

<<员工招聘与选拔实务>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘与选拔实务>>

13位ISBN编号：9787504732873

10位ISBN编号：7504732877

出版时间：2010-2

出版时间：中国物资出版社

作者：张志军

页数：204

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>

<<员工招聘与选拔实务>>

前言

21世纪最缺的是什么？

最缺的是人才。

古人说：“千里马常有而伯乐不常有”。

现代人又常常抱怨“人才难求”，这两种看似完全相反的观点实际上是从不同的角度讨论的一个问题，即人才的招聘与选拔。

之所以在同一个问题上产生对立的观点，归根结底，还是因为对招聘与选拔的认识不足。

那么什么是招聘？

什么是选拔？

顾名思义，招聘与选拔就是企业通过各种各样的渠道为自己找到合适的人才，并使之为我所用的过程。

现实中，虽然很多企业都或多或少对招聘与选拔的标准有所了解，但是在招聘与选拔的许多环节中仍然存在许多问题，致使企业的招聘与选拔工作常常一片混乱。

曾经有统计数字显示，超过90%的企业经常为自己的招聘和选拔过程而发愁。

目前，很多企业在筛选人才的时候，无非就是笔试加面试，内容也千篇一律地围绕着学历、工作经历、职业规划等方面原地打转，极少涉及应聘者本身深层次素质。

其实，正是这些被忽略的素质一直在决定着企业的绩效。

随着时代的不断发展，企业之间的竞争已经最终演变为员工素质的竞争。

为了能够在与对手的角度中获胜，企业就必须通过人力资源获取竞争优势。

但是，传统的人才获取模式因其耗费的人力物力较多、结果较难预测，显然已经不能完美适应于现代企业的构架。

因此，新的人才获取模式呼之欲出。

<<员工招聘与选拔实务>>

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：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《员工招聘与选拔实务》将为您提供最佳的解决方案。

<<员工招聘与选拔实务>>

书籍目录

1 招聘与选拔 什么是招聘与选拔 招聘与选拔在企业发展中的地位与作用 新视角下的招聘与选拔
传统企业组织结构和系列变革 未来化的企业结构与人力资源管理2 运筹帷幄, 准备招聘 因岗招聘
与因人设岗 人力资源规划方案 人力资源供需平衡分析 招聘成本预算 招聘环境考察 职位说
明书与求职申请表 编写招聘计划书3 多管齐下, 网罗人才 外部招聘和内部选拔 怎样利用好猎头
公司 校园招聘 如何进行网络招聘 做好现场招聘会4 组织招聘 甄选应聘材料 面试通知书 心
理测试 职业适应性测试 建立胜任力模型 正确使用测评工具 选拔评价5 最有效的面试法 结构
化面试 行为面试 能力面试与压力面试 怎样提高面试效果 面试常用技法与常用问题6 新人录用
新人录用决策 新员工信息管理 签订劳动合同 劳动合同终止与续约 小企业的薪酬管理如何进
行7 新员工安置 新员工培训 妥善拟定入职方法 为新员工做好职业前景规划 人际关系处理 新
员工绩效考核8 招聘后的工作评估 何为招聘评估 对招聘成效的评估 撰写评估报告9 招聘风险控制
招聘风险成因分析 招聘风险控制 家族式企业管理风险 如何避免人才跳槽10 招聘中常见的问题
影响招聘与选拔的因素 招聘与选拔工作中的误区 国内企业招聘中常见的问题及对策

<<员工招聘与选拔实务>>

章节摘录

2.人力资源 提到招聘与选拔,就离不开专门的工作人员来负责此项工作。每个企业中不同岗位的工作人员就像是机器中的一个部件,需要协同运作才能保证整体的正常运转。所以,要想进行招聘与选拔工作,负责此项工作的专门人员是必须有的。

3.资金投入 在招聘与选拔的工作中,企业需要通过各种手段发布招聘信息,此外还要准备专用的招聘场地等,这些都需要有充足的资金支持。

4.社会压力 很多时候,企业的招聘与选拔工作很大程度上还要受到来自社会各方面的压力,如高校毕业生就业、经济危机等。

鉴于企业所肩负的社会责任,招聘与选拔工作的开展也要充分考虑到这些不确定性的因素。

掌握合理的招聘流程 招聘流程包含复杂的环节。如果能使每个环节从一开始就运行通畅,那选上来的优秀人才也必将使整个组织的每个环节越来越好。在成本有所控制的情况下,以下几个方法可以让人力资源部重新审视招聘工作,并加以创新,使招聘工作做得更好。

1.重新了解各部门的业务 一个重要职位的人才流失了,短时间内很难招到合适的人才,有时候是因为人力资源部本身对这个部门的业务就不甚了解,等到急需招人的时候,人事部推荐的人选往往不符合部门经理的需要。

所以,人力资源部对各部门业务的了解要像人力资源专业一样多。

这个时期可以多和每个业务单元接触,从业务发展的需求去思考人才的需求,不同发展时期人才的需求不一样,哪些人才已经饱和,哪些人才需要提前一年储备,都是基于人力资源部对部门业务的熟悉和与直线经理的沟通程度。

<<员工招聘与选拔实务>>

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>