

<<招聘中的心理测量>>

图书基本信息

书名：<<招聘中的心理测量>>

13位ISBN编号：9787509615812

10位ISBN编号：750961581X

出版时间：2011-10

出版时间：经济管理出版社

作者：张杉杉，魏华颖 编著

页数：198

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>

## <<招聘中的心理测量>>

### 内容概要

有些人力资源管理人员认为心理测量过于专业，在人力资源管理工作中的应用极为有限，对人力资源管理的整体工作无关紧要。

但事实上，如果不通晓心理测量学知识，任何人想要在人力资源管理中达到相当职业水准，只能祈祷自己是个天才。

在每一项任务中，“现成的”测量工具要么不合适，要么根本不能用。

如果外包测量专家，采用过于理想化的测量可能会无法体现实际工作的现实需要；如果尊重自己的直觉，测量方法又过于通俗、随意，无法满足专业要求；要想获得理想的效果，人力资源管理者学习心理测量势在必行。

## <<招聘中的心理测量>>

### 作者简介

张杉杉，北京师范大学心理学院博士毕业，主修心理统计与测量。现为首都经济贸易大学劳动经济学院副教授，主讲心理测量、员工招聘、人力资源管理心理学及组织行为学等专业课程，具有丰富的心理测量与人力资源管理理论和实践经验，校级精品课程主持人，在国家级核心期刊发表多篇学术论文，研究报告曾获2009年北京市劳动和社会保障学会论文一等奖及原宣武区劳动和社会保障学会论文一等奖，出版《人力资源管理心理学》、《劳动心理学》等教材，主持或参与多项省部级课题、市级课题和横向课题。

魏华颖，中国人民大学在读博士，现为首都经济贸易大学劳动经济学院讲师，主讲员工招聘和人力资源管理学等专业课程，具有丰富的人力资源管理理论和实践经验，发表过多篇论文，多次参与省部级和市级课题。

## <<招聘中的心理测量>>

### 书籍目录

#### 第一章 心理测量概述

- 一、测量对象
- 二、测量数字
- 三、测量法则
- 四、对心理测量的基本态度
- 五、本章案例：“国考”试题的测量质量评估

#### 第二章 潜变量和因素分析

- 一、经典测量理论的测量原理
- 二、因素分析
- 三、本章案例：香满园胜任力结构的确定

#### 第三章 信度和效度

- 一、信度
- 二、效度
- 三、概化理论
- 四、本章案例：自编沟通能力问卷的信度、效度检验

#### 第四章 项目分析

- 一、难度
- 二、区分度
- 三、难度与区分度的关系
- 四、项目分析和信效度的关系
- 五、本章案例1：托福的加试题
- 六、本章案例2：题目的项目分析举例

#### 第五章 项目反应理论

- 一、项目反应理论的简单历史回顾
- 二、项目反应理论的基本理论体系
- 三、项目反应理论的应用
- 四、对项目反应理论的评价
- 五、本章阅读材料：计算机自适应测验

#### 第六章 心理测验

- 一、确定测量目的
- 二、选择测量的方式、方法
- 三、明确测验项目
- 四、收集数据
- 五、确定主题和项目
- 六、测量模型的试测和分析
- 七、验证、完善模型
- 八、本章案例：ETS如何编制其测验题目与问卷

#### 第七章 招聘流程

- 一、招聘的一般流程
- 二、招聘流程的测量学意义
- 三、本章招聘案例

#### 第八章 校园招聘

- 一、校园招聘简介
- 二、校园招聘的特点
- 三、校园招聘的具体形式

## <<招聘中的心理测量>>

四、校园招聘形式的测量学意义

五、本章案例——联合利华的“商业夏令营计划”

### 第九章 网络招聘

一、网络招聘简介

二、网络招聘的特点

三、网络招聘的测量学意义

四、本章招聘案例：欧莱雅的“全球在线商业策略竞赛”

### 第十章 面试及其发展

一、面试的基本概念

二、面试的类型

三、影响信度的要素

四、对主考官的培训

五、面试的发展趋势

六、本章招聘案例：宝洁面试的“经典八问”

## &lt;&lt;招聘中的心理测量&gt;&gt;

## 章节摘录

即对所有被试施以同样的测验内容。

测验内容就像心理实验中创设的实验条件（刺激），通过同样的刺激作用而引发被试不同的反应。测验内容在一张试卷（量表）上全部显示出来，包括同样的指导语、同样的答题要求和同样的测题。另外，测验内容的印刷要统一、工整，没有错误和遗漏。

（二）测量实施过程的标准化 指测验实施中一切作用于被试的外界条件都应该相同，如主试、指导语、测验的时限、外部环境等。

主试。

主试的年龄、性别、态度等因素都可能对被试产生重要的影响。

有的主试能使被试产生轻松和安定的情绪，有的主试却会使被试感到紧张、焦虑。

测验实施时，主试的各方面条件要保持一致，主试也要尽量创造一个宽松的气氛。

主试的知识、经验也是必须考虑的因素，对于一般的学科成就测验，主试只要具备本学科的知识就行了；而对于智力测验和人格测验，主试则需要由受过心理测量学专业训练的人来担任，而投射测验的主试必须是使用投射测验的专家。

指导语。

指导语分两种，一是给主试的，一是给被试的。

给主试的指导语就是要告诉主试如何实施测验，包括测验要求、测验时限及对出现的意外情况如何处理等。

测验开始前和测验实施的过程中，主试要用简明的、平和的语言介绍测验的情况，说明答题的要求，解释被试可能产生的疑问，以便被试迅速掌握答题的方法和要求。

主试应说哪些话、不应说哪些话，都应有明确的规定。

给被试的指导语应介绍测验目的、答题要求等内容，以指导被试完成测验。

测验实施的外部环境。

测验实施的外部环境条件也应该相同，这要求测验应在同一时刻和相同环境条件下施测。

在测验实施时，要求环境完全相同是不可能的，但要保证将环境的变异对测验结果的影响控制到最小限度。

测验的时限。

.....

<<招聘中的心理测量>>

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>