

## 成功招聘高管的“五个P”

**Finex INSIGHT 金隽洞察** - 我们倡议人力资源部门工作采取更积极主动和配合业务的态度，以及管理层和招聘人员之间建立以结果为导向的互补业务关系。

当企业雇用他们的管理人员时，管理层有时会把招聘工作视为人力资源部门的独立操作，只被动地祈求得到好的招聘结果。

然而，管理层其实应采用更商业化的方法和态度来满足他们的业务需求。正如任何其他商业项目一样，领导力在招聘过程中也很重要。

试以金隽“五个P”概念，帮助您优化高管招聘结果：

**1. PREPARATION (准备)** - 企业领导者最初投入的准备和努力越多，在后期流程中的效率就越高。工作职责和能力要求必须按需求仔细制定。候选人预期素质亦应谨慎构思和沟通，软技能，个性和管理风格亦是企业成功的重要考虑因素。

**2. PLANNING (规划)** - 成功的商业项目有商业计划，招聘也应有适当的规划。策略性制定游戏计划，评估自身的市场地位和市场形象，并尝试从候选人的角度来视察。权衡愿望清单中的优先次序，且作好准备需要作出取舍或修改愿望清单。企业的聘用建议应具创意。

**3. PARTICIPATION (参与)** - 招聘顾问不能取代商业领袖，只是配合他们。市场瞬息万变，因此要学会了解当前的市场。只提出令人印象深刻的商业计划，指望招聘顾问能够自动实现招聘到最合适员工并不设实际。应该记住招聘只是商业计划的一个开始。

**4. PRAGMATISM (务实)** - 应脚踏实地及持开放态度。在当前的跨技能和创新要求的挑战下，你的愿望清单中描绘的人可能并不存在，甚至可能不是最理想的选择。如果可能的话，尽量抽出时间与潜在的候选人充分交谈，而不是被动地等待完美的发现。与候选人交谈也是了解市场脉搏和竞争对手情报的最佳方式之一。

**5. PROFESSIONALS (专业人士)** - 聘请具有良好商业经验和专业知识的专业人士。他们可以帮助您确定您的需求和挑战。真正好的服务提供者可以增加价值，并在人力资源考虑因素的基础上为您提供有关其他业务，管理，组织和运营问题的建议。如果你的招聘顾问达不到标准，即使他们有时只是案成功收费，也要解雇他们，因为您正在失去您的商业机会。