# 工厂招聘渠道分析

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-23

*第一篇：工厂招聘渠道分析经开区美的工厂招聘渠道分析一：现场招聘：主要包括人才市场、小区发传单、现场招聘会、校园招聘 省内外各地区散发传单 等。人才市场：我们现有两个固定人才市场招聘点：工商联人才市场、经开区人才市场工商联人才市场，招聘单位...*

**第一篇：工厂招聘渠道分析**

经开区美的工厂招聘渠道分析

一：现场招聘：主要包括人才市场、小区发传单、现场招聘会、校园招聘 省内外各地区散发传单 等。

人才市场：我们现有两个固定人才市场招聘点：工商联人才市场、经开区人才市场

工商联人才市场，招聘单位比较多，但是因为靠近步行街，所以找工作的主要以步行街各家商铺的销售人员为大多数。这一类人因为懒散惯了，大多数不适应工厂管理模式，所以，到工厂后流动性很大；

经开区人才市场，因为附近有很多家工厂，所以来此求职者大多都是各工厂在职员工，想换个工作环境或更高的薪资，所以这个点一直是公司在人才市场获得员工的主要来源点；

另外，合肥还有其他几家人才市场，如：合肥市人才、省人才、劳动局（省职业介绍中心）、寅特尼人才市场、肥西人才市场 等。

二：网络招聘： 58同城、合肥论坛、赶集、百姓、或在一些职业联盟群。这些网站都是一些综合性网站，所以点击率很高，主要针对年轻人群体。

三：中介：合肥市中介很多。但是因为我们的招聘费用并不是很多，所以我们能用到的只有一些小中介和黑中介。但是这个渠道因为应聘者大多都是向中介缴费的，所以，中介给他们的选择很多，这个工厂不行还可以换另一家，所以人员流动性很大，只适合工厂淡季时的日常补员。

四：内部推荐：员工宿舍散发传单、公司日常广播宣传、新员工培训学校的宣传。因为去年公司效益并不是很好，所以，今年返岗率不是很高，虽然现在流失的员工很少，但是据我了解，大多数员工都在等2月15日发完工资后离职。所以，今年的内部推荐，只适合目前几个月，因为有很多新员工，所以依靠这些人来带动他们的亲戚朋友。

**第二篇：招聘渠道分析**

人是第一生产力。

人才对于企业的发展至关重要，选人、用人、育人和留人是企业经营的长远战略目标和发展策略。当今社会，企业之间的竞争越来越激烈，而竞争的核心就是人才，因此，如何吸引人才，留住人才，是当今企业的首要目标。但从招聘市场来看，人才市场供需矛盾突出，人才数量多，符合企业要求的少，一方面大量的人才找不到合适的工作，另一方面企业又找不到适合的人才，造成人才紧缺。所以，企业在开展招聘工作前，要了解人才供求市场，找到适合企业本身的招聘渠道。

招聘渠道有很多，关键是如何根据不同层次的人才和要求，选择不同的招聘渠道。好的招聘渠道应该具备三个特征：

1.招聘渠道的目的性。即选择的招聘渠道是否能达到招聘的要求和效果

2.招聘渠道的经济性。即在招到合适人员情况下所花费的成本是否最小

3.招聘渠道的可行性。即选择的招聘渠道是否符合企业的实际情况，具有可操作性。

因此，企业要招聘到合适的人才，就要对各种招聘渠道进行分析，选择和管理。那么，企业人才招聘有哪些渠道呢？一般来说，企业人才招聘有内部渠道和外部渠道之分。

招聘的内部渠道 ：

内部招聘：

这种招聘方式的做法是：当企业内部有职位空缺时，先在内部发布招聘信息，实行内部招聘，先满足内部员工职业发展的需要。当内部招聘满足不了需求时，再实行对外招聘。内部招聘一般是让低职位员工应聘到高一级职位工作，激励员工努力工作，实现个人职业计划。二是平调或轮岗，也就把让平等级别的员工应聘到他认为更能发挥才能的空缺职位工作。通常这种方式用于那些对人员忠诚度要求比较高，重要且应熟悉企业情况的岗位。

企业内部招聘的优点：

费用少，成本低，能极大提高员工士气，申请者对公司相当了解，适应公司的文化和管理，能较快进入工作状态，直接开展工作，而且可以在内部培养出一人多能的复合型人才。

企业内部招聘的缺点：

人员供给数量有限，易近亲繁殖，形成派系，致使组织决策时缺乏差异化的建议，不利于管理创新和变革。

内部员工推荐：

员工推荐的优点：

招聘成本低、可靠性强。由于应聘人员与现有员工之间存在一定的关联相似性，其基本素质相对可靠，可以快速找到与现有人员素质技能相近的员工，不用花很长的时间去发现和筛选那些不知名的求职者，招聘成功率较高。另外，被介绍的人也因为有熟人在这个企业工作，比较熟悉企业，且信任这个企业，应聘者就职后稳定性较高。

员工推荐的缺点：

招聘的面窄，往往招不到很优秀的人才；容易掺入人情关系，录用后难以辞退，易结帮成派。这种招聘方式，有可能产生集体跳槽事件。还有一个严重问题，就是企业内部容易形成帮派，互相拆台，导致很多管理工作无法开展。所以，不要轻易接受内部员工推荐，一定要谨慎使用。招聘的外部渠道 ：

人才市场：

全国各大中城市一般都有人才市场。可以通过人才市场发布企业的招聘信息。

人才市场的优点：

费用低廉或完全免费，部分区级人才市场定期（每周）举办免费招聘洽谈会。适合操作层和执行层人员的招聘。

人才市场的缺点： 被动招聘，招聘覆盖范围相对较小，人员复杂，且应聘人员素质、能力较差。劳动力中介 ：

目前劳动力中介如雨后春笋，越来越多，而且规模大小，经营项目与服务质量各不相同。这种渠道一般适用于技工和操作人员。这种劳动力中介，主要是为招聘企业和求职者提供一个信息交换，通过将求职者推荐到有需要的企业去应聘，收取求职人员的服务费，而通常企业是不需要给中介服务费的。劳动力中介的优点：

费用低，成本小，有些甚至是不花费用的。由于中介机构把求职者推荐到企业去，减少了企业部分招聘的工作量。

劳动力中介的缺点：

中介的合法性和诚信度，导致求职者的质量和推荐的速度与企业需求不符的现象，增加了企业招聘的工作量，也可能造成用人的不足。另外，有些中介存在欺骗求职者、骗取求职者服务费的现象，给招聘企业带来一些负面影响。难以招聘到优秀的人才。

现场招聘会：

每年都有各种各样的现场招聘会，而且随着人才交流市场的日益完善，现场招聘会呈现出向专业方向细分的趋势。比如有机械类、信息技术类、营销管理类等专场的现场招聘会，但沈阳当地的专场招聘会细分之事，纯属招聘会举办方炒作而已。有些举办方会赠送网络和报纸等招聘渠道给参加现场招聘会的企业，但效果较差，且赠送的网络或报纸的招聘渠道的时限很短。

现场招聘会的优点：

在现场招聘会中，用人企业和应聘者可以直接进行接洽和面对面地交流，并可作为初次面试，对不合条件者直接淘汰，对初试合格者再进行复试，这样企业可以缩短招聘周期，减少招聘工作量，尽快招聘到所需人才，节省了企业和应聘者的时间。由于应聘者集中，企业选择的余地也比较大。

通过参加现场招聘会，企业可以直观展示企业实力和风采，同时，企业招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他企业的薪酬水平和人力需求情况，而且费用适中。

现场招聘会的缺点：

现场招聘会对招聘通用类人员和初级人才比较有效，如初级文职人员。应聘者的文化程度相对比较高，但研究生以上学历者很难在现场招聘会上见到，且高级人才、专业性比较强的稀缺人才在现场招聘会往往很难招聘到。

同时，由于举办方看重经济效益，为追求高额利润，前期投入的广告宣传费少，且在同一日，全市同时有多家单位举办现场招聘会，导致前来参加现场招聘

会的人员很少，企业基本上很难在此类现场招聘会上招聘到需要的人才。所以企业在决定是否参加现场招聘会前，要进行相关分析和调查，有选择的参加现场招聘会。

报纸及电视招聘：

由于报纸是一种信息大众传播媒介，是企业和求职者发布和了解招聘信息的重要平台。这种形式的广告在当地的覆盖面比较广，目标受众接受的概率非常高，不仅可以提升企业在当地的知名度，而且可以有效宣传企业的业务，树立企业的形象，一举多得。各地的一些电视台也纷纷推出招聘节目，如“职来职往”、“ 超级面试”、“奋斗”等，都是企业市场营销的重要方式。可以在提升企业影响力的同事进行人才招聘。一些地方的广播电台也纷纷推出人才交流节目，播出一些招聘广告，发布企业的人才招聘信息。

报纸及电视招聘的优点：

在传统媒介发布招聘广告可以减少招聘的工作量，招聘信息刊登后，只需在企业等待应聘者上门即可。这种形式的广告覆盖面广，目标受众接受率高，可以提升企业知名度，有效宣传企业的业务，树立企业的形象。

报纸及电视招聘的缺点：

在报纸、电视中刊登招聘广告费用较大，成本高。这种招聘渠道会吸引到很多不合格的应聘者，增加了人力资源部门简历筛选的工作量和难度，延长招聘的周期。

通过这种渠道进行招聘是一种被动式的招聘方式，企业对于应聘的人数和应聘人的资格难以进行控制，增加了面试的工作量。现在通过报纸进行招聘的企业很多，如何吸引更多人的关注是企业需要考虑的一个重要问题。

网络招聘：

网络招聘是通过企业网站或专业招聘网站发布招聘信息进行招聘的方式之

一。是通过互联网或内部网发布招聘信息，并通过E-mail或网上招聘管理系统收集求职者简历，并经过筛选后，初步确定所需岗位人选的一种招聘方法。目前，国内较有影响力的人才招聘网站有：前程无忧、智联招聘、58同城网、赶集、百姓、中华英才网等等。

网络招聘的优点：

网络招聘具有费用少、成本低，没有时间和空间的限制，信息覆盖面广（理论上可以覆盖到全球）、招聘周期长，联系方便快捷，信息收集及时、充分，缩短企业招聘时间等优点。招聘信息可以定时定向投放，发布后也可以自行管理，而且各网站提供的格式简历、格式邮件和过滤功能可以降低简历筛选的难度，加快处理简历的速度。同时，通过搜索，可以自由设置条件，找到企业合适的人才。网络招聘的缺点：

网络招聘渠道难以控制应聘者的数量和质量，海量的信息，包括各种垃圾邮件、病毒邮件等会加大招聘工作的压力，对于招聘普通工人岗位的效果很差。

另外，目前网络招聘这一渠道，还不能实行企业与求职者面对面地交流，增加了面试的不便。同时，信息的不真实性，需要企业招聘人员具有较强的识别能力。

校园招聘：

每年11月、5月都有大量的企业到高校进行招聘，向毕业生和实习生推销企业，以吸引他们的兴趣和热情。如企业希望招聘优秀毕业生和实习生，事先要订出合适的薪酬福利待遇，招聘的广告宣传要充分体现企业形象，以优秀的企业

形象使应聘者产生想进一步了解公司的愿望，吸引优秀毕业生和实习生。校园招聘的优点：

校园招聘花费少，成本低，针对性强，主要招聘对象就是优秀毕业生。通过这种招聘方式，能够极大地提高企业在高校圈的知名度，为企业储备人才，建立良好的校企合作关系奠定基础。

校园招聘的缺点：

校园招聘虽然能够吸引众多的潜在人才，但这类人员的职业化水平（态度、专业技能、行为习惯等）不高，缺乏实际操作能力，稳定性差，流失率较高，需要企业投入较多的精力进行系统完整的培训。

猎头招聘：

猎头是针对企业招聘中高层管理人员和企业需要的特殊人才的一种招聘方式。猎头一般都是些专业的咨询公司，他们利用自己储备的人才资源库，并借助各种关系网络，主动、快速、定向地寻找到企业需要的人才。这些人才用传统的渠道往往很难获取，因此，通过猎头招聘方式成本高，一般正规的猎头公司收费为被猎成功人员年薪的10～30%。

猎头招聘的优点：

搜寻人才快，且质量高。猎头公司一般都有专业的、广泛的资源可利用，手中有大量的人才储备，所以搜寻人才速度快，质量高。针对性强，对于高级人才、尖端人才和紧缺人才更加有效。

猎头招聘的缺点：

招聘成本高，一般正规的猎头公司收费为被猎成功人员年薪的10～30%。另外，对于一些高端人才，招聘周期长。由于猎头利润高，进入门槛低，市场前景好，导致目前市场上猎头公司鱼龙混杂，猎头行业之间相互挖角，恶性竞争，服务素质和质量下降，其整体专业性和职业性受到破坏，给企业选择猎头带来一定困扰。因此，企业选择猎头招聘渠道，一定要考察他们的实力和口啤。从他们的内部动作、专业水准、合同条款、服务价格、服务质量、服务客户，包括企业和个人等方面进行评估，并从中进行选择。

圈子招聘：

圈子招聘，是伴随网络普及、网络市场日益细分而产生的一种新的招聘渠道。企业通过微博或在QQ、MSN等即时通讯工具上发布招聘信息的方式，吸引求职者应聘。

圈子招聘的优点：

具有网络招聘方便、简捷、快速、覆盖面广的特点，企业可通过网络与对方及时、深入、甚至是视频的互动沟通。圈子效应带来的高成功率。QQ、MSN上的联系人一般是同一个圈子的，不仅有从业经验，而且针对性强，命中率高。圈子招聘的缺点：

圈子招聘主要是借助博客、网络论坛和即时聊天工具，一旦求职者不上网或不在线，就无法收到招聘信息。其中容易掺杂人情关系，一旦处理不好，可能会引起关系破裂。

社区招聘：

社区招聘是通过与社区工作者联系，在其所管理的各个小区内发布企业的招聘信息，最终达成招聘的一种招聘方式。

社区招聘的优点：不花费招聘成本。直接覆盖基层求职人员。适合招聘普通工人等基层岗位。

社区招聘的缺点：前期联络较为困难，应聘人员的数量和质量难以控制。招聘易受社区工作者的影响，且有些社区工作者态度恶劣，导致招聘失败。不适合中高层人员的招聘。

工会、妇联等组织招聘：

通过这些组织机构发布企业的招聘广告。

优点：不花费招聘成本。应聘者背景和素质相对可靠。

缺点：被动招聘，企业难易主导进度。招聘效果差，只适合基础岗位的招聘工作。而通过工会、妇联招聘的人员法律维权意识强烈，用工风险相对较大。

**第三篇：招聘渠道分析报告**

招聘渠道分析报告

XX公司招聘渠道分析报告

一、分析范围

根据招聘渠道分析的特性，本次分析的范围包括：所有面试两轮以上有一定合适度的主要岗位应聘人员，共50人。其中包括：录用并在职13人；录用后离职5人；达成录用意向但未到岗7人；储备待定4人；面试两轮以上有一定适合度21人。详见附表1

选定此类分析范围，主要考虑：①有效简历的覆盖率；②渠道分析的全面性和有效性。

分析从渠道、岗位、离职率三个维度进行。

渠道维度主要分析：各渠道简历获取数量（资料取得能力）；渠道内的岗位分布（关联度）；渠道录用率（有效性）

岗位维度主要分析：岗位简历分布情况（人才的可获取性）；岗位的获取渠道（人才引进方式的效率、效果）

流失人员维度分析：渠道与人员稳定性的关系

二、渠道分析

1、各渠道简历获取比较

招聘渠道的划分以应聘者最初感受到公司招聘需求，并产生应聘念头的途径为标准，分为集团调配、员工推荐、上海公司推荐、网络招聘（含各招聘网站宣传和招聘邮箱）、猎头推荐、招聘会。

分析应聘的50人中，简历来源分布如下图。

从上图我们可以看出：网络途径获取简历数量排在第一位，50份简历中有21份来自网络，占总数的50%，其次是猎头，最后为\*\*公司。

由于这50份简历的应聘者至少都经历了两轮以上的面试，所以其数量和百分

招聘渠道分析报告

比较能说明有效简历获取的能力。网络、猎头、招聘及员工推荐依然是我们获取简历的主要来源，其中以网络为最。

另外有4位采用了“网络＋招聘会”的复合渠道，网络中也有40%左右为“招聘网站＋邮箱”的方式获得人才信息。人才的引进已不再局限于单一渠道，事实上运用多重渠道才能更多地获取资料，更好地考察人才。

2、招聘渠道的岗位分布

（1）网络

网络中获取的简历，47.62%的简历来自于公司招聘邮箱，19.05%来自杭州人才网，14.28%来自英才网，9.52%来自浙江人才网，9.52%来自\*\*人才网。而邮箱中的简历，通常是在应聘者看到招聘网站和其它宣传途径的广告后投递的资料。因此，邮箱招聘是重要的招聘工具，但其根本是需要加强招聘的传播力。

网络招聘的应聘者涉及面广泛，各岗位均有覆盖，不同的网站针对的岗位有所不同。浙江人才网、杭州人才网等以本地一般职能类的岗位居多；招聘邮箱中以策划类岗位简历最多占70%，其余为设计和文化岗位，从中体现出策划类、设计类人员最有思想，不愿按部就班在网站上填写简历。

（2）猎头

由于上半年与X公司合作较多，所以猎头中有77.78%简历来自于X公司的推荐，其简历在策划、造价、投融资、开发、设计等方面均有覆盖。

K公司推荐的高层岗位简历质量较高，W公司的建筑设计推荐人选也较令面试官满意。

对于项目相关的高端人才，猎头的来源较广较有效。

（3）招聘会

招聘会获取有效简历的时间集中在2、3月份，占71.43%，这与人才市场在年

招聘渠道分析报告

后较活跃有关。另外7月在NJ的招聘会也有一定收获，九、十月在深圳、广州面谈的人员基本为前期有网站信息筛选和电话沟通的经历。

招聘会的应聘岗位范围也较广，一般本地性人才居多，外地人才也是来杭发展意原较明显。

（4）其它

员工推荐的简历涉及面也较广泛，招商、策划、职能类均有，来公司发展的意愿都较明显，成功率100%。

3、各渠道录用率比较

录用人员是指已经基本达成录用意向的，包括录用且在职、录用后离职、录用确定但应聘者又发生意向转变的。

某招聘渠道的录用率＝该渠道录用人数/该渠道获取简历数

表2 各渠道录用率情况

排序

渠道

录用率

从表中我们可以看出，集团调配的录用率最高，其次是员工推荐，这是符合招聘规律的，同时也要求我们今后能较好地利用内部员工所拥有的资源。

招聘会也有较高的录用率，提醒我们要充分利用2-4月的中高级人才招聘会，加强宣传效果，加大招聘频率。

网络招聘录用率情况符合一般情况，各网络效果平分秋色，中华英才网在宣传效果和人员稳定性方面有一定突出优势。

猎头的招聘录用率呈现情况低于理想水平。主要原因为上半年合作的猎头针对性不强，专业性不足。证明猎头的推荐也有一定盲目性，不排除为达成录用而有所欺瞒

招聘渠道录用率的高低，一方面表明的是渠道本身在获取人才方面的有效性；

招聘渠道分析报告

另一方面则表明我们招聘工作人员在选择和利用招聘渠道方面的能力区别。

三、招聘岗位分析

1、各岗位简历分布情况

从简历的岗位分布来看，招聘的策划类岗位应聘者最多，其次为设计类、法务和招商。应聘简历数量多一方面表明此类岗位需求比较大，公司此方面人才较缺乏，涵盖的层次和方面多，招聘力度比较大；另一方面也说明，此类人才相对应聘较活跃，但筛选的难度较大，真正适合公司的人才不多。

2、岗位的渠道来源及录用率分析（1）策划类

具体渠道分布如下图所示： 从图中我们可以看出：

策划类职位由网络获取的资料最多，占所有策划类简历的到46%，且投递简历的方式清一色为见邮箱简历；录用率不高

招聘会获取的策划类简历占20%，A、B、C 招聘会各1人，较为平均；录用率高达66.67% 策划类职位是思想活跃群体，也是对信息获取要求较高的，因此应聘者多数会通过网络搜索招聘信息，并投递个人简历的方式应聘。但此类人才的稳定性不高，在人才市场上较活跃，公司对此类职位不但要注意引进考察，也要加强储备力量。

（2）设计类 此略。（3）招商类

招聘集中在2-5月，面试职位有很高的录用率，达到100%，由此可见招商人员较能营销自己，能达成较高的录用意向。渠道较平均。

招聘渠道分析报告

（4）其它职位（暂略）

四、流失人员与招聘渠道

本招聘并流失的主要岗位（项目相关）为\*\*\*\*\*\*，由于数据样本量较小，故分析的信度较低。

我们将样本量扩大至06-08年主要岗位的流失人才，流失情况详见附表3 从表中可以看出主要流失的\*\*名员工中，46%来自招聘会，31%来自员工推荐，15%来自网络。

通常情况下，招聘会和网络招聘途径的人员稳定性不高，而员工推荐和内部调配渠道引进人员有较高的稳定性，但公司却呈现反常情况。分析原因：一是公司原来引进人员的渠道比较单一，特别是对网络招聘、猎头等投入的力度不大；二是员工推荐中有62.5%为应届生，应届生本身的人群特征，决定其稳定性不高。

另外，个人认为人员的流失值得分析的主要因素为：岗位自身的性质——职类、人才市场供求影响；岗位所处的环境——文化融合、部门、上下级；流失人群分析——年龄、受教育程度、工作年限、地域、性别等等。与招聘渠道的联系，也可以通过岗位性质、人群分布等影响因素进行分析。因此此处不再深究。

**第四篇：社会招聘渠道分析**

社会招聘渠道分析

一、传统互联网网招聘渠道

代表：

智联招聘、前程无忧 特点：

1、用户群稳定、市场份额占有率高；

2、市场占有率和使用率呈下滑趋势，越来越多分类渠道的出现，不断蚕食其固有的市场份额。

二、新兴网站招聘渠道

代表：

（一）猎聘 特点：

1、以猎头服务起家，对中高端职位的求职者较有吸引力；

2、被动求职者的比例较高，面试约谈成功率低，且招聘成本居高。

（二）拉钩网 特点：

1、垂直类招聘网站，专注于互联网招聘；

2、简历处理效率高，降低企业端寻觅人才的时间；

3、工作量相对较大。

三、社交招聘渠道

代表：

（一）豆瓣招聘 特点：

1、基于知识型人群的招聘信息流动空间；

2、成本低、招聘成功率较高。

（二）微信H5 特点：

1、基于微信用户群的招聘传播渠道；

2、要求招聘方有一定的人才资源；

3、适用于年底的招聘淡季。

**第五篇：招聘渠道分析与计划书**

招聘渠道分析与计划书

1.概述

为了能更有效地完成公司的招聘任务，综合办现制定此招聘分析与计划书，以预期和指导工作，并通过更多不同的渠道，有利于企业外部形象的传播，并将企业的招聘信息传达到更多的求职者当中去，为企业带来更多的意向求职者。在众多的选择当中，挑选出更适合企业发展前景的人才。2.招聘目的及意义

随着企业规模的不断扩大，对人才的需求也是日益增长。本着发扬企业文化，提高企业员工整体素质，获取企业发展所需人才的宗旨，结合公司2024年发展战略及相关计划安排，为了保证公司正常有序的运营。3.招聘原则

公司招聘员工应以用人所长、容人之短、追求业绩、鼓励进步为宗旨；以面向社会，公开招聘、全面考核、择优录用、相关专业优先为原则；从学识、品德、能力、经验、体格、符合岗位要求等方面进行全面审核，确保为企业吸引到合适的人才。4．招聘渠道

对人员的招聘录用有两种：一种是内部招聘，一种是外部招聘。内部招聘又包括：提拔晋升、工作调换、工作轮换、内部公开招聘； 外部招聘又包括：现场招聘、网络招聘、校园招聘、传统媒体广告、人才介绍机构、员工推荐等。5.渠道分析

针对上面各种招聘渠道，我们来分析分析它们各自的优缺点。5.1提拔晋升：

a、说明：在公司内部选择优秀适合人员来担任空缺岗位。

b、优点：这种作法给员工以升职的机会，会使员工感到有希望、有发展的机会，对于激励员工非常有利。花费很低，内部人员对公司情况了解，工作上手快； 有利于公司内部人才的晋升、调动、轮岗，减少人员流失。

c、缺点：增加培训成本，一个人在一个单位呆的时间越长，别人看他的优点越少，而看他的缺点越多，尤其是在他被提拔的时候。5.2工作调换：

a、说明：工作调换是在内部寻找合适人选的一种基本方法。

b、优点：这样做的目的是要填补空缺，但实际上它还起到许多其他作用。如可以使内部员工了解单位内其他部门的工作，与本单位更多的人员有深的接触、了解。这样，一方面有利于员工今后的提拔，另一方面可以使上级对下级的能力有更进一步的了解，也为今后的工作安排做好准备。

c、缺点：由于工作调换后，员工要重新学习，甚至从头开始，容易造成公司资源的浪费。5.3工作轮换：

a、说明：工作轮换和工作调换有些相似，但又有些不同。如工作调换从时间上来讲往往较长，而工作轮换则通常是短期的，有时间界限的。另外，工作调换往往是单独的、临时的，而工作轮换往往是两个以上的、有计划进行的。

b、优点：工作轮换可以使单位内部的管理人员或普通人员有机会了解单位内部的不同工作，给那些有潜力的人员提供以后可能晋升的条件，同时也可以减少部分人员由于长期从事某项工作而带来的烦躁和厌倦等感觉。

c、缺点：工作轮换处理不好，很容易导致资源（人力、物力、财力和时间）的浪费。

5.4内部公开招聘：

a、说明：对公司一些空缺岗位进行公司内部公开招聘。

b、优点：可以发现一些有一定能力但没被领导发现的潜在人才；也对应聘员工的了解更全面一些，为以后工作的安排提供更好的资料。

c、缺点：容易造成应聘员工之间的相互诋毁，不利团结和日后工作的开展。5.5公司员工推荐：

a、说明：利用公司员工个人掌握的信息（包括公司内部员工和外部朋友和以前的同事），来寻找公司迫切需要的人才。

b、优点：推荐来的人熟悉公司的情况，很快就能进入角色，而且招聘成本较小，成功率高；

c、缺点：由于推荐人和被推荐人的关系，容易造成“朝中有人好办事”的味道，给一些员工对被推荐人能力的怀疑；另外，推荐人和被推荐人容易结成小帮派，影响公司的正常运作。5.6传统媒体广告：

a、说明：通过报纸、杂志、网站等媒体以广告的形式获得所需的人选。

b、优点：一方面能吸引所需的人员前来应聘；另一方面扩大了本单位的知名度。

c、缺点：反馈周期比较长，反馈的信息会存在不真实的现象。5.7人才交流会 a、说明：人才交流中心或职业介绍所等这些机构扮演着双重角色，既为企业、单位选人，同时也为求职者选工作单位。因此在这里几乎可以找到所有需要的人员。

b、优点：公司需要的人才比较集中来应聘，有利于公司对人才的选拔；面对面的和应聘人员沟通，更好、更真实地寻找公司急需人才。可快速淘汰不合试 的人选，控制应聘者的数量和质量。

c、缺点：面对越来越多人才交流中心或职业介绍所开展的活动，公司会忙于疲命，扰乱自己的思路。受展会主办方宣传推广力度影响，求职者的数量和质量难以有效保证。5.8校园招聘：

a、说明：校园招聘是许多企业采用的一种招聘渠道，企业到学校张贴海报，进行宣讲会，吸引即将毕业的学生前来应聘，对于部分优秀的学生，可以由学校推荐，对于一些较为特殊的职位也可通过学校委托培养后，企业直接录用。

b、优点：这种有目的预定方法，是与单位、企业的人力资源计划分不开的。通过校园招聘的学生可塑性较强，干劲充足。这样培养出来的大学生到了工作岗位后能较快地熟悉业务、进入状况。对于企业品牌影响力的宣传效果。

c、缺点：周期长，学生没有实际工作经验，需要进行一定的培训才能真正开始工作，且不少学生由于刚步入社会对自己定位还不清楚，工作的流动性也可能较大。5.9网络招聘：

a、说明：网络招聘一般包括企业在网上发布招聘信息甚至进行简历筛选，对符合公司要求的应聘者，邀约时间到公司参与面试。b、优点：网络招聘没有地域限制，受众人数大，覆盖面广，而且时效较长，可随时发布招聘信息，发布后管理方便，可以在较短时间内获取大量应聘者信息。

c、缺点：充斥着许多虚假信息和无用信息，因此网络招聘对简历筛选的要求比较高，应试率较低，岗位针对性不强。5.10猎头公司代理：

a、说明： 把公司的招聘计划和招聘要求交给猎头公司，让它们来运作。

b、优点：可以为企业、单位寻觅到所急需的各类管理人员、专业技术人员，甚至是总经理等高级管理人员；节省公司很多人力和物力。

c、缺点：费用较高。6.推荐渠道

根据公司情况，建议使用。。。。。

7.招聘岗位

目前公司招聘职位有： 8.招聘周期及计划节点 9.招聘费用

（记得包含人工费、通讯费、餐饮费、场地费、纸张费用、宣传费用）10.结束语

招聘工作对于任何企业来说都是十分重要的，也是一项严肃而长期的工程。综合办公室要做的不仅仅是招人，需要做的是形成一个好的招聘体系。它包含着：选人、用人、育人和留人。在一次合格的招聘中，我们需要付出大量的人力、物力、时间和费用等等，如果仅仅因为中间的某一个小小的环节没有做好，那之前所做的都将是付之东流，前功尽弃。招聘工作，不只是综合办公室的独角戏，还需要用人部门都能参与进来，一起配合。部门负责人有对部门的新员工进行培养、监督考核与关心帮助的责任。全方位的关注刚进公司的新人，才能使我们招到的人才能够留下，才会有归属感，才能够为公司的发展真正起到推动的作用。只有这样才能有效地提升全公司的人力资源管理水平！

总之，没有一成不变的最优招聘渠道，对于一个企业来说，只有最适合当前企业情况以及招聘需求的渠道才是最好的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！