

<<员工招聘与素质测评>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘与素质测评>>

13位ISBN编号：9787811346046

10位ISBN编号：7811346044

出版时间：2009-10

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：于海波

页数：372

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>

<<员工招聘与素质测评>>

前言

招聘与选拔是人力资源管理的“入口”，也是人力资源管理的基本实务之一。如何招聘到合适的人才，这对进入市场经济的我国企业来讲，是决定企业核心竞争力的重要问题。同时，我国劳动力就业压力的增加，以及大学扩招等给单位的招聘与选拔带来了前所未有的压力。因此，我国企业及招聘组织迫切需要科学、有效、快速的招聘和选拔体系。

人力资源招聘与选拔具有深厚的理论研究基础和很强的实践操作性，所以它是人力资源管理中理论和实践都发展较快的环节。

从理论研究基础来看，无论是我国在隋唐创立科举制，还是西方国家文官制度的创立；以及西方国家心理测验的科学化，都具有深厚的理论依据和理论支持。

从实践操作来看，无论是我国科举制度的创立和长期实践，还是西方国家在改造我国科举制基础上其文官制度的建立和发展，以及西方国家心理测验在两次世界大战中的成功运用，都显示人力资源招聘与选拔随着人类社会的发展而不断丰富和完善。

所以，人力资源招聘与选拔工作既具有很强的理论性，也具有很强的实践操作性。

人力资源招聘与选拔对于国家、单位、个人都具有重要的价值。

从国家层面来看，人力资源招聘与选拔体现了国家在人力资源管理方面的管理理念，也是国家解决劳动力就业的重要依托。

同样，整个国家层面人力资源招聘与选拔的水平也受到国家政策的影响。

只有国家层面的人力资源招聘和选拔工作做好，才会从根本上推动整个社会人力资源招聘与选拔实践的发展。

从企业层面来看，人力资源招聘与选拔是企业人力资源管理的基础性工作，它对企业现在和未来的竞争具有重要的支撑作用。

同样，人力资源招聘与选拔也是企业承担一定社会责任、解决部分社会就业问题的一个重要途径。

所以，人力资源招聘与选拔工作已经成为很多企业人力资源管理战略的一个重要环节。

从个人角度来看，在多年的人力资源管理本科专业的教学工作中，笔者发现该专业课程对学生来讲可以起到一举两得的作用。

从专业来讲，这是人力资源管理专业学生必须学好的一门专业课程，其中既有很多的专业理论、专业思想和专业思维方式，更有一些专业方面的技术。

<<员工招聘与素质测评>>

内容概要

本教材主要有两个特点。

一是体系结构化。

除了第一章和第十一章外，其他各章都是整个招聘和选拔六阶段体系的一个组成部分。

这六个阶段分别是准备阶段、招聘策略的确定、招聘实施方案的设计、选拔体系的建立和实施、录用决策和员工入职、招聘和选拔的评价与反馈。

由于选拔方法的复杂性和难度，本教材把它分成由易到难四个部分。

二是内容操作化。

本教材的许多内容都以案例与实践（有些是我们自己实践过的）来促进对基本知识和基本技术方法的理解。

这主要体现在本教材中的很多案例和操作指导上。

<<员工招聘与素质测评>>

作者简介

于海波，北京师范大学管理学院副教授，硕士研究生导师，获中国科学院理学博士学位，主要从事人力资源管理和组织行为学方面的教学、研究和社会服务工作。

在《管理科学学报》、《心理学报》、《经济管理》等核心期刊和外文专业期刊上发表论文40余篇。撰写、主编、参编专著和教材10本。

主持和参加多项国家和省部级项目，现正主持教育部项目1项，参与国家自然科学基金重大项目1项，主持、参与企业和政府管理咨询项目10多项。

<<员工招聘与素质测评>>

书籍目录

第一章 人力资源招聘与选拔概论 [学习目标] [关键概念] 第一节 人力资源招聘与选拔概论 第二节 战略性人力资源招聘与选拔 第三节 人力资源招聘与选拔的框架 [复习思考题] [案例讨论]第二章 人力资源招聘与选拔的准备 [学习目标] [关键概念] 第一节 人力资源招聘与选拔准备概论 第二节 人力资源规划 第三节 工作分析 第四节 胜任特征模型的构建 [复习思考题] [案例讨论]第三章 人力资源招聘策略的确定 [学习目标] [关键概念] 第一节 影响人力资源招聘策略的因素 第二节 人力资源招聘计划的制订 [复习思考题]第四章 人力资源招聘实施方案的设计 [学习目标] [关键概念] 第一节 人力资源招聘实施方案概述 第二节 人力资源的内部招聘渠道及方法 第三节 人力资源的外部招聘渠道及方法 [复习思考题] [课后讨论] [课后练习]第五章 人力资源选拔体系的设计和和实施 [学习目标] [关键概念] 第一节 人力资源选拔体系概论 第二节 人力资源选拔体系的设计 第三节 人力资源选拔体系的实施 [复习思考题] [案例讨论]第六章 人力资源选拔方法之一：初步筛选 [学习目标] [关键概念] 第一节 申请表 第二节 简历 第三节 推荐信 第四节 档案 [复习思考题] [课后模拟练习] [课后模拟练习]第七章 人力资源选拔方法之二：心理测验 [学习目标] [关键概念] 第一节 心理测验概述 第二节 知识测验.....第八章 人力资源选拔方法之三：面试第九章 人力资源选拔方法之四：评价中心第十章 人力资源录用、入职与反馈第十一章 人力资源招聘与选拔的现状和发展趋势主要参考文献 第三节 能力测验 第四节 人格测验 第五节 工作动力方面

<<员工招聘与素质测评>>

章节摘录

(一) 获得所需要人才很显然, 招聘到组织所需要的合适人才是招聘与选拔的第一目标。当组织的人力资源出现供给小于需求的时候, 除了其他人力资源实务, 组织会采取招聘与选拔的途径来弥补组织所需要的人力资源。

但这里的二个基本原则是, 组织通过招聘与选拔是招聘符合岗位要求和组织要求的人, 而不是最优秀的人。

在招聘与选拔中, 岗位要求是第一位的要求, 同时新招的人力资源还应该与整个组织相匹配。

(二) 树立企业形象从根本上讲, 招聘与选拔所履行的职能是组织必不可少的市场职能。

当今社会竞争形势下, 人才已经被看作是一种资源, 组织想方设法地吸引这些人才, 千方百计地获得这些资源。

所以, 人力资源招聘部门是一个市场部门, 它肩负着很多组织的宣传工作。

因为招聘者所推销的并不是具体的实物或产品, 而是整个组织。

现在几乎所有企业都意识到, 每到招聘和选拔的时候, 都需要企业高层甚至是企业的老总亲自上阵, 宣传整个企业, 以便吸引到更多更优秀的人才。

所以, 组织负责招聘与选拔的相关人员需要像从事市场工作一样, 对整个招聘选拔工作进行战略规划, 明确自己组织的目标人群及其客户需求; 需要做广告宣传, 以便更好地吸引目标人力资源。

这一点如果组织管理者没有认识到, 那么组织招到优秀而合适人才的目标就不能实现。

相反, 如果组织能在招聘和选拔过程中辅之以很好的宣传, 有专业的招聘广告, 以及一套严谨有序的工作程序, 采用科学有效的选拔方法, 按时给予合理的结果反馈, 并在整个招聘与选拔过程中能充分地尊重应聘者, 那么这比一般的广告宣传效果要好, 对营造良好的企业形象具有重要的提升作用。

(三) 降低受雇佣者短期内离开单位的可能性 申请者经过招聘和选拔两个环节进入企业后, 会给他们一种“经过千辛万苦、身经百战, 才来到企业的感觉”, 这样受雇佣者会更加珍惜这来之不易的工作机会, 在岗位上的积极性会更高, 从而降低短期内离开公司的可能性。

(四) 履行企业的社会义务 从社会层面上看, 企业通过招聘和选拔雇佣人力资源, 也是一个为社会解决就业问题、为人力资源提供工作机会的重要途径, 体现了企业所应该承担的社会责任和义务。

这一点对于中国这样一个人口大国, 对于未就业人员数量庞大的中国来讲尤为重要。

所以, 企业加强人力资源的招聘和选拔, 客观上也是为社会解决就业压力、承担社会责任的重要体现。

。

<<员工招聘与素质测评>>

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>