第一图书网, tushu007.com

<<破解企业公开竞聘中的7大难题>>

图书基本信息

书名：<<破解企业公开竞聘中的7大难题>>

13位ISBN编号：9787111180050

10位ISBN编号：7111180054

出版时间：2006-1

出版时间：机械工业出版社

作者：彭劲柏,顾磊,蔺益

页数：227

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

《破解企业公开竞聘中的7大难题》详细描述了公开竞聘的准备工作、实施工作的具体细节，展示了组织公开竞聘中大量可供参考的工具模板，具有非常高的实用性，同时，对于公开竞聘中需要考虑的落聘人员安置问题、可能失败的原因和风险都进行了详细描述。

《破解企业公开竞聘中的7大难题》除了可以为企业管理层、人力资源管理人员和管理咨询公司专业人员开展公开竞聘提供帮助外，对于参加公开竞聘的人员了解公开竞聘的方法、程序、评审办法，在参加竞聘的时候做到心里有数、不慌不忙、应对有方，也很有帮助。

作者简介

彭劲柏，九略管理咨询公司高级咨询顾问。
北京大学MBA。
主要研究领域为人力资源管理、战略规划、组织结构设计，曾为中旅集团、中国医药集团、北京煤炭集团、马鞍山钢铁研究院等多家大型企业提供咨询服务。

书籍目录

丛书序前言第一章　企业为何要用公开竞聘的方式选拔人才第一节　情景再现：人才选拔方法之争第二节　专家分析：公开竞聘，我的最爱？
第三节　实战演练：一石激起千层浪第四节　实用工具第二章　企业应该采用哪种公开竞聘的方法第一节　情景再现：选择的困惑第二节　专家分析：总有一款适合您第三节　实战演练：只选对的，不选贵的第四节　实用工具第三章　公开竞聘前期企业应该做哪些准备第一节　情景再现：劣质米做出来的夹生饭第二节　专家分析：能准备多细就多细第三节　实战演练：错误的决策，糟糕的操作第四节　实用工具第四章　如何具体实施公开竞聘第一节　情景再现：我们希望做得更好第二节　专家分析：专业化和个性的结合第三节　实战演练：只有想得到，才能做得到第四节　实用工具第五章　是否应该在公开竞聘过程中加入心理测验以及如何进行心理测验第一节　情景再现：锦上添花，还是画蛇添足第二节　专家分析：一个新帮手第三节　实战演练：我们可以做得更好第四节　实用工具第六章　如何安置公开竞聘落选人员第一节　情景再现：老企业的新问题第二节　专家分析：人性化对待，最小化矛盾第三节　实战演练：有改革，也有关怀第四节　实用工具第七章　如何规避公开竞聘失败的风险第一节　情景再现：上任新官有点烦第二节　专家分析：好的想法不一定就有好的结果第三节　实战演练：没有了信任：一切都变得好难附录A　国务院国资委关于加快推进中央企业公开招聘经营管理者和内部竞争上岗工作的通知附录B　笔试技巧附录C　怎样写好竞聘演讲辞

章节摘录

三、没有足够的参聘者企业是个人才“蓄水池”，公开竞聘提供了一个让员工展示的平台，让优秀的人才浮出“水面”的机会。
然而这个“蓄水池”有的大，有的小，不是所有的企业、所有的岗位都随时有大量的人才可供上级挑选。
有的企业在进行公开竞聘之前并未评估自己内部人员的素质，把公开竞聘当做解决人才紧缺的惟一手段，而事实上并没有合适的人才。
比如现任岗位领导不优秀，但是其他员工更没有经验，更加没有能力，在这种情况下进行公开竞聘，最后上岗的人员只是“矬子”里面拔“大个”，对于岗位来说也许仍然不是合格的，至少领导并不满意，从岗位本身的角度来看公开竞聘的效果就不太理想。
这样的岗位通常可以考虑的做法是外部招聘或者采用猎头方式发现人才。
但是值得注意的一点是，企业里许多人才埋没在日常琐碎的工作中，这些人才可能仅仅是因为没有机会展现，没有可供发挥的平台，没有一个合理的上升通道而已。
如果机会出来了，领导岗位空缺了，却没有给下属一个展现、竞争的机会，对于员工的工作积极性来说会是一种打击。
许多外资企业通常的做法是先进行内部招聘，内部招聘完成之后再考虑外部招聘。
在企业的实际操作中，如果不方便搞先内后外的两批次招聘，应该采用内外部同时招聘的办法，至少给内部人员一个竞争的机会。
这对于企业发现人才、员工激励都有好处。
所以对于人才选拔办法比较保守的企业，员工间极度缺乏竞争的企业来说，即使是“矬子里面拔大个”的预期，也建议采用公开竞聘。
另外一种情况是，企业在岗位缺乏合理竞争时，比如明显现任岗位领导非常突出、优秀，其他员工根本无法与之竞争，竞聘的结果肯定是他继续当选时，组织公开竞聘可能不会有什么人员报名，因为员工认为就算报名了也只是形式，没有什么大的意义。
在公开竞聘的时候往往还存在另外一种危机，就是现有的可挑选的人才不愿意站出来参与公开竞聘，不愿意响应企业的号召。
究其原因主要有：　1）习惯了原来的模式，不愿意改变，持观望态度。
2）不愿意出风头，害怕被审视，对自己缺乏信心。
3）不愿意上级觉得自己不安分本职工作。
4）对公开竞聘的公正性不信任。
如果本来人才蓄水池就有限，现有的人才还不愿意站出来，那这样的公开竞聘肯定会由于报名人数过少而失败。
为了解决以上这些问题，企业在开展公开竞聘前和竞聘期间应该从以下这几个方面着手：　1）应该注意人才梯队建设和人才培养。
2）营造公平竞争、能上能下的企业文化。
3）进行广泛的、煽动性的、鼓励性的宣传，告诉员工竞聘上岗是大方向，鼓励员工自我展现，珍惜锻炼机会。
4）领导，特别是一把手，要明确表态：以后所有岗位都可能进行公开竞聘，让员工感觉到现在不竞聘别人的岗位，以后别人可能来竞聘自己的岗位。
5）对符合条件的参聘者进行跟踪、鼓励和说服，保证所有符合条件的员工全部参聘。
6）要求所有公开竞聘岗位人员原则上必须参加竞聘。
7）企业领导在工作中应该坚持公平、公正，这样员工对于企业倡导的竞争就容易响应。

媒体关注与评论

九略简介：　　成立七余载，定青啤集团百年攻略，谋五矿集团发展宏图，助国药股份风起云涌……很多企业中兴的背后，都有九略的咨询支持与服务。
行胜于言是其立业之本，如今九略已经成为本土最具实战能力的管理咨询公司，而九略人希望和更多的中国企业分享这些宝贵的经验。

编辑推荐

公开竞聘对于企业，特别是国有企业，具有非常大的进步意义。
《破解企业公开竞聘中的7大难题》凝聚了作者多年来操作公开竞聘的实践，详细描述了公开竞聘的各种方法以及公开竞聘的准备、实施过程、落聘人员安置问题等所有公开竞聘可能涉及的各个方面，展示了公开竞聘过程中大量可供参考的工具模版，具有很高的实用性。
《破解企业公开竞聘中的7大难题》除了可以为企业管理层、人力资源管理人员和管理咨询公司专业人员开展公开竞聘提供帮助外，对于参加公开竞聘的人员了解公开竞聘的方法、程序、评审办法等也很有帮助。

第一图书网, tushu007.com

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