

<<员工招聘与配置>>

图书基本信息

书名：<<员工招聘与配置>>

13位ISBN编号：9787309049831

10位ISBN编号：7309049837

出版时间：2006-5

出版时间：复旦大学出版社

作者：王丽娟

页数：178

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>

<<员工招聘与配置>>

前言

时间过得飞快！

从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。

中国的政府、企业和其他非营利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。

当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。

所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。

今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。

可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。

加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾十多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。

从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。

当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃前苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。

20世纪90年代中期以后，在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。

这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。

今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们，多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。

管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。

无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。

正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。

在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。

在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能地向读者提供系统性的知识。

这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的，也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。

<<员工招聘与配置>>

当前，人们对人力资源管理的学习热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养专业的人力资源管理学生。

有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹，新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。

目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。

另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。

与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。

本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用，乃至于一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。

最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。

坦率地讲，无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。

一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。

不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。

《复旦博学·21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。

感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划，复旦大学出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。

还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。

学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。

我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。

希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。

”

<<员工招聘与配置>>

内容概要

本书是一本高等院校本科层次使用的人力资源管理专业课程教科书。

全书包括：第一章人力资源管理与招聘和甄选、第二章招聘前的准备工作、第三章制定招聘计划、第四章内部招聘和外部招聘、第五章外部甄选、第六章面试、第七章背景调查与体检、第八章录用与招聘评价等内容，每章均附有大量案例与思考题，以引导学生把握书中的重点内容，同时增进学生对员工招聘的流程和实务的了解与掌握。

本书也适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用，同时也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

<<员工招聘与配置>>

作者简介

王丽娟：人力资源管理系副教授，博士，毕业于南开大学，中国企业国际研究学会创始会员。近几年来曾经为中国保险公司、云南三环化工有限公司、云南大学投资管理有限公司、北京市委讲师团、北京市人事局、胜利油田、陕西石羊股份有限公司、北京诺华制药有限公司等家企事业单位进行培训和咨询活动。

曾留学荷兰梯尔堡大学、美国卡耐基梅隆大学和香港科技大学，并在美国、香港、巴基斯坦、泰国、菲律宾等地短期工作访问。

主讲：管理学原理、组织行为学、人力资源管理、社会心理学、专业英语文献。

研究方向：人力资源与组织绩效、招募与甄选、团队建设、工作分析与工作评价、绩效考核。

主要著译有“美国人力资源教学的发展”2000年《科学决策》杂志、《人力资源开发与管理再造工程》2000年党建读物出版社、《中国人德性》2005年新世界出版社、《员工招募、面试、甄选和岗前引导》2003年中国人民大学出版社、《谈判技能》2004年企业管理出版社。

<<员工招聘与配置>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 人力资源管理与招聘和甄选 一、人力资源管理是培育企业核心能力的关键 二、人力资源管理与招聘和甄选 三、招聘和甄选现实 第二节 人岗匹配 一、人岗匹配 二、个人—团队匹配 三、个人—组织匹配 四、人岗匹配, 个人—团队匹配, 个人—组织匹配的比较 第三节 招聘与甄选的工作程序 一、人员招聘与甄选的工作程序 二、招聘与甄别的战略选择 本章小结 附录一 日本丰田公司的全面招聘体系 附录二 微软的选聘

第二章 招聘前的准备工作 第一节 人力资源规划与招聘计划 一、人力资源规划与招聘计划 二、人力资源规划 第二节 工作分析 一、岗位研究与工作分析 二、工作分析的主要内容和程序 三、工作分析的基本方法 第三节 人员测评 一、人员测评与员工配置 二、测评的质量 本章小结 附录 人力资源存量需求分层法

第三章 制定招聘计划 第一节 招聘计划的内容 一、招聘计划的主要内容 二、招聘人数 三、招聘基准 四、招聘经费 第二节 确定人员招聘条件 一、确定人员招聘条件的几个步骤 二、人员招聘条件清单举例 第三节 招聘策略 一、人员策略 二、时间策略 三、地点策略 四、其他问题 本章小结 附录一 上海通用汽车的招聘策略 附录二 Cisco公司的招聘策略

第四章 内部招聘和外部招聘 第一节 确定人力资源招聘方式 第二节 内部招聘和外部招聘 一、内部招聘 二、外部招聘 三、企业在选择招聘方式时应遵循的几个原则 第三节 外部招聘途径的选择 一、广告 二、就业服务机构 三、猎头公司 四、校园招聘 五、人才交流市场/招聘洽谈会 六、网络招聘 七、海外招聘 八、其他招聘渠道 九、不同人才的不同招聘来源 本章小结 附录一 欧莱雅的招聘渠道 附录二 摩托罗拉的招聘渠道

第五章 外部甄选 第一节 初步筛选 一、筛选求职申请表 二、筛选个人简历 第二节 笔试 一、笔试定义及其优劣 二、笔试实施过程中应注意的问题 三、笔试操作过程 本章小结 附录一 招聘回复的速度风险 附录二 微软如何对待电子简历: 筛选保密与拾遗补漏

第六章 面试 第一节 面试种类和风格 一、面试的优点与缺点 二、面试的种类 三、面试的风格 四、面试的目的 第二节 面试准备 一、做好面试的物质准备工作 二、主试者的准备工作 三、主试者容易产生的偏见 第三节 提问 一、面试提问技巧 二、面谈追问的技巧 三、与工作有关的问题示例 四、常用面试问话提纲 第四节 倾听与记录 一、学会主动倾听 二、主动倾听技巧举例 三、面试观察和判断要点提示 四、面试记录 第五节 结束面试 本章小结 附录 设计素质考核面试问题

第七章 背景调查与体检 第一节 背景调查的计划与实施 一、背景调查的三种类型 二、应调查与工作有关的信息 三、如何核实信息 第二节 核实背景资料的技巧 一、面试人员需要做什么 二、识别文凭 三、识别材料 四、背景调查可以委托中介机构进行 第三节 体检 本章小结 附录 美国企业的背景调查

第八章 录用与招聘评价 第一节 录用 一、录用决策注意事项 二、通知应聘者 三、协商待遇条件 四、签订劳动合同 第二节 接纳新雇员 一、新雇员就位程序: 第一天 二、第一天之后 三、适应性培训内容 第三节 招聘工作的评估和总结 一、如何评价公司招聘的效果 二、招聘成本评估 三、录用人员评估 四、针对竞争对手的招聘总结 五、适应性培训的控制和评价 本章小结 附录 豁免地位 (Exemption Status) 参考文献后记

<<员工招聘与配置>>

章节摘录

六、网络招聘 网络招聘是一种新兴的招聘方式，并且已经成为大公司普遍使用的一种手段。2000年美国的一家咨询公司公布的一项追踪研究报告表明，《财富》全球500强中使用网上招募的已占88%。

分地区来说，93%北美地区的大公司都使用网上招募，欧洲有83%，亚太地区88%。

按行业来说，使用因特网招募员工最普遍的是医疗保健行业，全球500强中达到了100%，制造和运输两个行业也在95%以上。

而中国的网络招聘尚处在启蒙阶段。

2000年，全国只有五六家公司做网络招聘，企业、个人对网络招聘还没有认知度。

2004年，网络招聘已有一批固定企业和人群，而且不断倍增。

但是，目前中国的网络招聘还比较粗糙，仅北京、上海、广州、成都等城市有一些网络招聘；像华东某市，企业不少，但网络招聘公司数据库职位很少，广告费非常贵。

1. 网络招聘的优势 (1) 网络招聘最大的优势就是速度快、效率高。

不管是用人单位还是求职者个人，都能用最少的的时间，在最大的范围内，找到想要的人才或找到最适合自己的工作。

整个的招聘工作过程缩减到几天左右，而广告、猎头公司等方式的招聘时间常常要以周来计算。

(2) 网络招聘的成本低、费用省。

很多企业的人才选拔工作是通过新闻媒体、猎头公司、职业中介机构所提供的有偿服务完成的，企业要为此付出高昂的代价，而且通常情况下，所聘人才层次越高，企业的支出越大。

实施网上招聘后，企业可以利用自己的网站发布招聘信息，用于人才引进的成本大为降低，网上招聘不仅可为企业节约大量的资金，而且还可以使企业在选拔人才上有更多的选择。

(3) 网络招聘具有覆盖面广及互动性。

传统的媒体招聘要受到地域及语言环境的制约，网上招聘不受时空限制，使异地求职成为可能，促成了人才的合理流动。

另外网上人才市场信息保留时间长，影响大，有些职位是常年招聘的可满足企业即时招聘人才的需要。

而且网上人才市场提供的庞大的中高级人才数据库，方便企业主动出击，联系自己所需的人才。

<<员工招聘与配置>>

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>