

<<招聘管理>>

图书基本信息

书名：<<招聘管理>>

13位ISBN编号：9787500471691

10位ISBN编号：7500471696

出版时间：2008-1

出版时间：中国社会科学出版社

作者：李中斌 等著

页数：299

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>

## <<招聘管理>>

### 内容概要

本书结合企业人力资源管理实际，从招聘规划、招聘实施、招聘效果分析这一系统流程来阐述如何做好招聘管理，较全面系统地介绍了招聘管理的相关理论、方法、过程、技巧与实例。

第一章介绍了招聘管理的基本内容，包括含义、原则、作用、职能与发展趋势和管理环境；第二至三章分别介绍了招聘管理流程和策划、招聘渠道设计，以及招聘流程、招聘对象、招聘规划等内容；第四至五章介绍了笔试与面试技术、心理测验与评价中心技术，具体介绍招聘实施的技术和方法，增加本书的实战性和可操作性；第六至七章为人员甄选与录用和招聘评估，阐述了人员甄选与录用一般操作步骤，介绍了招聘面试工作结束后的总结与评估方法；第八至九章分别详细介绍了公职人员的招聘管理和招聘管理制度范例。

本书的突出特点是实用性强。

在每章开头，编写了学习目标与本章导读，结尾设置了一定数量的案例题、复习思考题，以便于对相关章节内容的学习和把握；对所有重要的概念在内容中都有提示，以便学生随课程的进度，巩固学过的知识，接收新知识。

## &lt;&lt;招聘管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 招聘管理导论第一节 招聘管理概述一、招聘管理的含义和作用二、招聘管理的原则和职能三、招聘管理的发展第二节 招聘管理的环境一、招聘管理的经济与社会环境二、招聘管理的内部环境三、招聘管理的法律环境本章学习要点提示第二章 招聘管理流程与策划第一节 招聘流程概述一、制订招聘计划二、报批招聘计划三、实施招聘计划四、甄选五、体检和录用六、招聘评估第二节 招聘对象素质一、招聘对象素质的内容二、能力素质分析三、人格素质分析四、理念素质分析第三节 人力资源规划概述一、人力资源规划的概念和意义二、人力资源规划的内容和程序三、人力资源供求预测第四节 招聘策划一、人力资源规划与招聘策划的关系二、招聘策划的内容本章学习要点提示第三章 招聘渠道设计第一节 内部招聘设计一、利用信息管理系统二、主管推荐三、内部竞聘第二节 外部招聘设计一、雇员推荐二、求职者自荐三、招聘广告四、校园招聘五、网络招聘六、中介猎头招聘本章学习要点提示第四章 笔试与面试技术第一节 笔试技术一、笔试的含义和作用二、笔试的种类三、笔试的准备四、笔试的方法和技巧第二节 面试技术一、面试的含义和特点二、面试的类型三、面试的步骤四、面试的技巧第三节 面试实例：世界强面试题及点评本章学习要点提示第五章 心理测验与评价中心技术第一节 心理测验技术一、心理测验概述二、能力倾向测验三、人格测验四、心理测验应用时的注意事项第二节 评价中心技术一、评价中心的含义二、评价中心的种类与应用三、评价中心应用时的注意事项本章学习要点提示第六章 人员甄选与录用第一节 人员甄选一、人员甄选概述二、人员甄选程序第二节 人员录用一、录用程序流程二、背景调查核实三、体检四、劳动合同订立本章学习要点提示第七章 招聘评估第一节 招聘评估概述一、招聘评估的含义二、招聘评估的作用第二节 招聘评估指标与方法一、录用人员评估二、招聘成本效益评估三、招聘绩效评估的定量分析四、单位招聘成本评估五、招聘的时间评估六、撰写招聘总结第三节 测试结果评估一、测试结果的可靠性分析二、测试结果的有效性分析第四节 面试过程评估一、做成记录二、做出正确的聘用决策本章学习要点提示第八章 公职人员的招聘管理第一节 公职人员的招募一、招募前的准备——获取标准与关键胜任能力分析二、内部与外部招募来源比较三、人员招募的方法与渠道四、公职人员招募的影响因素分析第二节 公职人员的甄选一、人力资源甄选的意义二、人员甄选的方法和技术第三节 公职人员考试录用制度一、考试录用制度的历史沿革二、考试录用的意义和原则三、考试录用的范围四、考试录用的种类和程序五、考试录用机关本章学习要点提示第九章 招聘管理制度范例主要参考文献

## &lt;&lt;招聘管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 招聘管理导论 一、校园招聘：欧莱雅的人才“银行” 注重对于年轻人才的发掘和培养一直都是欧莱雅集团的传统。

在欧莱雅集团法国总部，有一个小树苗项目，专门致力于招收和培养年轻人才。1997年。

欧莱雅进入中国，这个传统也随之延伸到了中国。

2003年夏天，欧莱雅（中国）正式推出了管理培训生项目，在中国高校发掘有潜力的学生人才，为欧莱雅的发展培养和储备人才。

2005年，共有30名像伊莎贝尔这样的应届大学毕业生通过校园招聘加入到了欧莱雅集团。

现在，在大多数的公司聘用条件中都列明有N年工作经验的情况下，欧莱雅公司为什么会有这样的坚持？“原因很简单。

”欧莱雅（中国）的招聘总监张以恩说，“大学生身上所释放出的激情、新鲜的创意是你没有办法忽视的。

这也是为什么我们希望有更多的大学生加入到我们的团队。

对我们来说，投资大学生，在某种程度上就是投资未来。

”其实，欧莱雅之所以“衷情”于大学生，在张以恩所说的简单的理由背后，还有更多的含义。

“很多大学生都是应聘到欧莱雅的市场营销部门工作，最初的培训内容大多都是站柜台、跑店这样听上去有点简单和枯燥的工作，也出乎很多人的预料。

”张以恩说，“但是，在遇到各种各样的困难和挫折的时候，他们都能够坚持下去。

这种坚持的背后，是一种纯真的激情，是对欧莱雅文化的认同。

”另外，虽然老员工拥有丰富的经验，但是大学生们提出的问题有时却是习惯了一定工作模式的老员工忽略掉的，老员工可以从中获得很多启发。

新人和老人之间的配合和撞击，可以产生更多的创意和灵感。

“跟一般的社会招聘不同。

我们招聘大学生，不仅仅是为了填补我们的职位空缺，而是为我们的人才库增加储备。

”张以恩说，“就好像我们把钱存在银行里，既能使其增值，又能在需要的时候拿出来使用，更有益于公司长远和更好的发展。

”从全球在线商业策略竞赛，到校园市场策划大赛，再到工业大赛，加上校园义卖、学校老师推荐及师兄师姐介绍……正是欧莱雅形式丰富的校园招聘让欧莱雅有更多的机会跟同学接触，很多学生都会因此给欧莱雅留下一些印象。

“印象恰恰就是认识的开始。

”张以恩说。

编辑推荐

从全球在线商业策略竞赛，到校园市场策划大赛，再到工业大赛，加上校园义卖、学校老师推荐及师兄师姐介绍……正是欧莱雅形式丰富的校园招聘让欧莱雅有更多的机会跟学生接触，很多学生都会因此给欧莱雅留下一些印象。

对于欧莱雅来说，在人才已经被称为“珍稀动物”的今天，能够拥有那么多有激情、有潜质的年轻员工，或许也该归于他的大学生“储蓄”吧。

#### 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>