

<<人员素质测评>>

图书基本信息

书名：<<人员素质测评>>

13位ISBN编号：9787209034685

10位ISBN编号：7209034684

出版时间：2004-6

出版时间：山东人民出版社

作者：盖勇

页数：546

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>

<<人员素质测评>>

前言

在21世纪的中国，面对知识经济和全球化竞争的挑战，越来越多的企业认识到高质量的人力资源，特别是人才资源（管理人才、专业技术人才和高技能人才），对扶取持久竞争优势的重要性。人才是竞争优势的基础和保障，要吸收和保留优秀的人才，首先就必须懂得如何识别人才，能够发现和从一群人中甄选出人才，而这就需要得到“科学伯乐”——人员素质测评的鼎力帮助。从企业人力资源管理的角度看，人员素质测评是人员招聘和选拔的质量检验关。

对于我国的人力资源管理来说，与传统人事管理的不同下仅在于在组织中的职能和地位上的变化，还在于专业性技术方面的变化，主要体现在人员素质测评技术和信息管理技术的提高上。与西方发达国家的人力资源管理状况相比，我国人力资源管理专业人员在人员素质测评的观念和技术方面存在着很大的差距，在人员素质测评的实践方面，无论是在使用人员素质测评的数量还是范围上差距也是明显的。

面对这种现实，我国各种组织的人力资源管理专业人员有必要通过对人员素质测评知识的系统学习，改变落后的人员素质评价观念，提高人员素质测评的理论和实用技术水平。

本书正是为满足上述实际需要而编写的。

《人员素质测评》一书作为《现代人力资源管理》丛书中的一种，突出了以下特点：首先，这是一本既重视人员测评基本原理又强调实用方法的书。

着重介绍人员测评比较成熟的、具有普遍性和规律性的知识，不仅介绍测评原理，还特别介绍作为测评对象的素质，特别是心理素质方面的知识内容，这是国内已有介绍测评的书籍中所没有的。

其次，本书强调实用性。

书中介绍了许多国内外普遍使用的权威性测评工具，在这些工具的实际操作知识的介绍上也力求详细，例如在人格测评量表的使用介绍中，其详尽程度是国内已有相关书籍中少见的；此外，针对在我国的测评实践中网络化的发展趋势，本书特别安排了网上测评的详尽知识介绍；为提高人力资源管理人员选择和组合人员素质测评工具的水平，从而提高人员素质测评的实效性，本书特辟专章介绍这两方面的内容。

以往，我国出版的人员素质测评类的著作主要是心理测评方面的，大体可分为两大类：一类是以专业人员为对象，系统地介绍艰深的心理测量学专业理论；另一类则偏重实用，以至于只摘编一些现成的，甚至是非标准化的心理测验，而忽略了向读者介绍测验结果的解释，忽略了告诉他们如何根据基本的测量学指标评价和选择测验。

本书在这个方面做了弥补，使读者既能满足对测验工具的普及性了解的需要，又能满足对测验工具的研究性利用的需要。

本书的内容可分为两大部分，共16章内容。

第一部分由第1—9章组成，对人员素质和人员素质测评的基本概念、范畴、作用和意义，以及与测评的编制和选择使用有关的基础性、原理性的内容做了详细的介绍，可称作原理部分。

通过对这一部分内容的学习可以为以后实务性内容的深入理解打下基础。

第二部分由第10—16章组成，对各种类型的人员素质测评方法和工具进行了介绍，对在实际工作中如何根据实际需要组合运用各种测验工具实现特定的测评目标也进行了介绍，可称作实务部分。

由于本书编写的出发点是基于满足我国企业人力资源管理工作者的工作需要。

因此，各类组织，特别是企业组织的人力资源管理工作者是本书最为合适的读者。

本书主要由王益明编写，并负责本书的策划、提纲、统稿，各章编写分工为第1章（王益明）、第2章（王益明）、第3章（王益明）、第4章（王瑞闯、王益明）、第5章（姜琳，王益明）、第6章（姜琳、王益明）、第7章（王妍）、第8章（王妍）、第9章（李朝辉）、第10章（王益明）、第11章（李朝辉）、第12章（陈雪）、第13章（陈雪）、第14章（周东斌）、第15章（于艳红）和第16章（王瑞闯、王益明）。

本书的写作融入了作者个人十几年人员素质测评实践与理论学习及研究的心得和成果，同时也吸收和借鉴了国内外心理测量、人才测评、人事测评等方面的大量研究成果与有益经验，参考和引用了国内外有关教材、专著、案例和文献资料，因限于篇幅，未能一一注明，在此谨向作者表示深深

<<人员素质测评>>

的谢意。

丛书的主编盖勇教授为本书的出版和提纲的审定付出了大量劳动，山东人民出版社于宏明先生对本书的出版给予了大力支持，在此一并表示感谢。

王益明 2003年12月

<<人员素质测评>>

内容概要

《现代人力资源管理丛书：人员素质测评》一书作为《现代人力资源管理》丛书中的一种，突出了以下特点：首先，这是一本既重视人员测评基本原理又强调实用方法的书。

首重介绍人员测评比较成熟的、具有普遍性和规律性的知识，不仅介绍人员测评原理，还特别介绍作为测评对象的素质，特别是心理素质方面的知识内容，这是国内已有介绍测评的书籍中所没有的。

其次，本书强调实用性。

书中介绍了许多国内外普遍使用的权威性测评工具，在这些工具的实际操作知识的介绍上也力求详细，此外，针对在我国的测评实践中网络化的发展趋势，本书特别安排了网上测评的详尽知识介绍；为提高人力资源管理人员选择和组合人员素质测评工具的水平，从而提高人员素质测评的实效性，本书特辟专章介绍这两方面的内容。

本书的内容可为两大部分，共16章内容。

第一部分由第1-9章组成，对人员素质和人员素质测评的基本概念、范畴、作用和意义，以及与测评的编制和选择使用有关的基础性、原理性的内容做了详细的介绍，可称作原理部分。

通过这一部分内容的学习可以为以后实务性内容的深入理解打下基础。

第二部分由第10-16章组成，对各种类型的人员素质测评方法和工具进行了介绍，对在实际工作中如何根据实际需要组合运用各种测验工具实现特定的测评目标也进行了介绍，可称作实务部分。

由于本书编写的出发点是基于满足我国企业人力资源管理工作者的工作需要。

因此，各类组织，特别是企业组织的人力资源管理工作者是本书最为合适的读者。

<<人员素质测评>>

书籍目录

21世纪的竞争是人才的竞争（总序）盖勇前言第1章 劳动关系导论1 劳动关系概述2 现代劳动关系理论第2章 劳动关系主体1 员工2 工会3 雇主4 政府第3章 集体谈判1 集体谈判概述2 集体谈判的主体和结构3 集体谈判的过程和结果第4章 劳动合同和集体合同1 劳动合同概述2 劳动合同的形式和内容第5章 人员素质测评的类型及方法比较1 人员素质测评的类型划分2 心理测验的种类3 基于工作情境的人员素质测评方法类型4 各类测评方法的比较第6章 人员素质测评工具的评价和选择1 人员素质测评工具的测量学特征比较2 人员素质测评方法与：工具的评价和选择条件第7章 如何建立人员素质测评工具1 人员素质测评工具设计和编制的一般程序2 测题的设计和测量的编制3 测验工具的关键测量学指标的获得（信度、效度、项目分析、常模）4 测验编制实例第8章 人员素质测评的实施与计分1 实施测验的要领与误差控制2 实施测验计分的要领与误差控制第9章 人员素质测评结果的解释1 常模与基于常模的解释2 效标与基于效标的解释3 构想与基于构想的解释第10章 人格测验第11章 职业适应性测验第12章 能力测验第13章 基本人事调查第14章 基于情境的测验第15章 网上测评第16章 人员素质测评工具组合主要参考文献

<<人员素质测评>>

章节摘录

2. 九品中正及其测评思想 古人发现察举之弊，一是主观片面；二是察举多为基层一般人所主，缺乏识人判人的经验，故三国魏时人才选拔改成九品中正。

《三国会要》载言曰：“魏文帝为魏王时，三方鼎立。

延康六年，吏部尚书陈群以选用不尽人才，乃立九品官人法：州郡皆置中正以定其选，择州郡之贤有识鉴者为之区别人物，第其高下。

”显然，九品中正创立的目的是想选择州郡中那些贤且有识鉴经验的专家，来负责人才选拔的事情，以此来保证人才选拔的质量。

九品中正实施之初，仍然以品德测评为重，其中正的六条标准为：一日忠恪匪躬；二日孝敬尽礼；三日友于兄弟；四日洁身劳廉；五日信义可复；六日学以为己。

依此六条标准，中正官把本州郡士人分别评定为上上、上中、上下、中上、中中、中下、下上、下中、下下三等九级，称为“九品”。

然后向吏部推荐，由吏部依品授官。

与察举相比九品中正之优在于：首先，要求由那些公正无私已富有识人评判经验的专家担任选拔之职，显然其对素质的测评应比一般人或兼任之人更为科学准确。

其次，九品中正要综 核九品名实，要求各等第一个具体客观的评定标准。

显然，这可以大大提高素质测评的客观性，使其效果优于缺乏统一具体标准的察举。

再次，中正官必须亲自或派人去察访每个士人家庭背景与现实表现，作出行状评语。

然后在了解家世现实表现的基础上评定品级。

这样全面地把握士人的历史背景与现实表现有助于准确和客观地测评士人的品德与才能。

最后，中正官所定的品级，一般三年一清定。

在清定调整中，中正或上级有权对所评定的人物，按其言行再给予升降。

这种定期复查考核的制度，有利于保证九品中正制中素质测评质量，有助于调动士人修 养素质的积极性。

九品中正之弊在于：实际上“中正”评定人物品级时，首先看重的不是被选者的实际表现，而是他的家世，也称为“品”；然后才看被选者品德才能的“状”。

故形成为“上品无寒门，下品无势族”的结局。

这样不仅使出身卑微的有德才之人难以得到重用，于国于民都不利，还会造成错误的人才发展导向，因为品评等第惟重家世，牒谱，不讲才德。

士人最关心的不是自己的品德才能，而是如何使自己有一个尊贵的血统和族系。

此外，“中正”的方法和程序也有问题：例如，中正官一人决定一切的选士，是难以保证公正的，容易出现利用职权结党营私，培植个人的势力，或偏听偏信的结果。

3. 科举及其测评思想 无论是察举，还是九品中正，都是集权于少数人手中的人举，既是人举人，则就难免出现上述的种种弊端。

此外察举与九品中正对个体品德的测评都比较有效，但是，它们对个体才能知识的测评却有困难，实际上只有课试的方法，才能有效地测评一个人的知识广度和深度，以及运用知识的能力。

因此，魏文帝对儒者试以“经术”，对文吏试以“文法”，课试制度由此兴起，成为隋唐及后来科举考试制度的先声。

科举即设科举人，开创之始以品德测评为主。

科举的科目后来唐朝发展为常设科目，非常设科目和特设科目三类。

常设科中有秀才、明经、俊士、明法、明字、明算等；非常设科中有三传，三礼、童子、道举等；特设科所包括的内容则不胜枚举，大致可分为文、武、吏治、长才、不迁、儒学、贤良忠直等七类。

科举的方法，开始为试策，后发展为口试、贴经、墨义、策问、诗赋、经义论与制义等。

科举注意汲取了自荐、选、荐举等形式的民主性，汲取了察举中保举律制的质量保证措施。

科举对象，唐代规定为生徒、乡贡和皇帝制举的人物。

科举的程序是：生徒先参加校内每年冬天的考试，再由国子祭酒或地方长吏挑选优秀者，送至礼部参

<<人员素质测评>>

加省试。

乡贡者，先是由本人向本县报名，由县令考选后送州，再由州复核，然后贡送到中央参加礼部省试。应举者送至尚书省报到后，都要填写自己的姓名、三代履历和保结，先由户部审查，再将名册送往礼部，然后由礼部定期命题考试。

从以上科举开始制定的标准、内容以及保质的措施来看，科举之法是有利于对道德知识与一些实用学科的知识的测评的，这反映出人们对“知与能”和“知与行”的因果关系的认识与重视。

这是人们对人的素质和素质选拔标准的一种进步。

但是后来科举考试的发展日益重视表面文词而轻实际德能，到明、清两代，取士则主要以八股文为标准。

这种测评倾向不但危及了所选拔人才的质量，而且对社会与教育的发展也有消极影响。

从古至今的识人用人实践表明，以知鉴行不甚可靠。

而科举则重在“知”，而疏于“行”。

科举的这种发展把本来注重于德、能、绩、效全面测评的选拔制度逐渐地囿于知识的考试，舍本求末，故不断遭到反对。

尽管如此，科举制度能够取代察举、九品中正和世袭等人才选拔制度而在中国历史上延续了1300多年是有其重要的社会心理基础和测量科学的基础的。

在人才选拔过程中，人们首先也是最为关心的是其公正性与公平性。

无论察举、世袭还是九品中正，虽然效度较高，能够选拔那些忠于朝廷能力不错的人才，但它们都表现为举人，夹杂着浓厚的人情爱憎色彩，侧重于人们后天无法选择的血缘与出身，人们觉得这既不公正也不公平。

相反，科举则表现为考试举人，每个人在同样的时间、同样的地点和条件下接受同样内容的考试，且原则上没有出身贵贱的限制，具有平等竞争的色彩，人们觉得它既公正又公平，故得到普遍接受与认可。

而且人们批判科举的是它所考的内容和方法的效度，科举制度本身并不是一无是处的。

当然，科举制度代替察举、世袭与九品中正在中国延续了1300多年并不足以证明知识考试可以代替素质测评。

现代人员素质测评正是在测评内容和方法上提高了科学性、公平性和实践性，在信度和效度等保证测评质量的测评指标上更为接近人们的实际要求，才为现代人事管理和人力资源管理，为人才选拔实践所接受。

总结我国古代的素质测评方式主要有选、举、考、用四种。

“选”的具体形式有“贤能制”、“禅让制”等。

“举”的具体形式有察举、荐举、贡举、保举等。

“考”包括考察、考试、考验。

它的具体形式有九品中正、科举制、考课制、试用、试事、军功制、比武竞技等。

“用”是一种实践考试形式。

它是用实际的职位任务考查任职者素质的一种具体形式。

试事是考验的一种形式，是古代常用的一种素质测评形式。

相当于今天的情景测验。

总结我国古代素质测评所采取的技术，主要是问、听、观、访、察、忖、论、试等。

这都是我们今天所用的面试、履历表资料调查、组织考察、外调、考试、演讲、情景辩论、工作模拟等测评技术的早期表述形式。

……

<<人员素质测评>>

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>