第一图书网, tushu007.com

<<评价中心实用手册>>

图书基本信息

书名：<<评价中心实用手册>>

13位ISBN编号：9787501973057

10位ISBN编号：7501973059

出版时间：2009-10

出版时间：中国轻工业出版社

作者：泰勒

页数：229

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

这本书是有关如何做的手册。
它为您提供建议和工具，使您能简单有效地在您的组织中介绍、设计和传递评价和发展中心。
尽管贯穿全篇的焦点是对主管和职能部门管理人员的评估，然而这些基本原则也适用于其他所有的评价中心。
在这本书的写作时，我们始终将繁忙的人力资源人员以及从事招聘的实践工作者挂在心上。
您可能已经打算引入评价中心，但因各种各样的原因，至今还未能成行。
您可能已经感觉到或直接体验到职能部门的同事对这种想法的阻抗，或对如何说服他们相信这种做法的益处不太确定。
如果这样，第1章提供了一些实际的技巧有助于您向同事兜售评价中心的做法.另一方面您可能没能在繁忙的时间表上找到时间坐下来设计整个流程，包括胜任力模型和练习。
第2章不仅包括特别设计来用在评价中心中的模型样例，也包含关于寻找和设计您自己的模型的一些技巧。
您还会在第2章中发现帮助您决定哪个练习可用来评估某种胜任力的向导。
第3章将带您经历运作一个评估事件的整个详细过程，从事先向组织解释这一事件开始到以反馈和评估结束。
到现在为止已有适当的流程，您可能还想知道自己如何找到时间来实施评价中心。
第4章涉及如何招募和培训评估者团队的实用知识，帮助您来传递评价中心。
它覆盖评估者所需要的主要技能，包括记录证据和解释活动。

内容概要

本书作者站在评价中心设计和使用者(企业人力资源及管理咨询专家)的角度，全面周到地考虑在实施过程中可能会碰到的问题，然后再有针对性地进行解答。
从说服领导和同事有关评价中心的益处，到根据组织的实际情况有针对性设计评价中心的各种活动，再到培训评估专家团队，最后顺利实施评价中心，将结果用于录用、培训等多种决策。
由浅入深，娓娓道来，仿佛一位经验丰富的专家正在与我们交流，全程监控与指导评价中心的设计与实施。

作者简介

作者：(英国)泰勒(lan.Taylor) 译者：李中权 柳恒超

书籍目录

第一部分 评价中心 第1章 有效选拔是艺术还是科学？
评价中心的含义：两种观点 评价中心与发展中心的区别 与其他选拔工具相比，评价中心的有效性 为什么评价中心具有较高的效度？
眼见为实 与评价中心关联的一些问题 “兜售”评价中心的益处 第2章 我们要评价什么？
什么是胜任力？
胜任力的类型 什么样的胜任力模型是可以获得的？
构建您自己的胜任力模型 使用胜任力模型中的一些问题 第3章 设计和实施评价中心 评价所需要的最佳时间 活动使用中的注意事项 与参与者的交流沟通 对评价过程的评估 第4章 评价者技能 一个好的评价者应该具备什么？
保持中立——评价中的偏差 给予反馈 从哪里获取评价者？
第5章 心理测量工具在评价和发展中的作用 什么是心理测量？
心理测验应该成为评价过程中的一部分吗？
使用心理测量需要注意哪些问题？
获得心理测验 计算机生成的心理测验报告(样例) 第6章 修改和设计活动 为什么要设计您自己的活动？
设计活动的方法 一些附加活动 假如我的创造性不高，怎么办呢？
评价的发展趋势是什么？
第二部分 评价中心中的具体活动 第7章 角色扮演 概述 角色扮演1 角色扮演2 角色扮演3 角色扮演4 角色扮演5 角色扮演6 角色扮演7 第8章 文件筐 概览 文件筐1 文件筐2 文件筐3 第9章 分析性/报告性写作活动 乘务时间安排任务 住宿安排 运输经理购车的任务 第10章 无领导小组讨论 概览 裁员任务 授权任务 甄选中心任务 第11章 体力任务团队活动 对第11章、第12章和第13章中团队练习的概括性介绍 建筑竞标任务 桥梁建造任务 过河任务 第12章 脑力任务团队活动 概览 字母卡片任务 收银机任务 节目单计划任务 广播宣传任务 谁得到了这份工作？
第13章 补充性的团队活动 概览 反社会行为委员会任务 纸城堡任务 词组任务 航班值勤表任务 附录 阅读指南 1.有效选拔是艺术还是科学？
——以评价中心为例 2.我们要评价什么？
发展一个胜任力框架 3.设计和运行评价中心 4.评价者技能 5.心理测量工具在评价和发展中的作用 6.修改和设计活动

章节摘录

插图：“ 态度招聘，技能培训 ”已被泛滥使用.但是，事实是如此吗？
这么做是否符合实际？
分析一下一些著名的、经常使用的选拔工具：对行为者的观察，预招聘中的模拟核查，销售经理的演示，秘书的PC办公室申请的测验.选拔者通常认为，与外部招聘相比，内部招聘是件更难办的事情。
现在很多组织都试图让所有的员工把他们自己当作招聘者，让全体职员推荐他们认识的有技能的人来应聘自己的公司。
有些公司要求新人从原来的公司中为现在的公司推荐三个人。
甚至有些公司通过猎头会议从竞争对手中招募高绩效的销售人员。
这些不同的招聘方法有什么共同之处呢？
它们都是以行为评价为基础的。
在有效的选拔中，我们都试图抽取有关候选人的行为的信息，包括言语行为，即候选人所说的一切，和视觉行为，即候选人所做的一切。
在工作过程中，如果行为是恰当的，就会产生好的结果，如果行为不恰当，就会产生问题。
在工作背景下，行为是可观察的。
我们会看到人们对顾客很感兴趣，例如，听到人们对顾客问开放性的问题。
我们会听到管理者提高嗓门对员工讲话，或者会挥动手指。
我们同样也能够看到这些行为的结果。
正是行为使他人产生反应，例如微笑、同意、反对、建议等。
在某种程度上，我们能够控制行为，对它进行修正，使之适应于情境。
我们会使自己的行为有利于达到积极效果，如果选择了错误的行为，就一点效果也没有。
选拔工具（如面试）的问题是我们仅仅在人为情境中观察了非常狭窄范围内的行为。

编辑推荐

如何设计评价中心的整个流程？
如何实施评价中心？
如何能在短时间内掌握评价中心？
从《评价中心实用手册》中你可以一一找到答案。
这本书特别适合那些想要在短时间内了解并实施评价中心的企业管理者和人力资源人员，也适合作为高等院校人力资源管理和人才测评相关课程的参考书。
在书中，作者IanTaylor由浅入深，娓娓道来，仿佛一位经验丰富的专家正在与我们交流，全程监控与指导评价中心的设计与实施。

第一图书网, tushu007.com

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