

<<人员素质测评理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<人员素质测评理论与方法>>

13位ISBN编号：9787530944790

10位ISBN编号：7530944797

出版时间：2005-9

出版时间：天津教育出版社

作者：吴春华

页数：302

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>

<<人员素质测评理论与方法>>

内容概要

本书是行政管理与人力资源管理丛书中的一部。

本书的写作努力做到理论准确，突出应用，详略得当，语言明晰，注重可读性。

为了方便读者学习，本书在每章后都附有实用的案例分析或阅读资料，附有该章内容的小结和复习思考题。

为了帮助读者进一步研究和学习，书中各章后附有向读者推荐的可供进一步阅读的书目。

此外，书后另列有学习人员素质测评理论与方法的参考资料目录，供读者查询使用。

本书可以供国家公务员、企事业单位和各种社会组织中的管理人员使用，也可用于政府部门和非政府组织的专业培训。

在高等院校，除了可以作为公共管理专业、人力资源管理专业的本科教材和研究生参考用书外，也可用作高等教育自学考试人力资源管理专业独立本科的教材。

<<人员素质测评理论与方法>>

书籍目录

第一章 素质测评概述第一节 素质和素质测评\1第二节 素质测评的功能和意义\8第三节 素质测评的基本类型\15第四节 学习人员素质测评的意义和方法\21【阅读资料】\24【本章小结】\27【复习与思考】\29【进一步阅读的书目】\29第二章 历史上的素质测评第一节 中国古代人才选拔制度\30第二节 西方国家人员素质测评\39【阅读资料】\49【本章小结】\51【复习与思考】\52【进一步阅读的书目】\52第三章 素质测评的标准与量化第一节 素质测评的标准体系\53第二节 素质测评标准化的途径\60第三节 素质测评标准化的程序\69第四节 素质测评的量化\72【阅读资料一】\77【阅读资料二】\81【本章小结】\89【复习与思考】\90【进一步阅读的书目】\91第四章 素质测评的程序与方法第一节 素质测评的基本程序\92第二节 素质测评的方法\101【案例分析】\115【本章小结】\116【复习与思考】\117【进一步阅读的书目】\117第五章 心理测验第一节 心理测验概述\118第二节 心理测验的原理、形式与特点\124第三节 人格测验\129第四节 能力倾向性测验\138【阅读资料】\142【本章小结】\153【复习与思考】\154【进一步阅读的书目】\154第六章 面试第一节 面试概述\155第二节 结构化面试\161第三节 非结构化面试\170【案例分析】\177【本章小结】\178【复习与思考】\179【进一步阅读的书目】\180第七章 评价中心第一节 评价中心概述\181第二节 评价中心的主要形式\186第三节 评价中心的实施\197【案例分析】\204【本章小结】\206【复习与思考】\207【进一步阅读的书目】\207第八章 素质测评的质量分析第一节 信度\208第二节 效度\217【案例分析】\224【本章小结】\225【复习与思考】\225【进一步阅读的书目】\226第九章 素质测评报告第一节 人员素质测评结果分析\227第二节 素质测评报告的撰写\234【案例分析】\248【本章小结】\251【复习与思考】\251【进一步阅读的书目】\252第十章 素质测评工具组合第一节 素质测评工具组合概述\253第二节 针对不同管理目的的人员素质测评组合\258第三节 针对不同对象的人员素质测评组合\267【案例分析】\273【本章小结】\277【复习与思考】\277【进一步阅读的书目】\278第十一章 素质测评在实践中的发展第一节 现代人员素质测评在我国的发展\279第二节 素质测评的信息化\285【阅读资料】\293【本章小结】\299【复习与思考】\300【进一步阅读的书目】\300参考文献

<<人员素质测评理论与方法>>

章节摘录

(三) 预测功能 人员素质测评的预测功能,是指根据测评结果对被测评者未来的行为表现进行预言,即为被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测,提供丰富而客观准确的有关个体(或群体)当前发展水平的信息。

心理学是素质测评的重要理论基础,而有关人的发展规律是心理学研究的重要领域。

测评工具的设计是以人的发展规律为基础的,在进行人才测评的工具--量表设计时就已考虑到人的发展规律了,更为重要的是用于素质测评的量表在编制过程中,非常注重对其效度的研究,即探索素质测评的结果与某一段时间后的工作行为(或绩效)之间的关系。

这种预测结果的有效性取决于人员素质特征的稳定程度和测评工作的效度。

人员素质测评尤其是心理素质测评的预测,都是在对人们与素质有关的现在及过去的大量表现及行为结果全面了解与概括(或总和)的基础上,根据个体现在及过去的一些具有代表性的行为表现,来判断个体心理、行为的特点和倾向以及后果。

换句话说,素质测评并不是根据个体单个的特征行为测评素质的,而是根据大量的特征行为,来揭示个体素质特征具有的一定的必然性,因此人们可以依据这些表征行为发展的历史轨迹及其趋向,对被测评者的素质发展进行某种预测。

素质测评的预测功能主要体现在人员选拔上,如公务员录用、企业人员招聘等方面,以及特殊人员选拔,如飞行员、军事人才、特种行业人才、现代高级管理人才等。

一方面,人员选拔的一个关键技术问题,是如何预测未来的绩效。

素质测评恰恰可以为预测应聘者将来的工作行为和绩效提供重要的科学依据。

通过各种能力测验我们可以预测个体在将来胜任工作的可能性;通过对个体的人格测量,我们可以预测个体将来工作的方式和风格,及其融合于团队的可能性。

在大多数情况下,对个体的预测与选拔过程是分不开的,对人员的选拔离不开对应聘者未来工作绩效的预测。

另一方面,个体素质在数量和质量上的差异,是确认不同个体间素质结构与水平差异的重要依据。

测评的预测功能使素质测评的结果具有一定的后效性。

换句话说,个体素质的差异与一段时间后的行为表现会有一些的关联性,这样我们就可以根据各个被测评者目前的素质差异了解他们将来的发展差异。

(四) 激励功能 激励功能是指素质测评能够激发人们进取向上的愿望和动机,使人们自愿地努力工作和学习,从而不断地提高个体的素质和工作能力。

每个人都有自我尊重和进取的需要,希望自己在测评中取得好成绩、好结果。

这就迫使人们奋发努力、不断进取。

根据行为修正激励理论,获得肯定性评价的行为将会高频率出现,而获得否定性评价的行为会趋于低频率出现。

因此,人员素质测评是迫使个体素质的培养与修养行为向着社会所需求的方向发展的强化手段。

它是从外部激发个体的内部动机,使个体的动机处于积极向上的激活心态,从而产生动力、压力与活力,激励他们素质开发的行为更加自觉、更加积极地去接受并维护社会的测评标准,促进与提高所测评的素质水平。

素质测评结果与个人利益密切相关,“好”的测评结果总是被人们所追求。

为了获得“优良”的测评结果,被测评者往往要针对测评的内容、标准,进行各种学习、培训,以吸收新的知识、提高能力和技能、增强自身的素质和修养。

从主观上看,被测评者是为了获得好的测评结果而努力学习的,注重的是测评结果。

但在客观上,测评所带来的学习热潮确实有助于被测评者的素质、能力水平的提高和知识结构的优化。

人员素质测评的目的就是为了更深入、客观地了解被测试者各个方面的情况,并预测其潜力,帮助用人单位和部门全面、客观、正确地对一个人进行评价,用人之所长,发挥和调动人的内在积极性。

<<人员素质测评理论与方法>>

评价时应该充分肯定被测评者的成绩和优点，要让被测评者深切地体验到自身的存在对社会的价值和意义，从中受到激励，提高学习与工作热情，发扬和扩大自己的闪光点。同时，还要帮助被测评者了解自己的不足，明确努力方向，激励被测评者改进不足，奋发进取。素质测评对其本人来说，也是更好地认识自我、评价自我、调节自我、完善自我的一种手段。

<<人员素质测评理论与方法>>

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>