

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

图书基本信息

书名：<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

13位ISBN编号：9787801129178

10位ISBN编号：7801129172

出版时间：2009-8

出版时间：邱仕鸿 民主与建设出版社 (2009-08出版)

作者：邱仕鸿

页数：432

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>

## <<怎样选人、用人、留人、辞人>>

### 前言

随着知识经济的到来，生产力的关键要素更多地依赖人力，人力已成为企业获取竞争优势的关键性资源。

因此，作为企业管理者的我们在进行人力资源管理时，要遵循以人为本的原则，同时必须强调执行。因为，在当今企业人力资源管理的实践中，崇尚空言，缺乏有力的执行，已经逐渐弥漫于中国社会的各个角落，本书的目的之一就是要逐渐摆脱以往教科书式的编写方式，立足于企业管理实践，为企业人力资源管理从业人员的有力执行提供指引。

本书从选人、用人、留人、辞人四个人力资源流程角度来给人力资源从业人员提供指引：选人，就是要为企业选择合适的人才，以此来支持企业的发展战略。

用人，就是要建立灵活的用人机制，做到量才而用，适才而用，使每一个员工都能够为企业中发挥作用，创造利润。

留人，就是要为企业留住优秀人才，积累知识，建设知识型企业，本文从文化留人、待遇留人、制度留人三个方面来论述企业如何留住想留的人才。

辞人，就是要合理、合法地辞掉不适合企业发展的人才，避免在辞人的过程中发生劳资纠纷。

## <<怎样选人、用人、留人、辞人>>

### 内容概要

21世纪的竞争，是人才的竞争。

“得人才者得天下”——人才在企业的生存与发展过程中起到了至关重要的作用，是企业生存和发展的首要条件。

《怎样选人、用人、留人、辞人》针对中国企业人才甄选与任用中存在的问题，结合中外企业在人才管理方面积累的成功经验，详细地介绍了人才甄选、招聘、留用和辞退的方法和技巧。

内容全面、结构合理、条理清晰、文笔流畅，具有很强的实用性和可操作性，能够帮助企业人力资源管理者解决用人过程中的种种问题，提高管理艺术和水平，从而在企业的人才管理工作中轻松应战、游刃有余。

## 书籍目录

第一章 企业如何选人案例：丰田公司的全面招聘体系 / 31.1 企业选人的依据 / 51.1.1 职位分析的内容 / 7职位分析的七个问题 / 7职位分析的主要内容 / 81.1.2 职位分析的方法 / 10观察法 / 11问卷调查法 / 12案例：某企业的职位分析调查表 / 16面谈法 / 34其他方法 / 351.1.3 职位分析应该如何进行 / 36职位分析遵循的原则 / 36职位分析的步骤 / 36案例：某企业职位分析的流程 / 411.2 企业怎样招聘到合适的人才 / 451.2.1 校园招聘 / 46如何组织校园招聘 / 46案例：GE的校园招聘 / 47案例：宝洁公司的校园招聘 / 48校园招聘需要注意的问题 / 511.2.2 网络招聘 / 55网络招聘的对象 / 56国内主要招聘网站 / 57如何选择招聘网站 / 571.2.3 委托猎头招聘 / 61如何选择猎头公司 / 62如何起草与猎头的合作协议 / 63案例：猎头公司双向合作协议书样本 / 641.3 如何甄选人员 / 671.3.1 人员甄选标准 / 67案例：国外著名企业人员甄选标准 / 691.3.2 人员甄选方法 / 71笔试 / 71面试 / 72面试的构成要素 / 72面试的种类 / 73案例：著名企业招聘典型试题 / 75面试的基本程序 / 78知识型员工的招聘与面试管理 / 81管理评价中心技术 / 84.案例：管理评价中心应用案例 / 85无领导小组讨论 / 87公文筐测验 / 89案例：公文筐测验样题(部分) / 90讲演 / 91角色扮演 / 91测试 / 91案例：心理测验的应用 / 93智力测试 / 941.3.3 人员甄选步骤 / 99第二章 企业如何用人2.1 了解你的员工 / 103员工的人格 / 103员工的气质 / 104员工气质的类型 / 105气质与职业 / 110员工的性格 / 112性格的类型 / 112性格与职业 / 113员工的能力 / 119能力的分类及结构 / 119职业适应理论 / 120职业索引 / 121员工素质测评的种类 / 1262.2 区别对待不同类型的员工 / 129对待不同特点的员工 / 129对待不同人格特质的员工 / 132对待“顶梁柱” / 134对待中层经理 / 135对待助手 / 136对待有特长的员工 / 137对待潜在人才 / 139对待开拓型人才 / 140对待有棱角的人才 / 142对待有缺点的能人 / 143对待低资历的员工 / 144对待有才干的员工 / 145对待声高望重的员工 / 146对待忠诚的员工 / 146对待幕后英雄 / 148对待高成就动机者 / 150对待企业专才 / 151对待女性员工 / 1532.3 有效地任用有问题的员工 / 155任用吹毛求疵的员工 / 155任用挑拨离间的员工 / 160任用争强好胜的员工 / 168任用性格孤僻的员工 / 176任用夸夸其谈的员工 / 183任用自我防卫型员工 / 187任用自私自利型员工 / 190任用冲动型员工 / 194任用消极被动的员工 / 202第三章 企业如何用制度留人3.1 建立公平可行的绩效管理体系 / 209案例：全球五大著名企业的绩效管理实操 / 2093.1.1 现有绩效管理体系存在的误区 / 226.....第四章 企业如何用精神留人第五章 企业如何用待遇留人第六章 企业如何辞人附录

章节摘录

插图：职位描述和职位规范是企业选择人才的重要依据，只有依据这两项内容，企业才能将合适的人放在合适的位置上。

而这两项内容的形成，都离不开人力资源管理的一项基础工作——职位分析。

职位分析以组织中的职位以及任职者为研究对象，它所收集、分析、形成的信息及数据是有效联系人力资源管理各职能模块的纽带，从而为整个人力资源管理体系的建立提供了理性基础。

同时，组织由各种各样的员工角色构成，通过职位分析详细说明了解，并从整体上协调这些角色的关系，避免工作重叠、劳动重复，提高个人和部门的工作效率及和谐性，奠定组织设计和工作设计的基础。

从这个意义上讲，职位分析也是中国企业走向管理规范化的一项基础性的工作。

知识经济时代给人力资源管理带来的最大挑战，是使知识型工作与知识型员工成为企业价值创造的主体，进而成为人力资源管理必须把握的重心和关键点。

知识型工作相对于传统工作，在工作内容的确定性与重复性、工作的性质（个人工作或团队工作、专业性或非专业性）和基础、对技能的要求、职责边界、与周边关系的协调等要点上都发生了变化。

新经济时代的挑战，使职位分析本身存在价值与作用遭到了质疑，理论界和企业界出现了“抛弃职位分析”、“我们不需要职位说明书”的呼声：在知识经济时代，我们不再需要职位分析；为了与知识经济接轨，今天的中国企业或者说今天的高科技企业需要抛弃职位说明书吗……我们认为中国企业非但不能抛弃职位说明书，而是恰恰要扎扎实实地做好职位分析这一基础性的管理工作，为管理的规范化提供支持。

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

媒体关注与评论

公司的人才储备很重要。

公司的人不是越多越好，而是优秀的人才越多越好，一个出色的人才能顶好几个人。

——丁磊（网易公司创始人兼CEO）

## <<怎样选人、用人、留人、辞人>>

### 编辑推荐

《怎样选人、用人、留人、辞人》由民主与建设出版社出版。

观念革新：选人须度势调配不拘一格正视差异：用人应通权达变扬长避短观念转变：留人必特点突出  
为我所用调度有方：辞人要刚柔相济进退有度企业如何选人企业如何用人企业如何用制度留人企业如  
何用精神留人企业如何用待遇留人企业如何辞人

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>