



**王尚锋:** 举贤网董事长  
**覃浪洲:** 九州华奥集团人力资源总监  
**张瀛:** 北京红孩子互联科技人力行政总监  
**孙欣:** 拍拍网招聘负责人  
**孙丰敏:** 中期集团人事行政总监  
**吕海琳:** 北京丰茂世纪餐饮人力资源总监

# 在互联网时代 优秀企业如何吸引人才?

□本报记者 屈斌 文/摄

招聘工作是企业人力资源管理的重要模块。在移动互联网时代,如何根据企业定位寻找有效招聘渠道,健全招聘渠道体系,备受企业高层管理者、行业精英、招聘领域服务商的关注。前不久,由三人行HR公益服务联盟与北京人力资源服务行业协会等单位发起了春季招聘管理创新大会暨2015春季招聘服务展,邀请本市优秀企业的招聘负责人以“移动互联网时代人才招聘的新变革”为主题,分享了如何利用APP等平台吸引人才,继而留住人才的经验。

## 企业定位 决定了招聘渠道

**覃浪洲:** 对于不同的人才需求的企业,其招聘渠道的选择也是不同的。在快速发展中的公司中,需要空降一些高手、职业经理人,这需要通过外部的多种渠道招聘。但如果是庞大的、稳定运转的行业,需要通过内部的培训和竞争机制选拔人才。所以,传统行业的招聘就没有必要舍近求远,只要有专门的机构培训人才,或者和专业的学校建立战略合作关系,都是很好的渠道。而在一些快速发展的行业中,需要建立自己的招聘圈子。现在我们经常在朋友圈上看到转发的招聘信息,这就是在一定的圈子内招聘。如果你在一个圈子里成为熟悉的面孔,和圈内人士成为朋友,招聘的渠道就会拓宽。

**吕海琳:** 对于不同行业、不同层次人员的招聘,渠道选择也是不同的。因此,找准定位是招聘中首要考虑的事情。在座有很多餐饮行业的招聘负责人,我给出一些建议。目前,餐饮行业的用工特点是员工流动性大,招聘

对象大多是基层人员。这种情况下,通过员工之前的推荐、招聘会等传统方式,效果是最好的。当然,在互联网的快速影响下,餐饮行业通过新的渠道招聘人员的比例也在提高。

**王尚锋:** 从员工的角度来说,招聘渠道的选择也很重要。曾有一位海外名校背景的人才,一直没有找到满意的单位,我询问得知,他将简历投到赶集网等网站,这显然是不合理的。人的能力相差十万八千里,如果中高端人才选择了低端的平台,其结果可想而知。对于中高端人才,需要人才推荐等新的招聘形式。对于传统的网站、报纸、职业介绍所,只适用于中低端的劳动者,比如看《手递手》等报纸找工作,都是低端劳动者。

当前,我国在移动互联网、国际化视野等方面的中高端人才,本身就存在结构化短缺的问题。这种前提下,只有将招聘渠道畅通,才能够将人才盘活起来。从互联网招聘平台到移动招聘平台,其特点是从简历向找人过渡。移动平台的特点是将一个人的能力标签化,应聘者填写简历的时间不需很长,不超过10

个标签就可以概括自己的学历、专业等。而公司、职位的特征简介,也是通过几个标签就可以解决。这样,可以很轻易地找到符合企业定位、特色的人才。当前,我们采用微公司、微职位的招聘方式,很快地在移动平台上转发,人才的推荐量很大。

## 企业要充分利用实习期 考察人才

**张瀛:** 刚才有人问到了关于校园招聘效果不理想的问题,我在这方面有些经验。校园招聘的对象是学生,他们的特点是对工作的成就感比对薪酬待遇更看重。招聘中设置更多的门槛,使应聘成功者产生更强的成就感,为留住人才打下基础。我们的招聘包括收简历、笔试、面试、心理测试、大作业、论文等环节,每个环节都会刷掉一些人。面试也包括无领导小组讨论、PPT展示、压力面试等环节。实习是总监亲自带领的,实习结束要提交论文。你会发现,学生在论文中会发现企业的很多问题,他们会觉得工作有挑战性。招聘中,我们还要求应聘者完成布置的任

务,如果他抽出几周的时间去完成项目,被录用后就不会再毁约了,签约率会提高,未来的流失率也会降低,因此,企业要充分利用实习期考察人才。当然,企业需要根据完成项目的情况给予奖励,做到尊重劳动成果。

## 做好招聘 是留住人才的第一步

**孙丰敏:** 招聘需要与其他的HR模块紧密结合。如果人才的流失率高,需要分析原因。如果在培训、薪酬等其他模块存在严重短板,也会影响招聘效果。在招聘方面,最重要的是精准定位,判断自己的企业能否吸引这样的人才,然后再聘用,这样的招聘才有价值。

**孙欣:** 我对招聘经验的总结是:渠道为王。企业选择什么样的渠道,决定了能引进什么样的人。招聘也是HR其他模块顺利开展的前提。只有对企业各部门的人员引进制定一个高标准,然后按照公司的整体计划制定招聘方案。这样才能招到企业需要招聘的人才。否则,其他模块做好也没有意义。

## 【边聊边论】

### 职工在职培训 含金量如何才能更高?

被访人:吴凤兰 记者:盛丽



提到课堂,人们都会和枯燥挂钩,纯理论式的教学方式,完全让人提不起兴趣听,更不要提学到知识。身为资深教师,延庆开放大学分校教师吴凤兰自然也明白这个道理,尤其给在职工工授课时,更是如此。她认为,在职培训绝不能是简单地为了拿一张文凭,而是要实实在在地学到东西,要让这一纸文凭的含金量越来越高。

**记者:** 您觉得参与首都职工素质建设工程,给职工授课时,和您在大学授课时有什么不同吗?

**吴凤兰:** 参与首都职工素质建设工程,给职工授课,更重要的是提高职工素质,而不是让职工拿到一纸文凭。我们的目的是让职工在听过课后,能对其中的内容有所触动。

拿《高效而快乐工作》这门课来说,通过这门课,职工能了解怎么在保证身体健康的基础上,高效率的工作。所以在给职工授课时,教学方法的互动性一定要强,要及时掌控学员的情绪,让他们更主动的参与到课程中来。这门课有一章叫做健康管理,其中有一节介绍健步走。在授课时,我会设计互动内容教学员什么是正确的健步走,边教边学,学员们都跟着练。还有,要根据不同学员的具体情况,设计不同的教学方案。

**点评:** 活泼的课堂内容设计,基础来源于教师的用心准备、用心思考。虽然,这比枯燥的理论传授,更花费时间,但教学效果却高出很多倍。

**记者:** 您觉得首都职工素质建设工程,给职工设计的这些课程,有什么变化,职工们的反馈是什么?

**吴凤兰:** 我参与首都职工素质建设工程,给职工们授课已经近十年了。关于课程内容,总体感觉是不断推陈出新,紧跟时代发展的步伐。举例来说,课程中既有经典的课程《实用文体写作》,还有互联网相关的课程,这样一来,就能满足职工多方面的需求,我认为,只有这样才能不断提高职工的素质,让他们在课程中学到实实在在的东西,将来能够运用到工作中去。

就我了解的情况来看,职工对课程的反馈还是很不错的,大家都觉得很实用,互动效果也不错。比如在教健步走时,他们不仅在课堂上跟着学,课间还自行练了起来,既学到了知识,又锻炼了身体,可谓一举两得。

**点评:** 任何事情都不能固守陈规,要不断发掘更新的内容,才能不会被淘汰,才能被人们接受。

## ■有问必答

**提问:** 机床厂职工 潘恩重  
**回答:** 市总工会法律服务中心 杨雪峰

# 增加工作量 不提高工资合理吗?

□本报记者 王香阑



提问者 潘恩重

**潘恩重:** 我是北京一家机床厂的职工,入职十多年了,近年来工厂效益不好,大家经常没活儿干。上个月,一家公司与我们车间合作加工一批零件,原本22个人干活的岗位被压缩成9个人,工作量增加了但工资并没增加。请问:单位这样安排合理吗?

**杨雪峰:** 您好,《劳动合同

法》第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规

章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

您所在单位将原本22个人的岗位压缩成9个人,从而增加了职工的劳动定额,是涉及职工切身利益的重大事项,应当与工会或者职工代表平等协商确定。您同时有权向单位提出意见,并通

过与单位协商解决。

另外,单位如因生产需要要求您加班时,应当依法向您支付相关加班待遇。



回答者 杨雪峰

