

<<招聘与录用>>

图书基本信息

书名：<<招聘与录用>>

13位ISBN编号：9787300164946

10位ISBN编号：7300164943

出版时间：2012-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：王丽娟

页数：334

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>>

### 内容概要

《人力资源管理系列·教育部经济管理类主干课程教材：招聘与录用》是为普通高等院校经济管理类专业教学编写的，适合人力资源管理相关专业学生作为本科教材。

同时，也可以作为企业人力资源管理从业者随时查阅的参考书。

《人力资源管理系列·教育部经济管理类主干课程教材：招聘与录用》主要有如下特点：第一，内容全面，体系完整。

《人力资源管理系列·教育部经济管理类主干课程教材：招聘与录用》包括常用的人力资源甄选理论、技术和方法，清晰地介绍整个招聘与录用的流程和实务。

第二，招聘理论和操作实践相结合。

理论部分简明扼要，操作实践部分详细实用。

第三，每个章节都配以最新案例、学习目标、图表和“看一看”等专栏，以增加阅读的趣味性和易读性，也能帮助读者更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

本书适合用作高校人力资源筹理、工商管理以及相关专业的本科生教材，也可作为企业人力资源管理从业者随时查阅的参考书。

<<招聘与录用>>

作者简介

王丽娟，中国人民大学劳动人事学院副教授，经济学博士，中国管理研究国际学会（IACMR）创始会员，北京市委讲师团专家。

自1999年以来曾经在中国保险公司、云南三环化工有限公司、云南大学投资管理有限公司、北京诺华制药有限公司等数家企事业单位进行培训和咨询活动。

曾在荷兰蒂尔堡大学、美国卡内基梅隆大学和香港科技大学学习，并在美国、中国香港、巴基斯坦、泰国、菲律宾等地进行短期工作访问。

## <<招聘与录用>>

### 书籍目录

第1章 概述开篇案例 百度：有甄别地引进人才第1节 人力资源管理与招聘第2节 招聘的影响因素分析第3节 招聘与录用的现状与未来附录 H公司会计人员招聘方案第2章 招聘前的理论准备工作开篇案例 如何确定应聘岗位的资格要求第1节 职位分析第2节 人力资源规划第3节 员工胜任素质模型第3章 制定招聘计划开篇案例 如何制定人才招聘计划第1节 招聘计划的内容第2节 招聘计划中的文案资料及表单范例第3节 招聘策略第4章 人力资源获取方式及选择开篇案例 海尔的“人才兴企”第1节 人力资源获取方式概述第2节 网络招聘第3节 校园招聘第4节 实习生计划第5章 人员测评与选拔的主要方法开篇案例 怎样招聘出色的产品经理第1节 笔试第2节 心理测验技术第3节 评价中心技术第4节 其他测评技术附录 四川省2011年统筹公选副厅级领导干部简章第6章 面试开篇案例 人力资源经理助理的招聘过程第1节 概述第2节 面试的前期准备第3节 面试的实施与操作技巧第7章 背景调查与体检开篇案例 “打工皇帝”深陷学历门第1节 背景调查的概述第2节 背景调查的实施第3节 体检第8章 录用与招聘的评估开篇案例 录用条件的实际含义第1节 录用第2节 新员工培训与上岗第3节 招聘工作的评估

## &lt;&lt;招聘与录用&gt;&gt;

## 章节摘录

三、能力倾向测验 所谓能力倾向,是指一个人经过一定的训练或置于适当的环境下完成某项任务的可能性和水平,也可视为有效地进行某类特定活动所必须具备的潜在的特殊能力素质。个人的能力倾向有特点,人们之间的能力倾向有差异,能力倾向测验就是测量这些特点和差异的手段之一。

它可以预测人在一定职业领域中成功的可能性,也可用来筛选出在该领域中没有成功可能性的个体。

人的能力倾向是客观存在的,并且总是在一定的质和量的界限中表现出来。

因而,对于人的能力倾向,不仅可以定性分析,而且可以定量分析。

能力倾向具有预见性、潜在可能性、稳定性和恒常性,这决定了能力倾向测验的必要性和可能性。

能力倾向测验是一种高度标准化的素质测评方法,由智力测验发展而来,用于了解特殊能力差异,并且含有对今后工作绩效的预测性。

就能力倾向测验的作用来看,它测量应试者目前的能力倾向,由此来推测其潜在能力及预测将来经过进一步的训练和实践锻炼后可能取得的成就。

所以,能力倾向测验只能预测一个人将来在某方面的“可能”成就,并不能保证他在此方面的“必然”成就,因为一个人的能力倾向能否获得充分的发挥,与其身体状况、兴趣、爱好、学习态度、工作动机、机会等条件都有关系。

能力倾向测验在国外已广泛应用于发现人才和员工考核等领域。

(一)能力倾向测验的分类 能力倾向测验按内容分为一般能力倾向测验、特殊职业能力测验、创造力测验和心理运动机能测验等。

(1)一般能力倾向测验主要测量思维能力、想象力、记忆力、推理力、分析力、数学能力、空间关系力、语言能力等,典型方法有一般能力倾向测验(GATB)、区分性能力倾向测验(DAT)。

(2)特殊职业能力测验主要测量独特于某一职业的能力,典型方法有明尼苏达办事员能力测验、斯奈伦视力测验、西肖音乐能力测验、梅尔美术判断测验、飞行能力测验。

(3)创造力测验主要测量各种创新思维能力,典型方法有南加利福尼亚大学测验、托兰斯创造思维测验、芝加哥大学创造力测验等。

(4)心理运动机能测验主要测量心理运动能力、身体能力,典型的方法有本纳特机械理解测验、克劳福小零件灵巧测验、明尼苏达操作速度测验、明尼苏达空间关系测验、明尼苏达秘书测验、明尼苏达集合测验、施旦贵斯机械性能测验、麦夸里机械能力测验、普渡钉板测验、奥卡挪手指灵活性测验等。

.....

<<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>