# 武汉市各类规模企业员工招聘渠道与方法调查报告

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-10-08

*摘 要：人才对于提高企业竞争力的重要性不言而喻，由于对核心人才的获取是通过人员招聘这一环节来实现的，因此企业选用合适的招聘渠道与选拔方法，让招聘工作有效地完成对提高企业绩效及实现发展目标有至关重要的影响。根据调查数据，着重展示了企业员工招聘...*

摘 要：人才对于提高企业竞争力的重要性不言而喻，由于对核心人才的获取是通过人员招聘这一环节来实现的，因此企业选用合适的招聘渠道与选拔方法，让招聘工作有效地完成对提高企业绩效及实现发展目标有至关重要的影响。根据调查数据，着重展示了企业员工招聘渠道与选拔方法的现状，统计分析不同招聘渠道与选拔方法在各类企业中的应用程度以及其信效度与成本。从中发现问题，提出问题，并给与一定的改善建议。

关键词：员工招聘；渠道；选拔方法；调查报告

1 调查背景、对象和调查方法

1.1 调查背景

当前，我国市场经济体制日趋完善，国内企业经营模式也随之发生着巨变。激烈的市场竞争已经表明：谁拥有核心人才，谁就拥有了未来市场的主导权。

人力资源管理理论的快速发展为企业招聘提供了大量有益思考，但现实的经济生活又是如何运行的?企业的招聘职能发展究竟如何?企业是否有自己的招聘计划和有良好的招聘渠道?这些招聘渠道各自的优劣势和成本如何?如何提高招聘的信度和效度?这些都已经成为企业界亟待解决的难题。

为此，我们以我国中部最大最具代表意义的城市——武汉为例，通过对其各类企业人员招聘渠道与方法的深入调查，综合分析各影响因素及内在原因，以此为依据建立一系列与企业相匹配的“低成本、高信度、高效度”的人员招聘方案，并有待在实践中加以验证，使理论更好地为实践服务。 本次调研对武汉市的22家企业进行了调查。调研所抽取的样本，从企业的规模来看，大型企业一共7家(其中包括4家外资企业)，中型企业5家，小型企业10家。

从行业类别方面来看，包括工业企业、住宿和餐饮业、金融业、教育培训、商贸企业、零售业以及网络等其他一些服务业。涉及的范围较广，比较全面地反映了武汉市企业的行业类别特征。

2 主要调查内容及结论

2.1 招聘渠道方面

在招聘渠道方面，使用较多的渠道有互联网、熟人介绍、校园招聘、报纸广告、人才市场和劳动力市场等。

互联网招聘是随着网络技术的发展和普遍应用而兴起的一种相对较新的招聘方式。网络招聘有许多其他招聘方式所不具备的优点。其最大的特点是速度快，效率高；成本较低，可以节省费用。此外，网络招聘还具备网络测试的功能，这是其他选拔方法所无法相比的。但网络招聘也有一些不足，主要是可能会收到较多不合格申请者的申请，许多简历需要检阅，电子邮件需要处理，会加大人力资源部的工作。

校园招聘适合招聘专业的人才，但校园招聘的缺点是应聘者一般不具备工作经验。

人才市场一般用于招聘素质较高的人才，但往往成本较高。

劳动力市场上一般是一线的员工，例如招聘保安、保洁员等一般是在劳动力市场进行。

除了较常规的一些渠道之外，在调研中还有两家企业提到了一种新颖的渠道——拈内。拈内是指公司高层(如总经理)在其他公司发现优秀的人才后引进企业的方式。

采用猎头这一方法的是一家大型外资企业。使用猎头的成本较高，并非每个企业都适用。

2.2 选拔方法方面

不同选拔方法在各类规模企业招聘中使用状况如下表所示：

(1)使用选拔方法的种类数与企业规模大小正相关的规律及其原因。

由不同选拔方法在各类规模企业招聘中使用数量表可以看出，选拔方法的使用种类数量随企业规模而变化。大中小型企业平均使用种类数分别为：3.7家、2.6家、2.3家，呈递减规律，与企业规模正相关。

大型企业的选拔方式丰富一些，除了常规的笔试、面试，还较多地运用了心理测验、背景调查、评价中心等方法。40%以上的企业在招聘过程中运用了心理测验和背景调查，近30%的企业用到评价中心，这是与中小型企业在选拔方法上主要的不同之处。

使用选拔方法的种类数与企业规模大小正相关的规律有以下两个主要原因。

①大型企业组织机构及招聘工作的特点要求其采用较多形式的选拔方式，这是其必要性。大型企业一般人员和层级较多，组织机构较为庞大，不同岗位对人员素质的要求差别很大。特别是对中高层管理人员的素质要求则非常高，要求其不但目前在知识和技能上相当优秀，还必须具有较大的发展潜力和非常强的心理等其他素质，并且这些岗位的应聘者往往都比较优秀。所以对这些素质的测评，如果仅通过传统的笔试和面试，不足以区分应聘者，对人员素质的高低也不足以充分判断，必须用到一些更为适合的测评方式。例如在选拔中高层管理岗位的应聘者时，用评价中心的方法就能更好地对应聘者的管理能力作出比较和判断。

②大型企业在制度和经费方面的优势使得其运用较多的选拔方法具备可能。心理测验、背景调查及评价中心的使用需要素质较高的工作人员，时间和资金的成本也远远大于笔试和面试，有一些企业在需要运用这些方法时干脆找一些专门的机构进行外包，这样所花费的成本可能更大。大型企业在这些方面的优势远大于中小型企业，加上其招聘工作对这几类选拔方法的必要，许多大型企业就在招聘环节中运用了更多种类的选拔方法。

大部分小型企业招聘高层管理者的机会较少，加上人力资源管理方面的制度也不够完善，许多企业中甚至没有专门和专业的人力资源管理人员，招聘成本也有限，因此其招聘过程中就较少地运用其他招聘方法。

(2)面试流程有待规范化。

面试在企业招聘过程中的应用最为广泛，是最常用的测评技术之一。通过让应聘者与主试面对面交流，可以将履历、申请表、笔试和推荐信等提供的信息整合起来，并观察应聘者的应对和表现，从而更深入全面地了解应聘者。但是有效面试也不是自然发生的，必须经过精心设计，并遵照一定的流程，才能对应聘者作出科学准确的判断。

调查样本中的许多企业在使用面试这一测评选拔方法时操作并不规范，以至于面试在招聘中没有产生应有的效果。特别是一些小型企业，在面试之前既没有制订规范的任职说明书，又没有设计明确的评价要素和评价标准。虽然这在招聘时会节省一部分招聘成本，但如果不能保证效果，企业的长远利益将会受到更大的损失。

(4)试用期是选拔过程的重要补充。

3 招聘渠道评估

企业认为效果较好的招聘渠道中，共有8家企业认为最好的是熟人介绍，其次，分别有4家认为是校园招聘和报纸广告，再次是互联网招聘。熟人介绍这一渠道在招聘中也是被使用频率最高的渠道之一，这一途径在企业招聘过程中有着很多独特的地方。

熟人介绍包括企业管理层熟人的推荐和企业员工推荐，不管是大型还是中小型的企业，大部分企业在招聘过程中都会运用，而且通过这一途径招聘的员工的比例较高，在一部分企业中这一渠道所招聘员工的比例甚至占所招员工总数的80%之多。这是招聘渠道中一个重要的渠道。

这一渠道有很多优势。首先，通过这一渠道进行招聘所花费的成本较低，只需简单的通讯和联系，有时几乎不花费成本。其次，很多企业认为这一渠道招聘的效果较好。熟人介绍的员工大部分会比较胜任，而且因为是熟人，对员工比较熟悉，了解比较深，在工作中也更容易磨合，这一渠道招聘的员工通常也会比较稳定，流失率较低。

但是这一渠道同样也存在一些不足。首先在于渠道的不稳定和偶然性，企业不是随时都可以通过这一渠道招到需要的人才，在需要的时候可能临时招不到，因而具有一定的偶然性；第二这一渠道不够规范，可能会影响招聘的公正性、产生用人上的腐败。通过熟人介绍的人员在测评过程中可能与其他渠道的人员有所不同，通常会简化测评程序，比如缩短试用期，这样就可能影响到招聘的公正性；第三这一渠道可能会影响人力资源部功能的正常发挥。通过熟人介绍的一些人员，企业仍然会进行测评考核，但是一部分通过企业中高管理层介绍的员工就省略了这一步骤，这样就影响了人力资源部招聘选拔功能的正常发挥；第四不是每个企业运用这一渠道招聘的效果都很好，有一些企业正好相反。原因是认为通过这一渠道招聘的员工心态不好，通过熟人介绍进企业的员工很多有依赖和惰性心理或者容易情绪化，他们认为工作有了保障，因而不再努力，所以工作态度不好、主动性也不够。

参考文献 [2](中)肖鸣政，(英)Mark Cook.人员素质测评[M].北京：高等教育出版社，2024.

[3](中)赵曙明，(英)罗伯特·马希斯 约翰·杰克逊.人力资源管理[M]，北京：电子工业出版社，2024.

[4](美)斯蒂芬·P·罗宾斯，玛丽·库尔特.管理学[M].北京：中国人民大学出版社，2024.

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找