

<<人力资源测量与评价工程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源测量与评价工程>>

13位ISBN编号：9787561162651

10位ISBN编号：7561162650

出版时间：2011-6

出版时间：大连理工大学出版社

作者：李祚，李红 编著

页数：321

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>

<<人力资源测量与评价工程>>

内容概要

本书强调人力资源测评的“工程”特征是注重该项知识技能系统的应用心理学、心理测量学、行为科学、管理学及相关科学研究成果的多学科性质，以及包括运用计算机技术在内的先进科学技术特点，目标是对职业人员的知识能力水平、个性特征、发展潜力等进行准确和符合科学规范的测量，其价值的实现在于为求职者和从业者的职业生涯设计提供科学的指导，以根据工作岗位需求及组织特征，将最合适的人员用到最合适的岗位上，为企事业单位、政府机关的用人、选人、育人等人力资源管理和开发提供有价值的和可确认的参考依据。

<<人力资源测量与评价工程>>

书籍目录

第一章 绪论

第一节 人力资源测评概述

- 一、人力资源测评的含义
- 二、人力资源测评的服务范围和对象
- 三、人力资源测评的理论假设——人一职匹配理论
- 四、人力资源测评的功能
- 五、人力资源测评专业化和职业化的发展问题

第二节 人力资源测评的发展

- 一、国外人力资源测评技术的应用
- 二、我国人力资源测评的发展过程

第三节 测评的技术形式与分析

- 一、测评的技术形式
- 二、测评的关键技术问题分析
- 三、素质测评标准体系

第四节 人力资源测评实施的一般过程

- 一、确定测评内容
- 二、设计测量与评价的总体方案
- 三、测评的实施与数据采集
- 四、分析测评结果
- 五、根据分析做出决策或建议
- 六、跟踪检验和反馈

第六节 人力资源测评与职业咨询指导

- 一、职业指导与咨询
- 二、职业指导在我国高校中的发展
- 三、职业指导的主要步骤
- 四、职业指导咨询的效果

复习思考题

第二章 能力素质模型指标体系的建立

第一节 能力素质模型的含义与应用

- 一、能力素质模型的含义
- 二、能力素质模型的应用

第二节 素质要素结构的设计

- 一、基于“心理素质”素质结构分类
- 二、“思想品德素质”的独立设计
- 三、国家公务人员考核的要素
- 四、博亚特兹 (Boyatzis) “冰山模型”的解释

第三节 胜任力特征模型

- 一、KSAO模型与能力的转化
- 二、胜任力特征模型
- 三、麦克利兰能力素质模型的应用

第四节 能力素质模型的开发流程

- 一、前期工作
- 二、构建步骤
- 三、构建胜任素质模型
- 四、测评验证与模型功能调整

<<人力资源测量与评价工程>>

复习思考题

第三章 工作与人员分析

第一节 工作与人员分析概述

- 一、工作分析的定义
- 二、工作与人员分析的发展
- 三、工作分析的职务定向与人员定向

第二节 职务定向分析方法

- 一、通用工作信息收集方法
- 二、任务清单分析 (TIA)
- 三、关键事件技术 (CIT)
- 四、功能性工作分析法 (FJA)

第三节 人员定向分析的方法

- 一、职位分析问卷法 (PAQ)
- 二、管理职位描述问卷法 (MPDQ)
- 三、工作要素法 (JEM)
- 四、临界特质分析系统 (TTAS)
- 五、能力要求法 (ARA)
- 六、职业信息网 (ONET) 工作分析系统

第四节 基于胜任力特征的工作分析

- 一、“素质”：胜任力的定义
- 二、麦克利兰的胜任力研究
- 三、胜任力特征的工作绩效
- 四、胜任力工作分析方法

复习思考题

第四章 人力资源测评的技术指数

第一节 信度分析

- 一、信度的基本概念
- 二、信度系数及估计方法
- 三、影响信度系数的因素

第二节 效度

- 一、效度的含义
- 二、效度的类型及估计方法

第三节 项目分析

- 一、难度分析
- 二、区分度分析

第四节 标准化和常模

- 一、标准化
- 二、常模

第五节 权数与加权 (Weighting)

- 一、权数和加权平均数
- 二、权数的获得

复习思考题

第五章 职业测验

第一节 职业测验概述

- 一、职业测验的产生与应用
- 二、测验分类
- 三、职业测验的效度

<<人力资源测量与评价工程>>

第二节 职业决策中的智力测验

- 一、智力测验一般问题
- 二、智力与“情绪智力”
- 三、智商（IQ）、情商（EQ）与社会品质（SQ）的讨论

第三节 能力测验的种类

- 一、智力测验的种类量表
- 二、特殊能力倾向测验

第四节 职业兴趣测验

- 一、职业兴趣测验的发展
- 二、职业兴趣测验的效度
- 三、职业兴趣测验的理论
- 四、斯特朗—坎贝尔兴趣量表（SC）
- 五、MBTI性格类型指标测试
- 六、FFM模型及NEO人格问卷

复习思考题

第六章 笔试与面试方法

第一节 笔试方法概述

- 一、什么是笔试
- 二、笔试的形式
- 三、笔试的类型
- 四、笔试的设计原则
- 五、笔试的优缺点

第二节 面试方法概述

- 一、什么是面试
- 二、面试的具体形式
- 三、面试的特点
- 四、面试的程序
- 五、面试技术的评价与分析

第三节 结构化面试

- 一、结构化面试
- 二、结构化面试的优势
- 三、行为描述性面试和情境性面试
- 四、结构化面试实施过程中的注意事项

第四节 情景模拟面试

- 一、情景模拟面试
- 二、情景模拟面试的特点
- 三、情景模拟面试的主要方式
- 四、模拟试题

第五节 非结构化面试

- 一、非结构化面试（Unstructured Interview）
- 二、非结构化面试的实施
- 三、行为面试法（CBBI）

复习思考题

第七章 评价中心技术

第一节 评价中心技术介绍

- 一、评价中心技术
- 二、评价中心技术的特点

<<人力资源测量与评价工程>>

- 三、应用评价中心技术的关键环节
- 四、评价中心技术的测试方法
- 五、评价中心技术操作的正确观念
- 六、评价中心技术的程序一例
- 七、评价中心的利弊与改进

第二节 无领导小组讨论

- 一、无领导小组讨论的概述
- 二、无领导小组讨论的功能和特点
- 三、实施无领导小组讨论的准备
- 四、无领导小组讨论试题的形式
- 五、无领导小组讨论的程序
- 六、无领导小组讨论的评分
- 七、模拟试题

第三节 管理游戏

- 一、管理游戏的概念
- 二、管理游戏的优点与缺点分析
- 三、管理游戏实施中的注意事项
- 四、在培训中管理游戏的应用

第四节 文件筐测验

- 一、文件筐测验的形式
- 二、文件筐测验分析
- 三、文件筐测验的设计
- 四、实施过程

复习思考题

第八章 管理者选拔和评价

第一节 管理者的测评

- 一、管理者的选拔和评价问题
- 二、管理绩效的预测
- 三、管理者测评的研究取向

第二节 管理行为模式测量

- 一、工作行为划分
- 二、管理者行为描述问卷
- 三、管理方格理论
- 四、菲德勒领导方式测量
- 五、三隅二不二的PM量表

第三节 管理者通用胜任力模型

- 一、通用胜任力模型
- 二、管理者共同素质特征
- 三、高层管理者胜任特点
- 四、评价中心的操作举例

复习思考题

第九章 公务人员行政职业能力测验

第一节 公务人员行政职业能力测验概述

- 一、美国政府公职人员的考试录用测评
- 二、我国行政职业能力测验的变化与发展

第二节 行政职业能力测验

- 一、公务人员行政职业能力测验的性质与功用

<<人力资源测量与评价工程>>

- 二、行政职业能力测验的相关概念
- 三、行政职业能力测验的设计原理
- 四、行政职业能力测验的内容
- 五、题型介绍

第三节 公务员申论考试

- 一、公务员资格申论考试的发展
- 二、申论考试的性质
- 三、申论考试的特点
- 四、申论试卷类型

第四节 公务员考试的面试

- 一、面试工作遵循的原则
- 二、面试的基本程序
- 三、结构化的面试过程
- 四、无领导小组讨论面试过程

复习思考题

第十章 其他人员评价技术

第一节 履历分析技术

- 一、履历分析技术概述
- 二、履历分析技术特点
- 三、履历分析技术主要依据
- 四、履历分析技术的实施方法

第二节 笔迹分析技术

- 一、笔迹与笔迹分析
- 二、笔迹心理研究的发展
- 三、笔迹分析在人才测评领域中的应用
- 四、笔迹分析技术的评价

第三节 关键事件判断测验

- 一、关键事件判断测验
- 二、关键事件判断测验在人才选拔中的优势
- 三、关键事件判断测验实施过程

第四节 360度反馈评价技术

- 一、360度反馈评价的基本概念
- 二、360度反馈评价的特点和作用
- 三、360度反馈评价的使用

复习思考题

参考文献

章节摘录

(二) 诊断和反馈功能诊断与反馈功能是相互联系、相辅相成的。

诊断是指通过测评,找出被测者素质构成及发展上的问题及不足。

反馈是指根据测评结果,提供调整和改进测评对象素质缺点的信息,分析缺点和不足及其产生的原因,提出诊断意见和素质优化开发方案,帮助其克服缺点,发扬优势,推动其素质全面发展。

当一个人或一个组织发展到一定阶段后,就会出现发展缓慢或停滞不前,甚至出现退后的现象。

这时候,人才测评的诊断功能就是指采用一定的人才测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观评价,使个人和组织能够进行反省和自我检查,找出存在的问题、缺陷和不足,以便采取针对性的措施加以改善,如优化组织结构、改善思维方式、更新知识和观念等等,使组织和个人清除前进中的障碍,实现可持续发展。

(三) 预测功能人力资源测评主要是为受测者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测提供丰富而客观、准确的有关个体(或群体)当前发展水平的信息。

心理学是人力资源测评的重要理论基础,而有关人的发展规律是心理学研究的重要领域,在进行人力资源测评的工具——量表设计时就已经考虑到人的发展规律了,更为重要的是用于人力资源测评的量表在编制过程中,非常注重对其效度的研究,即探索人力资源测评的结果与某一段时间后的工作行为(或实绩)之间的关系。

在中国目前的人力资源测评中,因内容全面、系统,方法科学,提供的有关测评对象当前发展水平的信息丰富、客观,故其预测的准确性在现实上是有很大的可行性的。

<<人力资源测量与评价工程>>

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>