

<<筛出黄金人才>>

图书基本信息

书名：<<筛出黄金人才>>

13位ISBN编号：9787550210455

10位ISBN编号：7550210454

出版时间：2012-12

出版时间：许锋 北京联合出版公司 (2012-12出版)

作者：许锋

页数：235

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>

## &lt;&lt;筛出黄金人才&gt;&gt;

## 前言

人才测评是什么 第一次正式接触测评,是我1995年应聘宝洁公司管理培训生的时候,整个应聘的过程对于一个即将走出校园,踏入社会的学生来说是既紧张又兴奋的。

从填写申请表开始,到笔试、一面、二面,直至最后飞到广州参加终面,时间跨度有一个多月。这一段求职面试经历以及后来加入宝洁公司后的工作经历,对我的职业素养的锤炼起了非常大的作用。

可以说,我在职业上的发展以及专业上的成长,都与我职业生涯早期在宝洁的经历密切相关。

2002年10月我离开了宝洁,加入美晨集团,任职人力资源总监。

在美晨的一年半的时间里,我深刻体会到了本土企业和跨国公司在人力资源管理体系上的巨大差距,也深刻感受到了中国企业在人才管理方面的投入是非常不足的。

这段时间,我常常收到邀请去参加一些人力资源管理的活动或者论坛,作为主讲嘉宾,讨论职业发展、跨国公司的人才和培训体系建设、团队建设等问题。

在这些论坛和交流活动中,我逐渐开始思考一些问题,比如:为什么像宝洁这样的公司的员工,无论是在职的还是离职的,这些人基本上都拥有非常接近的思考模式、价值观和非常高的职业化程度?

为什么跨国公司在选才方面的投入这么大?实践中,怎么才能选好种子,选得准苗子?我们现在看到的是跨国公司和本土企业在人才管理上的巨大差距,那跨国公司的这种能力是什么时候形成的,它们一开始是什么样的? 2004年3月,我离开美晨集团加入华信惠悦,筹建华信惠悦深圳分公司,开始了我的咨询顾问的生涯。

2006年6月,我加入翰威特,2011年3月离开并创建倍智人才。

在过去8年的咨询顾问生涯中,我有幸接触到了非常多的优秀的本土企业,并和它们一道去建设一个匹配业务战略诉求的人力资源管理体系。

这些企业包括美的集团、万科集团、华润集团、TCL、华为等一批出生本土、放眼全球的中国领先企业。

过去的8年,既是我从一个企业的HR转型为一个HR咨询顾问的8年,也是中国企业人才管理从表象重视到实质重视转变的8年。

人力资源成为企业家们真正关心的核心问题之一,对人力资源管理、对关键人才的投入都是实质性的。

然而,投入是加大了,但问题依然存在。

在我同企业家和HR们的交流过程中,经常碰到类似的问题:比如,外表光鲜的空降兵什么都好,为什么就是没有结果;老员工忠诚度高,但能力不足,该不该提拔;给了钱,为什么员工流失率还这么高;网络招聘效果不佳,简历造假,如何识别,如何提高招聘的有效性;校园招聘海选,为何网申投递简历的多,而满意签约的少;等等。

可以说,这些问题都和人才测评有直接的关系。

当然,老板们第一次接触测评的时候都有这样或者那样的顾虑:这玩意儿准吗?

坦率地讲,虽然我在人力资源这个领域工作了十几年的时间,但我不是传统意义上的以心理学为背景的测评大师,我注重的是企业面临的实际问题以及问题的落地解决。

我常用一个比喻来形容人才和企业的关系,就是“种子”和“土壤”的关系。

企业好比土壤,什么样土质的都有,什么样的土质就会适合什么样的种子。

不同的种子在不同的地方长出来效果是不一样的,可能园丁花了很多时间浇水、施肥,但品种和土壤不配,再好的条件也开不出鲜艳的花朵,长不出参天的大树。

测评就是企业选“种子”的过程。

在实践中,企业花在后期培育“种子”的投入,包括时间、精力、金钱,比在选“种子”上的投入要大得多。

这其实就是问题的根源所在,是本末倒置。

但怎么选“种子”多快好省,这是每一个老板和人力资源总监都关心的问题。

这也是我和我的团队决定写本书的初衷。

## <<筛出黄金人才>>

我们希望本书提供的一些思路、理念、工具、方法，能够为企业开展人才测评工作提供借鉴，能够提高“选才”的效能，能够实际指导相关工作的落地，从而使企业的产出最大化。

本书以企业需要解决的和选“种子”相关的6大问题为主线，以我和我的团队在过去8年服务过的企业为原型，系统地阐述了应对每一类问题的核心解决方案。

这6大问题包括：一线员工的高流失率问题，校园招聘海选效能改善的问题，通过反馈解决管理人员培养的问题，空降高管猎聘落地的问题，社会招聘成功率低的问题，自建测评中心落地的问题。

同市面上其他关于人才测评的书籍不一样的是，本书自始至终强调必须从企业面临的实际问题出发，而非从心理学的理论出发；以解决问题的结果为导向，而非以过程为导向。

当然，完全依靠我和我的团队的力量，是不能够完成这本书的。

本书从酝酿到成稿花了大约8个月时间，在此期间，我和我的团队花了大量的时间和客户进行讨论，问他们希望看到一本什么样的书，他们希望了解的人才测评是什么，他们希望这本书能够帮助到企业什么。

非常感谢我的创作团队。

在本书成稿过程中，倍智人才测评总监汤圣女士身怀六甲，在繁忙的工作之余协助我主导了前期的规划工作；顾问傅成先生、麦卫先生，见习顾问陆雨霁女士参与了本书原始素材的收集和部分章节的撰写工作。

在此一并表示感谢。

此外，感谢我的太太张蜀梅女士对我工作的鼎力支持。

在过去的一年多，特别是创建倍智人才后，我在家的时间是非常有限的，对两个女儿的教育和生活关怀，对两个家庭的照顾都非常不足，在此表示歉意，并深表感谢！

谨以此书献给我的家人以及所有致力于将人才测评技术普及化的朋友！

许锋

## <<筛出黄金人才>>

### 内容概要

《筛出黄金人才：人才测评X档案》是一本有关人才测评的操作指南，详细介绍了人才测评技术及其应用。

《筛出黄金人才：人才测评X档案》以一家在区域市场中颇有名气的本土快速消费品公司YM集团为主体，以亟需解决的与选聘相关的六大问题为主线，以作者服务过的企业为原型，系统地阐述了YM集团应对每一类问题的核心解决方案。

这六大问题是：一线员工的高流失率问题，校园招聘海选效能改善的问题，通过反馈解决管理人员培养的问题，空降高管猎聘落地的问题，社会招聘成功率低的问题，自建测评中心如何落地的问题。对HR和非HR来说都是一本很有借鉴价值的参考书。

## <<筛出黄金人才>>

### 作者简介

许锋，广东倍智人才管理咨询有限公司总裁。

被业界誉为中国企业人才供应链建设思想的先驱。

拥有十几年的人力资源管理和咨询经验，尤其在人资战略、人才战略、能力模型的设计与应用、人才发展、人才选拔、领导力培养等方面拥有丰富的实践经验，在2010年被评为中国市场高端专业服务最具影响力人物。

曾任广州宝洁有限公司人力资源部经理，美晨集团人力资源总监，华信惠悦咨询深圳公司副总经理、首席顾问，怡安翰威特（Aon Hewitt）大中华区副总裁、全球合伙人兼华南区总经理。

曾为宝洁、万科集团、美的集团、厦门建发、华为、特步等几十家大型企业提供优质服务。

出版的专著有：《破局——打造人才供应链》和《胜任能力模型设计与应用》；长期为《世界经理人杂志》、《中国经营报》提供专栏文章，其博士论文《人才供应链管理新模式》荣获《华东经济管理》2011年度优秀论文一等奖。

## <<筛出黄金人才>>

### 书籍目录

自序 人才测评是什么前言 我不是HR，为什么要看这本书引子第一章 一线员工流失率高，如何寻找合适的种子第一节 招人难，留人更难第二节 加薪是否定能稳固人心第三节 从优秀到合适第二章 应届生海选，提升校园招聘有效性第一节 校招声势浩大但收效甚微第二节 借助测评倍增签约率第三章 正确应用360，从绩效评估到能力发展第一节 水土不服的360第二节 360反馈助力角色转变第三节 360还可以怎么用第四章 选聘高管，增强空降兵存活率第一节 外来的和尚难念经第二节 未来高管的素描像第三节 模拟舱测评全景记录第四节 空降缓冲期平稳过渡第五章 业务扩张，快速甄选100名渠道经理第一节 试用期淘汰率居高不下第二节 目标岗位精准定位第三节 鉴别“可持续高绩效”人才第四节 前置“试用期”把好招聘关第六章 长效互补，评鉴中心“落地”第一节 聪明借用外脑第二节 评鉴中心四步落地计划第三节 落地成功，两年后再回首参考文献

<<筛出黄金人才>>

章节摘录

## <<筛出黄金人才>>

### 编辑推荐

《筛出黄金人才:人才测评X档案》编辑推荐：1.十余年测评项目经验的深刻总结，人才测评领域六大核心难题的实战解决方案，宝洁、华润、万科等数百家企业推崇的测评方法。

2.给人力资源提供了便捷高效的人才测评的方法，提高工作效率，为企业带来黄金人才；丰富人才储备，促进企业的发展；帮助求职人员更好的定位和发展自己，找到属于自己的成功之路。

3.融合了许锋博士十多年人才管理的丰富经历，打通人才测评在人才管理多个领域的应用，《筛出黄金人才:人才测评X档案》内容主要来源于华为、中国石化、特步、宝洁、中国民生银行、赫基国际、广州地铁、美的集团、富士施乐、扬子江集团、华润置地等众多企业的项目实践，是一本难得的人力资源管理实战书籍。



<<筛出黄金人才>>

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>