**如何优化网络招聘效果？**

网络招聘是企业最为常用的招聘方式。那其效果如何呢？

有 HR 就吐槽说，未见得有那么好。因为他们在做网络招聘时 经常会碰到发布的职位没人理或者多为垃圾简历，主动搜索又 找不到合适简历又或者面试到访率低的困境，效果并不理想。 那么，如何来改善这种局面，优化网络招聘效果，一起来讨论 交流一下吧。请问：

1、你们公司常用的网络招聘渠道有哪些？效果如何？

2、就如何改善和优化网络招聘效果，结合企业实际，请谈 谈你们的成功经验和好的做法。

**一、信息发布**

1、招聘信息投放需要醒目、具有特色。正因网络招聘的优势，在同一 网站上甚至同一个网页上，会出现多个企业的招聘信息，如何能让自己企业 的招聘信息吸引住目标群体呢？首先位置醒目、招聘信息完善且有特点，这 样才会更对方留下印象，并吸引其投递简历。

2、发布信息的形式要符合目标群体的审美及习惯。网络招聘的渠道很 多，比如前程、智联、当地人才招聘网站、社交网站（若邻、大街、58、赶 集等）、行业招聘网站、专业论坛、QQ群等，这些网络由于所面对的群体不 同，因此在这些网站上发布招聘信息的形式也应该有所区别，只有投起所 好、符合对方的审美、行为习惯才能吸引到他们的注意。

3、信息更新要及时。为了合理分配有限的网络招聘资源和人力，需要 及时对公司的招聘信息进行更新，一方面保持公司招聘信息的准确，另一方 面及时更新有助于公司信息的前置（特别是前程、智联之类的网站，大家网 上的信息是以公司最近的刷新时间进行由近至远排序的）。

**二、简历筛选**

由于网络信息覆盖面广、时效性性，因此可能在同一时间，大家会收到 来自四面八方的简历，如何快速的从中筛选出合理的简历，这个是需要有方 法和技巧的，因为简历多而人员少，所以如果要想每份简历都认真仔细的 看，时间肯定不够。那我们常用的方式就是

1、判断基本信息是否合适。对比招聘要求的基本信息，如性别、年 龄、学历、工作年限、跳槽是否频繁，一旦不合适立马淘汰，不过这个更多 的是根据公司的要求来，依据公司对该职位是否有硬性指标。

2、看关键词。对符合公司硬性要求的，就看他工作经历中是否有出现。

与公司招聘要求中的关键词，一般都大致浏览一下，初步判断是否有符合要 求的可能性。

3、突出特点。若未出现关键词，那么可以看对方是否有突出的特点， 如成功的项目经验、案例、特长、奖项等。

通过三点进行筛选可大致评判出该简历的综合情况，而如果面对海量的 简历信息，一般通过前两点进行判断就可以，具体的信息则可以通过面试进 行判断和确认。

**三、简历搜索**

主动搜索简历也是需要技巧的，一般大家都知道可以通过设定关键词进 行搜索，那么如何确定关键词呢？有几种方法：

1、根据岗位主要的工作内容设定，尤其是对一些特殊岗位，对工作经 验有特殊要求的，尤为合适。

2、根据岗位名称进行设定，这个比较具有普遍性，所以可能搜到的简 历很多，但进行第二次筛选的工作量会比较大。

3、根据公司名称进行设定，有些岗位特别是研发类的，因为市场的特 定性，你可以先了解同行中哪些企业中可能有类似岗位的人员，然后设定该 公司名称的关键词+工作内容或岗位的关键词来筛选。

简历搜索说设置的关键词越细化、准确，找到的简历也就会更准确，相 反则可能需要进行二次筛选。以上几种关键词设定即可单独使用也可搭配使 用。而搜索到简历后就需要有技巧的进行电话邀约。

总之优化网络招聘效果最主要的就是要尽可能的让目标群体快速接收到 公司准确的招聘信息快速。

**采用网络方式进行招聘需要注意**

网络招聘有着费用成本相对较低、信息覆盖面广、信息传输更新 快、接受面大的优势，网络招聘成为招聘的重要手段和渠道，是企 业最常用的招聘手段，我们公司进行网招，最常用的网站有：

一、公司网站：现在很多有求职者，直接输入公司名称进行搜索。公司 的网站就显得非常的重要，网招首页主要介绍公司概况、企业文化宣传、开 发项目介绍、招聘信息发布、员工园地等。在公司网站的招聘信息发布，我 们一般按招聘岗位归类发布信息，不是综合招聘信息发布，方便求职者进行 应聘岗位搜寻和查找。同时，招聘岗位职责、应聘要求、面试流程、薪资待 遇等详细列出，让求职根据自身情况选择性投递简历，公司网站的招聘信息 和公司宣传页面，每周都会进行更新；

二、全国性招聘网站：合作过的有前程无忧、智联招聘、中华英才网， 都是全国性的知名招聘网站，主要用于公司招聘管理层人员和技术人员。合 作两年后，通过我们的评估，发现其中两家网站有一定的重合性，很多求职 者在两家网站均注册，进行简历投递，根据这两家网站在本地会员情况和两 年来的招聘情况分析，二选一，现在和其中一家合作。因为是全国性的网 站，投递简历量比较大，需要花费些时间进行简历筛选。每天进行刷新，集 中招聘期，每两天对简历投递情况查看筛选，平时每周进行一次。简历筛选 时效上限为最近两个月，超过两个月不再筛选查看；

三、专业网站：与建筑英才网和数字房地产网合作，主要招聘工程技术 人员和地产专业人员，效果比较不错；

四、地方性网站：人才市场网、云南信息港等。主要招聘一些普通员工 和后勤人员。

**采用网络方式进行招聘需要注意：**

一、公司网页及时更新维护，信息发布准确，注明招聘时效、应聘要 求、薪资待遇和面试流程；

二、在全国性和地方性网站发布招聘信息，留下公司网址链接，满足求 职者想详细了解公司的愿望；

三、安排有经验的人员负责网站简历搜索筛选工作，设立筛选目标，避 免大海捞针式的海选工作量；

四、对求职者简历信息不要全信，抱有一定的怀疑态度，对不能提供数。

据支撑的过往工作业绩，不能全部采信，要综合分析筛选简历信息； 五、简历初筛合格者，马上采取QQ、电话、微信，有条件可视频的方式

进行联系，作为初筛；合格后，按简历信息进行必要背景调查，情况属实， 在通知进行面试。在面试前，各环节工作做到位，减少面试程序工作量，提 高招聘工作效率。

**优化和改善网络招聘的方法**

在是信息化的时代，网络也逐渐渗透到我们工作、生活的方方面 面，网络招聘也被众多的企业所采用。对我们企业而言，网络招 聘远没有现场招聘那么的普遍、适用。至于原因，也与城市、行 业、职位、岗位、工资、福利，以及应聘信息中的垃圾信息、资源多却命中 率低、预约面试爽约率高等问题有关。（当然，很多问题不止限于网络招

聘，其他招聘也有类似问题。） 一提到网络招聘，有智联、前程无忧、中华英才网、58同城、赶集网、

地方人才网等等，可谓渠道不少，信息量也大。不过付出了很多的精力与成 本之后，效果却不是很大。一是可能与招聘的岗位有关，普工为主；二是大 量垃圾信息较多，筛选麻烦。

那么该如何优化和改善网络招聘的效果呢？ 1、加强信息的真实性、完整性。 信息的真实性一直是网络招聘最大的问题。本人也曾作为应聘者浏览大

小网站的招聘信息，也了解了一些比较熟悉的企业的招聘信息，从此便对网 络招聘的信息真实性打了个大大的折扣。

1）薪资待遇。很多企业为了吸引更多的应聘者，薪资待遇要么写面 谈，要么写XXXX+，要么就写很高（其实是连加班费、福利也算在内的）， 应聘者很难确定是否符合自己的要求，本着宁可错杀、不肯放过的原则，小 手一点，“投递简历”便完成了。这样，企业也就收到了大量的求职愿望不 是那么强的求职信息，也就是加大了审查的难度与工作量。当然，社保与工 作时间等必备因素也存在上述类似的问题。

2）岗位信息笼统，要求过高。很多企业岗位名称很吸引人，但岗位职 责描述笼统，有时职责与名称对不上号。再有，就是岗位要求过高，比如， 一个人事专员，要求负责招聘、档案管理、部门协调、行政后勤、考勤和工 资绩效核算、制订相关制度与流程、企业文化建设、制定岗位说明书、培训 工作、岗位升降与薪酬调整的监督执行、离职员工的善后处理、劳动合同等 协议的管理、节假日的工作安排、企业资产配置、突发事件的处理等（请注 意：等）。如此要求，做人事经理也不过分，离总监也就一步之遥了。我 想，这么规定一个人事专员的职责，会有可靠的应聘者吗？企业当然想以最 低的成本招来最好的员工，可如此要求显然与职位不匹配了，也无法招到适的人员。

鉴于以上两个原因，信息的真实性成了网络招聘难的最大的因素。因 此，要提高网络招聘的效果，首先就要加强企业招聘信息的真实性、完整 性，并且完整、客观、合理的描述岗位信息与要求。这样才能提高目标人群 的快速定位，找到适合自己的应聘者，而不广撒网、多捞鱼。

2、加强日常维护工作。 不少企业把招聘信息往网站上一放，就万事大吉、守株待兔了。其实，

除了发布招聘信息，我们更多的时候应该主动出击，搜索我们需要的人才。 同时，通过策划和推广，来宣传企业，以吸引更多的求职者。每天固定时间 查看简历的投递情况，及时回复或约谈面试，保证对应聘信息采集的及时 性，不错失每一位应聘的人才。

3、适当的进行资本投入。 天下没有免费的午餐，要想取得较好的服务，一定的资金投入是必不可

少的，当然也会有比较好的回报。目前，很多招聘网站都会推出各种各样的 收费项目，也提供多种的收费服务，虽然得付出一定的成本，但相比现场招 聘要少的很多了。既然成了付费用户，自然就能享受到很多网站的个性化服 务，也有助于我们筛选简历、搜索人才。

4、根据网站的定位，合理的安排招聘信息。 不同的招聘网站有着不同目标的人才资源，根据不同的招聘需要选择不

同的网站作为合作对象。对于面向中高端人才的网站，我们的招聘信息以中 高层或技术岗位为主，对于普工的招聘则不要在此发布或者不作为招聘的重 点。这样能够更好的明确招聘的重点，更有针对性的对简历进行筛选。

着网络化和信息化的发展，如今，我们的工作和生活越来越离不开 网络了，招聘工作也是一样，有的公司甚至发展到以网招为主，毕 竟网络提供的信息面、搜索到的简历不但海量，可供企业充分自由

的选择人才，而且还能够在更广的范围内宣传企业形象，扩大公司影响。 就我们目前采用的网络招聘渠道，一是有全国性的前程无忧、58同城

等，也有地方性的汇博，还有一些新型形式QQ群、社区网、微博微信等，下 面，结合我司实际网招情况，分享一下其中的得与失。

**网招形式应当大量采用**

**1、优化招聘简章及职位要求。**

这一点，我认为与现场招聘没有什么区别。招聘应当本着“诚实守信” 的原则进行，不可对公司提供的条件、环境、工资福利等进行夸大，也不可 对明确要求某岗位的条件含糊其词，一味的“面议”是不合适的，这种适时 的优化和完善，还需要与网络的要求和用人部门提出的临时用人要求结合起 来，平时多到用人部门现场或与其领导多交流，以便及时了解到工作任务和 职责要求的变化，只有这样，用人部门才容易感受到HR部门是有用的部门， 他们也才容易更支持和配合HR部门的其他工作。

**2、定期评价网络招聘的效果。**

不管是全国性、地方性或者是新型的网招渠道，我们都会每月对招聘效 果进行评价，内容大致包括：收到简历、符合要求、通知面试、通过面试、 不来面试或不来入职原因分析等。

通过以上总结分析和评价，能够较清楚的了解到是因为公司硬软件原 因，或者是网络宣传力度原因等，不管哪方面原因，我们都会进行相应的交 流，拿出改善计划，如果短期内能够改善而不去作为的，在公司内有相应的 处理措施，如果是网站的责任我们就会进行投诉，如果仍不在限期内改善， 则会提出降低费用或转与其他网络合作。这样的事情每年都在发生着，要知 道，网站之间的竞争也是十分激烈的，哪家效果好、费用低、增值项目多就 选择哪家。

为此，有的网站就会对HR者行贿或什么的，这里要“把持”住啊，如果 因此而主动违反劳动合同法，公司给你认真或较真儿起来，你就麻烦了。

**3、尽量满足应聘者合理要求。**

应聘者会根据自己的经验、能力进行充分的自我评估，然后主动打听了 解应当拿到什么水平的工资福利待遇，这就是他的预期值，如果企业提供的 相差过远，他们是不会来面试的，如果仍来面试，只有一种可能，他的简历 有不少虚假成份。当然，对此，企业也要充分考虑自己的薪酬承受能力，会 不会因此而打破内部平衡性，引来其他不必要的麻烦，需要认真进行权衡。 另外，应聘者会提出按照自己的时间安排来公司面试，如果公司不答 应，基本也会“泡汤”；当然，还有其他一些细节，比如要求提供免费食宿 条件、交通费、话费等，还有要求一个人住一个房间等，要求税后工资、买 住房公积金等，这些都要协调。我认为，企业应当从大局看，认真算一下经 济帐，是满足应聘者这些小要求划算，还是不录用他划算，能否粗略预估一 下应聘者如果入职会给公司带来什么贡献，能够用数据表达出来。这样的事 情，如果HR与用人部门能够做出来，去向上级领导说明，只要会给公司带来

可能的益处，领导会批准的。 类似的在招聘工作中需要特殊处理的情形，不少公司都会发生的，毕

竟，公司之间的竞争真正的是人才的竞争，这个人才你不要自然有人要的。 最后，对所有投递简历者、面试者都要以礼相待，都要将他们放入人才 库，以备将来之用，特别是联系方式、邮箱之类的，让他们感受到公司的重 视和关怀，今后说不定还会主动找到你或推荐其他人才的，这所谓“一面之

交就是朋友”啊。

**4、大胆试用其他网招形式。**

随着网络和信息化的发展，各招聘网站在不断创新着，各新型网招形式 层出不穷，目前有微博、微信、QQ群、社区群等，今后会有什么形式难以预 料，这些形式效果如何也未可知，但我们一定要勇于尝试、第一时间摸索， 只有这样，才可能成为第一个品尝到新鲜事物带来的变革和初期阶段低廉的 成本优势。

**5、适当扩大网招职位。**

不管网络招聘的效果如何，我认为，如果招聘效果不好，都是暂时的， 不要被这一时的情况所左右，更不要急于求成，要看到大势，毕竟使用网络 找工作的比例将呈迅速发展的趋势，这是不可逆转的，效果不好，只是目前 的宣传方法需要改善，或者是网站的影响和名气还不大，或者公司的影响或 职位提供的吸引力还需要提高，这此都是可以改变的，难道不是吗？

所以，我认为，凡是公司需要招聘的职位，都可以放到网上去，一是扩 大应聘者范围，为公司提供更广阔的选才余地，二是提升公司影响范围，树 立公司形象。

其实，网招形式应当大量采用，但有一个条件就是，使用者必须熟练使用其中的操作，特别是一些新型的网招，在我们身边，一些不怎么使用网络 的同事，怎么顺应网络的发展趋势呢？所以，学习网招知识、掌握网招技巧 应当成为HR部门主动学习的内容之一，而且应当向公司领导和部门负责人进 行宣传，特别是由此带来的变化和成本优势，要让他们知道，必要时，也让 他们参与到其中来，切身的体会更能让他们及时做出恰当的决策。

招聘不单是HR部门的事，网招也是一样，如果能够不自觉的在公司内部 形成上下齐心、共担责任、共同为寻找更合适人才而努力想办法，HR部门的 招聘工作将更轻松些。

**在确切招人前提下的设想**

于网络招聘，大家基本上都是熟悉的，对于应聘者，我们是听不到 声，观不到相，只有那点滴文字相伴...那么该如何优化招聘效果 呢？如果是在确切想招人的前提下，我是这样设想的：

**一、提高“招聘信息”的清晰与完整度。**

因为这个非常非常的重要，站在应聘者的角度，我若是找工作，我肯定 会选择部分关键词来搜索，譬如我要应聘江苏苏州某些企业的电气工程师， 那么我会筛选“苏州”、“电气工程师”、“沧浪区”......如果你的企业 迫切需要这样的人才，但你一没写沧浪区，二把“电气工程师”写成“电 工”，好像你已经被“无视”了，将与“我”这样的优秀电气工程师失之交 臂啊。

**二、企业网页设计要漂亮：**

人靠衣装马靠鞍，企业也是如此，尤其是网络招聘。企业的网站也是个 “网络招聘的好窗口”！只要不搞过分的夸张炫耀，过多的虚假信息，建议 可把企业漂亮的LOGO或者企业漂亮的办公条件、工作环境、企业文化等图片 放置网页上，要不然你企业招信息专员或者宣传专员是干嘛用的？

**三、多盯简历、勤刷新。**

招聘专员最好是多关注关注简历投递情况，另外还要隔三差五的去刷新 下，不然，你刚刚“置顶”的招聘信息或“帖子”就华丽丽的“沉”了。这 个我的印象是最深刻的，前程无忧的客服（好像是招聘顾问吧？）就会经常 性的打电话给我“嗨，您好，贵公司近期招聘成效如何啊，我有个小建议提 醒，就是要多刷新，另外不要舍不得花那个店，有的时候还是需要点击”再 发布“的”。

**四、多打电话、勤联系。**

看到合适的简历，得加快“下手”的速度，因为优秀人才是非常抢手 的，你下手比他人慢一拍，可能机会就又少了一次，所以网络招聘也比较讲 究速度和效率的，大家懂得“淘宝网上的秒杀”么？