

新西部

NEW WEST

杂志介绍 | 机构设置

联系我们 | 期刊证书

Windows Vista + Windows Live

数字生活 要出彩

新春热卖 精彩体验 赶快行动吧

系统 | 举报信

公告 | 再告作者

举报信

再告作者

本月上半月刊



本月下半月刊



下半月刊

中国学术类

科学发展 | 热点聚焦 | 西部论坛 | 财政金融 | 区域经济 | 领导决策 | 哲学美学

经济论坛 | 经营管理 | 公共管理 | 文史纵横 | 党史党建 | 教育探索 | 和谐社会

环境能源 | 信息科技 | 影视传媒 | 心理健康 | 博硕园地 | 他山之石 | 法制建设

新西部 > 经营管理 > 正文

提高内部招聘有效性的分析

作者: 浙江财经学院 陈启要 2008-05-16 查看次数: 911 期刊时间: 2008年3月

[摘要] 随着企业对内部招聘的重视, 如何提高内部招聘的有效性就成了企业必须面对的问题。本文认为企业提高内部招聘有效性要做到以下几点: 建立完善的员工职业生涯规划体系; 制定科学的工作说明书; 完善企业内部招聘制度; 坚持人岗匹配原则; 重视科学的面试环节和建立基于内部招聘策略的培训体系。

[关键词] 内部招聘; 有效性; 人岗匹配

内部招聘虽然有其明显突出的优点, 但是不可避免, 企业内部有可能会存在近亲繁殖、任人唯亲的情况, 甚至会影响企业内部的和谐稳定。如何才能有效的杜绝这些现象, 提高内部招聘的有效性? 本文从如下几个方面进行分析。

一、建立完善的员工职业生涯规划体系

从广义上来说, 生涯即是指一个人的一生从始到终的整个经历。而我们在职业方面所说的生涯, 更多的是指狭义的生涯 (career) 概念。在国内, 生涯 (career) 通常用职业生涯来具体指代。美国职业生涯管理专家Super. D.E (萨珀) 认为, 生涯是个人终其一生所扮演角色的整个过程, 生涯的发展是以人为中心的。

企业建立完善的员工职业生涯规划体系主要注意以下两点:

1、高层管理者要重视

因为企业的高层是做好员工职业生涯管理的坚强后盾。在企业中, 高层的意志对企业的文化氛围和人力资源战略具有着决定性影响。因此企业是否能建立一个完整的职位管理和员工职业生涯规划管理, 这取决于企业高层是否给予足够的重视。一家企业想要长久留住优秀的关键性人才, 首先要给予人才以足够的发展空间。这就要企业成立职业生涯管理委员会 (或小组), 它是企业为制定和实施职业生涯管理战略而设立的机构, 其主要职责是制定企业每年的职业生涯管理年度策略, 对有潜力的员工进行定位, 并对其发展道路进行指导和监督。其人员组成一般应包括企业最高领导者、人力资源管理部的负责人、职业顾问、部分高级管理人员、企业外部专家以及企业内部部分职业发展成功的资深人员。同时, 各职能经理们也要重视这项工作, 不能因无暇顾及而影响此项工作的开展。

2、良好员工职业生涯规划体系

职业生涯管理并不是独立存在的, 它与人力资源管理的其他各模块是息息相关的。例如企业在制定人力资源规划时就应该考虑进去。在具体实施人员招聘计划、轮岗计划、培训计划、晋升计划时都要考虑到。如在招聘时企业一定要把有关职位的特点、职位要求和该职位的发展方向等明确地告诉求职者, 并充分了解求职者学识、态度、兴趣、职业价值观等, 指导其正确选择, 做到人职匹配。在考虑人员晋升时强调没有培养接班人的就不能晋升, 在做绩效考核时要强化各级管理者的职业生涯管理意识。选取员工的职业生涯发展情况等指标进行考核, 借助指标的引导督促直线管理者将职业生涯管理工作落到实处。



西部政要访谈

动态新闻

- 敬告作者
- 新西部杂志社踊跃向四川灾区捐款

最新招聘



二、制定科学的工作说明书

工作分析是进行招聘和录用工作的基础之一，确保招聘的经济、有效性。离开了完备的岗位分析，整个招聘活动将会陷入一种极其混乱的状态。内部招聘也不例外。事实是很多应聘者对招聘岗位的工作内容、工作职责、工作环境等却只知其一，不知其二，基本上对其是处于一种模糊性的认识中，有些认识甚至是错误的。缺乏了对应聘岗位的全面、正确认识，整个招聘活动无论在时间上，还是在质量上讲都不可能取得成功。因此为了应聘者正确的认识这些，企业要为招聘岗位制定完备的工作分析说明书。

首先是职位的分析。一个职位如果是新衍生出来的，我们需要从组织架构的设置，工作流程的匹配优化，业务发展的战略和阶段这几方面来分析。要着眼于岗位本身，看新职位需要做些什么，从职责再去推他需要什么素质能力。这里需要注意的是，对素质和能力的要求要着眼于合格层面，理想或优化层面可在面试中把握，不能在岗位说明中就把适合这个岗位的最佳人选作为招聘的基本标准。同时，招聘者需要通过访谈用人部门挖掘和整理信息。

其次是人才的定位。根据内部的分析，需要和用人部门根据掌握的外部市场情况，对需要招聘的人选在外部做一个定位。一方面是根据候选人的学历、地域、工作年限进行一个选定，这里面如果招聘者对行业人才情况有一定掌握的话，再向用人部门了解业内行情的同时就能更好的给出职位要求定位的建议，避免要求的人才在业内基本是不存在的或极不靠谱。还有就是根据职位的工薪和职位级别，对比同类企业的职位，保证招聘的吸引力和可实施性。

三、完善企业内部招聘制度

首先，让我看一个例子，有关索尼公司的内部招聘制度：

[1] [2] [3]

相关文章

暂时没有相关的文章！

[在线交流](#) | [更多评论信息 >>](#)

会员帐号: 帐号密码: 匿名发表

验证码:

w 1 4 a

[新西部杂志社简介](#) | [招聘信息](#) | [联系方式](#)

西部开发网精品栏目: [西部招商引资](#) [西部旅游](#) [西部人物](#) [西部文化](#) [西部概况](#) [西部房产](#) [西部大开发优惠政策](#) [西部美食](#)
[违法不良信息举报中心](#) [不良信息举报信箱](#) 客服电话: 029-82301998 举报电话: 029-82302829 主编信箱: zhubian@cnwest.cc

About CnWest - [西开简介](#) - [网站地图](#) - [联系我们](#) - [招聘信息](#) - [客户服务](#) - [广告服务](#) - [网络营销](#) - [帮助中心](#)
中国西部开发网版权所有 增值电信业务经营许可证编号: 陕B2-20050078 陕ICP备06005707号 服务电话: 029-82301997

本站所有文章、数据仅供参考,使用前务请仔细阅读免责声明,风险自担。



© 2005-2007