

<<现代企业招聘实务>>

图书基本信息

<<现代企业招聘实务>>

内容概要

在招聘的全过程中，您可能会遇到各式各样的问题：怎样准确进行职位描述，才能正确地界定今天的“工作”？

怎样在浩如烟海的申请表与个人简历中进行更有效的筛选？

测试与面试的有机结合，才能慧眼识得合格的应聘者？

怎样评估应聘者的工作动力和背景材料？

针对这些疑问，来自美国的招聘专家为您献上了这本观点新颖、内容实用的招聘指南，系统地描述了现代企业的完整招聘过程，并对招聘观念与方式进行了详细分析，是从事人力资源管理工作的人士在企业招聘过程中随时可用的工作指南。

<<现代企业招聘实务>>

作者简介

凯文·C·克林维克斯系美国运筹公司负责人及国际选聘公司创始合伙人之一，是应用招聘工作软件自动化思想的领袖。

多年来，凯文为美国电报电话公司、花旗银行、可口可乐等国际大公司制订了先进的招聘计划。

<<现代企业招聘实务>>

书籍目录

第一章 基于才能的职位描述 怎样使职位描述正确地界定今天的"工作" 准确的职位描述应是怎样的 怎样鉴别"主要的才能" 成功剖析帮助挑选更好的职工 第一章要领第二章 法律上的问题 招聘中的歧视 就业机会均等委员会 公民权利法(1964年) 第七条 雇用法(1967年)中的年龄歧视 1990年的移民改革和控制法家属楼 1990年的美国残疾人法 1991年公民权利法 关键 第二章要领第三章 吸引合适的雇员 是什么使一个公司成为满意的工作单位 雇员认为哪些福利是最理想的 评估你公司合同上规定的福利 选择正确表达你意思的途径 招聘方法总结 评价你在招聘工作中所作的努力 第三章要领第四章 申请表--筛选的工具 使用申请表、个人简历或两者都用 怎样制定一张好的申请表 筛选申请表 跟踪应聘者的信息 利用自动化技术 第四章要领第五章 筛选个人简历 随个人简历的附信能告诉你什么 怎样筛选个人简历 跟踪电话 第五章要领第六章 面试须知 无效面试的花费 面试的五个实际目的 为什么传统的大幅度不行了 防止面试偏见 以考察才能为主的面试 结构完整的面试 第六章要领第七章 结构完整的面试技巧 与过去行为有关的面试问题 组织得好的角色扮演 组织良好的情景问题 面试的进行 评估面试过程 第七章要领第八章 评估应聘者工作的动力 什么是工作动力 对工作的整体看法 面试时判断是否有工作动力的几种方法 判断是否有动力的其他方式 但是没有一个人真正想做这份工作 雇用大学生和兼职人员将会怎样 第八章要领第九章 怎样运用测试 有价证券似的选拔体系 如何知道测试是有效的 有几种类型的测试 测试与面试的优点和缺点 从测试中获得最大的利益 第九章要领第十章 背景调查 为什么要做背景调查 应调查哪些与工作有关的方面 如何核实信息 应在何时进行背景调查 应该亲自动手还是委托代理机构 如何解释、使用和储存调查结果 第十章要领第十一章 作出最后的选择决定 作出正确的雇用决定 应该怎样通知应聘者 第十一章要领第十二章 录用和就位 得到你想要的人 协商达成对双方都有利的待遇条件 使新雇员就位 第十二章要领第十三章 选择多样的人员配置 混合劳动力的优点 选择多样的人员配置 第十三章要领

<<现代企业招聘实务>>

媒体关注与评论

书评求职简历高擦如山，最合适的那个人始终不出现，身为招聘人员的你是否头疼？
AT&T、花旗银行、可口可乐、通用汽车……先进招聘计划从何而来？
如何执行？
制订者言传身教，原来伯乐不是那么难做！

<<现代企业招聘实务>>

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>