

<<这样面试最有效>>

图书基本信息

书名：<<这样面试最有效>>

13位ISBN编号：9787115190666

10位ISBN编号：7115190666

出版时间：2009-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：胡八一 编

页数：281

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>

<<这样面试最有效>>

前言

倘若招聘是企业不断输入新鲜血液的入口，那么，面试就是企业输入新鲜血液的源头；倘若招聘是企业改善痼疾的处方，那么，面试就是决定处方成败的关键药剂。

面试对企业的重要性是毋庸置疑的。

作为企业的管理者，没有谁敢凭借一份漂亮的简历、出色的作品或者其他能力证明清单就立即做出录用的决定。

不管是声名赫赫的世界500强企业，还是艰苦创业的小公司，面试永远都是他们招聘未来员工的必要流程。

事实上，让HR们头痛不已的是：在面试时表现出众的应聘者，到了工作岗位上却不能够胜任；在面试官眼中积极勤勉的应聘者，在实际工作中却总是推诿逃避；千挑万选经过层层考评的优秀应聘者，最后因为“个人原因”弃甲而逃……这些现象对于HR们来说已经是司空见惯了。企业在为招不到合适的人而费尽心思的时候，是否反思过一个最重要的问题——你的面试，有效性能有几何？

下面的场景是我们屡见不鲜的。

情景1：招聘现场，人头攒动。

面试官从应聘者手中收过简历，匆匆看了一眼后说道：“对不起，这个岗位我们不招大专生，简历还给你。

” 情景2：总经理匆匆走进面试室，边走边问秘书：“这轮应聘的是什么岗位？”

<<这样面试最有效>>

内容概要

《这样面试最有效：有效面试的十大方法》全面系统地讲解了漫谈法、结构法、情景法、车轮法、电话法、演讲法、答辩法、实测法、讨论法、游戏法十大行之有效的面试方法，对每种面试方法的操作流程都进行了详细具体的阐述，并对可能产生偏差的环节进行了合理化的修正，针对各种面试方法的优势和不足提供了不同的组合面试策略，确保对应聘者各方面能力素质测试的全面、准确、真实，可作为企业高效招聘的参考读本。

《这样面试最有效：有效面试的十大方法》适合企业中层管理者与人力资源部门人员、企业培训、咨询机构人员使用。

<<这样面试最有效>>

作者简介

胡八一，柏明顿人力资源管理咨询公司董事长、首席顾问，曾任松下电器人事处处长、杜邦公司人力资源总监，中山大学、华南理工大学EMBA特邀导师。时代光华特邀讲师。

《世界经理人》、《人力资源管理》、《南方企业家》、《人力资源报》等多家媒体特聘顾问。CCTV、东方卫视、东南卫视等电视台特邀人力资源现场点评专家。

主要荣誉 2008年金牌培训师 2007年中国人力资源行业十大风云人物 2006年全国人力资源管理杰出英才 2005年全国人力资源行业十佳人物 2004年全国十大杰出咨询师 2003年全国十大培训师 2002年人力资源技术杰出贡献奖 主要著作 《8+1绩效量化考核技术》《8+1绩效量化案例精选》 《三三制薪酬设计案例精选》 《岗位说明书案例精选》 《组织架构与部门职能设计案例精选》 《激励员工全攻略》 《能力素质模型构建与运用案例精选》 《人力资源规划实务》 《一克拉文化》 《纵横人心》。

<<这样面试最有效>>

书籍目录

第一章 漫谈法第一节 看似随意的“漫谈”第二节 有准备的“漫谈”第三节 有中心的“漫谈”——形散而神不散第四节 控制面试官的认知偏差第五节 漫谈法应用第二章 结构法第一节 标准化的面试方法第二节 为结构化做准备第三节 结构化面试流程第四节 美中不足——结构法的局限性第五节 结构法的应用第三章 情景法第一节 不露痕迹的考察第二节 情景的准备第三节 面试流程第四节 注意事项第五节 情景法应用第四章 车轮法第一节 方法介绍第二节 面试准备第三节 推动“车轮”第四节 保证“车轮”的顺利前行第五节 车轮法应用第五章 电话法第一节 方便易行的面试法第二节 简单面试，充足准备第三节 面试流程第四节 注意事项第五节 电话法应用第六章 演讲法第一节 演讲法介绍第二节 面试准备第三节 演讲法面试流程第四节 演讲法的“信度杀手”第五节 常用的演讲主题举例第七章 答辩法第一节 方法介绍第二节 答辩准备第三节 答辩实施第四节 操作难点第五节 答辩法的应用第八章 实测法第一节 方法介绍第二节 面试准备第三节 面试流程第四节 注意事项第五节 实测法应用第九章 讨论法第一节 “忽视”面试官的面试法第二节 面试准备第三节 作为观察者的面试官第四节 减少误差：选题和评分是关键第五节 讨论法应用第十章 游戏法第一节 方法介绍第二节 游戏准备第三节 面试流程第四节 没有完美的方法，只有合理的操作第五节 游戏法应用：几种经典的面试游戏参考文献

<<这样面试最有效>>

章节摘录

第一章 漫谈法 第一节 看似随意的“漫谈” 所谓漫谈法，是指面试官在面试前不预设问题，而是根据应聘者的现场反应来灵活选择与调整谈话，从而与应聘者进行开放式的深入交谈。漫谈法是面试的最基础方法，具有如下特点。

对象具有特殊性：每个应聘者都各有特点，因此漫谈法需要根据应聘者特性因人而异，不能按照既定的发问程序来进行。

内容具有灵活性：虽然漫谈的基本程序是确定应聘者和应聘岗位的匹配程度，但面试官却可以根据应聘者的反应，从不同的角度提出问题来考察应聘者的素质水平。

信息具有复合性：信息既包括应聘者的专业技能，也包括其综合素质，面试官不但要注意应聘者的语言信息，还要留意非言语方面的信息，例如应聘者的动作、神态和语气等，对信息的考察角度应该是多方面的。

交流具有互动性：面试官和应聘者之间存在一个互动的过程。面试官通常根据应聘者的特点来提问，而应聘者的回答也给面试官提供了更多的线索来考察应聘者的素质。

判断具有直觉性：面试官往往依靠经验和逻辑推理来推定应聘者与岗位的匹配程度。当然，依据直觉来判断时很难避免面试官受情感因素的影响。

漫谈法是应用最早、最普遍的面试方法，同时也是被误用最多的一种面试方法。

因为缺乏操作标准，漫谈法往往在使用中过于随意，最后变成漫无目的的非正式交谈，从而导致其信度和效度大打折扣。

基于上文提到的漫谈法的诸多特点，面试官会在面试中受到个人因素的影响，面试效果难以保证；另外，漫谈法在面试流程以及评分程序中变量过多，难以控制，对应聘者的评价结果也难以进行横向比较。

在追求标准化、程序化操作的趋势下，漫谈法的使用愈来愈少。

但是，从漫谈法的特点出发，它本身具有的很多优点还是其他方法不能媲美的，只要运用得当，其信度不一定会比其他标准化的方法差，甚至还可以弥补标准化面试方法的一些缺陷。

尤其是针对一些高级岗位的招聘，需要对应聘者进行多方面的综合能力考察，面试官此时就更加需要通过详细深入的漫谈才能做出准确判断。

漫谈法的这些优点，正好可以解决标准化面试程序中存在的一些弊端，因此，我们认为，只要不断进行完善，漫谈法依然是一种不可或缺的有效面试方法。

一般来说，企业可以将漫谈法和其他面试方法相结合，多方位开发和管理企业的人力资源，使之形成良性循环。

<<这样面试最有效>>

编辑推荐

人力资源管理中的种种疑问，《这样面试最有效：有效面试的十大方法》将为你详尽解答，提供十大行之有效的面试方法为企业发展输入源源不断的新生力量，实现企业竞争的人才优势。

有效面试——帮助你用专业的流程和方法挖掘应聘者言语和行为背后的深层含义，掌握慧眼识人的艺术，真正找到适合岗位需求的最佳人才！

为什么在面试时表现出众的应聘者，到了工作岗位上却不能够胜任？

为什么在面试官眼中积极勤勉的应聘者，在实际工作中却总是推诿逃避？

为什么千挑万选经过层层考评的优秀应聘者，最后因为“个人原因”弃甲而逃？

<<这样面试最有效>>

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>