

互联网招聘渠道开发与维护

徐佳欣老师

【课程介绍】

每位 HR 都面临招人的难题。是“没有人”还是“没有合适的人”?为什么“没有人”?人才都从哪里来?面对琳琅满目的招聘渠道,HR 该如何选择最优渠道?已用渠道该如何进行维护才能达到最好的招聘效果?随着招聘难度的加大,固有的[招聘渠道](#)已经无法满足我们的招聘需要。挖掘和开发更多[新颖](#)的招聘渠道来解决招聘难题,已成为许多 HR 的招聘工作突破重点。

【课程目标】

1. 了解传统及新兴招聘渠道特点,根据企业不同发展阶段进行渠道选择及组合。
2. 利用新思维、新方法进行招聘渠道维护,提升招聘渠道的效率。

【课程设计】

本课集主讲人 10 余年人力资源招聘经验及培训经验,充分与学员分享典型案例,学练结合,强调简单实用。

【课程对象】 负责招聘工作的 HR

【课程时间】 6 小时

【主训导师】 徐佳欣

【课程大纲】

模块一 招聘渠道的开发

一、 招聘渠道的种类及优劣势

1. 内部招聘的主要渠道及优劣势分析
2. 外部招聘的主要渠道及优劣势分析

二、 建立多样化且稳定的招聘渠道

1. 有的放矢，尽其所长——善用传统招聘渠道
2. 与时俱进，勇于实践——玩转新兴招聘渠道
3. 剑走偏锋，独辟蹊径——独创新颖招聘渠道

三、 招聘渠道与企业发展阶段的速配指数

1. 初创期企业招聘渠道开发
2. 高速发展期企业招聘渠道开发
3. 稳定期企业招聘渠道开发

模块二 招聘渠道的维护

一、 不同招聘渠道的效率分析

1. 有效招聘渠道的特征
2. 招聘成本构成
3. 招聘成本核算
4. 主要招聘渠道效率和成本分析

案例：网络招聘的成本控制

二、 用新思维进行招聘渠道的维护

1. 用大数据思维对各渠道进行取舍优化

案例：用数据统计工具进行渠道效果分析

案例：用自有数据进行渠道效果评估

2. 用互联网思维进行招聘渠道维护

案例：社交媒体招聘的微创新

案例：做到极致的内部推荐