

<<评价中心与结构化面试>>

图书基本信息

书名：<<评价中心与结构化面试>>

13位ISBN编号：9787227034674

10位ISBN编号：7227034674

出版时间：2007-5

出版时间：宁夏人民

作者：胡月星

页数：266

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>

<<评价中心与结构化面试>>

内容概要

评价中心技术和结构化面试是一种综合性的人才测评方法，主要用于人的综合素质测评。本书结合中国国内开展党政领导干部公开选拔考试和企业、事业单位人才招聘考试测评的实际需要，对评价中心技术和结构化面试方法进行了比较深入系统的研究与介绍。书中重点阐述的内容方法在国内外各类人才招聘考试中最被看重和着力进行研究开发的核心方法技术。

本书不仅可在各级党政机关公开选拔领导干部和机关内部竞争上岗中参考使用，也可供事业单位、国有企业、中外合资企业以及其他类型组织中的人才选拔招聘中参考使用。对各级各类领导人才培训、能力开发也具有重要参考价值。

<<评价中心与结构化面试>>

书籍目录

第一章 评价中心测评技术 一、评价中心的由来与发展 (一)评价中心的起源 (二)评价中心的定义 (三)评价中心的特点 二、评价中心的主要工具 (一)公文筐测验 (二)无领导小组讨论 (三)角色扮演 (四)案例分析 (五)管理游戏 (六)其他形式 三、评价中心测试的操作实施 (一)准备程序 (二)评价中心的实施 四、附录：评价中心案例 案例1 办公供应系统(OSS)的案例 案例2 金波利兄弟公司的案例 第二章 角色扮演 一、角色扮演的理论基础 (一)角色理论 (二)社会角色概念 (三)角色集 (四)领导角色理论 二、角色扮演法及操作过程 (一)角色扮演法的概念 (二)角色扮演法的优点与不足 (三)角色扮演法的类型 (四)角色扮演法的组成部分 三、角色扮演的实施过程与评价标准 (一)角色扮演法的具体操作步骤 (二)角色扮演情景设计的原则 (三)角色情景设计的步骤 (四)角色扮演法的测评指标 (五)测评指标的权重设置 四、角色扮演法在领导人才选拔中的应用 (一)角色扮演法的实施步骤 (二)角色扮演法的实施举例 第三章 公文筐测验 一、公文筐测验概述 (一)公文筐测验的定义 (二)公文筐测验的构成、功能和适用对象 (三)公文筐测验的优缺点 (四)公文筐测验的发展趋势 二、公文筐测验的设计原理 (一)公文描述 (二)公文筐设计的基本原则 (三)公文筐测验的基本能力要素 (四)公文筐设计程序 三、公文筐测验的操作实施 (一)公文筐测验施测程序 (二)公文筐测验使用注意点 四、附录：公文筐测验试题举例 第四章 管理游戏 第五章 即席演讲 第六章 案例分析 第七章 无领导小组讨论测试 第八章 结构化面试概述 第九章 结构化面试试题的命制 第十章 面试考官 第十一章 结构化面试的操作实施后记

<<评价中心与结构化面试>>

章节摘录

第一章 评价中心测评技术 评价中心是近几十年来西方企业中流行的一种选拔和评估管理人员，尤其是中高层管理人员的人事测评方法。

本章主要就评价中心技术的发展、性质特点及基本原理方法作一简要介绍。

一、评价中心的由来与发展 (一) 评价中心的起源 任何兴起的事物，都会经历一个从孕育到形成到发展或者到成熟的历程。

而在今天成为方兴未艾的评价中心，亦不例外。

作为能力素质测评的新方法，评价中心起源于德国心理学家1929年建立的一套用于挑选军官多项评价程序(William C.Byham, 1982)。

德国军事心理学家建立管理评价中心的主要任务是挑选未来军官。

他们确定的建立评价程序的指导原则为整体性和自然性。

整体性是指要评价未来军官的整体个性而不是单项的能力；自然性则是指评价工作必须在自然、日常环境中进行行为观察。

在他们的评价程序中，评价员可以自由地使用许多不同的方法，对行为样本作出定性的评价，并强调了结论的有效性应该把几个评价员的判断进行汇总。

在评价过程中，军事心理学家首先就军官的个性和领导才能给予明确的概念界定，并通过调查把这些特质细化为明确的目标、信心、有效的想法、精神上的适应性、数学头脑和诚实等性格特征(这项工作一定意义上就相当于现代评价中心的工作分析作业)。

为了评价这些个性和领导才能，军事心理学家设计了许多独特的评价方法，其中包括：(1)采用书面测验评估智力；(2)任务练习，要求参加者按照详尽的指令，在一条复杂的、紧张的障碍道路上，完成一系列任务，观察他们的首创精神、毅力和体力表现等；(3)指挥系列练习，让参加者指挥一组士兵，他必须完成一些任务或者向士兵们解释一个问题，在此基础上，评价员对他的面部表情、讲话的形式进行观察；(4)深入面谈，了解候选人的经历、教育情况和观念等；(5)一系列的五官功能测验和感觉运动协调测验等。

评价过程会持续两到三天，由两名军官、一名内科医生和三名心理学家主持进行(因为某些政治原因，德国由军事心理学家主持参与的军官评价活动在1942年停止)。

<<评价中心与结构化面试>>

编辑推荐

世界500强企业中，约有80%的企业在决定人员招聘、员工职务晋升的过程中使用了评价中心技术。结构化面试，具有内容规范、标准统一、操作性强等优点，刚一出现就得到了众多人才评价机构的重视和应用。本书主要以评价中心技术和结构化面试的实际操作为主，为实践中的工作者提供实际帮助，也加入了一些关于各种方法技术的理论回顾，以帮助读者们知其然，并能知其所以然。本书在每一章后面附上了相应的案例，在取材上也尽量考虑平时的工作实际。本书具有视野开阔，重点突出，内容充实，结构严谨，注重应用等显著特点。

<<评价中心与结构化面试>>

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>