第一图书网, tushu007.com

<<人力资源招聘培训考核>>

图书基本信息

书名：<<人力资源招聘培训考核>>

13位ISBN编号：9787563819270

10位ISBN编号：7563819274

出版时间：2011-7

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：唐志红

页数：421

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

内容概要

《高等院校经济与管理核心课经典系列教材：人力资源招聘·培训·考核（第2版）》主要内容包括经济领域竞争的实质，是人才的竞争；而人才的培养，有赖于教育，尤其是培养高素质专业人才的高等教育。
目前直至今后相当长的一个时期内，我们还缺乏一大批理念先进，勇于创新，善于管理，精通业务，既熟悉现代市场经济运行规则，又精通专业知识，适应国内经济发展和国际竞争需要的高级经济类、管理类专业人才。

书籍目录

再版前言第一章 导论第一节 人力资源管理的内涵及发展第二节 人力资源管理3P模式——选人、育人和用人第二章 工作分析和工作设计第一节 工作分析概述第二节 收集工作信息的主要方法第三节 工作设计第四节 岗位评价第三章 人力资源规划第一节 企业战略与组织结构第二节 人力资源规划概述第三节 人力资源规划的编制第四章 人力资源招聘的准备第一节 招聘概述第二节 招聘规划第三节 招聘人员及招聘工具的准备第五章 人力资源招聘的实施第一节 初步筛选与面试第二节 招聘中的人员素质测评第三节 人员录用第六章 人力资源招聘的评估第一节 有效招聘妁开展第二节 招聘成本评估第三节 员工招聘投资效益分析第七章 人力资源培训的准备第一节 人力资源培训概述第二节 培训规划第三节 培训者与培训工具第八章 人力资源培训的实施第一节 培训实施的相关问题第二节 岗前培训第三节 在岗培训和外派培训第九章 人力资源培训的评估第一节 培训评估概述第二节 有效的培训工作第三节 人力资源培训的投入产出分析第十章 人力资源绩效考核的基本理论第一节 人力资源绩效考核概述第二节 绩效考核的基本要素第三节 中外人力资源考核简介第十一章 人力资源绩效考核的实施第一节 绩效考核的方法第二节 绩效考核指标的确认第三节 有效绩效考核的实施第十二章 绩效考核的评估及绩效管理第一节 绩效考核的评估第二节 绩效管理过程和绩效反馈主要参考文献

章节摘录

第二，具有良好适应能力的人（协作型人才）。
包括具有良好人际适应能力，即一个人在组织中与其他成员的协调能力和沟通能力（合群性）；也包括良好的适应企业文化、领悟企业精神的能力。
具有良好适应能力的人往往能团结和带动组织中的其他成员进行工作。
第三，具有高度灵活应变能力的人（灵活型人才）。
组织与外部环境构成了相互作用的开放系统，在组织的发展过程中会遇到许多意想不到的新情况、新问题，这就需要应聘者具有应变能力，能灵活地适应各种环境的变化，迎接任何挑战。
第四，多才多艺，能在很多领域大显身手的人（复合型人才）。
知识经济的一个重要特点是学科交叉、知识融合、技术集成，因此，复合型人才也就是多功能人才，包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。
具有国际工作经验，精通多门外语，熟悉国际经贸规则和法律的人（外向型人才）。
2.吸引人才策略　　目前，国内的人才机构、人才网站数不胜数，人才招聘会异常火爆，国内外组织变着花样“笼”人才，都希望吸引到更多的优秀人才，可以说人才竞争达到了白热化程度。
事实上，组织吸引人才、留住人才的因素是多方面的。
有薪酬福利因素，也有诸如企业文化、工作氛围等非经济因素；既有有形的因素，也有无形的因素。
关键在于组织如何利用自身的竞争优势或独特的吸引因素，而且还要确立哪些职位候选人是要吸引的关键“顾客”。
从而制订出有针对性、魅力十足的招聘策略。
组织向职位候选人或人才推销自己，可考虑如下“卖点”：　　（1）以优厚的薪酬或股权激励机制（如认股权、经营者股票期权计划）吸引入。
这是非常重要的一种竞争因素或有吸引力的手段。
许多组织都有这方面的承诺，但是否兑现及兑现的程度就很难说了，这也是求职者的担心之处。
大量成功的招聘实例表明，股权激励机制的应用将是一种趋势，能将高级经理层和员工的利益与股东的利益相结合，在员工追求自身利益的同时促进公司业绩的成长和股东价值的最大化。
……

第一图书网, tushu007.com

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