第一图书网, tushu007.com

<<世界500强企业顶尖选人之道>>

图书基本信息

书名：<<世界500强企业顶尖选人之道>>

13位ISBN编号：9787501782703

10位ISBN编号：7501782709

出版时间：2008-1

出版时间：中国经济

作者：傅雷

页数：238

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

“ 世界500强 ”，是人们对美国《财富》杂志每年评选的“ 全球最大五百家公司 ”排行榜的一种约定俗成的叫法。
荣登“ 世界500强 ”排行榜，是无数搏击于商海中的英雄梦寐以求的目标。
为了实现这个目标，他们殚精竭虑，夜以继日，有的甚至耗费了毕生心血。
作为企业管理咨询人员，我们多年来一直潜心研究“ 世界500强 ”企业成功之道。
回顾这些优秀企业的历程，我们会发现：虽然他们所走过的道路各不相同，但在某些方面具有惊人的相似之处——

作者简介

傅雷，年轻的战略管理师，优秀的企业管理咨询师，现担任卓越管理顾问有限公司的顾问，址年来，他主要致力于管理科学的研究与实践工作，经常被国内的知名企业聘去讲课，作者数十篇学术论文曾经发表在数十家媒体报刊上，已经出版了上百万字的作品。

书籍目录

第一章　追求人才的可塑性　微软：创造性是人才的灵魂　宝洁：青睐应届毕业生　摩托罗拉：创建大学，塑造人才 IBM：把触角伸向高校　东芝：独立性与创造性是企业发展的动力第二章　选择人才，以德为先　丰田：招聘有责任心的员工　麦当劳：把“忠诚、踏实”作为选人标准　联邦快递：坚信“做好人才能做好事”　沃尔玛：员工必须认同本企业价值观和企业文化　联合利华：考察应聘者的“自然本性”第三章　重视员工的发展潜力　通用电气：学历和资历并不是非常重要　索尼：选人不唯学历　飞利浦：对应聘者进行潜能评估　壳牌：关注管理者的潜质第四章　能力是考核的重要标准　百事：英雄不问出处　戴尔：招聘“跳蚤”而不是“大象”　雀巢：国际化选人方法：命中未来管理者　花旗：建立人才库，打造世界金融领导者　松下：量才使用，内部晋升　本田：鼓励年轻人担当企业重任第五章　考察人才的综合素质　强生：对员工进行全面考察　苹果：高薪聘用国际化人才　西门子：精心选择高素质人才　可口可乐：九道面试选人才　英特尔：独特的招聘价值观　三星：改变人才观念，革新用人制度附表：2007年度世500强企业最新排名

章节摘录

微软：创造性是人才的灵魂　　判断应聘者是否具有创造性思维　　微软公司招聘时，往往以谈话为主要内容，而对西方大公司普遍采纳的心理测试关不十分感兴趣。
因为大多数的心理测试，是采用多项选择题的形式来进行的。
应聘者只能在列举的选项中做出选择那么公司就能选择正确回答问题的人，在微软看来，一个多项选择题并不能说明一个人是否具有创造性和可塑性。
相反地，微软公司把谈话当代是招聘程序中最重要的一环，当应聘者面对微软公司的招聘者时，可能首先会被问起：“ 你对什么感兴趣？
”然后招聘主管会根据应聘者感兴趣的东西，很自然地插入一些问题，面试也就变成了一种双向交流，在这个过程中，他们就可以看出应聘者是否精于此道，他的相关知识是如何积累起来的，他对该业务的前景有何见解等。
同时还会提出一些很不可思议的问题，这并不是要让应聘者的回答，而是看看应聘者是否具有创造性思维。
微软公司还注意通过面对面的交谈，用来测试应聘者的可塑性，微软公司认为，如果一个人能不断地学习新的知识，提高自己，那么他就会获得更大的成功。
因此微软在应聘时常常上午给应聘者一些新知识，下午则提出与之相关的问题，看看应聘者空间掌握了多少，以检验应聘者是否具有较强的可塑性。
这被认为是应聘者能否被录用的必要条件之一。

编辑推荐

招募人才并不只是为了填补空缺，仅仅看他的才能也不够，必须要根据应征者成长与发展的潜力来决定。

——戴尔创始人　迈克·戴尔

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