

<<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：9787511909732

10位ISBN编号：7511909736

出版时间：2012-1

出版时间：中国时代经济出版社

作者：薛杰耀

页数：431

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

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) 得人才者得天下！

一切的竞争，归根结底是人才的竞争。

选人用人留人辞人，关乎事业的成败。

物尽其用，人尽其才，知人善任，才能做大做强。

然而，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。

如何根据德才勤绩慧眼识人？

如何量才而用，因材施教？

如何用感情、待遇、制度、文化留人？

如何合理、合法地辞掉不适合企业发展的人才，同时避免在辞人的过程中发生劳资纠纷？

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。

本书以企业中人力资源管理流程为线索，组织本书内容与体系，从“选、用、留、辞”四个人力资源管理的流程入手，详细地介绍了人才甄选、招聘、留用和辞退的方法和技巧。

书中运用问答式的行文方式，结合大量案例，以企业人力资源管理实践中出现的问题为导向，有针对性地提出解决办法，为读者提供参考和借鉴。

本书内容全面、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。

当然，由于本书编者能力和时间有限，书中难免会出现这样或那样的不足，我们诚心希望广大读者能够给予我们批评指正和谅解，同时，我们也必将不断修正和改进，为广大读者提供更加完善、更加实用的手册。

编者

## <<怎样选人、用人、留人、辞人>>

### 内容概要

人才甄选：要在职位空缺出现前着的准备先人  
做最棒的伯乐：能将人才留下才最终修成正果  
合理调动员工：从一线员工开始的成本缩减术  
铁打的营盘流水的兵：要及时辞退朝三暮四郎  
思想革新：选人须度势调配不拘一格  
观念转变：留人必特点突出为我所用  
正视差异：用人应通权达变扬长避短  
高度有方：育人要压气攻心七匙并举  
因材施教：造就人因菜下料当仁不让  
进退有度：选良方运筹帷幄刚柔并济

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

作者简介

薛杰耀，2007中国人力资源年度奖中国杰出咨询(培训)师，感动聚成十大人物之首，2007-2008年度聚成集团公司讲师冠军、宝马轿车唯一获得者，聚成集团研讨会首席讲师、人力资源系统总计设计师，企业诊断与制度设计专家，多家企业终身管理顾问，畅销书《感恩做人敬业做事》《狼族精神》作者。

# <<怎样选人、用人、留人、辞人>>

## 书籍目录

### 第1章 企业如何选人

案例：丰田公司的全面招聘体系

#### 1.1 企业选人的依据

##### 1.1.1 职位分析的内容

职位分析的七个问题

职位分析的主要内容

##### 1.1.2 职位分析的方法

观察法

问卷调查法

案例：某企业的职位分析调查表

面谈法

其他方法

##### 1.1.3 职位分析应该如何进行

职位分析遵循的原则

职位分析的步骤

案例：某企业职位分析的流程

#### 1.2 企业怎样招聘到合适的人才

##### 1.2.1 校园招聘

如何组织校园招聘

案例：GE的校园招聘

案例：宝洁公司的校园招聘

校园招聘需要注意的问题

##### 1.2.2 网络招聘

网络招聘的对象

国内主要招聘网站

如何选择招聘网站

##### 1.2.3 委托猎头招聘

如何选择猎头公司

如何起草与猎头公司的合作协议

案例：猎头公司双向合作协议书样本

#### 1.3 如何甄选人员

##### 1.3.1 人员甄选标准

案例：国外著名企业人员甄选标准

##### 1.3.2 人员甄选方法

笔试

面试

面试的构成要素

面试的种类了

案例：著名企业招聘典型试题

面试的基本程序

知识型员工的招聘与面试管理

管理评价中心技术

案例：管理评价中心应用案例

无领导小组讨论

公文筐测验

<<怎样选人、用人、留人、辞人>>

案例：公文筐测验样题(部分)

讲演

角色扮演

测试

案例：心理测验的应用

智力测试

1.3.3人员甄选步骤

第2章 企业如何用人

第3章 企业如何用制度留人

第4章 企业如何用精神留人

第5章 企业如何用待遇留人

第6章 企业如何辞人

附录

章节摘录

版权页：插图：正规的面试一般都为结构化面试。

所谓结构化，包括三个方面的含义：一是面试过程把握（面试程序）的结构化。

在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段，主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的，事前都会相应策划。

二是面试试题的结构化。

在面试过程中，主考官要考察应试者哪些方面的素质，围绕这些考察角度主要提出哪些问题，在什么时候提出，怎样提，在面试前都会作出准备。

三是面试结果评判的结构化。

从哪些角度来评判应试者的面试表现，等级如何区分，甚至如何打分等，在面试前都会有相应规定，并在众考官间统一尺度。

在非结构化的面试条件下，面试的组织非常“随意”。

关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等，主考官事前都没有精心准备与系统设计。

非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。

除非面试考官的个人素质极高，否则很难保证非结构化面试的效果。

目前，非结构化的面试愈来愈少。

2.压力性面试与非压力性面试根据面试目的的不同，可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试。

压力性面试是将应聘者置于一种人为的紧张气氛中，让应考者接受诸如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激，以考察其应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等。

典型的压力式面试，是以考官穷追不舍的方式连续就某事向应聘者发问，且问题刁钻棘手，甚至逼得应考者穷于应付。

考官以此种“压力发问”方式逼迫应考者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。

非压力性面试是在没有压力的情景下考察应聘者有关方面的素质。

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>