

<<招聘与甄选完全工具箱>>

图书基本信息

书名：<<招聘与甄选完全工具箱>>

13位ISBN编号：9787547603932

10位ISBN编号：7547603939

出版时间：2011-9

出版时间：上海远东出版社

作者：（英）福克斯，泰勒 著，李海龙，金凤裴 译

页数：364

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>

<<招聘与甄选完全工具箱>>

内容概要

格伦·福克斯和迪安·泰勒编著的《招聘与甄选完全工具箱》内容介绍：怎样总体规划招聘工作的步骤？

怎样确定是否需要招聘？

怎样明确待招聘岗位的工作内容？

怎样确定哪种人能胜任工作？

怎样吸引合适的人员参加甄选？

怎样系统地评估候选人？

面试官如何提高沟通技巧？

确定候选人后，如何安排新员工入职？

如何从招聘中汲取经验和教训？

英国皇家特许人力资源发展协会独家授权出版，《招聘与甄选完全工具箱》告诉你关于招聘的一切技巧。

<<招聘与甄选完全工具箱>>

作者简介

作者：(英国)格伦·福克斯 (英国)迪安·泰勒 译者：李海龙 金凤斐

<<招聘与甄选完全工具箱>>

书籍目录

- 致谢
- 全书纵览
- 第一部分 作出招聘决定
 - 要点概述
 - 引言
 - 你需要问什么问题
 - 从哪里可以获得信息
 - 如何获取信息
 - 如何利用这些信息
 - 要点回顾
 - 下一步做什么
 - 作出招聘决定的活动
 - 活动1.1 要回答这些问题，可以从哪里获取信息——工作网络
 - 活动1.2 头脑风暴——你在多大程度上需要这项工作
 - 活动1.3 逆向头脑风暴——为什么你可能不需要这份工作
 - 活动1.4 “假设这样一种情况……”——如何用其他方式完成工作
 - 活动1.5 利用帕雷托分析来考虑招聘能够解决的问题
 - 活动1.6 利用鱼骨形图提出招聘的备选方案
 - 活动1.7 力一场分析
 - 活动1.8 比较招聘的成本和收益
 - 活动1.9 甄选模板：“招聘决定”表
- 第二部分 工作有什么内容
 - 要点概述
 - 你具体要寻找怎样的对象
 - 文化匹配：价值观与公司竞争力
 - 价值观
 - 能力
 - 岗位规范
 - 任务
 - 工作环境
 - 要点回顾
 - 活动2.1 价值观
 - 甄选模板：价值观示意图
 - 活动2.2 能力
 - 甄选模板：能力框架图
 - 活动2.3 目标
 - 甄选模板：目标框架图
 - 活动2.4 任务1
 - 甄选模板：任务框架图1
 - 活动2.5 任务2
 - 甄选模板：任务框架图2
 - 活动2.6 环境
 - 甄选模板：环境框架图
 - 活动2.7 岗位规范
 - 甄选模板：岗位规范框架图

<<招聘与甄选完全工具箱>>

活动2.8 岗位描述

甄选模板：岗位描述示意图

第三部分 你在寻找什么样的人

要点概述

任职要求

知识

知识凭证

经验

技能

能力倾向

个人素质

要点回顾

活动3.1 知识

甄选模板：知识框架图

活动3.2 经验

甄选模板：经验框架图

活动3.3 技能

甄选模板：技能框架图

活动3.4 个人素质

甄选模板：个人素质框架图

活动3.5 能力倾向

甄选模板：能力倾向框架图

活动3.6 个人特性

甄选模板：个人特性框架图

活动3.7 最终确定任职要求

甄选模板：任职要求框架图

活动3.8 培训和发展

甄选模板：培训和发展框架图

要点回顾：智力和性格

第四部分 吸引合适的候选人

要点概述

吸引合适的人员

一揽子财务计划

帮助的来源

进行招聘和甄选过程的主要方式

自己一个人进行

申请工具箱

向行政部门的同事寻求帮助

初步预选

要点回顾

活动4.1 磁铁和驱避剂

甄选模板：工作特点框架图

活动4.2 “我需要帮助吗？”

”

活动4.3 选定最终候选人的标准

甄选模板：选定最终候选人标准框架图

活动4.4 广告

<<招聘与甄选完全工具箱>>

甄选模板：广告表格

要点回顾：歧视

第五部分第一阶段甄选

要点概述

引言

将岗位/人员规范和甄选标准联系起来

确定甄选标准的标准

初步预选和确定最后面试候选人

要点回顾

后续工作

活动

活动5.1 汇总甄选标准清单

甄选模板：甄选标准清单

活动5.2 你的标准怎么符合标准

甄选模板：高层销售经理甄选标准

甄选模板：你对甄选标准的建议

活动5.3 标准矩阵表格

甄选模板：标准矩阵表

活动5.4 候选人一标准清单

甄选模板：候选人一标准清单

第六部分 评估候选人

要点概述

引言

设计甄选流程

管理甄选流程

作出甄选决定

最终决策

要点回顾

后续工作

活动6.1 设计甄选流程

甄选模板：甄选矩阵

活动6.2 管理甄选流程

甄选模板：甄选流程计划表

活动6.3 甄选决定

甄选模板：候选人评价表

活动6.4 最佳测评实践

活动6.5 测评者技能

活动6.6 成就记录——对每个成就记录打分

活动6.7 有效的面试

活动6.8 工作模板——设计演示法活动

活动6.9 工作模板——小组讨论活动

活动6.10 心理测试——回忆最近的一次测试

活动6.11 心理测试——我们将选择哪种心理测试

活动6.12 心理测试——你的测试是否有价值

要点回顾：最佳评估实践

要点回顾：测评者的技能

要点回顾：申请表和简历

<<招聘与甄选完全工具箱>>

要点回顾：成就记录和基于能力的申请表

要点回顾：个人自传性材料问卷

要点回顾：面试

要点回顾：推荐人

要点回顾：工作模拟

要点回顾：心理测试

要点回顾：身体/健康检查

要点回顾：非常规测评

第七部分 甄选后续工作

要点概述

劳动合同

新工人入职流程

新员工的人职——行动计划

发展和培训

新团队问题

继任者计划

其他工具

要点回顾

活动7.1 劳动合同

活动7.2 新员工入职

甄选模板：新员工入职计划

活动7.3 团队风格

甄选模板：风格一览表

活动7.4 团队风格

甄选模板：团队风格一览表

活动7.5 行动计划

甄选模板：行动计划

要点回顾：使用心理测试

要点回顾：个人能力

要点回顾：360度反馈

第八部分 评价甄选过程

要点概述

信度

效度

评价过程

方法的实用性

参与人员的感受

过程的优点和事故

评价

要点回顾

活动8.1 效度

甄选模板：效度表

活动8.2 测评

甄选模板：测评问卷

作者简介

<<招聘与甄选完全工具箱>>

章节摘录

版权页：插图：实施测试的课程会持续一至两天，内容包括对能力测试的实施和评分。参加这个课程后所获得的资格有较大的局限性，不能够购买测试材料、解释测试结果，不能将结果反馈给候选人，也不能对测试本身进行评价并推荐给公司。

在这个资格范围内能做的事情就是为候选人阅读测试指南，并计算评分结果。一般情况下，为期两天的测试实施课程涵盖了所有可能实施的测试。

然而，应该检查是否确实需要这种测试课程，或者是否需要参加特殊的测试课程，那些课程包含有非常专业的、复杂的实施介绍（如Morrisby Profile）。

对公司来说，如果准备一些接受过培训的测试实施人员将非常有用，能节省许多高层管理者的时间成本。

但是如果你想作为测试使用者，为自己的职业发展服务，或者为你的团队所用，可能将需要级别A以上的资质。

如果要获得级别A的资质，就需要参加五天的课程，在课程中重点关注认知性（能力）测试。其中可能会有一些课后活动，往往有实施、评分、反馈和为两至三个“候选人”提供反馈报告。课程的模式由BPS指定，因此在供应商之间没有多大的区别。

其中包括测试的基本原则、标准和评分、信度、效度、公平性、实用性、测试选择和评价、测试实施、反馈和保密性问题。

这些课程经常提供一些授权评估表格，可能包括笔试、工作表或者观察活动，来确保人们对课程的了解。

<<招聘与甄选完全工具箱>>

编辑推荐

《招聘与甄选完全工具箱》是国际培训与发展资源库之一。

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>