

高级人力资源管理师复习第三章第二节 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__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54795.htm 第二节 招聘规划与吸引策略

1、制定招聘规划的原则 人力资源规划：根据组织的战略目标，科学预测组织在未来环境中人力资源的供给和需求状况，制定必要的人力资源获取、利用、保持和开发策略，确保对人力资源在数量和质量上的需求，使组织和个人获得长远利益。原则：1) 充分考虑内部、外部环境的变化；2) 确保单位员工的合理使用；3) 使单位和员工都得到长期利益。

2、招聘规划的分工与协作 高级管理层：在全局上、整体上把握招聘规划的指导思想和总体原则。部门经理：用人需求的一切信息以及以后的挑选工作。人力资源部门：同有关部门一起研究员工需求情况；分析内外部因素对招聘的影响和制约；制定具体的招聘策略和招聘程序；进行具体的招聘工作。

3、吸引应聘者的因素 招募阶段的目的在于吸引足够多的合格应聘者。因素来源：1) 分析目前正在单位里工作的员工来单位的吸引力；2) 了解本单位最近一个时期的招聘情况和效果；3) 了解优秀的单位具有哪些共性特点。通常单位吸引人的优势：1) 高工资和福利；2) 良好的组织形象；3) 单位和职位的稳定性和安全感；4) 工作本身的成就感；5) 更大的责任或权力；6) 工作和生活之间的平衡。

吸引人才的策略：1) 与职业中介机构保持紧密联系；2) 留意建立自己的人际关系网（集会上发名片等）；3) 向应聘者介绍企业的真实信息（防止过高或过低的期望）；4) 利用廉价的“广告”机会（赠送印有单位网址的纪念品）；5) 营造

尊重人才的氛围（宣传重视人才的理念）；6）巧妙地得到候选人的名单（班级通信录等）。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