

<<校园鉴宝>>

图书基本信息

书名：<<校园鉴宝>>

13位ISBN编号：9787115268891

10位ISBN编号：7115268894

出版时间：2012-1

出版时间：人民邮电

作者：连旭//胡炜//彭小明

页数：275

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>

<<校园鉴宝>>

内容概要

校园招聘工作是人力资源管理招聘职能中的重要分支，越来越多的企业将校园招聘视作其吸纳人才的重要渠道。

《校园鉴宝——校园招聘规范化操作手册》系统地对校园招聘工作的各个环节进行了梳理，内容涉及校园招聘计划的制订、选才标准的确定、招聘信息的发布、简历的分析与筛选、甄选测评步骤、录用与培训事项、招聘效果评估事项等校园招聘全过程。

《校园鉴宝——校园招聘规范化操作手册》适合企业人力资源管理人员以及人力资源咨询师、培训师阅读使用。

作者简介

连旭 北京智鼎管理咨询有限公司资深咨询师，获北京师范大学心理学博士学位，曾为中国银行、中国工商银行、中国农业银行、中信建投证券有限公司、大连商品交易所、诺基亚(中国)、同仁堂、中国航天科工集团某院等大中型企业提供人才测评和发展服务。

专长领域：人才测评、胜任能力体系建设、绩效管理、领导力开发。

胡炜 北京智鼎管理咨询有限公司高级咨询师，全球职业规划师，曾为中国银行、中国工商银行、中国农业银行、大连商品交易所、诺基亚(中国)、航天科工集团某院、金融街控股集团、北京工美集团等著名企业提供人事决策和人才发展咨询服务。

专长领域：基于胜任力的人才开发、人才甄选测评、继任计划、领导力发展。

书籍目录

第一章 校园招聘流程

第一节 校园招聘的目标

- 1.人才招聘与企业人力资源管理
- 2.人才招聘渠道
- 3.校园招聘的特点
- 4.校园招聘的目标
- 5.校园招聘的特殊效应

第二节 校园招聘流程简析

- 1.校园招聘的一般流程
- 2.制订校园招聘计划
- 3.确定选才标准
- 4.发布招聘信息
- 5.简历分析与筛选
- 6.甄选测评
- 7.录用与培训
- 8.评估招聘效果

第二章 制订校园招聘计划

第一节 制订校园招聘计划的流程

- 1.校园招聘计划与企业整体人力资源规划
- 2.制订校园招聘计划的作用
- 3.制订校园招聘计划的基本程序
- 4.校园招聘的资源配置需求保证

第二节 制订校园招聘计划的问题及对策

- 1.问题一：招聘计划简单粗略
- 2.问题二：职位需求信息不明确
- 3.问题三：前期未进行充分的调研
- 4.问题四：将校园招聘与人力资源其他工作割裂
- 5.问题五：对校园招聘只进行短期的计划、安排

第三节 制订校园招聘计划工具箱

- 1.模板
- 2.常用表单

第三章 确定选才标准

第一节 确定选才标准的流程

- 1.校园招聘选才标准
- 2.校园招聘选才标准的作用
- 3.校园招聘选才标准的内容
- 4.校园招聘选才标准的类别与形式
- 5.确定校园招聘选才标准的程序

第二节 确定选才标准的问题及对策

- 1.问题一：以任职资格与基本条件作为选才标准
- 2.问题二：只看重候选大学生所学专业及学习成绩
- 3.问题三：标准模糊或标准不全面
- 4.问题四：选才标准构成项目的权重设置不合理
- 5.问题五：直接套用其他企业的一般性选才标准
- 6.问题六：忽略条件变化，使用一成不变的选才标准

<<校园鉴宝>>

第三节 确定选才标准工具箱

1.模型

2.知名企业校园招聘选才标准主要素质项目列举

第四章 发布招聘信息

第一节 制定与发布招聘信息的流程

1.招聘信息的作用

2.确定招聘信息的内容

3.制作招聘信息广告

4.选择发布途径,投放招聘信息

第二节 发布招聘信息的问题及对策

1.问题一:发布招聘信息的时机选择不当

2.问题二:开展校园招聘的学校选择不当

3.问题三:校园招聘广告无法吸引学生的眼球

4.问题四:宣讲内容不恰当,宣讲会弄巧成拙

第三节 发布招聘信息工具箱

1.模板

2.校园宣讲会会议议程及物料准备

3.有效的发布途径汇总

第五章 简历分析与筛选

第一节 简历分析与筛选的流程

1.简历筛选是把好人才入口关的第一个环节

2.简历筛选的意义与作用

3.简历筛选的方式

4.简历筛选的方法与技术

5.简历筛选的程序

第二节 简历分析与筛选中的问题及对策

1.问题一:简历数量大、样式多,一份简历重复投递多个职位

2.问题二:筛选简历的工作时间相对紧迫

3.问题三:未设定统一的筛选标准,筛选简历的主观性强

4.问题四:简历中的虚假信息短时间内难以迅速甄别

5.问题五:很多简历看上去如出一辙,难以区分谁优谁劣

第三节 简历分析与筛选工具箱

1.简历分析与筛选工作表

2.名企简历筛选标准列举

第六章 甄选测评之初步面谈

第一节 初步面谈的实施

1.初步面谈的目的

2.初步面谈的实施方式

3.制定面谈提纲

4.设计初步面谈评价表

5.初步面谈前的准备

6.初步面谈的实施

第二节 初步面谈中的问题与对策

1.问题一:现场面谈过于随意,缺乏规范性、科学性

2.问题二:夸大招聘面谈的作用,将其等同于面试

3.问题三:电话面试缺乏策略,影响局面的掌控

第三节 初步面谈工具箱

<<校园鉴宝>>

- 1.初步面谈常用问题
- 2.初步面谈记录、评价表

第七章 甄选测评之笔试

第一节 校园招聘笔试的实施流程

- 1.笔试是心理测验的一种形式
- 2.笔试适合考查的内容及能力素质
- 3.笔试测验的用途
- 4.校园招聘笔试测验工具的选择与设计
- 5.校园招聘笔试的应用、实施程序

第二节 校园招聘实施笔试过程中的问题及对策

- 1.问题一：对笔试测验的实际应用方向不够明确
- 2.问题二：对如何选择最优先的测验方式没有把握
- 3.问题三：企业自行编制的测验不符合专业标准
- 4.问题四：测验实施过程难以实现标准化操作
- 5.问题五：未能参照常模标准来转化与解释测验分数
- 6.问题六：测验区分度不高，难以鉴别目标人选
- 7.问题七：“笔经”流传迅速、广泛，求职大学生笔试经验丰富

第三节 校园招聘相关的笔试测验介绍及样例

- 1.认知能力测验
- 2.大学生实践能力测验
- 3.大学生社会情境判断测验
- 4.职业锚测验
- 5.人岗匹配度测验
- 6.卡特尔16种人格因素测验
- 7.完成句子测验

第八章 甄选测评之无领导小组讨论

第一节 无领导小组应用实施流程

- 1.无领导小组讨论是评价中心情境模拟技术之一
- 2.无领导小组讨论适合考查的能力素质维度
- 3.无领导小组讨论的应用性
- 4.设计与编制无领导小组讨论题目
- 5.无领导小组讨论应用、实施的程序
- 6.无领导小组讨论的观察、评分方法

第二节 无领导小组讨论应用实施过程中的问题及对策

- 1.问题一：题目选择与设计不佳，影响讨论的实际效果
- 2.问题二：实施程序不够标准化，影响测评效率及效果
- 3.问题三：有些应聘者发言较少，不易融入讨论
- 4.问题四：一些应聘者发言过多，影响组内其他成员的表现
- 5.问题五：需要测评的内容过多，难以顾及全面
- 6.问题六：在较短时间内评价多个胜任维度，压力较大
- 7.问题七：较难对所有应聘者保持统一的评价标准

第三节 无领导小组讨论工具箱

- 1.无领导小组讨论题目样例
- 2.无领导小组讨论评价工具

第九章 甄选测评之结构化面试

第一节 结构化面试应用实施流程

- 1.结构化面试是一种深度测评技术

<<校园鉴宝>>

2.结构化面试适合考查的能力素质特征

3.结构化面试的应用性

4.设计与编制结构化面试题目

5.结构化面试应用、实施的程序

6.结构化面试的观察、评分方法

第二节 结构化面试应用实施过程中的问题及对策

1.问题一：问题设计不够精准，缺乏区分度

2.问题二：未按照规范、标准的程序实施面试

3.问题三：应聘者难免采用印象管理策略，难以有效驾驭

4.问题四：考官在面试中难免出现一些主观反应

第三节 结构化面试工具箱

1.面试通知单

2.结构化面试题目

3.结构化面试评价工具

第十章 录用与培训

第一节 录用与培训流程

1.录用与培训是企业接纳新员工的重要步骤

2.录取聘用

3.培训与上岗

4.培训实施

第二节 录用与培训中的问题及对策

1.问题一：不重视给落选者回复辞谢通知书

2.问题二：办理入职手续时，忽略相关法律法规的要求

3.问题三：签订三方协议后，应聘者出现私自毁约的情况

4.问题四：部分新员工出现入职后较难适应的现象

5.问题五：入职培训针对性不强，未发挥实质作用

第三节 录用与培训工具箱

1.录取聘用与入职工作表

2.实习、试用期工作评定表

3.培训用表

第十一章 评估招聘效果

第一节 实施校园招聘效果评估的流程

1.校园招聘效果评估是周期性校园招聘工作的最后环节

2.校园招聘效果评估的目的

3.校园招聘效果评估的内容

4.校园招聘效果评估的方式

5.校园招聘效果评估的一般程序

第二节 实施校园招聘效果评估的问题及对策

1.问题一：实施校园招聘效果评估的过程比较仓促

2.问题二：短时间内搜集新员工表现的数据难

3.问题三：企业对校园招聘效果评估工作不够重视

第三节 校园招聘效果评估工具箱

1.校园招聘效果评估方案

2.校园招聘效果评估报告

3.招聘费用预算表

第十二章 校园招聘方案案例及发展趋势

第一节 A公司校园招聘整体方案

<<校园鉴宝>>

1.背景介绍

2.校园招聘方案描述

3.企业校园招聘的一般模式

第二节 校园招聘的发展趋势

1.趋势一：基于实习生计划的招聘策略使招聘流程更优化

2.趋势二：人—组织匹配在校园招聘中的重要性日益凸显

3.趋势三：校园招聘在人才开发战略中的地位日益凸显

4.趋势四：校园招聘走向外包化与精细化的模式

5.趋势五：校园招聘甄选方法越来越情境化、行为化

6.趋势六：网络化招聘渠道在校园招聘中的作用加大

7.趋势七：校园招聘过程逐步向科学化、公平化迈进

章节摘录

版权页：插图：不论是套用某些企业的一般性选才标准，还是套用通用性的选才标准，都应该依据本企业的核心价值观、文化、组织规范，并结合企业实际情况，参照所用选才标准的框架来调整选才标准具体素质项目的构成，同时明确各素质项目基于本企业背景的内涵，从而使之成为具有本企业特色的选才标准。

6.问题六：忽略条件变化，使用一成不变的选才标准制定选才标准是一项比较复杂的工作，因此，企业的一般性选才标准一旦确定，便会一直采用。

因为一般性选才标准的内涵与企业的组织文化具有一致性，而一般认为企业的组织文化是非常稳定的。

评析总是使用一成不变的选才标准的结果是，选才标准很快会“失效”。

多年沿用的选才标准往往不适用于当前面对的候选对象，或者是选拔出来的人才不能满足企业当前发展阶段使用人才的需要等。

对策企业的选才标准也要保持动态发展。

企业可以根据自身所处的发展阶段，及时地对选才标准进行调整和修改。

同时，也要考虑企业的经营变化导致对人才选拔任用与人才管理的新要求，及时修改或重新建构新的选才标准。

此外，企业也要考虑时代的变化、环境的变化对高校人才培养的影响，以及对学生特点的影响。

企业特别要了解不同时代成长起来的大学生是各具特点的，比如70后大学生学业扎实精湛，80年后大学生思维活跃、开放，90后大学生个性鲜明、标新立异等。

企业在调整与制定相应的选才标准时，以上这些情况都要纳入考虑的范围。

每一年的校园招聘工作结束之后，企业都应根据反馈结果对下一年的工作进行调整和修改。

构建企业的选才标准是一项复杂、繁琐、精细的工作，遵循科学的程序与基本步骤才能制定出符合企业实际情况和要求的选才标准，才能以准确、精密的“尺子”去对人才进行衡量，选出真正符合企业需要的、具有优秀素质的人才。

<<校园鉴宝>>

媒体关注与评论

企业在进行校园招聘时，要求候选人具有较强的学习能力、适应能力、进取心、组织协调能力等。评价中心是综合运用多种测评技术，从多个角度对受测者进行观察和测量的技术，能够对这些素质进行较为准确的测量。

本书对评价中心技术如何科学地应用于校园招聘工作中有非常翔实的介绍，是一本难得的实用参考书。

——刘凤瑜微软（中国）有限公司人力资源总监《校园鉴宝》首次从系统工程的角度看待校园招聘工作，所建议的招聘流程、方法和工具，非常值得企业的人力资源部门学习和借鉴。

——刘大维英国糖业中国公司人力资源总监人才战略从校园招聘开始，如何把好入口关很重要，《校园鉴宝》为我们提供了很好的思路和方法。

——王淑红诺和诺德（中国）制药有限公司人力资源与企业交流副总裁本书不仅告诉读者一些校园选人的道理，还提供了许多实用的方法和工具，值得实践者参考。

——贺亚敏中化方兴地产（中国）有限公司人力资源部总经理

编辑推荐

《校园鉴宝:校园招聘规范化操作手册》:7大招聘步骤逐一详述、7大发展趋势一一剖析、30余种工具表单科学实用、49个常见操作问题专家答疑、规范操作、流程控制、去伪存真校园英才一网打尽。

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>