

<<招聘与配置>>

图书基本信息

书名：<<招聘与配置>>

13位ISBN编号：9787811228441

10位ISBN编号：7811228440

出版时间：2010-1

出版时间：东北财大

作者：姚裕群 编

页数：316

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>

<<招聘与配置>>

前言

改革开放以来,我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。从人力资源开发的角度来看,我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。

正是在市场经济条件下,人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中,从而形成巨大的物质力量,推动了中国经济社会的强劲发展。

确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本,是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。

纵观历史,劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代,是人类历史上最为辉煌的时代。

从世界范围来看,所有发达国家都高度重视人力资本的投入,发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。

展望未来30年,世界经济的竞争将是人力资本的较量,支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立60年尤其是改革开放30年的历史,是一部转变人的分工角色、社会身份的历史,是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。

因此,无论是短期设计还是从长计议,都必须深入贯彻以人为本的发展观,大幅度提高社会保障度,大幅度提高劳动者的工资,积极转变人们的社会身份,把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本,迅速增加人力资本的存量和总量,大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。

显然,人力资源开发与管理的理论研究和实际应用,是一项充满挑战和希望的伟大事业;建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系,是我们追求的宏大目标。

目前,我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需求之间存在很大缺口,编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平的需要。

为此,东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师,联合打造了“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”。

本系列中各本书的主编均为学有成就的“211”工程院校的教授和博士生导师,他们丰硕的科研成果和教学经验,足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持,有策划者的努力付出,有良好的财经教育出版平台,相信本套教材的出版能创造很好的社会价值,对我国人力资源管理实践的发展、人力资源管理学科的发展和人力资源管理专业人才的培养产生积极的作用。

<<招聘与配置>>

内容概要

《招聘与配置》努力成为一本既具有战略人力资源管理视角，又联系现实人力资源工作者操作实践的教材，首先观察劳动力市场，把握宏观趋势、外部环境，进而专注于企业内部的招聘设计与操作。通过全新的体系、深刻的思维和翔实的内容，适应现代组织人力资源管理人员提升招聘素质的需求，有利于培养高层次人力资源管理人才以及科研教学人才。

<<招聘与配置>>

作者简介

姚裕群，男，汉族，出生于北京，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、博士后合作导师。

主要从事就业、职业、人力资源、劳动人事制度与政策领域的研究。

主持国家自然科学基金、教育部人文社会科学、北京市哲学社会科学基金等多个项目，承担APEC、UNDP、人力资源和社会保障部、科技部等人力资源等课题，出版了《中国人力资源开发利用与管理研究》、《走向市场的中国就业》等专著，以及《人力资源开发与管理概论》（“十一五”国家级规划教材）、《人力资源管理》（北京市精品教材）、《职业生涯规划与管理》（北京市精品教材）、《就业市场与招聘》、《人力资源管理案例集》等教材。

<<招聘与配置>>

书籍目录

第1篇 招聘与配置总论第1章 绪论学习目标引例1.1 招聘概述1.2 配置概述1.3 招聘的地位与任务本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第2章 招聘的社会需求学习目标引例2.1 劳动需求基本分析：2.2 微观组织的劳动需求2.3 微观组织典型单位——企业分析2.4 宏观劳动需求本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第3章 招聘与配置的社会环境学习目标引例3.1 招聘与配置的体制环境——人力资源配置模式3.2 招聘与配置的经济格局——人力资源供求关系3.3 招聘与配置的法制环境——人力资源制度保护3.4 招聘与配置的社会中介机构本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第4章 招聘的对象学习目标引例4.1 招聘对象素质4.2 职业初析4.3 人的职业发展历程本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第2篇 员工招聘第5章 人力资源规划与招聘策划学习目标引例5.1 人力资源规划5.2 岗位设置原理5.3 岗位分析5.4 招聘策划本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第6章 招聘的原理——能岗匹配学习目标引例6.1 能岗匹配基本分析6.2 能岗匹配的原则6.3 能力模型的构建程序本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第7章 招聘方案设计学习目标引例7.1 招聘渠道设计7.2 招聘流程设计7.3 招聘方法设计本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第8章 面试学习目标引例8.1 面试概述8.2 面试的基本过程8.3 常用面试方法8.4 面试中的常见问题本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第9章 甄选——招聘遴选的决策学习目标引例9.1 筛选申请表与简历9.2 测试与面试结果评估9.3 聘用决策本章小结复习思考题案例分析题推荐阅读资料网上资源第10章 员工录用学习目标引例10.1 背景调查10.2 录用决策基本内容10.3 录用决策程序10.4 入职体检……第11章 招聘中的测评第12章 招聘操作——校园招聘、网络招聘和猎头招聘第13章 招聘与录用新形式第3篇 员工配置第14章 员工配置总析第15章 员工配置与入职管理第16章 新员工培训第17章 主管人员的选拔任用第18章 招聘与配置的评估

<<招聘与配置>>

章节摘录

3.进行岗位分析 要弄清楚而且准确知道一份工作的要求，并不是一件容易的事情，因为不同的工作有不同的要求，而且企业内有不同的部门、不同的职级、不同的工种以及不同的环境。即使是相同的工作岗位也会因客观条件的变化而产生不同的工作范围、表现水平及产出标准。因此，岗位分析在整个招聘过程中的地位与作用是非常突出的。

传统意义上的岗位分析主要是确定空缺职位所包含的一系列特定任务、职责和责任，它能使员工明白在这个工作岗位上，期待他们去做的究竟是什么。

而现代意义的岗位分析则有两个主要目的：确定岗位所需的主要关键才能或胜任特征，为拟定人员招聘条件提供依据。

为整个筛选工作科学、有序地进行提供依据。

4.发布招聘信息 发布招聘信息就是向可能应聘的人群传递组织将要招聘的信息。

招聘信息的发布直接关系到申请者的质和量，因此，必须根据组织和职位的需要来精心设计，并有针对性地投人才能达到最佳效果。

招聘信息的发布需要考虑以下三个要素：覆盖面。

接收到招聘信息的人越多，前来求职的人也会越多，招聘到合适人选的几率也会相应有所保证。

及时。

在条件许可的情况下，招聘信息应该尽早向人们发布，这样可有效缩短招聘进程，并增加应聘人数。

针对性。

招聘的人员往往都是处在社会的某一层面上的，要根据组织及招聘岗位的特点，向特定层次的人员发布招聘信息，这样有助于提升招聘的效率和效益。

企业还应根据其所在行业、所招聘岗位特点、目标应聘者的特征等采用不同的招聘渠道，如中高级管理人才可从内部提拔、委托猎头物色或参加高层次人才招聘会，软件开发人员适宜网络招聘，操作工人适合在劳动力市场招聘等，从而提高招聘的针对性。

同时，还可以采用内部员工推荐的形式（当然对内部员工推荐人员录用与否，最终要通过公平竞争，由用人部门和招聘部门决定），减少招聘的盲目性。

5.人员筛选 人员筛选的过程实际上是由个人简历/申请表筛选、背景调查、面试、测试、评估等方面组成的。

值得说明的是，这些内容的顺序并不是固定不变的。

例如，有的组织招聘就没有申请表筛选这一项，只需申请者提交个人简历即可。

又如，有的组织根本不作背景调查，或将其放在测试之后进行。

因此，招聘者应根据各自组织的实际情况量体裁衣。

关于员工的选择与录用的具体内容本书将在第5章予以详细阐述。

<<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>