

<<人才测评案例集>>

图书基本信息

书名：<<人才测评案例集>>

13位ISBN编号：9787300133096

10位ISBN编号：7300133096

出版时间：2011-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：苏永华 编

页数：113

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>

<<人才测评案例集>>

内容概要

本书配合《人才测评概论》一书，详细介绍了企事业单位等关于人才测评实际应用的具体案例，特别注重理论与实操、描述与分析、文字与数据等的结合。
具体内容包括：(1)校园招聘；(2)社会招聘；(3)内部晋升；(4)后备人才选拔与培养；(5)培训与发展；(6)绩效考核。

<<人才测评案例集>>

书籍目录

- 第一章 人才测评的应用
 - 第一节 人才测评在企业中的应用领域
 - 第二节 人才测评在企业中的应用价值
- 第二章 人才测评在校园招聘中的应用
 - 第一节 人才测评在校园招聘中的应用方式与价值
 - 第二节 校园招聘应用案例1：某电网公司校园招聘测评案例
 - 第三节 校园招聘应用案例2：某大型汽车公司校园招聘测评案例
 - 第四节 校园招聘应用案例3：某金融公司校园招聘测评案例
- 第三章 人才测评在社会招聘中的应用
 - 第一节 人才测评在社会招聘中的应用方式与价值
 - 第二节 社会招聘应用案例1：某制造型企业社会招聘测评案例
 - 第三节 社会招聘应用案例2：某电力企业社会招聘测评案例
 - 第四节 社会招聘应用案例3：某知名外资企业招聘职业经理人测评案例
- 第四章 人才测评在内部晋升中的应用
 - 第一节 人才测评在内部晋升中的应用方式和价值
 - 第二节 内部晋升应用案例1：某大型国有企业公开竞聘测评案例
 - 第三节 内部晋升应用案例2：某大型集团公司员工公开竞聘测评案例
 - 第四节 内部晋升应用案例3：某数码产品品牌企业商务中心关键岗位选聘测评案例
- 第五章 人才测评在后备人才选拔与培养中的应用
 - 第一节 人才测评在后备人才选拔与培养中的应用方式和价值
 - 第二节 后备人才选拔与培养应用案例1：某零售集团后备人才选拔与培养案例
 - 第三节 后备人才选拔与培养应用案例2：某大型钢铁公司后备人才选拔与培养案例
 - 第四节 后备人才选拔与培养应用案例3：某省级通信公司后备干部‘选拔培养案例
- 第六章 人才测评在培训与发展中的应用
 - 第一节 人才测评在培训与发展中的应用方式和价值
 - 第二节 培训与发展应用案例1：某企业一线管理人员培训发展案例
-
- 第七章 人才测评在绩效考核中的应用
- 后记

<<人才测评案例集>>

章节摘录

第一节 人才测评在内部晋升中的应用方式和价值 内部晋升一直被企业视为激励员工、培养员工忠诚度的重要举措；同时也是企业提高内部人才管理水平，建立科学人才发展机制的基石。因此，公平、公正、科学、有效地开展内部晋升工作显得至关重要。

企业在实际操作过程中稍有失误，便可能引起内部人员的不满或质疑；严重的，甚至会挫伤内部人员的积极性，进而导致优秀人才的流失。

也正是由于意识到了这一点，越来越多的企业在开展内部晋升工作时，倾向于选择第三方来实施相关工作，测评工具的选择则是其中的关键因素。

可供选择的测评工具有很多，例如常说的文件筐测验、结构化面试等。

根据晋升职位、性质等的不同，其应用方式也有一定的差异性。

我们常说的内部晋升大致可以归纳为四类：（同）部门晋升、跨部门晋升、跨层级晋升以及高级职业经理人晋升。

下面就这四类晋升中测评的应用方式作简要的说明。

部门晋升，主要是指为部门员工提供仅针对所在部门的职位晋升。

通常在一个部门内员工通过3~5年的努力，达到一定的业绩水平，就有机会从普通员工提升至基层管理者的岗位。

例如，从销售顾问到销售主管、销售经理的晋升。

该晋升测评主要是对被测者的基本素质进行测评，分析该被测者是否具备胜任该职位的能力，包括基础的管理能力（潜质）。

根据这一类晋升的特点，主要可运用的测评工具有笔试、关键事件处理法、小组讨论、结构化面试和心理测验。

笔试主要考察被测者的基本专业知识和基本管理知识；关键事件处理法判断和分析被测者处理重要事件的能力；结构化面试考察被测者所具备的综合素质；而心理测验则是深度挖掘人员的性格特质，为企业提供参考性的建议。

跨部门晋升，主要是指为公司员工提供非本部门的职位晋升。

例如某些管理者或者员工在原部门发展空间较有限的前提下，通过申请跨部门晋升，寻求更好的发展机会。

最典型的例子是从销售顾问到市场部主管的晋升。

常会用到的测评工具有关键事件处理法、情景面试和结构化面试、心理测验。

情景面试是面试中最重要的一环，因为候选人往往不具备该部门的实际工作经验（尽管我们认为工作经验不一定能够决定他的高绩效水平，但是往往能降低低绩效表现的概率）。

通过情景模拟，给予候选人一定环境和条件，能够较充分地挖掘其特质及潜能，可以对其是否能够胜任跨部门职位提供重要参考依据。

跨层级晋升，主要是针对中层管理者。

与部门晋升相比，一个明显区别就是，工作性质发生了重大转变——从以技能为主、管理为辅的技术应用岗位跨越到以管理为主、技能为辅的管理岗位。

.....

<<人才测评案例集>>

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>