

<<人力资源吸收与选拔>>

图书基本信息

书名：<<人力资源吸收与选拔>>

13位ISBN编号：9787220075667

10位ISBN编号：7220075669

出版时间：2008-4

出版时间：四川人民出版社

作者：梁晓雅

页数：242

字数：252000

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>

<<人力资源吸收与选拔>>

内容概要

本套丛书由复旦大学企业人力资源管理研究所所长胡君辰博导、教授主编，复旦大学管理学院及该所专家学者参与写作。

丛书汇集学科领域最新研究成果，专业理论与案例分析结合，具备高起点、实用性、易读懂等特点。

丛书适合高校人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书和人力资源师考试复习用书。

<<人力资源吸收与选拔>>

作者简介

梁晓雅，复旦大学管理学院企业管理系助理教授，纽约州立大学阿尔巴尼分校组织研究博士。
曾担任麻省理工学院斯隆管理学院访问教师和纽约州立大学阿尔巴尼分校任课老师、助教、助研。
主要研究和教学领域：战略人力资源管理，人力资源信息系统，科技培训和科技系统实施，战略管

<<人力资源吸收与选拔>>

书籍目录

第一章 导论 本章学习要点 【开篇案例】华为的招聘战略 第一节 招聘选拔：战略的视角 一、招聘与企业战略 二、招聘战略 第二节 招聘选拔中的新挑战 一、招聘选拔面临的挑战 二、招聘选拔失误的代价 三、日益变化的商业环境的影响 四、招聘选拔的新趋势 第三节 招聘选拔工作的地位 一、人力资本成为新经济时代企业的核心竞争力 二、招聘选拔工作的意义 三、本书的内容安排 本章小结 【案例】华日公司的困境 第二章 人力资源规划 本章学习要点 【开篇案例】看守人为什么会被解雇 第一节 人力资源规划概述 一、什么是人力资源规划 二、人力资源规划与战略规划 三、人力资源规划的主要内容及步骤 第二节 人力资源需求预测 一、什么是人力资源需求预测 二、影响人力资源需求的因素 三、人力资源需求预测的方法 四、编制人员预算 第三节 人力资源供给预测 一、什么是人力资源供给预测 二、影响人力资源供给的因素 三、人力资源供给预测的方法 四、人力资源供给失衡的调整办法 本章小结 第三章 工作分析 本章学习要点 【开篇案例】老张的难题 第一节 工作分析概述 一、什么是工作分析 二、为什么要进行工作分析 三、工作分析是招聘选拔的基础 第二节 工作分析方法 一、工作分析的基本内容 二、工作分析的常用方法 第三节 职位说明书和工作设计 一、职位说明书的基本内容 二、职位说明书撰写中的注意事项 本章小结 【案例】HI公司的工作说明书 第四章 胜任特征模型及应用 本章学习要点 【开篇案例】万科的人才之道 第五章 招聘策略和程序 第六章 企业招聘渠道 第七章 人员选拔评价方法：面试 第八章 人员选拔评价方法：心理测验 第九章 人员选拔评价方法：评价中心 第十章 招聘与选拔中的法律参考文献致谢

<<人力资源吸收与选拔>>

章节摘录

第一章 导论 第一节 招聘选拔：战略的视角 对于一个人力资源主管而言，你能做什么最能帮助你公司成功？

那就是雇用最适合的员工。

当你挑选最佳的候选人作为小组成员、部门领导或是临时咨询员的时候，你的行为对所在部门或企业将产生关键性的影响。

通过构建一流的员工团队，你对组织有以下几方面的贡献：第一，执行高层次的竞争战略；第二，获得新的增长并从竞争对手那里夺取市场份额；第三，创造创新性的产品和服务；第四，把握市场变化带来的诸如新科技和消费者偏好变化等新商机；第五，平稳地实现管理层的新老接替和轮岗。

吸引，配置和留住员工是任何组织赖以生存和发展的关键。

毋庸置疑，高效的招聘、选拔，最佳的人员配置能给企业带来至关重要的竞争优势，而这一点在如今日益激烈的商业竞争时代显得格外的重

要。不仅如此，高效的招聘、选拔、最佳的人员配置还能帮助你建立起作为优秀人力资源主管和部门主管个人声誉，帮助你提升自己的职业发展空间。

选对最适合的员工不但变得越来越重要，而且随着商业环境的深刻变化，越来越成为具有挑战性的一项工作。

一、招聘与企业战略 公司层面的战略应回答的关键命题是企业要做什么、如何做以及由谁来做。

类似的，业务竞争层面的战略的关键命题是向哪些目标客户以何种组织方式提供什么样的产品或服务。

以竞争战略理论为基础，波特从产业环境要素分析出发，提出“低成本”或是“差异化”两种基本的战略选择。

<<人力资源吸收与选拔>>

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>