

<<有效的选才与面谈技巧>>

图书基本信息

书名：<<有效的选才与面谈技巧>>

13位ISBN编号：9787561528426

10位ISBN编号：7561528426

出版时间：2007-11

出版时间：厦门大学

作者：郑瀛川

页数：327

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>

<<有效的选才与面谈技巧>>

内容概要

近年来，不论企业经营环境如何变化，“选才”依然是人力资源最重要的任务。因此，企业都在四处寻找，希望找到更好的选才工具，以解决长久以来困扰企业的缺工、缺干问题。

《有效的选才与面谈技巧》是台湾绩效管理专家郑瀛川博士为人力资源工作者及人事主管而编写的。

全书深入浅出，将甄选的基础、甄选工具、面谈技巧全面展开，并深入探讨“甄选面谈”的成败关键及长期以来困扰人事主管的问题。

帮助企业做好人才甄选的工作，大大提升组织的竞争力。

<<有效的选才与面谈技巧>>

作者简介

郑瀛川，台湾政治大学 博士 现任 福友企业管理顾问有限公司特聘高级顾问师、讲师；铭传大学 专职副教授；辅仁大学 兼职副教授。

专长 绩效评估与绩效管理；如何建立人力资源管理制度；人才甄选方法与面谈技巧；工作说明书的建立与运用；员工咨商与辅导技巧；历任 迪吉多计算机公司人事主任；神通计算机公司行政处长；润泰企业集团人力资源协理；英志企业集团顾问；荣誉 台湾区第二届卓越人力资源主管“伯乐奖”
代表著作：《绩效评估兵法》、《高效能面谈手册》、《员工在职训练（OJT）》

<<有效的选才与面谈技巧>>

书籍目录

第一篇 甄选的基本概念一、何谓甄选二、甄选的理论基础三、影响甄选的环境因素第二篇 甄选的基础工程一、甄选的信度和效度二、甄选的评估标准——效标三、人力资源管理的基础——工作分析四、职能的概念第三篇 如何使用甄选工具一、甄选计划与步骤二、履历表、工作申请表和传记式资料三、工作规范之训练与经验四、心理测验五、情境测验第四篇 面谈技巧一、面谈的基本概念二、如何进行有效的面谈三、行为式面谈与情境式面谈四、如何成为一名优秀的面谈主管第五篇 甄选决策与发展一、任用决策二、未来甄选的发展方向附录一、电话查证表格范例二、面谈问题分类索引三、结合企业文化设计面谈问题的范例四、部门面谈问题范例五、人员甄选面谈题库范例六、业务人员面谈问题范例七、主管人员面谈问题范例八、以职能为基础的行为面谈范例九、面谈主管自我查核表英文索引

<<有效的选才与面谈技巧>>

章节摘录

第一篇 甄选的基本概念 二 甄选的理论基础 2. 甄选过程涉及的要素 (1) 工作说明 职位的工作内容、职责以及从事该工作应表现的行为,合称为工作说明。

(2) 工作规范 在特定职位中,个人所需具备的工作知识、技能、能力以及特质,合称为工作规范。

(3) 代表个人特性的行为样本 这些行为样本是通过某些预测指标(也就是甄选工具)表现出来的。

(4) 工作绩效的衡量指标 评判工作者在工作上成功与否的标准。

前两项要素通常是由对于特定职位的工作分析而得到的。

上述四项要素之间的关系,可用图表1—2来表示。

图表1-2是一般的甄选模型,显示在进行甄选时,需先针对空缺职位进行工作分析,得出工作职责(工作说明)以及所需人员的条件(工作规范),再以此确定预测指标,选择所要使用的甄选方式,借由应征者在这些甄选方式的表现结果,来预测其未来工作表现的绩效。

因此,所谓科学的甄选,至少须考虑上述的甄选程序,任何甄选方法或工具必须经过严格的验证,也就是所谓的信度与效度考验,才能宣称它是个有效的方法或工具。

以此来看,现在一般企业大多数主管使用的甄选面谈方式是否有效,令人怀疑;就连某些大型企业,直接从国外或坊间取用一些心理测验作为选才工具,是否有用,也值得深入探讨。

.....

<<有效的选才与面谈技巧>>

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>