

基于人力资源管理评价中心技术的高校毕业生就业指导探索

杨建梅

重庆化工职业学院 重庆 401220

摘要: 当前高校毕业生人数逐年增加, 帮助高校毕业生顺利就业是就业指导课程的一个重要任务, 基于企业人力资源管理评价中心技术, 在就业指导课程中对高校毕业生进行就业应试培训, 将帮助高校毕业生更好的适应企业的面试评价, 从而更顺利的获得就业机会。

关键词: 就业指导; 人力资源管理; 评价中心技术

An Exploration of employment guidance for college graduates based on the technology of Human Resource Management Evaluation Center

Jianmei Yang

Chongqing Chemical Vocational College Chongqing 401220

Abstract: The increasing number of university graduates has made it an important task for employment guidance courses to assist graduates in finding employment. Based on the evaluation technology of the Enterprise Human Resources Management Evaluation Center, this article proposes to provide employment exam training to university graduates in employment guidance courses, which will help them better adapt to the interview evaluation of companies and thus increase their chances of finding employment successfully.

Keywords: Employment guidance; Human resource management; Evaluation center technique

随着我国高等院校毕业生人数逐年增加, 大学生能否顺利就业受到国家、社会、毕业生家庭及毕业生本人的高度重视。高校毕业生就业是整个社会就业的重要组成部分, 是实现经济持续健康发展、民生改善和社会大局稳定的重要保障。为了提高高校毕业生的就业技能, 本文以人力资源管理的评价中心技术为基础, 帮助高校毕业生适应企业的面试法则, 从而帮助高校毕业生更好的就业。

评价中心技术也称为管理评价中心技术, 它是一个由多位评价者对于求职者在一系列练习中的表现进行评价的过程。它是通过情景模拟的方法来对求职者进行评价的, 主要用于考查求职者是否具备从事管理类工作所需要的人格特征、管理技能以及人际关系技能。此外, 评价中心技术也越来越多的用于考查个人是否具备在一个团队中工作所需要的技能, 在企业的招聘中使用非常广泛也常用于对大学生的招聘。

评价中心技术是综合运用若干种不同的测试手段对职位候选人进行甄选的过程, 其中可能会用到面试、心理测试、主题演讲、角色扮演、公文筐测试以及无领导小组讨论等多种甄选技术。

下面就主要讲述应用最多的公文筐测试、无领导小组讨论以及角色扮演三种测试方法。

1. 公文筐测试是人力资源管理评价中心技术中比较常用和核心的技术手段之一。它将被评价者置于特定职位或管理岗位的模拟环境中, 是考查求职者对管理者在实际中需要掌握和分析的资料、处理的信息以及做出的决策等所作的

一种抽象和集中的反应, 由组织者提供一批本岗位时常需要处理的文件等材料。要求求职者在一定的时间和规定的条件下处理完毕。并且还需用书面或口头的方式解释清楚这样解决的原则和理由。主要考查求职者综合管理能力, 其中包含制定工作计划、分析问题和研判问题的思维逻辑水平、工作推进监督执行等。

1.1 归纳起来, 主要考查应试者以下两种能力:

1.1.1 与事有关的能力。公文筐里的文件反映的是各种需要解决处理的事件, 求职者利用现有的文件资料, 发现问题和一些隐藏的需要解决的事件, 并从文件资料中筛选出有用的信息, 可以反映出求职者的发现问题搜集信息的能力。同时, 处理已发现的问题, 需要求职者利用现有的资料做出合理的推断、分析、判断从而得出解决问题事件的方案。有的事件比较隐蔽, 还能考查求职者在处理这类问题的时候有没有透过表面看到本质是否被表象蒙蔽忽略本质问题。处理问题能否分清主次轻重缓急、协调安排部署是否合理都会在考查中反映出来。公文筐测试提供的考查资料和提交的材料都要以书面形式来进行, 这样也能有效地评估求职者的写作和文字功底。

1.1.2 与人有关的能力。在公文筐测试中所提供的文件材料会展示出各种人与人之间的关系, 求职者要想解决好文件中出现的问题, 发现隐藏的待解决的问题, 还要对资料中的人物关系有很好的掌握, 在很多情况下, 问题事件能否较好的解决, 就需要取决于能不能正确的掌握人物之间的关系、人物所表现和隐藏的意图, 人物本身所具有的

性格特点等。所以,想要较好的完成公文筐测验中的事件问题,还需要敏锐的人际关系洞察能力,以及利用人物特征处理好人物关系的能力。虽然这种能力是通过书面的形式间接表现出来,但也能让组织者考查到求职者所具有的处理与人有关的事件的能力。

2. 无领导小组讨论 (Leaderless Group Discussion) 是评价中心技术中经常使用的一种对考生进行的集体面试。由一组求职者组成一个临时工作小组,进行与工作有关问题的讨论,不会为该小组制定领导者,也不会指定应该坐在某个位置,而是让大家自由讨论给定的问题,并做出决策。目的在于考查求职者的组织协调、口头表达、辩论说服等方面的能力和素质是否达到拟任岗位的要求,尤其是看谁会从中脱颖而出,由此来综合评价考生之间的差别。

2.1 无领导小组讨论过程中经常使用的问题大致可以分为以下几种:

2.1.1 开放式问题:例如,你觉得怎样的教师才是个好教师?这一类问题没有标准答案,答案的范围可以很宽,求职者可以从很多方面如老师的个人魅力、老师的才干、老师的亲和力等方面来回答,可以举例出很多的优点。主要考查的是求职者回答问题的针对性和全面性以及思路是否清晰、是否有新的观点和见解等。

2.1.2 两难性问题:要求求职者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考察求职者分析问题、语言表达、逻辑思维及说服力等。例如:你认为是和蔼可亲和学生打成一片的老师好呢,还是严格要求一丝不苟的老师好呢?这类问题对于求职者而言,通俗易懂,能够引起充分的辩论。主要考查的是求职者的分析能力、语言表达能力以及说服力等。

2.1.3 多项选择问题:这个类型的问题要求求职者在多种备选的答案中去选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行顺序排列,主要考察求职者分析问题实质,抓住问题本质方面的能力。用于评价求职者各个方面的能力和人格特点等。

2.1.4 操作性问题:这类问题评价方会给求职者准备一定的材料用品,可以使用的工具等,让他们利用所拥有的物品,按照题目要求,完成或者设计一个模型或者是某件需要协作操作的事情。这种类型的问题主要是考查求职者做事的主动性、团队协作以及在完成既定任务中扮演角色的准确性。此类问题对语言方面的能力考查比较少,主要考查考生的实际动手能力、团队合作能力以及考生是否具有专业的技术。例如:给每个小组一个鸡蛋,一些吸管和胶带,要求利用这些资源,让鸡蛋从2米的高空掉下来而不碎。

2.1.5 资源争夺问题:这类类型的问题用于指定扮演角色的无领导小组讨论,求职者处于同样的职位权利,对有限的资源进行再次分配,以此来考查求职者的语言表达、逻辑思维、分析、概括或总结等几方面的能力,发言的积极性和对事件处理的反应速度等。总的来讲需要注意以下三点:第一,注意将“内”与“外”结合起来。考生一方面要参与讨论,另一方面还要跳出讨论去观察整个讨论过程,二者结合相得益彰,从而避免掉进混乱争论的陷阱里面去。第二,注意将解决问题的意识与全局意识结合起来。

解决问题的意识是指无论资源最终归属谁,最终都是以解决现实问题为核心导向的。同时,考生在面试讨论中,还需要有大局观和全局观。在合适的时机做出让步,从而保证小组的整体利益,避免考试时间截止而没有完成讨论任务的现象出现。第三,注意做到情理结合。对于资源争夺题目,考生不仅需要讲道理,同时对对方的观点予以一定程度的肯定和认可,但是也要突出强调某些特殊因素:如时间紧迫性、方案的解决问题导向等。只有这样,才能在规定的时间内实现小组成员由激烈的争论转向妥协一致。

2.2 无领导小组讨论,主要考查求职者的组织协调能、语言表达能力、逻辑思维能力、领导力、团队协作能力、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点。近年来无领导小组讨论在企业招聘大学生中得到了广泛的应用。对于第一次参加无领导小组讨论的求职者来说,可以花一两次群面的机会,去留意并记录优秀的求职者的表现。结束以后可以根据自己的情况,模仿学习并拿来下次面试使用。对于已经多次参加无领导小组讨论的求职者来说,要学会复盘自己的亮点和暗点,并学习优秀的求职者的亮点,下回争取自己也做到。总结改善暗点,学习别人的亮点,才能取长补短事半功倍。

3. 角色扮演 (Role play) 是要求求职者扮演一位管理者或者某岗位的员工,然后根据自己对角色的认识或者经验进行相应的语言表达和行为展示的测试方法。角色扮演分为互动交流型和单独技能型。

3.1 互动交流型 (1) 销售类职位,例如我是一家企业的采购主任,请你把这种商品推销给我;(2) 技术销售类代表,例如请你在1分钟之内再纸上画画,并推销给我;

(3) 客户服务类职位,例如请你现在接听我的电话,我要咨询一项业务;(4) 人力资源类职位,例如现在你来做面试官,你觉得我下面要问你什么问题?

3.2 单独技能型

3.2.1 市场推广类职位,例如请你给这件商品做个营销策划; 3.2.2 助理与秘书类职位,例如请你现在用 Excel 表格整理这份数据得出指定的数据结果,并告诉我我用的是那种函数; 3.2.3 教师职位类,例如请你讲解一下这个公式的推导过程及集中不同的方法; 3.2.4 记者编辑类职位例如,如果现在派你去报道一个热点问题,你会选择哪一类问题并做一个简单现场报道。

以上的两种角色扮演类型有着明显的不同,互动的更加重视沟通能力,单独的则更加注重真才实学。对于高校毕业生大多都是互动的角色扮演。

3.3 应对互动角色扮演,注意一下五个方面。

3.3.1 慢。要放慢语速,给自己留出更多的时间思考问题。

3.3.2 观察。认真观察面试官的表情、言语包括肢体语言。如果对方表示出不理解,你一定要停下来,轻声地问一句:“你似乎有什么不满意或者不理解的地方,能说给我听听吗?”

3.3.3 坚持。无论在过程中面试官是什么样的反应,是讽刺还是根本不理你,一定要坚持镇定自若,持续耐心周到的服务。面试官考查的不是结果,而是过程中你展现出的坚持不懈耐心周到的品格。

3.3.4 互动。沟通过程中要和企业的产品、公司文化等

相结合,产生互动。

实际的角色扮演中,掌握以上4条原则就会让面过过程较为顺利了。

结语:评价中心技术主要考查求职者的领导能力、问题解决能力、人际交往能力、行政管理能力以及压力承受能力等。高校毕业生在面试前清楚了解评价中心技术的各种考查要点,做到知己知彼方能稳定发挥最佳的应试效果。

参考文献:

- [1] 评价中心的构想效度和结构模型 [J]. 吴志明,张厚粲. 心理学报. 2001(04)
- [2] 评价中心公文筐测验结构效度的实证研究 [J]. 姚若松,龚雅婧,苗群鹰. 湖南科技大学学报(社会科学版). 2011(03)