

<<心理测验>>

图书基本信息

书名：<<心理测验>>

13位ISBN编号：9787501965045

10位ISBN编号：7501965048

出版时间：2008-10

出版时间：中国轻工业出版社

作者：（英）拓普利斯（Toplis,J.） 等著，李中权，张立松 译

页数：223

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>

<<心理测验>>

前言

提起心理学，人们最先想到的往往有两个方面：心理测验和心理咨询。

心理测验越来越普遍地出现在我们的生活中，随意翻阅报纸、观看电视和浏览网站都会发现各式各样的心理测验。

然而我们应该清楚，在大众传媒上看到的大多数测验都不是严格意义上的心理测验。

心理测验通过观察人的少数具有代表性的行为，对于贯穿在人的全部行为活动中的心理特点赋以数值并做出推论。

对心理测验我们持有的比较直观的印象一般是，通过回答一系列问题，然后通过计算、评分后得到一些结果，描述我们的能力水平如何或者我们是什么样的人。

我们所回答的这些问题其实就是描述的少数具有代表性的行为。

心理测验的开发需要经过一系列严格过程，如理论基础、问卷设计、抽样施测、统计分析和常模建立等。

还要有一些评价指标，如信度、效度以及常模。

随着社会经济的日益发展，目前心理测验在国内企业中的应用也越来越普遍。

企业可以借助心理测验，对个体的兴趣、人格、能力和技能等多方面进行分析，招募选拔合适的人才或实现人才的合理安置，也有些企业将心理测验用于员工发展等。

在这些企业中，有小部分是根据自己企业情况编制的心理测验，但大部分还是通过向研究机构、顾问公司等购买心理测验或服务的。

面对市面上种类繁多且良莠不齐的心理测验，如何判定测验的质量是否达到专业标准，自己所购买的测验是否符合企业的需求呢？

另外，心理测验是一项技术性很强的学科，从施测、计分到结果解释都有一套明确的规定。

如果对相关心理测验不了解，随意施测或解释可能会带来难以预料的后果。

一般情况下，如果不借助外部专家的力量，企业很难选到适合自己企业的心理测验工具或者达成预期效果。

有很多企业的经理非常希望将心理测验应用到他们的招聘选拔或者员工发展中。

然而他们不太了解心理测验，让我们给他们推荐有关心理测验方面的书籍，希望在测验选择以及具体实施方面有更深入的了解。

那时候我们都会比较为难，毕竟市面上的有关心理测验的书籍要么很专业，侧重心理测验原理和知名心理测验的介绍，要么很业余，只提供些趣味性的小测验。

这些书籍与企业的实际工作联系不够紧密，对他们来说都是不适合的。

现在有(《心理测验：给管理者的指南》这《心理测验》，我们很乐意做推荐，深信这《心理测验》将能很好地满足他们的需求。

《心理测验》有三大特点：(1)通俗：正如上面所提到的，心理测验是门技术性很强的学科，不可避免地涉及很多专业术语。

然而《心理测验》能从企业管理人员及其他非专业人士的立场出发，在内容结构和语言表述上采用通俗易懂的方式，用简单明了的语言将一些重要概念解释得很清楚，让文字更贴近读者，因此非常适合企业经理们或者非专业人士阅读。

(2)全面：《心理测验》不仅讲到了测验的特性，评价测验的标准以及如何获取测验，而且还从雇主的角度考虑，介绍如何宣传和安排心理测验以及处理因选用不合格测验可能导致的社会问题等。

这最新版本中还包含了当前测验发展中的一些新趋势，如网络测验和计算机自适应测验的兴起以及对情绪智力和社会智能的测量等。

(3)实用：《心理测验》在结构安排上基本按照企业在心理实际应用中可能碰到的问题的先后顺序编排的。

在叙述具体问题时，又能列举企业中应用心理测验的相应的案例，十分注重理论知识与实践经历的结合。

通过《心理测验》的阅读，经理人员将能获取一双慧眼，挑出最合适的测验，满足组织招聘选拔和培

<<心理测验>>

训发展之需。

然而我们也要看到，目前心理测验在我国发展还比较滞后，有很多不规范的地方，比如很多测验提供商只重视销售，忽视自身测验质量的监控，忽视对用户资质的培训和认证。

国内心理学家以及其他一些有识之士借鉴国外心理测验开发和管理的经验，正努力加强我国心理测验开发和使用的规范管理，促进心理测验的研究和开发利用。

总之，这《心理测验》主要阐述心理测验在企业中的应用，对管理者来说是本难得的好书，既通俗易懂，又方便实施。

对从事心理测验相关工作的研究者和爱好者来说，《心理测验》也具有一定的参考价值。

《心理测验》的翻译前后经过初译、初校、复校和审校等几个阶段。

陆一萍、杨萌、杜艳婷和齐婷婷等四位同学参加了《心理测验》部分章节的初译工作，在此表示感谢。

限于我们的水平和精力，本译著如有不恰当之处，恳请读者和有关专家批评指正。

<<心理测验>>

内容概要

本书不仅讲到了测验的特性，评价测验的标准以及如何获取测验，而且还从雇主的角度考虑，介绍如何宣传和安排心理测验以及处理因选用不合格测验可能导致的社会问题等。这最新版本中还包含了当前测验发展中的一些新趋势，如网络测验和计算机自适应测验的兴起以及对情绪智力和社会智能的测量等。

本书在结构安排上基本按照企业在心理实际应用中可能碰到的问题的先后顺序编排的。在叙述具体问题时，又能列举企业中应用心理测验的相应的案例，十分注重理论知识与实践经历的结合。通过本书的阅读，经理人员将能获取一双慧眼，挑出最合适的测验，满足组织招聘选拔和培训发展之需。

<<心理测验>>

作者简介

作者：(英国)John Toplis (英国)Victor Dulewica (英国)Clive Fletcher 译者：李中权 张立松

<<心理测验>>

书籍目录

第一章 引言：当今的测验 不同类型的测验 测验的益处 如何使用测验 测验的一些缺陷和危险
第二章 测验的特性 心理测验的历史 什么是心理测验 符合专业标准的心理测验的特性 心理测验的实用性
第三章 测验类型及其简要介绍 测量最佳表现的心理测验 人格测评和心理测量问卷 人格测评的其他方法 测验与问卷的结合使用
第四章 伦理道德、法律和社会性问题 确定测验是否符合伦理道德的标准 专业机构制定的标准 测验中的相关法规 与测验使用有关的社会性问题
第五章 获取测验 培训课程 招募持有证书的员工 聘请独立的咨询顾问 聘用专家为员工 网络测验 根据其他资源检验测验
第六章 测验策略 在测验使用的主要原因上达成共识 应该如何施测测验 内部应聘者 and 外部应聘者应该同等对待吗 海外施测测验 预期到一切后果
第七章 选择和介绍测验 在选择测验之前 选择测验 计划和执行
第八章 做出决策并交流 使用能力倾向测验和能力测验 使用人格问卷 组合不同测验成绩以增强预测效力 将测验结果与选拔过程的其他部分相整合
第九章 用于高层经理和其他资深员工的测验 高层经理的选拔 测验、培训以及个体发展 测验和团队发展 测验在其他发展方法中的角色
第十章 时代巨变中对测验的评估 评估测验的价值 测验所做的区分公平吗 测验对雇用组织在财务和其他方面的潜在收益 避免失误的代价 选拔之外的其他领域评估测验
第十一章 更广泛背景下的测验：其他测评和发展方法 胜任力模型 评价和发展中心 自我和团体发展工作坊 360度评价 其他选拔方法 测验的优缺点
第十二章 网络测验及其他发展 对网络测验的影响 计算机技术对测验的影响 非计算机性的发展 高蜚选扰青浩的渐名伸阳 总结性评论
附录I 测验供应商附录II 评估高相关的价值附录 参加测验和获得反馈 参加作为选拔程序一部分的测验 从雇主处获得反馈 参加作为咨询或指导的一部分的测验
附录 外部测评报告样例 心理学家的报告

<<心理测验>>

章节摘录

聘请独立的咨询顾问独立的咨询顾问可以在很多方面提供帮助。

第一，如果组织尚未使用测验，咨询顾问可以就引进测验可带来哪些经济上的或其他方面的好处提出建议。

做此类评论必须考虑可能会使用到的测验类型，以及组织内的员工是否会接受测验使用的培训。

第二，如果该组织已使用过测验，咨询顾问的建议有助于确定这些测验是否公平、有效，应单独使用还是与其他测验结合使用。

另外，咨询顾问还可以就引进不同测验、为组织量身定制测验等可带来的好处提出建议。

如果有许多人需要接受测试或者受测者待测的特质超过了测验的通常范围，那么根据特定情境编制测验将是一个很好的策略。

咨询顾问的建议也可能涉及到招募和选拔过程中的其他阶段。

第三，一些职业心理学家在专业机构工作，因此可提供一系列有深度的专业帮助。

他们所在机构内的成员或许可以获取许多类型的测验，提供统计上和其他方面的帮助，安排组织内的培训课程等等。

要确定一名职业心理学家是否适合做咨询顾问，可以参考英国心理学会出版的持证职业心理学家名单或是学会出版的已获得职业性测验资格证书者的名单。

只对测验销售或开设测验课程感兴趣的心理学家，应该在一开始的讨论中就表现出其兴趣所在。

咨询顾问和其他非心理学家经常会对测验提出建议，这些提建议的人必须已经获得了职业性测验的一个或多个资格证书。

其中一些人可能有许多相关经验，而其他人则可能拿得证书后并没有多少实践或其他相关经验。

一定要记住，只有持证心理学家才能设计和开设针对非心理学家的培训课程，并且他们必须遵守由英国心理学会制定的有关测验使用的标准。

<<心理测验>>

编辑推荐

《心理测验:给管理者的指南(第4版)》能很好地回答企业人力资源管理者的问题。

随着社会的发展,心理测验在企业中的应用越来越普遍。

面对市面上种类繁多且良莠不齐的心理测验,如何判定测验的质量是否达到专业标准,自己所购买的测验是否符合企业的需求?

如何实施心理测验并对测验结果进行解释?

实用:注重理论知识和实践经验的结合,帮助管理者挑出最合适的测验,满足组织招聘选拔和培训发展之需。

全面:详细讲述了心理测验的特性、评价标准和获取方式,同时从管理者的角度出发,介绍了如何宣传和安排测验以及处理因选用不合格测验可能导致的问题。

通俗:从企业管理人员及其他非专业人士的立场出发,在内容结构本句和语言表述上采用通俗易懂的方式,用简单明了的语言将一些重要概念解释得很清楚。

<<心理测验>>

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>