

<<人员测评>>

图书基本信息

书名：<<人员测评>>

13位ISBN编号：9787312018015

10位ISBN编号：7312018017

出版时间：2005-3

出版时间：中国科学技术大学出版社

作者：顾海根

页数：300

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>

<<人员测评>>

内容概要

本书力求反映出最新测评理论。

书中除了介绍经典测量理论外，还介绍了概化理论和项目反应理论等现代测量理论，上述两理论在国外已应用于大规模的考试和人员招聘之中。

在我国，一些研究者已探索将现代测量理论应用于测评实际，并取得了一些成果。

人员测评是一门应用性极强的课程，光懂理论是远远不够的。

关键要会动手操作，能将理论应用于具体的人员测评实践。

因此，本教材在编写中突出动手操作训练内容。

无论在心理测验的使用，测评技术介绍，还是测评报告的撰写，都强调实际操作能力的培养，提供许多实例，供读者参考。

本书得到了上海市教委21世纪第二期教材建设项目的资助。

<<人员测评>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 人员测评的意义 一、什么是人员测评 二、人员测评的意义 第二节 人员测评的历史 一、我国古代的人员测评思想 二、现代人员测评产生的基础 三、西方人员测评的发展 四、中国人员测评发展与现状 第三节 人员测评的方法与步骤 一、人员测评的方法 二、人员测评的步骤 三、人员测评中的注意事项 四、人员测评的理论基础 第二章 人员测评的理论基础 第一节 人-职匹配理论 一、特性-因素理论 二、人格类型理论 第二节 特质理论 一、奥尔波特的特质理论 二、卡特尔的特质理论 三、艾森克的特质理论 四、“大五”人格理论 第三节 测量理论 一、经典测量理论 二、概化理论 三、项目反应理论 第四节 统计理论 一、概率论简介 二、相关与回归分析 三、因素分析 第三章 胜任力模型的构建 第一节 胜任力模型概述 一、胜任力的诞生 二、胜任力的概念 三、胜任力的特点 四、胜任力模型 第二节 胜任力模型的构建 一、构建胜任力模型的程序 二、确定胜任力的方法 第三节 构建胜任力模型的主要方法:BEI 一、BEI的步骤 二、在BEI过程中聚焦行为事件 第四节 胜任力模型在人力资源管理中的作用 一、胜任力模型在人力资源管理中的作用 二、胜任力模型在实际应用中的障碍 第四章 能力测验 第一节 能力测验概述 一、能力的定义 二、能力的分类 三、能力测评的方法 四、能力测验的分类 五、能力测评的几个心理学问题 第二节 智力的测评 一、智力的定义 二、个别智力测验 三、团体智力测验 第三节 能力倾向测评 一、能力倾向的概念 二、一般能力倾向成套测验 三、心理运动能力测验 四、机械能力倾向测验 五、音乐能力测验 六、美术能力测验 第四节 创造力测评 一、创造力的定义 二、南加利福尼亚大学测验 三、托伦斯创造性思维测验 四、芝加哥大学创造力测验 五、沃利奇-凯根测验 六、创造性思维测验 七、使用创造力测评工具时需注意的问题 第五章 人格测验 第一节 人格测验概述 一、人格测验的产生 二、人格与人格测验的含义 三、人格测验的类型 四、人格测验问卷的编制策略 第二节 人格自陈量表 一、自陈量表 二、国内外主要的人格自陈量表 三、自陈量表的优缺点 第三节 评定量表 一、评定量表概述 二、评定量表举例 第四节 人格投射测验 一、人格投射测验概述 二、罗夏墨迹测验 三、主题统觉测验 四、其他的投射测验 第五节 人格情境测验 一、人格情境测验的概述 二、品格教育测验 三、情境压力测验 第六章 评价中心 第一节 评价中心技术概述 一、评价中心的基本概念 二、评价中心的测评原理 三、评价中心的发展历史 四、评价中心的特点 五、评价中心的主要技术和方法 第二节 无领导小组讨论 一、无领导小组讨论的概念 二、无领导小组讨论的实施思路 三、无领导小组讨论技术的实际操作要求 四、无领导小组讨论的评委要求以及评分技巧 五、无领导小组讨论测评的优缺点 第三节 文件筐测验 一、文件筐测验的概念 二、文件筐测验的具体操作 三、文件筐测验的特点 第四节 其他评价中心技术 一、管理游戏 二、角色扮演 三、案例分析 四、辩论赛 五、演讲 第五节 评价中心的一般操作程序 一、评价中心的典型操作程序 二、评价中心设计应注意的问题 第七章 面试 第一节 面试概述 一、面试的基本概念 二、传统面试的不足 第二节 结构化面试的设计 一、面试测评要素的确定 二、编制面试测评要素与提问提纲 三、制订评定标准 四、设计面试评定表 第三节 面试的实施 一、面试前的准备 二、面试过程 三、面试中应注意的问题 第八章 计算机化测评 第一节 计算机化测验概述 一、计算机化测验的概念 二、计算机化测验的设计 三、一种具体的计算机化测验——计算机化心理测验 四、计算机化测验的优缺点 第二节 计算机自适应测验 一、自适应测验的产生及发展 二、计算机自适应测验的概念 三、计算机自适应测验的理论基础 四、计算机自适应测验的实现条件 五、计算机自适应测验的施测程序 六、计算机自适应测验的编制 七、计算机自适应测验的优缺点 八、计算机自适应测验目前关注的重点 第三节 计算机情境模拟测验 一、人员测评常用方法的不足 二、计算机情境模拟测验 三、计算机情境模拟测验的特点 四、计算机情境模拟测验应当注意的一些问题 第九章 题库建设 第一节 题库建设概述 一、题库的定义与功能 二、题库建设的要求 三、题库建设的工作过程 第二节 经典测量理论指导下的题库建设 一、制订命题计划 二、命题与项目分析 三、编制试题代码 四、选题与组卷生成系统的设计 五、经典测量理论指导下的题库的局限性 第三节 项目反应理论指导下的题库建设 一、项目反应理论指导下的题库总体设计 二、项目反应理论指导下的命题与参数估计 三、模型资料拟合性检验 四、参数等值 五、项目反应理论指导下的选题策略 第十章 测评报告的撰写 第一节 测评报告概述 一、什么是测评报告 二、测评报告的类型 三、测评报告的交流及应注意事项 第二

<<人员测评>>

节 测评报告撰写的原则和内容 一、测评报告撰写的原则 二、测评报告撰写的内容 三、测评报告解释的原则 四、测评报告解释的方法 第三节 测评报告实例 一、测评报告之一——16PF测评报告 二、测评报告之二——管理资质测评报告 三、测评报告之三——MMPI- 测评报告第十一章 人员选聘决策与评估 第一节 人员选聘决策与评估概述 一、人员选聘决策的意义 二、人员选聘决策的基本原则 三、人员选聘决策的过程 第二节 资料整合的方法 一、临床判断 二、加权 三、多重临界点 四、多重回归 五、特殊方法 六、各种整合方法的比较 第三节 影响人员选聘决策的因素 一、测评与决策程序对决策的影响 二、决策者个人因素对决策的影响 三、测评方法对决策的影响 参考文献

<<人员测评>>

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>