

<<员工招聘实务>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘实务>>

13位ISBN编号：9787111348061

10位ISBN编号：7111348060

出版时间：2011-6

出版时间：机械工业

作者：边文霞

页数：278

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>

<<员工招聘实务>>

内容概要

在人力资源管理中，招聘是最基础的工作。

近年来，随着外部环境的剧烈变化，组织的规模和管理模式不断调整，使得招聘更加关注员工目标与需求和组织自身目标与需求的平衡性。

边文霞编著的《员工招聘实务》从招聘计划的制订开始，详细描述了招聘渠道的选择，人员甄选的各项技术，如面试、心理测试、情景模拟等；对于招聘的整个活动流程、最新的选人技术作了详细的描述。

《员工招聘实务》特别将选才的技术操作以案例的形式详加说明，这对于管理者有非常大的参考价值。

<<员工招聘实务>>

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。主要著作有《岗位分析与岗位评价：实务、案例、游戏》、《人事测评技术实务》、《员工招聘实务》、《保险欺诈博弈研究》等。

<<员工招聘实务>>

书籍目录

再版序

再版前言

第一章 招聘导论：千里之行始于足下

章首案例：“招聘与就业”——硬币的两面

一、什么是招聘

二、招聘的基础

三、招聘的基本流程

四、招聘新趋势及其影响因素分析

第二章 招聘计划：运筹帷幄决胜千里

章首案例：仓促招聘的代价

一、招聘计划的内容

二、招聘计划的基本流程

第三章 招聘渠道：多管齐下搜寻人才

章首案例：黄河公司管理职位空缺：内升还是外聘

一、三大内部招聘渠道与六大外部招聘渠道

二、内部招聘与外部招聘的基本流程

三、招聘信息的发布渠道与比较

四、招聘登记表的填写

第四章 人才甄选：去伪存真明察秋毫

章首案例：企业急速扩张下的人事危机

一、企业人员类型与企业用人框架比较

二、常用人才甄选技术

三、人才甄选的实施流程

四、人才的初步甄选——书面信息分析

五、人才甄选技术运用之法

第五章 面试：知己知彼优胜劣汰

章首案例：失败的面试

一、什么是面试

二、面试题目的设计流程

三、面试的基本流程

四、面试官的心理引导技巧

第六章 心理测试：科学量表挖掘潜力

章首案例：关键特质人才的获取

一、什么是心理测试

二、如何应用心理测试进行人员选拔

三、职业能力测试

四、职业兴趣测试

五、职业价值观测试

六、个性测试

七、气质测试

第七章 情景模拟：身临其境见仁见智

章首案例：尧对舜的德才考察

一、文件筐测验

二、案例分析

三、无领导小组讨论

<<员工招聘实务>>

四、 即席演讲

五、 评价中心

六、 从姜太公选将到评价中心的思考

七、 外军军官心理选拔方法研究与应用

第八章 素质测评：胜任特征绩优保证

章首案例：医生A和医生B的故事

一、 胜任特征测评的历史沿革

二、 什么是胜任特征

三、 什么是胜任特征模型

四、 胜任特征模型的构建技术

五、 胜任特征模型运用的条件与障碍

第九章 录用评估：精益求精彰往考来

章首案例：“录用条件”为何成了摆设

一、 人员录用的原则

二、 人员录用的实施流程

三、 招聘工作的评估

四、 招聘工作的总结报告

五、 招聘工作的六大潜规则与三大误区

六、 招聘成功的十一项法宝

参考文献

<<员工招聘实务>>

章节摘录

版权页：插图：4) 即席演讲。

指主考官给被试者出一个题目，让被试者稍作准备后按题目要求进行发言。

常见的评价维度有：快速思维反映能力、理解能力、思维的创意性和发散性、语言表达能力、言谈举止、风度气质等。

即席发言的题目往往是作一次动员报告、开一次新闻发布会、在职工联欢会上的祝词等。

在即席发言前，应向被试者提供有关背景资料。

5) 企业决策模拟竞赛法。

被测者每4-7人组成一个小组，就算是一个微型企业。

组员自愿组合或被指派均可，但每人在本“企业”中分工承担的责任或职务由每人自报或推举，小组协商确定，不予指派。

各组按照竞赛组织者所提供的统一的“原料”（可以是纸板与糨糊，或积木玩具，或电子元件与线路板，甚至可以是一些单个字母或单词），在规定的工作周期内，通过组合拼接，装配“生产”出某种产品（如纸板糊成的小提篮、电子部件或完整的有意义的句子等），再“推销”给竞赛组织者。

测评者根据每人在此过程中的表现，按既定考评维度进行评分。

(4) 评价中心技术。

评价中心技术是在第二次世界大战后迅速发展起来的一种测评技术，它被认为是一种针对高级管理人员的最有效的测评方法。

严格来讲，评价中心是一种程序而不是一种具体的方法。

评价中心的最大特点是注重情景模拟，在一次评价中心中包含多个情景模拟测验。

因此，可以说评价中心既源于情景模拟，但又不同于简单情景模拟，是多种测评方法的有机结合。

评价中心具有较高的信度和效度，得出的结论质量较高；但与其他测评方法比较，评价中心需投入很大的人力、物力，且时间较长，操作难度大，对测试者的要求很高。

<<员工招聘实务>>

媒体关注与评论

将合适的人请上车，将不合适的人请下车。
——管理专家詹姆斯·柯林斯

<<员工招聘实务>>

编辑推荐

《员工招聘实务(第2版)》：以流程为主线、全面反映操作过程所用表单、体现各级各类管理者责任分工的实务性丛书。

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>