

走出高管人员招聘的误区人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/511/2021_2022__E8_B5_B0_E5_87_BA_E9_AB_98_E7_c37_511169.htm 曾和一些企业的老总们聊天时，他们就高层管理人员的招聘很是无奈，经过深入细致的了解，他们之所以对招聘高层管理人员工作的无奈，大致受以下误区的影响：一、岗位说明书的过时或不切合实际 企业人力资源管理很滞后，还保留着几年前的状态，岗位说明书还保留企业发展初期时的状态或过于参考同行的同类岗位说明书，在招聘高层管理人员时条件不切合企业实际，也就不可能招聘到合格的人才。企业要走出这个误区，要尽快的调整人力资源工作并制定新的、科学的岗位说明书，必要时要调整人力资源负责人。二、岗位低的人员面试岗位高的人员 这个情况在许多企业普遍存在着，岗位低的人员去面试（初试）岗位高的人员，从人力资源管理的角度本身就是个错误。在岗位工作的束缚下，那些低岗位的人员不可能站在更高的角度来为企业招聘到合格的管理人员，甚至是自己未来的上司。企业岗位的等级或位置注定了他们都不可能超越自我（及时他们没有私心）。之所以企业这样做，原因大多老板太忙，先由某个岗位的人员筛选后，提交合格人员名单，老板在面试。从整体来讲，即使他们初试时把合格的人员都留下了，最后老板可能还是没见到合格的人员。因为，在初试之际企业的人力资源管理已经被应聘者否认了。企业要走出这个误区，就是在招聘高层管理人员时，要成立招聘小组，最好是有人力资源经理、部门副总、相关岗位经理或主管组成，有时总经理也要参加的。国际的外交工作还讲

对等原则的，企业招聘更应该讲对等原则，因为是招聘将影响企业发展的高级管理人员的。三、招聘来留不住 许多企业经过一定的周折把高级管理人员招聘到位了，但有的高级管理人员在上班几天或几小时后，就与企业提出分道扬镳。企业的老板们很不理解，许多企业甚至没有和离去人员进行沟通。其实，新的高级管理人员在短暂时间内离职的原因很多时候就一个与自己理想的环境相差太远。企业应在他们到位时要细致的沟通工作的环境、配制和要求。总之，招聘高级管理人员是企业任重道远的一个人力资源工程。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com