第一图书网, tushu007.com

<<不辞退的录用>>

图书基本信息

书名：<<不辞退的录用>>

13位ISBN编号：9787508631271

10位ISBN编号：7508631277

出版时间：2012-3-1

出版时间：中信出版社

作者：[日]小山升

页数：214

译者：申冬梅

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

<<不辞退的录用>>

内容概要

《不辞退的录用》是日本“小企业教主”小山升总结自己在营业第一线学到的经营要诀，提出专门针对中小企业的独特“用人法则”。
注重培养公司对员工的向心力，贯彻在职教育，是中小企业吸引、培养人才的关键。
通过“录用”、“培养”两种手段，改善员工素质。

《不辞退的录用》提供了规避“用人”过程中诸多错误的方法，详细指明正确培养人才的关键。
一举解决长期困扰中小企业经营者的人才问题，让企业发展迈上新的台阶，是中小企业经营者不可错过的用人良方。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

小山升，日本知名企业家，武藏野有限公司CEO。
1948年出生，毕业于东京经济大学。
他将由拖后腿集团组成的公司从连年赤字转变为每年收益35亿日元的优秀企业，成为业界传说。
并因此一跃成为小企业经营者的楷模，先后获得日本经济产业大臣奖和“IT经营百大企业”称号，每年在日本国内举办超过120场演讲及研讨会。
著有《打造“赚钱模式”》、《赚钱老板不传的关键决定》、《赚钱先赚人》等。

第一图书网, tushu007.com

<<不辞退的录用>>

书籍目录

前言
序章 为什么中小企业会因人而烦恼？

抱怨“困难”却无法成功录用人才
对手无法取代的是：人才的差别化
切记不可将决定录用与否的大任交给职员
一无是处的公司也可以招募到优秀人才
只有五名员工的公司，却能吸引国立大学和名牌私立大学毕业生争相应聘
落魄集团也可以通过职员培训成功转型
人才荒是公司正在成长的证据
优秀的新人并不能完全代替受过培训的老职员
不录用早稻田大学学生的原因是什么？

第1章 过于优秀的人才会拖垮你的公司
中小企业不可以聘用过于优秀的人才
不录用早稻田大学学生的原因是什么？

公司同样需要普通的人才
头脑聪明却不服从组织的人最不可取
未必一流大学毕业的高材生就一定能胜任工作
优秀员工的离职对公司也是有利的
留住新人是老板的责任
留住应聘成功的学生
用教科书帮助新人学会公司通用语
使用语音传送系统让内定新人们了解彼此的心声
实习期安排新人给老板当跟班
若与学生父母亲拥有共通的价值观，则很为有利
通过公司内兼职使新人切身感受职场氛围
成功的招聘，会让公司更强大
招聘决不允许犯错
步骤1 制定招聘计划
人手不足时才招聘必定为时已晚
质和量，哪一个更重要？

招聘有工作经验的人才是补充人手不足的基本
公司职员人数超过100人，即可进入稳定状态
男女搭配干活不累
步骤2 人才招聘
工作的第一步是了解公司
在人气媒体上不间断地刊登招聘广告
不严谨的招聘内容是麻烦的源头
灵活应用公司主页提供信息
积极动用人情关系，消极使用人才中介所
越是冷门业界，越是冷门业种，老板越要全力以赴
步骤3 教你看破简历中的骗术

第一图书网, tushu007.com

武藏野公司不完全依赖简历的原因
不能唯学历论
大学毕业和高中毕业，哪一个更好呢？

要注意应聘者的字体
步骤4 通过测试发现应聘者的适应性和价值观
以价值观，而不是学历来选择人才
使用分析工具确认应聘者的适应性和心理健康状况
进行笔试时，请允许携带词典
步骤5 通过面试选拔最适合公司的人才
招聘时，面试2轮便足够了
看似无意义的问题也很有意义
重视社团活动和兼职经验
关于价值观，提问5个主要问题就能得出结论
别出心裁地增加提问
关于父母的问题是禁忌。
但是可以提问儿时的话题
应聘者的提问可以听，但是要求就不要听了
步骤6 聘用/不聘用的决断与通知
不要过分依赖自己的直觉
与其聘用100%优秀的人才，不如聘用只能打70分人才
决定聘用即可当场宣布，决定不聘用则需用书面方式传达
第3章 让应届毕业生们大呼：“ 我要在这家公司工作 ”的招聘活动
最近学生的倾向是什么？

安排年轻职员做应届毕业生的招聘负责人
老板一定要参加就职研讨会
面试应届毕业生时的注意事项
最后一轮面试要求学生穿私服
绝不可以轻视学生的人生
对于应聘者来说，拿到3家公司的入职通知便应知足
通过研修使内定新人学会认真的重要性
与员工签订个人信息公开承诺书
在入职仪式上奉劝新进职员尝试失败
第4章 现有战斗力！
中途雇佣的注意事项
忽略职务经历。
小心大公司出身的大骗局
从其他公司挖人，一定多加小心
弄清应聘者离开原供职单位的原因
中途雇佣应遵从低薪资原则
中途雇佣要以半年的兼职为条件
第5章 没有员工培训就没有公司的未来
强制员工“ 学好 ”是老板的职责
没有公司会因为员工培训过多而倒闭
环境整备是职员培训的原点
在学习会上向员工渗透公司方针

第一图书网, tushu007.com

制作员工培训计划
做100次好事等于5万日元
让职员教授职员
新进职员培训采用辅导员责任制
第6章 不想职员辞职？
那就做好各项工作计划
交流不足会导致职员辞职
对事不对人
关于父母的问题是禁忌。
但是可以提问儿时的话题
应聘者的提问可以听，但是要求就不要听了
让新进职员尽快进入工作状态，不得“五月病”
“课长职位3年制”
有了双能人才保障，随时都可进行人事调动
人事作评价公开化，消除职员不公平感

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

弄清应聘者离开原供职单位的原因：针对有工作经验的应聘者的面试流程和提问的内容，大体上与应届毕业生面试是一致的。
一般应聘者的第一轮面试结束后，我们会给他发一张“ SMILE信息调查表 ”，请他如实填写答案后提交上来。
在这份SMILE信息调查表当中，我们为应聘者准备了可以推断他们性格和思维方式的20个问题。
我们公司并没有期望通过这份表格来确认应聘者的价值观，而是为了后期面试作准备。
当应聘者坐在我对面，接受最后一轮面试时，我会从表格中挑选几个问题，对应聘者进行内容相同的提问。
假如对方的回答与表格上显示的答案大相径庭，则有必要提高注意力，仔细辨认对方的回答为何前后不一。
而且无论出于何种目的，该名应聘者都已经显示出浮躁，甚至是欺骗的性质。
这份表格是我在20年前，从SMILE信息股份有限公司的勘场治社长那里得到的，为我们公司甄选人才发挥了巨大作用。
前文已经说过，针对应届毕业生招聘，我们公司也有专门的信息记录单。
但SMILE信息调查表与信息记录单有所不同，这份表格要求应聘者亲自填写，因而比较省时省力。
可能有人会觉得：“ 自己亲自写上去的东西，怎么可能会忘记呢？
”但事实上，人的记忆是很玄妙的东西，自己觉得记得很清晰的事情，往往会出错。
我在面试过程中，经常能够遇到说法前后不一的应聘者。
虽然这个方法看似很简单，却可以非常有效地识别一个应聘者是否诚实可靠。
在最后一轮面试时，我还会向应聘者询问离开原公司的理由和离职方式。
那些因为挪用公司资金、在公司内部乱搞男女关系等问题在原公司混不下去的人，根本无须多谈，肯定是不予录用的。
为了公司的安全着想，我们当然不能聘用可能给公司带来混乱的人。
不过话说回来，即便应聘者离职的原因不是恶性的，我们也有必要弄清楚，我们人类不是那么容易就可以改变本性的。
由于和上司产生巨大分歧而离职的人，在新的就职单位也不见得能和上司和谐相处。
而那些由于工作过于辛苦而辞职的人，即使来到新工作单位，也一定怨天尤人，工作时避重就轻。
事实上，大多数希望跳槽的人都有一个共性，就是他们都有些消极情绪。
如果有人认为消极的人不可取的话，那么我想，他很可能一个人也招聘不到了。
但是我必须声明，如果应聘者的表现已经让你清楚地感觉到：这个人进了我们公司之后，肯定也会很快辞职的。
这样的情形下，不予聘用则是无可厚非的。
面试过程中我们还要注意应聘者对原就职单位的看法，和那些对原就职单位抱有诸多不满的人相比，我认为那些表示原工作单位还不错的人更不值得我们挑选。
他们或许会说：“ 我以前所在的公司，是这样处理事务的，非常有效。
”“ 像这样的数字，我已经听得不想再听了，真希望他们再加把劲。
”如果原就职单位那么好，为什么还要辞职呢？
真是令人觉得不可思议。
我个人还会在心里小声嘀咕：“ 你要是觉得离开原就职单位可惜了，那就回去吧，我们没关系的。
”这种类型的人，很容易泄露出不满情绪，而且不分事实状况。
因而经常会给周围带来恶劣影响，所以需要多加注意。
除了以上的注意事项之外，公司方还需要确认应聘者在原就职单位的工作情况。
例如：每个月加班多少小时，平常会消耗多少带薪休假，是否积极地参加公司举办的大小活动，比如公司宣传会和茶话会等。
这一系列的问题，都可以帮助老板确认应聘者的价值观是否与自己的价值观相符。

第一图书网, tushu007.com

另一方面，还有一些信息是公司方非常想了解，但法规却明令禁止调查的，这就是应聘者父母亲的职业和个人资产情况。
根据劳动部的方针政策，公司方不可以任意搜集应聘者的隐私。
特别是针对有工作经验的应聘者，公司方一般都非常介意应聘者是否欠债，但是我们却不能违背法律和法规。
自从信贷消费兴起之后，就有大批人群习惯了超前消费。
这直接造成很多人负债累累，疲于偿还。
这些人往往是心里很清楚自己必须认真工作以偿还贷款，却因欠债的压力太大，而难以专心工作。
为什么我知道得这么详细呢？
虽然有些难以启齿，但是我还是要解释一下，我个人就曾经身受信贷消费之苦。
正是由于有这样一段颇为艰辛的人生经验，我才更加确信自己的本心，不愿意聘用身负债务的人。
但是否负债这一点，在面试时是无法直接询问的。
所以公司方在新人试用期期间也不能掉以轻心，一定要想办法让对方言明。
征得本人同意之后，公司方也可以进行信用调查，确认一下简历上的内容是否真实，或者调查一下应聘者在原就职单位的表现和业绩。
只是，那些更加关乎公司利益的部分，却全部与法律相抵触，而有关简历内容的真伪，只要面试过程中下点儿工夫，认真应对和分析应聘者的回答就可以确认清楚，所以我的公司基本上不做什么调查。
如果有的老板觉得仅仅通过面试，并不能完全确认一个应聘者是否可用，放不下心来，我认为给自己多添加一个选项也未尝不可。

第一图书网, tushu007.com

<<不辞退的录用>>

编辑推荐

《不辞退的录用:日本小企业教主小山升用人心法》是日本最具人气的“小企业教主”、畅销书作家小山升最新力作！
首次披露企业“选人”“招人”“用人”“育人”的独特法则。

第一图书网, tushu007.com

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