第一图书网, tushu007.com

<<招聘操作技术与实施>>

图书基本信息

书名：<<招聘操作技术与实施>>

13位ISBN编号：9787309063301

10位ISBN编号：7309063309

出版时间：2008-11

出版时间：复旦大学出版社

作者：彭剑锋 等 著

页数：246

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

第一图书网, tushu007.com

前言

记得管理学大师德鲁克在数十年以前曾经说过：“ 人力资源管理是一项营销工作。”当他提出这一独特的见解时，恐怕当时没有多少人能理解大师将“ 人力资源与营销 ”捆绑在一起背后的深刻内涵。

今天当我们置身于知识与信息时代，面对大量知识型员工的管理难题之时，不得不钦佩大师的远见卓识。

将人力资源赋予营销的含义，首先意味着要把员工当客户，如果要把员工当客户，就必须对员工进行分层分类的管理，不同层次的客户又有不同的需求，这就要基于员工的需求提供差异化的人力资源产品与服务，而要提供差异化的产品与服务。

第一图书网, tushu007.com

<<招聘操作技术与实施>>

内容概要

本书是“人力资源管理技能模拟训练教程”丛书中的一种。
本书以一个虚拟企业为背景，详细介绍了整个招聘系统的技术和实施流程，本书最大的特点在于操作性极强，深入到了招聘过程中的每一个步骤。
本书共包括两大部分：　　第一部分，背景企业的概述，本书第一章。
该背景企业是依据我国数家大型集团企业的资料构建而成的。
它是一家采取多元化经营的国有企业，处于由成长期向成熟期过渡的发展阶段，在行业中具有典型性和代表性，采用母子公司制的组织结构。
该虚拟企业有四家下属成员企业，这四家下属企业处于不同的发展阶段，经营和提供不同的服务和产品，从而也导致这些下属成员企业所面临的人力资源管理问题也存在差异。
本章所提供的背景企业概况、战略定位、组织结构、人力资源管理状况以及该背景企业所存在的人力资源管理问题，都为后文的情景分析和实战模拟提供了信息基础和数据来源。
　　第二部分，包括本书第二章至第七章。
该部分分别从招聘需求、实施计划、招募、甄选、录用以及招聘效果评估六大环节 出发，设计适应企业发展需要的各招聘环节 细分流程。
根据所设计的招聘流程，为读者设计了角色模拟型的实战训练，使读者能身临其境，从企业的招聘实践者的角度，更准确、全面地把握流程各个环节 的知识和技能要点。
最后，提出了每个环节 的需要关注的关键要点，以减少读者在培训操作中的失误，达到事半功倍的效果。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

彭剑锋，中国人民大学教授、博士生导师，华夏基石管理咨询集团董事长，中国管理咨询业委员会副主任，企业联合会管理咨询业副主任委员、中国著名管理咨询专家。
曾任中国人民大学劳动人事学院副院长，北京和君创业企业管理顾问有限公司总裁。
他既担任国内某大民营企业的董事长，又先后参与创办了我国本土两大咨询公司和君创业及华夏基石管理咨询集团，同时又是中国人民大学知名教授。
在企业经营、管理咨询和学术研究三个领域均具有卓越建树。
2004年被亚太人力资源研究会（澳门）及新浪网评为“2004年中国人力资源年度人物”。
被中国改革报等数十家媒体评为“中国管理咨询界标竿人物”。
被中国职业经理人联合会等单位评为“中国十大咨询师”。
彭剑锋教授长期从事人力资源管理与市场营销咨询与研究工作，他的观点、文章和专著对我国人力资源及营销的理论与实践产生了重大影响。

第一图书网, tushu007.com

<<招聘操作技术与实施>>

书籍目录

第一章 背景企业第一节 天和集团企业概况第二节 人力资源管理概况第三节 人力资源管理中存在的问题第二章 招聘需求确定及相关训练第一节 招聘需求确定思路第二节 招聘需求确定模拟训练第三节 招聘需求确定关键点第三章 招聘实施计划制订及相关训练第一节 招聘实施计划制订思路第二节 招聘实施计划制订模拟训练第三节 招聘实施计划制订关键点第四章 人员招募流程设计及相关训练第一节 人员招募流程设计思路第二节 人员招募流程模拟训练第三节 人员招募流程设计关键点第五章 人员甄选流程设计及相关训练第一节 人员甄选流程设计思路第二节 人员甄选流程设计模拟训练第三节 人员甄选流程设计关键点第六章 招聘录用与入职引导及相关训练第一节 员工录用与入职引导设计思路第二节 员工录用与入职引导模拟训练第三节 员工录用与入职引导关键点第七章 招聘效果反馈与评估设计及相关训练第一节 招聘效果反馈与评估设计思路第二节 招聘效果评估模拟训练第三节 招聘效果评估设计关键点附录一 人物表附录二 培训课程教学计划（3天）

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

（2）主管推荐。

主管推荐在国内外公司应用得比较广，特别是需求不是太大的专业人士和中小型企业。

其特点是招聘成本小，应聘人员与现有员工之间存在一定的关联相似性，基本素质较为可靠，可以快速找到与现有人员素质技能相近的员工。

这种方式对于难以通过人才市场招聘的专业人才尤为实用，因为专业员工之间的关系网络是最直接有效的联系渠道。

但是这种方式的选择面比较窄，往往难以招到能力出众、特别优秀的人才。

（3）内部人才储备库。

内部招聘的另一种方法是利用现有人员技术档案中的信息。

这些信息可以帮助招聘人员确定是否有合适的人选，然后，招聘人员可以与他们接触以了解他们是否想提出申请。

这种方法可以和布告招标共同使用以确保岗位空缺引起所有有资格申请人的注意。

利用技术档案的优点是可以在整个组织内发掘合适的候选人，同时技术档案可以作为人力资源信息系统的一部分。

如果经过适当的准备，并且技术档案包含的信息比较全面，采用这种方法比较便宜和省时。

（4）重新雇佣或召回以前的雇员。

在一个组织内，会有一批由于某些原因不在位的员工，如下岗人员、长期休假人员（如曾因病长期休假，现已康复但由于无位置还在休假），已在其他地方工作但关系还在本单位的人员（如停薪留职）等。

在这些人员中，有的恰好是内部空缺需要的人员。

他们中有的人素质较好，对这些人员的重聘会使他们有再为单位尽力的机会。

第一图书网, tushu007.com

<<招聘操作技术与实施>>

编辑推荐

工具使用训练，本丛书按专题设定训练目标，提供解决问题所需背景知识和解决问题所需的工具与技术方法的使用要领，包括调研与计划设计、组织实施、跟踪辅导、评价与反馈等相关知识、工具和方法。

第一图书网, tushu007.com

<<招聘操作技术与实施>>

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