

人力资源管理师辅导讲义-招聘和人员配置制度(2) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54251.htm

三．招聘策略。（一）招聘计划（二）招聘人员策略。主管的积极参与。招聘人员的胜任特征。热情，公正，文明，高效，具备专业知识，有良好的职业道德。（三）招聘地点策略。1．招聘范围的确定：根据计划招聘人员的数量，能力要求圈定招聘范围。2．成本的考虑：比较不同招聘地点所需成本，进行成本收益分析，确定最优方案。地点固定才能节约成本。（四）招聘时间策略。1．遵循劳动力市场上的人才规律。在人才供应高峰期到劳动力市场上招聘，可节约成本，提高招聘效率。2．制定招聘时间计划。根据工作经验，计划好招聘各阶段的时间。节约成本，尽快网罗人才，并有助于树立高效的组织形象。四．招聘渠道分析（一）招聘渠道选择程序。1．分析招聘要求。2．分析招聘人员特点。3．确定招聘来源。4．选择招聘方法。5．选择发布信息的大众传媒。6．收集应聘者资料。（二）招聘来源分析。内部招聘优点对人员了解全面，选择准确性高。了解本组织，适应更快。鼓舞士气，激励性强。费用较低。缺点来源少，难以保证招聘质量，造成“近亲繁殖”。可能会因操作不公等造成内部矛盾。外部招聘优点来源广，有利于招聘高质量人员。有利于组织创新缺点筛选难度大，时间长。进入角色慢。了解少，决策风险大招聘成本大。影响内部员工积极性。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