

<<人才测评实战>>

图书基本信息

书名：<<人才测评实战>>

13位ISBN编号：9787545409741

10位ISBN编号：7545409744

出版时间：2011-11

出版时间：人民出版社

作者：寇家伦

页数：259

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>

<<人才测评实战>>

内容概要

在当今社会，人才测评技术被越来越广泛地应用于企业的招聘选拔、培训管理、薪酬管理、绩效管理、人力资源诊断、关键岗位晋升等方面。

本书结合人才测评实战中的真实案例，从人才测评的内涵、标准、方法、流程等方面向读者说明如何选择适合的人才测评技术，帮助读者重新认识人才测评在人力资源管理中的价值链，以达到提升人力资源管理水平的目的。

<<人才测评实战>>

作者简介

寇家伦

实战派人才测评专家，长期从事人才测评技术的研究、教学与项目实践工作。

曾担任清华大学特聘教授、《人力资源报》首席人才测评专家，北京大学、中国人民大学、浙江大学等院校总裁研修班、人力资源总监班特邀讲师；智联招聘资深专家、时代光华特邀讲师。

作者具有多年人才测评研究经历与实战经验，主持或参与了中国银行、中国一汽、蒙牛集团、北京银行等几十家企业的人才测评、评价中心与领导力开发项目，对传统人才测评技术进行了大胆的尝试和创新并取得丰硕的成果。

已出版有《人才测评》、《成长型企业人力资源管理》、《人才测评教程》、《人才测评四步曲》等著作。

<<人才测评实战>>

书籍目录

前言

第一章 人才测评是人力资源管理者们的必修课

- 人才测评可以提升人力资源管理效率
- 人才测评是人力资源管理的关键技术
- 人才测评是人事决策的重要工具
- 确保人才测评项目成功的关键要素

第二章 建立人才测评标准体系

- 人才测评标准的构成
- 制定人才测评标准的流程
- 寻找测评指标方法一：任职资格分析
- 寻找测评指标方法二：胜任力分析
- 人才测评指标操作化

第三章 选择适合的人才测评技术

- 情境模拟
- 面试技术
- 心理测验
- 行为问卷
- 评价中心
- 测评工具组合
- 如何选择测评方法

第四章 人才测评的流程

- 明确测评目的
- 选择测评指标
- 选择测评方法
- 测评方案设计
- 测评实施
- 测评数据处理
- 撰写测评报告
- 测评结果反馈

第五章 人才测评应用案例

- 人才测评在人才选拔与竞聘中的应用
- 人才测评在培训管理中的应用
- 人才测评在管理团队素质盘点中的应用
- 人才测评系统的应用：以MTS人才测评系统为例

致谢

章节摘录

目前，国外有些专业测评研究机构已经具备了通过计算机平台实施案例分析测试的能力和条件。

(3) 关注结果而非过程：案例分析测试与公文筐测试具有相同的特点，考官不必对被试者完成测试的过程进行关注，而需要对被试者根据考官要求完成的任务成果进行关注，因此案例分析测试不属于行为观察类测试项目，而属于结果评定类测试项目。

有时考官为了对被试者的特定素质进行更加可靠和准确的把握，会对被试者提出相关问题，深入了解被试者做出分析结论的原因，这个特点与公文筐测试基本相同。

(4) 评价标准难以一致：评价标准是影响案例分析技术在评价中心技术中成为主流测评方法的原因之一，案例分析的评价标准难以确定。

笔者发现，由于测评指标的操作化不是很清晰和明确，很多测评项目后期评价的信度不高。

另外，案例分析中所涉及的解决问题的方法是多角度与多层面的，因此不太可能存在绝对的标准答案。

同时，由于测评者的水平存在差异，对测评指标理解存在差异，对所分析案例理解的差异也可能导致评价结果的可靠性和准确性受到质疑。

2. 案例分析题目的结构 案例分析题目的核心包括两个要素：案例和需要被试者分析的问题或现象。

(1) 案例：案例是事件，是对一个实际情境的描述。

案例讲述的应该是一个故事，叙述的是故事产生、发展的过程，是对事物或现象的动态性把握。

案例是含有问题或疑难情境在内的事件。

事件只是案例的必要条件，而不是充足条件，换句话说，事件还只是案例的基本素材，并不是说所有的事件都可以成为案例，能够称之为案例的事件，必须要包含问题在内。

案例是典型性的事件。

除了“问题或疑难情境”这样一个基本要素，作为案例的事件还需要具有一定的典型性，要能够从事件的解决中说明、诠释类似的事件，要能够给读者带来一定的体会。

.....

<<人才测评实战>>

编辑推荐

最全面、最实用、最有效的人才测评方法。
管理者最需要的人才测评指南!

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>