

<<人力资源管理中的应用心理学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理中的应用心理学>>

13位ISBN编号：9787301108499

10位ISBN编号：7301108494

出版时间：2006-10

出版时间：北京大学出版社

作者：(美)韦恩·卡西欧

页数：556

译者：吕厚超

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>

## &lt;&lt;人力资源管理中的应用心理学&gt;&gt;

## 前言

人力资源管理（HRM）至少包括两种研究取向：心理学取向和管理学取向。

从心理学的角度探讨人力资源管理问题是近年来一个研究热点。

《人力资源管理中的应用心理学》（第6版）所关注的重点正是心理学的研究和理论如何应用于组织的人力资源管理。

人力资源管理属于管理心理学的研究范畴，而管理心理学在国外又称为工业和组织（I/O）心理学，是心理学领域的一个重要分支。

因此，在此意义上，也可以把人力资源管理看做心理学领域的一个研究范畴，侧重于探讨心理学的研究结果、理论和方法在人力资源管理中的应用。

众所周知，人力资源管理是一项与人打交道的工作，需要更多地关注心理的、人性的方面，尊重员工的不同个性。

从物的管理、人事管理转向人力资源管理正是这一趋势的具体体现。

由美国管理学教授韦恩·卡西欧博士和赫尔曼·阿吉尼斯博士编著的《人力资源管理中的应用心理学》（第6版）是一本跨学科取向的教材，较好地体现了心理学与人力资源管理的关系，以及心理学在人力资源管理中的应用。

通览全书，在结构、内容、观点等方面具有以下几个明显特点：1. 结构合理 全书正文共18章，涉及到人力资源管理领域的绝大多数内容。

第1章组织、工作与应用心理学，概述全球化、技术以及人口统计学方面的变化对市场、工作、员工、组织结构及工作本身的影响，并提出了大量对策。

第2章法律与人力资源管理，主要阐述人力资源管理中的法律问题。

第3章人、决策和系统观，把组织和人力资源管理过程看做开放的系统，在此背景下探讨组织中的决策问题及其对组织的影响。

第4章效标：概念、测量与评估，对效标的概念界定、测量程序及评估方法进行探讨。

第5章绩效管理，从传统的评估方法转向广义的绩效管理。

第6章个体差异的测量和解释，对现代测量理论进行探讨；还讨论了信度估计的各种误差来源以及各种测验误差校正的相对适宜性。

第7章个体差异测量的效度化及应用，论述测量效度及应用方面的问题。

第8章雇佣决策的公平性，从法律、技术、社会、人际关系和公共政策的角度探讨了雇佣决策中的公平性。

第9章工作分析，针对工作组织变动及其对工作分析的意义进行了详尽的讨论，并提出工作分析中所面临的8种选择及一些新的方法。

第10章战略性人力资源规划，主要论述战略性人力资源规划的预测方法、所涉及的相关活动以及影响因素。

第11章招募，讨论招募计划、招募实施和招募评估。

第12章初步筛选，主要介绍广泛使用的初步筛选的方法，以及当前兴起的一些新技术方法。

第13章选拔决策，主要阐述人员选拔的经典效度法、决策理论方法及其效用分析模型。

第14章管理人员选拔，探讨管理人员选拔的技术和方法。

第15章培训与开发：设计中的注意事项，对培训和开发的步骤和依据的理论模型进行讨论。

第16章培训与开发：实施与结果测量，关注培训结果的落实和测量。

第17章应用心理学的国际维度，关注应用心理学的国际性维度，对涉及到的5个主要领域进行详细讨论。

第18章人力资源管理中的伦理问题，讨论了组织中经常遇到的3个方面的伦理问题，以及研究者本人的价值观对解决这些伦理问题的影响。

## <<人力资源管理中的应用心理学>>

### 内容概要

本书运用跨学科的研究方法,把心理学理论与组织中处理人力资源的实践问题融合到一起,探讨使组织成为一个更有效率、更让人满意的工作场所的工具和方法。

全书贯穿技术、战略、全球化和社会责任四个主题,考察了组织、工作、应用心理学、法律与人力资源管理、系统观、效标、绩效管理、测量和解释个体差异、雇佣决策中的公平性问题、工作分析、制定战略规划、招募与筛选、培训和开发、人力资源管理中的伦理问题及应用心理学的国际维度,勾勒了一个人力资源专家应该达到的有远见的、先进的模型,反映了人事心理学中最领先也是最引人注目的代表这一领域最近发展的变化。

本书结构合理有序、内容丰富新颖、理论观点深入公允,不仅可以作为人力资源管理、应用心理学、管理学、社会学等专业的教材,也可以作为企业人力资源管理人员、社会工作者及其他教学与研究人员的参考资料。

同时,也为各级管理者获取知识和培养管理技能,使其成为有效管理者提供了丰富的信息和资料。

## <<人力资源管理中的应用心理学>>

### 作者简介

韦恩·卡西欧，获得科罗斯大学学士学位，艾摩雷大学硕士学位，罗切斯特大学工业与组织心理学博士学位。

在那之后，他执教于佛罗里达国际大学、加州大学伯克利分校、日内瓦大学、香港大学、科罗拉多大学丹佛分校暨健康科学中心，目前他在该中心任美国银行项目（Bank Term）管理学教授。

## <<人力资源管理中的应用心理学>>

### 书籍目录

译者序 中文版序言 第1章 组织、工作与应用心理学 概览 组织的普遍性 对人事心理学的看法 本书计划讨论题 第2章 法律与人力资源管理 概览 法律制度 什么是不公平歧视 民权要求的法律框架 ..... 第3章 人、决策和系统观 第4章 效标：概念、测理与评估 第5章 绩效管理 第6章 个体差异的测量和解释 第7章 个体差异测量的效度化及应用 第8章 雇佣决策的公平性 第9章 工作分析 第10章 战略性人力资源规划 第11章 招募 第12章 初步筛选 第13章 选拔决赛 第14章 管理人员选拔 第15章 培训与开发：设计中的注意事项 第16章 培训与开发：实施与结果测量 第17章 应用心理学的国际维度 第18章 人力资源管理中的人伦问题 附录A 员工选拔程序的科学原则和法律方针——遵从清单 附录B 相关和线性回归回顾 附录C 统计方法的决策树 参考文献 主题词索引 人名索引

## <<人力资源管理中的应用心理学>>

### 章节摘录

第1章 组织、工作与应用心理学 概览 我们周围的组织可谓是无处不在，如工商企业、医院、政党、政府与非政府组织、社会团体、教会、男/女童子军以及各种各样的小联合会等，这里仅列举几例。每一组织都有其独特的目的，为了确保自身能够有效地运转，每个组织都必须把其总任务细分为各种工作。

不过，完成这些工作的必备条件则有所不同。

同样地，个体在能力倾向、能力、兴趣及其他许多维度方面也都存在着差异。

面对诸如此类的人与工作的可变性，为有效地利用人力资源而制定各种规划就显得十分必要。

随着我们逐步进入信息化时代，对于从业者来说，雇佣安全（employment security）（拥有在劳动力市场上雇主愿意支付薪水的各种技术）显得比工作安全（job security）（个体在同一个组织中工作直到退休的信念）更为重要。

因此，工作场所的培训和开发活动对于组织及其成员来说将处于最优先考虑的地位。

社会上人口的变化将成为许多组织在招募和安置员工时首要考虑的问题。

工作上的文化差异性随着劳动力构成的变化也将成为一个重要的主题。

在一个自由的社会里，每个人都享有基本的、不可剥夺的权利来竞争他/她称职的工作。

在这一基本假设的引导下，我们开始思考应用心理学如何有助于更智慧、更人性地使用人力资源这一问题。

如果当今的科技指标、社会指标和经济指标能够预测未来所关注的某些要点问题，那么应用心理学将在21世纪的职业界扮演一个越来越重要的角色。

## <<人力资源管理中的应用心理学>>

### 编辑推荐

《人力资源管理中的应用心理学》(第6版)结构合理有序、内容丰富新颖、理论观点深入公允,不仅可以作为人力资源管理、应用心理学、管理学、社会学等专业的教材,也可以作为企业人力资源管理人员、社会工作者及其他教学与研究人员的参考资料。

同时,也为各级管理者获取知识和培养管理技能,使其成为有效管理者提供了丰富的信息和资料。

《人力资源管理中的应用心理学》(第6版)内容资料非常翔实,理论阐述深入浅出。

既有对理论的详细阐释,也有结合实际案例进行的操作性描述;既有人力资源管理和心理学研究的综述,又有实践应用的评论;既有研究历史和现状的分析,又有未来研究的展望。

所述理论观点都能在占有大量信息资料的基础上,用实证数据资料加以支持和佐证,坚持了实证研究的取向,避免一些著作经常犯理论阐述有余、实证材料不足的弊病。

另外,在观点评价上力求公允,不仅引用美国本土研究者的资料和观点,也大量引用了非美国本土研究者的文献和思想。

对于理论观点,作者都较为公允地指出其长处和局限性,肯定其合理因素,扬弃其不合理因素,力求以公允的观点探讨人力资源管理中的问题。

因此,该书的理论观点翔实深入,并秉承了理论与实践的结合的取向。

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>