

## <<CEO要的不是你>>

### 图书基本信息

书名：<<CEO要的不是你>>

13位ISBN编号：9789862414651

10位ISBN编号：9862414650

出版时间：天下雜誌股份有限公司

作者：許書揚 著

页数：336

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>

## <<CEO要的不是你>>

### 内容概要

第一本集結國內外真實案例的CEO選才書 深層衝擊您的慣性思考 為您打造鑽石級的職涯，成為CEO的最愛！

面對全球競爭衝擊，外在環境變化日益激烈，只有組織本身不斷創新才足以應付外來挑戰。而招募到適合的人才、留住優秀的員工、最後讓員工帶動企業一齊成長，正是商場生存的不二之道。

在過去二十多年的工作職位中，作者曾擔任MGR / PASONA GROUP亞太區執行長，負責台灣、中國大陸、香港、新加坡、泰國分公司之營運。

在這過程中，成功的協助許多知名企業徵募數以千計的高階主管，在和各國的CEO互動過程中，不得不佩服他們在人才管理上，確實有獨到的眼光及過人的智慧。

作者將這些CEO的寶貴經驗，整理成案例小品，並將自己的觀察心得訴諸文字，深入淺出的帶領讀者一窺企業背後人才選、用、育、留之管理哲學。

聯合推薦 惠普科技(HP)台灣區董事長 / 王嘉昇 研揚科技 董事長 / 莊永順 台北經營管理研究院院長 / 陳明璋 賽仕(SAS)電腦軟體台灣區總經理 / 陳愷新 連展科技總經理 / 陳鴻儀 台灣新思科技(Synopsys)董事總經理 / 葉瑞斌 怡安翰威特(Aon Hewitt)台灣區董事總經理 / 顏立宇 眾弘企業(Resources Global Pro.)台灣區總經理 / 嚴樹人

## <<CEO要的不是你>>

### 作者简介

許書揚(Alex Hsu) 畢業於\*\*台灣科技大學，並擁有美國南伊利諾州立大學電腦碩士學位。目前為經緯智庫(MGR)及保聖那(PASONA)台灣分公司總經理。曾擔任美國運通(American Express)人事經理近四年的時間，自1991年加入Pasona Group至今，已在人力資源界累積超過二十年經驗。除負責PASONA與MGR台灣分公司的營運外，亦曾擔任保聖那集團亞太地區執行長以及中國、香港、泰國等地分公司總經理，並協助主導各亞太分公司開發中高階人材之業務。其優異的表現曾獲頒Pasona Group全球海外分公司績效最佳經理人獎。

編著《有你可以更搶手》《Top 100面談題目排行榜》《e時代跳槽高手》《獵人觀點1》《獵人觀點2》《讓面試主管錄用你》等多本著作。

## <<CEO要的不是你>>

### 書籍目錄

自序 掌握新時代CEO選才思考力，你就是贏家第一章認清文化差異，再創領導巔峰 台商外商的CEO管理思維大不同之一 台商外商的CEO管理思維大不同之二 搶人才，學學陸資企業的大器 兩地夫妻是助力還是阻力，見仁見智 CEO的時間管理觀念會影響人才任職意願 小心！

外商高階主管到你企業容易水土不服 理解日商與台、美商管理文化差異之一 理解日商與台、美商管理文化差異之二 CEO晉用日籍員工，可以創造正向文化 外商與台商CEO的用人觀點有異 從外商轉戰台商的HR容易陣亡？

第二章 CEO的私房選才秘訣 面試人格測驗隱藏在酒色聲光中 CEO用鴻門宴測試餐桌禮儀 CEO用不懷好意的筵席測試夫妻互動 高中學歷比研究所重要？

「黃金降落傘」對人才有關鍵影響 應徵者想的跟CEO不一樣 網路時代，謹言慎行 五十歲的主管有些不夠積極，有些俗擱大碗 資訊不對稱令人才卻步 仔細檢視各種因子，避免找到不適任人選 你是否也將對的人放在錯誤的舞台？

你有徵信調查的困擾嗎？

工作真的越穩定越好嗎？

不要陷入面談時的十大致命傷 這樣省錢選才，自食惡果 要獵人才，要先捨得投資 最讓高階空降主管吃驚的事 協調出主僱雙方都滿意的職位 外來的和尚不一定比較會念經 看到優秀人選時別再猶豫了！

用成功的薪資談判策略爭取人才！

外商與台商人才徵信調查大不同 人才離職原因背後的真相 我要二線品牌的一流人才 你是獅子會的會員嗎？

讓獵人來幫總經理面談吧！

為何失敗的經驗比成功重要？

總經理知道「行為面談(Behavior Interview)」嗎？

來自於保險業或直銷商的Sales最適合推銷信用卡嗎？

掀開履歷表背後不為人知的秘密 讓人選自己設定KPI吧！

為何高階主管人選被嚇跑？

第三章 善用HR為企業創造更多價值 HR是新進高階主管的最佳「Mentor」 邀請HR一起面談的必要 HR是總經理最好的策略夥伴 歡迎人資部同仁一起參與「離職人員聯誼會」！

積極舉才，新時代人力資源管理法 善用人資經理，薑還是老的辣 第四章 人才管理的陷阱與迷思 高階主管六種非金錢因素的離職密碼 高階管理人才轉職最關心的事 CEO不知道的閃電離職真相 R&D出身的總經理黑手 從用餐方式看部門主管的EQ 謠言將如瘟疫般快速蔓延 請把公司改革的絆腳石搬走「P50」留得住人才嗎？

為什麼總是找不到接班人？

血統的關鍵影響力 找人補位慢慢來 總經理的「氧氣管理學」 你的「競業禁止同意書」有效嗎？

為什麼他們不想加入你的團隊？

優秀人選跳槽後的紅色警戒期 條件不限反而找不到人 外部高階主管晉用的副作用 有創意及人情味的CEO 你贊成同工同酬嗎？

員工滿意度第一，生產力最低 新上任副總經理的介紹是CEO還是HR的責任 五種會失敗的「優秀」人才 為什麼優秀人才拒絕你的聘書？

第五章 CEO的私房面試題目 Q1:「請問你父母及兄弟姊妹從事什麼樣的職業？

」 Q2:「是否有任何持續的習慣，例如：運動、閱讀等？

」 Q3:「你上一份工作的KPI是什麼？

為什麼是這幾項？

」 Q4:「這個工作須常出差或加班，不知道你的身體狀況如何？

是否有固定長期吃藥？

」 Q5:「是否曾經開除過部屬？

為了什麼原因？

## <<CEO要的不是你>>

而過程又是如何？

」 Q 6：「你最常要求團隊或部屬的是什麼事情？

請舉幾個實例。

」 Q 7：「你加入 A 公司後，做了那些重大的變革措施？

不論成功或失敗都請你分享一下」 Q 8：「你認為台商與外商最大的管理差異是？

」 Q 9：「在你的認知裡，一個好的 H R 主管應該在那些面向上做努力？

Q 1 0：「你在 A 公司服務時，你們公司與競爭對手 B 公司的優劣分析各是什麼？

」 「在你擔任行銷協理時，如何在競爭激烈的市場環境中勝出？

你如何培養自己的接班人？

」

## <<CEO要的不是你>>

### 章节摘录

台商、外商的CEO管理思維大不同之一 江總經理為了改善公司的體制，最近大膽地從外商公司挖角一名高階主管進來公司裡，希望借助其長才與經驗，協助公司建立良好的制度與標準作業流程。

沒想到該名主管一進公司就要求一間自己的辦公室，說這是對於專業經理人尊重的具體表現。

此外，該名主管還進一步向江總經理建議，公司應該將採用了幾十年的給薪制度大幅修改，並帶入外商公司的彈性給薪方式，讓有能力的人可以拿到更多，進而激發大家的士氣，而非一視同仁地調整薪資，再看情況，進行微調的傳統方法。

Insight 從外商轉戰台商企業前，首先要對於企業的文化差異有所了解。

外商企業的總經理報告工作業務的對象是亞太區總裁、或某個產品線事業單位（BU，Business Unit）領導人，而台商企業的總經理則是要向董事長、董事會報告，這其中便有很大的差別。

舉例來說，外商的總經理甚至亞太區總裁都是受聘的專業經理人，對於業績的態度有時會故意不將業績衝得太高，以免下一年的業績目標要求也跟著提高；而通常台商企業的總經理因為自己就是公司最大的股東，對於業績的態度是衝得愈高愈好，不會去考慮下一年度業績目標的事情。

同樣的情形也發生在對於預算的態度：外商企業主管的心態是「不用白不用」，今年不把預算用完，明年的預算將會被縮減；台商企業老闆對預算的態度是「能省則省」，與外商企業「能花就花」的觀念正好相反。

為了避免弊端產生以及培養具高度機動力的高階人才，外商企業的外籍總經理與亞太區高階主管常常是兩、三年輪調一次，因此他們的職涯規劃也相對短線，注重自己任內的即時利益，較少考慮到長期的隱憂；而台商企業除非是炒短線的公司，否則比較不會有這種問題。

常遇到的反而是因人設事、制度不夠落實、人治勝於法治的問題。

此外，外商總經理常依一套國外總公司既定的規範與標準作業程序（SOP，Standard Operating Procedure）做事，比較就事論事，在組織中也比較不會有皇親國戚，並相當尊重專業經理人的意見。反觀在台商企業中，我們往往可以看見濃厚的人治色彩，很多事情都是總經理說了算，不一定會按照既定的流程與規範來行動。

因此，若人選想在台商與外商總經理、以及不同的公司文化之間，進退得宜、工作起來如魚得水，那麼適應不同環境的彈性及身段柔軟度，就相當重要了。

...看全部

## <<CEO要的不是你>>

### 媒体关注与评论

惠普科技(HP)台灣區董事長 王嘉昇 研揚科技 董事長 莊永順 台北經營管理研究院院長  
陳明璋 賽仕(SAS)電腦軟體台灣區總經理 陳愷新 連展科技總經理 陳鴻儀 台灣新思科  
技(Synopsys)董事總經理 葉瑞斌 怡安翰威特(Aon Hewitt)台灣區董事總經理 顏立宇 眾弘企  
業(Resources Global Pro.)台灣區總經理 嚴樹人

## <<CEO要的不是你>>

### 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>