

<<现代人员测评理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<现代人员测评理论与实务>>

13位ISBN编号：9787561424582

10位ISBN编号：7561424582

出版时间：1900-01-01

出版时间：四川大学出版社

作者：宋奇成，龙健 编

页数：248

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>

<<现代人员测评理论与实务>>

内容概要

统计资料表明，近年来在国际刊物发表的经济学论文中，金融学和劳动经济学论文占了将近一半。这说明，金融学和劳动经济学在这些年来是理论界最感兴趣的两个领域。但是，在我国，劳动经济学文献却相对要少得多。甚至可以说，劳动经济学在我国至今仍然是一个相对“冷门”的专业。在我看来，造成这种现状的原因是多方面的，但最主要的原因不外乎两个：研究方法上的原因和研究内容上的原因。

<<现代人员测评理论与实务>>

书籍目录

第一篇 人员测评基础第1章 绪论1.1 人员素质测评1.2 员工绩效评估1.3 人员测评1.4 人员测评的发展概况与趋势第2章 人员测评原理2.1 人员测评的理论基础2.2 人员测评的基本类型2.3 人员测评中常用的统计方法第二篇 人员测评技术第3章 人员测评指标体系与设计3.1 人员测评指标3.2 测评指标体系的设计原则与程序3.3 构建测评指标体系的基本方法3.4 指标权重的确定附录：人员测评指标体系模型范例第4章 人员测评评价标准体系4.1 人员测评标准的含义与格式4.2 人员测评标准的类型4.3 测评标准体系及编制4.4 测评量表的编制附录：管理人员测评标准参考模式第5章 测评信度与效度5.1 测评信度及检验5.2 测评效度及检验第三篇 人员测评实务第6章 人格测验6.1 人格6.2 人格测验方法6.3 卡特尔16种人格因素问卷6.4 明尼苏达多相人格测验6.5 罗夏墨迹测验第7章 能力测验7.1 思维能力测验7.2 创造力测试7.3 机械能力测试7.4 操作能力测试第8章 能力倾向测验8.1 能力倾向的概念及内容8.2 普通能力倾向成套测验8.3 行政职业能力倾向测试第9章 面试法9.1 面试法的概念与特点9.2 面试法的分类9.3 面试题目的设计9.4 面试的程序第10章 评价中心法10.1 评价中心法的概念与特点10.2 评价中心法的主要形式10.3 评价中心法的应用第11章 绩效考评方法11.1 与认同目标相比的考评方法11.2 与工作标准相比的考评方法11.3 在个体之间相比的考评方法第12章 人员测评的组织实施12.1 人员测评程序12.2 评定结果的处理与调整12.3 评定结果的分析第13章 人员测评信息化13.1 人员测评与管理信息系统13.2 人员测评管理信息系统的开发与设计后记参考书目与文献

章节摘录

1.2员工绩效评估 如果说素质测评可以针对任何人进行的话, 绩效评估则只能局限在特定的范围。

只有担当一定工作或任务的人才会有业绩、效益可言, 富余人员(指企业多余的人员)或隐性失业者是没有绩效可言的。

因此, 绩效评估就是通过对组织个体成员完成工作的结果或履行职务的情况进行考察、评判, 确认每位员工的能力水平、工作业绩和效益, 从而为公正、科学、高效、合理的人事决策(例如配置、薪酬、升迁、培训等)提供信息支持。

不仅如此, 具有较高信度和效度的绩效评估, 对于维护员工的公平感、促进竞争机制建立、辅助员工职业生涯规划也都有积极影响。

1.2.1绩效及其特征 1.绩效的含义 绩效是指工作主体在一定时间与条件下完成某一任务所取得的业绩、成效、效果、效率和效益。

一个人的工作绩效可以在很大程度上反映其自身的各项素质, 它也是个人素质与工作环境相互作用的结果。

绩效的表现形式多种多样。

一般来说, 主要体现在以下三个方面。

第一, 工作效率。

包括时间、财物、信息、人力及其相互结合利用的效率。

第二, 工作任务完成的质与量。

包括工作(学习)中取得的数量与质量。

第三, 工作效益。

包括工作(学习)中所取得的经济效益、社会效益与时间效益。

2.绩效的特征 客观性。

绩效是人员主体行为的结果, 是目标(任务)的完成程度, 因而它是客观存在的, 并不是观念上的东西。

这意味着通过一定的方法可以对绩效进行考察、度量, 并转化为相应形式的信息以资利用。

.....

<<现代人员测评理论与实务>>

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>