

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

图书基本信息

书名：<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

13位ISBN编号：9787511909732

10位ISBN编号：7511909736

出版时间：2012-1

出版时间：中国时代经济出版社

作者：薛杰耀

页数：431

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>

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

前言

公司的人才储备很重要。

公司的人不是越多越好，而是优秀的人才越多越好，一个出色的人才能顶好几个人。

——丁磊(网易公司创始人兼CEO) 得人才者得天下！

一切的竞争，归根结底是人才的竞争。

选人用人留人辞人，关乎事业的成败。

物尽其用，人尽其才，知人善任，才能做大做强。

然而，在当今企业人力资源管理的实践中，崇尚空言，缺乏有力的执行，已经逐渐弥漫于中国社会的各个角落，本书的目的之一就是要逐渐摆脱以往教科书式的编写方式，立足于企业管理实践，为企业人力资源管理从业人员的有力执行提供指引。

如何根据德才勤绩慧眼识人？

如何量才而用，因材施教？

如何用感情、待遇、制度、文化留人？

如何合理、合法地辞掉不适合企业发展的人才，同时避免在辞人的过程中发生劳资纠纷？

观念革新：选人须度势调配不拘一格；正视差异：用人应通权达变扬长避短；观念转变：留人必特点突出为我所用；调度有方：辞人要刚柔相济进退有度。

本书以企业中人力资源管理流程为线索，组织本书内容与体系，从“选、用、留、辞”四个人力资源管理的流程入手，详细地介绍了人才甄选、招聘、留用和辞退的方法和技巧。

书中运用问答式的行文方式，结合大量案例，以企业人力资源管理实践中出现的问题为导向，有针对性地提出解决办法，为读者提供参考和借鉴。

本书内容全面、结构合理、条理清晰、文笔流畅，具有很强的实用性和可操作性，能够帮助企业人力资源管理者解决用人过程中的种种问题，提高管理艺术和水平，从而在企业的人才管理工作中轻松应战、游刃有余。

当然，由于本书编者能力和时间有限，书中难免会出现这样或那样的不足，我们诚心希望广大读者能够给予我们批评指正和谅解，同时，我们也必将不断修正和改进，为广大读者提供更加完善、更加实用的手册。

编者

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

内容概要

人才甄选：要在职位空缺出现前着的准备先人
做最棒的伯乐：能将人才留下才最终修成正果
合理调动员工：从一线员工开始的成本缩减术
铁打的营盘流水的兵：要及时辞退朝三暮四郎
思想革新：选人须度势调配不拘一格
观念转变：留人必特点突出为我所用
正视差异：用人应通权达变扬长避短
高度有方：育人要压气攻心七匙并举
因材施教：造就人因菜下料当仁不让
进退有度：选良方运筹帷幄刚柔并济

作者简介

薛杰耀，2007中国人力资源年度奖中国杰出咨询(培训)师，感动聚成十大人物之首，2007-2008年度聚成集团公司讲师冠军、宝马轿车唯一获得者，聚成集团研讨会首席讲师、人力资源系统总计设计师，企业诊断与制度设计专家，多家企业终身管理顾问，畅销书《感恩做人敬业做事》《狼族精神》作者。

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

书籍目录

第1章 企业如何选人

案例：丰田公司的全面招聘体系

1.1 企业选人的依据

1.1.1 职位分析的内容

职位分析的七个问题

职位分析的主要内容

1.1.2 职位分析的方法

观察法

问卷调查法

案例：某企业的职位分析调查表

面谈法

其他方法

1.1.3 职位分析应该如何进行

职位分析遵循的原则

职位分析的步骤

案例：某企业职位分析的流程

1.2 企业怎样招聘到合适的人才

1.2.1 校园招聘

如何组织校园招聘

案例：GE的校园招聘

案例：宝洁公司的校园招聘

校园招聘需要注意的问题

1.2.2 网络招聘

网络招聘的对象

国内主要招聘网站

如何选择招聘网站

1.2.3 委托猎头招聘

如何选择猎头公司

如何起草与猎头公司的合作协议

案例：猎头公司双向合作协议书样本

1.3 如何甄选人员

1.3.1 人员甄选标准

案例：国外著名企业人员甄选标准

1.3.2 人员甄选方法

笔试

面试

面试的构成要素

面试的种类了

案例：著名企业招聘典型试题

面试的基本程序

知识型员工的招聘与面试管理

管理评价中心技术

案例：管理评价中心应用案例

无领导小组讨论

公文筐测验

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

案例：公文筐测验样题(部分)

讲演

角色扮演

测试

案例：心理测验的应用

智力测试

1.3.3人员甄选步骤

第2章 企业如何用人

第3章 企业如何用制度留人

第4章 企业如何用精神留人

第5章 企业如何用待遇留人

第6章 企业如何辞人

附录

章节摘录

版权页：插图：正规的面试一般都为结构化面试。

所谓结构化，包括三个方面的含义：一是面试过程把握（面试程序）的结构化。

在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段，主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的，事前都会相应策划。

二是面试试题的结构化。

在面试过程中，主考官要考察应试者哪些方面的素质，围绕这些考察角度主要提出哪些问题，在什么时候提出，怎样提，在面试前都会作出准备。

三是面试结果评判的结构化。

从哪些角度来评判应试者的面试表现，等级如何区分，甚至如何打分等，在面试前都会有相应规定，并在众考官间统一尺度。

在非结构化的面试条件下，面试的组织非常“随意”。

关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等，主考官事前都没有精心准备与系统设计。

非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。

除非面试考官的个人素质极高，否则很难保证非结构化面试的效果。

目前，非结构化的面试愈来愈少。

2.压力性面试与非压力性面试根据面试目的的不同，可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试。

压力性面试是将应聘者置于一种人为的紧张气氛中，让应考者接受诸如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激，以考察其应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等。

典型的压力式面试，是以考官穷追不舍的方式连续就某事向应聘者发问，且问题刁钻棘手，甚至逼得应考者穷于应付。

考官以此种“压力发问”方式逼迫应考者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。

非压力性面试是在没有压力的情景下考察应聘者有关方面的素质。

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>