

<<招聘管理与人才选拔>>

图书基本信息

书名：<<招聘管理与人才选拔>>

13位ISBN编号：9787563820207

10位ISBN编号：7563820205

出版时间：2012-10

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：边文霞

页数：218

字数：246000

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>

<<招聘管理与人才选拔>>

内容概要

《普通高等教育“十二五”规划教材·人力资源管理实务丛书：招聘管理与人才选拔：实务、案例、游戏》除通过引导案例来点明本章中心内容外，另外还依托章尾案例做为对本章核心内容的再思考。

《普通高等教育“十二五”规划教材·人力资源管理实务丛书：招聘管理与人才选拔：实务、案例、游戏》共有八章，分为三大部分：第一部分即第一章，主要是招聘管理中的理论基础部分，第二部分即第二章到第七章，这是招聘管理中的实务操作部分，第三部分招聘管理综合案例与沙盘游戏，即第八章，此部分在引导案例“联合利华商业夏令营的经典游戏”介绍基础上，介绍作者新教学法的研究成果——人力资源管理沙盘游戏在招聘管理中的应用，通过游戏规则的引导，使学生们参与这种带有趣味性、对抗性的游戏，可以让他们在付出最小经济成本的条件下，体验到真实的招聘管理过程，并形成实际操作经验。

<<招聘管理与人才选拔>>

作者简介

边文霞，首都经济贸易大学劳动经济学院副教授，经济学博士，北京市优秀中青年骨干教师。主讲人力资源管理、人事测评技术、组织与管理研究方法等课程，现从事人力资源管理咨询、大学生就业与创业课题研究。

出版《人事测评技术实务》、《员工招聘实务》、《保险欺诈博弈研究》、《岗位分析与岗位评价：实务、案例、游戏》等多部教材和专著。

<<招聘管理与人才选拔>>

书籍目录

- 第一章 招聘管理：选人技术匹配艺术
 - 第一节 人岗匹配的模式
 - 第二节 招聘的内涵
 - 第三节 招聘的目的
 - 第四节 招聘的基础工作
 - 第五节 招聘的内容
- 第二章 招聘准备：兵马未动粮草先行
 - 第一节 招聘的前期准备
 - 第二节 招聘需求的确定
 - 第三节 招聘计划的制订
- 第三章 招聘渠道：多管齐下网罗人才
 - 第一节 招聘渠道的内涵
 - 第二节 传统招聘渠道与现代招聘渠道
 - 第三节 招聘渠道的效果比较
 - 第四节 招聘简章的编写
- 第四章 人才选拔：去伪存真优胜劣汰
 - 第一节 人才选拔与人才类型测评
 - 第二节 人才选拔技术一：简历制作与分析
 - 第三节 人才选拔技术二：面试与其测试流程分析
 - 第四节 人才选拔技术三：情境模拟与其测试流程分析
 - 第五节 人才选拔技术的运用
- 第五章 心理测评：价值匹配事半功倍
 - 第一节 心理测评的概念与内容
 - 第二节 心理测评在人才选拔中的应用
 - 第三节 人岗匹配测评一：员工职业兴趣与职业价值观测试
 - 第四节 人岗匹配测评二：员工个性与职业能力测试
 - 第五节 人岗匹配测评三：员工身体健康与心理健康测试
- 第六章 胜任素质：按图索骥成功标尺
 - 第一节 胜任素质测评的历史沿革
 - 第二节 胜任素质模型的理论基础
 - 第三节 胜任素质模型的构建技术
 - 第四节 行为事件访谈法在岗位招聘中的应用
 - 第五节 胜任素质模型在企业实践中的应用
- 第七章 招聘评估：查漏补缺与时俱进
 - 第一节 人员的选拔录用
 - 第二节 招聘评估指标体系的内容
 - 第三节 招聘评估总结报告的编制
- 第八章 案例游戏：模拟操作掌控节点
 - 第一节 新公司的组建
 - 第二节 公司人员初始状态设置
 - 第三节 公司业务初始状态设置
 - 第四节 公司价值与个人价值的累积规则
 - 第五节 人才招聘与流失条件的设计
 - 第六节 游戏评定标准与运行流程

<<招聘管理与人才选拔>>

章节摘录

他可能在智力和创造力方面显得并不十分优秀，他可能也不是集体中最聪明的团队成员，但他具有眼界，视野宽广远大，是综合素质较高的一个角色类型。

（三）推进者 推进者思维敏捷，精力充沛，对任何事物都有主动探索的精神。他积极主动、有干劲，随时准备向传统、低效率、自满自足挑战，有紧迫感，视成功为目标，追求高效率。

在团队集体中，他一旦找到自己认为好的方案或模式，就会希望团队中的所有人都能采用这一方案或模式，因此他会强力地向团队成员推销自己认为好的方案或模式。

他会努力推动团队达成一致意见，并朝向决策行动。他经常会在自觉不自觉的情况下扮演团队领导者的角色，即使他此刻不是名义上的领导，但却希望给大家留下二老板的印象。

他容易冲动和急躁，容易给别人造成压力，说话太直接不给别人面子和台阶，从而容易为此而激起争端。

他喜欢就事论事，但经常却会伤人不伤己。

（四）创新者 作为智多星，创新者思想奔放，创新力极强，是工作集体中许多想法和建议的提议人，是集体中的思想家，富有创造力与想象力，才华横溢，善于打破常规，且知识面广，能够解决困难的问题。

他富有闯劲，是集体中最富有想象力也最富有智慧的团队成员。

如果工作陷入困境，很可能是他率先提出解决问题的方案。

因此，要使一个集体具有开创性，最好的方法之一就是把他这种角色移植到群体中去，他通常能为团队的发展提供思想和点子。

他是团队中的预言家和梦想家，往往是生活在未来的世界中，可能会过多地陶醉于自我的创造力之中，他的想法有时也有些激进。

他对表扬和批评反映强烈，不大顾及整体的需要和团队的目标，还可能不善于接受别人对自己观点的批评，有时会因此拍案而起。

他的个性鲜明，有时却缺乏人际交流的技巧。

（五）信息挖掘者 作为外交家，信息挖掘者性格外向开朗，待人随和，交际广泛，善于与各类人进行沟通。

他容易产生新的兴趣，善于发现新的机会和对外建立各种联系。

由于他开朗、热情的本性和广泛多样的与外界的联系，他能把组织外的各种信息带回到组织中来，因此他往往很少待在办公室，也许经常会在打电话。

他是一个经常到外面跑，并给组织带回新的信息、思想和发展的人，他是团队对外联系最好的联络人。

但是，广泛多样的外界信息可能使他把过多的时间和精力放在个人感兴趣的、但可能和本职工作不相关的事情上。

同时，他也容易犯事过境迁、兴趣马上转移的毛病。

因此，他的领导可能需要对他随时保持注意，有时他的热情可能会很快消失。

然而，他仍然是团队中非常重要的团队角色，他使工作集体不至于停滞、僵化和与现实生活脱节。

（六）监督者 作为监督员，他生性严肃严谨，有点冷血气质，他不爱激动，有很强的逻辑思维和分析判断能力。

他的贡献就在于他的冷静。

他慎重地分析问题，不大可能提出启迪人灵魂的好主意，但是极可能终止一项使集体步入歧途的方案。

他考虑问题周到、判断问题准确，善于对方案进行正反两面的利弊权衡。

优秀的监督员是极少出错的。

他一般不为情绪所干扰。

<<招聘管理与人才选拔>>

监督员生性爱批评，但只是在他看到工作中有漏洞、有缺点时，他才这样做。他不是为批评而批评，而是把批评作为一种负责的行为。

作为监督员，他可能缺乏热情和想象力，缺乏鼓动力和激发他人的能力。有时他的做法也会显得不够明智，在不恰当的时候会使人感到扫兴。

他更可能像一座山，像一把尺子，一般来说，能够过他这把尺子，能够过他这座山的人，都很有些水平。

.....

<<招聘管理与人才选拔>>

编辑推荐

《普通高等教育“十二五”规划教材·人力资源管理实务丛书：招聘管理与人才选拔：实务、案例、游戏》在甄选阶段，重点阐明了招聘并不是单纯的“择优录取”，而是要依托岗位客观需求，既不能降低选拔标准，也不能人为抬高选拔标准，做到“适人适岗”；反之，胜任素质模型的构建，则是为了能够更好地选拔出可在本岗位上创造卓越绩效的人才。

《普通高等教育“十二五”规划教材·人力资源管理实务丛书：招聘管理与人才选拔：实务、案例、游戏》在甄选阶段重点介绍了人才素质的测评技术，通过简历分析、面试测试、情境模型测试、员工职业兴趣与职业价值观测试、员工个性与职业能力测试、员工身体健康与心理健康测试、胜任素质测评，特别在各种人才测评手段上还提供了一些有价值的量表及其评价方法，令读者明了甄选“怎么做”。

<<招聘管理与人才选拔>>

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>