

<<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>