

# 招人术

◎ 骆淑娣

说到招聘，我相信很多职场人士都或多或少对这项工作有所了解。有句俗话说“没吃过猪肉，也见过猪跑”，即使没做过招聘，也肯定经历过被招聘。一般大家对招聘的理解可能就是面试，觉得招聘=面试。实际上，面试只是招聘工作的其中一个环节，从专业人力资源管理来说，完整的招聘流程主要有六大步骤：1.岗位需求分析 2.选择招聘渠道 3.简历筛选 4.电话邀约 5.面试 6.录用决策。结合过往的招聘工作经验，在此分享下我在招聘工作中的一些体会和心得。

## 1、岗位需求分析：是完成招聘工作的前提。

当我们接到岗位需求的时候，不要急于打电话邀约，俗话说“磨刀不误砍柴工”，只有对这个岗位有清晰透彻的认识和了解，我们才能更加精准的开展招聘工作。首先应该对岗位需求进行认真分析，对于岗位名称、工作环境及地点、工作条件、到岗时间等内容的了解是最基本的要求。其次分析岗位所需的素质能力是什么，核心胜任能力是什么？目前团队中做得好的成员的关键素质是什么？最后，合理的岗位需求才能帮助我们快速招到合适的人选。对于不符合市场行情，不合理的岗位需求我们应该与用人部门进行详细的沟通与商讨，达成对岗位需求的共识。

尤其是在新增设岗位的招聘上，岗位需求分析更加不可缺少。一些新设岗位的职责范围、人员素质要求等在企业内部没有现成的岗位说明书及人员可以参照，往往需要通过外部的一些信息调查及通过与用人部门的详细沟通才能对岗位有一个较全面的认识。知己知彼方能百战百胜，首先做到知己，才能达成招聘成功的第一步。

## 2、扩大招聘渠道：建立企业与求职者的信息桥梁

招聘渠道大类可以分为内部招聘和外部招聘。内部招聘通常指的是内部竞聘、员工调整或者内部员工推荐。外部招聘的渠道主要有网络招聘、现场招聘、校园招聘等。

在招聘时，我们应该分析空缺岗位的适用渠道，选择最合适的渠道以达到最佳招聘效果。比如在招聘网站的选择上，猎聘网，可能更多的偏向中高端管理岗位及专业技术岗位；前程无忧是一个综合性比较强的网站，岗位的覆盖面较全，从文员类到高层管理类岗位都基本较全面覆盖；如果是服务行业或一些较基层的岗位，可以选择 58 同城或近年来用户活跃数较高的 BOSS 直聘。近年来，随着网络技术的发展，越来越多的 HR 也会通过微信公众号，朋友圈，微信群等发布招聘信息，多一个渠道就多一个机会。不同的渠道会带来不一样的效果，每一种渠道都有它的优点和缺点，所以我们要针对不同的岗位有侧重的选择合适的渠道。

### **3、精准筛选简历：让招聘事半功倍**

渠道多，信息也多，如何在参差不齐的简历大海中比较精确的筛选到匹配度较高的候选人简历呢？一般来说简历的匹配度越高，招聘成功的概率越大。

在筛选简历时，首先要看简历的结构，简历的结构在一定程度上反映了求职者的组织和沟通能力、逻辑表达能力。其次我们应将注意力放在简历的客观内容上，比如个人信息、受教育经历、工作经历和个人成绩上。要特别注意是否使用了一些含糊的字眼，比如没有注明大学教育的起止时间和类别，很有可能就是在混淆专科和本科的区别。在工作经历和个人成绩方面，要注意简历的描述是否合理，是否符合逻辑。比如工作经历是高级岗位，而应聘的却是普通岗位，如果能判断简历虚假，则可以直接 PASS。

那如果有一些专业岗位简历数太少，市场人才缺乏怎么办呢？这时我们要抓住岗位的核心胜任力，调整招聘策略，从边缘或交叉行业入手，寻找人才。

### **4、电话邀约：声音是有表情的**

有时我们在网络上浏览了几十份简历，才挑选出一份匹配的简历，拿起电话邀约，结果求职者却不一定愿意应邀过来面试，特别是那些非主动投递简历的求职者，邀约成功率相对会低一些。但是我们也要保持自己的热情及专业态度来开始电话邀约。面对这些求职者，我们 HR 更像是对方眼里的电话销售，如何推销成功，前提是你得非常了解公司，了解你所要招聘的岗位，并通过专业的电话术语

引起对方的兴趣，同时在吸引对方的过程中，我们也可以进一步详细的了解对方简历内容的真实性及沟通表达能力，以作为判断对方是否需要安排进一步面试的依据。

## 5、面试：一个相互吸引的过程

在我们考察求职者的同时，求职者也同时在考察我们。

在面试之前，HR一定要做好充分的准备，熟悉岗位的要求及求职者简历的内容，对面试的流程也应该非常清晰，提前做好面试、复试的时间安排。无论是HR还是用人部门，在面试求职者时创造一个平等融洽的沟通氛围是非常重要的，企业有挑选的权利，求职者同样拥有挑选的权利，所以在沟通过程中，始终保持友好尊重的专业态度。对于符合岗位要求的求职者，我们也可以进一步了解求职者的最关注的需求，匹配公司的优势进行吸引。

企业招聘人员作为外部求职者接触企业的第一个窗口，在一定程度上代表着企业的形象，传递着企业文化。所以，我认为想要把招聘工作做好，归根结底就是三点：一是专业，无论是从形象、谈吐，专业知识上，要坚持不断学习提升让自己更加专业。二是真诚，面对每一个求职者，我们都应该真诚以待，无论这个求职者是否是合适的人选，我们都应该发自内心的感谢别人，我相信这份真诚别人一定能感受得到。三是人文关怀，人文关怀是一个吸引人才和留住人才的重要方法，将人文关怀做到实处的技巧就是换位思考，关注细节，站在对方的立场思考问题，比如合理的安排面试时间，清晰的告知对方面试流程，热情的接待，等待过程的持续沟通等。把握住以上三点，相信招聘工作的开展一定会更加顺利。