

<<员工招聘与选拔>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘与选拔>>

13位ISBN编号：9787501967872

10位ISBN编号：7501967873

出版时间：2009-2

出版时间：中国轻工业出版社

作者：戴尔

页数：304

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>

## <<员工招聘与选拔>>

### 内容概要

人员招聘与选拔是一项实务性很强的工作。

仅有人力资源战略，缺少实施战略的合适人选和具体方法是无法达到预期效果的。

如何实现人员招聘与选拔的目标，把招聘与选拔的工作落到实处？

如何从实际出发，设计出行之有效的方案和工具？

如何把招聘与选拔的各项工作加以细化？

如何避免人员选拔中可能出现的个人偏好？

诸如此类的问题一直困扰着众多的人力资源管理工作。

本书正是针对人力资源管理领域的这些困惑，提供了一套详实有效的人员招聘与选拔方法供组织和相关人员参考。

书中把具体工作分解到了招聘与选拔的各个阶段，详细说明了如何编写工作描述及任职条件、发布招聘广告、收集和评估申请、进行选拔面试、做出事后反馈、引导新员工入职，以及评估最终结果等工作，并且分析了决策过程中可能出现的各种错误和偏见。

既有理论支持，又有案例和常见问题分析，体现了很强的实用性和工具性。

## <<员工招聘与选拔>>

### 书籍目录

导言：成功的招聘与选拔 内容概要 结语第一章 描述工作 设计一份工作 科学管理 人际关系学派 工作设计 泰勒主义的回归 传统工作设计的转变 工作或角色 期望 工作 关系 工作描述 雇员任职条件 小结第二章 吸引合适的人 职位营销 招聘方法 如何知道你已经获得了成功 小结第三章 做出决策 信息流 做出决策需要什么信息 决策中的困难 提供额外的信息 获取信息 小结第四章 申请 如何筛选名单 决策框架 申请的形式 筛选方法 筛选模板 小结第五章 选拔方法 选拔方法是否可以预测岗位上的成功 误差和偏见 选拔方法 影响选拔方法选择的因素 决策的做出 小结第六章 对应聘者的影响 应聘者的个人考虑 不公平的歧视 对应聘者不保密的后果 改善应聘者待遇 小结第七章 录用之后 做出双赢决定 做出雇用录用 录用后的商谈 妥善对待不成功的应聘者 给予反馈 改正错误 警示语 小结第八章 就职和接纳 新雇员的需求 从招聘开始 就职方法 接纳 庆祝新雇员的任命 实习和短期合同 初期培训 发展 小结第九章 评估 对技术的评估 对任命的评估 结果的测量 将填补职位的需求当做一次战略机会 小结

## <<员工招聘与选拔>>

### 章节摘录

第一章 描述工作 任用合适的人到工作岗位上并不仅仅是在面试后做出正确的决定，在做出最终决定之前还有几个步骤要发生。

要开始这个过程，首先要吸引到具有合适条件并且富有经验的申请人，但什么才是“合适条件”和“富有经验”？

如果这个定义没有被清晰地表达，人们将会不清楚要不要应用这个标准——如果存在疑问，通常他们会选择不。

决定谁才是合适的人选同样相当困难。

没有一组清晰明确的标准，那些作决定的人就缺少一个用来比较候选者的框架。

缺乏这种标准是法庭上劳动裁决败诉的一个常见原因，而确定这样的标准非常容易，且能够让选拔者的工作变得更为简单，因为这个标准被用来评估候选者和说明最好的人如何被识别出来。

很多招聘者都意识到需要明确令人满意和必要的任职条件与经验，但是将任职条件和经验要求细化仅仅是描述出大多数合适候选者的一部分工作。

对新上任者所要做的那份工作也必须加以定义。

现在情况开始发生了改变，人们不再仅仅是准备那些包含任务细节清单和含糊人格特征的工作描述和任职条件了。

最新的方法认识到雇员应该具备灵活性并能胜任多种任务，对技能的评价可以通过其他方式来获得，而不只是单纯依靠正式的资格证明和整日的加班加点。

雇主们逐渐将角色定义为一般性的原则，是对主要责任和高绩效所要求的具体能力的描述。

## <<员工招聘与选拔>>

### 编辑推荐

在招聘与选拔专家中流传着这样一句话：“虽然你可以教会一只火鸡爬上树，但更简单的是找来一只松鼠。

”意思是说虽然经过培训能够得到所需的人才，但最快捷的方式是选择最合适的人。本书针对人力资源管理者在招聘和选拔领域的一些问题，提供了一套详实有效的方法，既有理论支持，又有案例分析，具有很强的实用性和操作性！

<<员工招聘与选拔>>

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>