**网络招聘,你可以做得更好！**

　网络招聘以其便利快捷、跨区域、低成本等优点迅速成为众多单位的首选招聘途径。要说哪个单位，从来没有做过网络招聘，倒真成了稀奇古怪之事。

　　但是网络招聘绝非把招聘职位发到网上就万事大吉那么简单，实际工作中，有多少单位花了银子却没达到期望的效果，如果你公司不是实力雄厚、应征者如云的知名跨国公司，费点心思、花点时间参照以下几点做法，相信你可以做得更好。

　**一、招聘广告忌错别字**

　　求职者在简历中出现错别字会严重影响个人形象，公司招聘文稿中出现错别字更是大忌，轻则让求职者认为人力资源部员工粗心大意，重者会认为公司员工文化水平普遍较低，都会影响求职者对公司的印象，导致优秀人才放弃对职位的选择。因此，招聘文稿的审核要慎之又慎，绝对不能出现任何错别字。

　　**二、别吝啬介绍公司和职位**

　　没有一个网站限制招聘单位的发布字数，招聘单位完全可以利用这一平台有效地介绍公司和职位，可以让求职者更充分地了解公司和岗位。可实际上，很多单位在这方面非常的吝啬，可以用“惜字如金”来形容，要么文字少的可怜，要么什么都没有。

　**三、把职位排在最前**

　　任意打开一个招聘网站，随便搜索一个职位，每天不同单位发布的同一职位数量都数以千计。如果不能做到每天更新，你发布的职位将被排到成百上千个职位的最后边，多少求职者有耐心把所有单位的招聘职位都看一遍？为了保证你发布的职位被大多数人注意到，请你每天打开电脑的第一件事是把发布的职位全部刷新一次。

　**四、巧设置筛选简历**

　　由于不少求职者认为“广种必能博收”，投递简历非常随意，导致招聘单位在筛选简历时要处理很多根本与职位要求不相符合的垃圾简历。针对这一情况，规模比较大的跨国公司一般使用自己的简历筛选系统进行简历筛选。没有简历筛选系统的公司最好使用招聘网站系统提供的过滤设置，根据职位要求设置相应的过滤条件。这样可以有效地过滤一些无用简历，减少筛选简历的工作量，提高招聘工作效率。

　**五、网上一个职位不要长招**

　　长期在网络上挂上一个职位，很容易让求职者产生如下疑问：一是单位不需要人，在做假招聘；二是此职位难以应聘成功，或岗位流动性较大，新人难以适应；三是招聘单位定位不准，自己也不清楚要找什么样的人。

　　无论何种疑问，都会让求职者对招聘单位的印象大打折扣，影响单位在业界的口碑。即使不是单位的原因，当长期一个职位无法招聘到合格人员时，也要把职位暂时停一下，尝试利用其他招聘途径进行人员补充，或者一段时间后再行发布,千万不能在一棵树上掉死。实在不愿意把职位停下,你也要把原来的职位删除,进行重新发布。

　　**六、方便求职者方便自己**

　　了解一个公司的开放程度，从他的招聘广告就可以看出。对于那些联系电话、公司地址、公司网站甚至连公司名称都没有的招聘广告，多少应聘者敢于把自己的简历发过去？如果说公布联系电话会干扰正常的工作，公布办公地址恐怕没什么大问题，直接上门的“面霸”毕竟是极少数。

　　那么好的一个展示平台，把自己公司的办公地址、网站、用人策略、应聘流程、注意事项提前告知求职者，会给你的招聘工作带来多大的帮助！面试迟到的少了，常见问题咨询的少了，合格简历多了，录用成功率高了，何乐而不为？其实工作中只要比别人多想一点点,成功的机会便会多很多!