

助理人力资源管理师串讲资料第二章第三节 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__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54438.htm

第三节：招聘实施 第一单元 招聘渠道选择

一、内部招募的主要方法

1、推荐法：优点：互相比较了解，成功几率大。主管比较了解候选人的能力，具有一定的可靠性，可提高主管们的满意度 缺点：比较主管，容易受个人因素影响

2、布告法：经常用于普通员工的招聘。优点：较高的透明度和公平性，有利于提高员工士气。为企业员工职业生涯的发展提供了更多的机会，可以使员工脱离原来不满意的工作环境，措施主管们更加有效的管理员工，以防本部门员工流失。 缺点：花费时间长，可能导致长时间空岗，员工也有可能丧失原有的工作机会。

3、档案法：二、外部招募的主要方法

1、发布广告：特点：传播范围广、速度快、应聘人员数量大、层次丰富、单位选择余地大。具有广泛的宣传效果，可以展示单位实力。 关键问题：

广告媒体如何选择，广告内容如何设计

2、借助中介法：（1）人才交流中心（2）招聘洽谈会 应注意的问题：招聘会的档次、招聘会面对的对象、招聘会的组织者、招聘会的信息宣传（3）猎头公司

3、上门招聘法：（校园招聘）工作经验少于3年的人员约有50%是在校园招聘的。 应注意的问题：

（1）了解大学生在就业方面的一些政策和规定。（2）一部分大学生的脚踩两只船现象（3）学生对走上社会的工作的不切实际的估计（4）对学生感兴趣的问题做好准备。

4、熟人推荐法：对候选人比较了解，招募成本低。但容易形成小团体。对招聘专业人才比较有效，不仅招聘成本小，而且应

聘人员素质较高、可靠性性强。 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