第一图书网, tushu007.com

<<过去预测未来>>

图书基本信息

书名：<<过去预测未来>>

13位ISBN编号：9787501965052

10位ISBN编号：7501965056

出版时间：2008-10

出版时间：中国轻工业出版社

作者：田效勋 等 著

页数：202

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

前言

预测一个人未来是否成功，尤其是在只通过短短不到40分钟的面试就要做出重要决策的情况下，的确是一项极有挑战性的工作。
多数人事经理和管理者高估了自己的面试水平，往往认为面试5分钟就能够对候选人做出准确的判断。
几乎每个人都有自己一套独特的面试经验，这些个人化的、可意会而不可言传的经验是否真的能够准确预测候选人的未来业绩呢？
大量实证研究早就对此进行了否定。
个人化的非结构化面试的预测效度仅为0.2左右，也就是说，这种面试仅仅解释未来业绩差异的4%，96%的业绩差异不是由这种面试所能够解释的。
自20世纪80年代以来，随着面试的逐渐改进(如采用结构化面试)，面试的预测效度才开始得到认可。
行为面试就是一种结构化面试，它试图通过挖掘候选人过去的行为模式，来预测其未来是否成功。
行为面试的预测效度已经得到了广泛的数据支持。
但是，截至目前，国内还没有一本系统介绍行为面试的专著。
笔者从事人才测评工作已有十个年头，行为面试是我们最常使用的工具之一。
非常高兴能够通过本书，和大家一起交流结构化的面试经验，如果能够推进大家积极采用结构化的行为面试，提高选准人才的几率，也算是我们的一个小小成就。
本书从行为面试的基本原理讲起，着重介绍了行为面试的设计方法、主持技巧和评分方法。
其中，还给出了常见维度所对应的行为面试题目，供大家在实践中参考使用。
本书最适合专门从事人才选拔的工作者使用；对参加面试的候选人来说，也可以通过了解行为面试来做好面试准备，更充分地展示出自己的真实水平。
另外，需要提醒读者的是，在阅读本书之前您需要了解一些心理测量学知识，比如：信度、效度、题目的难度、区分度等。
如果您对这些概念不了解，建议先阅读本书的附录部分“心理测量学基本概念”。
除了三位主要作者之外，北京智鼎管理咨询有限公司的蒋平女士和王立娜女士也撰写了部分章节的初稿。
另外，智鼎公司的兰兰和晓明女士在文字修改和校对方面也付出了大量的心血，在此对她们的辛勤工作表示感谢。
感谢车宏生教授在百忙之中为本书作序。
车教授一直倡导使用科学化的人事测量方法，并为推进中国心理测量的科学应用不懈努力。
感谢中国轻工业出版社“万千心理”，正是他们对心理学在中国推广应用的慧眼，才使本书得以尽快出版。
由于时间仓促和经验所限，本书难免存在一些观点不足之处，敬请批评指正。
您的反馈是我们不断取得进步的重要方式，我们愿意继续将行为面试这项技术深入钻研下去，希望将来有机会修订本书，使其成为这个领域的经典专著。
田效勋　　2008耳年月23日

内容概要

本书从行为面试的基本原理讲起，着重介绍了行为面试的设计方法、主持技巧和评分方法。
其中，还给出了常见维度所对应的行为面试题目，供大家在实践中参考使用。
本书最适合专门从事人才选拔的工作者使用；对参加面试的候选人来说，也可以通过了解行为面试来做好面试准备，更充分地展示出自己的真实水平。
另外，需要提醒读者的是，在阅读本书之前您需要了解一些心理测量学知识，比如：信度、效度、题目、区分度等。
如何您对这些概念不了解，建议先阅读本书的附录部分“心理测量学基本概念”。

作者简介

田效勋，男，北京智鼎管理咨询有限公司首席咨询师，2006—2008年于北京师范大学心理学院做博士后研究，获中国人民大学企业管理学博士学位。
在国内较早开发并使用评价中心技术协助组织选拔人才，是中组部领导干部面试命题专家之一，曾为诺基亚（中国）、联想集团研究院、中国银行总行及分行、中国农业银行、中国北京同仁堂集团、中国航天科技集团某院、中国工商银行总行及分行、国家电网公司等上百家企业提供人事决策和人力资源管理咨询服务。
柯学民，男，北京智鼎管理咨询有限公司资深咨询师，获北京师范大学心理学硕士学位，曾任联想集团公司事业部人力资源总监。
专长领域为绩效管理体系设计、人才测评、薪酬设计等。
曾为国家邮政总局、中石化集团管理学院、中国银行总行、中国银行多家”分行、中国农业银行一级分行、蒙西高新技术集团、广东电网、广东交通集团、中国工商银行、中国建设银行等企业提供过咨询服务。
张登印，男，北京智鼎管理咨询有限公司资深咨询师．获北京师范大学心理学硕士学位，曾于联想集团、神州数码、LVc国际投资集团供职，历任人事管理部经理、高级薪酬经理和人力资源总监。
专长领域为激励体系设计、人才测评、绩效管理等。
曾为青岛啤酒、中国银行、中国农业银行、中海集团天津分公司、山东鑫盛房产、华展汽车集团、亿利资源集团等企业提供过咨询服务。

书籍目录

第一章　最有效的面试方法一、常用的测评方法——面试二、最有效的面试——行为面试三、行为面试与结构化面试的关系第二章　行为面试的前提——胜任力模型及其开发方法一、胜任力模型简介二、胜任力模型的开发方法：行为事件访谈法(BEI)第三章　行为面试题目的设计方法一、职位信息的收集和了解二、设计行为面试题目的原则、方法及步骤第四章　经典行为面试题目一、动力系统二、个人品行三、个性特征四、认知能力五、人际能力六、领导与管理能力第五章　行为面试的主持一、行为面试开始前的准备二、行为面试的过程三、行为面试的主持技巧第六章　行为面试的评分方法一、行为面试评分表的设计二、传统评分方法三、行为列表法四、编码法五、三种评分方法的比较六、多名评价者评分的一致性问题附录　心理测量学基本概念

章节摘录

面试的两个紧要任务　从以上关于面试的定义中，我们可以看出面试的紧要任务有两个：挖掘信息和预测业绩。
挖掘信息面试时间是有限的，不能漫无边际地聊天，而是要充分利用有限的时间得到你想要的那些和目标岗位有关的信息，不必关心和目标岗位无关或者低相关的信息。
如果想招聘一个软件工程师，就不要关心应聘者“ 对中国的足球怎么看 ”的类似信息。
有些管理者不认同这个看法，他们认为看似漫不经心的聊天能够让应聘者放松，并能够从中发现一些重要的信息。
的确，让应聘者放松这个想法是对的，但毕竟面试的时间有限，如果不集中精力于关键信息的挖掘，不按照设计好的标准化程序来问问题，那么，我们可能只是得到一些无关紧要的信息。
这样做的结果可能是：凭借应聘者某一个方面的信息或者管理者(面试评价者)的某些个人偏好和假设，做出了一些草率的人事决策。
预测业绩很多做面试工作的人能够挖掘到有效的信息，但不能据此作出应聘者能否胜任岗位的预测。
这是为什么呢?信息挖掘出来之后，面试者要对应聘者与岗位要求相关的胜任力水平做出判断，才能去预测其将来的业绩。
如果面试者不能清晰地记住这些信息，或者不能把这些信息和胜任力联系起来，就难以做出准确和自信的预测。
如此说来，面试并非一项轻松的工作。
除了问对问题，记住回答细节，还要对这些信息进行加工和整合分析，从而预测应聘者未来的业绩。
这些过程实际上是非常复杂、高级的认知过程，需要面试者高度集中注意力。

编辑推荐

对金融企业来说，无论是开拓业务，还是控制风险，都离不开素质过硬的人才。
素质不仅依靠培养，也要重视把好入口关。
《过去预测未来：行为面试法》一书所介绍的科学的面试方法，将帮助企业选拔到优秀的人才，从而通过人的力量，提升企业的核心竞争力。
中国农业银行总行纪委书记．企业所提供的产品和服务的质量主要取决于人才的质量。
因此，选准人对一个企业的生存发展至关重要。
《过去预测未来：行为面试法》提供了识别人才的一种科学方法，它的实质其实就是通过挖掘人的实际经历的方法来听其言，观其行。
中国银行总行首席运营官把面试作为一门技术和学问来研究，这体现了对人才选拔工作的重视，当然也是对人才价值的重视。
但凡能够持续成长的企业，无不在选才方面下大力气。
《过去预测未来：行为面试法》的出版将为企业选准人才助一臂之力。
北京市国资委副主任人才战略是企业经营战略的根本大计，企业家的要务在于选人用人。
找到最好的人就超越了成功。
《过去预测未来：行为面试法》提供了非常实用的人才识别方法，值得精心研读。
一乙利资源集团总裁全国工商联副主席面试是最常用的人才甄选测评技术，但是，只有精心设计的面试才能达到较高的预测效度。
行为面试看起来容易，做起来难，智鼎公司专家们的《过去预测未来：行为面试法》一书，是国内第一本专门系统介绍行为面试方面的专著，《过去预测未来：行为面试法》提供了清晰的理论框架和操作指南，愿《过去预测未来：行为面试法》为推进中国人事测量技术的科学化、标准化进程做出一份贡献。
中国浦东干部管理学院领导心理与素质测评研究所所长一和情景面试不同，行为面试关注的是候选人实际经历过的行为事件，大量研究已经证实其有较高的预测效度。
《过去预测未来：行为面试法》为大家提供的行为面试的操作流程和方法，非常有效和直接，值得参考。

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