第一图书网, tushu007.com

<<招聘管理实务>>

图书基本信息

书名：<<招聘管理实务>>

13位ISBN编号：9787504733528

10位ISBN编号：7504733520

出版时间：2010-6

出版时间：中国物资出版社

作者：张颖昆

页数：222

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

前言

毋庸讳言，当今的国内企业，尤其是中小型企业的管理水平总体偏低。
管理的单一性、短视性和随意性屡见不鲜，致使企业发展滞缓、绩效低下甚至生命周期缩短。
那么，其深层次的根源究竟在哪里？
只要你具备在几家企业高层工作的经验，那么，毫无悬念，你一定会将最本质的根源指向他们——掌管了企业命运，却不能系统、全面及长远地为企业进行设计并运营的老总。
然而，只要对当今国内企业的老总们作一下粗略的分析，不难发现，绝大多数人的管理背景，不是出于某个业务部的主管。
就是出于某个项目的主管，加之国内企业培育体系及用人体系的不完善，使得在位的老总们在客观上不曾或很少获得过整体的、系统的实战机会。
即使有不少老总参加了一些诸如IBA之类的研习，但那些案例较之亲身体验，往往显得过于苍白。
于是，国内企业一直在无言地告急！
未来企业老总的位置也将显现翘首以待的态势！
那么，谁是未来企业老总的最佳候选人？

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书以一名初入职场员工的工作和成长历程为案例，对人才招聘过程进行了完整细致的描述。
书中囊括了招聘工作的所有流程，并配以实战案例进行剖析，同时对招聘工作中容易出现的错误和误区作出提醒。
　与市面上其他人力资源管理方面的图书相比，本系列丛书的最大特点是：通过对真实工作场景和经历的模拟再现，在故事般的叙述中巧妙地嵌入人力资源工作的工作理论、工作方法、工作技巧，读来十分有趣，不会觉得枯燥烦闷，读者可在轻松的阅读氛围中学到所需知识。

<<招聘管理实务>>

书籍目录

第一章 制订招聘计划 第一节 招聘计划的实施 招聘决策 招聘流程 第二节 制订招聘计划的依据 定岗定编需要考虑的因素 定编的基本方法 岗位分析 制订招聘计划的原则 第三节 招聘难题第二章 发布招聘信息 第一节 选择招聘渠道 第二节 招聘信息的书写和容易处现的问题第三章 简历筛选技巧 第一节 简历的类型 第二节 透过简历“看”人 第三节 值得面试的简历第四章 面试通知 第一节 电话通知面试 企业招聘人员电话礼仪 电话通知面试话术 第二节 其他面试通知方式第五章 面试前的准备 第一节 面试前“人、物”的准备 面试所需材料的准备 面试会议室的准备 面试人员的准备 第二节 面试考官的礼仪 着装礼仪 待人接物礼仪第六章 面试进程中的技巧 第一节 面试形式 电话面试 “面对面”的面试方式 第二节 面试步骤 面试步骤 面试前和谐气氛的建立 招聘人员面试前的自问 第三节 面试技巧 最重要的面试技巧倾听 编制面试提纲 面试中的提问方式和注意要点 面试提问题库 判断事实与谎言 避免面试中的误区 面试中怎样谈薪酬 如何当场看穿假文凭 通过面试，了解竞争对手的信息 第四节 做出面试评价 第五节 高级人才的招聘 高级人才的招聘渠道 确定是否需要通过猎头招聘 在与猎头沟通中要注意哪些问题 猎头的服务标准 如何面试高级人才 招聘留学归国人员应注意什么 第六节 校园招聘 校园招聘的优点 校园招聘与普通招聘面试的不同之处 校园招聘的注意事项 第七节 招聘案例分析 案例一：利用笔迹选拔人才 案例二：不要轻信内部推荐 案例三：不必迷信“海归” 案例四：学业有中断的大学生 案例五：校园招聘中的面试 案例六：招聘人员的悟性第七章 评价中心技术 第一节 招聘测试方法介绍 评价中心特点 评价中心适用范围 第二节 常用情景模拟技术 无领导小组讨论 公文筐测验 角色扮演 口头演讲 第二节 心理测评 心理测评简介 心理测评需要遵循的原则 几种常用的测试方法 测试过程中的注意事项 心理测评的主要方法 心理删评的技术指标 心理测评的具体内容 心理测评在企业招聘中的定位第八章 背景调查及体检 第一节 背景调杏 第二节 体检第九章 新员工入职 第一节 面试结果通知 如何拒绝面试者 如何通知面试合格者 面试合格者不来报到怎么办 报到当天的培训 第二节 签订劳动合同应注意的事项 劳动合同必须具备的条款 劳动合同期限的约定 工作内容和工作地点的约定 劳动报酬和社会保险的约定 劳动保护、劳动条件和职业危害防护问题 试用期期限的约定 试用期工资的约定 服务期的约定 保密条款和竞业限制的约定 违约金的约定 第三节 新员工试用期管理 指导人在新员工试用期的指导工作 新员工在试用期需要完成的工作 新员工试用期的考核 新员工提前转正与辞退 试用期内解除劳动合同应注意的问题 如何做好新员工离职面谈第十章 招聘评估与展望 第一节 招聘工作评估 第二节 招聘发展趋势 第二节 招聘人员的职业发展路径 第四节 招聘中的系统思考 只关注局部而非整体 用发展的眼光评判新员工的绩效 鱼与熊掌可以兼得参考文献附录 附录一 委托猎头公司招聘协议书 附录二 OFFER ETTER 附录三 到岗通知书 附录四 与原单位解除劳动关系证明 附录五 试用期劳动关系终止通知书 终止劳动合同通知书 附录六 公司招聘工作规范

章节摘录

郑恩泉是在财年末进入安诚公司的，公司为郑恩泉配备了标准办公位、办公用机。
郑恩泉自己还特意准备了一个笔记本，用于记录自己在实习过程中的心得。
因为时值财年末，公司里各部门、各级员工都很繁忙，人力资源部也不例外，要定编制、定人力成本、审核招聘计划等。
人力资源部的领导和同事天天开会、讨论、作规划、汇报，郑恩泉也跟着开了几个会，虽然插不上什么话，但通过参加这些会议，郑恩泉对公司的人力资源状况有了一些了解。
在这里，郑恩泉想借机对那些新入行的同人说几句：参加会议本身就是培训。
对于那些刚从校门走入企业的年轻人，他们虽然都非常看重个人的发展、培训机会，但总觉得坐在教室里，老师在台上讲，自己在台下记才是培训。
殊不知，在企业中很少有这种机会，每一次开会.与领导、同事的交流等都是培训，关键是时时做个有心人，注意积累和总结。
公司给郑恩泉配备的指导人是一位在安诚公司有3年招聘工作经验的老员工。
指导人在本职工作之余，还要辅导郑恩泉的工作，当然会陡添不少工作量。
但指导人一点也没表现出不耐烦，正如他跟郑恩泉说的：“企业的‘企’字.上面是‘人’，下面是‘止’字。
如果没有人，企业的发展就停滞了。

编辑推荐

“ 人力资源管理实务丛书 ”通过完整的案例，逼真的工作情景再现，展示了企业人力资源管理各职能模块的工作流程和制度完善过程，探讨了在实际工作中所遇到的重点，难点问题的解决之道能帮助人力资源管理者快速、全面，扎实地掌握工作的基本要领。

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