

招聘锦囊

春季招聘后对话“HR”

一年之计在于春,春天是万物复苏的季节。在职场中也有“金三银四”的说法,每年三、四月份是公司用工的高峰期,也是人们找工作的黄金窗口。

作为公司人力资源从业者,如何在人才市场快人一步,快速满足公司发展战略和运行的人员需求呢?

一、收集公司招聘需求

1. 招聘岗位信息收集

公司人力资源部门通过对用人部门沟通询问,并结合现有的组织机构、团队结构、岗位说明书、用人机制等资料,合理制定人力供需情况和招聘计划。

2. 岗位信息整理提炼

通过对招聘岗位的工作内容、岗位要求、工作环境、公司文化、公司发展进行整理,从“知识、技能、经验、能力、价值”五个维度,提炼形成岗位信息。

3. 合理制定薪资标准

多渠道做好调查同行业同等岗位的待遇情况和竞争情



况,以同行业同类公司的标准为基础,结合公司实际状况及现有薪酬体系合理设定招聘岗位待遇标准。

二、拓宽公司招聘渠道

1. 内外官方网络平台

梳理并整理招聘岗位信息,将相关招聘岗位信息第一时间通过公司官网和其它知名公众号对外发布。尽可能拓展招聘信息传播范围,让更多人看到公司招聘信息。

2. 建立健全内推制度

通过公司内推制度的建立,充分发挥全体员工主人翁意识,鼓励全体员工对公司紧缺人才和岗位进行内部推荐,提高人才推举和招聘的质量和效率。

3. 校园招聘渠道覆盖

通过对公司招聘岗位信息的梳理,结合学校公开的生源专业和学业进展情况,有针对性地选择对口的学校,及时掌握和安排在校或校外进行招聘宣讲。

4. 线上线下结合方式

通过上海公共就业招聘新平台、上海24365大学生就业服务平台、“乐业上海”“浦东就业”微信公众号等网络,快捷传递招聘信息,同时参加线下招聘会。

5. 把握公司人才信息

收集整理公司人员信息,形成公司内部人力资源库,迅速调动合适的优质人才,实现后备人才的积累,调配公司人员需求,为公司及时提供人力保障。

三、提高面试周期效率

当收集到求职者简历后,应在第一时间根据需求筛选简历信息。对于符合公司用人条件的人选,及时组织用人部门做出面试安排,并通过电话、短信等形式通知求职者,对不符合人员也应及时回复。

公司人力资源部要把握信息抢占先机,及时掌握招聘的主动权,通过缩短面试周期,迅速完成与应聘候选人的人职面谈及手续,从时间和效率上抢占市场,同时也得到面试人员认可并留下良好印象。

每年的春招如火如荼,为全年工作开好头,作为公司的HR,更需要精心的准备协调和组织,发挥专业性、创造性和细致高效的执行力,为公司的发展添砖加瓦。

(浦东就促中心 曹捷)

职场问答

问:在试用期内,单位可以随时解除劳动合同吗?

答:劳动者有下列情形之一,可以随时解除:

1. 在试用期间被证明不符合录用条件的;
2. 严重违反用人单位的规章制度的;
3. 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
5. 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的;
6. 被依法追究刑事责任的。

问:单位违法解除劳动合同,怎么办?

答:用人单位违法解除或终止劳动合同的,劳动者要求继续履行劳动合同的,应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,赔偿金的计算年限自用工之日起计算。用人单位支付了赔偿金后无需再支付经济补偿。



职场人生

大学生职业规划有没有必要?

当前的就业形势还比较严峻,尤其是大学生就业,经常会出现几十人争夺一个岗位的情况,这就导致很多毕业生找工作与自己理想的目标有偏差,也会出现很多专业不对口的情况,以至于大学时做的职业生涯规划在就业时出现偏差。

我国的高等教育经过几十年的发展,尤其是进入21世纪后的迅猛发展,已从精英化教育转变为平民化教育,人才的存量资源也大大增加,这就使大学生的人力资源稀缺程度逐渐下降,就业环境也发生了根本性的变化,供求关系矛盾、专业设置问题、就业指导工作欠缺等原因,造成当前大学生就业更加困难。加上大学里很多专业设置缺乏市场化原则,一些学生陈旧保守的就业观念,以及缺乏健全合理的就业指导服务机制,使得大学生就业难问题变得日益严峻起来。

在这样的情况下,大学生制定一个合理健康的职业生涯规划是十分必要的。大多数学生在大学期间,每一学年都在朝着既定

的目标去努力,过英语四级、获得与未来职业相关的证书、实习体验等,大部分学习目标在毕业时基本都实现了,唯一不同的是没有进入到理想的职业或职位工作,最后不得不另择他业。这样的情况对职业规划来说,不算是失败的职业生涯规划。

职业生涯规划是一个长期的过程,可以说是伴随着职业的终生,活到老规划到老;而大学生职业生涯规划还是一个雏形阶

段的职业生涯规划,是一个有待完善的职业生涯规划。职业生涯规划不仅包括从业前,更多的还包括从业后的职业生涯规划,大学生毕业后完全可以在现有职业基础上,继续为最初的职业理想进行规划调整加努力。

对于职业规划,职业能力及个人素养是不同职业都需要的,同时,个人心态也是十分重要的一环,有一个健康的心态才能保证逆境而不馁。正确的做法是,以良好的职业心态,设计一个合理的职业生涯规划,并为此持之以恒地努力奋斗。

(长宁职介 薛睿)



求职驿站

摆正心态是就业的“倍增器”

案例背景:

“老师,你们这有工作给我女儿做吗?”第一次见小夏,她是在父亲陪同下来中心求职。小夏,28岁,普通中等专科毕业。毕业6年来,从事过销售、行政等岗位,但都不到半年就离职了。

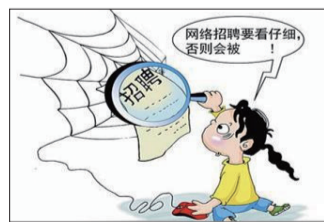
案例分析:

由于在家待业时间较长,自己又被家人催促找工作,也有逆反心理,有就业意愿但实际又惧怕再次踏上社会。

小夏虽然有一定的工作经验,但学历不高,技能单一,其面试技巧上经验也不够;对当前就业形势和自身定位的认识

不足,在就业薪资待遇要求上也偏高,所以总是事与愿违,求职处处碰壁,从而对求职心态也有一定打击。

父爱女心切,看到女儿在家迟迟找不到工作,心急如焚,过于焦躁,导致小夏一直心理压力。



指导过程:

一、心理疏导

小夏性格内向、敏感,缺乏归属感,多次求职不顺后,自信心也跌入谷底,对就业既感无望又无所适从。职业指导老师一方面进行当前就业形势宣传,同时实事求是地分析其个人的长短,年轻身体好,有良好生活习惯,本人也愿意学习,在选择企业、工种、薪酬时要切合实际。逐步打开小夏的心结,引导她自己做出职业选择。

二、面试辅导

在与小夏及家人充分沟通

后,职业指导老师针对其自信心不足问题和职场礼仪进行了面试前指导。小夏虽性格内向,但懂得基本的礼貌,通过带教能较快进入“角色”,特别是从面试的企业情况、岗位职责方面做好前期功课,在仪容仪表、表达方式方面逐一耐心地进行辅导,为其后续求职应聘岗位做好充分的准备。

三、推荐就业

经过数周的心态调整、自我认知,小夏在求职意愿、心态上发生了较大的变化,在职业定位上也有了初步的雏形。职业指导老师陆续为小夏推荐了两家企业,虽都未成功,但指导老师一边鼓励小夏不能放弃,一边复盘分析问题和原因。不久,小夏终于面试入职一家服务企业办公室的内勤岗位,小夏对此岗位非常满意。

职业指导老师不定期通过电话回访,了解小夏的工作状况,领导和同事的反响,为其排忧解难和工作生活加油助力。其实,现实中像小夏这样的启航青年还不少,对他们要多了解,抓细节深究,对就业能力进行客观的分析,才能精准定位指导就业。(闵行职介 沈闻捷)

上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘”的推荐岗位

| 单位名称 | 岗位名称 | 招聘人数 | 年龄要求 | 文化程度 |
|----------------|--------|------|--------|------|
| 中国人寿保险股份有限公司 | 社区服务专员 | 10 | 22-55岁 | 高中 |
| 上海浦江游览营运服务有限公司 | 票务员 | 15 | 18-35岁 | 高职 |
| 上海祺祥人力资源服务有限公司 | 项目业务员 | 8 | 30-60岁 | 高中 |

注:1、以上所列的各推荐岗位,建议登录上海市人社局网站(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。如需进一步咨询请拨打12333上海人力资源和社会保障热线。