

《好员工在哪里》

图书基本信息

书名：《好员工在哪里》

13位ISBN编号：9787115192363

10位ISBN编号：7115192367

出版时间：2009-1

出版社：人民邮电

作者：胡八一

页数：273

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《好员工在哪里》

内容概要

《好员工在哪里:员工潜能测试十大技术》全面系统地讲解了面谈测试技术、游戏测试技术、压力测试技术、操作测试技术、情境模拟测试技术、逆境对话测试技术、头脑风暴测试技术、自陈量表测试技术、投射测试技术、笔迹分析测试技术十大行之有效的测试技术，对每种测试技术的操作流程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，确保对应试者各方面的潜能测试全面、准确、真实。

《好员工在哪里》

作者简介

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人，柏明顿管理咨询集团董事长。柏明顿管理咨询集团创建于1999年，十几年来以提升组织与个人的协同发展及价值为使命，秉持有人才有可能的理念，着力于人力资源咨询、集团管控咨询、股权激励咨询、企业文化咨询、人才测评体系、E-HR管理软件业务，其独家研建的“8+1”绩效量化技术、“三三制”薪酬设计技术填补了国内自主研发人力资源管理技术领域的空白。自2003年至今，柏明顿管理咨询集团连年获得人力资源管理行业十大咨询机构、十佳服务满意单位、十大影响力品牌机构等殊荣。

胡八一博士还曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务，有着丰富的管理实战和管理咨询经验，获得了一系列荣誉。如2002年人力资源管理技术杰出贡献奖，2003年全国十大培训师，2004年、2005年全国十大杰出咨询师(唯一蝉联者)，2006年中国人力资源大奖十佳人物，2007年中国人力资源行业十大风云人物及中国行业发展杰出英才，2008年全国十大金牌培训师。其主要著作有：《8+1绩效量化技术》、《三三制薪酬设计技术》、《人力资源规划实务》、《组织架构与部门职能设计案例精选》、《能力素质模型构建与应用案例精选》等。

《好员工在哪里》

书籍目录

第零章 绪论 第一节 潜能可测吗 第二节 如何测试员工职业潜能 第三节 如何操作潜能测试十大技术
第一章 面谈测试技术 第一节 面谈非闲谈 第二节 面谈的方式 第三节 面谈的内容 第四节 面谈问题设置 第五节 面谈评分标准 第六节 面谈技巧第二章 游戏测试技术 第一节 游戏——激发真实行为的有效方式 第二节 常见的测试游戏 第三节 没有最合适，只有更合适——选择与设计游戏 第四节 辅助测试工具 第五节 测试分析第三章 压力测试技术 第一节 压力测试——潜能榨汁机 第二节 压力测试如何“榨汁” 第三节 压力测试的设计 第四节 “主观题”如何评分 第五节 个性化测试报告 第六节 施测人员——压力控制阀第四章 操作测试技术 第一节 操作测试与职业潜能 第二节 测试性操作 第三节 操作测试的形式 第四节 操作测试的流程 第五节 摆脱“仁者见仁，智者见智”的评分陷阱第五章 情境模拟测试技术 第一节 在情境中探测潜能 第二节 情境选择 第三节 情境方案的确定 第四节 情境控制 第五节 情境测试的评分第六章 逆境对话测试技术 第一节 有关潜能的逆境对话测试 第二节 人在情境外 第三节 标准化测试流程设计 第四节 测试的修正 第五节 逆境对话测试评分第七章 头脑风暴测试技术 第一节 作为测试的头脑风暴 第二节 “风暴”设计 第三节 测试流程 第四节 “风暴”实施 第五节 测试评分第八章 自陈量表测试技术 第一节 有缺陷却重要的测试 第二节 用于潜能测试的自陈量表 第三节 著名的自陈人格量表 第四节 量表的选择与修订第九章 投射测试技术 第一节 反射人格的镜子——投射测试 第二节 主题统觉测试 第三节 罗夏墨迹测试 第四节 其他著名投射测试 第五节 潜能测试中的投射测试第十章 笔迹分析测试技术 第一节 笔迹测试——技术而非艺术 第二节 笔迹测试的“汉化” 第三节 笔迹测试的七大分析要素 第四节 笔迹测试专业人员的培训 第五节 测试准备 第六节 实例分析附表1 笔迹测试要素之一——书面整洁附表2 笔迹测试要素之二——字体大小附表3 笔迹测试要素之三——书写速度附表4 笔迹测试要素之四——字体结构附表5 笔迹测试要素之五——笔压轻重附表6 笔迹测试要素之六——字行平直附表7 笔迹测试要素之七——谋篇布局参考文献

《好员工在哪里》

精彩短评

- 1、不是特别好。。。后悔浪费钱。。
- 2、txt

1、《好员工在哪里》的笔记-第0章 绪论 第一节 潜能可测吗

1973年，美国著名心理学家大卫.C.麦克利兰博士提出了著名的能力素质冰山模型。人的能力素质是有层次的，越是藏在水面下的能力素质越难以考察。

1、职业能力：这是最接近水面的潜能，能够通过行为、言语等方式体现出来，考察的难度较小。而员工也可以通过培训及练习提高这方面的能力。

例如：专业能力、学习能力、创新能力、领导力、团队合作、开拓能力，圆寂处理能力、组织协调能力、综合分析能力、沟通理解能力、关注细节能力、决策能力，计划能力、公关能力、说服力、应变能力、执行能力

2、职业态度：涉及人的态度和动机，考察的难度相对较大，但可以进行学习和培养。

例如：积极性、敬业精神、责任心、成就导向、客户中心，市场导向、服务意识、职业规划

3、职业人格：这是最难也考察的潜能，甚至连员工本人都难以真正认识到。然而这种潜能所产生的效率确实最大的。

例如：情绪稳定性、自我激励、自省、个性与气质、思维方式、自信心、乐观性、诚信度、上进心、冒险精神，果断性

2、《好员工在哪里》的笔记-第0章 绪论 第三节 如何操作潜能测试十大技术

第一步：确定测试目标

企业通过潜能测试一般可以达到以下两个目的：

1、人员选拔包括招聘、企业内部竞聘和晋升等，通常都具有竞争性，因此测试的公平性和准确性相当重要。

2、人员发展包括培训、调任、员工激励。在这种情况下，重点考查的是员工的个人特质，准确性在这里是第一位的，施测的过程中应该让员工处在自然放松的状态下完全投入到测试当中。

潜能测试的项目决定了测试技术的选择。针对选拔性的测试，最好选择标准化程度较高、评分较容易的测试方法；对于人员发展类的测试，选择范围比较广，而非标准化测试方法的优势特别明显。

《好员工在哪里》

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:www.tushu000.com