**招聘计划**

**招聘计划的主要内容**

1、人员需求清单，包括招聘的职务名称、人数、任职资格要求等内容；

2、招聘信息发布的时间和渠道；

3、招聘小组人选，包括小组人员姓名、职务、各自的职责；

4、应聘者的考核方案，包括考核的场所、大体时间、题目设计者姓名等；

5、招聘的截止日期；

6、新员工的上岗时间；

7、费用招聘预算，包括资料费、广告费、人才交流会费用等；

8、招聘工作时间表，尽可能详细，以便于他人配合；

9、招聘广告样稿。

**（一）** **招聘来源的选择**

**1.组织内部人员调整**

优势：

（1）有利于员工的职业发展，能够促进组织中现有人员的工作积极性；

（2）利用已有人事资料简化招聘录用程序，节约资源

（3）内部员工对企业熟悉，对新职务的适应期短

（4）可以控制人力成本，减少培训期和费用

注意保证筛选的公开、公正性。对不被选用的员工，管理者要详细说明原因，并提出期望，展示将来的机会。

**2.外部选聘**

适用于外部选聘情况

（1）补充初级岗位

（2）获取现有员工不具备的技术

（3） 获得能够提供新思想且具有不同背景的员工。

来源

（1）职业学校

（2）学院与大学

（3）竞争对手或其他公司

（4）失业者/下岗人员

（5）退伍/转业军人

（6）老年人

（7）个体劳动者

**（二） 招聘方法的选择**

**一、人才交流中心**

在全国的各大中城市，一般都有人才交流服务机构。这些机构常年为企事业用人单位服务。他们一般建有人才资料库，用人单位可以很方便在资料库中查询条件基本相符的人员资料。通过人才交流中心选择人员，有针对性强、费用低廉等优点，但对于如计算机、通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。

**二、招聘洽谈会**

人才交流中心或其他人才机构每年都要举办多场人才招聘洽谈会。在洽谈会中，用人企业和应聘者可以直接进行接洽和交流，节省了企业和应聘者的时间。随着人才交流市场的日益完善，洽谈会呈现出向专业方向发展的趋势。比如有中高级人才洽谈会、应届生双向选择会、信息技术人才交流会等等。洽谈会由于应聘者集中，企业的选择余地较大。但招聘高级人才还是较为困难。

通过参加招聘洽谈会，企业招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他企业的人事政策和人力需求情况。

**三、传统媒体**

在传统媒体刊登招聘广告可以减少招聘的工作量，广告刊登后，只需在公司等待应聘者上门即可。在报纸、电视中刊登招聘广告费用较大，但容易体现出公司形象。现在在很多广播电台有人才交流节目，播出招聘广告的费用会少很多，但效果也比报纸、电视广告差一些。

**四、校园招聘**

对于应届生和暑期临时工的招聘可以在校园直接进行。方式主要有招聘张贴、招聘讲座和毕分办推荐三种。

**五、网上招聘**

通过因特网进行招聘是尽两年新兴的一种招聘方式。它具有费用低、覆盖面广、时间周期长、联系快捷方便等优点。但由于目前我国很多企业没有上网条件，并且很多应聘者也无法上网。所以网上招聘目前仅限于有上网条件的大型企业、外资冶资企业、高薪技术企业和计算机、通讯领域人才、中高级人才等。

**六、员工推荐**

员工推荐对招聘专业人才比较有效。员工推荐的优点是招聘成本小、应聘人员素质高、可靠性高。据了解，美国微软公司40％的员工都是通过员工推荐方式获得的。为了鼓励员工积极推荐，企业可以设立一些奖金，用来奖励那些为公司推荐优秀人才的员工。

**七、人才猎取**

对于高级人才和尖端人才，用传统的渠道往往很难获取，但这类人才对公司的作用确是非常重大的。通过人才猎取的方式可能会更加有效。人才猎取需要付出较高的招聘成本，一般委托“猎头”公司的专业人员来进行，费用原则上是被猎取人才年薪的百分之三十。目前在北京、上海和沿海地区“猎头”公司较为普遍。