

<<组织招聘管理>>

图书基本信息

书名：<<组织招聘管理>>

13位ISBN编号：9787811224696

10位ISBN编号：7811224690

出版时间：2008-10-1

出版时间：东北财经大学出版社

作者：吴文艳

页数：322

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>

## <<组织招聘管理>>

### 前言

在市场经济全球化且高速发展、人才流动日益活跃的今天，如何更加高效、准确地招聘、选拔优秀人才，对任何组织而言都是极其重要的。

然而，如何正确识别人才，如何实施招聘管理，又是一个让不少组织管理者感到困惑的问题。

确实，不少组织在人员招聘中常常会犯一些错误却全然一无所知：他们会根据组织过去的情况，而不是根据明年的、未来的情况来挑选合适的员工；他们在招聘时总是过分强调专业限制和某些工作经验，而事实上人们能否出色干好一份工作，往往不是由于专业能力、知识等方面的欠缺，更重要的在于他们的做事风格、人际交往的能力、态度以及品格等方面的因素；还有，很多招聘者花大量时间衡量某一位应聘者是否达到自己心中的那个“尺度”，将活生生的、有不同思想和个性的“人”看成一个一个“物品”。

看这个物品是否符合自己心中的那几项既定的“尺码”…… 所以，我们向你郑重推荐本书，作为你在招聘管理中的助手，帮助你充分施展你在组织招聘管理方面的才智与能力！

因为，这是一本关于如何建立现代科学的招聘管理理念的书，这是一本关于如何管理复杂的招聘活动的书，这是一本帮助你吸纳更多有用人才与组织共同迎接美好未来的书！

本书根据我国多年来尤其是近期在人员招聘管理方面的理论与实践的发展，结合多年的讲课积累编写而成。

随着人力资源管理的战略意义日益显著，全书从战略的角度，既全面又有重点地论述了招聘管理新的理念、技术和一般流程。

特别是基于当前管理实践的需要和特点，增加了招聘外包管理与招聘成本收益分析等最新的内容，体现出本书在理论上的综合性和创新性。

## <<组织招聘管理>>

### 内容概要

本书根据我国多年来尤其是近期在人员招聘管理方面的理论与实践的发展，结合多年的讲课积累编写而成。

随着人力资源管理的战略意义日益显著，全书从战略的角度，既全面又有重点地论述了招聘管理新的理念、技术和一般流程，特别是基于当前管理实践的需要和特点，增加了招聘外包管理与招聘成本收益分析等最新的内容，体现出本书在理论上的综合性和创新性。

本书体例清晰而完整，共分12章，每章前有开篇案例和针对案例的思考题，章后又有关键词与思考题，便于学习者掌握学习要点。

最后一章特别选取了几则典型的综合性案例，并给予恰到好处的分析提示，帮助学习者从问题的角度理解当前组织招聘管理面临的问题与技术难点，对从事招聘管理实践具有很强的针对性和可操作性。

本书适合大学人力资源管理专业师生作为教材使用，也是企业管理者和人力资源主管很好的参考书。

## &lt;&lt;组织招聘管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 招聘管理概述 开篇案例：寻找最优秀的人——微软公司高瞻远瞩的人才战略 第一节 招聘管理的概念和意义 第二节 招聘管理的原则和特点 第三节 若干国家和地区的招聘模式 第四节 我国企业在人才招聘中的误区 本章关键词 本章思考题第二章 基于战略的招聘基础 开篇案例：“人才楼”为何人去楼空？

第一节 人力资源规划 第二节 工作分析 第三节 胜任素质模型 第四节 影响招聘的因素 本章关键词 本章思考题第三章 招聘的流程与计划 开篇案例：ABC科技开发有限公司招聘计划书 第一节 招聘流程 第二节 招聘计划的制订 第三节 招聘团队的组建 第四节 招聘策略的确定 第五节 招聘广告的设计 本章关键词 本章思考题第四章 人员招聘渠道 开篇案例：宝洁公司的校园招聘策略 第一节 内部招聘的原则与方法 第二节 外部招聘的原则与方法 第三节 招聘渠道的策略选择 本章关键词 本章思考题第五章 招聘成本与收益 开篇案例：LX计算机销售公司的招聘成本 第一节 有效招聘概述 第二节 招聘成本评估 第三节 招聘投资收益分析 本章关键词 本章思考题第六章 招聘测试(上)——个性测评 开篇案例：美国保险公司的“乐观测试” 第一节 个性测评概述 第二节 气质测评 第三节 性格测评 第四节 能力测评 第五节 两种常见的人格测验——卡特尔16种人格测验及大五人格测验 本章关键词 本章思考题第七章 招聘测试(下)——管理人员心理素质测评 开篇案例：Tampa工厂的596个甄选决定 第一节 管理基本技能测评 第二节 管理职业能力倾向测评 第三节 管理工作动机测评 第四节 评价中心技术 本章关键词 本章思考题第八章 招聘面试(上) 开篇案例：典雅家具制造公司的一次面试 第一节 招聘面试概述 第二节 面试的信度、效度及其影响因素 第三节 几种重要的面试方法 本章关键词 本章思考题第九章 招聘面试(下) 开篇案例：当公司人力资源部经理助理的职位出现了空缺 第一节 招聘面试过程 第二节 招聘面试技巧 第三节 面试结果的处理 本章关键词 本章思考题第十章 招聘录用 开篇案例：到底该选择谁担任市场部经理 第一节 招聘录用的含义、意义与原则 第二节 招聘录用决策 第三节 通知应聘者 第四节 人职与培训 本章关键词 本章思考题第十一章 招聘外包 开篇案例：GE有机硅有限公司成功实施招聘外包 第一节 招聘外包与人力资源派遣 第二节 招聘外包的优势与风险 第三节 招聘外包的发展趋势 本章关键词 本章思考题第十二章 招聘管理案例综合分析 第一节 斯迈尔服饰公司的战略与招聘 第二节 到底应该选聘谁——W轮胎公司选聘技术部长的故事 第三节 高松酒店：招聘何以失败参考文献

## 章节摘录

第一章 招聘管理概述 第一节 招聘管理的概念和意义 一、招聘管理的概念 招聘管理是组织人力资源管理的重要部分，属于人力资源输入环节。

招聘管理，是组织基于生存和发展的需要，根据组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求，采用一定的方法吸纳或寻找具备任职资格和条件的求职者，并采取科学有效的选拔方法，筛选出符合本组织所需合格人才并予以聘用的过程的管理活动。

通过招聘和甄选，组织借以吸收真正适合自己的人员，用以满足和保证组织各项工作的需要。

正如玫琳。

凯说到的，“优秀的员工是企业最重要的资产，招聘到优秀人才并留住他们，是一个优秀公司的标志”。

基于组织战略管理前提下的招聘管理，首先必须做好组织人力资源规划和工作分析两项基础性的工作。

因为人力资源规划是对组织需求和供应的分析和预测的过程，决定了预计要招聘的职位、部门、数量、时限、类型等因素。

工作分析是针对组织中各职位的职责、任职要求进行的分析，它为招聘提供了主要的录用依据，也为应聘者提供了详细的职位信息。

招聘管理主要由招募、选拔、录用和评估几个过程组成。

招募是组织为了吸引更多更好的候选人来应聘而进行的若干活动；选拔则是组织从“人一事”两个方面出发，从招聘得来的人员中，挑选出最合适的人来担当某一职位；而录用主要涉及员工的手续办理和合同签订以及试用、正式录用；评估则是对招聘活动的效益与录用人员质量进行评估。

招聘活动可以说“古已有之”，我国古代历史上求贤若渴的故事不胜枚举。

战国时秦孝公招贤于天下，卫鞅入秦，孝公识才重用，强秦以威诸侯。

“萧何月下追韩信”、刘备“三顾茅庐”、孟尝君门客三千等故事，已经成为一些帝王将相为更好地治理国家而寻求高端人才的佳话、美谈。

招聘管理作为一种科学管理活动，可追溯到泰罗的科学管理时代，它伴随资本主义大机器生产时代对人力资源的大量需求而产生，并不断随着招聘管理活动的科学化和丰富化而得到发展。

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>