



人事选拔心理学

The Blackwell Handbook of Personnel Selection

[荷兰]阿尔内·埃弗斯, 尼尔·安德森, 奥尔加·沃斯奎吉尔 主编
李英武 译

世界图书出版公司

人事选拔心理学

The Blackwell Handbook of Personnel Selection

[荷兰] 阿尔内·埃弗斯, 尼尔·安德森, 奥尔加·沃斯奎吉尔 主编
李英武 译

世界图书出版公司

北京·广州·上海·西安

图书在版编目 (CIP) 数据

人事选拔心理学 / (荷) 埃弗斯 (Evers, A.), (荷) 安德森 (Anderson, N.),
(荷) 沃斯奎吉尔 (Voskuijl, O.) 编; 李英武译. —北京: 世界图书出版公司北京
公司, 2016.2

书名原文: The Blackwell Handbook of Personnel Selection

ISBN 978-7-5192-0748-9

I. ①人… II. ①埃… ②安… ③沃… ④李… III. ①人事心理学 IV. ①D035.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第 032086 号

All Rights Reserved. Authorised translation from the English language edition published by
Blackwell Publishing Limited. Responsibility for the accuracy of the translation rests solely with
Beijing World Publishing Corporation and is not the responsibility of Blackwell Publishing Limited.
No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of the original
copyright holder, Blackwell Publishing Limited.

人事选拔心理学

编 者: (荷兰) 阿尔内 · 埃弗斯, 尼尔 · 安德森, 奥尔加 · 沃斯奎吉尔

译 者: 李英武

策划编辑: 邢雨竹

责任编辑: 邢雨竹 于 彬

装帧设计: 蔡 彬

出版发行: 世界图书出版公司北京公司

地 址: 北京市东城区朝内大街137号

邮 编: 100010

电 话: 010-64038355 (发行)、64015580 (客服)、64033507 (总编室)

网 址: <http://www.wpcbj.com.cn>

销 售: 新华书店

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

开 本: 787 mm × 1092 mm 1/16

印 张: 30.5

字 数: 650千

版 次: 2016年2月第1版 2016年2月第1次印刷

版权登记: 01-2013-2010

ISBN 978-7-5192-0748-9

定价: 108.00元

版权所有 翻印必究

(如发现印装质量问题, 请与本公司联系调换)

中译版序

本书自问世以来，受到广大读者的欢迎，并被很多院校的应用心理学、管理学、人力资源学、公共管理等专业的本科生及研究生选为参考教材。为了反映国外人事选拔研究的最新进展，世界图书出版公司引进了该书版权，嘱我对该书进行翻译。

前不久，美国管理学研究会前任会长，中国管理研究国际学会创会会长徐淑英教授在《管理学报》上撰文指出：“管理研究的学术严谨性与实践相关性问题，是管理者最大的挑战之一。”中国管理学的研究不仅要关注中国情境，而且应该更加关注企业实践，解决企业的实践难题。这个观点与本书主编Anderson教授不谋而合。Anderson教授在本书开宗明义，提出当前既是人事选拔研究的“好时代”，研究条件和机会比早前要好得多。但是当前也是人事选拔研究的“坏时代”，人事选拔研究者与实践者渐行渐远，迷失了“先贤”人事选拔以实践问题为核心进行实证科研的基本原则。本书是人事选拔研究领域的知名学者Anderson和Herriot 1997年主编的《选拔与测评国际手册》（*International Handbook of Selection and Assessment*）最新版，新书共22个章节，由来自8个国家（美国、荷兰、英国、比利时、加拿大、西班牙、新加坡和瑞士）的36位国际级大牛通力合作而成。全书梳理回顾了人事选拔领域近百年的研究成果，堪称人事选拔科研与实践领域的“红宝书”。

随着我国加入WTO，很多国内企业走出国门，与此同时大量跨国企业抢滩中国。经济的快速发展，就涉及人力资源的储备和开发。相应的，企业中人事招聘和选拔领域的需求也越来越多，需要回答的问题也越来越复杂。为了回答上述问题，作者在全书中采用“理论—方法—案例—原理—未来方向”相结合，收集了大量文献，阐明了很多在人事测评和选拔过程中的经典难题。全书充分体现了“学以致用”的思想，将严谨的理论具象化，将复杂的原理外显化，这是本书的特色。本书的翻译也与原书一样，是集体智慧的结晶。我的研究生于宙、韩笑、彭坤霞丽以及我课题组中其他应用心理学专业学生吴文祥、叶丹、宋元雄、向利鑫先进行初译。之后我对全书进行了复译和审校。在翻译过程中，译者力求“信、达、雅”，但时间匆忙，加上译者水平有限，难以避免翻译不当和疏漏之处，敬请读者批评指正。

李英武

2015年7月6日于海淀西颐北馆

贡献者

Natalie J. Allen

Department of Psychology, The University of Western Ontario, London, Ontario,
CANADA N6A 5C2,

E-mail: nallen@uwo.ca

Neil Anderson

Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,
Roetersstraat 15, 1018 WB

Amsterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: N.R.Anderson@uva.nl

Dave Bartram

SHL Group plc, The Pavilion, 1 Atwell Place, Thames Ditton, Surrey KT7 0NE, UNITED
KINGDOM

E-mail: dave.Bartram@shlgroup.com

Walter C. Borman

Personnel Decisions Research Institutes, Inc., 100 South Ashley Drive, Suite 375, Tampa
FL 33602, USA

E-mail: wally.borman@pdri.com

Marise Ph. Born

Erasmus Universiteit Rotterdam, FSW, Instituut Psychologie, Postbus 1738 (kamer W
J505), 3000 DR

Rotterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: born@fsw.eur.nl

Paula M. Caligiuri

Human Resource Management Department, Rutgers University, 94 Rockafeller Road,
200B Levin Building, Piscataway, New Jersey 08854, USA

Email: caligiuri@smlr.rutgers.edu

David Chan

Department of Social Work and Psychology, National University of Singapore, 10 Kent
Ridge Crescent, Singapore 119260, REPUBLIC OF SINGAPORE

E-mail: davidchan@nus.edu.sg

Nicole Cunningham-Snell

Shell Centre, PSSSL-LD, York Road, London SE1 7NA, UNITED KINGDOM

E-mail: N.Cunningham-Snell@shell-com

Filip de Fruyt

Ghent University, Henri Dunantlaan 2, Gent 9000, BELGIUM

E-mail: filip.defruyt@rug.ac.be

Irene E. de Pater

Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,
Roetersstraat 15, 1018 WB

Amsterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: I.E.dePater@uva.nl

Stephan Dilchert

University of Minnesota, Department of Psychology, 75 E River Road, Minneapolis MN
55455-0344, USA

E-mail: Dilc0002@umn.edu

Robert L. Dipboye

Rice University, PO Box 1892, Houston TX 77251-1892, USA

E-mail: dipboye@rice.edu

Arne Evers

Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,

Roetersstraat 15, 1018 WB
Amsterdam, THE NETHERLANDS
E-mail: a.v.a.m.evers@uva.nl

Sacha Geerlings
Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,
Roetersstraat 15, 1018 WB
Amsterdam, THE NETHERLANDS
E-mail: sacha.geerlings@xs4all.nl

Anna L. Imus
Department of Psychology, 340C Psychology Building, Michigan State University, East
Lansing MI 48824-
1116, USA
E-mail: schne248@msu.edu

Ute-Christine Klehe
Psychologisches Institut, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Zürich,
Rämistrasse 62, CH-8001
Zürich, SWITZERLAND
E-mail: u.klehe@psychologie.unizh.ch

Filip Lievens
Department of Personnel Management and Work and Organizational Psychology, Ghent
University, Henri
Dunantlaan 2, 9000 Ghent, BELGIUM
E-mail: filip.lievens@ugent.be

Deniz S. Ones
University of Minnesota, N218 Elliott Hall, 75 E River Road, Minneapolis MN 55455-
0344, USA
E-mail: Deniz.S.Ones-1@tc.umn.edu

Lisa M. Penney
Department of Psychology, 126 Heyne Building, University of Houston, Houston TX

77204-5022, USA

E-mail: lisa.penney@mail.uh.edu

Robert E. Ployhart

Department of Management, Moore School of Business, University of South Carolina,
Columbia SC 29208, USA

E-mail: ployhart@moore.sc.edu

Robert A. Roe

Universiteit Maastricht, PO Box 616, 6200 MD Maastricht, THE NETHERLANDS

E-mail: r.roe@os.unimaas.nl

Ann Marie Ryan

Department of Psychology, 333 Psychology Building, Michigan State University, East
Lansing MI 48824-1116, USA

E-mail: ryanan@msu.edu

Alan M. Saks

Division of Management, Joseph L. Rotman School of Management, and Centre for
Industrial Relations, University of Toronto, 105 St. George Street, Toronto, Ontario, CANADA
M5S 3E6

E-mail: saks@utsc.utoronto.ca

Jes ú s F. Salgado

Departamento de Psicología Social, Universidad de Santiago de Compostela, 15782
Santiago de Compostela, SPAIN

E-mail: psjesal@usc.es

Neal Schmitt

Department of Psychology, Michigan State University, East Lansing MI 48824-1116, USA

E-mail: schmitt@msu.edu

Benjamin Schneider

Department of Psychology, University of Maryland, College Park MD 20742, USA

E-mail: ben@psyc.umd.edu

Dora Scholarios

Dept. of Human Resource Management, University of Strathclyde, 50 Richmond St.
Glasgow G1 1XU, UNITED KINGDOM

E-mail: d.scholarios@strath.ac.uk

Jan te Nijenhuis

Open Universiteit, Postbus 2960, 6401 DL Heerlen, THE NETHERLANDS

E-mail: Jan.teNijenhuis@ou.nl

George C. Thornton III

Colorado State University, Department of Psychology, Fort Collins, Colorado 80523-52323, USA

E-mail: thornton@lamar.colostate.edu

Henk van der Flier

Vrije Universiteit, Van der Boechorststraat 1, 1081 BT Amsterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: h.van.der.flier@psy.vu.nl

Annelies E. M. van Vianen

Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,
Roetersstraat 15, 1018 WB

Amsterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: A.E.M.vanVianen@uva.nl

Chockalingam Viswesvaran

Dep. of Psychology, Florida International University, University Park, Miami FL 33199,
USA

E-mail: Vish@fiu.edu

Olga F. Voskuil

Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam,
Roetersstraat 15, 1018 WB

Amsterdam, THE NETHERLANDS

E-mail: Ovoskuil@fmg.uva.nl

Michael A. West

University of Aston, Birmingham B4 7ET, UNITED KINGDOM

E-mail: m.a.west@aston.ac.uk

David Wigfield

Shell Centre, PSSS-LD, York Road, London SE1 7NA, UNITED KINGDOM

E-mail: David.wigfield@shell.com

Charles Woodruffe

19 Dunraven Street, London W1Y 4JR, UNITED KINGDOM

E-mail: charles.woodruffe@humanassets.co.uk

主编简介

Arne Evers是阿姆斯特丹大学工业与组织心理学教授。他的研究兴趣包括人事选拔、选拔中的歧视问题、测验及量表编制，组织诊断及工作压力。他已经在*Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Testing*, *European Journal of Psychological Assessment*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Educational Psychology*, 以及*Handbook of Work and Organizational Psychology* (Psychology Press, UK)等期刊上发表了大量文章。Arne是荷兰心理学会协会测验委员会 (*Committee on Testing of the Dutch Association of Psychologist*, COTAN) 以及欧洲心理学会协会联合会测验和测量专业委员会 (*The standing Committee on Tests and Testing of the European Federation of Psychological Associations*) 的常务委员。

Neil Anderson是阿姆斯特丹大学组织心理学教授。他的研究兴趣包括招聘与选拔，组织与工作群体社会化、工作创新以及组织氛围。Neil目前独立承担或参与的研究项目主要关于面试中考官与应聘者的决策、大五人格测试的结构与特性，以及工作与组织心理学中从业者与研究者的分歧。他出版了大量专著，包括*Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Sage, UK) 以及*International Handbook of Selection* (Wiley, UK)，他的研究成果发表在*Journal of Applied Psychology*, *Human Relations*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 及*International Journal of Selection and Assessment*等学术期刊上。Neil曾任明尼苏达大学（美国）和阿姆斯特丹大学（荷兰）的客座教授。Neil是英国心理学会和工业与组织心理学会的会士。

Olga Voskuijl是阿姆斯特丹大学工作与组织心理学助理教授。她的研究兴趣集中在人事选拔、工作绩效的建模和测量、工作分析、能力与人格的测量和分析，以及职业发展。她的相关研究发表在*International Journal of Selection and Assessment*, *International Journal of Human Resource Management*以及*European Journal of Psychological Assessment*等期刊上。

作者简介

Natalie J. Allen是加拿大西安大略大学心理学系的教授。她的研究主要关注员工组织承诺的概念及其测量方法，员工承诺的发展与行为后果。她与John Meyer的专著《工作场所中组织承诺：理论、研究及其应用》(*Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*) (Sage, 1997)还获了奖，Allen近期的研究主要集中在团队相关问题。

Allen博士的研究成果在很多期刊均有发表，包括*Journal of Applied Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Group Dynamics*, *Human Resource Management Review*, *Journal of Vocational Behavior*, 以及*Academy of Management Journal*。Allen博士是加拿大心理学会会士，*Journal of Occupational and Organizational Psychology*副主编，并在荷兰、澳大利亚及英国等地多所大学做过访问学者。

Dave Bartram是SHL集团的科研总监。在1998年加入SHL之前，他先后担任赫尔大学科学与环境学院系主任和心理学系教授。目前他是英国心理学会特许职业心理学家、会士，人因工程学会会士。他是国际测验委员会委员和前任主席，英国心理学会测验标准指导委员会 (*British Psychological Society's Steering Committee on Test Standards*) 和欧洲心理学家协会联合会测验和测量专业委员会 (*the European Federation of Psychologists Association's Standing Committee on Tests and Testing*) 的常务委员。同时他还是国际应用心理学会测量与评估分会候任主席。Dave在职业评估特别是计算机辅助测验领域发表了数百篇期刊论文、会议论文和专著。

Walter C. Borman是人事决策研究所 (*Personnel Decisions Research Institutes*, PDRI) 的首席执行官，南佛罗里达大学工业与组织心理学教授。他是工业与组织心理学会会士，并于1994—1995年间任该机构主席。Borman已发表了300余部/篇专著、章节、期刊和会议论文。近来，他与人合著了《心理学手册》I/O卷(Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003)，并与两名PDRI的同事合编了《心理学年鉴》(1997)的“人事选拔”一章。他是工业与组织心理学会2003年杰出科学贡献奖的获得者。Dr. Borman的主要研究兴趣包括绩效测量、人事选拔、工作分析和评价中心。

Marise Ph. Born是荷兰鹿特丹伊拉斯姆斯大学心理学系工业与组织心理学副教

授。Marise的研究兴趣是人事选拔、求职和职业选择、人格及个体差异、跨文化研究以及测验开发。她目前是两本重要人事选拔期刊——*International Journal of Selection* 和 *Assessment*和*European Journal of Personality*的编委。同时她还是国际测验委员会理事、荷兰心理学家协会测验委员会成员。

Paula M. Caligiuri是人力资源战略中心（*the Center for Human Resource Strategy*, CHRS）主任，罗格斯大学管理与劳动关系学院人力资源管理副教授。Paula同时也是意大利博科尼大学商学院的客座教授。她的研究领域包括三个方面：跨国组织的战略人力资源管理，全球领导力开发，全球驻外人员管理。她的研究成果发表在*International Journal of Human Resource Management*, *Journal of World Business*, *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*和*International Journal of Intercultural Relations*等学术期刊上。她的专著（与Allan Bird和Mark Mendenhall合编）《人力资源管理的全球维度：管理全球劳动力》于2005年出版发行。她是多本期刊的编委，以及*Human Resource Management Journal*的副主编。

David Chan是新加坡国立大学副教授，新加坡测验与评价中心科学顾问。他的研究领域包括人事选拔、纵向建模以及工作中对变革的适应性。在人事选拔领域，他发表过大量期刊论文，编写了几部手册的部分章节，并与人合著了一本教材。他获得过的学术奖励包括工业与组织心理学会早期职业生涯杰出贡献奖，Edwin Ghiselli创新研究设计奖，美国心理学会论文研究奖和密歇根州立大学社会科学学院奖。他目前是六本期刊的编委，并为十余本期刊审稿。他目前担任新加坡总理公署、社会发展及体育部、新加坡警察部队和新加坡监狱属的顾问。

Nicole Cunningham-Snell是壳牌国际领导力开发团队位于伦敦的高级顾问。她作为职业心理学家在壳牌工作了七年，目前她负责壳牌领导力评估和开发项目在全球的设计与推广。Nicole的工作也涉及胜任力特征、考核系统、多测度反馈系统、选拔方法、评估者培训、团队建设，同时她致力于促进全球范围的学习活动。她于1999年获伦敦大学金史密斯学院博士学位，目前是英国心理学会会员。

Filip de Fruyt是生物医学科学硕士和心理学博士。目前他是比利时根特大学差异心理学和人格评估学教授。他的研究领域十分广泛，包括适应性和适应不良个体差异，两种差异的结构和发展，以及应用人格心理学。他已经担任欧洲人格心理协会会员和执行理事会秘书六年，目前是*European Journal of Personality*副主编，*International Journal of Selection and Assessment*顾问编辑。

Irene E. de Pater是荷兰阿姆斯特丹大学工作与组织心理学在读博士。她目前的研究兴趣包括职业发展、管理发展、人格以及性别与工作。她与Tim Judge, Erin Johnson和Annelies van Vianen合作发表过文章。

Stephan Dilchert是明尼苏达大学工业与组织心理学在读博士。他的研究兴趣是认知能力和人格在人事选拔中的预测作用。他发表了大量关于在人事选拔中采用认知能力测

验的组织后果、团队人格差异及其对负面影响的意义的文章。同时，他也为《智力测评年鉴》(*Mental Measurements Yearbook*)审阅测验。他目前正在研究一种新提出的智力结构在人事选拔中的价值。他最近刚完成一篇关于实践智力的元分析文章，比较了实践智力与一般心理能力及其他认知能力的效用。

Robert L. Dipboye是中佛罗里达大学心理学系主任。在此之前他是莱斯大学Herbert S. Autrey教授。他的研究成果涉及人事选拔的各个领域。他是美国心理学会、工业与组织心理学会会士，和组织行为协会会员。他曾任*Academy of Management Review*, *Journal of Organizational Behavior*和*SIOP Frontier Series*审稿人，以及*Journal of Applied Psychology*副主编。

Sacha Geerlings是阿姆斯特丹大学工作与组织心理学研究生。她的硕士论文研究的是选拔心理学家对于伦理问题的态度。同时，她对单个欧洲国家的伦理准则与欧洲的元准则进行了比较。她的研究兴趣包括选拔中的公平和伦理问题。

Anna L. Imus是密歇根州立大学工业与组织心理学研究生。她在乔治梅森大学获学士学位，并被授予优秀本科科研奖。她目前的研究兴趣包括与择优选拔相关的幸福感研究、应聘者对招聘程序的感知以及其他选拔相关的课题。

Ute-Christine Klehe是瑞士苏黎世大学工作与组织心理学研究所助理教授。2000年在德国马尔堡大学获得了心理学硕士学位后，她于2003年在加拿大多伦多大学Rotman管理学院获博士学位，导师是Gary Latham，之后在阿姆斯特丹大学从事博士后研究，导师是Neil Anderson。她的主要研究兴趣包括典型绩效与最佳绩效，以及人事选拔中的部分领域，如结构化面试、组织选拔程序的应用。目前为止，她的研究成果已被推选为工业与组织心理学会Flanagan奖，并发表在*International Journal of Selection and Assessment*上。

Filip Lievens是比利时根特大学人事管理和工作与组织心理学系副教授。他目前的研究主要关注不同的选拔方法（如，评价中心、情境判断测验、网络测评）和组织吸引力上。他在*Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Applied Psychology: An international Review*和*International Journal of Selection and Assessment*等杂志上发表过30余篇文章。

Deniz S. Ones是明尼苏达大学工业心理学Hellervik教授。她的研究主要关注人事选拔，以及人格、诚信、认知能力评估对决策的影响。有鉴于其在该领域内杰出科研成果，她先后获得过诸多荣誉：工业与组织心理学会1994年Wallace最佳学位论文奖、1998年McCormick早期职业生涯杰出贡献奖、多元实验心理学协会2003年Cattell早期职业生涯奖。她是美国心理学会第5分会（评估、测量和统计）和第14分会（工业与组织心理）的会士。她担任（过）六本期刊的编委。目前她是*International Journal of Selection and Assessment*的主编。在2001和2002年，她与人合著了*Handbook of Industrial, Work*

and Organizational Psychology的两卷, *Human Performance* 专刊上关于认知能力测验的一篇文章, 以及 *International Journal of Selection and Assessment* 上关于反生产工作行为的一篇文章。

Lisa M. Penney 2003年在南佛罗里达大学获得工业与组织心理学博士学位。她目前是人事决策研究所 (*Personnel Decisions Research Institutes, Inc*) 助理研究员。Penney 博士的研究成果在很多学术期刊和学术会议均有发表。此外, 她关于工作场所不文明行为和反生产工作行为的研究已经成为包括 *Newsweek Japan*、*Orlando Sentinel* 以及 *Arizona Republic* 等诸多媒体报道的主题。Penney 博士的主要研究兴趣是反生产工作行为、工作压力和领导力。

Robert E. Ployhart 是乔治梅森大学副教授。他主要的研究领域关注的是现代人力资源情境下的人员配置问题 (如开发多水平员工配置模型, 如何提高员工招聘和配置的有效性和适应性, 识别文化和小群体对人员配置的影响以及开发新的人事测评技术)。他的另一个研究兴趣是应用统计/测量模型以及研究方法, 如结构方程模型、多水平模型和线性模型。他发表过40余篇相关主题的文章, 是工业与组织心理学会和美国管理学会的活跃成员, 并获得过两个学会的奖励。Rob是多本期刊的编委, 同时还为多个私人 and 公共部门提供管理咨询服务。

Robert A. Roe 是马斯特里赫特大学组织理论与组织行为学教授。此前, 他先后执教于阿姆斯特丹大学、代尔夫特大学、蒂尔堡大学和内梅亨大学。Robert 曾任荷兰航空医学研究所主任, 并担任许多公司和公共组织的顾问。他是工作与组织研究中心 (蒂尔堡) 的创始主任, 欧洲工作与组织心理协会的创会主席。他因为发起了一年两次的欧洲工作与组织心理学大会和促进了欧洲在该领域的一体化而获得过特别表彰。Robert 曾任多本期刊的编委。他发表过300余篇/部学术论文、专著章节及专著, 涵盖人事选拔和评估、绩效、动机、胜任力特征、组织评估等课题。Robert 对概念和方法问题有着强烈的兴趣, 包括设计方法的应用。

Ann Marie Ryan 是密歇根州立大学工业与组织心理学教授。她的主要研究领域是人事选拔, 特别是公平和选拔过程、应聘者知觉和招聘、组织中的多样性。她与人合著了许多文章和专著章节。她目前是工业与组织心理学会主席, *Personnel Psychology* 编辑。

Alan M. Saks 是多伦多大学组织行为与人力资源管理学教授, 他同时任教于该校 Joseph L. Rotman 管理学院管理学部和产业关系中心。他的主要研究兴趣是招聘、求职、培训迁移和新员工的社会化。他编著了 *Research, Measurement, and Evaluation of Human Resources* 一书, 并与人合著了 *Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work* 以及 *Managing Performance through Training & Development*。他目前是 *Academy of Management Journal*, *Journal of Organizational Behavior* 和 *Journal of Vocational Behavior* 的编委。

Jesús F. Salgado 是西班牙圣地亚哥·德·孔波斯特拉大学工作与组织心理学及人

力资源教授。他曾任伦敦大学金史密斯学院访问学者（1999，2000）。他已在顶尖心理学和管理学期刊上发表过70余篇文章，这些期刊包括*Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Human Performance*, *International Journal of Selection and Assessment*, *Applied Psychology: An International Journal*, *Journal of Organizational Behavior*, *European Journal of Personality*, 和*European Journal of Work and Organizational Psychology*。他的研究主要关注人事选拔程序的效标效度和国际效度概化。目前，他是*International Journal of Selection and Assessment*的联合编辑，以及6部期刊的编委。Jesús是工业与组织心理学会会士。

Neal Schmitt是密歇根州立大学心理学与管理学杰出教授。他于1988—1994年间任*Journal of Applied Psychology*主编，并担任过10本期刊的编委。他曾是麻省理工学院福布莱特学者。他获得过工业与组织心理学会杰出科学贡献奖（1999）和杰出贡献奖（1998）。他于1989—1990年间任该学会主席。他与人合著过3部教材，分别是*Staffing Organizations*（与Ben Schneider）、*Research Methods in Human Resource Management*（与Richard Klimoski）、*Personnel Selection*（与David Chan），此外，与Walter Borman合著了*Personnel Selection in Organizations*，与Fritz Drasgow合著了*Measurement and Data Analysis*，并发表了近300篇文章。他目前的研究主要关注组织中人事选拔程序的效用和产出、亚群体招聘、应聘者反应和行为等问题。

Benjamin Schneider是马里兰大学心理学教授，人事研究公司（*Personnel Research Associates, Inc*）高级研究员。除了马里兰大学，他还曾任教于密歇根州立大学和耶鲁大学，并在达特茅斯学院（塔克商学院）、巴伊兰大学（以色列，福布莱特项目）、艾克斯-马赛大学（法国）和北京大学（中国）进行过短期教学。他发表了超过125篇的学术论文和专著章节，并出版了8部专著。Ben的研究兴趣涉及服务质量、组织氛围和文化、人员配置问题以及组织生活中人格的作用。Ben被工业与组织心理学会授予2000年杰出科学贡献奖。除了学术工作，多年来Ben还为许多公司担当顾问，包括Citicorp、AT&T、Allstate、Sotheby's、the Metropolitan Opera、Prudential、GEICO、IBM、American Express、Giant Eagle和MeadWestvaco。

Dora Scholarios是位于苏格兰格拉斯哥的斯凯莱德大学人力资源管理学系组织行为学副教授。她于1990年在乔治·华盛顿大学获工业与组织心理学博士学位。Dora的研究兴趣包括人事选拔和分类、选拔的社会过程视角，以及新兴工作形式对于职业模式和员工幸福感的影响。她参与了由美国陆军行为与社会科学研究所、英国经济与社会研究理事会以及欧盟资助的一些大型研究项目。

Jan te Nijenhuis目前就职于荷兰开放大学。在此之前，他在阿姆斯特丹大学和莱顿大学任助理教授和博士后。他曾凭借其关于测验培训的硕士论文获得优秀青年研究者奖励。他在自由大学工作与组织心理学系从事的关于移民评估的博士课题受到荷兰铁路

(Dutch Railways) 的资助, 并赢得了应用心理学最佳学位论文奖。Jan的研究兴趣是关于人格和个体差异的应用及基础研究, 重点关注人事心理学。他发表过大量专业期刊论文, 撰写了很多专著章节。Jan是工业与组织心理学学会及智力研究国际学会的会员。

George C. Thornton III是科罗拉多州立大学心理学系工业与组织心理学教授。他目前的研究兴趣包括发展评价中心对管理者和学生的有效性、工业心理学在劳动歧视诉讼中的作用, 以及工作成就动机的跨文化研究。他发表了关于评价中心技术的3部专著, 几篇专著章节, 以及大量期刊论文和会议报告。他帮助公共和私人组织开发评价中心, 并在欧洲和亚洲的许多国家作过关于评价中心技术的演讲。

Henk van der Flier是荷兰阿姆斯特丹自由大学工作与组织心理学系教授与系主任。他曾任荷兰铁路(Dutch Railways)工业心理部的主管至1990年, 任Arbo Management Group的产品开发与质量经理至1998年。他的研究兴趣包括工作条件、安全、人事选拔、心理测量和跨文化心理学。

Annelies E. M. van Vianen是荷兰阿姆斯特丹大学工作与组织心理学系副教授。她的研究兴趣包括个体与环境匹配、驻外、组织文化、职业发展、人事选拔和性别与工作。她发表过50篇荷兰期刊和30篇国际期刊, 如*Academy of Management Journal*、*International Journal of Human Resource Management*、*Personnel Psychology*和*International Journal of Selection and Assessment*。她曾当过荷兰学术期刊*Gedrag en Organisatie [Behavior and Organization]*的编辑。她还为10余本I/O领域的顶级期刊审稿。

Chockalingam (Vish) Viswesvaran是佛罗里达国际大学心理学副教授。他发表了100余篇关于人事选拔和绩效的期刊论文、专著章节。他是3家期刊的编委, 同时是*International Journal of Selection and Assessment*的副主编。他曾获工业与组织心理学学会颁发的最佳学位论文奖和早期职业生涯杰出贡献奖。他是工业与组织心理学学会会士, 也是美国心理学会第14分会(工业与组织心理)和第5分会(评估、测量和统计)会士。近来, 他与人合编了*Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment*关于技术对人员配置作用的特刊, 以及*Human Performance*关于认知能力测验的特刊。

Michael A. West是阿斯顿商学院组织心理学教授和研究主任。自1991年以来, 他同时还是伦敦政治经济学院经济表现中心的成员。获得博士学位后, 他在南威尔士的煤矿工作了一年, 然后才开始学术工作生涯。他编写、主编或合编了14部专著, 包括*Effective Teamwork* (2004, Blackwell), 该书的第一版被翻译为12种语言, *The Secrets of Successful Team Management* (2003, Duncan Baird), *Developing Team Based Organisations* (2004, Blackwell), *The International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working* (2003, Wiley), *Effective Top Management Teams* (2001, Blackhall), *Developing Creativity in Organizations* (1997, BPS)和*Handbook of Workgroup Psychology* (1996, Wiley)。