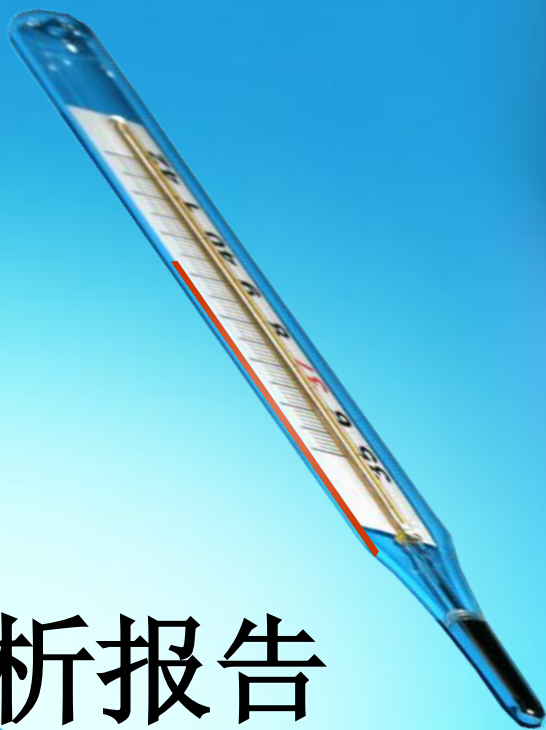


LOGO



# 招聘分析报告

- 招聘渠道、人才结构现状分析及改进方案

- 报告人：彭丽俊

日期：2015年09月29日

# 报告主要内容



LOGO

公司LOGO

(此处省略)

一、背景介绍

二、人才结构现状分析（以2015年08月为例）

三、招聘渠道现状分析（以2015年08月为例）

四、人才结构和招聘渠道优化方案

五、结语

# 一、背景介绍



LOGO

- 本公司成立于**2001年07月17日**，是一家从事电子电器五金零部件的生产、研发，销售于一体的高新技术企业。
- 为了适应公司未来战略转型的需要，提升人才素质，以期达到精简、高效。按照**2015年度**人力资源规划的要求，现对公司目前的人才结构、招聘周期进行分析，并提出改进方案。

## 二、人才结构现状分析（以2015年08月为例）



**LOGO**



- 以上三方面的内容详见下文图表分析

## 2.1 人员结构分析（按部门类别划分）

LOGO

部门项目	高管层	管理部	监事会	工会	财务部	审计部	生技组	研发部	市场部	品保部	散热1组	散热2组	PTC组	工程	合计
月初人数	1	11	1	1	5	13	11	17	33	21	54	223	40	17	448
新进人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0	30
离职人数	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5	55	4	0	67
月末人数	1	11	1	1	5	13	11	17	31	20	49	198	36	17	411
占总人数的百分比	0.24%	2.68%	0.24%	0.24%	1.22%	3.16%	2.68%	4.14%	7.54%	4.87%	11.92%	48.18%	8.76%	4.14%	100.00%

## 2.1 人员结构分析（按部门类别划分）

LOGO

- 1、从上图表可以看出：公司目前有**48.18%**的人员集中在制造部散热**2**组，核心的技术开发人员仅占**4.14%**，市场部及各办事处业务人员仅占**7.54%**
- 2、这样的人员结构表明公司存在人员结构分布不合理的现象，从而导致今年上半年的产能过剩，新技术的开发设计遭遇技术资金不足等一系列问题。

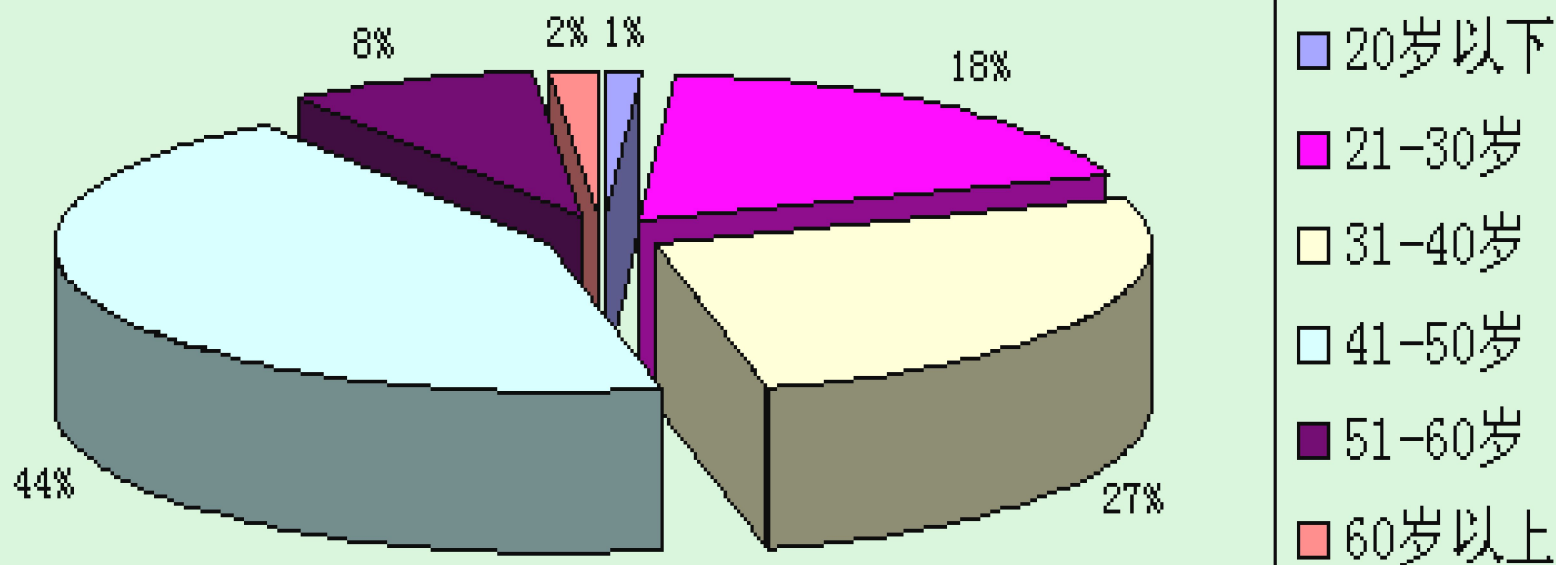


## 2.2 年龄结构分析



LOGO

年龄分布



## 2.2 年龄结构分析



LOGO

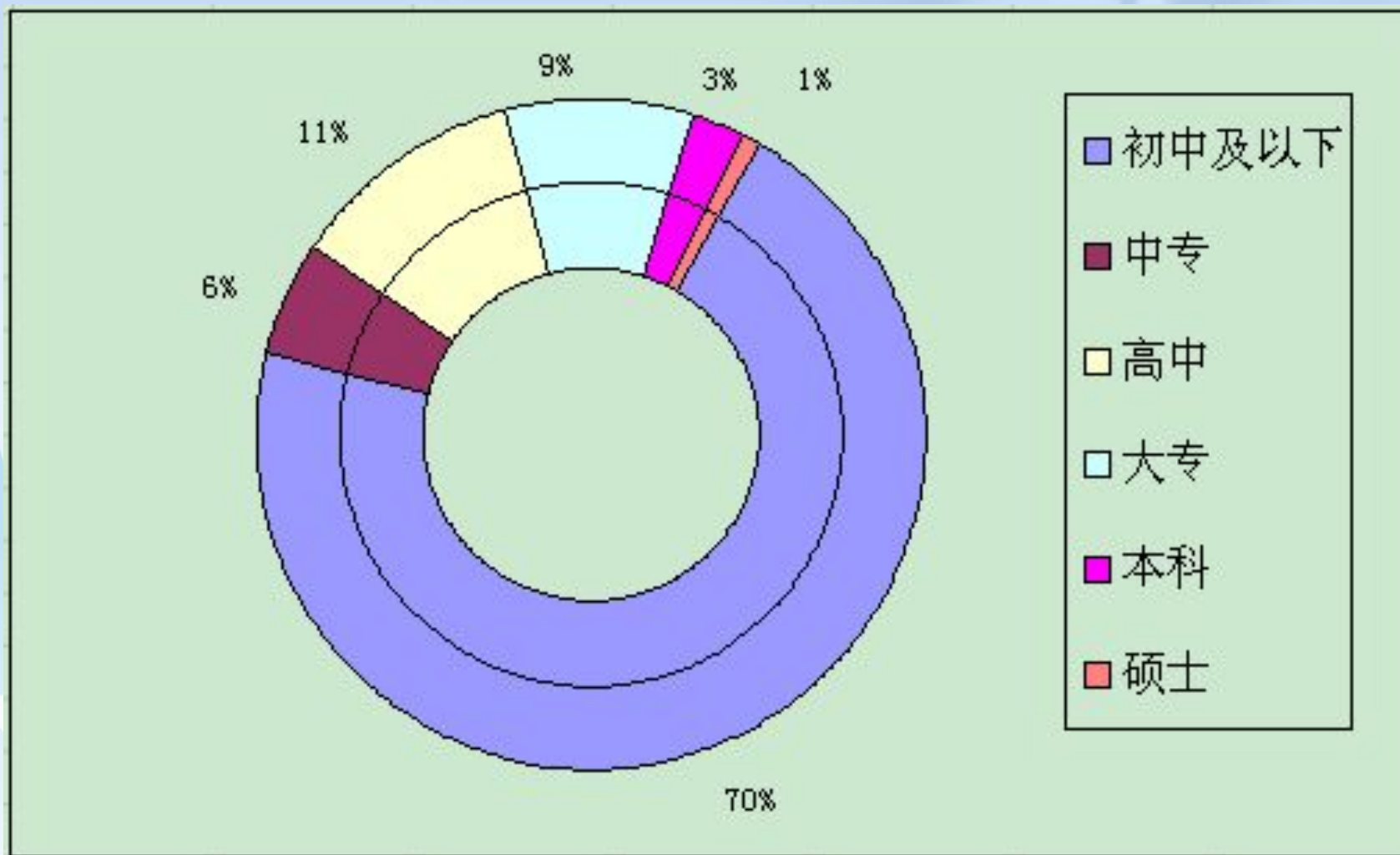
- 1、从上图表可以看出：公司目前有**44%**的人员集中在**41-50岁**之间，**51岁-60岁**及**60以上**人员合计仅占**9%**左右。可见**30-50岁**之间人群是公司的中坚力量。
- 2、这样的年龄分布表明公司作为制造业吸引的求职者大多以中年人为主，团队不算年轻，怎么提升**21-30岁**年轻劳动力资源是公司可以去考虑的问题。



## 2.3 学历结构分析



LOGO



## 2.3 学历结构分析



LOGO

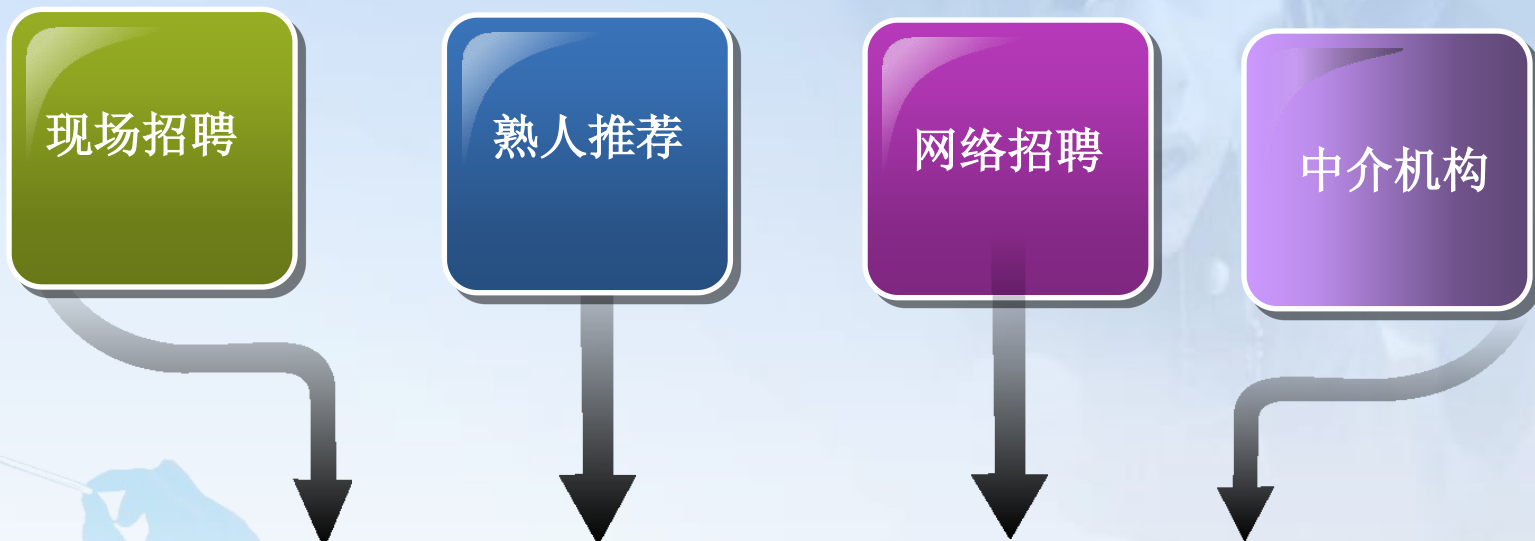
- 1、从上图表可以看出：公司目前有70%的人员集中在初中及以下学历，大专及以上学历人才稀缺。
- 2、这样的学历分布表明公司作为制造业吸引的求职者大多以学历较低的人员为主，团队缺乏高技术人才，怎么引进高科技人才来改进生产工艺，提高生产效率是公司可以去考虑的问题。

### 三、招聘渠道现状分析（以2015年08月为例）



LOGO

今年自七月以来，由于整个空调行业不景气，导致公司也进入招聘淡季。办公室管理人员趋向稳定，招聘工作主要集中在一线员工的招聘上。



本部分应该基于数据来分析，但公司本年度人员需求很少，书面的资料收集甚微。故针对8月当月的招聘情况，大致分析如下：

- 1、到岗率：本月新进30人，且集中在一线员工，到岗率100%
- 2、性价比：一线员工集中采用招聘告示后现场招聘，招聘成本不高。
- 3、不同渠道的岗位匹配性：由于招聘集中在一线员工，岗位技能要求低，岗位匹配性较高。

## 四、人才结构和招聘渠道优化方案



LOGO



### 01、明确公司的经营目标

人事部负责人尤其是招聘主管一定要清晰公司年度的经营目标，尤其是要下一季度或者下一个月的经营计划，以及确保知道公司的整体经营实际情况，以免导致一线员工招聘出现大的偏差。

### 02、现有人才盘点

强调这一点的原因是在日常的社保事宜办理工作中，我发现相关部门并没有及时的进行现有人才状况的盘点工作。尤其集中在制造部，并不清晰现有人员中究竟哪些是请假的、哪些是工伤的、又有哪些是不胜任工作岗位的，导致在需要足够的人员保证公司生产需要的时候才发现看上去足够的现有人员并不能满足生产的需要。

## 四、人才结构和招聘渠道优化方案



LOGO



### 3、明确岗位说明书

A、人事部负责人尤其是招聘主管一定要熟悉公司的岗位说明书，清楚现有人才结构中各岗位人员的分布情况，以及清晰招聘计划中对于人才的岗位职责和任职要求。

B、在平时的工作中，可以协助部门负责人对现有留存人员进行分析，找到业绩排名前20名的人员，以期找到最佳、最合适的岗位人员

### 4、招聘渠道优化

公司各职能部门的岗位人员，多数是在公司工作十年以上的老员工。总的来讲，以初中学历居多，公司内部缺乏新鲜血液的注入，对于公司副总职务多为人浮于事之人。可否考虑精兵简政，将这部分预算集中在研发技术人才的招聘上？

公司一线员工采用现场招聘，熟人推荐及派遣公司派遣，成本低。但管理岗位多为内部推荐，很少考虑招聘渠道的拓展，人才质量自然很有限。建议预留一定的招聘预算集中在中高端人才的挖猎及与猎头公司合作等。



LOGO

**Thank You!**

