**公司介绍：**

**年龄:29岁 属性:美资 规模:5000-10000 行业:玩具 坐标: 东莞**

**招聘岗位: 以高级工程师和工程师为主(职级C级以上)**

**招聘渠道**

1. **网络招聘平台**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **平台** | **优势** | **不足点** |
| **卓博** | * 免费发布职位 | * 简历质量参差不齐 |
| * 中、英文简历能显示在同一页面 | * 每次下载简历，一份10元，费用贵 |
| * 显示候选人号码归属地 |  |
| * 每次主动搜索有三份免费简历下载 |  |
| * 有HR资讯板块 |  |
| **智通** | * 简历信息全面 | * 简历份数少 |
| * 显示候选人号码归属地 | * 简历质量差 |
| * 每日自动刷新职位 | * 简历信息不全面 |
| * 有对近30天应聘者的分析数据 |  |
| * 有HR资讯板块 |  |
| **前程无忧** | * 简历质量高，投递量大 | * 主动搜索的简历是数字代码不利于第二次查找 |
| * 能邀请候选人视频面试 |
| * 职位要求与简历会有对应匹配值 | * 中、英文简历不显示在同一页面 |
| * 有HR资讯板块 |  |
| * 能选择过滤条件，选择更优质的简历 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **平台** | **发布职位** | **简历份数** |
| **卓博** | 13 | 165 |
| **智通** | 12 | 423 |
| **前程无忧** | 13 | 945 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **平台** | **有效简历份数** | **被邀请参与面试人数** | **无效简历份数** |
| **卓博** | 43 | 5 | 152 |
| **智通** | 121 | 19 | 302 |
| **前程无忧** | 439 | 173 | 506 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **平台** | **被邀请参与面试人数** | **录取人数** | **实际入职人数** |
| **卓博** | 5 | 2 | 1 |
| **智通** | 19 | 0 | 0 |
| **前程无忧** | 173 | 7 | 7 |
| |  | | --- | | **关键绩效指标** | | **招聘计划完成率**=实际报到人数/计划招聘人数=8/13=**61.53%** | | **人均招聘成本**=总招聘成本/实际报到人数=4192.07/8=**600元/人** | | **平均招聘周期**=总招聘时间/总招聘人数=213/8=**26.6天** |     **简历初选通过率**=初选合格简历数/收到简历总数=603/1533=**39.33%** | | | |
| **有效简历率**=部门选择合格通知面试人数/初选合格简历数=197/603=**32.97%** | | | |
| **录取率**=录取人数/面试人数=9/197=**4.6%** | | | |
| **报到率**=实际报到人数/发出录用通知人数=8/9=**88.89%** | | | |

1. **社交网招聘平台**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **平台** | **优点** | **不足点** |
| **Linkedin** | 能招聘有一定英文基础的候选人 | 在中国的流行度不高 |
| **大街网** | 中文版的“Linkedin” | 需要花时间与候选人建立联系 |
| **微信公众号** | 信息传递快 | 不方便候选人投递简历 |

1. **内部推荐**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **内部推荐人数** | **录用人数** | **报到人数** |
| 3 | 1 | 1 |

1. **猎头**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **猎头** | **推荐人数** | **面试人数** | **录用人数** | **报到人数** |
| 领航者 | 7 | 1 | 0 | 0 |
| 锐斯泰 | 12 | 5 | 3 | 2 |
| 深山老林 | 16 | 8 | 6 | 6 |
| 泰能 | 11 | 0 | 0 | 0 |
| 任仕达 | 6 | 1 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **关键绩效指标** | | **招聘计划完成率**=实际报到人数/计划招聘人数=8/10=**80%** | | **人均招聘成本**=总招聘成本/实际报到人数=271850/8=**34581.25元/人** | | **平均招聘周期**=总招聘时间/总招聘人数=142/8=**17.75天** |     **简历初选通过率**=初选合格简历数/收到简历总数=15/52=**28.85%** |
| **有效简历率**=部门选择合格通知面试人数/初选合格简历数=15/15=**100%** |
| **录取率**=录取人数/面试人数=9/15=**60%** |
| **报到率**=实际报到人数/发出录用通知人数=8/9=**88.89%** |

1. **校园招聘（采用3+1模式，3年在学校学习理论，1年在企业参加实习 ）**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **合作院校** | **面试人数** | **招聘人数** | **参加实习人数** | **录取人数** |
| **广东工业大学** | 50 | 19 | 19 | 待定 |
| **广州市白云工商技工学校** | 31 | 23 | 19 | 待定 |

**分析总结:**

1. 基于以上数据(3月-9月),MCA的招聘渠道以网络招聘和猎头为主,内部推荐和校园招聘为辅.
2. 招聘计划率都完成在了60%以上.
3. 人均招聘成本,网络招聘占据一定优势.猎头在这点还是略差些,企业承担高额费用的同时,也承担着人才流失的风险.在猎头顾问推荐到岗的8名同事中,2位仅工作了3个月至6个月时间.
4. 平均招聘周期,猎头优势较为突出.因为一个职位发给多家猎头公司的顾问,所谓人多力量大嘛,所以效率比其他渠道快.
5. 由于猎头公司大都是跟企业合作多年,对企业和部门的用人理念、企业文化、企业的薪酬福利有很全面的了解。并在推荐候选人之前，猎头公司的招聘顾问都会帮企业将硬件条件不合格的候选人过滤后，所以推荐的候选人匹配度较高，基本通过了初选的候选人，最终都能拿到OFFER。

**面临问题和解决办法：**

1. 招聘渠道局限，过度依赖猎头顾问公司。可以尝试利用好社交平台，开发并建立长期的新兴招聘渠道.毕竟现在是一个越来越重视圈子的大数据时代。随着90后也开始步入职场，他们更愿意并使用新兴的渠道来找工作；
2. 平均招聘周期长，主要原因除了招聘渠道的局限性,部门的积极性也会影响招聘周期.有些部门负责人以忙为借口,没时间看简历,导致拖长了招聘周期.比如选人投递简历,HR两天内反馈给部门,但部门两个礼拜或是一个月后才回复HR邮件.往往对处于辞职状态的候选人来说,对方可能已找好下家.
3. 报到率无法保证100%，偶尔还会有发出offer，也接受企业offer的候选人临时爽约。即使已经发出offer，都需要继续与候选人建立良好的联系。以确保候选人能按时报到到岗。持续保持联系的另一好处是即便候选人临时改变决定，也能在最早的时间内获取信息，以控制好招聘进度。不会在入职的最后一刻，才得到消息,打乱自己和部门的工作节奏，让HR处于被动状态，还会让用人部门觉得HR作的不够专业，细致！
4. 从数据来看,网络招聘网站的有效简历还是很低的,只有32%!如何提高简历的有效率?
5. 对于大型的企业(规模在5000+) ,应该是有充分可利用的人才资源的.但从数据看,未能充分发挥内部群众的力量.原因是内部推荐奖励机制的不健全,以至未能调动雇员的积极性.完善内部推荐奖励机制,以充分利用好内部群众的人脉.