



## 招聘渠道指南

根据当前市场人才供给情况，可用招聘渠道如下：

人员类别		主要渠道							
		猎头	报刊广告	挖角	内部员工推荐	网上招聘	内部举荐	招聘会	校园招聘
高级人员	管理人员	√	√	√	√				
	专业技术人员	√	√	√	√				
中级人员	管理/行政人员		√		√	√		√	
	专业技术人员	√	√	√	√	√	√	√	
初级人员	专员、文员					√		√	√
	专业技术人员				√	√		√	√
	门店员工				√			√	√

各招聘渠道工作流程及效果分析附后。

## 一、招聘会渠道

### 1. 招聘会优、劣势分析

#### 优势:

- 1) 成本较低;
- 2) 进场人员多、类型不一, 能够一次性满足中低层不同岗位、不同类型人员需求;
- 3) 能够与应聘者直接面对和交流, 利于应聘者的初步筛选, 便于缩短招聘周期;
- 4) 会后招聘、面试、录用工作相对集中、完整, 便于新员工培训等;
- 5) 能够对企业形象起到一定的宣传作用。

#### 劣势:

- 1) 通过招聘会较难招聘到公司所需的高级人才;
- 2) 各类招聘会太多、良莠不齐, 具品牌号召力的招聘会太少;
- 3) 招聘渠道日益多样化, 参加现场招聘会人员数量和质量有所下降, 供选择的余地下降;
- 4) 由于应聘者均为一份简历多家投递, 应聘者对比选择的余地大, 对相对优秀人才的争夺较激烈;
- 5) 招聘会方式有一定的区域局限性。

### 2. 办理程序:

通常举办机构将邀请函 FAX 至本公司, 招聘负责人作请示报批后回复邀请, 并申请费用。

需准备: 营业执照副本 COPY 件; 招聘职位名称; 公司简介

### 3. 结论:

- 1) 根据公司阶段性招聘需求有选择地参加招聘会;
- 2) 可将招聘会作为及时满足短期招聘需求的主要手段;
- 3) 适用于大规模招聘、职能部门、中低层管理人员和专业技术人员。

## 二、报刊广告渠道

### 1. 报刊广告优、劣势分析

- 1、优势：
  - (1) 受关注力高，平面宣传效果好；
  - (2) 招聘广告较专业，集中；
  - (3) 反馈直接迅速。
- 2、不足：
  - (1) 时效性短；
  - (2) 覆盖区域有限；
  - (3) 相对招聘会价格高。

### 2. 办理程序

办理报刊广告，须向报社提供：

- (1) 当地人事批文（一般当地人事局人才市场可以办理）；
- (2) 公司营业执照复印件；
- (3) 招聘信息；
- (4) 公司简介
- (5) 相关图文；

### 3. 结论

- (1) 报刊广告同时能够起到企业宣传作用，建议在年度招聘需求相对集中时期有选择性发布；
- (2) 如采用全国性媒体可考虑由总部统一组织实施；
- (3) 为体现公司整体形象，招聘广告模版由总部统一设计；
- (4) 适用于公司职能部室、门店中低层管理人员和专业技术人员。

### 三、猎头机构渠道

#### 1.优劣势分析:

优势：（1）能够满足中高级人才需求特别是市场供给不足的岗位人才需求；  
（2）针对性强、目标明确，能够有效保证招聘成功率；  
（3）拥有庞大的人才库和人才寻访渠道。

劣势：（1）成本高；  
（2）周期较长。

#### 2.作业流程:

- 1、根据客户提供的单位背景资料和详细职位素求，分析确定人才分布状况及猎取的难易程度；
- 2、与客户协商达成一致并签定猎头协议；
- 3、开始寻找合适人才，并初步筛选；
- 4、经客户初步确认后进行全面调查，主要调查与职位任职资格相关联的各项基本要求等；
- 5、经客户确认后参加面试和复审；
- 6、客户确认最终候选

#### 3.结论

- （1）因猎头费用较高，建议慎重选择；
- （2）适用于中高级管理人员和专业技术人员。

## 四、网上招聘

### 1. 招聘效果分析

网络招聘正成为求职者特别是在职人员应聘的重要手段之一。

优势:

- 1) 招聘费用相对较低, 有利于降低招聘成本
- 2) 能实现可交互式宣传;
- 3) 能利用多媒体技术带来的视听效果, 增强感染力;
- 4) 覆盖范围广, 不受空间限制

劣势:

- 1) 无效简历多, 简历筛选难度大;
- 2) 应聘者随意性大, 面试实到率低, 影响招聘效率。

### 2. 结论

- (1) 选取著名网站采用集团用户的方式以节约成本实现资源共享;
- (2) 可适当通过网络媒体开展招聘广告宣传;
- (3) 公司统一宣传风格;
- (4) 适合公司职能部室、门店中低层人员和专业技术人员招聘。

## 五、内部举荐

### 1、优势：

- (1) 内部员工对企业情况了解，会向被举荐人员作好前期沟通，一旦举荐成功，被举荐人稳定性较好；
- (2) 由于员工对企业所需人员的技能和其他条件有较深的了解，熟悉业内优秀人士，故在推荐人员时有针对性，技能和人品都较可靠，成功率高；
- (3) 由于公司对内部推荐成功的员工有一定表彰和奖励，故一定程度上能够增强企业的凝聚力。

### 2、劣势：

- (1) 管理上有一定的难度（可能会因员工未经 HR 而私下的任意举荐造成管理混乱）；
- (2) 当未录用被举荐人时，易影响举荐人情绪；
- (3) 可能会形成内部拉帮结派等不团结现象。

### 3、结论：

- (1) 充分利用员工社交网络和人际关系，扩大人才引进渠道；
- (2) 鼓励员工参与企业人力资源工作，积极为企业推荐人才；
- (3) 建立行之有效的管理办法和鼓励政策。
- (4) 适合于公司各层级的人员招聘。



## 六、直接从竞争对手或相关公司挖人

- 1、优势：  
熟悉行业业务，人员可马上进入角色，效果较好。
- 2、劣势：  
难度较大，所需资源较多。
- 3、结论：
  - (1) 条件适宜时可采用；
  - (2) 适用于某些关键岗位和专业技术人员。

## 七、高校招聘

### 优势:

- 1、 能够宣传企业;
- 2、 企业用人成本低;
- 3、 新人学习能力、创新能力强, 进入角色快;
- 4、 可塑性强, 易接受公司企业文化;
- 5、 利于公司人员结构合理化。

### 劣势:

1. 企业培训、培养成本较高;
2. 入职第一年稳定性较差。

### 结论:

- 1、 职能部室文员和储备管理人员可采用此方式;
- 2、 保持公司对外宣传整体性和统一性。