

汇仁MBA高效人力资源管理案例MBA考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_B1_87_E4_BB_81MBA_E9_c70_645360.htm

汇仁集团有一句响亮的口号：“汇集天下仁人志士，共创世界一流药业集团。”发挥各类人才的专长和特长，是汇仁集团持续发展的基石。汇仁集团在吸引人才、激励人才、培育人才方面，做出了诸多尝试。引进人才时，汇仁坚持“德才兼备、量才录用、宁缺勿滥”原则。要求聘用的人员一定要要有高尚的品格，与企业理念相符；要有胜任工作的能力，能被企业所用。能力小了，不能用；能力大了，用不起，选人要与工作相结合，实现人岗匹配。在选人时，汇仁非常严格，宁可不要，决不滥要。严格的选人原则，保证了企业的有生力量：科技人才中，有大量北京大学、中国医科大学、江西中医学院等国内知名院校来的学生；整个集团的人员，有60%以上是大专以上学历的，其中还有很多中高级职称人员、享受政府特殊津贴的专家、副县职的干部，都是社会的精英。在激励人才方面，汇仁强调对员工“激励、激励、再激励”，建立了一套定性定量、动态考评的激励机制，并把发现和激励优秀人才看作所有领导的重要工作。陈年代多次提出要让员工“既能多赚钱，又能受尊重”，这句话简单而深刻地表达了汇仁在激励机制上注重物质和精神两方面，让物质激励含有思想内容，让精神激励有物质载体。物质激励方面，提出经济收入“三高”，即高于同行业、高于原单位、高于上一年；还为员工考虑了生老病养问题；为部门经理补贴购置私家轿车，还补贴燃油费。精神激励方面，让员工在内受到同事、上司的尊重，

在外受到社会的尊重，并且给员工提供学习和提升的机会。汇仁重视培育人才，提倡员工“重读书，再创业”。集团帮助员工提高能力，从1995年起，每年都要拨出10多万元送员工到相关的职业院校培训。集团鼓励员工学习，员工获得了更高的学历或是取得了更高的专业职称，集团都要给予奖励，还为员工报销教材费用。集团还提倡自学，在内部办起了藏书上万册的图书馆。陈年代曾说过：“没有一个一来汇仁就适应工作的营销人员。”这句话一针见血地认识到，无论什么样的人，必须与企业融合以后，才能成为能被企业所有的人才。所以汇仁人力资源管理的一大特色，就是企业自己的培训部。公司的培训部，主要负责上岗前的培训，即使相近工作的转岗，也要经过培训。岗前培训班开设的课程有“公司发展史”、“市场营销理论”、“医药产品知识”、“法律”、“企划宣传”、“工商常识”、“财务”、“岗位职责”、“市场操作技巧”、“规章制度”、及“思想教育”等十余门，重在让员工了解公司、知道与工作相关的知识和思想品德教育。对于岗位或职位不同的培训，还要因材施教：宣传销售人员，着重宣传销售技巧、医药产品知识及规章制度的培训；执行经理、分销经理和见习经理，着重销售通路管理、市场操作、公关能力及药品知识的培训；分销区总经理和省级公司的总经理，着重人力资源管理、销售管理及财务管理的培训。培训后考试合格才能上岗，每年还要轮训两三遍，都要考试并建档。汇仁集团以人为本，把人力资源管理作为企业的一项重点工作，实现了吸引人才、激励人才和培育人才的目标。问题：1、汇仁集团注重吸引人才、激励人才、培育人才，人力资源管理的主要工作主要包括

哪五个环节？“汇集天下仁人志士”这句口号实际只涉及到了哪个环节？您认为这五个环节中，哪个最重要？并请说明原因。

2、严格的选人原则是正确挑选人员的前提，但没有高效的测试工具做保障，原则没有实际意义。测试工具的信度和效度决定了其有效性，请解释什么是信度和效度。通过什么样的步骤可以证明测试工具的效度？

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com