

<<员工招聘实务>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘实务>>

13位ISBN编号：9787111244974

10位ISBN编号：7111244974

出版时间：2008-7

出版时间：机械工业出版社

作者：边文霞

页数：210

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>

<<员工招聘实务>>

前言

历经一年半的时间，“现代企业人力资源管理实务”丛书终于与读者见面了。本书的写作和出版基于以下事实：市面上虽然不乏人力资源管理实务操作著作，但是以流程为主线、全面反映操作过程所用表单、体现各级各类管理者责任分工的实务性丛书并不多见。也正是在这一思想的指导下，本丛书形成了自己的写作思路和特点。

本丛书共八本，分别是《岗位分析与岗位评价》《员工招聘实务》《员工培训实务》《员工职业生涯规划》《绩效考核实务》《薪酬管理实务》《员工管理实务》和《人力资源管理案例分析》。其中，前七本各围绕人力资源管理的某一环节而

<<员工招聘实务>>

内容概要

在人力资源管理中，招聘是最基础的工作。

近年来，随着外部环境的剧烈变化，组织的规模和管理模式不断调整，使得招聘更加关注员工目标与需求和组织自身目标与需求的平衡性。

本书从招聘计划的制定开始，详细描述了招聘渠道的选择，人力甄选的各项技术，比如面试、心理测试、情境模拟等，对于招聘的整个活动流程、最新的选人技术做了详细的描述。

本书特别将选才的技术操作以案例详加说明，对于管理者有非常大的参考价值。

<<员工招聘实务>>

作者简介

边文霞，首都经贸大学经济学博士，发表论文多篇，著有《保险欺诈博弈分析》等，参与并完成北京市“北京地区大学毕业生市场需求状况调查研究”“首都区域人才竞争力评价指标体系研究”和“首都人才发展环境研究”等，以及国家社科基金项目“博弈论应用与经济动态模拟研究”，主要研究方向是社会保障及人力资源量化研究。

<<员工招聘实务>>

书籍目录

序言前言第一章 导论：千里之行始于足下章首案例：招聘陷阱一、什么是招聘二、招聘的基础三、招聘的基本流程第二章 招聘计划：运筹帷幄决胜千里章首案例：仓促招聘的代价一、招聘计划的内容二、招聘计划的基本流程第三章 招聘渠道：多管齐下搜寻人才章首案例：黄河公司管理职位空缺：内升还是外聘？
一、招聘渠道的种类二、招聘信息的发布渠道与比较三、招聘登记表的填写第四章 人才甄选：去伪存真明察秋毫章首案例：招聘你，真是瞎了眼！
一、常用人才甄选技术概述二、人才甄选的实施流程三、人才的初步甄选—书面信息分析四、人才甄选技术运用之法第五章 面试：知己知彼优胜劣汰章首案例：失败的面试一、什么是面试二、面试题目的设计流程三、面试的基本流程四、面试官的心理引导技巧第六章 心理测试：科学量表挖掘潜力章首案例：关键特质人才的获取一、什么是心理测试二、如何应用心理测试进行人员选拔三、职业能力测试四、职业兴趣测试五、职业价值观测试六、人格测试七、气质测试八、职业身心健康测试第七章 情境模拟：身临其境见仁见智章首案例：尧对舜的德才考察一、文件筐测验二、案例分析三、无领导小组讨论四、即席演讲五、评价中心第八章 录用评估：精益求精彰往考来章首案例：录用人员必须经过评估一、人员录用的原则二、人员录用的实施流程三、招聘工作的评估四、招聘工作的总结报告

<<员工招聘实务>>

章节摘录

第一章 导论：千里之行始于足下 章首案例：招聘陷阱 张宇，一家贸易公司的人力资源经理，回想起公司过去一年的招聘工作，还是唏嘘不已。

他所在的贸易公司创立三年有余，正值发展期，形势一片大好，公司加大了对人才的招聘力度。

面对众多求职者，张经理很高兴，可供选择的机会多了，招聘任务当然更易完成。

于是，筛选简历、笔试、一面、二面，张宇忙得不亦乐乎。

原以为公司招聘工作至此圆满结束，然而，接下来出现的现象令张宇甚是郁闷：那些在面试中印象不错的“贤良”，在实际工作中的表现却差强人意，甚至常常犯些低级错误。

如果说是偶然，倒也罢了，可是这种情况时常发生。

张宇开始反思以往的招聘活动，是哪里出了问题？

想来想去，他似有所悟：莫不是在招聘中掉进了自己挖掘的陷阱。

在中国企业管理发展过程中，缺少了一堂代表标准、流程、规范和“工业化”的课。

因此人们对于量化、打分等需要逻辑和理性行为的管理方法怎么也习惯不了。

长期以来，感性的、模糊的做法支配着我们的行为，这一点使得在招聘中的主观性占了很大的比例，也给应聘者造成了一定的误区。

从现在的大学生所关注的东西就能看出来，应聘之前考虑更多的是你穿什么，讲究什么样的礼仪。

因为他们知道：第一印象很重要，甚至是看了你几分钟之后招聘方就能够作出是否录用的决定。

在我国，似乎有一定情商并且智商正常的人，都可以作为“伯乐”去为企业挑选作为原动力的“千里马”。

不知道这样挑选出来的“千里马”对企业来说，到底是发展的开始，还是衰败的源头。

究竟什么是招聘，如何进行招聘呢？

一、什么是招聘 殷商时期商汤王（商朝建国君主）五次以币聘（携带财物去聘请）伊尹（商朝初年的贤相）辅治国政；周朝每年三月“聘名士，礼贤者”；曹操的“求贤会”；朱元璋的“招贤榜”等，无不说明招聘在我国的悠久历史。

但将招聘作为一门学科加以研究却是从泰罗的科学管理时代开始的，从那时起，招聘便具有了不同以往的科学含义。

1.招聘的概念 所谓招聘，就是企业为了生存和发展，采用一定的方法吸纳或寻找具备任职资格和条件的求职者，筛选出合适的人员予以聘用的工作过程。

招聘就是为企业的职位空缺找到一批有资格的申请人。

如果有资格的申请人在数量上正好等于所需雇用的数量，就不存在所谓的选择问题，因为“选择”已经自然而然地完成了。

在这种情况下企业要么让某些职位继续空置，要么接受所有的申请人。

目前，许多企业都在为缺少具有相应知识、技能和能力的劳动力而苦恼。

<<员工招聘实务>>

编辑推荐

在招聘工作中，你是否感觉：伯乐常有，千里马不常有；工作表现与面试表现判若两人；录用的人员“水土不服”；人员流失过快，招聘成本过高……本书对招聘计划，招聘渠道、人才甄选、面试、心理测评、情境模拟、录用评估的流程加以讨论，辅以精炼的原理介绍，并配以操作性极强的表单等管理工具，特别在各种人才测评手段上还提供了一些有价值的量表及其评价方法，帮助你成为招聘高手。

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>