

《选聘精英5步法》

图书基本信息

《选聘精英5步法》

内容概要

译者序：

选才、用才和育才是企业人力资源开发与管理的的重要内容，一个企业要有效地利用人力资源，发挥人才的作用，很关键的一点就是首先要把好选才关，要科学合理地招聘优秀的人才，提高招聘的准确率和有效率。不少企业在人才的招聘选用上存在着困惑和难题，要么找不到合适的人才，要么缺乏有效甄选人才的手段和方法。工作没少做，但是收效不大，企业为寻觅人才付出了不小的代价，如何才能有效地选聘人才，保证选才的质量呢？

《选聘精英5步法》为我们提供了一个新的视角：“如果你想要聘用优秀人才，就应当使用专门为聘用优秀人才而设计的系统，而不用为填补职位空缺而设计的系统。”作者从大量的招聘实践中总结提炼出一套行之有效的选用优秀人才体系和方法，即“选聘精英5步法”。该方法区别于传统的招聘方法，从业绩描述、客观评价、广泛搜寻优秀应聘者、情绪控制、正确招聘5个层面建立起独特的、实用而简单的招聘模式。作者认为，出色的招聘工作是一个体系，而不是独立发生的事件。为了不断发现并雇用优秀人才，公司必须将招聘程序作为围绕其战略主动权而计划并制定的重要业务程序。出色的招聘工作所需要的不仅仅是好的面试技巧，更重要的是加强对人才的特性的认识和把握。选聘精英5步法就是包含了各种制胜因素的全面的、系统的选聘优秀人才的体系和成功模式。运用这种方法，你还可以学习到如何一次又一次地选用一名优秀人才。

选聘精英5步法，是当今人力资源管理面对新经济时代挑战的一种努力，通过对传统招聘方式的改革，创建适应以绩效为中心的战略人力资源导向的选聘模式，使招聘工作由被动而变为主动，赋予人才招聘以新的“灵魂”——选才必须始终符合企业的战略要求，招募一支优秀的团队胜于单个优秀的人。值得注意的是，作者以选聘精英5步法为基础，将各个部分连接起来，提出了很有价值的观点，就是建立“人才驱动型文化”，它的核心是组建优秀团队并在经济周期的各个阶段招聘优秀人才。这在很大程度上，将过去的日常“招聘程序”纳入到企业“文化”的层面和“战略”的背景中去。在“人才驱动型文化”的建设中提升选聘人才水平，创新人才选聘模式，这也是本书令人击节的方面，或者说是一个“亮点”。

《选聘精英5步法》

作者简介

卢·阿德勒是（POWER Hiring）咨询培训公司的创始人和总裁，也是位于南加州的调查公司CHA—The Adler Group的创始人和总裁。他创立的POWER Hiring技术注重实际，被Verizon、德州仪器、基督教青年会、百胜公司、Cardinal Health 等公司广泛应用。

《选聘精英5步法》

书籍目录

译者序

序

前言

致谢

第1章 最有效的招聘就是招聘最聪明的人

第2章 业绩描述：明确成功的标准，而非技能标准

第3章 情绪控制

第4章 四问题基本面试法

第5章 工作类型剖析：工作技巧、兴趣和工作需要的匹配

第6章 第一次面试之后：如何成为一个成功的应聘者

第7章 评估应聘者的10因素

第8章 人才招聘、谈判和聘用

第9章 人才招聘计划：如何寻找最好的人才

第10章 选聘精英5步法的实施

后记

附录A 选聘精英5步法的合法性

附录B 对在选聘精英5步法过程中所采取的结构化面试法有效性的讨论

注释

《选聘精英5步法》

编辑推荐

《选聘精英5步法》为如何招募、选聘以及雇用最棒的员工提供了一个清晰实用且循序渐进的描述。书中介绍的方法是注重实效的和导向性的，它对今后的研究工作具有不可衡量的价值。

《选聘精英5步法》

精彩短评

1、一本关于招聘工作的指导手册，非常不错，需要在此基础上做深入的研究和开发新的表单

2、面试技巧

3、我不得不承认是本很好的书，但是由于专业性太强，有些枯燥，所以看了一半儿就没看下去了，以后随着自己对招聘选材方面有更深的理解，应该还会再看的。

太专业了，通俗性有点差。

我不得不承认是本很好的书，但是由于专业性太强，有些枯燥，所以看了一半儿就没看下去了，以后随着自己对招聘选材方面有更深的理解，应该还会再看的。

太专业了，通俗性有点差。

《选聘精英5步法》

精彩书评

1、我不得不承认是本很好的书，但是由于专业性太强，有些枯燥，所以看了一半儿就没看下去了，以后随着自己对招聘选材方面有更深的理解，应该还会再看的。太专业了，通俗性有点差。我不得不承认是本很好的书，但是由于专业性太强，有些枯燥，所以看了一半儿就没看下去了，以后随着自己对招聘选材方面有更深的理解，应该还会再看的。太专业了，通俗性有点差。

《选聘精英5步法》

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:www.tushu111.com