**2011年招聘渠道分析报告**

目录

[**一、基于渠道类别分析** 2](#_Toc286137974)

[**二、基于渠道成本分析** 3](#_Toc286137975)

[**三、基于岗位分析** 4](#_Toc286137976)

[**四、总结及建议** 6](#_Toc286137977)

[**1、渠道使用建议** 6](#_Toc286137978)

[**2、渠道改进建议：** 7](#_Toc286137979)

[**3、渠道资源投入分配建议：** 7](#_Toc286137980)

渠道分析中报告运用到的基础数据有：《2010年招聘渠道统计表》、《2010年入职员工台账》、《2010年校招台账》、《2010年招聘费用核算表》、《2010年员工明细表》。

**一、基于渠道类别分析**

（1）、招聘渠道类别中校园招聘、网络招聘占比高达57%，内部推荐、人员异动分列三、四位；

**图示1：各类渠道录取人数**

**图示2：各类渠道招聘人数比例饼图**

（2）、各招聘渠道中校园招聘、内部推荐、异动排前三位，智联招聘、前程无忧、中华英才网位列后三位，此六招聘渠道占招聘总量的82%。

**图示3：各渠道招聘人数统计分析**

**二、基于渠道成本分析**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 编号 | 网站 | 招聘费用（元） |
| 1 | 中国汽车人才网 | ￥2800 |
| 2 | 中国工控网 | ￥1250 |
| 3 | 电力英才 | ￥7200 |
| 4 | 机械英才网 | ￥5000 |
| 5 | 数字英才 | ￥5000 |
| 6 | 机械人才 | ￥3000 |
| 7 | 北极星电力英才网 | ￥6880 |
| 8 | 中华英才网 | ￥5880 |
| 9 | 智联招聘 | ￥7200 |
| 10 | 前程无忧 | ￥7000 |
| 费用合计 | | ￥51210 |

**表1：2010年各网络渠道开设年费**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 费用  科目 | 网站 | 猎头&校园招聘 | 费用合计 | 2010年1.1日-12.3日入职 | 2010年校招（未入职） | 人均招聘费用 |
| 费用 | ￥51210 | ￥1020772.6 | ￥1071982.6 | ￥300 | ￥140 | ￥2436.3 |

**表2：2010年招聘费用核算**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 招聘渠道 | 人数 | 比例 | 招聘费用 | 费用比例 | 人均招聘费 |
| 猎头 | 19 | 4% | ￥897092 | 84% | ￥47215 |
| 其他网络 | 9 | 2% | ￥24250 | 2% | ￥2694 |
| 北极星电力英才网 | 6 | 1% | ￥6880 | 1% | ￥1147 |
| 校园招聘 | 148 | 29% | ￥120000 | 11% | ￥811 |
| 招聘会 | 9 | 2% | ￥3680 | 0.5% | ￥409 |
| 中华英才网 | 26 | 5% | ￥5880 | 1% | ￥226 |
| 前程无忧 | 36 | 7% | ￥7000 | 1% | ￥194 |
| 智联招聘 | 65 | 13% | ￥7200 | 1% | ￥111 |
| 自荐 | 25 | 5% | ￥0 | 0% | ￥0 |
| 开发区职介 | 25 | 5% | ￥0 | 0% | ￥0 |
| 异动 | 70 | 14% | ￥0 | 0% | ￥0 |
| 内部推荐 | 72 | 14% | ￥0 | 0% | ￥0 |

**表三：各渠道招聘人数及费用统计分析表**

分析如下：

（1）年度总费用￥1071982.6元，共招聘￥440人，人均费用为￥2436.3元；

（2）猎头渠道费用较高，人均为￥47215，占全部费费用的84%，招聘到位19位关键人才，以84%的费用招聘到4%的人员，建议2011年适当削减猎头费用，以便控制招聘成本；

（3）网络招聘人均费用￥361元，而且是目前最为主要的招聘渠道，以4.7%的费用录取到28%的人员，可继续投入。其中智联招聘尤为突出，以1%的招聘成本完成了11%的招聘，除三大网站以及北极星电力英才网外，其余6家网站只招聘到9名员工，建议在2011加大前四家网站的广告投入，并慎重考虑后六家网站的开拓；

（4）校园招聘费估算为￥120000，招聘到位148人，以11%的费用招聘到29%的人，人均￥811元；

（5）招聘会花费￥3680,以0.5%的费用招聘到2%的人，性价比较好，建议后续适当考虑增加现场招聘会；

（6）内部推荐、异动、开发区职介、自荐没有产生费用，分别招聘到位14%、14%、5%、5%的人员，建议大力开拓内部推荐、员工异动、开发区职介渠道。

**三、基于岗位分析（各系统人才招聘渠道分析，不含2010年校园招聘，以2010年入职人员为数据分析源）**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 人员类别 | 所用渠道 | 人数 | 比例 |
| 研发（87人） | 异动 | 23 | 27.06% |
| 内部推荐 | 20 | 23.53% |
| 智联招聘 | 12 | 14.12% |
| 中华英才网 | 8 | 9.41% |
| 自荐 | 6 | 7.06% |
| 招聘会 | 6 | 7.06% |
| 猎头 | 5 | 5.88% |
| 其他 | 4 | 4.71% |
| 前程无忧 | 3 | 3.53% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 营销（45人） | 异动 | 13 | 28.89% |
| 内部推荐 | 9 | 20.00% |
| 智联招聘 | 8 | 17.78% |
| 前程无忧 | 4 | 8.89% |
| 猎头 | 3 | 6.67% |
| 自荐 | 3 | 6.67% |
| 中华英才 | 2 | 4.44% |
| 其他 | 2 | 4.44% |
| 北极星 | 1 | 2.22% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 制造系统(60人） | 开发区人才 | 18 | 30.00% |
| 校园招聘 | 13 | 21.67% |
| 智联招聘 | 9 | 15.00% |
| 内部推荐 | 6 | 10.00% |
| 前程无忧 | 6 | 10.00% |
| 中华英才网 | 2 | 3.33% |
| 异动 | 2 | 3.33% |
| 其他 | 2 | 3.33% |
| 自荐 | 2 | 3.33% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 质量系统（32人） | 智联招聘 | 9 | 28.13% |
| 自荐 | 5 | 15.63% |
| 异动 | 5 | 15.63% |
| 北极星 | 4 | 12.50% |
| 内部推荐 | 4 | 12.50% |
| 中华英才网 | 3 | 9.38% |
| 前程无忧 | 2 | 6.25% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 客户服务系统 (30人） | 内部推荐 | 9 | 40.91% |
| 异动 | 8 | 36.36% |
| 智联招聘 | 5 | 22.73% |
| 前程无忧 | 3 | 13.64% |
| 其他 | 3 | 13.64% |
| 应届生招聘网 | 2 | 9.09% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 供应链（32人） | 异动 | 8 | 25.00% |
| 前程无忧 | 7 | 21.88% |
| 智联招聘 | 6 | 18.75% |
| 内部推荐 | 4 | 12.50% |
| 中华英才网 | 4 | 12.50% |
| 自荐 | 2 | 6.25% |
| 就业信息网 | 1 | 3.13% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 职能类（78人） | 内部推荐 | 18 | 23.08% |
| 智联招聘 | 15 | 19.23% |
| 猎头 | 11 | 14.10% |
| 前程无忧 | 11 | 14.10% |
| 异动 | 10 | 12.82% |
| 自荐 | 6 | 7.69% |
| 中华英才网 | 5 | 6.41% |
| 其他 | 2 | 2.56% |

分析如下：

（1）研发类、营销类人员，从2010年渠道分析中，可以看出其主要准入渠道为异动、内部推荐、智联招聘。鉴于2011年此两类人员为招聘重点，建议本年度大力开拓这三种渠道；

（2）制造类职位，2011年共入职60人，开发区人才、校园招聘两类渠道共完成招聘量的52%，而招聘成本很少，建议本年度为制造 系统维护好开发区人才、校园招聘两类渠道；

（3）将质量系统、客户服务系统、供应链系统划分为技术支持类职位，网络招聘、内部推荐、异动对技术支持类岗位呈均衡态势，而异动成本较低，建议2011年加大异动力度，调整人员结构，一方面降低招聘成本和难度，一方面给员工一个良好的职业生涯规划，起到员工激励的作用；

（4）职能类岗位，内部推荐、智联招聘、猎头三类渠道对其贡献较为突出。有三点要讲：第一、猎头渠道为职能类岗位完成11名关键管理人才的招聘，但建议猎头渠道用做研发类岗位而不是职能类岗位；第二、职能类岗位招聘难度较低，不建议职能类岗位过多采用内部推荐渠道；第三、从分析表中可以看出，网络招聘完成职能类63%的招聘职位，建议2011年继续利用网络招聘完成职能类岗位的招聘工作；

（5）在所有类别岗位招聘中，智联招聘未跌出前三甲，建议2011年加大智联招聘投入费用，对促进雇主品牌、简历库建立、完成本年度招聘计划将起到促进作用。

**四、总结及建议**

**1、渠道使用建议**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 渠道 |  | 使用建议 |
| 校园招聘 |  | 2010年完成招聘总量的29%，建议9月份总部能有校招宣传方案，加大宣传力度，建立校招雇主品牌； |
| 内部推荐 |  | 2010年完成招聘总量的14%，建议推荐岗位有偏重，以技术研发类岗位为主，内部推荐关键研发技术人才者，适当给予现金奖励，以便降低高端职位招聘量及招聘难度； |
| 异动 |  | 2010年完成招聘总量的14%，成本低，对促进人员结构调整和员工职业生涯发展起到推动作用，建议维持不变； |
| 猎头 |  | 2010年完成招聘总量的4%，占总招聘费用84%，成本极高，建议削减费用，并更改主要猎头对象为研发类，而不是职能类人员的招聘； |
| 智联招聘 |  | 2010年完成招聘总量的11%，重点渠道，建议提高利用效率，加大广告投入，建议在智联主页上打全年的logo，促进雇主品牌宣传，提高简历收取量； |
| 前程无忧 |  | 2010年完成招聘总量的7%，重点渠道，建议加大投入，提高利用率； |
| 中华英才网 |  | 2010年完成招聘总量的5%，重点渠道，建议加大投入，提高利用率； |
| 其他网站 | 北极星电力英才网 | 2010年完成招聘总量的1%，电力人才专业网站，重点培养渠道，建议提高利用率； |
| 电力英才 | 此六家总体效果不佳，共完成招聘9人，人均成本较高，本年度慎重选取； |
| 机械英才网 |
| 机械人才 |
| 其他 |
| 招聘会 |  | 总体效果一般，择优选取招聘会，建议参加国展、农展等大型综合招聘会； |
| 开发区人才 |  | 2010年完成招聘总量的5%，对制造系统总装操作工招聘贡献很大，完成制造类岗位18人，其他类岗位7人，招聘成本为零，建议继续维持。 |

**2、渠道改进建议：**

（1）加大网络渠道的投入，建议在智联主页上打全年的logo，促进雇主品牌宣传，提高简历收取量；

（2）削减猎头费用，2011年猎头人数建议不超过12人，猎头职位偏向研发及高端管理职位；

（3）建议在招聘旺季在中华英才或前程无忧招聘网站投入广告；

（4）建议内部推荐岗位有所偏重，以技术研发类岗位为主，内部推荐关键研发技术人才者，适当给予现金奖励，以便降低高端职位招聘量及招聘难度；

**3、渠道资源投入分配建议：**

加大对网络、广告及专场招聘会的投入，削减现场招聘会的投入，维持校园招聘、猎头服务投入。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **渠道类别** | **渠道** | **费用** | **比例** |
| 猎头 |  | ￥500,000 | 57.54% |
| 网络 | 智联招聘 | ￥130,000 | 14.96% |
| 前程无忧 | ￥20,000 | 2.30% |
| 中华英才网 | ￥20,000 | 2.30% |
| 北极星电力英才网 | ￥7,000 | 0.81% |
| 其他两家（待选取） | ￥12,000 | 1.38% |
| 校园招聘 |  | ￥150,000 | 17.26% |
| 招聘会 | 国展、农展、其他 | ￥30,000 | 3.45% |
| 总计 |  | ￥869,000 | 100.00% |

注：本次预算按照2011年批准的90万元计算。