

THOMSON

工商管理经典译丛·人力资源管理系列

Human Resource Selection

人力资源甄选

(第5版)

[美] 罗伯特·D. 盖特伍德 (Robert D. Gatewood) / 著
休伯特·S. 菲尔德 (Hubert S. Feild)

薛在兴 张 林 崔秀明 / 译

薛在兴 / 审校



清华大学出版社

工商管理经典译丛·人力资源管理系列

人力资源甄选

(第5版)

[美] 罗伯特·D. 盖特伍德 (Robert D. Gatewood) / 著
休伯特·S. 菲尔德 (Hubert S. Feild)

薛在兴 张 林 崔秀明 / 译

薛在兴 / 审校

清华大学出版社
北京

Robert D. Gatewood, Hubert S. Feild

Human Resource Selection, 5th ed.

EISBN: 0-03-031933-1

Copyright © 2001 by Harcourt, Inc., a division of Thomson Learning.

Original language published by Thomson Learning (a division of Thomson Learning Asia Pte Ltd). All Rights reserved.

本书原版由汤姆森学习出版集团出版。版权所有,盗印必究。

Tsinghua University Press is authorized by Thomson Learning to publish and distribute exclusively this Simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本中文简体字翻译版由汤姆森学习出版集团授权清华大学出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

981-265-687-1

北京市版权局著作权合同登记号 图字:01-2002-5783

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源甄选:第5版/[美]盖特伍德(Gatewood, R. D.), [美]菲尔德(Feild, H. S.)著;薛在兴,张林,崔秀明译. —北京:清华大学出版社, 2005. 10

(工商管理经典译丛·人力资源管理系列)

书名原文: Human Resource Selection

ISBN 7-302-11323-8

I. 人… II. ①盖… ②菲… ③薛… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 075051 号

出版者:清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社总机:010-62770175

地址:北京清华大学学研大厦

邮编:100084

客户服务:010-62776969

责任编辑:江 娅

封面设计:李亚莉

印刷者:北京市清华园胶印厂

装订者:三河市新茂装订有限公司

发行者:新华书店总店北京发行所

开本:185×260 印张:36.75 插页:2 字数:823千字

版次:2005年10月第1版 2005年10月第1次印刷

书号:ISBN 7-302-11323-8/F·1246

印数:1~4000

定价:66.00元



Human Resource Selection

人力资源甄选是整个人力资源管理体系中具有基础意义的重要一环。如果组织不能甄选到合适的员工,那么,不仅接下来的人力资源活动(培训、绩效考核等)难以有效地开展,组织本身也会遭受直接的经济损失。但是,令人遗憾的是,人力资源甄选也许是人力资源管理体系中最不受重视的一环。曾经不止一次地有人问我:“按照你所说的甄选程序,我就一定能挑选到最合适的人选吗?”或者说:“我相信自己的直觉,而不相信那些只有书呆子才会考高分的测验。”另外,据本书作者介绍,1983年,美国国家事务局对437家组织的调查显示,只有16%的公司拥有一项或者几项有效的甄选技术。而且,10年以后的情况也没有明显改善。为什么人力资源甄选得不到应有的重视?我想首要的原因(可能还有资金的限制、人力资源经理对个人权威的维护、技术的限制等原因)还是对科学甄选的不信任,或者说是人力资源甄选的假定不认可。

人力资源甄选有3个重要的假定。第一个假定就是“人是不同的”。正因为人是不同的,所以才有甄选的必要和可能。大多数人至少在口头上会认可这样一个假定,但在实际当中却未必。我们且不说计划经济的时代(那时候我们强调劳动是无差别的,因而没有甄选,只有计划分配),就是在今天,我们仍然能够不时地听到这样的声音:“他评上先进没什么了不起的,要是我处在他那个位子上没准比他干得还好呢”,或者,“谁比谁又能差多少呀”。这些说法也许是正确的(你确实比他强,或者至少不差),但其中内含的“人与人是无差别的”这样一种意思却是错误的。注意,我在这里并不是鼓吹人有高低贵贱之分的思想,而是说,相对于具体的工作,个人胜任的能力是不同的。有的人思维缜密,但不善谈吐,这样的人也许更适合从事研究工作;有的人善于同别人打交道,但就是坐不住,这样的人也许更适合搞市场营销;等等。人在总体上是

别。所以,第一个假定更严格地说应该是“人相对于具体的工作而言是不同的”。人力资源甄选的根本目的就是根据职位要求找到符合该职位要求的求职者。

人力资源甄选的第二个假定是人是“可以测量的”。具体包括两个方面:人的特征和人的工作绩效是可以测量的。我们先来谈第一个方面:人的特征是可以测量的(这在人力资源甄选中被称作预测测量)。正如本书作者指出的,人的生理特征(身高、体重等)是容易测量的,而心理特征(智力、能力等)则不是那么容易测量的。但对人力资源甄选来说,心理特征恰恰是最重要的。随着心理学的发展,人们已经开发出了大量的心理测量工具,这些测量工具的有效性已经得到了无数实证研究的支持。(顺便说一句,具备心理学的理论功底,对于学习人力资源甄选是非常有帮助的。)我们再来看一下该假定的第二个方面:人的绩效是可以测量的(这在人力资源甄选中被称作效标测量)。同样,随着人力资源管理的发展,人们也已经开发出了许多绩效测量工具,这些测量工具的有效性也得到了大量实证研究的支持。无论是预测测量还是效标测量,最重要的一个问题就是测量方法。其实,凭个人直觉来进行人力资源甄选也是建立在测量基础之上的,只不过这种测量是一种主观性而不是客观性测量而已。同样,效标测量当中也有一种方法就是主管等级评定,这也是一种主观性测量。正如本书作者所指出的,通过采用系统的决策方式,要比使用主观性决策方式决策正确的可能性高得多。

人力资源甄选的第三个假定是对人的预测测量与效标测量是相关的(线性相关或者非线性相关),就是说,在雇用之前通过申请表、面试、测验、工作模拟等甄选工具对求职者进行测量所得到的测量结果能够准确地预测这些求职者当中被雇用的员工的工作绩效。如果预测测量与效标测量是不相关的(人力资源甄选不能够准确地预测员工未来的工作绩效),那么,我们就说该甄选工具是无效的,我们需要开发和挑选更有效的工具。对人力资源甄选持怀疑态度的人也许认为,我们永远无法找到一个能够准确地预测效标的甄选工具。这是因为,他们认为工作绩效的好坏主要不是由员工被雇用前的知识、技术和能力等特征所决定的,而是他们被雇用后接受的培训以及工作环境所决定的。他们的观点有一定的道理,它足以提醒我们,即使人力资源甄选做得再好,被选中的人再优秀,如果组织其他人力资源环节甚至其他所有的管理活动跟不上的话,也很难指望这些优秀的员工取得优秀的工作绩效(他们或者流失,或者消沉下去)。正像不能因为个人品质而忽视环境变量一样,因为环境变量而忽视个人品质同样是错误的。设想一个简单的例子,你和你的竞争对手都在“招兵买马”,现在有一位非常出色的求职者同时应聘了你们两家组织,你会和对手说:“没关系的,一个人在知识、技术和能力方面的缺陷可以被他的工作环境所弥补。我的工作环境比你,所以,你先挑吧,剩下的我要。”你会这样做吗?估计不会。既然在与竞争对手争夺人才的时候是这样,那么,在没有明显的竞争对手的时候难道就可以忽视个人特征的重要性吗?

上述第一个假定是人力资源甄选最基本的假定,第二个假定涉及测量的信度问题(测量的是想要测量的属性),第三个假定则涉及测量的效度问题(人力资源甄选测量的有效性问题)。这3个假定是整个人力资源甄选的基础,也是本书的基础和内在逻辑。

本书共分5篇17章。第Ⅰ篇是概述,其中的第2章着重介绍了美国与人力资源甄选相关的法律制度,它对于我们健全我国的相关法律制度是很有借鉴意义的。第Ⅱ篇中的前3章介绍了有关测量信度和效度的基本知识,它是理解全书内容的关键。本篇的最后1章介绍了运用已经得到的人力资源甄选测量的结果来做出高质量决策的若干方法。第Ⅲ篇详细介绍了工作分析的各种方法和技巧。工作分析是人力资源甄选的基础。只有通过工作分析,识别了职位最重要的特征及其任职资格,我们才拥有对求职者进行测量的“尺子”——才可以运用工作分析的结果来开发各种人力资源甄选的工具有。第Ⅳ篇全面介绍了包括申请表、证明材料核查、面试、测验、评价中心等各种甄选工具。本篇对每一种甄选工具实施的步骤、优缺点、信度、效度等都做了全面的分析。虽然作者的叙述使这些工具都有着很强的操作性,但读者最好不要看着哪一种工具好拿来就用。这里首先需要强调的是工具的信度、效度问题,一个证明在很多情形下具有信度、效度的甄选工具未必在你的组织情形下具有信度、效度。为了保证它在你的组织当中也同样可靠并有效,就需要做从工作分析到甄选方案的设计到信度、效度检验的全面工作。第Ⅴ篇则介绍了如何进行效标测量。通过效标测量所得到的信息是对甄选测量效度检验的基础数据。另外,通过效标测量来检验甄选测量工具的有效性,对于提高甄选决策的质量具有十分重要的意义。所以,本篇虽然只有1章,却是非常重要的。

我们正处在一个工作环境迅速变革的信息时代。新的职位层出不穷,企业越来越小型化,固定的工作者—职位匹配的模式正逐步让位于更具有灵活性的团队工作、弹性工作等工作模式,等等。所有这些变革都对传统的人力资源甄选提出了挑战。为了迎接上述挑战,人力资源甄选专家们开发出了一些新的甄选工具(比如,效度概化和职位要素效度)。本书对这方面的最新知识也有初步的介绍(主要集中在第5章,但其他章也有相关内容)。另外,由于本书所介绍的许多知识都是以大企业为背景的,而小企业往往缺乏相应的资金、技术和人才来制定并实施规范的甄选方案,所以,在本书大部分章节的最后,作者还专门讨论了小企业如何进行有效甄选的问题,提出了许多切合实际的建议。我想,这部分内容对我国大部分企业经理来说,也许是最感兴趣的。

中国有着悠久的人力资源甄选的历史,伯乐相马的历史典故就反映出中国人很早就认识到了人力资源甄选的重要性。早在唐代韩愈就明确地指出:“千里马常有,而伯乐不常有。”在甄选的技术方面,我国也早在隋唐时期就开始实行科举制度,依据客观的考试结果来选拔政府官员。这一制度在中国延续了近千年,并传入欧洲,成为西方国家公务员选拔考试制度乃至所有人力资源甄选测验的前身。但从历史上来看,中国的人力资源甄选最大的缺陷在于以定性测量为主,定性测量当中又以品德测量为主。这导致甄选受决策者的影响很大,而难以制定出一套稳定可靠、长期有效的甄选系统。

我国从计划经济向市场经济的转轨为人力资源甄选的发展提供了良好的契机。我认为,中国的人力资源甄选要想真正得到更快、更好的发展,以下4个问题必须得到解决。第一个问题就是人才的问题。我国劳动力现在总体上是供大于求的,但真正符合组织需要的人才却往往是严重供不应求。而当求职者人数少于职位空缺数的时候,甄选是

没有意义的。所以,大力培养符合时代需要的各类人才是摆在我们面前的当务之急。第二个问题是人才观的问题。这个问题与我们前面所提到的第一个假定(人是不同的)有关。我国许多企业(特别是国有企业)思维还停留在计划经济时代,不承认劳动者存在差别,不重视人才,也就更不重视甄选。又由于转轨时期存在着权力寻租的可能,所以,有些国有企业甄选的惟一标准既不是职位的任职资格,也不是随机甄选,而是与企业领导的关系。这已经对国有企业造成了严重的损害(这也从反面证明了科学甄选的重要性)。而这个问题的解决则有待于企业产权关系的第一步明晰化。第三个问题是相关法律问题。在西方,劳动者权益保护(特别是公平就业权利)有着可靠的法律保证。我国的劳动法及其相关法律、法规中的许多内容已经不能满足时代的需要,执行的力度也很不够。所以,要保证人力资源甄选健康地发展,我们就必须在这一方面下更大的功夫。最后一个问题就是我国以中小企业为主,而西方的人力资源甄选理论与实践大多是以大企业为背景,西方的文化特点也和中国迥然不同。所以,要想使中国的绝大多数组织采用科学的人力资源甄选技术并取得成效,学者们和实务工作者们就需要通力合作,尽快地发展出符合中国实际的人力资源甄选系统。

本书的翻译是集体智慧的结晶。除了著者序和目录以及第1、2章和第4~6章系本人翻译以外,我的同事周晓春、中国人民大学劳动人事学院的崔秀明和张林分别翻译了第3章、第7~9章和第17章、第10~16章的初稿。另外,窦艳、蒋海文、王笑蕾、王钟、刘洪波等也参与了本书部分章节的翻译工作。在此一并表示感谢。我还要特别感谢我的老师仇雨临教授、董克用教授、潘金棠教授、何凡兴副教授、李营生教授、侯文若教授等,是他们把我引入劳动人事这一学术领域,并传授给了我许多宝贵的知识。

全书最后由我统一定稿,本人对全书的翻译负有全部责任。因为人力资源甄选涉及人力资源管理、心理学、统计学,甚至工科方方面面的知识,而本人的知识面有限,所以,翻译当中的错误在所难免。如果您在阅读当中发现任何问题,请与我联系,本人将不胜感激。我的联系方式是:

单位:中国青年政治学院社会工作与管理系

地址:北京市西三环北路25号

邮编:100089

电话:010-88569006

电子信箱:xuezx2000@yahoo.com.cn

薛在兴

2005年7月

工商管理经典译丛

人力资源管理系列

著者序

我们都曾经与人力资源甄选活动打过交道。我们或者曾经应聘过某一学校或公司的职位,或者反过来,曾经作为某一组织的工作人员做出过甄选决策。无论是从哪个角度来看,大家一般都认为人力资源甄选活动是令人不安的,而且具有不确定性。我们曾经不止一次地听见应聘者说这样的话:“我不知道他们在寻求什么样的人?”我们也曾经不止一次地听见负责招聘的人嘀咕:“我怎样才能将这些应聘者区别开来呢?我希望我做的选择是正确的。”

甄选的过程对我们大多数人来说都不陌生。我们知道其间从应聘者那里收集有关他们的信息是必不可少的。像申请表、面试以及各种各样的测验工具都是服务于这一目的的。我们还知道,公司接下来就要筛选这些信息并对应聘者进行比较,以便辨别出哪些人工作绩效会更好。即使如此,我们还是常常感到疑惑:“如果甄选过程是如此常见,为什么还存在着焦虑和不确定性呢?”

我们认为可能有两个原因:(a)甄选在评价应聘者并对其未来工作绩效做出预测方面,存在着一些内在的、不能够完全被控制的特性;(b)即使甄选在程序上是明确的,它仍然有一些不那么清楚的、更重要的方面,比如应该考查应聘者哪些方面的特征,应该使用哪些工具来收集信息,以及应该如何归纳信息来确定合适的候选人。理解甄选的上述每一个方面对于设计一个有效的甄选方案,并且使应聘双方对甄选过程感觉舒适是至关重要的。我们认为,甄选这些方面的内容是甄选的技术性要素,因为对这些方面的明确离不开心理测验、统计分析、甄选的概念框架、以前经验研究的发现以及各种各样的法律限制。

提供技术性的知识正是本书的目的所在。我们希望这些知识对于那些目前正在或者将来会为某一组织设计并实施甄选计划的人是有用并且有趣的。我们总结了在甄选过程中的一些重要的发现并且将这些发现糅进了我们有关设计甄选计划的建议当中。因

Human Resource Selection

此,希望本书对于那些从事甄选活动的人有所帮助。本书分如下5篇系统地介绍了甄选的技术。

第Ⅰ篇:人力资源甄选概述。本部分介绍了甄选的性质及其相关法律限制。第1章描述了甄选的目的——识别工作绩效高的人——并且描绘了为制定一个有效的甄选方案所必须采取的几个主要步骤,最后指出了这些计划的局限性,这些局限性是必须特别注意的。第2章通过讨论法律、联邦法规、法庭判例以及确定歧视的手段介绍了在甄选过程中所必须考虑的法律限制。

第Ⅱ篇:人力资源甄选基础。本部分中的各章介绍了作为甄选基础的心理测量学中有关测量的一系列概念。第3章介绍的是测量这样一个主题,并且讨论了它的定义和性质。第4章分析了信度对于测量的重要意义,以及估计信度的各种方法。第5章讨论了效度策略并且集中在效度检验信息的解释与含义方面。第6章介绍了使用相关信息进行甄选决策以及为甄选测量设立录用分数线的方法和策略。

第Ⅲ篇:人力资源甄选中的工作分析。本部分描述了设计甄选方案的第一个步骤。第7章概述了甄选中的工作分析以及组织如何进行工作分析。第8章描述了甄选中最常用的工作分析方法以及如何使用这些方法。第9章讨论了如何使用工作分析方法识别工人的知识、技术、能力以及其他特点。本章的重点是如何将相关信息转化为甄选测量工具的内容。

第Ⅳ篇:工作绩效预测。这是全书最长的一篇,包括7章(第10~16章)。本部分每一章讨论一种主要的甄选工具。这些讨论回顾了以往关于这些工具的效度和信度的研究,以及如何恰当地开发并使用这些工具。

第Ⅴ篇:效标测量。本部分只涉及一个主题:效标测量。第17章概述了工作业绩测量——作为效度检验中的效标数据——的本质特征与手段。效标测量是制定和实施一项全面的甄选方案的关键部分。

本版的更新之处

在《人力资源甄选》的第5版中,我们通过吸纳最近的研究,分析这些研究对于实施甄选计划的指导意义而提供了最新的知识。这些变化包括甄选适用的最新法律,更广泛地涉及与小组织甄选这一问题相关的内容,并且考察了在甄选预测工具方面的最新研究,这些甄选预测工具包括申请表、测验、个性调查表以及就业面试。

致谢

写一本书最大的好处之一就是它向作者提供了一个正式的机会来向那些对于他本人及其作品有着积极影响的人表示感谢。罗伯特·盖特伍德希望感谢他的母亲索菲(Sophie)、父亲莫里斯(Maurice),感谢他们所有的爱、指点、幽默以及友情;他们使生活变

得简单而有趣,而且像爱自己的儿子一样爱着他们的孙子孙女们。我还要感谢伊夫林(Evelyn)和罗伯特·珀洛夫(Robert Perloff),是他们指导了我的整个研究生学习生涯和早期的学术生涯。他们在关键时期提供了技术和专业指导。最后,我感谢玛丽·埃文斯(Mary Evans),感谢她将我所写的各章组织在一起,使其更具有系统性,也更容易理解。

休伯特·费尔德希望感谢他的父母休伯特和伯尼斯·费尔德(Bernice Feild)。他们的爱、支持和奉献作者将永志不忘。鲍勃·蒂尔(Bob Teare)、比尔·欧文斯(Bill Owens)、莱尔·舍恩费尔德(Lyle Schoenfeldt)以及唐·莫斯利(Don Mosley)是我早期职业生涯中重要的导师和楷模。我永远感激他们为我所做的工作。我还要感谢阿特·贝德安(Art Bedeian)、比尔·贾尔斯(Bill Giles)、斯坦·哈里斯(Stan Harris)、比尔·霍利(Bill Holley)以及凯文·莫斯霍尔德(Kevin Mossholder)的鼓励和阿基里斯·阿门纳基斯夫妇(Achilles Armenakis)的支持。尽管我同阿基里斯夫妇的关系已经到了熟不拘礼的地步,但我仍然要对他们表示谢意。

很多人在本书各版本的写作过程中起到了指导性的作用。我们特别感谢以下书评家,感谢他们为本书付出的宝贵时间和评价,使各版都有所提高:

詹姆斯·布鲁格(James Breaugh) 圣路易斯密苏里大学(University of Missouri at St. Louis)

肯尼思 P. 卡森(Kenneth P. Carson) 亚利桑那州立大学(Arizona State University)

辛西娅 E. 科恩(Cynthia F. Cohen) 南佛罗里达州立大学(University of South Florida)

弗里茨·德莱斯格(Fritz Drasgow) 伊利诺伊州立大学(University of Illinois),原野城(Champaign)

杰拉尔德·格林伯格(Jerald Greenberg) 俄亥俄州大学(The Ohio State University)

汉克·赫尼斯(Hank Hennessey) 夏威夷大学(University of Hawaii),海勒(Hilo)城

苏珊·基(Susan key) 亚拉巴马大学(University of Alabama)伯明翰城(Birmingham)

马克·L. 伦格尼克—霍尔(Mark L. Lengnick-Hall) 维奇塔州立大学(Wichita State University)

玛丽·刘易斯(Mary Lewis) PPG 实业公司(PPG Industries)

约瑟夫·罗斯(Joseph Rosse) 科罗拉多大学(University of Colorado)

莱尔·F. 斯科费尔德(Lyle F. Schoenfeld) 阿巴拉契亚州立大学(Appalachian State University)

布赖恩·斯特菲(Brian Steffy) 富兰克林与马歇尔学院(Franklin and Marshall College)

约翰·维尔斯(John Veres) 奥本大学(Auburn University), 蒙哥马利(Montgomery)

帕特里克·赖特(Patrick Wright) 康奈尔大学(Cornell University)

G. 伯纳德·伊文(G. Bernard Yevin) 芳邦学院(Fontbonne College)

还有一些人在我们写作的这些日子里给予了从专业到日常生活的大量帮助,他们是克里斯·赖尔登(Chris Riordan)、吉姆·莱德文卡(Jim Ledvinka)、德怀特·诺里斯(Dwight Norris)和罗伯特·赫希费尔德(Robert Hirschfeld)。阿特·贝德安在写本书第1版的时候就对我们这两个新作者充满了信心,并帮助我们动笔。梅森(Mason)和米克拉·盖特伍德(Mikaela Gatewood)通宵达旦地为我们校订书稿,米克拉·科尔(Mikaela Cole)则帮助编制了本版的目录,他们因此而付出的心血是令人不能忘怀的。

哈考特的各位同仁当然是本书写作最有力的保障。特别感谢为第5版的写作、修改和出版做出贡献的约翰·威姆斯特(John Weimeister)、博比·博琴克(Bobbie Bochenko)、巴雷特·拉基(Barrett Lackey)、莉萨·凯利(Lisa Kelley)和琳达·布伦德尔(Linda Blundell)。

对上述所有的人,我们只想说:“谢谢您。我们真诚地感谢您的帮助。”

佐治亚州,雅典城

罗伯特·D. 盖特伍德

亚拉巴马州,奥本城

休伯特·S. 费尔德

第 I 篇 人力资源甄选概述

第 1 章 绪论

1.1 甄选的定义	3
1.1.1 信息收集和评估	4
1.1.2 外聘与内聘	4
1.1.3 限制和长远利益	5
1.2 甄选与其他管理项目	5
1.2.1 战略规划与人力资源规划	6
1.2.2 甄选与其他人力资源管理项目	7
1.2.3 甄选与招聘	8
1.3 设计甄选方案	14
1.3.1 工作分析信息	15
1.3.2 确定相关工作绩效测量工具	15
1.3.3 识别工人特征	16
1.3.4 制定评价工具	16
1.3.5 效度检验程序	17
1.4 制定甄选方案的限制因素	17
1.4.1 有关求职者的有限信息	18
1.4.2 对职位、个人和工作业绩的测量	18
1.4.3 其他影响工作业绩的因素	19
1.5 甄选所面临的新问题	19
1.5.1 宽泛界定并基于团队的工作	19
1.5.2 甄选在小企业中的应用	22
1.6 本书计划	22

第2章 甄选中的法律问题

2.1 联邦立法	27
2.1.1 立法模式	27
2.1.2 公平就业机会法律和行政命令	28
2.2 就业歧视	35
2.2.1 歧视的定义	35
2.2.2 证据要求	36
2.2.3 统计的应用	38
2.3 《雇员甄选程序规范化指南(1978)》	42
2.3.1 负面影响的判定	42
2.3.2 甄选方法	43
2.3.3 甄选方案的辩护	43
2.3.4 甄选要求	43
2.3.5 工作绩效的测量	44
2.3.6 档案保存	44
2.4 反歧视行动计划	44
2.4.1 联邦承包商	45
2.4.2 法院判决和调解协议	46
2.4.3 自愿反歧视行动计划	46
2.5 甄选法院案例	47
2.5.1 格里格斯对杜克电力公司案(1971)	48
2.5.2 美国对佐治亚电力公司案(1973)	48
2.5.3 斯珀洛克对联合航空案(1972)	49
2.5.4 康涅狄格州对蒂尔案(1982)	50
2.5.5 沃森对 FT. 财产信托银行案(1988)	50
2.5.6 联邦合同执行程序办公室对欧扎克航空公司案(1986)	51
2.5.7 汽车工人对江森公司案(1991)	52
2.5.8 拉德对哥伦比亚特区案(1995)	53
2.6 公平就业机会小结	55
2.6.1 歧视的基础	55
2.6.2 歧视的证据	55
2.6.3 组织的选择	56
2.7 小公司中的法律问题	57

第Ⅱ篇 人力资源甄选测量基础

第3章 甄选中的人力资源测量

3.1 测量基础:概述	62
3.2 测量在人力资源甄选中的作用	62
3.2.1 测量的特性	63
3.2.2 测量的量表	65
3.3 甄选测量的标准化	70
3.3.1 人力资源甄选中使用的测量方法	71
3.3.2 评价甄选测量方法的效标	72
3.3.3 寻找与构建甄选测量方案	74
3.3.4 寻找现有甄选测量方案	74
3.3.5 建构新的测量方案	79
3.4 解释甄选测量得分	84
3.4.1 使用常模	84
3.4.2 使用百分位	86
3.4.3 使用标准分	87
3.4.4 种族配额	88

第4章 甄选测量的信度

4.1 什么是信度	91
4.1.1 信度的定义	92
4.1.2 测量误差	93
4.2 估计信度的方法	96
4.2.1 估计再测信度	97
4.2.2 平行或等值复本信度估计值	100
4.2.3 内部一致性信度估计值	102
4.2.4 评分者间信度估计值	109
4.3 解释信度系数	112
4.3.1 一个信度系数意味着什么	112
4.3.2 一个系数应该有多高	113
4.3.3 影响测量信度的因素	114
4.3.4 测量标准误	118

4.3.5 评价信度系数	120
4.3.6 信度:一份总结性评论	122

第5章 甄选测量的效度

5.1 概述	125
5.1.1 效度的定义	125
5.1.2 信度和效度之间的关系	126
5.1.3 测定效度的方法	127
5.2 效标关联效度法	128
5.2.1 同时效度	128
5.2.2 预测效度	131
5.2.3 同时与预测效度研究的比较	133
5.2.4 进行效标关联效度研究的条件	133
5.2.5 效标关联效度的时效	134
5.2.6 法庭与效标关联效度	134
5.3 内容效度法	135
5.3.1 内容效度法的实施	136
5.3.2 有关内容效度的一些例子	139
5.3.3 内容效度的不适用之处	141
5.3.4 进行内容与效标关联效度检验的一些必要条件	143
5.4 构想效度法	144
5.5 效标关联效度法中的实际问题	146
5.5.1 相关性	147
5.5.2 预测	151
5.5.3 影响效度系数大小的因素	157
5.5.4 效用分析	161
5.6 更广视角下的效度	165
5.6.1 效度概化	166
5.6.2 职位要素效度	171
5.7 小企业如何进行效度检验	173
5.8 效度研究的前景	175

第6章 甄选决策方法

6.1 甄选决策的特征	185
6.1.1 收集并综合预测信息的方法	186

6.1.2	方法	187
6.1.3	哪种方法是最好的	188
6.1.4	对决策者的启示	189
6.2	汇总预测分数的方法	190
6.2.1	方法一:多元回归法	191
6.2.2	方法二:多重录用分数线法	192
6.2.3	方法三:跨栏法	193
6.2.4	方法四:组合法	194
6.2.5	方法五:分布匹配法	195
6.3	录用决策的方法	196
6.3.1	自上而下甄选法	197
6.3.2	录用分数线法	197
6.3.3	划分梯队	201
6.4	作出甄选决策的实用方法	204
6.5	审核甄选决策:从你的成功与失败中学习	206
6.6	提高甄选决策质量的建议	207

第Ⅲ篇 工作分析在人力资源甄选中的应用

第7章 为工作分析做准备:概述

7.1	工作分析在人力资源甄选中的地位	212
7.1.1	定义和模型	212
7.1.2	工作分析的历史	214
7.1.3	工作分析中的法律问题	214
7.1.4	总结	217
7.2	工作分析的应用	217
7.2.1	工作分析的组织工作	217
7.2.2	选择要研究的职位	219
7.2.3	回顾相关文献	221
7.2.4	选择职位代理	229

第8章 工作分析技术应用

8.1	收集工作信息	240
8.2	工作分析方法的分类	241