

<<招聘与面试>>

图书基本信息

书名：<<招聘与面试>>

13位ISBN编号：9787313041487

10位ISBN编号：7313041489

出版时间：2006-1

出版时间：上海交通大学出版社

作者：赵永乐

页数：255

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>

<<招聘与面试>>

内容概要

为了满足广大企业在人员招聘面试工作方面的需要,《招聘与面试》从实际操作技术的角度出发,首次提出了“基于战略的招聘工作体系”的完整框架:战略层面的招聘战略制定、制度层面的招聘流程建设和技术层面的招聘策略选择,三者共同构成了企业招聘工作体系的基础。有了战略、制度和策略作为基础和保障,招聘面试工作才能得以顺利组织和实施。

《招聘与面试》第2章至第4章分别介绍了招聘战略制定、招聘流程建设、招聘策略选择的方法,第5章阐述了招聘面试工作组织实施的一般操作步骤,第6章介绍了招聘面试工作结束后的总结与评估方法。

为了增加《招聘与面试》实战性和可操作性,第7至第11章分别详细介绍了笔试、面试、结构式面试和评价中心等具体面试筛选技术及其操作方法。

<<招聘与面试>>

作者简介

赵永乐，山东威海人。
河海大学人力资源研究中心主任，商学院教授，博士生导师。
中国人才研究会常务理事，全国人才学教学研究会副理事长。
江苏省社会学学会副会长，省人才学会副会长，省人力资源学会副会长。
辽宁省人事人才工作决策咨询顾问。
出版著作43部，发表文章182篇，主持参加国家有、省部级课题41项，获全国性和省部级一等奖6项、二等奖7项、三等奖若干项。
先后担任过中唱音像公司、雨润集团、南京卷烟厂、南京新港开发区、无锡新区、深圳汇德源公司、常州通力达公司等40余家企业管理顾问。
承担企业诊断与发展策划、岗位目标管理、招聘面试、组织设计、工作分析、绩效管理、薪酬管理、经理培训、内部竞岗等50余项服务项目。

<<招聘与面试>>

书籍目录

第1章 绪论1.1 招聘面试的含义及历史发展1.2 招聘面试工作的困难与对策1.3 基于战略的招聘工作体系第2章 招聘面试战略制定2.1 招聘计划制定2.2 招聘职位分析2.3 招聘环境分析第3章 招聘工作流程建设3.1 企业流程概述3.2 招聘面试的一般程序3.3 招聘面试流程的建设第4章 招聘策略选择4.1 招聘策略选择的内容4.2 招聘计划的策略选择4.3 人员招募的策略选择4.4 人员筛选与录用的策略选择第5章 招聘工作的组织实施5.1 招聘准备工作5.2 人员招募工作5.3 人员筛选工作5.4 人员聘用工作第6章 招聘工作的总结与评估6.1 招聘工作总结6.2 招聘工作评估第7章 笔试技术7.1 笔试的概述7.2 笔试题目的编制7.3 笔试题编制技术7.4 笔试的组织管理第8章 面试准备与基于胜任力模型的面试8.1 面试概述8.2 面试的准备8.3 基于胜任力模型的面试第9章 面试技术9.1 面试的技巧9.2 面试成绩的评定9.3 面试误差的避免9.4 行为式面试第10章 结构化面试10.1 结构化面试概述10.2 结构化面试的准备10.3 结构化面试试题设计10.4 结构化面试的实施与评价第11章 评价中心技术11.1 评价中心技术概述11.2 文件筐测验11.3 无领导小组讨论参考文献

<<招聘与面试>>

章节摘录

1. 人员招聘是企业人力资源开发与管理中最重要的一环。首先,招聘工作是与其他人力资源管理活动密切相关的工作过程,对其他人力资源工作都会产生重大影响。企业人力资源开发与管理基本都包含“选、育、用、留”四个环节,在这四个环节中,人员招聘是第一环节,是其他人力资源工作开展的输入和前提,直接决定了新招聘的员工的知识背景、技能高低、基本素质、文化适应性等是否符合企业发展的要求,对人力资源的“育”、“用”和“留”等工作都有决定性影响。

其次,招聘是企业获取人力资源最直接、最有效的手段。企业通过做好培训培养来增强员工的凝聚力,提高工作技能和工作效率,通过科学的绩效管理和有效的薪酬激励来激发员工的工作热情,进而提高效率和产能。

所以,企业人力资源工作的各项主要职能,无论是培训培养还是绩效管理和薪酬激励,其根本目的都是保证和提供充足、有效的人力资源,来保障企业的生存和发展。

招聘当然是其中获取人力资源最直接、最有效的方法。

当然,这里并不是说其他工作不重要,如果没有培训和激励等工作,员工一盘散沙、效率低下,同样很难解决企业发展所需的人力资源问题。

但是,在获取人力资源方面,培训、考核和激励确实不如招聘那样可以起到立竿见影的作用。

2. 招聘工作的好坏可以关系到企业的生死存亡。首先,招聘工作直接关系到企业能否获得竞争优势。

企业的生存与发展取决于在其行业竞争中的优势地位,取决于在某些方面是否有比其竞争者有高一筹的能力,或者有独特的、别人难以在短期内模仿和赶上的优势。

只有具备竞争优势的企业才能保证其生存和发展的生命力。

在所有构成企业竞争优势的要素中,人的因素是最重要的,是企业生存和发展的“第一要素”。

企业人力资源管理的各个环节都必须以人力资源的质量要素为基本前提。

而企业招聘工作的好坏直接决定了企业引进和输入的人力资源的质量和量。

因此,做好招聘工作,是企业获得足够的优秀合适人才、争取竞争优势的根本途径和必由之路。

其次,企业的招聘工作还关系到企业在公众心目中的形象。

通常情况下,求职者在求职过程中首先关注的是企业的名声和形象。

有好名声的企业一般是与企业较高的发展前景、个人较大的发展空间以及较高的薪酬联系在一起的。

企业无论在大众传播媒体上发布招聘信息,还是在人才市场上直接接受应聘者的求职,在某种意义上都是企业形象和企业文化的展示。

从招聘面试的整个过程来看,从招聘信息的发布,到筛选工作的组织与实施,都是企业与求职者的第一次全面接触,直接在向求职者展示着企业的办事效率和工作文化。

这会在求职者心目中留下深刻的第一印象,这一印象的好坏,直接影响应聘者对企业是不是合适的工作场所的判断,影响企业招聘的成功,而且还会影响到求职者及其周围的人对企业的产品或服务的认同,进一步影响到企业的生存与发展。

因而,在招聘面试过程中企业若能创造出重视人才、尊重知识的企业文化和良好的企业形象,不仅有利于促进现有员工的发展,也有利于吸引优秀人才,对增强企业发展的后劲,推动企业的发展大有帮助。

许多企业发展壮大的实践历程,已经充分证明了这一点。

<<招聘与面试>>

编辑推荐

《招聘与面试》为《企业人力资源管理》丛书之一，是一本既重视招聘与面试的基本原理又强调实用方法的书，介绍招聘与面试比较成熟的、具有普遍性和规律性的知识。书中从实际操作技术的角度出发，首次提出了“基于战略的招聘工作体系”的完整框架：战略层面的招聘战略制定、制度层面的招聘流程建设和技术层面的招聘策略选择，三者共同构成了企业招聘工作体系的基础。语言生动活泼，简洁易懂，为读者提供了一次轻松、愉快的学习管理的体验。

<<招聘与面试>>

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>