**HR必知：网络招聘的四大秘诀**

互联网的运用发展得如此迅速，目前已经普及到生活的各个部分。而企业人才的招聘也逐渐地走向了网络。可是有好多企业在运用网络招聘 时却出现了很多的困惑，他们的在各家的招聘网站上发布了招聘信息，他们以为信息发出去了，各种优秀的人才一定会源源不断地滚滚而来，但令人想不到的是，结果却让人大失所望。

只要打开电脑，输入“招聘信息”，就会有许多招聘的网站跳了出来。目前国内大大小小的招聘网站有上千家，到底选择那家更适合呢?通过仔细研究，我们就会发现每一家招聘网站的定位是不一样的。有面向全国性的，也有面向特定地区的，通过专业机构的调查研究数据可以看出，有百分之九十以上的人才流动具有地域性质，跨省区的人才流动占的比例是极低的。

所以真正能够帮助[HR](http://www.jobcn.com/search/result.xhtml?s=search%2Ftop&p.sortBy=default&p.jobLocationId=&p.jobLocationTown=&p.keyword=HR&p.keywordType=2&p.workLocation=" \t "_blank) 提升招聘效率的关键还是以下四大秘诀 要掌握好。

**第一，招聘网站要选对。**

建议各家企业家HR在选择网络招聘渠道时，要着重“对”的，不选“贵”的，如果面向全国招募人才就选择全国性的招聘网站，假如只是在某个区域进行招聘，就应该选择一个地区性强势的招聘网站。你说，“强龙’’和“地头蛇”那个更强，明人不需细讲了吧，地区性招聘网站的针对性往往更具优势。

**第二，企业简历要更具吸引力。**

作为一名求职者，在应聘某家公司或企业家时，第一一位要考虑的是先对其进行详细了解，而了解的途径，首选的是通过企业简介。可是，我们看看各家招聘网站中很多企业的简介内容都是十分简单，简单的简介，让求职者看了，只是一头雾水，甚至对企业都做些什么业务都不清楚。我们知道，一份好的企业简介，应该包括的内容有：企业的业务范围、规模、发展状况、未来发展方向和企业文化等等。因此，我建议各企业的HR，在写企业简介时一定用心，假如实在不知道该怎么写时，千万别忘了参照一下世界五百强或者国内知名大型企业的简介写作模式。

**第三，职位描述要规范准确。**

企业通过网络发布招聘信息时，对于岗位的描述十分重要，岗位描述通常可以分为两部分，第一部分为岗位职责，也就是入职之后具体负责哪些工作：第二部分为任职资格，也就是具备哪些条件的候选人符合筛选条件。特别是任职资格要明确，不要模棱两可。譬如，要求应聘者具备一定的英语口语交际能力，就不如更具体更明确地写明具有英语六级证书或者中级口译证书。这样会让应聘者一目了然的。

**第四，对求职者要充分尊重。**

在收到候选人的简历后，请在第一时间进行筛选，合适的候选人要立即打电话并通过电话对其进行简单的电话面试，如果合适，就要忙安排面试，尽量将几轮面试在一天内进行完毕，以免得求职者来回奔波。一旦决定了录用的候选人，请马上在第一时间通知录用结果，然后尽快安排入职。这样做的好处是，现在的优秀的候选人可选择的机会往往会很多，如果能缩短面试进程，尽快安排入职，候选人就没有机会参加其他公司的面试，我们就铁定的占了先机。

企业对人才的重视肯定会转化为企业的吸引力。我们知道，现在的企业招聘越来越困难，但是，很多企业在对待人才的观念还没有改变过来，他们对人才还不够尊重。例如很多外地求职者最初来到一座城市，对地址不熟，不知如何乘车。如果企业在招聘信息中能够详细注明公司地址以及可以乘坐哪些交通工具，就一定可以大大方便求职者。

放眼一下国内的很多中小型企业，他们的面试还谈不上十分专业。例如：对候选人的接待、面试环境、面试官、面试方式。不知道那位名人曾经说过：细节决定成败。这话是有一定道理的，招聘的成功始于专业。就目前国内很多中小型企业的HR来说，要一下子变得专业很难一蹴而就，也很不现实，但是可以逐步提高的。