

# 《人力资源甄选》

## 图书基本信息

书名：《人力资源甄选》

13位ISBN编号：9787302113232

10位ISBN编号：7302113238

出版时间：2005-10

出版社：清华大学出版社

作者：（美）罗伯特.D.盖特伍德（Robert Gatewood）

页数：566

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

# 《人力资源甄选》

## 内容概要

人力资源甄选/人力资源管理系列（第5版），ISBN：9787302113232，作者：（美）罗伯特·D.盖特伍德、休伯特·S.菲尔德

# 《人力资源甄选》

## 书籍目录

第I篇 人力资源甄选概述第1章 绪论1.1 甄选的定义1.1.1 信息收集和评估1.1.2 外聘与内聘1.1.3 限制和长远利益1.2 甄选与其他管理项目1.2.1 战略规划与人力资源规划1.2.2 甄选与其他人力资源管理项目1.2.3 甄选与招聘1.3 设计甄选方案1.3.1 工作分析信息1.3.2 确定相关工作绩效测量工具1.3.3 识别工人特征1.3.4 制定评价工具1.3.5 效度检验程序1.4 制定甄选方案的限制因素1.4.1 有关求职者的有限信息1.4.2 对职位、个人和工作业绩的测量1.4.3 其他影响工作业绩的因素1.5 甄选所面临的新问题1.5.1 宽泛界定并基于团队的工作1.5.2 甄选在小企业中的应用1.6 本书计划第2章 甄选中的法律问题2.1 联邦立法 2.1.1 立法模式2.1.2 公平就业机会法律和行政命令2.2 就业歧视 2.2.1 歧视的定义 ” 2.2.2 证据要求 ” 2.2.3 统计的应用 ” 2.3 《雇员甄选程序规范化指南（1978）》 .....

# 《人力资源甄选》

## 编辑推荐

《人力资源甄选》是工商管理经典译丛/人力资源管理系列丛书之一，其内容全面系统，综合归纳了国际上人力资源甄选的理论与实践发展成果，引入了许多精彩的案例，对读者准确理解本书内容非常有用；书中所介绍的人力资源甄选取技能和方法适用面广，实用性和操作性强，凡是对人力资源甄选感兴趣的社会自学者和所有想谋求职位的人士，都能从本书中受到启发。

## 精彩短评

1、原来我也尝试向专业人员发展过-,-

03/10/06 21:00 08/10/06 20:07

2、不太适合国内的实际需要 ^\_^

3、我打算过些时候把系列的几本也买了

4、很大部头，不太符合国情，可以参考一下。

5、同时买了几本书，看序挺好，还没有细读。

6、系统的阐述了此项工作的理论与内容

7、应该不错，还未看

8、I am so glad to find this chinese version, because when I found this book (English) in the Uni library. I have borrowed it for couples of times, but I have no time to read through the whole book. and re\*\*\*\*\* chinese version far more easy to gain understand than English Version, although E version is more original, nevertheless, read C version more save time. ^-^!!!!

9、内容很全面，也很专业

10、人力资源的专业工具书，操作性强

11、内容很好，介绍的很科学。但是翻译上差了点。

12、满200送260的礼券什么时候发？

13、经典，思路清晰，对理论方面有提升。

14、还没看，看完分享

15、提升系统水平

# 《人力资源甄选》

## 精彩书评

1、看第一遍时，有些枯燥，看的也不太明白后来再看时，把握其思考与逻辑主线，从甄选的本质和目的出发，深入剖析，获益匪浅。甄选的本质在于为岗位找到合适的人才，也即是所谓的人岗匹配。甄选的目的在于找到能在所需岗位上出色完成任务，取得良好业绩的人选。为此，1.有效的招聘与甄选必须从岗位入手，分析岗位到底是做什么的，任务有哪些？为了很好地完成任务，岗位上的人应该具备哪些资格和条件？此即工作分析。2.确定岗位胜任资格之后，以此为依据，设计系列甄选手段与方案，包括简历、自传、智力测试、评估中心、工作模拟等。此书再次体现了老外的逻辑与思维，甄选是一个科学的决策过程。当前大多数名企尤其是外企的招聘过程基本都可囊括在此书中，并且此书对工作分析过程与甄选评价方式都进行了详细的讲解。因此，对于想真正深入思考和研究人力资源的人来说，是一本很好的书。但是，此书也有一些不足。主要体现在：1.理论性比较强，可能会较难吸收和溶解2.适用范围有限，对于诸多中小企业而言，成本过高3.中国特色背景下，尤其是垄断性国企而言，无多大意义。但是，不管怎样，此书思考与逻辑的主线是清晰的，对于真正想做好人才甄选和评价的企业和个人比较具有借鉴意义。

## 章节试读

### 1、《人力资源甄选》的笔记-第11页

#### 1.1

员工的工作绩效是两个因素作用结果——个人的能力及其做出的努力。

能力是甄选好和培训的结果，努力程度是激励（薪酬、目标设定、工作设计和雇主与下属之间的沟通）的结果。

甄选定义甄选是为了聘用某人而收集和评估有关他的信息的过程。聘用既包括第一次聘用新员工，也包括将现有的员工聘用到不同的职位上。甄选即受到法律的限制，也受到环境的制约，而且强调组织和个人的未来利益

#### 重要术语

信息收集和评估：了解求职者个人掌握了多少工作中所需的知识、技术和能力（KSA）。

准确评估：面试、测试、工作模拟或其他测量工具

甄选和雇用的区别：甄选评价KSA后提供就业；雇用不评价，通常基于关系或要求很短的时间填补职位空缺。

#### 外聘与内聘

#### 限制与长远利益

#### 1.2

甄选与招聘：招聘增加求职者规模，甄选减少数量直至与空岗相符。考虑成本与效果。

招聘中组织可以控制的四个部分:招聘渠道、招聘官、展璞计划管理与信息内容。

招聘渠道——外聘（广告、协会和联合会、大学和高中、雇员推荐方案、职业介绍所、上门求职、互联网）外聘优点：引进新技术、能力、工作方法。缺点对组织政策、工作方法和绩效标准不熟悉，组织对人员Ksa不熟悉，需甄选。

——内聘;职位张贴和检查内部人事档案。

——招聘渠道选择考虑：招聘工作性质、在外部劳动力市场上公司的形象、当前雇员态度、求职者人口构成。

招募官：

# 《人力资源甄选》

## 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](http://www.tushu111.com)