

<<欧美在华企业通用人才需求模型研究>>

图书基本信息

书名：<<欧美在华企业通用人才需求模型研究>>

13位ISBN编号：9787504594242

10位ISBN编号：7504594245

出版时间：2012-4

出版时间：周施恩、任会青、谢伟 中国劳动社会保障出版社 (2012-04出版)

作者：周施恩 等著

页数：243

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>

内容概要

《欧美在华企业通用人才需求模型研究》共分四篇。

第一篇，广泛追踪了“胜任力”和“能力素质模型”的研究，简要分析了研究外资企业人才素质模型的必要性，综述了国内关于大学生能力素质模型的研究，归纳了国内关于提高大学生能力素质的对策建议。

第二篇，精选了10家样本企业，希望通过对它们的用人标准及其实际应用的深入分析，总结提炼出欧美企业的人才素质模型。

第三篇“实证研究”，将运用社会统计相关知识，分别对大四学生通用能力素质调查问卷——学生版、大四学生通用能力素质调查问卷——教师版、大四学生通用能力素质调查问卷——企业版三个群体的调查问卷进行统计和分析，内容主要集中在三个样本群体对大四学生19种能力（素质）的评价以及提高这些能力（素质）的建议上。

通过实证数据分析，可以发现一些现实中的问题，并为第四篇提出建议与对策提供有力支撑。

第四篇“建议篇”中提出了提高大学生能力素质的对策建议。

书籍目录

第一篇 理论篇第一章 胜任力相关理论介绍 一、胜任力的起源与发展 二、胜任力的概念界定 三、胜任力模型 四、胜任力模型在人力资源管理中的作用第二章 研究外企胜任力素质模型的必要性 一、从外资企业角度看 二、从大学生角度来看第三章 目前国内学者对大学生胜任力素质模型的研究综述 一、文献搜索情况 二、现有国内学者对大学生胜任力素质模型研究综述 三、小结第四章 目前国内学者对提高大学生能力素质的建议 一、文献搜索情况 二、现有国内学者对提高大学生胜任力素质的建议综述 第二篇 欧美企业人才需求模型研究——以十家优秀企业为例第五章 IBM公司的人才需求模型 一、IBM公司内部人士谈公司的人才需求 二、IBM公司在招聘中使用的人才素质模型 三、IBM公司的人才素质模型在招聘中的应用第六章 诺基亚公司的人才需求模型 一、诺基亚公司内部人士谈公司的人才需求 二、诺基亚公司在招聘中使用的人才素质模型 三、诺基亚公司人才素质模型在招聘中的运用第七章 宝洁公司的人才需求模型 一、宝洁公司内部人士谈公司的人才需求 二、宝洁公司在招聘中使用的人才素质模型 三、宝洁公司人才素质模型在招聘中的应用第八章 摩托罗拉公司的人才需求模型 一、摩托罗拉公司内部人士谈公司的人才需求 二、摩托罗拉公司在招聘中使用的人才素质模型 三、摩托罗拉公司人才素质模型在招聘中的应用第九章 通用电气公司的人才需求模型 一、通用电气公司内部人士谈公司的人才需求 二、通用电气公司在招聘中使用的人才素质模型 三、通用电气公司的人才素质模型在招聘中的应用第十章 西门子公司的人才需求模型 一、西门子公司内部人士谈公司的人才需求 二、西门子公司在招聘中使用的人才素质模型 三、西门子公司人才素质模型在招聘中的运用第十一章 思科公司的人才需求模型 一、思科公司内部人士谈公司的人才需求 二、思科公司在招聘中使用的人才素质模型 三、思科公司的人才素质模型在招聘中的运用第十二章 壳牌公司的人才需求模型 一、壳牌公司内部人士谈公司的人才需求 二、壳牌公司在招聘中使用的人才素质模型 三、壳牌公司的人才素质模型在招聘中的应用第十三章 麦肯锡公司的人才需求模型 一、麦肯锡公司内部人士谈公司的人才需求 二、麦肯锡公司在招聘中使用的人才需求模型 三、麦肯锡公司人才需求模型在招聘中的应用第十四章 德勤公司的人才需求模型 一、德勤公司内部人士谈公司的人才需求 二、德勤公司在招聘中使用的人才素质模型 三、德勤公司的人才素质模型在招聘中的运用第十五章 十大优秀企业人才需求模型 一、关于提炼方式的简要说明 二、关于表中内容的说明 三、关于条目的初步验证 第三篇 实证研究第十六章 大学生调查问卷分析 一、问卷调查基本情况介绍 二、问卷统计与初步分析 三、SPSS分析第十七章 高校教师调查问卷分析 一、问卷调查基本情况介绍 二、问卷统计与初步分析 三、SPSS分析第十八章 企业调查问卷分析 一、问卷调查基本情况介绍 二、问卷统计与初步分析 三、SPSS分析 第四篇 建议篇第十九章 提高大学生能力素质的对策与建议——高校篇 一、实施入学教育 二、加强社会实践 三、普及读书活动 四、规范社团活动 五、做好毕业指导第二十章 提高大学生能力素质的对策与建议——企业篇 一、建立基于胜任素质模型的招聘体系 二、多给大学生提供实践与锻炼的机会第二十一章 提高大学生能力素质的对策与建议——学生篇 一、在校大学生生涯管理中的几个误区 二、在校大学生生涯管理的改进方法 三、在校大学生生涯管理的其他说明附件一 大四学生通用能力素质调查问卷——学生版附件二 大四学生通用能力素质调查问卷——教师版附件三 大四学生通用能力素质调查问卷——企业版

章节摘录

(1) 行为面试 在进行正式的案例分析之前,面试官一般会让应聘者作自我介绍,并问一些基本的问题,比如“请谈谈你选择麦肯锡的理由”“你的优势在哪里”“你有什么兴趣爱好”等。在应聘者的回答过程中,麦肯锡的面试官关注和看重的是他们的勤奋、好学和有想法。

(2) 案例面试 在三轮面试的每一轮中,麦肯锡都会用案例来考查应聘者。比如:美国一共有多少个加油站;假如你在飞机上遇到了一个经销大马哈鱼的商人,你如何在一个小时内向他解释清楚中国大马哈鱼的市场容量(多少人消费、每天需要多少吨等);中国一年要用掉多少婴儿纸尿裤等。

这些案例包括不同的主题,既有商业案例,也有普通的概念性问题。

根据网友的统计,这些主题主要包括烟草、信用卡、游艇、矿泉水、交通工具、家具、无线电、物流、航空、制药、并购、连锁餐厅、定价、员工流失率、计算机配件、汇率、非盈利组织、消费电子、液晶屏、出租车、石油、市场进入、竞争分析等。

从众多的“面经”中我们可以发现一个规律,那就是大部分问题可能应聘者之前连想都没有想过,大部分人可能搞不懂题目到底是什么意思。

但是问题的关键不在于答案是什么,而是分析问题、得出答案的方式与过程,这是麦肯锡所关注的。

在笔试和面试过程中,无论是哪种形式,麦肯锡一般都会采用以下的方法进行测试。

1) 解决问题能力测试:这项测试持续60分钟(即上面介绍的笔试),以案例为基础,形式为多项选择,目的在于评估应聘者基本的问题解决能力。

在这项测试中是不允许使用计算器的,因为很多问题与计算有关。

2) 案例分析:麦肯锡不要求对应聘者进行智商和性格测试,但是他们有一个实用的选择流程,即在每次面试过程中都要求应聘者作一个案例分析。

这些案例分析是广泛、双向的讨论,而不是单向测试。

应聘者可以将问题分成几部分,面试官想要看的是他们分析问题的能力、组织问题的能力以及商业判断力,同时让应聘者对自己的解决方案进行解释和说明。

.....

编辑推荐

周施恩、任会青、谢伟编写的《欧美在华企业通用人才需求模型研究》共分四篇。

第一篇，广泛追踪了“胜任力”和“能力素质模型”的研究，简要分析了研究外资企业人才素质模型的必要性，综述了国内关于大学生能力素质模型的研究，归纳了国内关于提高大学生能力素质的对策建议。

第二篇，精选了10家样本企业，希望通过对它们的用人标准及其实际应用的深入分析，总结提炼出欧美企业的人才素质模型。

第三篇“实证研究”，将运用社会统计相关知识，分别对大四学生通用能力素质调查问卷——学生版、大四学生通用能力素质调查问卷——教师版、大四学生通用能力素质调查问卷——企业版三个群体的调查问卷进行统计和分析，内容主要集中在三个样本群体对大四学生19种能力(素质)的评价以及提高这些能力(素质)的建议上。

通过实证数据分析，可以发现一些现实中的问题，并为第四篇提出建议与对策提供有力支撑。

第四篇“建议篇”中提出了提高大学生能力素质的对策建议。

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>