

人员选聘整体实践报告

人员选聘是人力资源管理中非常重要的一环，即使在金融危机的笼罩下，招聘仍是企业最关注的话题之一。只有招到合适的人才，企业的力量才会更强大，企业目标才会更快更稳的实现。了解企业人才招聘现状、选用的渠道、每个环节上的技巧将有利于企业找到更适合自己需求的人才。

在经济形式严峻的情况下，大多数企业的人员招聘工作基本上都处于冻结状态，尽管也有一些企业仍在继续，但也会从成本控制的角度，大幅降低人才招聘的费用。因此，这个时候，如何从企业自身的角度出发，在削减招聘成本的同时，还能顾及到用人部门的人才需求，是人力资源部重点要解决的问题。

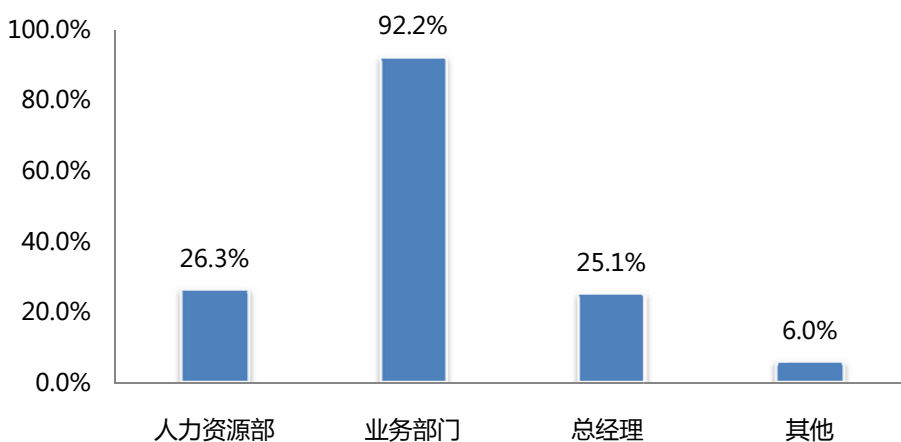


图1 招聘需求提出情况分析

从调研结果看，92.2%的企业选择的招聘需求由业务部门提出。人力资源部提出招聘需求的企业占26.3%，总经理直接提出招聘需求的企业占25.1%。在不到10%招聘需求不由业务部门来提供的企业中，有一半企业由人力资源部单独提出招聘需求，而另外一半企业中这项工作则由总经理和人力资源部共同完成。另外，有超过10%的企业的招聘需求由总经理、人力资源部和业务部门共同完成。

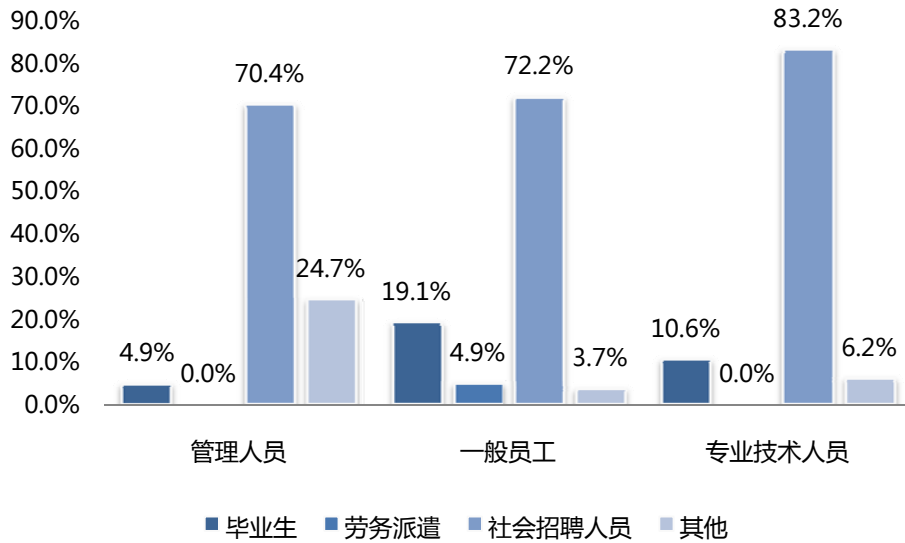


图 2 企业招聘来源情况分析

从调研结果看，大多数企业还是选择社会招聘为主校园招聘为辅的主要策略。针对一般员工，有些企业会选择劳务派遣的形式。

劳务派遣是由派遣单位和被派遣单位（用人单位）签订派遣合作协议，派遣单位和派遣员工签订劳动合同、建立劳动关系，只转移标的物即劳务的知识禀赋的占有权、使用权和收益权，而不转让其处分权的服务交易活动。劳务派遣作为现代人力资源管理的一种新型用工形式，正在国内迅速兴起。他们不仅从事保洁员、操作工、护工等一些低端劳务活动，而且也广泛位于企业管理、产品研发、外文翻译、法律顾问等多种中高级职位之中。

这种新型的用工形式存在着一些优势。首先，劳务派遣用工模式是用工企业应急危机的后备军，降低用人成本的同时也规避企业的运营风险。比如：当企业遇到突如其来的经济危机或者企业厂房搬迁、整理厂区等工作，急需大量临时员工时，使用劳务派遣型用工模式比在外招聘员工要节省很多用人成本，同时也规避了企业在员工裁员、薪酬发放、社保缴纳、劳动合同纠纷解除等用工风险。其次，劳务派遣机构承担起了企业猎头部门的职能作用。比如：当企业需要某行业的冷门稀缺人才时，使用劳务派遣就能为企业招到所需要的特殊人才，从而为企业在招聘人员方面节省了时间和成本。再次，劳务派遣型用工模式更好的保障了劳动者的合法权益。劳务派遣机构对劳动者来说是一个集体维权力量的组织。劳务派遣机构的出现使一些素质相对较低盲目性强的流动人员有了一个暂时栖身的“家”，为劳动者提供了各种岗前职业技能培训，以提高劳动者自身的就业能力，为劳动者解决了在就业、工资发放、社会保险缴纳、劳动合同纠纷等的后顾之忧，有效地避免了劳动者因单枪匹马力量弱而得不到的劳动保障。

通过对结果的观察，制造行业和其他行业中制造类型的企业比较倾向于使用劳务派遣的用工形式。

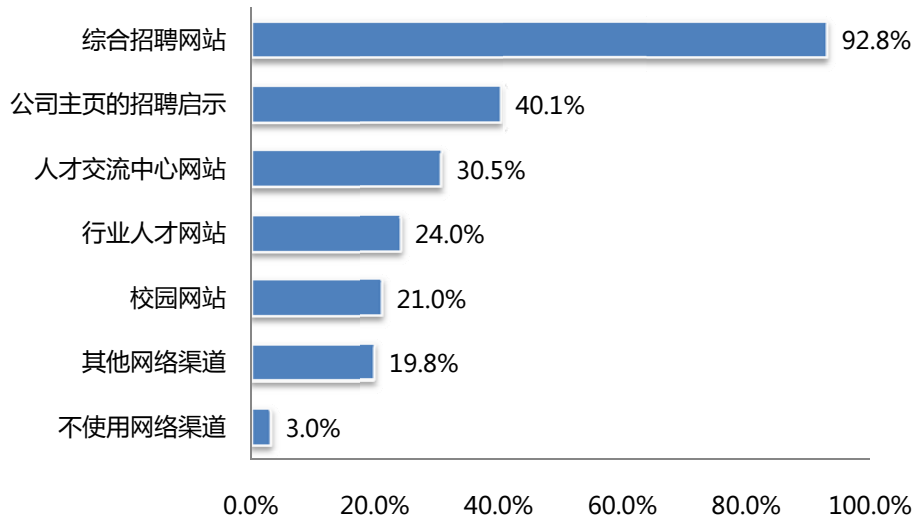


图3 企业常用的简历收集的网络渠道

从调研结果看，使用率最高的简历收集的网络渠道是综合招聘网站，比例达到了 92.8%。而通过公司主页公布招聘启示进行简历收集的企业不到一半。网络时代的到来，给固有的事物带来了巨大的冲击。充分利用好这个信息量最大最全面也最便捷的渠道，是现代企业立足的关键。对于企业的招聘来说也不例外。现在的招聘与就业是双向选择，优秀的人才在挑选目标企业的时候会非常重视公司主页所传达的信息。就如企业对于应聘者外表的第一印象一般。公司的主页能够充分的表现出企业对于“人”的态度以及重视程度，如果在主页上找不到相关的职位需求信息，以及企业的人力资源管理理念，那么这家企业在就业者的心中就会大打折扣。虽然不免武断，但这却是一条应聘者所公认的标准，这足以引起企业的重视。

如何客观地筛选已收到的简历是招聘的第一道关。如果筛选的标准不合适，可能将一些优秀的人才错过；但如果筛选面积过宽，又会增加面试时间和招聘负担。在实际操作中企业都是如何来做的呢？

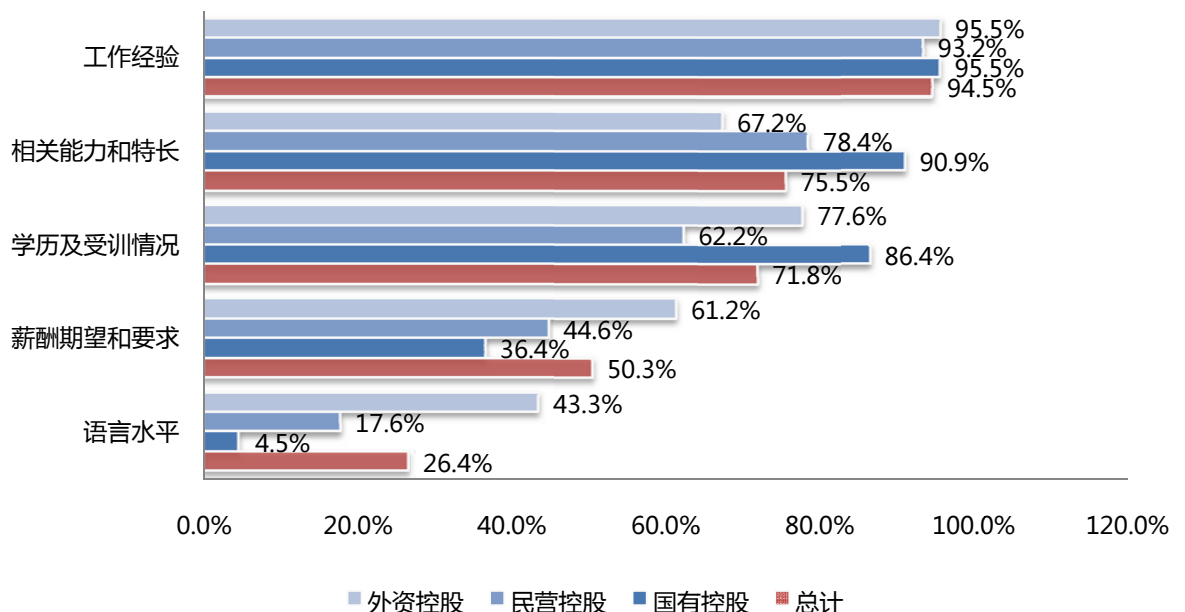


图4 简历筛选侧重点选择情况分析

如上图所示，按照各个项目总计比例由高到低排序显示。企业最看重的还是简历中涉及的工作经验方面的内容，无论是外资、民营还是国有企业，这一项的选择比例都超过了 90%。除这项之外其他几项内容不同类型企业间差距都十分明显。

以下将各项按选择比例从高到低排序如下：

相关能力和特长：国有控股（90.9%）、民营控股（78.4%）、外资控股（67.2%）。

学历及受训情况：国有控股（86.4%）、外资控股（77.6%）、民营控股（62.2%）。

薪酬期望和要求：外资控股（61.2%）、民营控股（44.6%）、国有控股（36.4%）。

语言水平：外资控股（43.3%）、民营控股（17.6%）、国有控股（4.5%）。

选择比例差距最大的简历内容是语言水平，重视此项的外资控股的企业比例接近一半，而国有控股的企业只有 4.5%。

(欲购买完整版报告，请致电 400-608-9993)