

<<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：9787535743688

10位ISBN编号：7535743684

出版时间：2005-8

出版时间：湖南科学技术出版社

作者：周文

页数：314

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

作为企业的人力资源经理，一方面要确保招聘有能力、适合企业文化并能协助实现团队或企业的目标和员工，另一方面要将合适的人配置到合适的岗位上，这对整个企业的发展和实现组织或个个效能最大化都是十分关键的。

所以，员工的招聘与选拔对于企业人力资源结构的合理形式、人力资源管理及人力资源开发具有至关重要的作用。

而人力资源经理在进行招聘选拔时，往往会面临以下问题： 如何准确地描述某个职位究竟需要什么素质的人才？

内部选拔与外部招聘哪种方式更好？

如何对被选拔或被招聘的人进行素质评价？

采用什么评价工具更恰当？

如何在选拔和面试过程中把握提问的方式与技巧？

如何在招聘面试中运用技巧？

..... 为了解决以上这些难点，《员工招聘与选拔：安盛人力资源管理师操作实务手册》从专业咨询顾问的角度出发，融理论性与实践性为一体，为读者提供了具有操作性的方法、工具以及大量的企业实操经验案例，使读者能够系统地理解并掌握人员招聘和选拔的流程与关键控制点。

通过对《员工招聘与选拔：安盛人力资源管理师操作实务手册》的学习，您将得到以下方面的提升。

学会将岗位素质模型应用到招聘选拔工作中，加强对行为面试和面试本身的进一步理解，并掌握对候选人的进行恰当的素质评价技术。

掌握设计面试问题、评估应聘者的反应与回答的技巧。

确定招聘和选拔的关键要素，评价招聘和选拔是否为填补职位空缺的最佳方式。

制定有意义而且符合实际的工作描述。

确定吸引应聘者 and 选拔最佳应聘者的方法。

通过对这些方法的理解和运用，您最终能成为举贤任能、知人善任的“伯乐”。

<<员工招聘与选拔>>

作者简介

周文 MBA，管理学博士研究生，国际管理咨询协会（IMC）注册咨询师，ACCA注册会计师。曾任中国台湾地区生产力研究中心研究员，现任AMC安盛管理首席管理顾问、中国工业经济联合会培训委员会委员、上海百货理事会常务理事、英国国际管理协会（IMCA）中国管理中心华南区首席代表、国际职业经理俱乐部主任。著有《实战派营销人》、《现代连锁超市经营管理实务》、《商超视觉营销》、《MTP经理加速度》、《连锁超市经营管理师操作实务手册》系列专著。2003年被推荐为“中国企业智囊100人”、“国内十大管理咨询高手”，2004年再次被评选为“Top 100”中国金牌管理咨询师。

<<员工招聘与选拔>>

书籍目录

第1章 招聘与选拔概述 1第1节 招聘与选拔的内涵 1一、人力资源的含义 1二、招聘与选拔的概念 6三、招聘与选拔的原则 7四、招聘与选拔的意义 8五、招聘与选拔的总体流程 9六、招聘与选拔的有效性 13第2节 人力资源部与直线经理的分工与配合 16一、人力资源部与直线经理的分工 16二、人力资源部与直线经理的配合 20第3节 招聘与选拔的实施要点 22一、注入市场模式 22二、选用合格的应聘者 26三、控制招聘成本 29四、招聘与选拔的法制化 34第2章 招聘与选拔的基础 35第1节 人力资源规划 36一、人力资源规划概述 36二、人力资源预测 38三、人力资源规划的编写步骤 42四、人力资源的供需调整 43第2节 工作分析 45一、工作分析的含义及目的 45二、工作分析的意义与用途 46三、工作分析的主要内容 48四、工作分析的程序 53五、工作分析的方法 54六、工作分析的运用 62第3节 胜任素质模型 65一、技能 65二、能力 66三、知识 66四、特质 66五、动机 74六、社会角色和自我认知 74第3章 招聘操作实务 77第1节 招聘计划的制定 77一、招聘计划的内容 77二、招聘计划的编写步骤 77第2节 招聘广告的编写 80一、招聘广告的编写原则 80二、招聘广告的内容 80第3节 招聘途径和方式的选择 83一、应聘者的来源与招聘渠道 83二、不同招聘途径的优缺点比较 89三、招聘方式的选择 95第4章 选拔操作实务 98第1节 面试前的准备 98一、为什么要做好面试前的准备 98二、面试前准备的内容 100第2节 面试操作实务 108一、面试题目的类型 108二、面试的过程 121三、面试的方法-结构化面试 125四、AMC安盛管理顾问面试实战技巧 134五、面试记录和面试评估 146第3节 AMC安盛管理顾问面试题库实例 158一、知识技能类(专业类) 158二、综合分析力 158三、应变能力 159四、影响他人的能力 159五、客户服务类工作 160六、团队意识 161七、有效的沟通技能 161八、培养人的能力 162九、销售能力 163十、工作主动性 164十一、适应能力 165十二、正直 166十三、信心 166十四、灵活多变性 167十五、善于学习 168十六、决策和分析问题的能力 169十七、战略家素质(统揽全局的能力) 170十八、自我评估能力 171十九、面试新毕业生所要使用的问题 171二十、考核应聘者目标的问题 172二十一、喜欢升职还是喜欢原地踏步 173二十二、推销职位 173二十三、时间观念 174二十四、主动性和独立思考能力 174二十五、交际能力 175二十六、管理能力 176二十七、把目标作为管理方法之一 176二十八、鼓励创新和革新的能力 177二十九、独立工作的能力 177三十、办事员(及秘书)的工作技能 178三十一、处理矛盾和冲突的能力 179三十二、服从意识 180三十三、建立合作关系的能力 181三十四、了解应聘者的信仰、价值观念和世界观 181第5章 员工的录用 18s第1节 录用决策 180一、录用决策的确定流程 183二、录用决策的确定依据 185三、影响录用过程的几个因素 187四、核查应聘者资料 189五、通知应聘者 191第2节 签订劳动合同 193一、协商确定薪酬 193二、签订劳动合同 194第3节 员工入职 198一、新工人入职的条件 198二、新工人入职的程序 198第4节 招聘评估 201一、招聘评估的含义 201二、招聘效果的影响因素 201三、招聘效果的评估 203四、招聘工作的总结 206第5节 AMC安盛管理顾问的观点 207一、员工录用必须注意的问题 207二、录用决策质量较差的原因及解决方法 208第6章 控制与管理员工流失 211第1节 员工流失概述 211一、员工流失的含义 211二、员工流失的特征 211三、员工流失的背景 213第2节 员工流失的原因 210一、宏观因素对员工流失的影响 213二、微观因素对员工流失的影响 217第3节 员工流失的结果 224一、员工流失对企业的消极影响 224二、员工流失对企业的积极影响 227第4节 员工流失的控制与管理 229一、员工流失控制与管理的原则 229二、员工流失控制与管理的方式 230三、AMC安盛管理顾问的建议 232第7章 劳资纠纷与劳动合同管理 240第1节 劳资纠纷的内涵 240一、劳资纠纷的概念 240二、劳资纠纷的特征 241三、劳资纠纷的种类 242四、劳资纠纷产生的原因 243第2节 劳资纠纷的处理程序 240一、劳资纠纷处理制度的概念及特点 244二、劳资纠纷的处理原则 245三、劳资纠纷的处理程序 247四、劳资纠纷处理的法律依据 250第3节 案例分析 253一、案例集锦 253二、劳资纠纷败诉原因分析及建议 260第4节 劳动争议预防 264一、劳动争议预防的内涵 264二、劳动争议预防的措施 265第5节 劳动合同管理 271一、劳动合同的订立 271二、劳动合同样本 275三、劳动合同变更 281四、劳动合同解除 281五、劳动合同终止 286六、合同解除与终止的手续 287七、劳动合同续订 288八、劳动合同

<<员工招聘与选拔>>

鉴证 288九、处理违纪职工 290第8章 招聘与选拔全景案例 294第1节 招聘阶段 294一、确定招聘标准 294二、确定招聘渠道 296三、确定招聘人员 296四、制定招聘计划 296五、编制招聘广告 298第2节 选拔阶段 300一、结构化面试 300二、素质测评 301第3节 员工录用 304一、做出录用决策 304二、背景调查 306三、通知应聘者 306参考文献 307后 记 311

<<员工招聘与选拔>>

章节摘录

人力资源是第一资源 人力资源是第一资源，是科技进步和社会经济发展最重要的资源和主要推动力。

综观世界各国乃至各地区、各企业的发展，几乎都有个共同点，即把 社会、科技和经济发展的依据放在“人才”这个支撑点上。

这在人力资源配置逐步社会化、全球化的今天，尤其如此。

当今世界充满了机遇和挑战。

这 不仅仅是由于科学技术日新月异的发展，而且还在于世界经济格局、政治格 局都发生了重大变化。

主要表现在：知识经济正在崛起，并将逐渐取代工业 经济，其战略资源已不再是土地资源或材料、能源等物质资源，而是人力资 源；国家间的竞争、地区间的竞争乃至企业间的竞争，归根到底是人才的竞 争，人力资源开发已置于各国综合国力竞争的位置。

21世纪是知识经济时代，是全球经济一体化的时代，是高新技术的时代 是竞争的时代。

人力资源是知识经济时代的第一资源，是企业生存和发展 的必备资源。

猎取稀缺的第一资源，是企业发展的当务之急。

在企业不断提高竞争力和努力完成各种使命的过程中，人力资源管理起 着至关重要的作用。

企业要想生存和发展，就必须有效地提供适销对路的产 品或服务，而人力资源正是提供这些产品和服务的要素之一，有时甚至是唯 一的要素。

人力资源不仅是企业中最重要资源，同时也是最昂贵的资源， 甚至是最容易引起问题的资源。

近年来，企业高层管理者之所以日益重视人 力资源的战略地位，其根本原因就在于，对人力资源的有效利用是企业在国内 外保持竞争优势的必要条件。

人力资源管理的根本任务，就是在企业内部 设计各种有关的规章制度，使之有利于充分发挥员工的才干，从而圆满地实 现企业的各种目标。

目前。

在很多企业中，牌子换了（由人事部改为人力资源部），但人力资 源管理并没有真正落到实处。

究其原因，是人事经理并没有真正转变角色， 没有形成人力资源管理的新观念。

没有理解人力资源管理的实质内容。

那么。

人力资源管理的内容是什么呢？

一些学者认为，现代企业人力资源管理在基本功能上可分三个层次：一 是核心层功能，它以工作分析模块为主，解决人力资源最基础的问题（比如 工作是什么、工作由谁来做）；二是职能层功能，包括招聘与选拔、安置与 使用、培训与发展、考核与薪酬四个模块；三是战略层功能，包括人力资源 战略与规划、企业文化等模块。

如图1-1所示。

<<员工招聘与选拔>>

编辑推荐

该丛书的大部分资料来源于已成功辅导多家企业人力资源管理的AMC安盛管理资料库，结合中外知名企业的案例，全面讲解并示范了人力资源战略规划的具体方法和步骤、战略规划执行中所涉及的组织及岗位规划、战略性绩效管理模式的改革及战略性薪酬改革，并说明了如何通过有效的规划为骨干人员的职业生涯发展建立良好的通道与现实的成长空间，有效提升人力资源管理人员的执行力水平。

<<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>