

《人员测评与选拔》

图书基本信息

书名：《人员测评与选拔》

13位ISBN编号：9787309070385

10位ISBN编号：7309070380

出版时间：2010-2

出版社：复旦大学

作者：萧鸣政

页数：431

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《人员测评与选拔》

前言

人才资源是当前经济社会发展的第一资源，是小康社会与和谐社会建设中的战略资源，是中国和平崛起的关键资源。只有建立一种有效的人才评价新机制，才能高效地选拔人才、合理地配置人才、客观地评价人才、正确地引导与开发人才，才能形成我国的人才新优势，推动人才强国战略的全面实现。人才评价活动可追溯到原始社会时期，凡是存在人才选拔与考核的需要的地方都有人才评价的活动。基于人事管理并且有文字记载的人才评价工作，我国西周以前就存在了。采用的评价方法是“辩论”，“论定，然后官之、爵之，位定然后禄之”。《人物志》是我国古代第一部涉及人才评价问题的专著。但科学的人才评价，则到20世纪40年代后才出现。传统的科举考试制度是现代人才评价的基础和前身。国内外的人才评价发展分为以下四个阶段：一、萌芽期：时间大约在公元前165年以前；二、初创期：时间大约在公元前165年至公元627年，主要以中国汉代的察举制度、三国时期的九品中正制与隋代的科举制度为代表；三、成熟期：时间大约在公元627年至公元1940年，主要以中国唐代的科举制度为代表；四、改革发展期：时间是1940年以来，主要以西方心理测验、面试与评价中心技术的综合应用为代表，以评价的专业化、多元化与广泛应用为标志。

《人员测评与选拔》

内容概要

《人员测评与选拔(第2版)》是大学人力资源管理专业的一门基础课教材，是作者结合自身16年的教学实际、多年的管理咨询实践以及我国领导人最近关于建立人才评价机制的新要求编写而成。《人员测评与选拔(第2版)》是目前国内为数不多的具有本土特色，且理论联系实践的论述人员测评与选拔的教材。

全书共有十二章，从理论、对象、方法和技术四个方面系统地介绍了人员测评与选拔，力图概括国内外的最新成果。主要内容包括：人员测评与选拔的基本理论，素质量化与测评标准体系设计技术，人员测评与选拔的各种方法，品德、知识与能力的具体测评技术，人员测评与选拔结果的分析与报告以及人员测评与选拔在人力资源管理实践中的应用等。

此次出版的第二版与第一版相比，在内容上，对素质模型、品德测评和领导能力测评等进行了补充和修订；在各章后增加了建议读者进一步阅读的国内外相关文献；对各章的案例进行了调整和更新，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，《人员测评与选拔(第2版)》适合高等院校经济管理、工商管理、人力资源管理专业作为教材使用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

《人员测评与选拔》

作者简介

萧鸣政，北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所教授，人力资源方向博士生导师，兼任北京大学人力资源开发与管理研究中心主任，行政管理学系主任。

1993年以来，一直致力于人力资源管理与开发的教学研究与管理咨询工作，发表《人力资源开发学》、《人力资源管理》、《现代人员素质测评》、《现代人事考评技术及其应用》、《工作分析的方法与技术》等学术专著20多部，论文100多篇，有10项科研成果11次获国家级、省部级与全国学会性奖。独立承担与参与国家10多项课题研究。

先后在中国人民大学、清华大学与北京大学主讲EMBA、MPA、研究生与本科生的的人力资源专业课程，为政府机构、党政部门、中国电信、银行业、经贸业、电力业、制造业、出版业、高校等完成多项管理咨询课题。

主要研究与教学领域：人力资源开发理论与方法、人才测评与选拔、组织设计与工作分析、绩效考评与管理、人力资源战略与管理技术、薪酬设计与管理。

书籍目录

第一章 人员测评与选拔导论 第一节 基本概念 第二节 素质测评主要类型 第三节 素质测评主要功用 第四节 作用与发挥 本章小结 复习思考题 案例一 人员测评和选拔技术在飞利浦的应用 案例二 招聘中层管理者的困难 进一步阅读的文献第二章 人员测评与选拔的历史与发展 第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法 第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究 第三节 西方人员测评与选拔的发展 第四节 近代中国人员素质测评与选拔 本章小结 复习思考题 案例一 唐太宗的人才选拔与任用 案例二 九品中正制 进一步阅读的文献第三章 人员测评与选拔的原理与基础 第一节 人员测评的原理 第二节 人员测评操作中的原理与问题 第三节 人员测评与选拔的工作基础 本章小结 复习思考题 案例 某集团新员工招聘 进一步阅读的文献第四章 素质量化的理论与方法 第一节 人员素质测评与选拔量化及其作用 第二节 人员素质测评量化的主要形式与广义量化 第三节 测评资料统计分析的基本方法 第四节 差异检验的方法 第五节 多元统计分析 第六节 综合测评量化的数学模型 本章小结 复习思考题 案例基于人员招聘的测评模型设计 进一步阅读的文献第五章 人员测评与选拔的标准体系设计 第一节 人员测评与选拔标准体系概述 第二节 人员测评与选拔标准体系设计的基本问题 第三节 人员测评与选拔标准体系设计步骤 第四节 胜任能力模型理论 第五节 人员测评与选拔标准体系设计案例 本章小结 复习思考题 案例一 大亚湾核电站R0 / SR0素质模型构建 案例二 企业营销人员素质测评标准 进一步阅读的文献第六章 人员测评与选拔的主要方法 第一节 心理测验法 第二节 面试法 第三节 评价中心技术 第四节 履历档案分析 本章小结 复习思考题 案例一江城公司选拔市场经理 案例二MJ公司的招聘面试 进一步阅读的文献第七章 其他测评和选拔方法 第一节 书面信息分析 第二节 操作能力测试 第三节 物理测试 第四节 员工推荐 本章小结 复习思考题 案例 打字员招聘测验 进一步阅读的文献第八章 知识测评 第一节 知识测评概述 第二节 常用试题的编制方法 第三节 测评试卷的组织 本章小结 复习思考题 案例 招警笔试失误的原因 进一步阅读的文献第九章 品德测评 第一节 品德的概念及品德测评的含义 第二节 品德测评的理论依据与量化 第三节 品德测评的方法 本章小结 复习思考题 案例一 孔子的品德测评思想与方法 案例二 品德测评在企业招聘中的应用 案例三 两败俱伤问题如何解决 进一步阅读的文献第十章 能力测评 第一节 能力的概念 第二节 一般能力测评 第三节 特殊能力测评 第四节 创造力测评 第五节 学习能力测评 第六节 职业能力倾向测评 第七节 领导能力测评 本章小结 复习思考题 案例一 微软对应聘者的创造力测评 案例二 能力测验的困境与出路 进一步阅读的文献第十一章 人员测评与选拔质量检验与分析 第一节 人员测评与选拔结果的可靠性分析 第二节 人员测评与选拔结果的有效性分析 第三节 人员测评与选拔项目的质量分析 第四节 其他质量指标的分析 本章小结 复习思考题 案例 关于效度系数 进一步阅读的文献第十二章 人员测评与选拔结果的报告与运用 第一节 测评与选拔结果报告 第二节 测评与选拔结果的运用 第三节 测评与选拔结果的跟踪分析 本章小结 复习思考题 案例 北京某移动通信运营商中层管理人员选拔测评案例进一步阅读的文献参考文献第一版后记

章节摘录

序言 人才资源是当前经济社会发展的第一资源，是小康社会与和谐社会建设中的战略资源，是中国和平崛起的关键资源。只有建立一种有效的人才评价新机制，才能高效地选拔人才、合理地配置人才、客观地评价人才、正确地引导与开发人才，才能形成我国的人才新优势，推动人才强国战略的全面实现。人才评价活动可追溯到原始社会时期，凡是存在人才选拔与考核需要的地方都有人才评价的活动。基于人事管理并且有文字记载的人才评价工作，我国西周以前就存在了。采用的评价方法是“辩论”，“论定，然后官之、爵之，位定然后禄之”。《人物志》是我国古代第一部涉及人才评价问题的专著。但科学的人才评价，则到20世纪40年代后才出现。传统的科举考试制度是现代人才评价的基础和前身。国内外的人才评价发展分为以下四个阶段：一、萌芽期：时间大约在公元前165年以前；二、初创期：时间大约在公元前165年至公元627年，主要以中国汉代的察举制度、三国时期的九品中正制与隋代的科举制度为代表；三、成熟期：时间大约在公元627年至公元1940年，主要以中国唐代的科举制度为代表；四、改革发展期：时间是1940年以来，主要以西方心理测验、面试与评价中心技术的综合应用为代表，以评价的专业化、多元化与广泛应用为标志。

后记 2002年下半年就接到过中国人民大学劳动人事学院与复旦大学出版社的邀请，希望能够承担《人员测评与选拔》一书的编写，但是我一直犹豫不决。因为我当时正在与英国人才测评与选拔研究专家Mark Cook博士一起，共同主编高等教育出版社的《人员素质测评》一书，后来，中国劳动保障出版社又催促我尽快完成1997年出版的《人员测评理论与方法》一书的修订。因此，我一直不断地反问自己两个问题：我能编写出有区别于前两本书的教材来吗？我已经出版了几本类似的教材，还有必要再写吗？最后，在同事们的鼓励下，我还是愉快地认领了编写任务。这主要是出于两点考虑：第一，自劳动人事学院人力资源管理专业1994年招生以来，学院是第一次组织老师编写人力资源管理专业丛书，1993年我博士生毕业来到劳动人事学院后，一直从事“人员素质测评”课程的教学，理应积极响应并尽力承担编写任务；第二，我在劳动人事学院工作多年，上了许多课，带过许多博士生、硕士生、本科生、高级访问学者与博士后，也为其他丛书写过几本教材，但是没有为劳动人事学院组织编写的丛书写过教材。我虽然已经在北京大学任教一些时间了，但是在劳动人事学院生活过多年，觉得自己应该尽一份力，尽力完成这本教材的编写任务。为了使这本教材尽量与我刚刚出版的前面两本区别开来，我在章节结构上做了不同的设计。

《人员测评与选拔》

精彩短评

- 1、实用详细 推荐
- 2、都很喜欢
- 3、本来是买来上培训英语开发课程的，结果老师上课没用这本教材，哎，收着以后没事拿出来看看吧，肯定会有所收获的。
- 4、一本介绍性教材而已，很少有可参考的实际测评选拔案例。应付考试可能够了。。。
- 5、应该比较好的书
- 6、非常专业的学习用书，内容新，全面
- 7、很有参考价值，值得购买！
- 8、朋友要买的，据说挺好
- 9、写的比较系统
- 10、是人力方面的好书
- 11、书是正版，这个价位很不错
- 12、gei li 就是太厚了
- 13、学习用书，便宜。
- 14、应该很好地
- 15、书不错，人大的人力资源管理专业在国内一流，推荐大家学习下
- 16、能初入门者有帮助
- 17、快递速度很快，内容很全面，实用型书籍，给5星。
- 18、从系统上让人有测评的意识。但是测评有很多试题、题库、这方面还是较为缺少的。
- 19、书记理论知识全面，适合在人力资源理论上需要强化或者有一定基础的人力资源工作者
- 20、非常的实用，我很喜欢的
- 21、人力资源必备，不必多说
- 22、这本书无论对工作还是对个人学习都很有帮助，值得一读。
- 23、买了好长时间了，忘了讲什么了，可能没什么特别的，
- 24、内容蛮多 很详细
- 25、发货速度很快很好
- 26、非常不错，下次还来。
- 27、给单位买的，个人觉得比亚马逊好
- 28、集合了所有人员测评与选拔的内容
- 29、老师推荐过这本书，不过一直没看过，算是借鉴一下吧
- 30、书很好，是正版，当课本用的~~
- 31、比较全面化
- 32、书包装的很好，买书果然还是要到当当。。。快递很给力！
- 33、质量好，学此专业的经典教材推荐
- 34、很好，非常好，很好！
- 35、这本书真的很实用！正版！物流速度很快！
- 36、理论知识丰富 适合入门想要提升的hr
- 37、还没怎么看，应该不错的
- 38、人员测评与选拔是非常权威的人力资源专业教材
- 39、适合各种人力群体学习！尤其推荐为入门者读物
- 40、书的质量相当不错，这次发货速度也特别的快！

此书内容看了一部分，是培训测评教材中难得的好教材，自己看了，准备再推荐其他同事阅读。

- 41、本想买来做教材，买回来发现，没毛的用。
- 42、买了好几本，都挺好！
- 43、比**与**要便宜的
- 44、学一门，爱一门

《人员测评与选拔》

- 45、书不错 就是等了一个星期
- 46、测评这领域，理论界和实践堪忧啊
- 47、人员测评与选拔（第二版）（复旦博学·21世纪人力资源管理丛书）
- 48、知识比较硬，比较适合做人才测评的机构和开发人员阅读，但对于他们来说也属于一个入门级别的书；对于一般从业人员测评或者人才测评的从业者来说，不建议看。
- 49、书的内容比较全面，但是个人觉得纯理论的东西较多，尤其是关于测评发展史的方面的论述过多，实际案例分析较少，对实践工作的指导意义不是很大，如能附上每一章节后练习题的参考答案就更好了。
- 50、像是教材一样 案例比较少 想了解概况的朋友可以关注下
- 51、人大劳动人事学院的书确实不错
- 52、看不懂，看不懂，看不懂，看不懂，看不懂，看不懂，看不懂，看不懂，
- 53、这本书很好 很实用~
- 54、HR必备书，值得一读
- 55、书的表面不是很干净，有点脏。内容写的挺好的
- 56、喜欢的书，可以好好阅读下，暂时还不能给予很多评论
- 57、作者很权威，不错的专业教材。
- 58、如何发现人才、识别人才、开发人才，是人力资源工作的终极目标之一，这本书是人力资源管理的经典教材，好好学习。
- 59、适用于初入行者
- 60、东西不错，送的很快
- 61、在书店看上了这本书一直想买可惜太贵又不打折，回家决定**当看看，果然有折扣。毫不犹豫的买下了，从配货到送货也很具体，快递非常好，很快收到书了。书的包装非常好，没有拆开过，非常新，可以说无论自己阅读家人阅读，收藏还是送人都特别有面子的说，特别精美；各种十分美好虽然看着书本看着相对简单，但也不遑多让，塑封都很完整封面和封底的设计、绘图都十分好画让我觉得十分细腻具有收藏价值。书的封套非常精致推荐大家购买。打开书本，书装帧精美，纸张很干净，文字排版看起来非常舒服非常的惊喜，让人看得欲罢不能，每每捧起这本书的时候 似乎能够感觉到作者毫无保留的把作品呈现在我面前。作业深入浅出的写作手法能让本人犹如身临其境一般，好似一杯美式咖啡，看似快餐，其实值得回味 无论男女老少，第一印象最重要。”从你留给别人的第一印象，就可以让别人看出你是什么样的人。所以多读书可以让人感觉你知书答礼，颇有风度。多读书，可以让你多增加一些课外知识。培根先生说过：“知识就是力量。”不错，多读书，增长了课外知识，可以让你感到浑身充满了一股力量。这种力量可以激励着你不断地前进，不断地成长。从书中，你往往可以发现自己身上的不足之处，使你不断地改正错误，摆正自己前进的方向。所以，书也是我们的良师益友。多读书，可以让你变聪明，变得有智慧去战胜对手。书让你变得更聪明，你就可以勇敢地面对困难。让你用自己的方法来解决这个问题。这样，你又向你自己的人生道路上迈出了一步。多读书，也能使你的心情便得快乐。读书也是一种休闲，一种娱乐的方式。读书可以调节身体的血管流动，使你身心健康。所以在书的海洋里遨游也是一种无限快乐的事情。用读书来为自己放松心情也是一种十分明智的。读书能陶冶人的情操，给人知识和智慧。所以，我们应该多读书，为我们以后的人生道路打下好的、扎实的基础！读书养性，读书可以陶冶自己的性情，使自己温文尔雅，具有书卷气；读书破万卷，下笔如有神，多读书可以提高写作能力，写文章就才思敏捷；旧书不厌百回读，熟读深思子自知，读书可以提高理解能力，只要熟读深思，你就可以知道其中的道理了；读书可以使自己的知识得到积累，君子学以聚之。总之，爱好读书是好事。让我们都来读书吧。其实读书有很多好处,就等有心人去慢慢发现.最大的好处是可以让你有属于自己的本领靠自己生存。
- 62、买书是因为我们上课需要啊
- 63、还没读完，教材用书，收获多
- 64、上课要用的。

《人员测评与选拔》

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：www.tushu000.com