

<<人才测评>>

图书基本信息

书名：<<人才测评>>

13位ISBN编号：9787121129537

10位ISBN编号：7121129531

出版时间：2011-9

出版时间：电子工业

作者：刘远我

页数：404

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>>

内容概要

由刘远我编著的《人才测评：方法与应用(第2版)》第2版在保持第1版架构和体例的基础上，系统地介绍了人才测评技术及其应用。

《人才测评：方法与应用(第2版)》分为3部分，共17章。

其中，第1部分介绍现代人才测评的基础，包括现代人才测评概况、人才测评原理、岗位胜任力模型；第2

部分介绍现代人才测评方法，包括能力测验、动力测验、人格测验、笔试、面试技术、行为性面试、情景性面试、无领导小组讨论、角色扮演法、文件筐测验和评价中心技术；第3部分主要介绍人才测评技术在实践中的应用，包括测评技术在企业人员招聘与人力资源普查中的应用，测评技术在机关、事业单位公开招考中的应用，以及测评技术在管理人员竞争上岗与公选中的应用。

《人才测评：方法与应用(第2版)》系统性强，实践性强，案例丰富，是一本有关人才测评的实务操作指南。

<<人才测评>>

作者简介

刘远我，心理测量学博士，现任职于国家人事部人事考试中心，长期致力于人才测评工具的开发和人事选拔工作，先后参与研究开发了具有我国自主知识产权的大型人才评价工具——“企业管理人才测评系统”和“中国成人职业心理素质测评系统”。

曾为蒙牛集团、香港华润集团、国家开发银行、中国建设银行等许多企事业单位提供测评服务；为最高人民检察院、国家人事部、国家统计局、北京市委等许多机关提供司(局)级人员竞争上岗测评服务。

在人才评价领域发表论文三十多篇，出版了《面试核心教程》、《现代实用人才测评技术》、《职业总动员》、《职业心理健康》等多部专著，并应邀参与编写了中共中央组织部指定的培训教材《领导干部公开选拔和竞争上岗面试教程》。

<<人才测评>>

书籍目录

第1部分 现代人才测评基础

第1章 现代人才测评导论

- 1.1 现代人才测评的作用与认识误区
- 1.2 现代人才测评的发展状况
- 1.3 现代人才测评的主要方法
- 1.4 现代人才测评的主要内容
- 1.5 现代人才测评技术应用中的问题与发展趋势

第2章 人才测评原理

- 2.1 人才测评的理论基础
- 2.2 人才测评的信度
- 2.3 人才测评的效度

第3章 岗位胜任特征模型

- 3.1 胜任特征的内涵
- 3.2 胜任力模型及其作用
- 3.3 胜任力模型的构建
- 3.4 胜任力模型的构建方法：BEI
- 3.5 胜任力模型应用中的误区与对策

第2部分 现代人才测评方法

第4章 能力测验

- 4.1 一般能力测验：智力测验
- 4.2 职业能力倾向测验
- 4.3 特殊能力测验
- 4.4 创造力测验

第5章 动力测验

- 5.1 价值观测验
- 5.2 动机测验
- 5.3 职业兴趣测验

第6章 人格测验

- 6.1 人格的概念及人格的理论
- 6.2 人格测量的方法
- 6.3 自陈式量表法
- 6.4 投射测验
- 6.5 其他人格测量方法

第7章 纸笔考试

- 7.1 笔试概述
- 7.2 笔试的主要类别和题型
- 7.3 笔试试卷结构与试题编制
- 7.4 笔试的实施与计分

第8章 面试技术

- 8.1 面试概述
- 8.2 面试的操作实施过程
- 8.3 面试中的倾听、提问与观察
- 8.4 面试结果的评定与综合

第9章 行为性面试

- 9.1 行为性面试概述

<<人才测评>>

9.2 行为性面试的题目设计

9.3 行为性面试的操作过程

9.4 各类行为性面试题样例

第10章 情景性面试

10.1 情景性面试概况

10.2 背景性面试

10.3 工作模拟面试

第11章 无领导小组讨论

11.1 无领导小组讨论概述

11.2 无领导小组讨论的题目编制

11.3 无领导小组讨论的实施

11.4 无领导小组讨论的结果评定

11.5 无领导小组讨论样例

第12章 角色扮演法

12.1 角色扮演法的概念和特点

12.2 角色扮演法的主要类别

12.3 角色扮演法的实施

12.4 角色扮演法的结果评定

第13章 文件筐测验

13.1 文件筐测验的特点与功能

13.2 文件筐测验的实施

13.3 文件筐测验的编制

13.4 文件筐测验的结果评定

第14章 评价中心技术

14.1 评价中心技术概况

14.2 评价中心的实施

14.3 评价中心的练习和内容

14.4 评价中心的应用

第3部分 现代人才测评应用

第15章 测评技术在企业人员招聘与人力资源普查中的应用

15.1 测评方案设计

15.2 应用案例

15.3 测评报告撰写

第16章 测评技术在机关、事业单位公开招聘中的应用

16.1 笔试设计

16.2 面试设计

16.3 应用案例

第17章 测评技术在管理人员竞争上岗与公选中的应用

17.1 竞争上岗的现状与对策

17.2 竞争上岗的程序与评价要素

17.3 竞争上岗中常用的测评手段

17.4 应用案例

参考文献

<<人才测评>>

章节摘录

版权页：插图：(2) 难度适宜原则笔试的题目内容不能超过应试者的知识和能力范围，题目难度要高低适宜，以客观反映应试者的实际水平为标准，并做到以下三点：1) 一个测验中应当包括各种不同难度的试题，特别是能力测验。

2) 测题的排列应遵循由易到难，循序渐进的原则。

3) 合理确定不同难易程度的试题在试卷中的比例，控制试题的难度梯度。

不同性质的考试有不同的梯度，必须视情况而定。

例如，在选拔性考试中，当录取率比较高时，高难度题的比例可以相应降低，否则，高难度题的比例可以提高。

在正常情况下，试题难易梯度比例大体应控制在中等水平题占60%，较难水平题占20%，较易水平题占20%，以保证对应试者的能力进行有效的鉴别。

(3) 文字表述简明扼要试题表述简明，不仅有利于应试者准确地理解题意，节省审题时间，把主要时间和精力用在回答问题，而且对于客观地确定评分标准也有着重要的实际意义。

这就要求命题者必须具备高度的概括能力、措辞技巧和准确使用词语的能力。

因此要对命题人员进行适当的命题培训，选择专业水平高、文字能力强、有命题经验的专家参加命题，以保证所命试题的科学性、规范性和简明性。

(4) 试题之间彼此独立试题之间不可相互重复或牵连，切忌一道题的题干提示另一道题的答案，即不可含有暗示本题或其他题正确答案的线索。

这样才能较准确地测量出应试者对某一内容掌握的实际程度。

坚持试题之间彼此独立性原则，是提高考试信度和效度的需要，其具体要求如下：1) 每道题的考点含量不宜过大。

若每道题目的外延太大，回答中则难免有交叉或相互牵连的内容，题与题之间暗示的因素较大。

把大题化小，一道题只侧重一个问题，明确限定各题的内含与外延，是贯彻试题独立性原则的有效措施。

2) 在命题时，可以通过标准答案检查各题之间在答案上是否存在相互包含或重叠。

3) 对试题进行试测。

有条件的情况下，可以对初步筛选出来的试题进行试测，以保证试题的质量。

通过考试实践，来了解命题是否严密，各题之间是否具有独立性。

4) 对由多人编制的试卷逐题审定。

加强这一环节，可以大大减少甚至避免重叠、牵连等现象出现，以保证试题之间的相互独立性。

<<人才测评>>

编辑推荐

《人才测评:方法与应用(第2版)》特点：强调系统性。

在第1部分增加了一章专门介绍人才测评原理，包括测评基础、信度和效度等；在第2部分增加了一章专门讨论笔试，目前无论是在人才选拔还是竞争上岗中都普遍采用笔试评价技术。

突出应用性。

《人才测评:方法与应用(第2版)》全面介绍了各种人才测评技术的设计与操作实施程序，并结合实际案例加以说明，力求使读者把握测评技术的组织实施要点。

保持时效性。

《人才测评:方法与应用(第2版)》第1版已经问世近4年，有些资料和案例可能未必能代表当前人才测评的实践成果，为此，第2版对不少内容和案例进行了更新。

以便与时俱进。

科学严谨的人才测评技术，独特新颖的实际操作案例。

<<人才测评>>

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>