

<<招聘与录用>>

图书基本信息

书名：<<招聘与录用>>

13位ISBN编号：9787300124957

10位ISBN编号：730012495X

出版时间：2010-7

出版时间：中国人民大学

作者：廖泉文

页数：356

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>

<<招聘与录用>>

前言

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。

中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。

究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。

改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。

正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。

如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。

而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。

需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。

世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。

一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面，一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。

我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。

而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。

<<招聘与录用>>

内容概要

《招聘与录用(第2版)》是2002年出版的《招聘与录用》(普通高等教育“十五”国家级规划教材)的修订版。

随着我国经济的快速发展,人力资源管理的重要性日益凸显。

在这种背景下,《招聘与录用(第2版)》的内容突出了时代性、实用性和创新性。

全书全面系统地介绍了招聘与录用的理论、方法、过程和技巧。

大量生动贴切、有很强的启发性和实用性的案例,使《招聘与录用(第2版)》洋溢着生机盎然的气息,贴近时代的脉搏,令人耳目一新。

全书分五篇15章,用概述、策划、甄选测试、录用、指导把招聘与录用人员的全过程严谨周密地串联起来。

《招聘与录用(第2版)》凸显作者的原创精神、本土化特点和专业素养,具有前瞻性、实践性、创新性,对企业界和学术界颇有助益,书中独创的职业发展理论可为大学生和研究生的职业道路选择提供参考。

<<招聘与录用>>

作者简介

廖泉文，厦门大学管理学院教授，博士生导师，厦门大学学术委员会委员，厦门大学人力资源研究所所长，福建省第十届人大代表，世界管理学者联盟（IFSAN）中国分会常务理事，中国人力资源教学与实践研究会副理事长，福建省人才研究会副理事长，福建省情商研究会理事长，厦门市妇

<<招聘与录用>>

书籍目录

第一篇 概述 第一章 概念的界定 第一节 招聘的原则和程序 第二节 若干国家和地区人力资源招聘模式的比较分析 第三节 我国企业招聘中存在问题的分析 第二章 影响因素分析 第一节 影响招聘的外部因素 第二节 影响招聘的内部因素 第三节 影响招聘的个人因素 第三章 法律环境分析 第一节 人力资源管理法律体系 第二节 美国的人力资源法律体系 第三节 《中华人民共和国劳动合同法》的权威体系及特点 第四节 新形势下我国社会保障制度的突破 第二篇 策划 第四章 人力资源招聘的黄金法则——能岗匹配原理 第一节 能岗匹配原理的理论分析 第二节 能级与权级的对比分析 第三节 能岗匹配原理在招聘中的应用 第五章 人力资源规划 第一节 人力资源规划导言 第二节 人力资源供求预测 第三节 人力资源规划的制定 第六章 人力资源的获取方式及选择 第一节 内部获取 第二节 外部获取 第三节 校园招聘 第四节 网络招聘 第三篇 甄选测试 第七章 管理能力测试 第一节 管理能力测试概述 第二节 无领导小组讨论的操作 第三节 公文筐处理的操作 第四节 案例分析与公开演讲的操作 第八章 诚信测试 第一节 诚信测试概述 第二节 谎言的分类和构成 第三节 诚信测试的理论基础 第四节 诚信测试的方法 第五节 谎言识别 第九章 诊断性面试 第一节 诊断性面试概述 第二节 面试的种类 第三节 面试考官的选择与面试考场的布置 第十章 面试技巧与案例分析 第一节 定型面试题的制作技巧和案例 第二节 随机型面试题的制作技巧和案例 第三节 指标体系和招聘表格的设计技巧 第四节 面试考官与应聘者的沟通 第四篇 录用 第十一章 录用决策 第一节 录用决策的过程 第二节 录用背景调查 第三节 录用决策的特殊问题与处理 第四节 录用决策的误区与纠偏 第五节 录用决策的成本效益分析 第十二章 新员工录用面谈与培训 第一节 新员工录用面谈概述 第二节 录用面谈的技巧与误区 第三节 新员工的上岗培训 第四节 新员工的差异化培训 第五节 新员工进入学习型组织的培训 第十三章 招聘录用与能岗匹配的案例分析 案例1：被迫提前退休的总裁 案例2：一个优秀人才的流失 案例3：砖场的人才错位 案例4：德国汉莎航空公司新员工的录用与培训 案例5：糟糕的第一周工作 案例6：肯塔基大学医院招聘实践 案例7：在两万份简历中“淘金” 第五篇 指导 第十四章 职业发展与职业管理 第一节 企业对员工职业发展方案的影响 第二节 职业管理 第三节 职业发展的三维策划 第四节 女性职业设计与职业发展 第十五章 提高职业成功概率的廖氏理论 第一节 马论——机遇理论 第二节 球论——建设优秀团队的理论依据 第三节 红叶子理论——开发自己的亮点 第四节 交点理论——职业成功理论 第五节 绣花理论——奉献中求发展 第六节 烧开水理论——证明存在的过程 第七节 三、三、三理论 第八节 成才捷径理论 第九节 一流人才成长论——发动机装置理论附录 各种类型的应聘、招聘和录用表格参考文献

<<招聘与录用>>

章节摘录

1.技术 / 技能型职业锚 这种类型职业锚的人围绕着自己的技术 / 技能来安排自己的职业，他们在做出职业选择和决策时，主要注意自己正在从事的职业的实际技术和技能。不论是工程技术分析、财务分析、营销分析、系统分析、公司计划，还是其他与商业及管理相关的领域，他们的职业都定位于技术或技能领域，而对管理工作本身不感兴趣，即使从事管理工作，也只会自己的领域中下工夫。

2.自主型职业锚 属于这种类型职业锚的人，他们追求的是最大限度地摆脱组织的约束，选择的是能施展自己的职业能力或技术能力的工作环境。

这类典型的职业有教授、科学家、作家、管理人员或技术咨询人员等。

3.创造型职业锚 这种类型职业锚的人要求有自主权、管理能力，能够施展自己的特殊才能，创造一种属于自己的成果，如专利、发明等。

4.安全型职业锚 这种类型职业锚的人寻求职业长期稳定和工作基本安全，他们倾向于按照别人的指示进行工作，追求有体面的收入、退休后有生活保障等。

5.管理型职业锚 这种类型职业锚的人将管理作为自己的最终目标，他们具有比较强的分析能力、人际关系能力和情绪控制能力。

人们根据各自不同的职业锚，设计自己的职业生涯，选择不同的职位。

三、应聘者的动机与偏好 1.职业效价 动机强度 (F) = 效价 (V) × 期望值 (E) 这种理论在用来解释应聘者的求职行为时可以具体化为：
$$择业动机 = 择业职业效价 \times 择业职业概率$$
择业动机的公式说明，某项职业对于择业者的效价越高，该择业者获取该项职业的积极性越大，择业者选择这项职业动机越强烈，行动就越积极。

职业效价是应聘者对某项职业价值的评价。

职业效价的大小取决于择业者的职业价值观及其对某一具体职业各项要素的评估。

因此，职业效价 = 职业价值观 × 要素评估。

比如，过去人们认为“学而优则仕”，择业首选公务员，瞧不起从商者，现在人们的观念改变了，认为财富是衡量自我价值的重要因素，到好的企业去工作更能实现自我价值。

<<招聘与录用>>

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>