



## 第二节 外部招聘的渠道选择



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- **一、影响外部人力资源供给的主要因素**
- 一般来说，影响人力资源供给的因素主要包括以下几个方面：
  - **（一）外部因素**
  - **1. 全国因素**
    - （1）预期的经济增长。
    - （2）该行业全国范围内的人才供需状况、全国范围内该职业从业人员的薪酬水平和差异。
    - （3）全国相关专业的大专毕业人数及分配情况等各类学校毕业生规模与结构。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- (4) 教育制度变革而产生的影响。
- (5) 国家关于该类职业再就业方面的法规和政策。
- **2. 地域性因素**
  - (1) 外部人力资源供给的地域性因素。
  - (2) 企业所在地对人才的吸引程度。
  - (3) 企业自身的吸引程度。
- **(二) 内部影响因素**
  - 1. 企业自身的形象；
  - 2. 企业招聘的预算；
  - 3. 企业的政策。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- (三) 人口变革
- 如进入就业大军的年轻人人数的变化影响着劳动力的外部供给。劳动力结构也会在其性别方面发生变化。
- **二、广告招聘**
- 广告是企业常用的一种招聘方法，其形式有登报作招聘广告，或在电视、广播、杂志甚至网络 and 户外作招聘广告，从而吸引求职者。
- 广告的内容一般包括招聘职位、招聘条件、招聘方式及其他说明。
- 广告招聘的特点是信息量大影响广，传播速度快，可吸引较多的应聘者，又由于在广告中已简略介绍了企业的



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 情况，可以使应聘者事先有所了解，减少应聘者的盲目性。
- 当然不同的广告媒介各有其自身的优缺点，因此，企业在进行广告招聘时应有针对性地选择广告媒介。不同广告媒介的优缺点请见教材90-91页。
- **三、就业服务机构**
- 社会上有各种就业服务机构，其中有劳动人事部门开办人才交流中心、职业介绍机构，还有一些私营的职业介绍机构。这些中介机构都是用人单位和求职者之间的桥梁，为用人单位推荐人才，为求职者推荐工作，同时也可举办各种形式的人才交流会、洽谈会等。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- **（一）职业介绍机构的特点**
- 利用职业介绍机构招募要支付一定的费用，但这种方法简单、快捷，组织可以马上找到所需的人才，与由组织自己组织招聘活动所投入的人、财、物相比较，招募成本相差不大，而且效果更更好。
- **（二）利用就业服务机构进行招聘的原因**
- 第一，企业没有自己的人力资源管理部门，不能较快地进行人员招聘活动；
- 第二，某些特定职位需要立即有人填补；



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 第三，企业发现自己去招聘有困难，比如招聘对象是目前仍在别的组织中工作的人，他们可能不太方便直接同组织当前的竞争对手接触，那么就可以通过就业服务机构来解决人员招聘问题。
- **（三）利用职业介绍结构招聘应注意的问题**
- 首先，要选择一家好的就业机构，选择一家正规合法、声望好、有实力的就业机构是重要的；
- 其次，必须向他们提供一份精确而完整的工作说明，这有利于就业机构找到合适的人员；



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 再次，要参与监督就业机构的工作。比如限定他们使用的甄选技术和方法，定期检查那些被就业机构接受或拒绝的候选人资料。
- **四、猎头公司**
- 猎头公司是指专门为企业招聘中高级管理人员或重要的专门人员的私人就业机构。猎头公司的服务费相对较高，一般是招聘职位年薪的1/4~1/3。
- 企业在确定与猎头公司合作时，应该注意以下几个问题：
- 第一，选择猎头公司时要对其资质进行考察，尽量与少数背景和声望较好的公司合作。





## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 第二，在与猎头公司合作时，要在开始时约定好双方的责任和义务，并就一些容易发生争议的问题达成共识，如费用、支付方式、时限、保证期承诺、后续责任等。
- 第三，要让猎头公司充分了解企业对候选人的要求并说明理由。
- 第四，猎头公司所推荐的人与其原来工作的公司应该已经解除雇佣关系，特别是涉及企业的技术开发人员，必须小心。美国猎头公司协会规定，猎头公司在替顾客推荐人才后的两年内，不能再为另一个客户把这位人才挖走。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- **五、校园招聘**
- **(一) 校园招聘的方式**
- 1. 企业直接派出招聘人员到校园去公开招聘
- 2. 由企业有针对性地邀请部分大学生在毕业前到企业实习，参加企业的部分工作，企业的主管部门主管直接进行考察，了解学生的能力、素质、实际操作能力等。
- 3. 由企业和学校联合培养人才
- **(二) 校园招聘的优点和缺点**
- **1. 校园招聘的优点**
- (1) 企业通过校园招聘可以招到足够数量的高素质人才、而且新毕业学生的学习愿望和学习能力较强，可塑性



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 很强。
- (2) 与具有多年工作经验的人比起来新毕业学生薪酬较低。
- (3) 新招聘的青年人进入企业，给企业注入了活力与新鲜血液。
- 2. 校园招聘的不足
- (1) 学生往往有过于理想化的期待，对于自身能力也有不现实的估计，容易对工作和企业产生不满。
- (2) 由于学生缺乏经验，企业投入的培训成本高。
- (3) 由于学生有眼高手低、对工作期望值过高的缺点，因此一年内跳槽的概率高，造成招聘成本高。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- (4) 如果培养、任用不当，对工作可能会不认可企业的文化和价值观，影响企业的团队建设。
- **(三) 提高校园招聘质量的措施**
- 第一，根据企业空缺职位情况选择好学校及学生群体；
- 第二，与学校学生工作部门建立长期联系，为宣传企业，可以组织学生到企业实践，尽早相互了解，使他们在毕业时把本企业看作首选目标。
- 第三，为优秀人才设立奖学金，设立的奖学金一般要针对企业所要获得的目标人才群体；
- 第四，让企业形象经常出现在校园里，让学生知道企业、了解企业；



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 第五，一旦决定录用就与学生签署协议，协议要明确双方的责任，尤其是违约的责任，并且要适当做好准备，留有备选名单，以便替换；
- 第六，对学生感兴趣的问题做好准备。
- **六、员工推荐与申请人自荐**
- **（一）人员推荐**
- 人员推荐是指由本企业员工或关系单位主管推荐，这种方法特别是在缺乏某种技术人员的企业中十分有效。
- 这种招聘方式的优点：由于是熟人推荐，所以招聘与应聘双方在事先已有了解，可以简化招聘程序和节约费用。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 这种招聘方式的缺点：由于是熟人推荐，有时会碍于情面而影响招聘水平；如果此类录用人员过度，容易在企业形成裙带关系，给管理带来困难。
- **（二） 申请人自荐**
- 申请人自荐是一种没有通过预约就进入组织的人事部门或招聘现场的应聘方式，职位申请者就是自荐的应聘者。一般来说，一些大型的、知名度高的组织或公司，常常会有很多这样的自荐者。
- **七、 临时性雇员**
- 聘用临时工是企业从外部招聘员工的一种特殊形式。



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 产品季节性比较强的或临时开展专项业务的企业采取临时招聘比较合适。
- **八、网络招聘**
- **(一) 网络招聘的含义**
- 网络招聘也被称为电子招聘，是指通过技术手段的运用，帮助企业完成招聘的过程，即企业通过公司自己的网站、第三方招聘网站等机构，借用简历数据库或搜索引擎等工具来完成招聘过程。
- **(二) 网络招聘的主要渠道**
- 第一，注册成为人才网站的会员，在人才网站上发布招



## 第二节 外部招聘的渠道选择



- 聘信息，收集求职者的信息资料，这是目前大多数企业在网上招聘的方式。
- 第二，在企业自己的主页或网站发布招聘信息。
- 第三，在某些专业的网站上发布招聘信息。
- 第四，在特定的网站上发布招聘广告。有些公司会选择在一些浏览量很大的网站做招聘广告。
- 第五，利用搜索引擎搜索相关专业网站及网页，发现可用人才。
- 第六，通过网络猎头公司。
- 第七，在BBS、聊天室里发现/挖掘出色人才。





## 第二节 外部招聘的渠道选择



- **(三) 网络招聘的优缺点**
- 网络招聘具有覆盖面广，方便、快捷、时效性强，成本低和针对性强等优势，但也存在着信息真实度低、应用范围狭窄以及信息处理难度大和网络招聘的成功率较低等不足。