**网络招聘成功的六大招数**

1. **首先说招聘计划的制定，根据公司规模、制度和传统的不同而不同。**目前所在公司公司规模不是很大，属于创业期，招聘计划的制定不是很到位，多数是岗位出现了空缺或者某个部门业务发展确实需要增员的情况下由部门负责人提出招聘需求，报总经理审批，然后由人力资源部门执行。

2、**招聘渠道选择**。人力资源部门接收到招聘需求，开始选择招聘渠道，发布招聘信息。目前常用的网络招聘渠道分为付费和暂时免费的。付费的渠道有智联招聘和前程无忧，暂时免费的渠道主要是专业招聘网站、地方招聘网站、社交求职网站和微博微信等。专业招聘网站如xxx、xxx等；地方网站如xxx、xxx等；社交网站如xxx、xxx等。说到不同渠道的效果，依据岗位的性质不同而定。专业网站垂直细分是一个新的方向，可减少筛选简历的工作量，匹配性相对较高。研发人员以智联招聘和前程无忧最好，专业网站次之，社交网站和xxx仅可做为补充。客服、电话销售等在地方网站效果更好一些。

**3、提升网络招聘效果。**

1）招聘岗位的名称要准确，为广大求职者所熟知。同样的岗位在不同企业内部可能有不同的名称，但是在发布招聘信息时要采用广大求职者最熟悉的那个，或者针对同一岗位发布不同的名称（当然会增加招聘成本）。

2）定期发布和刷新招聘信息。传统招聘网站如智联招聘和前程无忧等信息发布量较大，新发布的职位会排在前面，容易被广大求职者看到，所以当我们接收到的简历越来越少时可将职位重新发布，以扩大可选资源。

3）简历初选。传统招聘网站的缺点就是海投海选，面对海量简历，可通过筛选条件进行初选，在过滤后的简历中搜索合适人选。

4）电话初选。在筛选过的简历中，通过电话沟通进一步挑选合适人选，建立面试资格人制度，减少面试工作量。在电话中和应聘者详细沟通，除了核对简历信息外，可就岗位的特别要求向求职者询问、向求职者介绍公司、了解对方的期望值、回答应聘者的提问等，以便企业和应聘者更多了解彼此，合适的可以约定面试时间。

5）在简历量不足情况下，可主动搜索简历。现在传统招聘网站都有这个功能，搜索出来的简历往往比主动投递的更符合岗位要求。但是主动搜索出来的简历在电话沟通环节话术是不一样的，要注意这个问题。

6）社交网络是招聘的新趋势，通过一些社交网站，我们能更多地了解应聘者的情况，如他的朋友圈、日常工作和学习活动、别人对于他的评论等，这就减少了海选的过程，提高招聘效率。在当今的互联网时代，微博微信等可做为一个有效的辅助招聘渠道。尤其是知名公司，知名博主具有非常广泛的宣传效果。