

<<人才招聘与配置>>

图书基本信息

书名：<<人才招聘与配置>>

13位ISBN编号：9787504567581

10位ISBN编号：7504567582

出版时间：2008-1

出版时间：中国劳动

作者：曹晖

页数：213

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>

## <<人才招聘与配置>>

### 前言

为满足高等职业院校人力资源管理专业教学需要，我们在全国范围内经过广泛的征集与筛选，组成了一个既有长期耕耘在教学一线的资深教授，也有近些年来在高等职业院校人力资源管理专业教研中成绩斐然的中青年学者，还有多年来从事人力资源管理实际工作的企业界人士在内的编写团队，编写了这套“高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材”。

本系列教材力求体现以下特点： 1.突出职业教育的特色。

紧紧围绕“以就业服务为宗旨，以职业标准为依据，以社会需求为导向”的指导思想，坚持以提高学生综合素质为目标，着力培养学生的实际操作能力。

2.紧扣职业标准。

紧密结合劳动保障部颁布的《企业人力资源管理师国家职业标准》及企业人力资源管理师国家职业技能鉴定的相关要求，将学历证书与职业资格证书“双证教育”同步进行。

3.坚持按“先进”“精简”“实用”的原则编写教材。

“先进”，就是采用国内外人力资源管理的新理论、新知识、新技术、新方法、新经验、新成果、新囊例。

“精简”，就是体现“必需、够用”的原则。

重点陈述“是什么”“怎么做”，淡化“为什么”及理论的历史发展。

“实用”，就是教材的知识和方法，具有实际的使用价值和可操作性。

强调对企业的指导意义，强调操作程序与步骤。

由于时间和能力所限，书申难免会出现一些纰漏，请广大师生及专家学者指正。

## <<人才招聘与配置>>

### 内容概要

??本书对人力资源管理的职能工作之一——招聘与配置进行了阐述。

内容包括：招聘的基本概念和原理，招聘的两个前提——人力资源规划和工作分析，企业在招聘前的策划与准备，招募渠道的确定，招募信息的发布，筛选录用的工具、手段和方法，员工录用的程序、原则，新员工的适应性培训，招聘评估，员工离职面谈，并把员工配置作为一个独立的章节作了阐释。

??本书的特点：一是实践性，从操作层面介绍招聘与配置的每一具体工作环节。

二是系统性，按照招聘的工作程序安排章节，构架清晰。

三是完整性，对离职面谈和员工配置等方面内容进行了详细介绍。

??本书内容全面系统，通俗易懂，实用性强，可以作为高职高专人力资源管理及相关专业教材，还可以作为备考人力资源管理师资格证培训用书。

广大人力资源管理从业者也可以将其作为专业读物。

## &lt;&lt;人员招聘与配置&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 导论 第一节 招聘概述 一、招聘的含义 二、招聘需求的产生 三、招聘的作用  
四、招聘的原则 五、招聘的程序 第二节 影响招聘的因素 一、组织外部因素 二、组织内部因素 三、求职者的状况 应用案例第二章 招聘前提 第一节 人力资源规划 一、人力资源规划概述 二、人力资源需求预测 三、人力资源供给预测 四、人力资源供需平衡 第二节 工作分析 一、工作分析概述 二、工作分析的内容 三、工作分析的方法 四、工作分析的程序 五、工作说明书的编写 技能训练第三章 招聘准备 第一节 招聘策略 一、时间策略 二、地点策略 三、人员策略 四、其他问题 第二节 招聘计划制定 一、组织招聘班子 二、招聘工作的职责分工 三、制定招聘工作计划书 第三节 相关文字材料准备 一、招聘制度 二、招聘申请表 三、招聘广告 四、应聘人员登记表 五、应聘人员初试测评表 六、应聘人员复试记录表 七、面试考核审批表 八、面试通知书 九、录用通知书 十、辞谢通知书第四章 人员招募 第一节 人员招募渠道策略选择 一、影响人员招募渠道策略选择因素 二、人员招募渠道确定的原则 第二节 内部招募 一、内部招募的渠道和方法 二、内部招募的优点和弊端分析 第三节 外部招募 一、外部招募的渠道和方法 二、外部招募的利弊分析 方案设计第五章 人员甄选 第一节 甄选概述 一、甄选意义 二、甄选原则 第二节 初步筛选 一、筛选求职申请表 二、筛选个人简历 三、求职申请表和个人简历的区别 第三节 测试甄选 一、纸笔测评法 二、面试 三、情境模拟法 四、心理测试法 第四节 面试 一、面试的种类 二、面试前的准备 三、面试的过程 四、面试中的常见错误及避免 第五节 应聘者背景调查、假文凭的识别与体检 一、背景调查 二、假文凭的识别 三、体检第六章 员工录用与入职培训 第一节 录用决策和程序 一、录用决策 二、录用程序 三、对应聘者反馈 第二节 录用失误 一、能岗不匹配 二、被录用人员与公司组织文化不能融合 三、招聘成本高 四、人员流失快 第三节 新员工入职与培训 一、新员工入职 二、新员工培训的意义 三、新员工入职培训的内容 第四节 新员工信息管理 一、员工信息管理 二、新员工信息管理 应用案例第七章 招聘评估 第一节 招聘成本评估 一、招聘成本 二、招聘成本评估 三、招聘成本效用评估 第二节 招聘工作评估 一、招聘工作的评估 二、甄选工作的评估 第三节 招聘总结 一、招聘总结的内容 二、招聘总结的注意事项 三、招聘总结实例 应用案例第八章 离职面谈 第一节 员工离职 一、员工离职原因 二、员工离职办理 第二节 员工离职面谈 一、员工离职面谈的内容 二、员工离职面谈的技巧 第三节 降低员工流失的措施 一、物质激励 二、精神激励 三、应对性措施 应用案例第九章 人力资源配置 第一节 人力资源配置原理 一、人力资源配置的含义 二、人力资源配置原理 第二节 人力资源的配置前提 一、企业劳动分工 二、企业劳动协作 三、工作地组织 第三节 人力资源的空间配置 一、员工配置的基本方法 二、员工任务的指派方法 三、“5S”活动 四、劳动环境优化 第四节 人力资源的时间配置 一、工作时间组织的内容 二、工作轮班制 第五节 人力资源配置原理在招聘中的应用 一、准备阶段——胜任力模型的建立 二、实施阶段 三、聘用阶段——用最合适的，而不是最优秀的 技能训练参考文献

## <<人员招聘与配置>>

### 章节摘录

第一章 导论 【教学提示】 本章将介绍招聘的概念、作用、原则及其程序，并对影响招聘的企业内、外部因素进行分析。

【教学目的】 通过本章的学习，你应该能够： 掌握招聘的概念和程序 了解招聘的作用与原则 理解企业内、外部因素对招聘工作的影响 引导案例 天洪公司是一家发展中的公司，它创立于15年前，现在拥有10多家连锁店。

在过去的几年中，公司从外部招聘来的中高层管理人员大约有50%不符合岗位要求，工作绩效明显低于公司内部提拔起来的人员。

在过去的两年中，从公司外部招聘的中高层管理人员中有9人自动离职或是被辞退。

从外部招聘来的商业二部经理因年度考评不合格而被免职之后，董事长召开了一个由行政副总裁、人力资源部经理出席的专题会议，分析这些外聘的管理人员频繁被更换的原因，并试图得出一个全面的解决方案。

首先，人力资源部经理就招聘和录用的过程作了一个回顾。

公司是通过职业介绍所或者在报纸上刊登招聘广告来获得职位候选人的。

人员挑选的工具包括一份申请表、三份测试（一份智力测试和两份性格测试）、有限的个人资历检查以及必要的面试。

.....

## <<人才招聘与配置>>

### 编辑推荐

《人才招聘与配置》在全国范围内经过广泛的征集与筛选，组成了一个既有长期耕耘在教学一线的实力教授，也有近些年来在高等职业院校人力资源管理专业教研中成绩斐然的中青年学者，还有多年来从事人力资源管理实际工作的企业界人士在内的编写团队，编写了这套“高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材”。

<<人才招聘与配置>>

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>