的创造力测评 案例二 能力测验的困境与出路 进一步阅读的文献第十一章 人员测评与选拔质量检验与分析 第一节 人员测评与选拔结果的可靠性分析 第二节 人员测评与选拔结果的有效性分析 第三节 人员测评与选拔项目的质量分析 第四节 其他质量指标的分析 本章小结 复习思考题 案例 关于效度系数 进一步阅读的文献第十二章 人员测评与选拔结果的报告与运用 第一节 测评与选拔结果报告 第二节 测评与选拔结果的运用 第三节 测评与选拔结果的跟踪分析 本章小结 复习思考题 案例 北京某移动通信运营商中层管理人员选拔测评案例 进一步阅读的文献参考文献第一版后记

## &lt;&lt;人员测评与选拔&gt;&gt;

## 章节摘录

序言 人才资源是当前经济社会发展的第一资源，是小康社会与和谐社会建设中的战略资源，是国家和平崛起的关键资源。

只有建立一种有效的人才评价新机制，才能高效地选拔人才、合理地配置人才、客观地评价人才、正确地引导与开发人才，才能形成我国的人才新优势，推动人才强国战略的全面实现。

人才评价活动可追溯到原始社会时期，凡是存在人才选拔与考核的需要的地方都有人才评价的活动。

基于人事管理并且有文字记载的人才评价工作，我国西周以前就存在了。

采用的评价方法是“辩论”，“论定，然后官之、爵之，位定然后禄之”。

《人物志》是我国古代第一部涉及人才评价问题的专著。

但科学的人才评价，则到20世纪40年代后才出现。

传统的科举考试制度是现代人才评价的基础和前身。

国内外的人才评价发展分为以下四个阶段：一、萌芽期：时间大约在公元前165年以前；二、初创期：时间大约在公元前165年至公元627年，主要以中国汉代的察举制度、三国时期的九品中正制与隋代的科举制度为代表；三、成熟期：时间大约在公元627年至公元1940年，主要以中国唐代的科举制度为代表；四、改革发展期：时间是1940年以来，主要以西方心理测验、面试与评价中心技术的综合应用为代表，以评价的专业化、多元化与广泛应用为标志。

后记 2002年下半年就接到过中国人民大学劳动人事学院与复旦大学出版社的邀请，希望能够承担《人员测评与选拔》一书的编写，但是我一直犹豫不决。

因为我当时正在与英国人才测评与选拔研究专家Mark Cook博士一起，共同主编高等教育出版社的《人员素质测评》一书，后来，中国劳动社会保障出版社又催促我尽快完成1997年出版的《人员测评理论与方法》一书的修订。

因此，我一直不断地反问自己两个问题：我能编写出有区别于前两本书的教材来吗？

我已经出版了几本类似的教材，还有必要再写吗？

最后，在同事们的鼓励下，我还是愉快地认领了编写任务。

这主要是出于两点考虑：第一，自劳动人事学院人力资源管理专业1994年招生以来，学院是第一次组织老师编写人力资源管理专业丛书，1993年我博士生毕业来到劳动人事学院后，一直从事“人员素质测评”课程的教学，理应积极响应并尽力承担编写任务；第二，我在劳动人事学院工作多年，上了许多课，带过许多博士生、硕士生、本科生、高级访问学者与博士后，也为其他丛书写过几本教材，但是没有为劳动人事学院组织编写的丛书写过教材。

我虽然已经在北京大学任教一些时间了，但是在劳动人事学院生活过多年，觉得自己应该尽一份力，尽力完成这本教材的编写任务。

为了使这本教材尽量与我刚刚出版的前面两本区别开来，我在章节结构上做了不同的设计。

<<人员测评与选拔>>

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>