



提高 IT 企业网络招聘的有效性分析

王 茜

(湖北广播电视大学 工商管理学院,湖北 武汉 430074)

摘 要:网络招聘是随着互联网出现之后兴起的一种新型招聘方式,受到了越来越多企业的追捧。特别是 IT 企业,由于员工流动频繁的特征,使用网络招聘大大提高了人员补充的效率。但网络招聘也有不足之处。IT 企业的 HR,在进行网络招聘时,应做到了解岗位需求,差异化沟通,建好人才库。

关键词:网络招聘;IT 企业;有效性分析

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2013) 05-0026-03

一、网络招聘发展现状

网络招聘是随着互联网的出现之后兴起的一种新型的招聘方式。由于其具有成本低、方便快捷、选择余地大、涉及范围广、不受地点和时间限制、资料易于储存等优势,网络招聘受到了越来越多的企业和求职者的青睐。据美国一家咨询公司日前公布的一项追踪的研究报告显示,《财富》全球 500 强企业中在网上招聘的已经占据 88%。在北美地区有 93%,在欧洲有 83%,在亚太地区有 88%的大公司都采用了网上招聘的方式。另据美国一家招募服务公司所做的调查,绝大多数公司希望求职者通过电子邮件而不是通过邮寄传送个人简历。

在我国,网络招聘由于受网络发展和普及程度的影响,发展上处于两极分化状态。在现代化程度比较高的城市,求职者和企业都喜欢使用网络渠道。目前国内主流的三大网络渠道分别是中华英才、前程无忧和智联。此外,每个地区都有不少本地的人才网络。据统计,北京人上网求职的比例全国最高,其次是上海,再次是深圳和广州,以及其他的一些一线城

市。而在更多的内陆地区,网络求职的比例更低,更多的人还是认可平面媒体发布的招聘广告。但毋庸置疑的是,随着网络信息的进一步发展,网络招聘成为一种主流的招聘方式是大势所趋。

二、IT 企业使用网络招聘的必要性

IT 行业的员工是这个时代典型的知识型员工,具有更为独特的价值观念和需求模式。因为经常和计算机打交道,IT 员工在利用互联网寻找工作的意识上比其他行业的人员更胜一筹。基于这一特殊性,IT 行业相对而言更注重网络招聘这一途径。

IT 企业的员工流失率一向比较高。赛迪顾问调研发现,互联网行业员工流失率为 17.9%,高于所有行业的平均值 15.8%。调研发现,主管层和高级研发人员流失率高达 18.5%,行业内对此类人才的争夺非常激烈^[1]。但显而易见的一点是:由于员工自然流失和企业发展造成的人力资源需求的解决,首当其中就落在招聘部门。相比较而言,其他的几种招聘方式如借助中介等等,都不如网络招聘在应对突发性的人员需求时更有效果。

收稿日期:2013-08-17

作者简介:王茜(1983-),女,湖北当阳人,硕士,湖北广播电视大学工商管理学院讲师,研究方向:工商企业管理。

IT 企业使用网络招聘的方式同其他行业一样，一是注册成为人才网站的会员，在人才网站上发布招聘信息，收集求职者资料，查询合适人才，这里有两点需要注意：企业注册成为会员需要缴纳一定的会费，发布了招聘信息之后，对于主动求职的应聘者，企业不需要再缴纳额外的成本。但如果应征者都不合适，或者还有用人需求的缺口时，企业自行搜寻在人才网站注册的求职者时，每确定浏览一份信息，就需要向人才网站缴纳一定的费用；二是在企业的网站上发布招聘信息，吸引人才。

从事网络招聘工作中，基本上是通过第一种途径自行搜寻在人才网站中注册的求职者。这是因为企业在招聘网站上发布的公开招聘信息并不能完全网罗到合适的人才。甚至可以说，其合适的简历比例会低于百分之一。有时候发布一条招聘信息，不到半天的时间邮箱就会被塞得满满的。但在过目简历的时候，绝大部分都不符合要求。例如某公司需要招聘工作经验在 5 年以上的高级软件工程师若干，结果收到的简历工作经验全部是在 3 年以下的，这其中还不乏有相当大一部分是完全没有工作经验的应届毕业生。这样一来，浏览公司招聘邮箱成百份的简历基本上是在做无用功。究其原因，笔者认为可能是出于信息的不对称，真正符合要求的应聘者可能因为没有时间，或者其他原因没有注意到招聘信息。而那些本身不符合要求的求职者，由于他们急于找工作，本着“广撒网，多捕鱼”的心态浪投简历。结果造成了招聘方的信息爆炸，却有很难找到匹配的人才。因此，企业方变坐等简历投递为主动搜索人才网站中的求职者就成为必然。

总的说来，主动搜索在人才网站注册的求职者的简历大大提高了简历的合适率。尽管我们知道简历不能代表个人，甚至在很多情况下简历中都有注水的成分。但相比较从成百上千封自投简历中找出一两份有效简历，主动搜索的简历匹配度实在是让从事网络招聘的 HR 喜出望外。

三、IT 企业使用网络招聘存在的问题

然而，即便如此，在网络招聘中还是存在一系列的问题：

首先，求职是一个双向的过程，只有当求职者和企业达成一致时，才有可能达到双方的皆大欢喜。虽然在简历匹配度上，主动搜索比自动投递的简历要高。但随之而来的问题是，主动搜索到的求职者本身未必对企业提供的岗位感兴趣。较大的 IT 企业一般会在校园招聘时囤积大量的应届毕业生，故而，主动搜索的对象一般都是工作经验比较长的员工。此类员工在求职过程中本身具有一定的谈判优势，如果 HR 在与其进行沟通时，表达不佳，而其对公司并不熟悉时，沟通反而会造成其对公司印象变差。这样一

来，企业可能是中意该求职者，但求职者未必同样看好企业，企业变成了一厢情愿。

其次，互联网上的信息真实度不是特别高，如何对简历进行辨别，也存在一定难度。以作者自身经历而言，由于公司有一定程度的软件外包业务，有时候招聘的人才需要遵循客户方的要求，例如有时候必须需要本科学历，这时候，有些求职者的简历上注明了是本科学历，但是在进行沟通的时候，其实对方只是专科学历，有夸大之嫌。

再者，网络招聘的方法也因地而异。以笔者所了解的某金融服务 IT 企业（简称 F 公司）为例，该公司在上海、北京、广州、厦门和福州都有办事处。“北上广”作为我国经济发达的地区，是 IT 人才集聚之地，但同时，这些地方也聚集了全球 500 强的名企以及无数的中小 IT 企业。当企业有招聘需求时，通过主动搜索可以精挑细选到大批的匹配人才，但问题是，这些人才同时也有诸多的选择余地，如何增加他们对企业的兴趣，是招聘部门不得不考虑的问题。而在厦门和福州两地，本身拥有的 IT 人才并不多，同时随着软件行业近些年的崛起，厦门福州两地的软件企业逐渐增多。这就出现了一个“僧多粥少”的现象。在市场上发出求职意向的合适人才成了各家企业争抢的“香饽饽”。如何抢先一步找到人才，就成了这些地区网络招聘的重点。

以上的三种情况的存在，都能造成网络招聘的效率降低。如前文所说，每一份主动搜索到的求职者简历都需要向人才网站缴纳一定的费用。当找到的人才对企业并没有多大意向时，这些简历就造成了资源的浪费。

四、提高网络招聘有效性的几点措施

因此，如何提高网络招聘的有效性，就成为工作的重中之重。结合网络招聘实践工作经验，笔者总结出了以下几点对策：

（一）了解岗位需求，练就火眼金睛，分析简历的匹配度

此关是 HR 筛选出有效简历的第一步。尽管我们说过，网络招聘的成本相对较低廉。对于求职者而言，其所花费的只是填写简历的时间成本而已，但是对于企业而言，一旦确定浏览的简历需要下载沟通，就意味着付出了一定的金钱成本。所以在找寻合适简历的时候，一定要清楚招聘岗位的需求，岗位所能提供薪资范围是否在求职者的意愿之内。以笔者了解的 F 公司而言，虽然也算是一家大型软件企业，但相比较微软、IBM 以及 HP 等知名外企，在薪资和福利上面尚有不少差距，因此，当搜索到的简历中有提到在这些企业任职过时，尽管从工作经验、技术要求上面非常符合，但如果不是特别急需的核心人才，公司一般都不予以考虑。因为这类人才，即使进行联

系后参加了面试,到了薪酬沟通这一块时,企业是满足不了其要求的,这样的简历通过了审核之后,只能说不仅仅浪费了下载简历的费用,还在后续的招聘中浪费了大量的时间成本。

因此,作为 HR 一定要做好招聘岗位的了解工作,同时,还需要积累对同行业内其他企业在该岗位的薪资情况的了解,清楚本企业的薪酬水平在市场内处于哪一个位置,是处于 90%点处、75%点处、还是 50%点处、25%点处。才能准确识别求职者和本岗位的匹配程度,把好筛选简历的第一关。

(二)差异化沟通,挖掘出深层次信息

筛选出合适的简历之后,就要开始同这些初步符合要求的求职者进行联系。这是一个双向沟通的过程,也是考验 HR 在网络招聘过程沟通能力中最重要的环节。适当得体的沟通,可以从求职者的回答中获得一些更深层的信息。也能更进一步的看出求职者和本岗位的匹配程度。这里面有不少技巧,以作者从事网络招聘工作的经验来看,可以分为以下几类:一是本身简历所描述的工作经验和技能符合公司招聘要求,但此人本身在岗,只是本着骑驴找马的心态在网上发布简历,求职欲望并不特别强烈时,而且此人经过简历筛选认定是会被公司录用,HR 可以将公司和岗位的具体信息以邮件的方式先行通知,再以电话告知将在稍后某个确定的时间进行联系。这样一来,求职者有足够的时间对公司的情况进行了解,在进行沟通时就不会显得过分突兀,有利于沟通的顺利进行。二是正处于离职状态的求职者,此类人员本身对于接到公司的沟通电话有一定的心理准备,即时沟通也会予以良好的配合。

此外,无论是属于哪一类的求职者,HR 在沟通时都应注意几个要素,求职者的离职动机、薪资期望要求、籍贯等等,尽管从专业角度而言,HR 在对技术部门的求职者进行沟通时,对于专业技能不能进入深入的探讨,但是 HR 必须要做好这样的一个功课:对这些关键技术有一个大致的了解,能从求职者简历中描述的项目经验中大致推断出其技术能力达到何种水平。这是作为 IT 企业的 HR 必须具备的素质之一。

对于求职者的关于薪资福利的询问如何进行回应,是一个颇有技巧的问题。和大部分应届毕业生不同的是,网络招聘的求职者本身具有一定的工作经验,在薪资福利问题上基本上都不忌讳,甚至有很多作为是否考虑进一步沟通的首要因素,这时候,HR 就应该谨慎作答,给出一个准确的数字是最不可取的,对于求职者而言,HR 的回答就代表着公司的形象和公司的承诺,一旦给出确切的数字,若完全没有达到求职者的心理预期,求职者就会放弃后面的进一步接触。但实际上很多应聘者在更深入的了解公司之后,是会对其心理预期进行调整的。

若高于求职者的心理预期,在后续的诊断面试之后,用人部门觉得此人可以录用,但不能达到这种薪资水平,这就造成了企业的两难境地。若薪资再进行调整,又会让求职者对企业产生不信任感。因此,HR 一定要记得在回应此类问题时,可以反问一句:那您的期望薪资是多少?若对方有回答出确切的数字,则可以进一步确认:是否未达到这样的薪资水平您就一定不加以考虑?从对方回答问题的语速可以大致推断出求职者对于岗位的向往程度和薪资希望的坚定程度。

另外,关于简历中出现的“断层”,譬如两份工作时间的间隔,或者两次受教育年限之间的空隙没有被求职者标明,则可以加以详细询问。有的求职者关于之前的工作经历写得很吸引人,但随后可能有一年半载的时间简历上没有记载,事实上就有可能是在这段时间求职者在一家不甚有名的小公司,或者工作并不如意,所以特意隐藏了这一段经历,这些都是 HR 在初步进行沟通时需要注意到的细节。

(三)做好沟通记录,及时纳入人才库,并定期整理跟踪

如前文所说,除了“北上广”这些人才集聚之地外,其他地方的 IT 人才也都非常抢手,但由于分布较少,在要求上企业都会被迫降低不少。甚至迫于录用压力,HR 不得不违心录用一些不怎么符合要求的员工。另外,每一份从人才网站下载的简历都耗费了企业一定的成本,因此对于这些可以联系到的人员,一定程度上属于企业潜在的,后备的资源。对于在进行沟通之后,暂时不符合要求的求职者、或者对方已找到新的工作,暂时没有工作意向的人员,HR 最好能就沟通的关键信息做一份信息清单,并建立一个特定的联系载体,定期的进行联系,了解这些人员的近况,当企业有新的招聘岗位时,那些本来不符合要求的员工经过了一段时间的锻炼,可能和本岗位的匹配度会提高。另外,那些之前没有工作意向的求职者,随着时间的推移,还是有再次加盟本企业的机会。同这些人员进行沟通,一方面降低了企业下载简历的成本,另外,由于之前 HR 已经和其进行过一定程度的沟通,在达成诊断面试的一致程度上,比重新找寻新的求职者更为方便,快捷。

参考文献:

- [1] 安鸿章.企业人力资源管理师(三级)[M].北京:中国劳动保障出版社,2009:65.
- [2] 熊军.网络招聘存在的问题与对策探讨[J].商业现代化,2006,(2):159.
- [3] 赵福新.谁将成为网络招聘的赢家[J].经济研究导刊,2009,(3):36.

[责任编辑:张磊]

(下转第 32 页)

（上接第 28 页）

On Improving the Effectiveness of the IT Companies' Online Recruitment

WANG Qian

(School of Business Administration, Hubei Radio and TV University, Wuhan 430074, China)

Abstract: the online recruitment is a new method of recruitment with the appearance of the internet and it has become more and more popular among the companies especially IT companies who have frequent staff turnover. The paper holds that the use of online recruitment greatly improves the efficiency of staff complement. But the network also has its own shortcomings. When recruiting online, the human resource management should understand post requirements and differentiated communication to build talent pool.

Key words: online recruitment; IT companies; effectiveness