

<<就业市场与招聘>>

图书基本信息

书名：<<就业市场与招聘>>

13位ISBN编号：9787810817684

10位ISBN编号：781081768X

出版时间：2007-8

出版时间：湖南师大

作者：姚裕群，刘家珉 主编

页数：275

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>

## &lt;&lt;就业市场与招聘&gt;&gt;

## 前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。

中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。

就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。

随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。

自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

## <<就业市场与招聘>>

### 内容概要

人力资源与组织管理精品系列教材是一套为各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供的全面、严谨、新颖的教材。

该套教材设计选题思路科学合理，突出内容的科学性和教材的规范性，突出教材对于人力资源管理工作的应用性，突出专业内容的前沿性，突出体现师生在教材应用上的方便性。

本教材为该系列教材之一。

内容包括招聘市场、招聘设计、招聘实施和员工配置。

## <<就业市场与招聘>>

### 书籍目录

第一篇 招聘市场 第一章 概论 第一节 招聘概述 第二节 招聘的地位 本章学习练要点提示 第二章 人力资源供给 第一节 人力资源供给总论 第二节 个体人力资源供给 第三节 部门地区的人力资源供给 第四节 社人人力资源供给 本章学练要点提示 第三章 招聘的社会需求 第一节 劳动需求基本分析 第二节 微观劳动需求 第三节 宏观劳动需求 本章学练要点提示 第四章 招聘对象 第一节 招聘对象素质 第二节 职业初析 第三节 人的职业发展历程 本章学练要点提示 第五章 招聘的社会环境 第一节 招聘的体制环境——人力资源配置模式 第二节 招聘的法制环境 第三节 招聘的供求格局 第四节 招聘中介 第五节 招聘的典型单位——企业 本章学练要点提示 第二篇 招聘设计 第六章 人力资源规划与招聘策划 第七章 需求岗位 第八章 招聘方案设计 第三篇 招聘实施 第九章 面试 第十章 甄选——招聘遴选的决策 第十一章 录用程序 第十二章 网络招聘 第十三章 校园招聘 第十四章 猎头公司 第四篇 员工配置 第十五章 新员工入职培训 第十六章 主管人员选拔附录 学练要点参考答案后记

## &lt;&lt;就业市场与招聘&gt;&gt;

## 章节摘录

招聘的一个重要标志是有招聘信息，例如内部招聘时的工作布告和外部招聘时的报纸广告。这些招聘信息旨在寻找有资格的申请人（申请人可以是内部或外部的人员），而不是一般的申请人。换句话说，招聘者仅仅想要那些具有一定资格的人提出申请。

因此，在多数情况下，申请人肯定对工作岗位有一定的兴趣并拥有所要求的资格。

二、招聘的目的 任何竞争归根到底都是人才的竞争。随着经济的发展，人才的需求也越来越强烈，企业要发展就必须不断地吸纳人才。招聘是补充员工的主渠道，是企业增加新鲜血液、兴旺发达的渠道之一，对企业的人力资源管理具有重要的意义。

成功的招聘活动应该是“ 职得其才，才知其用 ”，也就是能力和岗位匹配既不要出现“ 低才高就 ” 的现象，也不要出现“ 高才低就 ” 的现象。

招聘工作的核心目标就是实现所招聘人员与待聘岗位的有效匹配，从而获得理想的人力资源管理结果。

个人特征与岗位特征的匹配主要表现在两个方面：一是岗位要求与个人素质要匹配，因为每个工作岗位都有其特定的要求，个人要想胜任某项工作必须具备一定的知识和技能；另一方面工作的报酬与个人的动力要匹配，只有这样，员工才可能充分发挥其主观能动性。

如果招聘中能实现这两个方面的匹配，就能够把合适的求职者吸引过来，新员工自己也感到满意，工作中积极肯干，雇佣关系才能得以长期维持。

（一）提高企业的核心竞争力 如果我们把人力资源看成是一个系统中的输入和输出转换机制，那么招聘就位于这一系统的输入环节。

也就是说，招聘工作的质量直接影响着组织人才输入和引进的质量，它是人力资源管理的第一个关口。

招聘工作作为企业人力资源管理开发必要的基础，一方面直接关系到企业人力资源的形成，另一方面直接影响企业人力资源管理其他环节工作的开展。

（二）为企业注入新的活力。

招聘的结果表现为企业是否获得所需要的优秀人才，而人才是企业发展的第一要素。现代社会竞争的制高点是人才的竞争，只有拥有高素质的人才，企业才能繁荣昌盛，才能在竞争中立于不败之地。

高素质的一线员工才能保证高质量的产品和服务；高质量的技术人员才能保证企业研制开发计划的高效有序。

（三）树立企业良好形象

<<就业市场与招聘>>

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>