

<<人才测评技术>>

图书基本信息

书名：<<人才测评技术>>

13位ISBN编号：9787802348530

10位ISBN编号：7802348536

出版时间：2012-10

出版时间：中国发展出版社

作者：宋荣，谷向东，宇长春 编著

页数：361

字数：383000

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>

## <<人才测评技术>>

### 内容概要

《中国注册人力资源测评师认证教材：人才测评技术（修订版）》不仅介绍了人才测评的基本概念和基本原理，还全面系统地介绍了心理测验、面试、履历分析、笔迹分析、无领导小组讨论、公文筐、角色扮演、360度反馈技术等目前国内企业所采用的人才测评技术。全书用大量的人才测评案例，剖析了人才测评技术的特点、实际操作中存在的问题以及解决问题的技巧，便于读者理解和掌握，对实际人才测评工作具有很强的实用性。

《中国注册人力资源测评师认证教材：人才测评技术（修订版）》不但知识点全，而且有很强的可读性。它不仅给政府机构、企事业单位的人才测评实践提供了很好的借鉴，而且给广大从业人员提供了一套技术性的指导，是人才测评工作者不可或缺的工具书。

## <<人才测评技术>>

### 作者简介

宋荣，北京大学心理学系人力资源管理专业研究生，曾受训于世界最大的测评机构英国SHL公司；拥有30多年的军队、政府和企事业组织的人力资源管理实践经验。现任北京彦隆咨询有限责任公司董事长、总经理；中国注册人力资源测评师考试认证中心常务副主任。

谷向东，北京师范大学心理学院心理测量硕士、人力资源管理博士，中国国家信息库百名优秀人力资源专家之一；曾受训于世界最大的人才测评机构英国SHL公司，在美国加州Berkeley大学接受人力资源管理训练；具有极丰富的测评与咨询实战经验。

宇长春，首都经济贸易大学管理学硕士、劳动经济学博士，专攻领域为人才测评和人力资源管理。现任北京市西城区领导人才考试评价中心主任；中国注册人力资源测评师考试认证中心副主任。具有多年人才测评和人力资源咨询经验。

## <<人才测评技术>>

### 书籍目录

#### 第1章 人才测评概论

1.1 人才测评的基本理论

1.2 人才测评的管理

1.3 人才测评与人力资源管理

学习指南

关键词

思考题

#### 第2章 工作分析与人才测评

2.1 工作分析概述

2.2 常用工作分析的方法与技术

2.3 胜任特征与人才测评

2.4 胜任特征模型的构建与作用

学习指南

关键词

思考题

#### 第3章 心理测验技术

3.1 心理测验概论

3.2 个性测验

3.3 能力测验

3.4 动机测验

学习指南

关键词

思考题

#### 第4章 面试技术

4.1 面试概述

4.2 面试的实施程序

4.3 面试题目的设计

4.4 面试进程控制及评价实施

学习指南

关键词

思考题

#### 第5章 无领导小组讨论技术

5.1 无领导小组讨论

5.2 无领导小组讨论的题目编制

学习指南

关键词

思考题

#### 第6章 公文筐测验

6.1 公文筐测验的基本操作

6.2 公文筐测验的题目编写

学习指南

关键词

思考题

#### 第7章 角色扮演技术

7.1 角色扮演的概念

## <<人才测评技术>>

7.2 角色扮演的特点

7.3 角色扮演的测试过程

学习指南

关键词

思考题

第8章 360度反馈技术

第9章 其他测评技术

第10章 评价中心技术

第11章 测评的实施过程

第12章 人才测评的应用领域

参考文献

## 章节摘录

1.1.3 人才测评的原则 人才测评过程，必须遵循一些重要而基本的原则，这些原则既是人才测评实践经验及其技能技巧的科学总结，又是人才测评实践的思想方法。

1. 定量测评与定性测评相结合 人才测评过程中主要存在两种研究方法：一是运用数学工具从行为的数量特点上对人才进行量化的测评，研究的目的在于确定因果关系，并做出解释；二是采取经验判断与观察的方法从行为的性质上对人才进行测评，注重的是整体和定性的信息。

定量是定性的基础，定性是定量的出发点与结果。

仅仅运用定量方法，人才测评的结果只能是一堆没有意义的数字和数量关系，成为一种不完整、形式化的测评；而单单使用定性方法，人才测评又会流于表面，成为一种简单、模糊的印象判断。

所以，要把定量测评与定性测评方法结合起来，其实质就是将人力资源管理的经验与科学测量的方法相结合。

2. 客观测评与主观测评相结合 所谓客观测评，是指在人才测评过程中尽量采用客观的工具进行测量、评定，减少主观因素的干扰；主观测评就是凭借专业知识和经验，通过对人的观察，做出主观的评定。

在人才测评过程中，客观测评以客观的行为和事件为依据，尽量减少或排除测评人员和被评价者的主观随意性，并保证不同测评人员在对相同的被评价者进行测评时，能做出大致相同的结论。

但是，人的行为是复杂多样的，不是所有的素质都能靠客观测评得到把握，因此，在人才测评过程中追求客观化的同时，也应该充分发挥人的主观性，从人的主观方面对人才素质进行考量，即客观测评和主观测评相结合。

.....

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>