

2006年助理人力资源管理师复习笔记(七) 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_2006_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_54553.htm 招聘实施 招聘渠道选择选择招聘渠道的主要步骤

1、分析单位的招聘要求。2、分析招聘人员特点。3、确定适合的招聘来源。4、选择适合的招聘方法。

参加招聘会的主要程序

- 1、准备展位。
- 2、准备资料和设备。
- 3、招聘人员的准备。最好有人力资源部的人员，也要有用人部门的人员，并所有人在回答问题时要口径一致。
- 4、与有关的协作方沟通联系。
- 5、招聘会的宣传工作。
- 6、招聘会后的工作。要用最快的速度将收集到的简历整理一下。

内部招募的主要方法

- 1、推荐法。可用于内部招聘，也可以用于外部招聘。它是由本企业员工根据企业的需要推荐其熟悉的合适人员，供用人部门和人力资源部门进行选择 and 考核。
- 2、布告法。布告法的目的在于企业中的全体员工都了解到哪些职务空缺，需要补充人员，使员工感觉到企业在招募人员这方面的透明度与公平性，并有利于提高员工士气。但常常用于非管理层人员的招聘。
- 3、档案法。人力资源部门都有员工档案，从中可以了解到员工在教育、培训、经验、技能、绩效等方面的信息，帮助用人部门与人力资源部门寻找合适的人员补充职位空缺。

外部招募的主要方法

- 1、发布广告。
- 2、借助中介。
 - (1) 人才交流中心。
 - (2) 招聘洽谈会。
 - (3) 猎头公司
- 3、上门招聘法。
- 4、熟人推荐法。

初步筛选技巧工作程序和方法

初步筛选方法是对应聘者是否符合职位基本要求的一种资格审核。

- 一、筛选简历的方法

- 1、分析简历结构。可以采取从现在到过去的时间排列方式。
- 2、重点看客观内容

。分析是顾客有虚假信息。3、判断是否符合职位技术和经验要求。4、审查简历中的逻辑性。反应一个人的水平，是否有矛盾的地方，找出问题。5、对简历的整体印象。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