

<<学习招工新方法 为您用人解疑难>>

图书基本信息

书名：<<学习招工新方法 为您用人解疑难>>

13位ISBN编号：9787516702550

10位ISBN编号：7516702552

出版时间：2013-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<学习招工新方法 为您用人解疑难>>

内容概要

《学习招工新方法 为您用人解疑难:企业招工用人指导手册》讲述作为公共就业服务机构，要加强对企业招工用人的指导，帮助企业分析自身问题所在，提供好的案例，指导企业改善招工用人行为；作为企业劳动人事管理者，应该加强研修学习，提高人力资源管理水平，特别是结合对自身问题的分析，提出改进企业招工用人的具体措施。

同时，我们还要加大宣传，推广新的理念和方式方法，继续开发相关技术和工具，组织人员培训进修，在全国开展宣传指导活动，多种方式并举，形成各方合力，争取为破解这一中国就业新难题做出贡献。

<<学习招工新方法 为您用人解疑难>>

书籍目录

问题剖析篇 原因一：用人待遇偏低 原因二：员工保障机制不健全 原因三：小微企业不具竞争力 原因四：岗位劳动强度大、工作环境差 原因五：岗位工种特殊、专业性强 原因六：临时性、季节性用工 原因七：企业在偏远、经济欠发达地区 原因八：信息发布渠道不畅 对策措施篇 一、薪酬待遇较低招不到人怎么办 1增加激励机制，科学设计薪酬 2到欠发达地区招工 3放宽招工条件 4提供人文关怀 5展现企业未来发展的蓝图以增强员工入职的信心 6吸纳员工入股 7增加附加值，如提供培训机会 8提供进步、晋升发展通道 9利用员工人脉 10增强企业信用度，树立良好形象 11开发就业见习岗位 二、企业用人不规范招不到人怎么办 12规范撰写招聘广告 13依法签订劳动合同 14依法缴纳社会保险 15遵守最低工资标准 三、小微企业吸引力不够招不到人怎么办 16灵活安排用工形式和工作时间 17通过企业所在地社区就业服务机构招人 18适当增加薪酬福利待遇 19长期发布用工信息 20主动与求职者联系 21招用就业困难人员，享受优惠政策 22改善企业自身管理水平 23通过连锁加盟提高自身吸引力 四、岗位劳动强度大、工作环境差招不到人怎么办 24科学改进工作内容和流程 25科学安排工作与休息的时间间隔 26最大限度地改善工作环境 27更加注重员工的身心健康和劳动保护 28丰富员工业余文化生活 29开展员工技能比赛，唤起员工荣誉感 30合理配置性别比例，提高生产效率 31解除员工的后顾之忧 五、岗位工种特殊、专业性强招不到人怎么办 32通过订单、定向培训的方式招用人才 33开展梯级在岗培训，增加内部人才供给 34通过专业人力资源服务机构委托推荐人才 35科学制订企业人才培养计划，建立人才储备 36招用符合条件的离退休员工 六、临时性、季节性用工招不到人怎么办 37提前定点发布招工信息 38建立固定招工渠道 39在具备劳务输出条件的地区，依托劳务经纪人招用工 40通过劳务派遣公司招聘人员 七、偏远、经济欠发达地区企业招不到人怎么办 41利用当地人才引进政策吸引人才 42定向委培人才 43与高校建立联系，开展有针对性的宣传和指与吸引大学生就业 八、信息发布渠道不畅招不到人怎么办 44利用公共就业服务机构发布信息 45根据招用人员的特点选择信息发布渠道 公共就业服务篇 服务功能一：人力资源状况咨询服务 服务功能二：薪酬福利规划咨询服务 服务功能三：人员招聘计划指导服务 服务功能四：岗位应聘人员组织服务 服务功能五：应聘人员就业指导服务 服务功能六：企业面试全程协助服务 服务功能七：备选人员岗前培训服务 服务功能八：人事业务全程代理服务 服务功能九：劳动政策宣讲培训服务 服务功能十：企业交流沟通平台服务 工作经验篇 分类指导分层推进分步实施——烟台市实行“三分”工作法开展企业用人指导试点工作经验 后记

章节摘录

版权页：（4）用“企业的梦”圆“个人的梦”。

由于社会压力，人们对于择业越来越慎重，人们不仅看中企业的当前状况，更注重企业的未来前景及自己身在其中发展机会（这种发展本身具有对未来社会的适应性）。

因此，企业不仅要做好当前管理，还必须有一个长远的发展规划与方略。

通俗地讲，企业要有一个“企业的梦”，同时企业还应有一个系统的人才培养与选拔体系，给进入企业的每一个人一个“人的梦”，也就是个人职业生涯规划。

注意事项 为求职者增加工作附加值的出发点是吸引优秀人才并充实到企业中来，在执行过程中应本着培养人才、储备人才和稳住人才的目的，切忌利益性国强。

“对比法”帮助企业摆脱招工困境 2012年3月，许昌某车轮制造企业频繁参加许昌市职业介绍服务中心举办的招聘会，但效果都很差。

中心职业指导师看在眼里，急在心里，通过将该企业与同行业其他企业对比，了解到该公司招聘方案中存在不少问题，如招聘年龄要求过于年轻化，学历要求较高，月工资却比同行业其他企业低了500~1000元，而且没有为一线员工完全办理社会保险等。

这样一看，招聘条件的限制已经将年富力强的中年求职人员挡在了门外，而福利待遇和社会保险等各项保障又没有任何能够吸引求职人员的地方，招不到人，也就很正常了。

职业指导师把该企业与其他企业的招聘要求和薪酬待遇做成一览表逐项对比，让企业清楚地看到确实存在的问题。

企业按照职业指导师的建议，及时调整了招聘方案。

1.降低招聘门槛。

将原招聘方案中的年龄要求由30岁以下改为55岁以下，学历由大专降至高中。

2.提高福利待遇。

普通员工月工资由1500~2000元提高到3000~4500元。

3.办理社会保险。

为员工办理了养老、医疗、工伤等社会保险。

4.保障员工休假。

实行每月4天的带薪休假制度。

这些措施有效维护了员工权益，仅一个月的时间，就有效解决了企业缺工问题。

编辑推荐

《学习招工新方法 为您用人解疑难:企业招工用人指导手册》是中国就业培训技术知道中心等组织结合试点城市提出的意见,进一步编辑完善了手册内容,并增加了部分试点城市的典型经验和做法,形成了《学习招工新方法 为您用人解疑难:企业招工用人指导手册》。
我们希望《学习招工新方法 为您用人解疑难:企业招工用人指导手册》能够在各地开展企业用人指导工作方面发挥重要的参考和借鉴作用。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>