

《员工招聘与录用》

图书基本信息

书名：《员工招聘与录用》

13位ISBN编号：9787300211089

出版时间：2015-6-1

作者：[美]黛安娜·阿瑟

页数：266

译者：卢瑾,张梅,李怡萱

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

《员工招聘与录用》

内容概要

员工招聘是一项极其复杂而讲求条理的工作，需要招聘者具有相应的技能、知识和详细的工作计划，本书为招聘者提供了一个系统全面的实用指南。本书涵盖了从招募、面试、甄选到岗前引导全过程的各项工作，阅读本书，你可以学会：

- 如何确定工作绩效优异所需的素质；

- 了解招聘策略的优点和缺点；

- 掌握面试的目标和评价标准；

- 如何使用素质导向问题，把应聘者的过去和未来联系起来；

- 如何运用开放式、封闭式、假设式和探索式问题来进行面试；

- 如何使面试记录做到客观、真实和与工作相关；

- 如何进行招聘测试；

- 如何核实材料以获得最有价值的信息；

- 建立一个完整的岗前引导程序，确保新员工在公司和自己本部门都感到轻松自在。

此外，书中包含数十个面试对话，以及审查清单、招聘广告、申请表、面试评估表等许多有价值的现成工具，特别适合企业人力资源工作人员借鉴和使用。

本书适合用作高校“招聘与录用”课程教材，也非常适合作为人力资源管理者实用工作指南。

《员工招聘与录用》

作者简介

黛安娜·阿瑟（Diane Arthur），美国阿瑟合伙管理咨询公司总裁，是一位在人力资源领域工作、咨询、授课三十余年的资深招聘专家。著有多篇文章和多本著作，除本书外，代表作还有《人力资源公文写作指南》、《雇主政策和实践指南》、《中小企业人力资源管理》等。

书籍目录

第一篇 招募合格员工

第1章 招募中的挑战

- 1.1 抵御经济动荡的影响
- 1.2 成功招募指南
- 1.3 吸引并争取合格人才
- 1.4 确立并遵循优秀的高标准

第2章 求职者和雇用者的不同观点

- 2.1 企业文化
- 2.2 工作和生活的平衡
- 2.3 求职者期望
- 2.4 雇主预期
- 2.5 求职者的问题

第3章 招募渠道

- 3.1 招募前的考量
- 3.2 主动招募与被动招募
- 3.3 特殊利益群体
- 3.4 传统的招募渠道
- 3.5 新型招募渠道

第4章 电子招募

- 4.1 网络求职者
- 4.2 电子简历
- 4.3 公司职业网站
- 4.4 网络工作台
- 4.5 其他可选的电子招募途径
- 4.6 国际化的电子招聘
- 4.7 电子招募风险

第二篇 面试求职者

第5章 面试准备

- 5.1 进行工作分析
- 5.2 准备工作说明书
- 5.3 寻找最合适的人选
- 5.4 审查求职表和简历
- 5.5 面试舞台
- 5.6 计划面试的基本问题

第6章 面试与法律

- 6.1 就业立法
- 6.2 自愿就业和自愿解聘
- 6.3 疏忽聘用和员工保留
- 6.4 档案管理要求
- 6.5 电子记录保存指导原则
- 6.6 优先雇用行动
- 6.7 多元化
- 6.8 歧视诉讼
- 6.9 避免提出的问题
- 6.10 求职者追踪

第7章 以素质为导向的面试

- 7.1 主要素质分类

- 7.2 职位相关素质
- 7.3 素质考核问题的特点
- 7.4 素质考核问题的导入语
- 7.5 何时提出素质考核问题
- 7.6 设计素质考核问题
- 7.7 通用的素质考核问题
- 第 8 章 招聘面试的其他提问技巧
- 8.1 开放式问题
- 8.2 假设性问题
- 8.3 探究性问题
- 8.4 封闭式问题
- 8.5 如何在不同的面试阶段运用提问技巧
- 8.6 应避免使用的提问方法
- 第 9 章 面试过程
- 9.1 确定面试形式
- 9.2 让求职者放松
- 9.3 开始面试
- 9.4 平衡听与说
- 9.5 理解非语言沟通
- 9.6 鼓励求职者说话
- 9.7 阻止求职者偏题
- 9.8 介绍情况
- 9.9 考虑主观认识的影响
- 第 10 章 面试的类型
- 10.1 探索性面试
- 10.2 电话甄选
- 10.3 视频面试
- 10.4 人力资源面试
- 10.5 部门面试
- 10.6 小组面试
- 10.7 同级面试
- 10.8 面试不够理想的求职者
- 10.9 压力面试（如何避免和需要避免的原因）
- 10.10 面试容易犯的错误
- 第 11 章 面试记录
- 11.1 了解面试记录在甄选过程中的作用
- 11.2 避免主观性语言
- 11.3 避免记录没有事实根据的意见
- 11.4 参照工作相关事实
- 11.5 做具体描述
- 11.6 对于缺乏工作经验的求职者的面试记录
- 11.7 做有效记录
- 11.8 遵循记录的原则
- 第 12 章 雇用前测试
- 12.1 雇用前测试是如何运用的
- 12.2 测试的优缺点
- 12.3 测试验证
- 12.4 有效性研究的种类

- 12.5 测试与歧视
- 12.6 实施测试
- 12.7 测试政策
- 12.8 测试项目
- 12.9 测试的种类
- 12.10 基于计算机的测试
- 第 13 章证明材料和背景核查
- 13.1 证明材料与背景核查
- 13.2 法律准则
- 13.3 证明材料的基本原则
- 13.4 发布通知和获取信息的原则
- 13.5 背景审核的基本原理
- 第 14 章社交网络和招聘
- 14.1 早期社交网络
- 14.2 应用
- 14.3 法律风险
- 14.4 社交媒介政策
- 14.5 社交媒介调查与传统背景调查
- 第 15 章招聘过程
- 15.1 最后录用的决定因素
- 15.2 最后的会面
- 15.3 通知拟聘求职者
- 15.4 通知被拒绝的求职者
- 15.5 什么地方出了差错
- 第 16 章新员工岗前培训
- 第 16 章组织的岗前培训
- 16.1 宗旨
- 16.2 收益
- 16.3 成功的岗前培训的特征
- 16.4 岗前培训的构成因素
- 16.5 参与者
- 16.6 培训的形式
- 16.7 时间选择和持续时间
- 16.8 场地和布置
- 16.9 员工反馈
- 第 17 章部门岗前培训
- 17.1 准备工作
- 17.2 工作内容
- 17.3 参与人员
- 17.4 入职培训开始
- 17.5 培训持续时间
- 第 18 章网络培训
- 18.1 概述
- 18.2 优势
- 18.3 缺点
- 18.4 法律因素
- 18.5 传统与网上入职培训对比
- 18.6 混合学习
- 附录一 工作公告

《员工招聘与录用》

附录二 工作公告申请表
附录三 电子邮件求职信示例
附录四 工作环境清单
附录五 工作说明书
附录六 应聘求职表
附录七 面试评估表
附录八 求职者豁免审核表
附录九 求职者非豁免审核表
后记

《员工招聘与录用》

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