

<<招聘管理>>

图书基本信息

书名：<<招聘管理>>

13位ISBN编号：9787030324023

10位ISBN编号：7030324021

出版时间：2011-12

出版时间：科学出版社

作者：万玺 等主编

页数：260

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>

<<招聘管理>>

内容概要

根据国内外人力资源招聘管理理论与实践的最新发展,本书全面系统地介绍了招聘管理的相关理论、方法和技巧,强调理论与实践相结合,体例清晰完整。全书分四编共十章,涵盖了招聘基础理论、招募、甄选、录用与评估等关键环节,对从事招聘管理工作具有很强的针对性和可操作性。

本书可作为高校人力资源管理专业及相关专业的教学用书,同时也可作为企业管理者和人力资源管理从业人员的参考用书。

<<招聘管理>>

书籍目录

第一编 招聘的基础理论

第一章 招聘概述

第一节 招聘与招聘管理

一、招聘与招聘管理的概念

二、招聘的意义

第二节 招聘理念与招聘原则

一、招聘理念

二、招聘原则

第三节 招聘模式

一、美国模式

二、日本模式

三、德国模式

四、韩国模式

第四节 我国企业招聘存在的问题以及原因

一、存在的问题

二、问题的原因

复习思考题

案例分析

第二章 招聘基础

第一节 招聘的现实基础

一、组织优化

二、人力资源规划

三、岗位分析

第二节 招聘的理论基础

一、胜任特征模型的概念及构成

二、岗位胜任特征模型的构建方法

三、岗位胜任特征模型构建的基本程序

第三节 招聘的影响因素分析

一、影响招聘的外部因素

二、影响招聘的内部因素

三、应聘者的个人因素

复习思考题

案例分析

第二编 员工招聘

第三章 战略招聘及招聘准备

第一节 企业经营战略与人力资源战略

一、企业经营战略的概念和类型

二、人力资源战略概念及分类

三、企业竞争战略与人力资源战略的整合

四、企业战略、人力资源战略及招聘决策

第二节 招聘计划

一、招聘计划的制订过程

二、招聘计划的内容

第三节 招聘团队的组建

一、招聘团队构成及其人员分工

<<招聘管理>>

- 二、招聘团队成员素质要求
- 三、招聘者需避免的招聘误区
- 四、组建招聘团队的原则

第四节 招聘策略的确定

- 一、基于企业生命周期的人才招聘策略
- 二、基于不同类型人力资源的招聘策略
- 三、人才吸引策略
- 四、人才选聘策略

复习思考题

案例分析

第四章 招聘渠道

第一节 招聘渠道类型

- 一、内部招聘
- 二、外部招聘
- 三、内部招聘与外部招聘的比较

第二节 招聘渠道选择

- 一、招聘渠道选择
- 二、影响招聘渠道选择的因素
- 三、企业生命周期不同阶段与招聘渠道的选择
- 四、不同职位与招聘渠道的选择

第三节 招聘广告的撰写

- 一、招聘广告的定义、特点、目的
- 二、招聘广告的写作技巧
- 三、招聘广告的创意

第三编 人员甄选

第四编 录用与评估

参考文献

后记

<<招聘管理>>

章节摘录

(二) 效率优先原则 效率优先原则是市场经济条件下一切经济活动的内在准则。效率高的一方能在激烈的市场竞争中赢得主动权, 人员招聘工作也不例外。效率优先在招聘中的体现就是根据不同的招聘要求, 灵活选用适当的招聘形式和方法, 在保证招聘质量的基础上, 尽可能降低招聘成本。

不管企业采用何种方法招聘员工都要支付费用, 这就是雇用成本, 主要包括招聘广告的费用, 对应聘者进行审查、评价和考核的费用等。

一个好的招聘系统, 能够保证企业用最少的雇用成本获得适合职位要求的最佳人选; 或者说, 以尽可能低的招聘成本录用到同样素质的人员, 即体现效率优先原则。

(三) 发展潜力原则 发展潜力原则即组织招聘员工时, 不仅要看其综合素质与现时职位的符合程度, 更要重视其具备的可持续发展、可开发的潜力。

(四) 确保质量原则 一般来说, 选聘人员时应尽量选择素质高、能力强的人才, 但也不能一味强调高水平, 而应当是人尽其才、用其所长, 并保证整个企业人力资源结构的合理化。

企业招聘到最优的人才并不是最终的目的, 而只是手段, 最终的目的是使每个岗位上的人员都是最合适的, 达到企业整体效益的最优化。

在选聘人员时, 要确保用人的质量, 必须根据企业人力资源规划的用人需求以及工作分析得出的任职资格要求, 运用科学的招聘方法和程序开展招聘工作, 并坚持能位相配和群体相容的原则。

简单地说, 就是要根据企业中各个岗位职务的性质选聘相关的人员, 而且要求员工队伍内部保持最高的相容度, 使群体成员之间心理素质差异得以互补, 形成群体优势。

(五) 按需招聘原则 按需招聘原则是指招聘一定要根据组织工作的实际需要和组织未来的实际需要制订招聘政策。

不能一味跟风, 实行人才高消费。

(六) 重点招聘原则 在组织人员的招聘过程中, 要坚决贯彻“二八”法则, 要尽量招聘属于2%的重点人才。

……

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>