

<<职场面试专家>>

图书基本信息

书名：<<职场面试专家>>

13位ISBN编号：9787562441939

10位ISBN编号：7562441936

出版时间：2008-1

出版时间：重庆大学

作者：李志,金钦,李苑凌

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>

<<职场面试专家>>

内容概要

本书具有几个突出的优点：1. 先进性 本书先进性的一个方面体现在对面试题目的形式上，传统意义上的面试题目往往较为随意，而我们在本书的研究和写作过程中，始终抓住如何才能更好地在面试时真正地测试出应聘者所具有的此项素质，为此我们采用了行为面试法、情景面试法等较为公认的面试技术和方法，力戒单纯通过认知来反映能力和人格要求的弊端。

另一方面，我们也紧密围绕测试素质的要求提供了相应的回答要点，以期为面试者和应聘者提供更切实的指导。

2. 工具性 从我国目前的人力资源管理工具书看，至今没有找到一本系统的职业能力和职业人格词典之类的书籍。

本书的80个职业素质（职业能力和职业人格）都是有关职位的核心素质，总体而言，基本能够反映不同职位职业素质要求。

对于每个职业素质什么职位最需要，或者说有关的职位究竟需要什么素质，本书也有相应介绍。

拥有本书，对于一个人力资源管理者而言，不仅有利于更好地对应聘者进行面试，而且对于提高人力资源管理素养也有着十分重要的意义。

同时，作为一名应聘者也能在本书中迅速找到自己所需要的答案，有效回答面试考官所需要的问题。

3. 指导性 当前企业的人力资源管理者中，系统学习过人力资源管理专业的人士并不多，致使企业招聘员工过程中难以有效把握招聘中到底应该招聘什么样的人、面试什么样的素质，甚至于有的人力资源管理者在招聘和面试中对素质的认识非常单一，只能简单区分为“做人”和“做事”。

本书对职业素质作了深入细致的分析，这对于企业人力资源管理者提高自身对职业素质的认识有着十分重要的指导意义。

4. 可操作性 作为一名长期从事人力资源管理研究的学者和企业人力资源管理的顾问，我深深地懂得操作性的重要，在我为企业高级管理人才进修班、人力资源管理研究生讲授《人力资源测量与评估》、《人力资源开发与管理》的过程中，学生们对操作性的渴望常常深深地影响着我。

因此，在本书的写作过程中，我始终强调必须狠狠抓住操作性，要让企业人力资源管理者、寻找工作的应聘者能够从本书中获得切实的操作性指导。

这一点，我相信读者一翻开本书就能切实感受到。

作者简介

李志，重庆大学应用心理学研究所所长、教授，研究生导师，重庆市优秀中青年骨干，重庆市人民政府发展研究中心专家委员，主要从事人力资源开发与管理研究，公开发表学术论文150余篇，兼任多加企业管理咨询顾问，成功地为多加知名企业事业单位世纪招聘方案并主持招聘活动，并为20余家知名企业设计人力资源管理制度。

书籍目录

上篇 职业能力 创造力 策划能力 调研能力 洞察力 督导能力 独立工作能力 分析能力 公关能力 公文处理能力 沟通交流能力 计划能力 决策能力 控制能力 口头表达能力 理解能力 领导能力 培训能力 人际交往能力 设计能力 社交能力 实际操作能力 适应能力 书面表达能力 谈判能力 统筹能力 问题解决能力 想象力 协调能力 心理承受能力 学习能力 应变能力 应对突发事件能力 营销能力 研究开发能力 预测能力 运作能力 执行力 指挥能力 专业技能下篇 职业人格参考文献

<<职场面试专家>>

章节摘录

上篇 职业能力创造力创造力是什么？

创造力（Creativity）是人类所特有的，利用一定条件产生新颖独特、可行适用的产品、观念等的能力。

如何在面试中表现自己的创造力？

1. 你曾经成功组织过哪些富有创意的活动或项目？

这些项目的创新点在哪里？

应试要点：（1）通过本题，招聘人员可以了解到应聘者在原来的工作中是否有过创新，怎样创新以及对工作中创新的理解。

（2）对那些善于创新的人而言，本题能使他们有机会证明自己的能力，但需注意的是选择的事例要典型，要符合应聘组织的特点。

（3）对于那些没有此经历的人而言，本题显得很有挑战性。

要在短短几分钟之内“造”出一个富有创意的活动或项目，就需要应聘者迅速联系工作实际，努力回想周围是否有人做过富有创意的活动或项目，他是怎样做的，创新点（新颖性和实用性）在哪里，然后组织语言进行回答。

最好不要对书中的典型事例进行改编，以免招聘人员觉得似曾相识，追问具体细节，给自己设套，也不要说得过于详细。

2. 尽你的想象力，把你所想到的白色柔软而且能吃的东西的名字说出来（限时2分钟）。

应试要点：（1）心理学家经过多年研究发现，人们无论遇到简单的问题还是复杂的问题都会想多种办法去解决它，或对它有多种不同的理解，这个数量就能反映出人创造力的高低。

换句话说，当你遇到问题时，你想到的解决方案越多，你的创造力也就越高。

（2）在回答时尽量保持冷静，尽可能多地说出满足条件的东西，不要计较答案是否正确，只要联想得到的都说出来，以争取高分。

当然也不要让人明显觉得你是在乱说一气。

（3）参考评分标准，回答出0-5个表示创造力低；6-10个为中等；而10个以上则表明创造力很高。

3. 请给“×××”（应聘公司的公司名称，如移动，易趣，百度）这个词一个富有创新性的解释。

应试要点：（1）本题没有标准答案，可以由应聘者自由发挥。

但应聘者最好在听完题目后，迅速联想（抓住自己最熟悉的、最能清楚表达的），较短时间内给出解释。

同时，所给解释最好能与所应聘公司的某方面的特点相联系，以引起招聘者的共鸣，博得好感。

（2）所给解释最好是意料之外，情理之中。

<<职场面试专家>>

编辑推荐

《职场面试专家》由重庆大学出版社出版。

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>