

<<像找老公一样做招聘>>

图书基本信息

书名：<<像找老公一样做招聘>>

13位ISBN编号：9787545403008

10位ISBN编号：7545403002

出版时间：2009-8

出版时间：广东经济出版社

作者：曾文

页数：244

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>

<<像找老公一样做招聘>>

前言

借此只想说明两个问题：我为什么写这本书；我为什么给书取这个名字。

关于第一个问题：我从事人力资源管理实践和讲学工作多年，看过很多专家和高手写的关于招聘方面的专著，也讲过各类大学教材不下20本。

虽然这些专著各有千秋，总感觉太专业，让专业人士也感觉有点吃力。

我想，如果有一本让非专业人士也能看得懂，融专业、通俗为一体的人力资源管理招聘书籍，读起来就像吃饭、睡觉一样简单，而且在轻松愉快中学习到一些人力资源管理的知识，并增加一些实操案例，那将是一件大快朵颐的事情。

这是我写作此书的目标，是否达到，还请读者朋友评判。

关于第二个问题：在书稿正式出版之前，我曾经在几个机构，包括在广州《新快报》财智沙龙做过专题为“像找老公一样做招聘”的演讲。

《新快报》也曾用整版进行过宣传报道。

很多朋友就问我为什么取这个名字，是否可以换成《像找老婆一样做招聘》。

现在我想向读者正式说明，希望朋友们理解我的用意。

第一，用这个名字做书名，绝无搞噱头的意义。

企业做招聘和女士找老公两者的流程基本上是一致，关于这一点在正文中作了大量相关比较，读者只要去阅读就能体会两者的相似之处，而且是如此的相似。

第二，用这个名字做书名，也希望企业的人力资源招聘工作者，像找自己的老公一样精心设计，尽职尽责，把好企业的进人关。

<<像找老公一样做招聘>>

内容概要

该书从米开朗琪罗精选石头谈起，从找老公的模式切入，有理论、有案例、有图表，深入浅出地介绍了招聘全过程的每一个环节和要素。

文章开头分析了中国企业的招聘现状，罗列出在招聘中存在的主要问题，继而分析了问题产生的原因，引出了如何筹划招聘各阶段的话题。

这里，出现了两个流程图，大致对照，女士们在现实生活中找老公的流程图居然与总招聘流程图不谋而合，极具乐趣。

<<像找老公一样做招聘>>

作者简介

曾文，国家注册高级人力资源管理师与国家注册企业培训师师资。
广东省劳动学会、广东省人力资源管理协会理事，中国教育部留学服务中心“英国高等教育文凭项目”学生就业指导导师，北京大学领导力研究中心国际管理研究院研究员，中山大学岭南学院MBA顾问，香港华人国际商学院特聘教授。
曾老师也被中国人才热线、上海影响力教育机构、中国总裁培训网、广东益策教育机构等多家专业咨询机构聘为专家顾问团成员。

<<像找老公一样做招聘>>

书籍目录

开篇话题 话题1：从米开朗琪罗精选石头到企业选人 话题2：把好企业的进入关对企业提高竞争力的重要性 话题3：中国企业招聘现状 话题4：企业招聘中存在的各种问题

第一部分：人才招聘的准备阶段 女士找老公流程及企业招聘总流程比较 第一章 确定企业招聘需求 补充材料一：某公司年度人力资源计划书 补充材料二：某公司各部门计划招聘人员汇总表 第二章 界定招聘岗位的用人要求 职业人的冰山模型 通过工作分析制定职位说明书 补充资料一：人力资源部经理岗位培训职位说明书(格式1) 补充资料二：人力资源部经理岗位培训职位说明书(格式2) 员工能力胜任素质模型 员工能力胜任素质模型建立流程 补充材料三：某名企素质模型手册(部分) 第三章 招聘工作计划 有计划的招聘流程图 人力资源部门制定具体的招聘方案 补充材料：某企业年度招聘计划第二部分：人才招聘的实施阶段 人力资源部门会同用人部门执行招聘计划 第四章 招募阶段 企业招募示意图 人员招募方式优缺点比较 成功招募的判断标准 案例分享：对两则招聘广告的点评 第五章 初步甄选阶段 评价中心技术的概念 评价中心技术的实质 评价中心技术的分类 初步甄选 初选方法一：简历筛选 补充资料：两份不同风格的简历 初选方法二：申请表筛选 初选方法三：笔试测评技术 补充材料一：某企业智商测验笔试题 补充材料二：2009年中央、国家机关公务员录用考试《行政职业能力测验》笔试题(部分) 第六章 正式面试甄选 面试的本质及分类 正式面试方法一：结构化面试 结构化面试与非结构化面试的比较 补充材料一：某企业面试工作方案 补充材料二：管理类岗位面试问题及提问目的 正式面试方法二：行为描述面试(BD) 正式面试方法三：情景模拟测试技术 情景模拟测试技术之一：公文处理模拟测试法 补充资料：三个公文筐作业实操案例 情景模拟测试技术之二：无领导小组讨论法测评技术 补充资料：五个无领导小组讨论题 情景模拟测试技术之三：角色扮演测评技术示例 第七章 辅助甄选方法 辅助甄选方法介绍 补充资料一：三个因疏于背景调查给企业造成损失的案例 补充资料二：四份不同版本的企业背景调查表 第三部分：人才招聘的录用与评估阶段 第八章 人才招聘的录用方式 多重淘汰式 补偿式 结合式 作出录用决策时的注意事项 补充材料：南方某电器公司招聘营销经理的实施案例 第九章 企业招聘工作的评估 成本效益评估 数量与质量评估 信度与效度评估

<<像找老公一样做招聘>>

章节摘录

如果把寻找老公的方法列在流程第一项的话，显然有点问题。
为什么呢？

我们都听过南辕北辙的故事，再好的车、跑得再快的马、再专业的驭手，如果连方向都错了的话，效果也不会好。

所以我认为第一步是要先确定你心目中白马王子的标准（我想每一个女士心目中白马王子的标准是不尽相同的），即你要找一个什么样的老公，你心中首先要有数，然后再采用合适的方法按图索骥。

招聘需求从哪里来？

一般来说，一家企业要招人，原因有很多，但总结起来不外乎下面几个：一是业务量增加，比如开分公司、分店等；二是服务质量或产品质量要提高，如广州健民药店现在是24小时开展售药服务，在为老百姓提高便利的同时，必然要增加人手；三是现有人力资源流动，如有的员工退休、离职，女职工生小孩，职工医疗；四是现有人力资源的素质要提升，要求引进高素质人才；五是竞争，如广州健民药店是24小时服务，那么其竞争对手二天堂必须跟进，否则就会在竞争中落败。

很多未婚女士在找对象之前，可能想得更多的是用什么方法钓到金龟婿，但这金龟婿究竟是什么标准，可能还没怎么想好，或者根本没有想过，或者想过却并不很清晰。

在这种情况下，如果贸然行动的话，找到的大多不一定能满足。

企业的招聘工作通常有两种情况：一是如前所述的企业有计划的招聘；二是企业因现有员工的临时变动而产生的临时应急性招聘。

临时招聘因为不是正常招聘，这里先不讨论，我们只研究有计划的招聘。

招聘计划的格式及内容没有一定的要求和限制，但下面几项是必需的，即人员需求清单（也叫人员需求一览表）、招聘渠道、招聘地点、招聘团队及分工、招聘时间及期限、招聘费用预算等。也有的企业和人力资源从业者把招聘计划称为招聘方案。

<<像找老公一样做招聘>>

媒体关注与评论

做网络招聘多年，看过很多招聘方面的专著，也听过很多管理大师的课程，但能够把这么专业的东西像煮白菜一样简单地端出来，我想也只有曾老师这本书了，没有十几年的功底没办法做到。

——中国人才热线广州分公司总经理 曾斌阳 认识曾老师多年，也经常听曾老师的课程，觉得该书条理清晰，作者通过大量的工作案例寓专业问题于简单，读来让人耳目一新。

——广东华南经济研究院副院长广州华之风慧学教育机构总经理陈凌翔 曾文是我国家高级企业培训班的同学，也是在企业管理培训这条路上走得最远、最久的人。

衷心感谢他为我们奉献这样一本好书。

可以让我们如此轻松有趣地学习一门专业的学科。

——中国联通网路通信有限公司广东省分公司 交流中心主任 朱华 听君一席话，胜读十年书；看曾老师一本书，胜走十年路。

曾老师精辟独到的见解让我茅塞顿开，老师提供的方法简单、直接、有效，他的管理理念为我解开了很多实际工作中的难题。

——华南广博人才开发有限公司总经理 张玉燕 21世纪人才最贵，但是在招聘的时候经常很难识别真正的人才。

感谢曾老师的《像找老公一样做招聘》，给我工作和生活很多启迪。

——广东天地食品有限公司培训总监 刘彬

<<像找老公一样做招聘>>

编辑推荐

格力电热人力资源部长，梁志军，广州本田人力资源科长，葛友联决推荐。

<<像找老公一样做招聘>>

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>