

<<招聘与录用>>

图书基本信息

书名：<<招聘与录用>>

13位ISBN编号：9787811222456

10位ISBN编号：7811222450

出版时间：2007-12

出版时间：7-81122

作者：王贵军

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>

<<招聘与录用>>

内容概要

《招聘与录用》一书是东北财经大学出版社组织编写的“21世纪高职高专精品教材·人力资源管理专业”系列规划教材中的一本，其内容包括招聘概述、招聘环境分析、招聘需求的确定、招募工作、甄选的基本方法、面试工作、录用工作、招聘与录用评估工作、招聘与录用的新形式等。主要供高职高专人力资源管理专业学生学习使用，也可以供初次涉足招聘工作的企业人士阅读。希望本书的出版发行能够对企业培养招聘人才、提升企业招聘人员素质、规范企业招聘与录用行为、提高企业招聘效果起到添砖加瓦的作用。

<<招聘与录用>>

书籍目录

第1章 招聘概述 学习目标 1.1 招聘与人力资源管理 1.2 招聘的原因与目标 1.3 招聘的意义 1.4 招聘的原则 1.5 招聘流程与内容 知识掌握 知识应用第2章 招聘环境分析 学习目标 2.1 招聘外部环境分析 2.2 组织内部环境分析 2.3 应聘者基本情况分析 2.4 招聘环境分析中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第3章 招聘需求的确定 学习目标 3.1 人力资源规划与招聘需求 3.2 工作分析与招聘需求 3.3 招聘需求的确定 3.4 招聘需求确定中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第4章 招募工作 学习目标 4.1 招聘计划 4.2 招募策略 4.3 招募渠道 4.4 招募广告 4.5 招募信息库的建立与管理 4.6 招募工作中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第5章 甄选的基本方法 学习目标 5.1 人员甄选概述 5.2 简历甄选法 5.3 申请表甄选法 5.4 笔试法 5.5 心理测评法 5.6 评价中心法 5.7 甄选方法选用中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第6章 面试工作 学习目标 6.1 面试概述 6.2 面试的基本过程 6.3 面试的准备与组织工作 6.4 面试的方法与技巧 6.5 面试记录与评估 6.6 面试工作中常见的问题及对策 知识掌握 知识应用第7章 录用工作 学习目标 7.1 录用概述 7.2 体检 7.3 背景调查 7.4 录用决策 7.5 录用手续的办理 7.6 劳动合同的签订 7.7 入职培训 7.8 录用工作中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第8章 招聘与录用评估工作 学习目标 8.1 招聘与录用评估概述 8.2 招聘需求确定的评估 8.3 招募工作的评估 8.4 甄选工作的评估 8.5 录用工作的评估 8.6 其他评估 8.7 招聘总结 8.8 招聘与录用评估中常见的问题与对策 知识掌握 知识应用第9章 招聘与录用的新形式 学习目标 9.1 概述 9.2 网络招聘理论与实务 9.3 猎头招聘理论与实务 9.4 劳务派遣理论与实务 9.5 劳务外派与引进理论与实务 9.6 弹性用工理论与实务 知识掌握 知识应用第10章 招聘与录用全景案例——SYZL有限公司的招聘与录用 学习目标 10.1 招聘需求的确定 10.2 招募工作 10.3 甄选工作 10.4 录用工作 10.5 招聘与录用评估 知识掌握 知识应用附录一 经典案例附录二 招聘与录用类常用表格主要参考文献

<<招聘与录用>>

章节摘录

第1章 招聘概述学习目标在学习完本章之后，你应该能够：了解招聘与人力资源管理的关系；明确招聘的原因与目标；熟知招聘的意义与原则；掌握招聘的基本流程及相关内容。

【引例】英特尔公司选拔人才的三部曲我们最大的成就就是发现了人才，他们比绝大多数首席执行官都要优秀。

英特尔领导如是说。

基于这种理念，英特尔公司特别注重加强招聘工作。

英特尔公司在招聘工作之初会先确定公司所要招的人员的标准，然后会在此基础上选择是招聘新人还是招聘有经验的人，是从内部招聘还是从外部招聘，接着就是如何进行选拔工作，保证所招收的人正是他所要求的人才。

英特尔公司的选拔比较常规化。

它的选拔工作基本上是按下面三个步骤进行的。

首先是初步面试。

通常，初步面试由公司的人力资源部主管主持进行，通过双向沟通，使公司方面获得有关应聘者学业成绩、相关培训、相应工作经历、兴趣爱好、对有关职业的期望等直观信息，同时，也使应聘人员对公司的目前情况及公司对应聘者的未来期望有个大致了解。

面试结束后，人力资源部要对每位应聘人员进行评估，以确定进入下一轮应试的人员名单。

接着是进行标准化的心理测试。

通过测试，进一步了解应聘人员的基本能力素质和个性特征，包括人的基本智力、思维方式、内在驱动力等，也包括管理意识、管理技能技巧。

最后是进行模拟测验。

这是最终面试，也是决定应聘人员是否入选的关键。

其具体做法是，应聘者以小组为单位，根据工作中常碰到的问题，由小组成员轮流担任不同的角色，以测试其处理实际问题的能力。

模拟测试最大的优点是，使应聘者的智商和情商都能集中表现出来，能客观反映应聘者的综合能力，使公司避免在选择人才时感情用事。

<<招聘与录用>>

编辑推荐

<<招聘与录用>>

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>