# 招聘渠道总结

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-09

*第一篇：招聘渠道总结招聘渠道总结人才市场：人才市场招聘速度较快。但人群主要集中在：应届生和劳务工人。中高端人才偏少。而且目前去人才市场的企业也都趋于中小化。真正大型的企业一般情况下不考虑人才市场。职位偏于底层。综合招聘网站：目前来说应该是...*

**第一篇：招聘渠道总结**

招聘渠道总结

人才市场：人才市场招聘速度较快。但人群主要集中在：应届生和劳务工人。中高端人才偏少。而且目前去人才市场的企业也都趋于中小化。真正大型的企业一般情况下不考虑人才市场。职位偏于底层。

综合招聘网站：目前来说应该是三大网站比较有名。不过基本都是属于外企。中华英才网被美国收购后，现在仍是处于阵痛期。智联招聘没澳大利亚招聘巨头收购后明显声望高于中华英才网，但人才趋于高端化。前程无忧仍然是以报纸传统媒体收益内地较好。相同缺点是:人才库虽多，但人才主动投递量少。企业收不到更多的人才简历。

行业招聘网站：目前针对中高端层次出现了行业招聘，已经初具规模。最有名的有建筑英才网，电力英才网，土木英才网，医药英才网等等。针对行业招聘，优势是人才集中，招聘专业性中高端人才比较好找。但是，招聘其他例如：会计，财务或是跨行业人才等就有点力不从心。

地方招聘网站：每个地区都有他们的地方招聘网站。大多数是以地方名字加人才网，工作网，就业网，英才网等命名。深圳广州比较有名的：例如中国人才热线一直处于领先。其他地区还有：浙江人才网，齐鲁人才网等等。其共同特点，人才趋于本地化，不会牵扯到外地来面试的情况，虽然三大网站也有本地站，但还是有一定的出入的。

报纸，电视：三大网站中前程无忧是一直以报纸为主的。目前地方都有出现什么人才周刊之类的报纸。某些地方例如河南大河报，等都有人才板块。在内地效果都不错。电视媒体前几年招聘效果还不错，现在几年已经趋于销匿。

猎头服务：猎头服务是人才招聘界中受益最高。昂贵的服务费让很多企业望而却步。而且猎头内部人才之间的合作也让很多企业不屑。现在行业招聘已经对猎头服务形成了直接的压力。

校园招聘：校园招聘，顾名思义面对的都是应届生。所以，想接受应届生的企业可以借此机会大收人才。可以去学校现场招聘，也可以和网络校园招聘人才网合作。一般都是免费发布校园招聘信息的。

熟人介绍：一些行业喜欢熟人介绍等，当然这个封叔建议企业最好不要采取此类方法。企业管理越来越重视人才优越化。人才如果是熟悉人，在管理上不利于管理。这个都是老话了，在此就不多言明了。

其他渠道：有些人说可以从网络上交流得到人才，比如\*\*群，论坛，贴吧等。但是，首选明确一点：此类招聘不是不可以。但不要为了节省一点招聘预算就想通过捷径。此类方法运用得当能够为企业服务，如果运用错误，很可能会对企业形象造成不良影响。封叔可能就是这样认为：一个企业太节省了。会让别人小看。该花的钱还是要花的。

**第二篇：招聘渠道总结(重庆)**

招聘渠道分析

网络平台（本地网络-基层员工招聘；重庆区域网络-技术、专业、管理型员工招聘；全国网络-重要管理、技术员工招聘）

1.1 本地网络招聘（江津在线），这样的网络，一般在县级城市都会存在。主要针对已经在本地工作的人员；针对在外地上班，但故乡是本地的人员，针对在外地求学，故乡是本地的人员，同时针对在外上班，但亲属是本地的人员。招聘年龄段是 30岁以下(即 80后人员的操作工，70后人员的基层管理人员)，因为一般大于30岁以上的基层人员不使用网络渠道求职。还有办公室文职人员。招聘的岗位主要是基层各种操作工（短时间内适合培养的岗位）。但是像需要有经验的岗位，如机修、电修岗位，一般招聘不到合适人员。

1.2 重庆市区网络招聘（本地智联、51job等），招聘范围更大些，可招聘的层次也更丰富。但考虑到稳定性，基层岗位一般不采用该渠道（出了应届毕业生或人才储备）。该渠道主要用于主任层以上岗位招聘，销售贸易岗位招聘，技术性岗位招聘，主要针对老家是重庆（不一定是江津），目前在外地工作的人员。

1.3 专业招聘QQ群，主要针对专业性、技术性较强的岗位，定向招聘。如 安全管理员、锅炉、如果要找法律顾问的话，也可以采用该渠道。QQ职业交流群中的人员，拥有较高的知识专业度，缺点群内人员一般在职，特别是不在本地工作，对薪酬、发展等要求较高。到岗时间较慢。

1.4 行业内协会，江津本地人力资源QQ群，可发布招聘信息，招聘人员间推荐合适的人员。2 本地传统招聘渠道，如：社保就业大厅提供的招聘平台（招聘信息电子平台发布、求职者登记信息查阅、包括现场招聘会，主要针对基层岗位），还有劳动力市场，中介市场等 2.1 这部分招聘渠道，由于江津本地外来人口很少（对比沿海城市），劳动力市场欠发达，没有较多的人力市场、劳动力中介公司等。所以在江津传统招聘渠道仅有社保提供的招聘平台。

2.2 江津社保提供招聘平台有2种，一种是提供信息发布，一种是提供求职者登记信息查询。起一种是发布招聘信息，后者是收集求职信息。这2种渠道招聘的岗位丰富，年龄跨度较大，适合于基层员工、基层管理、技术性岗位（机修、锅炉、电修、叉车司机）、专业性岗位（会计、化验）等各种岗位。但不适合于 主人以上层级岗位招聘。

各种现场招聘会

3.1 江津本地现场招聘会（社保组织、政府、街道组织，到社保提供的招聘平台资源同类，招聘人群、岗位、效果相同。

3.2 重庆市区现场招聘会，主要针对专业性（会计），销售，贸易。文职人员，及主任层以上人员的招聘。招聘成本较高，占用时间和精力角度。人员来之外地或外省，稳定度不高。

学校平台

4.1 区别于本科校园招聘（当地职业中专、职业高中-基层岗位；附近高职、大专-基层、技术型岗位；大学-基层、可培养、有发展性学生；集团招聘-重点培养和发展职员）4.2 本地或附近学校，主要通过现场招聘会、专场招聘会、校园网络发布等渠道进行。同时也让在校学生、老师宣传。

4.3 主要用于基层员工的招聘。要求在工厂实习学生推荐的同学。主要招聘家事本地的学生。流程和招聘标准)5 内外部人员推荐

5.1 在公司实习生推荐同学 5.2 公司现有员工推荐朋友 5.3 公司相关渠道人员推荐

5.4 政府人员推荐，充分分析利弊后，可以有选择的使用 6 其他渠道

6.1 在工厂附近社区张贴招聘信息

6.2 多做广告，利用政府对项目的重视，将各家媒体的展示机会用好 6.3 让工厂内部职工代为发布招聘信息

**第三篇：招聘渠道**

-选择招聘渠道任务的历史记录

你来到办公室

同事小杨说：现在还忙啊？

你说：还好，有事吗？

同事小杨说：是这样，白色家电事业部扩大后的新车间7月份就要完工，准备招聘一批初级技术工人。经理让我做一份招聘计划，这么重要的事情，我还拿捏不准，上次你不是负责过一次招聘的事吗，所以来向你讨教讨教经验。

你说：呵呵，不敢当，我们一起讨论讨论吧。

同事小杨说：我昨晚想了想，就是一直不能确定在什么媒体上发布招聘广告。

你说：招聘广告发布的媒体是非常重要的，直接关系到招聘的效果。

同事小杨说：这次招聘的是初级技术工人，你看我们在什么媒体上发布广告效果比较好呢？

选择：

1、网上招聘比较好吧，因为成本很低，几乎可以忽略不计了；

2、可以考虑在我们这儿的中专和技术学校进行校园招聘，因为时间和技术要求都比较吻合。学校也希望企业去那招人；

3、在晚报上登招聘广告，看的人多，覆盖面广，会比较容易招到人的；

4、我们可以到劳动力市场或者职业介绍中心看看，初级技术工人在那里比较容易招到； 你选择了：1 2

同事小杨说：这样啊？本来我觉得在中专和技术学校进行校园招聘，或者在劳动力市场和职业介绍中心，更适合呢。

你说：哦…… 你讲的有道理哎。这些地方招人更合适。

同事小杨说：我这次就选这两个招聘渠道吧。先把计划写给经理看看，让经理把把关吧。

你说：嗯。

同事小杨说：对了，刚才不是说到校园招聘吗，我听说一些大公司现在就喜欢在大学招聘新员工，这是为什么呢？

选择：

1、我想是校园招聘发布招聘广告的费用比较低，可以有效地降低招聘成本。

2、因为学生刚刚走出校园，没有工作经验，因此，工资比较低，可以节约薪资成本。

3、大企业有自己的企业文化，可以按照自己企业文化塑造员工。学生没有步入社会，相对单纯，就像一张白纸，容易塑造。你选择了：3

同事小杨说：我也这样猜测的。学生有比较强的求知欲，到一家新公司，会更多的学习，这样不知不觉就会融入到企业的文化中。

你说：对于强调企业文化的大公司来说，员工能否认可企业的文化，是一个很重要的选人标准。

同事小杨说：我这里有一份美孚公司的校园招聘案例，你看看。系统提示：小杨给你一份案例

你查看了 美孚公司校园招聘案例

同事小杨说：看好了吗？

选择：

1、嗯，看好了。

2、没有，我再看看。你选择了：1

同事小杨说：你看，招三百多人，就需要接触两万人。工作量不要太大啊。

选择：

1、这真是百里挑一啊。作为招聘者来说，也是在宣传企业呢，一个树立企业良好形象的机会。

2、招到合适的人是很不容易的。由受过培训的直接主管负责面试，效率可以提高很多，因为他们更清楚需要什么样的人。你选择了：2

同事小杨说：是的，我注意到里面的美孚公司员工说的话：当我和一个人在校园面对面时，对他来说我就是美孚公司，他在评估我及我的公司就如同我在评估他一样。

同事小杨说：我这里还有一份案例，经理给我看的，是宝洁公司的，我还没来得及看呢。我们一起看看吧。

系统提示：小杨给你一份案例

你查看了 宝洁公司校园招聘案例

同事小杨说：看好了吗？

选择：

1、嗯，看好了。

2、没有，我再看看。你选择了：1

同事小杨说：看完有什么想法?

选择：

1、企业宣传做的很好，高级经理和校友的宣传具有很好的鼓动性。后期的“招聘后期沟通”做的很有特点，能够使应聘学生从“良禽择木而栖”的彷徨状态迅速转变为“非他不嫁”的心态。在招聘过程中迅速地使录取者建立了极强的认同感，使他们更好地融入公司文化。

2、宝洁公司招聘程序比较多，历时较长，最短也需要1个月左右。普遍来看，在学生有很多选择机会，又有尽快落实用人单位倾向的情况下，用人单位很容易因为决策缓慢而导致一些优秀的人才转投其他用人单位。

3、面试问题很有特点，都是要举例说明的。可以从多个方位考核应聘者，用事实来考核应聘者的综合素质和能力，很不错。你选择了：1 3

同事小杨说：我觉得宝洁的招聘流程有很多值得我们借鉴的地方。

你说：是啊。多看看案例蛮有好处的。

同事小杨说：就像我们互相讨论，取长补短一样。

你说：呵呵。

人力资源部经理张斌说：你到我办公室来一下。

你说：好的。

你来到经理办公室

你说：经理，你找我？

人力资源部经理张斌说：嗯，你来了，坐。有些问题想和你谈谈。

你说：呵呵，什么问题？

人力资源部经理张斌说：是这样，公司手机事业部打算招聘负责销售的副总经理，这件事情很重要，你觉得我们怎么招聘比较好呢？

选择：

1、我想关键要选好招聘的渠道。像手机事业部副总经理这样的高级职位，我看还是用猎头更为合适，就是费用高了点。

2、我看可以考虑从内部选拔，给表现卓越的员工一个晋升机会，销售部的经理晋升为销售副总是个不错的选择。

3、《晚报》的发行量很大，覆盖面也蛮广的，我们可以考虑刊登半版或者整版的招聘广告。既宣传了公司形象，又有很好的效果，一举两得吗。

4、可以考虑参加周末的人才交流会。来参加人才交流会的人很多，我看一定可以找到合适的人选。你选择了：2

人力资源部经理张斌说：嗯，你说的有些道理。

人力资源部经理张斌说：如果我们在内部甄选，你觉得要设定什么样的标准呢？

选择：

1、可以看业绩，比如小王是销售部门的销售冠军，如果晋升，他应该最优先考虑。

2、按照年资选拔比较合适，老员工工作经验丰富，应该优先晋升。

3、可以在公司的公告栏上张贴广告，然后按照职位的要求进行严格测评、考核。公平竞争，择优录取。

4、可以由主管推荐，直接领导对下属肯定比较了解的。另外也可以从其他岗位调用有工作经验的员工。你选择了：3

人力资源部经理张斌说：这是个不错的办法。

人力资源部经理张斌说：总的原则是惟才是用，用人所长。无论是内部晋升或者内部调用，都应该注意有利于调动员工的积极性。最终目的是为了创造更好的效益。

你说：哦，是的。人力资源部经理张斌说：不同的企业采用的策略是不一样的，我这里有一个沃尔玛公司的案例，你看看。

你说：好的。

系统提示：经理给你一份案例

你查看了 沃尔玛公司员工管理案例

人力资源部经理张斌说：看好了吗？

选择：

1、看好了。

2、没有，还没看完。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：看完了有什么感想？

选择：

1、沃尔玛很注重员工的实际工作能力而不是文凭，对培训非常重视。给员工很多锻炼和提升的机会。

2、轮换岗位通常会造成很多矛盾，沃尔玛这种对事不对人的处理方式很好。

3、对于这样强调文化的企业来说，内部提升是比较容易保持文化的办法，但不利于吸收外部人才。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：你说得有道理。

人力资源部经理张斌说：另外，软件事业部最近接到一个很大的项目，开发人手严重不足，你看有什么办法来解决呢？

选择：

1、做软件开发的人，比较喜欢在网上找工作。我们可以考虑在网上发布招聘广告，广告的费用也很低，又省钱效果又好。

2、短时间内招聘到很多素质相对较高的员工不是件容易的事情，我建议优先考虑将项目分包给其他公司，这样可以节约不小的人力成本，项目的进度也可以得到保障。

3、《晚报》的发行量很大，覆盖面很广，时效性很好。在《晚报》上发布招聘广告，应该效果很好。

4、我们可以考虑参加周末的人才交流会。来参加人才交流会的人很多，一定可以找到很多合适的人选。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：这是个办法，不过项目完成后，我们要怎么安置这些员工呢？

选择：

1、如果没有事情可做的话，就要裁员了，养那么多人，成本很高的。

2、可以考虑保留基本工资，让他们等待下个项目。利用这段空闲时间对他们进行培训。

3、可以考虑分配到其他部门，调换岗位。如果不愿意留下来的，只有让他们走了。你选择了：2

人力资源部经理张斌说：作为人力资源部，如果遇到这样的事情，首先考虑是不是一定要招人。那么你怎么判断什么情况下可以不招人呢？

选择：

1、如果可以通过加班，重新设计工作等方式来解决的话，那我们就不招人。

2、可以从其他部门征调到员工的话，我们可以不招人。

3、如果可以外包给其他企业的话，我们就不用招人了。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：你说的很对。

人力资源部经理张斌说：人手还是不够的话，我们考虑这个工作是不是短期的，如果是，可以考虑聘用临时工或者将项目外包。

你说：那这样还是不行呢？

人力资源部经理张斌说：除了招人没有别的解决办法了，我们才会考虑招人。

你说：哦，我明白了。

人力资源部经理张斌说：裁员是很麻烦的事情。既会引起员工的不满，还会使公司付不少的裁员费用。

你说：对，记得2024年的时候，联想集团的裁员，就在网上闹得沸沸扬扬的。

人力资源部经理张斌说：嗯。像丰田汽车，他们在遇到经济萧条的时候，就不裁员，只是把生产线上闲置工人调换到销售岗位上。经济萧条结束后，再调换回原来的岗位，他们将销售中获取到的意见，拿去改进汽车的设计。

你说：真是一举两得。

人力资源部经理张斌说：是的。不过这和日本企业终身制的企业文化有关。管理是不能照搬的，要看具体的情况才能决定采取的措施。

你说：哦，明白了。

人力资源部经理张斌说：工作中，经常会有员工推荐一些亲戚朋友来我们这里求职，对这种情况你怎么看？

选择：

1、不好，碍于情面，有不适合的也会录用，万一是领导推荐的，更是左右为难。而且公司搞的都是裙带关系，难以管理。

2、很好啊，熟人介绍，对被介绍人的情况也比较熟悉，一旦录用，离职率比较低，而且可以省去中间费用。

3、我们同样需要严格的测试方可录用，被介绍人尽可能的避免在介绍人手下工作。我们应该鼓励员工介绍有能力的人来应聘。你选择了：3

人力资源部经理张斌说：其实对这个问题是仁者见仁，智者见智的。我给你看看著名企业对这个问题处理的例子。

系统提示：经理给你一份案例

你查看了 ATG公司内部雇员推荐制度案例

人力资源部经理张斌说：看好了吗？

选择：

1、看好了。

2、没有，还没看完。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：刚才我们聊了半天，我这里有几个职位，你来确定一下招聘渠道，练习练习。

你说：好的。

人力资源部经理张斌说：在确定招聘渠道之前，你先调查下发布广告的费用。我这里有几个电话，你拿去。

系统提示：经理给你几份资料

你说：好的。

你查看了 人力资源需求单

你查看了 招聘渠道计划表

你查看了 招聘渠道费用表

你来到办公室

你说：你好！这里是招聘网吗？

招聘网陆先生说：是的，我是负责业务的陆羽华。

你说：你好！陆先生，我是世格集团人力资源部的，想咨询一下你们所提供的服务。

招聘网陆先生说：可以啊，非常欢迎！你有什么需要？

选择：

1、你们网站的服务对象？

2、你们网站的收费标准？

3、你们网站的招聘过程需要多久？

4、你们网站的效果如何？

5、结束电话。你选择了：1

你说：你们的网站针对个人来讲，主要都有些什么人经常浏览？

招聘网陆先生说：很多，各种人，只要是想换个工作或者没有工作的。只要他有一台可以上网的电脑，就一定会来我们的网站，因为我们招聘网在全国来讲，几乎已经成为网络招聘的代名词，影响非常广。作为企业来讲，可以说想招聘任何职位，任何专业的人才在我们的网站上都可以实现。

你说：那太好了。我们也来找你们了。

选择：

1、你们网站的服务对象？

2、你们网站的收费标准？

3、你们网站的招聘过程需要多久？

4、你们网站的效果如何？

5、结束电话。你选择了：2

你说：你们网站收费的方式和价格是怎样的？

招聘网陆先生说：方式主要是会员制，这样对于企业来讲也比较实惠。而且加入会员不需要任何的费用，只需要出示相关的企业资质证明就可以了。具体的收费是，如果你发布广告，按照每一个职位，每一天收费，也就是一个职位的发布时间长短来收费。一般来讲，300元一个月，800元一个季度，1200元半年，1600元一年。

选择：

1、你们网站的服务对象？

2、你们网站的收费标准？

3、你们网站的招聘过程需要多久？

4、你们网站的效果如何？

5、结束电话。你选择了：3

你说：那么，从我在你们网站上发布招聘信息开始，到我收到应聘者的资料，这个过程要多久？

招聘网陆先生说：很快，一般来讲最多两天，你肯定会收到，而且到后来，来应聘的人会很多，你们要做很多的简历筛选工作。

你说：啊？会有这么多？

招聘网陆先生说：是的，这也是网络招聘的特点，对于个人来讲，目前的网络招聘不需要交钱，而且发送简历也很方便。所以，自然会有很多人来发送简历。

你说：呵呵，你不说，我还不知道这些。

选择：

1、你们网站的服务对象？

2、你们网站的收费标准？

3、你们网站的招聘过程需要多久？

4、你们网站的效果如何？

5、结束电话。你选择了：4

你说：那么，在你们网站上发布招聘信息，效果怎么样？也就是能不能找到合适的人才？

招聘网陆先生说：这个要看你的招聘职位，一般的职位，肯定会有所收获的。但是，那种高级的管理人才，获得的效果并不好。

选择：

1、你们网站的服务对象？

2、你们网站的收费标准？

3、你们网站的招聘过程需要多久？

4、你们网站的效果如何？

5、结束电话。你选择了：5

你说：谢谢你，陆先生，今天先这样，我考虑一下再和你联系。

招聘网陆先生说：没关系，希望我们提供的服务能让你们满意。

你说：再见，陆先生。

招聘网陆先生说：再见。

你说：你好！这里是世格大学业指导中心吗？

世格大学赵老师说：是的。

你说：你好！我是世格集团人力资源部的，想咨询一下你们每年5月份举办的现场招聘会的情况。

世格大学赵老师说：好啊，欢迎！你问我就可以了。我姓赵，你有什么想了解的？

选择：

1、招聘会的具体活动安排？

2、招聘会的收费标准？

3、招聘会的效果如何？

4、结束电话。你选择了：1

你说：你们现场招聘会具体是怎么安排的，大概的情况，麻烦您介绍一下？

世格大学赵老师说：作为一所具有较大影响的重点大学，我们希望我们培养出来的学生有一个理想的工作来施展他们的抱负，同时也能为企业做出贡献。所以我们每年都举办这样的招聘活动，今年已经是十年了，而且每一年的效果都非常好，企业、个人、学校都很满意。今年我们定在11月至明年的5月之间举行，如果你们需要的话，请尽快挑选展位。

你说：如果需要，一定会的。

选择：

1、招聘会的具体活动安排？

2、招聘会的收费标准？

3、招聘会的效果如何？

4、结束电话。你选择了：2

你说：企业参加你们校园的现场招聘会，费用大概要多少？

世格大学赵老师说：我们是不收费的，非常欢迎世格这样的大企业来我们这里招聘应届毕业生，不过你们必须要出示相关的企业资质证明。

选择：

1、招聘会的具体活动安排？

2、招聘会的收费标准？

3、招聘会的效果如何？

4、结束电话。你选择了：3 你说：那么，你们的招聘会举办的效果如何，能不能找到我们需要的人才？

世格大学赵老师说：当然可以。不过，如果你们需要的是有一定工作经验的，那我们这里很难有这样的人才，除非是研究生或者是博士生，他们在毕业之前会有一定的工作经历。我们培养出来的学生，涉及的专业非常广泛，并且他们在学校的时候，我们就注重培养他们的自我学习能力，这样，到了企业以后，经过适当的培训，都会有很好的表现。

你说：当然，我们企业就有很多是从你们学校毕业的。

选择：

1、招聘会的具体活动安排？

2、招聘会的收费标准？

3、招聘会的效果如何？

4、结束电话。你选择了：4

你说：谢谢你，赵老师，今天先这样，我再和主管商量一下，有消息再和你联系。

世格大学赵老师说：没关系，希望我们提供的服务能让你们满意。如果你们要招聘的职位适合应届毕业生，那请来我们这里，你们肯定会有收获的。

你说：我相信。先这样，再见，赵老师。

世格大学赵老师说：再见。

你说：你好！这里是人才市场报的广告部吗？

人才市场报郑先生说：是的，我是负责业务的郑斌。

你说：你好！郑先生，我是世格集团人力资源部的，想咨询一下在你们这里做招聘广告的相关事宜。

人才市场报郑先生说：好啊，非常欢迎！有什么问题你问我就好了。

选择：

1、你们报纸的收费标准？

2、你们报纸的招聘过程需要多久？

3、你们报纸的招聘效果如何？

4、结束电话。你选择了：1

你说：你们报纸的收费标准是多少？

人才市场报郑先生说：首先，你们必须要先出示相关的企业资质证明。然后，一方面根据你们需求，一方面我们提供多种篇幅，篇幅的不同，位置的不同，收取的价格自然不同。一般1/4通栏为最小，一天的收费是200元，1/2通栏为400元一天，通栏为900元一天，双通栏为2200元一天，半版为5000元一天，整版为15000元一天，时间超过3天小于5天的可以8折，大于5天小于15天的5折，你可以根据你们的需要来选择。

选择：

1、你们报纸的收费标准？

2、你们报纸的招聘过程需要多久？

3、你们报纸的招聘效果如何？

4、结束电话。你选择了：2

你说：那么，从我在你们报纸上发布招聘信息开始，到我收到应聘者的资料，大概要多久？

人才市场报郑先生说：很快。不过这个，也会与你选择的篇幅大小有关系。大一点的，肯定会很快，一般来讲最多2天就肯定会收到，而且我们很多的客户反馈回来的信息，到时候会有很多人电话咨询或者直接到你们集团来，你们可以根据你们的需要选择不接受电话咨询及到访，先要求应聘者将个人简历寄到指定的地点。

你说：是的，肯定是这样。

选择：

1、你们报纸的收费标准？

2、你们报纸的招聘过程需要多久？

3、你们报纸的招聘效果如何？

4、结束电话。你选择了：3

你说：那么，在你们报纸上刊登招聘广告，效果怎么样？能不能找到合适的人才？

人才市场报郑先生说：一般来讲，几乎所有的职位都可以招到。因为我们的发行量很大，每天阅读我们报纸的人很多，我们的影响范围很大。不过，你要招聘相应的高级管理人才，比较难。

选择：

1、你们报纸的收费标准？

2、你们报纸的招聘过程需要多久？

3、你们报纸的招聘效果如何？

4、结束电话。你选择了：3

你说：那么，在你们报纸上刊登招聘广告，效果怎么样？能不能找到合适的人才？

人才市场报郑先生说：一般来讲，几乎所有的职位都可以招到。因为我们的发行量很大，每天阅读我们报纸的人很多，我们的影响范围很大。不过，你要招聘相应的高级管理人才，比较难。

选择：

1、你们报纸的收费标准？

2、你们报纸的招聘过程需要多久？

3、你们报纸的招聘效果如何？

4、结束电话。你选择了：4

你说：谢谢你，郑先生，今天先这样，我再看看，有消息会再和你联系的。

人才市场报郑先生说：好的，我等你的好消息，希望我们提供的服务能给你们企业带来新的活力。

你说：谢谢！再见，郑先生。

人才市场报郑先生说：再见。

你说：你好！这里是启博人力资源顾问有限公司吗？

启博人力资源顾问有限公司严先生说：是的，我是负责业务的，我姓严。你说：你好！严先生，我是世格集团人力资源部的，想咨询一下你们所提供的服务。

启博人力资源顾问有限公司严先生说：可以啊，非常欢迎！你有什么需要？

选择：

1、你们公司的服务对象？

2、你们公司是如何帮助企业招聘的？

3、你们公司的收费标准？

4、你们公司招聘的效果？

5、结束电话。你选择了：1

你说：你们公司主要的服务对象有哪些？

启博人力资源顾问有限公司严先生说：主要分为两部分，一部分我们针对大中型企业，提供作人力资源方面的服务，主要是为客户提供中、高级管理人员及特殊岗位的招聘及相关咨询；另一部分，我们针对那些有一定的相关素质和工作经验的白领人士，为他们提供寻找更好的实现自我价值的环境。

你说：这样啊，我们也来找你们了。

选择：

1、你们公司的服务对象？

2、你们公司是如何帮助企业招聘的？

3、你们公司的收费标准？

4、你们公司招聘的效果？

5、结束电话。你选择了：2

你说：那么，我们双方该如何协作完成招聘的工作呢？

启博人力资源顾问有限公司严先生说：一般来讲，首先，我们要知道你们要招聘的什么岗位，有什么要求。如果只是一般性质的岗位，我们建议你们还是去报纸或者网站等地方招聘，因为我们这里主要针对企业招聘中、高级管理人员。再我们清楚了你们的需求后，会用我们的渠道和方式帮你们联系适合的人选，一般来讲，2-3周后，一个岗位我们会提供3-5人和你们面谈，同时我们也会客观的将这几人的真实情况作如实的告知。最后，选择权在于你们。

你说：嗯，非常专业。

启博人力资源顾问有限公司严先生说：是的，因为我们是要和很多行业的精英人士打交道，不管是招聘的还是应聘的，所以，只有专业的公司才能做好这方面的服务。

选择：

1、你们公司的服务对象？

2、你们公司是如何帮助企业招聘的？

3、你们公司的收费标准？

4、你们公司招聘的效果？

5、结束电话。你选择了：3 你说：你们公司帮助企业招聘中、高级管理人员，也就是猎头，费用大概是多少？

启博人力资源顾问有限公司严先生说：我们的收费是很合理的。经过我们的推荐，你们没有找到合适的人选，那你们不用付出任何的费用；如果你们最终选择了我们为你们提供的人选，那么我们将收取你们所录用的那个人的年薪的1/3。

选择：

1、你们公司的服务对象？

2、你们公司是如何帮助企业招聘的？

3、你们公司的收费标准？

4、你们公司招聘的效果？

5、结束电话。你选择了：4

你说：招聘的效果如何呢？

启博人力资源顾问有限公司严先生说：一般来讲，只要你们提供需要的中、高级人才的特点，我们就会帮你们找到，我们的客户有很多大型企业或者外资公司，他们都对我们的服务表示满意。

选择：

1、你们公司的服务对象？

2、你们公司是如何帮助企业招聘的？

3、你们公司的收费标准？

4、你们公司招聘的效果？

5、结束电话。你选择了：5

你说：谢谢你，严先生，你们确实是一家非常好的人力资源顾问公司。今天先这样，我考虑一下再和你联系。

启博人力资源顾问有限公司严先生说：好的，希望我们提供的服务能让你们满意。

你说：再见，严先生。

启博人力资源顾问有限公司严先生说：再见。

北京市人才市场王先生说：北京市人才市场，我是王永。

你说：你好，我是世格集团人力资源部的，想咨询一下你们所提供的服务。

北京市人才市场王先生说：可以啊，非常欢迎！你有什么需要？

选择：

1、你们提供哪些招聘服务？

2、招聘效果怎么样呢？

3、费用怎么收取呢？

4、结束电话。你选择了：1

你说：请问，你们提供哪些招聘服务呢？

北京市人才市场王先生说：每周六，我们会举办一次现场招聘会，不定期举办专场招聘会。另外我们提供人事代理、政策咨询等服务。选择：

1、你们提供哪些招聘服务？

2、招聘效果怎么样呢？

3、费用怎么收取呢？

4、结束电话。你选择了：2

你说：那么，人才市场现场招聘会的效果怎么样呢？

北京市人才市场王先生说：我们有数千平方米的展厅，每次招聘会都有数万人次的流量。周边地区的应聘者也经常到我们这里来找工作。对于招聘初、中级职位的员工，是非常合适的。

选择：

1、你们提供哪些招聘服务？

2、招聘效果怎么样呢？

3、费用怎么收取呢？

4、结束电话。你选择了：2

你说：那么，人才市场现场招聘会的效果怎么样呢？

北京市人才市场王先生说：我们有数千平方米的展厅，每次招聘会都有数万人次的流量。周边地区的应聘者也经常到我们这里来找工作。对于招聘初、中级职位的员工，是非常合适的。

选择：

1、你们提供哪些招聘服务？

2、招聘效果怎么样呢？

3、费用怎么收取呢？

4、结束电话。你选择了：3

你说：招聘会的费用怎么收取呢？

北京市人才市场王先生说：根据招聘会的规模，每天的费用是400至600元不等，应该说，招聘会的费效比还是很好的。

选择：

1、你们提供哪些招聘服务？

2、招聘效果怎么样呢？

3、费用怎么收取呢？

4、结束电话。你选择了：4

你说：谢谢你，王先生，今天先这样，我再斟酌一下，有消息会和你联系的。

北京市人才市场王先生说：没关系，希望我们提供的服务能让你们满意。你说：再见，王先生。

北京市人才市场王先生说：再见。

你查看了 人力资源需求单

你查看了 招聘渠道费用表

你编辑了 招聘渠道计划表

你查看了 人力资源需求单

你来到经理办公室

如果部门所需要人员不需要经验可采用校园招聘；

2、可以采取在招聘网发布招聘信息一个月，费用约为900元；

3、可以在人才市场报刊登招聘信息，采用1/4通栏，刊登15天，费用约为1500元；

4、可以采取在北京市人才市场设一场招聘，费用约为500元；

开发部部门经理可以采用在招聘网（费用约为300元）和人才市场报刊登招聘信息，也可以采用在人才市场招聘。

人力资源部经理张斌说：做完了吗？

选择：

1、我已经完成了。

2、我还没有做完。你选择了：1

人力资源部经理张斌说：好，你回去忙其他事情吧。

**第四篇：浅谈几种招聘渠道**

? 当今人才市场活跃，企业间竞争日趋激烈，正所谓“千金易买，一将难求”。越来越多的企业把目光投向自身的核心竞争力，即企业独有的、别人无法模仿和抄袭的、蕴涵了无尽创造力的资源，这种资源就是高素质的人才。企业间的竞争，归根结底是人的竞争。如何快速招聘到适合企业的人才，同时又尽可能的减少招聘成本，一直是企业人力资源招聘部门要考虑的关键问题。而事实上，很多企业投入了大量人力物力，在企业急需用人的时候，却常常苦于招不到合适的人才。如何解决这一问题，我们就不得不谈谈企业如何根据自身发展的需要以及对不同人才的需求建立和拓展行之有效的招聘渠道。企业现招聘渠道单一老化，渠道资源整合不够，新开发渠道不足以及渠道稳定性和持续性不强，完善招聘渠道就显得尤为迫切。

下面就现今存在的几种招聘渠道特点及利弊进行简单阐述。

一、内部招聘。内部招聘是指企业在内部公开招聘某一职位的一种招聘形式。首先，企业和候选人之间相对来说信息是比较对称的，企业根据候选人工作表现可比较好地准确认识和把握候选人的工作能力和职业素质等方面，从而了解候选人是否适合空缺职位。同时，候选人经过以往在本企业工作的时间，也全面了解了企业的情况，包括办公环境、职业发展和企业文化等。而且候选人对新岗位的磨合期和适应期相对来说也比较短。其次，对于一些已在本企业工作时间比较久的员工来说，内部招聘给自己提供了新挑战的机会，既不用离开自己熟悉的企业，又能接触更多更新的工作内容，这也从侧面避免了由于在同一企业工作时间久缺乏工作热情而导致的员工跳槽。最后，在内部招聘操作的过程中需要注意保密性，未被选中的候选人，企业事后应及时与其进行有效沟通，以避免挫伤员工积极性。但是，内部招聘偶尔也会产生“近亲繁殖”以及缺乏新思想等负面影响。

二、现场招聘。企业可在人才机构举办的众多招聘会中选择摊位以招到合适的人才。在招聘会中，企业和应聘者可进行面对面的简短的交流。招聘会一般由各种政府及人才介绍机构发起和组织，较为正规，同时，大部分招聘会具有特定的主题，如“应届毕业生专场”、“金融业专场”等。通过这种毕业时间、知识结构的区分，企业可以很方便地选择适合的专场设置招聘摊位进行招聘。但是目标人群的细分方便了企业的同时，也带来了一定的局限性，如果企业要同时招聘几种人才，那么就要参加几场不同的招聘会，这在另一方面也提高了企业的招聘成本。现场招聘的方式不仅可

以节约企业初次筛选简历的时间成本，同时简历的有效性也较高，而且相比其他方式，它所需的费用较少。但是现场招聘也存在一定的局限性，首先是地域性，现场招聘一般只能吸引到所在城市及周边地区的应聘者；其次这种方式也会受到组织单位的知名度、宣传力度以及组织形式的影响。

三、员工推荐。俗话说物以类聚，人以群分。战国时期齐宣王请淳于?向他推荐贤才的故事阐述了人才集聚的道理，同一岗位的优秀候选人，他的朋友圈中可能绝大部分也都是拥有和他同一职能的优秀人才。同类相聚的现象为组织发现和挖掘人才指出了一条重要渠道。国内外众多知名高科技企业，如思科、IBM、TCL等都把员工内部推荐作为招聘人才的重要渠道。员工推荐使招聘更有针对性，效率高。没有人比自己的员工更了解企业。员工既熟悉本企业的工作环境和工作流程，熟悉企业的领导和同事，又了解并认可企业的文化，核心价值观，熟悉实际的工作任务和岗位任职要求，对被推荐者也较为熟悉，会根据岗位的要求考虑他们是否具备相应的条件。员工倾向于向企业提供被推荐人比较全面和真实的信息，企业可以省掉许多精力来对被推荐人进行各种背景调查。同时，员工也会对被推荐人提供企业各方面真实的信息，从而被推荐人可更理性地做出选择。

四、校园招聘。企业可以与有关院校挂钩，预定本单位所需的人员，甚至可以在相关院校设奖学金，为自己培养专业人才。企业还可以到校园开专场招聘会，广纳贤才。应届毕业生的优势在于经历单纯、理论基础好、可塑性强，是企业的一种持续性人力资源。不足之处是缺乏实际工作经验，理论和实践存在一定差距，上岗后需要一定时间的适应期。建议企业根据自身的人力资源计划采取有目的的到校园预定人员的方式，在一两年甚至更长的时间以前，就同院校在培养人才方面进行了解沟通，这样培养出来的大学生到了工作岗位后能较快地熟悉业务，进入状况。这种招聘渠道一般适用于招聘专业职位或专项技术岗位人员。如果招聘企业重在员工知识结构的更新和人力资源的长期开发，则校园招聘是首选。另外与校园招聘相关的校园宣讲会中，也是企业宣传自己产品、服务和品牌的机会。很好地利用宣讲会这个平台，可以获得参与学生的第一手资料，得到他们对自己品牌或产品的建议和想法。

五、传统媒体。在传统媒体刊登招聘广告可以减少招聘的工作量，广告刊登后，只需在公司等待应聘者上门即可。在报纸、电视中刊登招聘广告费用较大，但容易体现出公司形象。现在很多广播

电台有人才交流节目，播出招聘广告的费用会少很多，但效果也比报纸、电视广告差一些。采用传统媒体作为招聘渠道具有信息覆盖面广，受众多等优点，一般会收到较多的应聘资料，也能起到宣传企业的效果，同时可减少应聘者的盲目性。但缺点在于需对求职者的真实性做出辨别，会耗费大量的人力物力，费用比较高。现在流行的电视节目《非你莫属》就是企业利用电视媒体进行品牌宣传和与求职者互动的一个品牌节目。

六、猎头机构。中高端人才成为影响企业竞争优势的主导因素，但中高端人才为了求职一般不会出现在招聘会或各种招聘网站上。而猎头机构一般会运用自己特有的方法，投入一定的时间和人力去找到企业想要的候选人。考虑到时间和人力成本的因素，对于中高端职位，企业如果寻求专业猎头机构的帮助，会更有效率，达到事半功倍的效果。通过专业猎头机构推荐的人员一般都经过筛选，且按照企业需求而找寻，因此候选人能力素质各方面都比较符合企业要求，招聘成功率也比较高。这些专业机构还会提供后续服务，如背景调查等，使招聘企业感到放心。

七、网络招聘。目前网络招聘主要分为三大类。第一类是传统的人才招聘网站如前程无忧、智联招聘和中华英才网等。这些招聘网站拥有海量候选人信息。这也许是企业用得最多的招聘方式之一。这种招聘方式可以很快地让候选人找到企业所招聘的职位，也方便企业筛选出合适的候选人。但对筛选简历要求相对较高。此外，此种招聘网站属于大型综合性招聘网站，有时无法满足企业寻找拥有某一特定技能的人才的要求。虽然现在也应运而生了一些如应届生网站等分类招聘网站，但依然无法满足各行各业的不同特定需求。第二类网络招聘是企业在自己的网站中添加招聘模块，通过在企业自己网站上发布招聘广告来完成。目前虽然大多数企业在自己的网站都有这一招聘模块，但大都开发不够，或直接与外部主流招聘网站合作。第三类是互联网快速发展下的WEB 2.0的应用。WEB 2.0是信息技术发展引发网络革命所带来的面向未来、以人为本的创新模式在互联网领域的典型体现。WEB 2.0拥有的人才信息量更大，需要的搜索技巧也更加复杂，更加灵活，掌握新技术已成为招聘人员的必备技能。巧妙运用搜索引擎，专业论坛，博客，QQ，MSN和社交网站，甚至微博都可以成为寻找人才的方式。

总而言之，企业应根据自身定位，根据不同职位、不同数量的招聘需求，寻求适合企业自身的招聘渠道，才能更快更准地找到合适人才。

绩效（Performance）

什么是绩效

“绩效”一词来源于管理学，不同的人对绩效有不同的理解。有的人认为，绩效是指完成工作的效率与效能；有人认为绩效是指那种经过评估的工作行为、方式及其结果；更多的人认为绩效是指员工的工作结果，是对企业的目标达成具有效益、具有贡献的部分，在企业的管理中常被用在人力资源的研究评估中。

绩效是组织为实现其目标而开展的活动在不同层面上的有效输出。

综上所述：绩效是成绩与成效的综合，是一定时期内的工作行为、方式、结果及其产生的客观影响。在企业中，员工的绩效具体表现为完成工作的数量、质量、成本费用以及为企业作出的其他贡献等。

绩效的特点

它具有多因性、多维性和动态性。

1、多因性

多因性是指一个人的绩效的优劣取决于多个因素的影响，包括外部的环境、机遇，个人的智商、情商和它所拥有的技能和知识结构，以及企业的激励因素。

2、多维性

多维性就是说一个人绩效的优劣应从多个方面、多个角度去分析。才能取得比较合理的、客观的、易接受的结果。

3、动态性

动态性即一个人的绩效随着时间、职位情况的变化而变化的。

**第五篇：招聘渠道**

招聘与用人

招聘的渠道，有以下八个：

一、网络

目前使用比较多，也较为有效，注册一下，上传一下营业执照，有需收费的如：宁波人才网，前程无忧，86人才网；也有免费的如：58同城，百姓网，赶集网等。在招聘网站上，你只要有双发现的眼睛永远有你没有发现的人才，有些人做简历的水平可能远不如他们的业务水平；在做简历搜索的时候是宁可错找三千，绝不放过一个，在资源稀缺的情况下，原则是挖地三尺，也要找出合适的人才。同时，利用企业网站来吸引求职者也是最好的方式之一。

二、报纸、媒体广告

广告是企业招聘人才最常用的方式，可选择的广告媒体很多：网络、报纸、杂志、媒体等，一方面广告招聘可以很好的建立企业的形象，一方面，信息传播范围广，速度快，获得的应聘人员的信息量大，层次丰富，容易引起注意，但事先无法预测应聘的人数及其素质，而且费用高。

三、参加人才招聘会现场招聘

去人才市场，劳动力市场，如：宁波市人才市场，鄞州区人力资源市场，宁波劳动力市场等，需联系招聘会联络人，0—1000不等的费用，对于长期用工的单位他们也会主动联系。招聘会是招聘的一种传统方式，可以实现面对面的交流，立即填补职位空缺。但往往受到宣传力度的局限，应聘者的数量和质量难以保证。

四、张贴广告 在厂区周围张贴应聘广告，有就近的求职者，无需考虑住宿及车费问题，比较适合一些文化层次不高的劳动者，但此举有张贴牛皮癣之嫌。

五、熟人介绍，员工推荐

通过企业的员工、客户、合作伙伴等熟人推荐员工，这种方式的好处在于对员工比较了解，但问题在于可能在企业内形成小团体，不利于管理，决策者要紧紧把握招聘标准。如果推荐了非常优秀的人，可以给推荐人适当的奖金，以提高其他员工的推荐人才的积极性。

对于中、高层岗位，人力资源部将空缺的职位信息公布出来，公司员工可以自我推荐，也可以互相推荐。人力资源部搜集到相关人员的信息后，采取公开竞争的方式，选拔该岗位的人才。通过内部员工推荐候选人，同时制定鼓励政策发动员工参与到招聘和推荐活动中来，快捷有效，避免浪费时间甄选不知名的求职者。同时建立，内部储备人才库：人才库系统记录了每一位员工在教育、培训、经验、技能、绩效职业生涯规划等方面的信息，并且这些信息随着员工的自身发展都得到不断的更新，用人部门和人力资源部门可以在人才库里找到合适的人补充职位空缺。

六、人才中介机构

(1)人才交流中心：通过人才交流中心人才资料库选择人员，用人单位可以很方便在资料库中查询条件基本相符的人员资料，有针对性强、费用低廉等优点，但对于热门人才或高级人才效果不太理想。(2)招聘洽谈会：随着人才交流市场的日益完善，洽谈会呈现出向专业方向发展的趋势。企业招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他企业的人事政策和人力需求情况。但是，要招聘到高级人才还是很难。(3)猎头公司：猎头公司有专业的、广泛的资源，拥有储备人才库，搜索人才的速度快、质量高，招聘高级人才，猎头公司是非常好的选择。对于企业急需的高级管理和技术人员，企业可考虑与猎头公司合作。广泛的资源和专业的招聘服务使得猎头公司的招聘成功率很高，但由于猎头的收费较高，企业必须考虑自身的承受能力。同时，选择猎头公司时应该关注其实力及擅长的行业领域。

七、校园招聘

对于应届生和暑期临时工的招聘可以在校园直接进行。方式主要有招聘张贴、招聘讲座和毕分办推荐三种。

校园招聘是选择新人的最佳方式。很多学校都有自己的毕业分配办公室，负责学生的毕业分配。将招聘需求发布在布告栏里，并将其纳入学校的工作计划中，往往可以收到较好的效果。每一个产业都能在大学里找到相对应的专业，与“小行业”配套的大学虽然很少但针对性与学生素质都很高。

八、专业的群或论坛

这是一个成功率相对较高的招聘渠道，比如QQ群，你所发送的招聘信息也往往会取得一传十、十传百的效果，可以在专业的群里找专业的人。

通过种种渠道找到了员工或人才，可是如何留住这些人才呢，不要认为反正找工作的人多的是，没有谁真的不可替代，其实，过高的员工离职率不但加大了企业的招聘成本，还带来很大的隐性损失，因为员工流动导致对新员工的成本支出将是原支出的150%。

人才不够是每个高速发展企业最害怕的局面。一方面是行业的超速扩张，一方面是人才培养的滞后。如果不能拥有足够的人才，就丧失了竞争的先机。成了别人的培训基地，空为人作嫁衣裳。对于还在成长中的企业，过高的流动率不可避免地还带来招聘成本的提高。首要的是企业要努力营造群体凝聚力

有人说，“八分人才，九分使用，十分待遇。”留住人才的方法很多，减少员工流失率的办法也涉及方方面面。“九分使用”说的就是发展，把人安排在合适的岗位上，为员工职业生涯发展做好规划。“十分待遇”说的不就是公平的薪酬和良好的福利待遇？而领导的关心和激励、良好的企业文化等等都能吸引人才，有助于留人。营造良好的工作氛围，用凝聚力留人。所谓的群体凝聚力其实就是指群体对成员的吸引力和群体成员之间的相互吸引力。影响群体凝聚力的因素很多，如人际因素、群体活动、群体目标、群体满足成员需求的状况。假如企业的发展目标和个人的奋斗目标方向一致，或说企业目标的实现有助于员工个人目标，如实现自我价值，提升能力等，那么群体吸引力就大。同事相处其乐融融，公司集体给员工“家”的感觉，那么当员工离开的时候，他就会有舍不得的情绪。舍不得这么好的团队，舍不得离开这些亲如家人的同事。同时他也会对未来团队产生顾虑，担心新的环境气氛是否融洽，能否与新团队成员建立亲密的关系。做生不如做熟，良好的群体凝聚力能帮助他最大化地利用资源，更顺利地完成任务。其次是领导拿捏要到位

而满足群体成员的需求在实际工作中显得很复杂。例如，领导对员工的态度很大程度上决定了群体对员工需求的满足是否到位。而员工在这方面有两种冲突的态度：其一是“你不能管我”，领导需要放手让员工做事，不要总是指手画脚，他们有实现自我的需要；其二是“你不能不理我”，领导要时刻关注员工的工作，否则他会觉得自己被群体忽略了。员工要摆脱管制又不愿意完全脱离，使得领导很难办。“我管他，他说我不信任他，不给他放手锻炼的机会；我少问几句工程进展，他又背地里说我不重视他。”但是，领导的艺术恰恰体现在“平衡”两个字上。既要适当放手让员工独立做事，又要适时关心员工是否遇到困难，需要什么样的支持。

三是提前储备失之不慌

尽管员工流失对企业来说不是利好消息，但事实是残酷的。员工流失不可避免。当然，完全不流动也未必是好事。对于普通员工，鉴于人才市场上人才济济，HR不担心找不到替代的人，也很坦然面对离开。而对于精英员工，很多时候，哪怕HR再努力，花再多的精力和财力在这些少数精英的身上，未必有结果，要走的还是走。这时候，HR可以做的其实是以最快的速度找到后备人才，才能失之不慌。这就需要HR有前瞻性的招聘，包括招聘时有战略规划，进行人才储备或备份。例如，招募一些有潜力的人才，建立人才梯队，上一层面有人走了，下一层的人立刻能补上。现在很多企业都有储备干部制度，既满足高速扩张的人才需要，也不担心员工流失会造成空缺。再比如，一些公司在招聘技术人员时，选择一些复合型技术有交叉的人才。这样，一个项目的骨干跑路，另一个项目的骨干可以应急。“总有人要走”是一种客观存在，作为HR，我们不妨认清事实，然后从招聘开始发挥前瞻性，保证人才不断档。

四、透明化管理：留之心切

尽管走是不可避免的问题，但HR还是要竭尽所能去留住人才。积极行动而不是被动地看着他们走，要留人就得从走人的原因着手。员工的真正离职原因，最主要的是管理者能力欠缺。这比薪资缺乏吸引力或者天花板阻碍发展占更大比例。而造成员工“管理者能力欠缺”这个认知的，往往是沟通的问题，而不是管理者能力欠缺，或者说是他们在员工关系管理上有欠缺。一种透明化的员工关系管理则有助于改善这种紧张的上下属关系，消除误解。透明化员工关系包含两方面：再三恳谈、言无不尽。员工和领导的沟通主要分为被动和主动沟通。被动沟通如试用期反馈、绩效考核反馈、随机反馈。而实际上随机反馈特别能发挥作用，有什么问题随时随地解决，员工没有后顾之忧当然能够人尽其才。

员工队伍的稳定，取决于公司的机制和综合因素，跟招聘渠道关系不是很大。而人才主要靠自己培养，才能够更加稳定，企业才能够持续健康地稳步发展！

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找