

<<员工招聘与甄选>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘与甄选>>

13位ISBN编号：9787562825753

10位ISBN编号：7562825750

出版时间：2009-8

出版时间：华东理工大学

作者：李旭旦//吴文艳

页数：309

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>

## <<员工招聘与甄选>>

### 前言

疫苗是最为重要的、应用最广的一类生物制品，是人类预防疫病的重要武器。

疫苗的设计与开发是一个庞大而复杂的系统工程，而生物技术相关专业的本科生、研究生及从事与疫苗相关的技术人员急需以简便、快捷的方式在总体上掌握这一领域的理论知识、技术与规程。

目前国内尚无非生物制品学和疫苗学专业学生使用的精简、概要的《疫苗工程》教材，而综观已出版的图书（部分为教材），要么是大型综合性的全书，要么是偏向医学基础知识，或者着重于单个疫苗的具体研究方法，缺少一种适合于非医学与药学专业学生和技术人员所使用的与疫苗密切相关的各个环节的总体概况、通常的技术与工艺流程、最新生产规程与法定标准以及部分非传染性疾病预防等领域的新型疫苗与技术阐述的教材。

为使普通生物科学、生物技术、生物制药工程、动物医学等非医学相关专业的本科生、研究生以及从事疫苗相关行业的技术人员能够较为简便、直接而又较为全面地了解疫苗的历史概况、发展趋势、基本原理、新领域与新用途、生产工艺流程、质量与管理规范等方面的重要知识，本编委会成员均直接从事疫苗研究、生产、管理、使用和教学等方面的工作，共同编写了这本常识性的、通用的和较为简明的实用教材。

本教材可作为高等院校生物、医药、检疫和动物医药等相关专业的本科生和研究生的专业课教材，也可作为从事与生物技术药物、疫苗研发或生产相关的技术人员的参考书。

## <<员工招聘与甄选>>

### 内容概要

市场竞争越来越激烈，人才流动越来越频繁，这使得组织的员工招聘必须基于战略眼光，从组织的长远发展角度看问题；同时，应聘者也具有更为丰富的应聘经验和技巧。

如何有效地把好选才关，科学合理地按照组织发展的需要招募到合适的人才，已非传统的招聘业务职能所能解决的问题。

管理流程的规范、专业技术的运用和信息化手段的辅助，已成为提高招聘准确性和效率的必要条件。

本书从传统招聘的基础出发，结合胜任素质模型的应用，梳理了科学的招聘管理流程、分析了专业的管理技术，介绍了信息化的辅助管理功能、为现代组织的员工招聘提供了清晰的管理体系和实用方法。

## <<员工招聘与甄选>>

### 作者简介

李旭旦，上海师范大学人力资源测评中心主任，人力资源实验中心常务副主任，副教授，国家职业资格鉴定人力资源管理师考评委员，上海市职业能力考试院测评专家，中智公司高级咨询师，诺姆四达测评咨询公司测评师。

长期从事人力资源管理、人员招聘、人才测评、e化人力资源管理等

## <<员工招聘与甄选>>

### 书籍目录

第一章 招聘概述 第一节 员工招聘 第二节 招聘的原理 第三节 员工招聘的现状 第四节 员工招聘的发展趋势  
第二章 招聘基础 第一节 人力资源规划 第二节 工作分析 第三节 胜任素质模型构建 第四节 影响招聘的因素  
第三章 招募计划 第一节 招募计划的制订 第二节 招聘团队的组建 第三节 招聘策略的确定  
第四章 招募渠道 第一节 内部招募 第二节 外部招募 第三节 招募渠道的选择  
第五章 人员甄选 第一节 人员甄选概述 第二节 甄选指标体系设计 第三节 甄选方法的选择 第四节 招聘甄选中的信度和效度  
第六章 初步甄选 第一节 简历与申请表甄选 第二节 背景调查 第三节 知识测验 第四节 心理测验  
第七章 招聘面试 第一节 面试概述 第二节 面试实施的流程 第三节 面试试题的设计 第四节 面试实施技巧  
第八章 评价中心 第一节 评价中心概述 第二节 无领导小组讨论 第三节 文件筐测验 第四节 其他评价中心技术  
第九章 录用管理 第一节 员工录用概述 第二节 录用决策 第三节 录用实施 第四节 新员工培训  
第十章 招聘评估 第一节 招聘评估概述 第二节 招聘的财力资源评估 第三节 招聘的人力资源评估 第四节 招聘总结参考文献

## &lt;&lt;员工招聘与甄选&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 招聘概述 引导案例 销售经理的离职 清逸生化有限公司是一家新兴的化妆品生产与销售的民营企业。

随着人们生活水平的日益提高为化妆品行业的发展提供了机会，在短短的两年间，该公司的业务得到了快速的发展，并在行业中有了一定的知名度。

但公司的高速发展，也面临着人才不足的问题。

为了能够跟上企业发展的步伐，人力资源部经理张天成做了大量工作，每次需要人员补充时，都会通过各种途径进行宣传、面试，花费了大量的招聘费用后，每次都能及时提供人选，使公司能较为顺畅地运转。

随着企业的不断壮大，总经理考虑着要提升公司的整体形象和实力，决定在未来招聘中高层管理人员的时候，一律要求研究生以上的学历。

最近，销售部经理刘云因故离职，由于离开得比较匆忙，加之产品销售竞争十分激烈，销售任务非常繁重，使公司一下子出现了比较被动的局面。

人力资源部经理张天成十分焦急，为此他与其他人员一起，通过多种渠道寻找人选，例如朋友推荐、在一些大型的人才网站与人才招聘报刊上刊登广告等，紧急招聘销售部经理，并给出了丰厚的薪酬。经过一番努力，一份应聘者资料跃入了总经理的眼帘。

此人名叫李俊，已获得美国某名牌大学市场营销专业博士学位，在出国留学之前曾从事过传统行业的销售工作，做过某公司市场部副经理，有过管理若干名下属的经验。

张天成约见了李俊，初次见面，李俊给人的印象是讲话思路清晰，思维活跃，足智多谋。

于是张天成把李俊推荐给总经理面试，总经理也非常满意，最终安排李俊担任了销售部经理之职。

但一个月过去了，公司发现这位销售部新经理往往是想法很多，讲得很好，但不少事情很难落实，与销售部其他成员的配合也有不少问题，听不进下属意见，给员工以居高临下的感觉，公司销售业绩受到很大影响。

<<员工招聘与甄选>>

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>