

人力资源管理的大趋势 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_54959.htm 传统媒体的广告投放已经远远低于互联网上的广告投放。网络招聘手续简便、行动迅速、受众目标性强、反馈及时等优势，使网络招聘成为传统媒体招聘的有力竞争对手。许多公司都开始调整他们的招聘策略，例如IBM 1999年底就宣布，今后将只进行网上招聘。互联网的广泛普及和使用，使信息的传播和增长呈几何级数，就此，给人力资源部门带来了新问题。例如：应聘者不仅通过传统方式如传真、邮寄递交他们的求职信、简历，而且大量使用Email这种低成本、快速便捷的方式，如果人力资源部门对此没有心理准备，那么所用来接收Email的信箱和服务器就面临爆炸和瘫痪的危险。同时，如何处理成百上千的Email，对人力资源部门来讲也是一个问题。首先是保证那些包含个人秘密的简历和求职信不会被泄露和滥用，这是对求职者的基本的尊重；其次，初步筛选后，会有很多符合条件的求职者，面试的安排是一个大问题。网络使招聘在初始成本上有所降低，但是，却加重了后继成本。培训网络使培训的形式更加丰富多彩，手段更有效。员工培训的形式已经不再是简单的我说你听的状况了。网络的资源极其丰富，鼓励员工充分利用网络资源，加强岗位培训，成为许多公司的培训计划。远程教育系统的开发，可以让人力资源部门选择最好的、性能价格比最佳的培训公司实施培训，大大降低了培训费用和缩短了培训时间。当然，师傅带徒弟的方式在许多经验型的企业还是必不可少的

，但是，师傅和徒弟之间的联络也已经越来越电子化了。薪酬福利网络使薪酬福利的计划、统计、计算、更改、发放更加灵活，信息沟通更加方便。许多公司已经开始使用系统软件来进行这方面的工作，但是相对投入要很多。一般情况公司从形象和安全的角度考虑，不会使用非正版的软件，最节省的情况是一个软件多机使用，但是这会产生软件购买费用问题，以及系统维护和安全的问题。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