

《如何鉴别管理真才》

图书基本信息

书名：《如何鉴别管理真才》

13位ISBN编号：9787111215608

10位ISBN编号：7111215605

出版时间：2007-8

出版社：机械工业出版社

作者：陈洪浪

页数：232

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

《如何鉴别管理真才》

内容概要

国内企业整体上处于高速增长期，因为人的问题拖了业务后腿的实例屡见不鲜，本书正是为解决此问题而出版的。基于国际前沿理论和咨询实务，本书聚焦于优秀管理人才的标准、选拔方法两方面，就如何甄别优秀的管理人才进行了系统阐述。这些标准与方法源于实践，已经过大量公司管理层实践的检验，每章每节均结合管理实例进行描述。管理者和人力资源专业人士读来如身临其境，易于理解和掌握。同时，为了确保人才选拔的有效性，本书特意在企业人才理念和组织保障体系方面进行了系统的总结。鉴于管理人才是最难甄别的，这些方法毫无疑问也适合其他类人才的甄选。

本书读者对象：企业决策层、中高级管理者、人力资源管理部门专业人士。

《如何鉴别管理真才》

作者简介

陈洪浪，经济学硕士，资深顾问，深圳思捷达管理咨询有限公司副总经理、知识总监、项目经理，深圳咨询业协会人力资源专家组成员。曾在制药、连锁零售等行业从事市场和人力资源管理工作。先后任职于亚洲水泥、太太药业、华润集团等知名企业的中层管理职位，在组织及人力资源管理方面积累了丰富的实践经验。

谢安，深圳思捷达管理咨询有限公司高级顾问、高级讲师、高级测评师。曾供职于万科集团、华润集团、美林基业集团；同时兼任知名顾问公司研究顾问、高等院校讲师、知名猎头公司高管测评顾问；与多家国际知名咨询公司有过密切合作，有多家知名企业的咨询项目实践经历。在职业生涯期间，他对数以千计的企业高管进行过测评、访谈等，获取了大量的面谈经验，这些高层部分来自霍尼韦尔、宝洁、戴尔、雅芳、联想、华为、立白、美的、美国Eaglerise、万科、金地地产、星河地产、恒大、和黄等国内外知名公司。

《如何鉴别管理真才》

书籍目录

前言上篇 优秀中高级管理人才的招聘第1章 中高级管理人才招聘的十大常见问题1.1 缺少标准1.2 不尊重应聘人员1.3 求全责备1.4 轻易相信应聘人员1.5 惺惺相惜或以自己为标杆1.6 不当授权1.7 缺乏科学的办法和流程1.8 忽略情商、深层能力和素质案例1-1：某著名集团招聘投资公司总经理的广告1.9 企业政治1.10 喜欢吹毛求疵第2章 如何吸引优秀的中高级管理人才2.1 影响企业吸引中高级管理人才的因素2.1.1 影响企业吸引中高级管理人才的外部因素分析案例2-1：上海市吸引国内优秀人才来沪工作实施办法2.1.2 影响企业吸引中高级管理人才的内部因素分析2.2 成功吸引中高级管理人才的系统工程建设2.2.1 把招聘看成是一种市场行为，注重企业品牌的塑造2.2.2 不断完善人力资源管理系统2.2.3 建立优秀的企业文化案例2-2：某优秀医疗设备公司的企业文化部分内容2.2.4 动员全公司的力量进行全员招聘2.2.5 规范招聘流程和方法2.2.6 对招聘专业人员要有明确的任职资格要求案例2-3：某优秀公司对高级招聘专业人员的要求2.2.7 持续建设招聘信息系统2.2.8 建立稳定而宽广的人才发现渠道2.2.9 “山不向你走来，你要向山走去” 2.2.10 主动影响地方政府制定吸引人才的优惠政策第3章 中高级管理人才招聘的理念、组织及流程3.1 中高级管理人才招聘管理体系模型3.2 中高级管理人才招聘的理念案例3-1：某国外著名企业的用人理念案例3-2：某国内著名家电企业的招聘和用人理念案例3-3：某国内著名服务企业的招聘和用人理念3.3 中高级管理人才招聘的组织案例3-4：某国内优秀公司关于人才推荐奖励的规定3.4 中高级管理人才的招聘流程案例3-5：上海通用汽车有限公司的招聘流程与策略案例3-6：丰田的招聘流程第4章 中高级管理人才的招聘渠道中篇 管理者素质规模第5章 优秀管理人才的标准第6章 经典的管理者素质规模第7章 建立适合本企业的个性化的管理者素质规模下篇 优秀管理人才的甄选和测评第8章 BEI是最有效的谈判方法第9章 给予素质模型的整合式行为面试法第10章 小组讨论法第11章 公文筐法第12章 角色扮演法第12章 如何确保人事决策的有效性参考文献.....

《如何鉴别管理真才》

媒体关注与评论

企业如何选准合适的中高层人才，这是一个决定性的问题。选准了，企业发展昌盛；选不准，公司资源浪费，延误业务发展契机。但从国内外实践看，对中高层管理人才的招募和甄选成功率并不是很高。本书提供了系统、实用的中高层人才招聘和甄别的工具、方法，使我们受益匪浅，值得人力资源同行和企业老总阅读和借鉴。——宁波方太厨具有限公司人力资源总监 潘九安

本书从理论和实操两个角度重点介绍了一种最为有效的面谈方式--BEI，通过这种方式来反思当前企业主管们的面试实践，就不难理解他们为何在选人问题上屡屡看走眼，因此，BEI的思路和方法非常值得企业主管学习。——广东佛山市伊戈尔电业制造有限公司常务副总裁 王一龙

本书不仅从专业角度，更从理念、组织机制、流程的角度出发，对管理人才选拔的标准与方法进行了详细的阐述，融汇了古今中外的优秀管理者素质模型，我个人认为非常值得企业在选拔管理人才时学习和借鉴。——广东联通人力资源副总监 张兵

本书从多种角度出发，对如何鉴别真正的管理人才的标准与方法进行了详细阐述，对当前多数企业在选拔管理人才上屡屡失败的原因--重专业技能而轻组织保障给予了有效回答，对于迅速成长的企业领导有系统直接的帮助。——南京金智创业投资有限公司董事长 徐兵

本书融汇了古今中外的优秀管理者素质模型，可以作为企业选拔管理者的“望远镜”；同时清晰地阐明了鉴别人才的方式，可以作为企业选拔管理者的“显微镜”。——深圳迈瑞生物医疗电子股份有限公司董事长 徐航

中国大多数企业由于管理沉淀不足，在短期内培养中高级管理人才的能力较薄弱，所以，往往对猎头空降兵寄予很大期望，但实际效果常常不尽如人意。本书基于前沿理论和大量的实操经验，对其中的原因做出了深入解析，并从机制、标准、方法三个方面提出了解决思路和方案。——深圳国人通信有限公司董事长 高英杰

《如何鉴别管理真才》

精彩短评

- 1、如何招到对的人是门博大精深的学问
- 2、20130409，五星好书，非常实战！文笔流畅，口语化，作者有多年管理咨询经验！能力素质模型、招聘领域的经验技巧传授很有含金量！

《如何鉴别管理真才》

精彩书评

1、作者在管理人员评鉴方面具备丰富的实战经验。本书有两个方面的特点：一是基于素质模型的测评方面，给出了不少实战的例子；二是把文件筐、角色扮演等管理人员评鉴的经典方法进行了比较详细的介绍。

章节试读

1、《如何鉴别管理真才》的笔记-第1页

上篇 优秀中高级管理人才的招聘

第1章 中高级管理人才招聘的十大常见问题

- 1.1 缺少标准
- 1.2 不尊重应聘人员
- 1.3 求全责备
- 1.4 轻易相信应聘人员
- 1.5 惺惺相惜或以自己为标杆
- 1.6 不当授权
- 1.7 缺乏科学的办法和流程
- 1.8 忽略情商、深层能力和素质

案例1-1：某著名集团招聘投资公司总经理的广告

- 1.9 企业政治
- 1.10 喜欢吹毛求疵

第2章 如何吸引优秀的中高级管理人才

2.1 影响企业吸引中高级管理人才的因素

2.1.1 影响企业吸引中高级管理人才的外部因素分析

案例2-1：上海市吸引国内优秀人才来沪工作实施办法

2.1.2 影响企业吸引中高级管理人才的内部因素分析

2.2 成功吸引中高级管理人才的系统工程建设

2.2-1 把招聘看成是一种市场行为，注重企业品牌的塑造

2.2-2 不断完善人力资源管理系统

2.2.3 建立优秀的企业文化

案例2-2：某优秀医疗设备公司的企业文化部分内容

2.2.4 动员全公司的力量进行全员招聘

2.2.5 规范招聘流程和方法

2.2.6 对招聘专业人员要有明确的任职资格要求

案例2-3：某优秀公司对高级招聘专业人员的要求

2.2.7 持续建设招聘信息系统

2.2.8 建立稳定而宽广的人才发现渠道

2.2.9 “山不向你走来，你要向山走去”

2.2.10 主动影响地方政府制定吸引人才的优惠政策

第3章 中高级管理人才招聘的理念、组织及流程

3.1 中高级管理人才招聘管理体系模型

3.2 中高级管理人才招聘的理念

案例3-1：某国外著名企业的用人理念

案例3-2：某国内著名家电企业的招聘和用人理念

案例3-3：某国内著名服务企业的招聘和用人理念

3.3 中高级管理人才招聘的组织

案例3-4：某国内优秀公司关于人才推荐奖励的规定

3.4 中高级管理人才招聘流程

案例3-5：上海通用汽车有限公司的招聘流程与策略

案例3-6：丰田的招聘流程

.....

第四章 中高级管理人才的招聘渠道

中篇 管理者素质规模

《如何鉴别管理真才》

第五章 优秀管理人才的标准

第六章 经典的管理者素质规模

第七章 建立适合本企业的个性化的管理者素质规模

下篇 优秀管理人才的甄选和测评

第八章 BEI是最有效的谈判方法

第九章 给予素质模型的整合式行为面试法

第十章 小组讨论法

第十一章 公文筐法

第十二章 角色扮演法

第十三章 如何确保人事决策的有效性

《如何鉴别管理真才》

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