

<<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

出版时间：机械工业出版社

作者：陈洪浪

页数：233

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>

## <<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，《如何鉴别管理真才企业中高层管理者招聘标准与方法》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。

## &lt;&lt;如何鉴别管理真才&gt;&gt;

## 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，使我们获益匪浅，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>>

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>