



中南林业科技大学涉外学院

毕业论文

题目 浅析网络招聘的利弊与对策

姓名 黄子傲

学号 20118158

系部 经管系

专业年级 2011级 人力资源管理

指导教师 纪望书

年 月 日

中南林业科技大学涉外学院本科毕业论文诚信声明

本人郑重声明：所呈交的本科毕业论文，是本人在指导老师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果，成果不存在知识产权争议，除论文中已经注明引用的内容外，本论文不含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品成果。对本论文的研究做出重要贡献的个人和集体均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

本科毕业论文作者签名

年 月 日

摘要

成功的招聘是企业成功管理的基础，也是企业与外界沟通的窗口。人力资源管理各项功能的展开乃至整个企业的运作，首先要从延揽可用人才开始。随着现代人力资源管理理论与实践的长足发展，企业逐渐认识到员工已成为企业核心竞争力的关键性战略资源，因此，不同企业之间的招聘竞争更加激烈，招聘变得更困难。近年来，随着计算机通信技术的发展和劳动力市场发展的需要，产生了通过信息网络进行招聘、求职的方法，即网络招聘。网络招聘是指区别于传统招聘会和报纸招聘的一种招聘形式。它主要是企业依托于第三方载体（网络）接收应聘者简历，以及通过电话面试的方式对应聘者进行初步筛选的一种招聘形式。

关键字：网络招聘；发展历程；利与弊；对于网络发展的意见与建议

Abstract

A successful recruitment is the foundation of successful management, but also the window of business communication for companies. The first step for the operation of various functions of human resource management and the operation of the whole enterprise, is to recruit talents as far as possible. With the rapid development of modern human resources management theory and practice, companies come to realize that employees have become the core competitiveness of key strategic resource, and therefore, the competition between different enterprises hiring becomes more intense and the recruitment becomes more difficult. In recent years, with the needs of computer communication technology development and labor market development, a new job search method which recruitment through the information network, namely online recruitment was born. Online recruitment refers to a form different from the traditional recruitment job fairs and newspaper. It mainly means

companies rely on third-party support (network) to receive candidate resumes, and by the way of telephone interview to screen candidates over the recruitment form a preliminary screening

Keywords: **Online Recruitment; Development Process; Pros and Cons; Suggestions for Internet Development**

目 录

1 引言.....	0
1.1 网络招聘的概述.....	0
1.2 网络招聘的特性与现状.....	0
1.3 网络招聘的发展前景.....	1
2 网络招聘的利弊.....	1
2.1 网络招聘的利处.....	1
2.2 网络招聘的弊处.....	4
3 网络招聘的对策.....	7
3.2 推广技术模式.....	8
3.3 以服务为中心.....	9
3.4 开通社会性网络.....	9
结 论.....	11
致 谢.....	12
参 考 文 献.....	13

1 引言

1.1 网络招聘的概述

网络招聘，也被称为电子招聘，是指通过技术手段的运用，帮助企业人事经理完成招聘的过程。即企业通过公司自己的网站、第三方招聘网站等机构，使用简历数据库或搜索引擎等工具来完成招聘过程。企业用信息技术来协助整合资源的概念已经逐渐落实在中国各企业，用计算机辅助生产、营销、财务、研发等方面的管理运作已行之多年，只有人力资源管理的电子化（EHR），是近几年才开始的热门话题。而网络招聘即是人力资源电子化的一种表现。

随着智联招聘、前程无忧、中华英才网等公司开始飞速发展，网络招聘网站的数量开始增多。同时，随着我国网民数量的日益增多，越来越多的网民选择通过使用网络进行求职，据DCCI的统计数据显示，2011年我国互联网用户获取求职招聘信息的渠道，有87.5%是通过互联网，招聘网站已逐步成为求职者获取招聘信息和面试机会的最好的渠道，网络招聘市场得到进一步扩大。据统计，2009年我国的网络招聘市场规模为12亿元，2012年为24.3亿元，年均复合增长率达到26.51%。按照这个增长率，预测至2017年我国网络招聘市场规模将达到78.76亿元。

1.2 网络招聘的特性与现状

招聘网站已逐步成为人力资源求职、流动与配置的重要平台。目前网络招聘已经成为我国人力资源市场越来越重要的组成部分。其重要表现在以下三方面：首先，网络招聘市场已经占整个招聘市场超过一半的市场份额，且呈现出不断增长的态势；其次，随着互联网的不断发展，用人单位对网络招聘的依赖程度不断提高，网络招聘逐步成为企业较常使用的招聘方式；最后，相比传统的招聘方式，求职者越来越倾向于方便快捷的网络招聘服务。截至2012年12月底，我国中小企业利用互联网开展人员招聘的比例为42.3%，较2011年提高0.2个百分点；超过85%的互联网用户通过互联网获取求职招聘信息。

目前，我国三大综合性招聘网站占据了国内网络招聘市场的大部分份额，但与此同时其他多种招聘服务模式，如行业类招聘、搜索引擎模式、SNS招聘、微

博招聘等悄然出现并不断发展，网络招聘服务的多元化、专业化倾向日益明显。多元化网络招聘服务方式的出现，为网络招聘市场带来了新的发展契机，也拓展了网络招聘服务的发展空间。

经过 10 年的发展，网络招聘行业市场已经完成了早期的市场教育情况，使用网络招聘的雇主与求职者数量规模不断增加，其中有三波资本的行业注入起到了重要作用。未来几年，中国的网络招聘行业求职者数量规模及使用网络招聘服务行业的雇主也不断增长，同时受限于招聘服务本地化特征及中国地域发展不平衡，不同地区雇主对于网络招聘行业服务的程度不一样、户籍管理制度，限制了人才大范围的流动等，招聘行业的综合性招聘网站和垂直细分性招聘网站并存的态势在短期内不会改变。

1.3 网络招聘的发展前景

网络招聘行业可有效促进个人就业、填补单位用人缺口、降低社会失业率、维护社会稳定，不仅有良好经济意义，还有积极的社会意义，因此，受到政府的高度重视和大力支持。

2011 年 6 月 2 日，人力资源部发布《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》，明确提出“以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，规范发展人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务，构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群”。该政策有利于人力资源服务业以及网络招聘行业规范化进程，从而促进该领域的快速发展。据艾瑞咨询 iUser Tracker 监测数据显示，2011 年中国招聘网站月度覆盖人数所属行业主要集中在制造业、IT 行业、教育科研、商业贸易及政府机关社会团体行业，而访问用户主要以在校学生、文职办事人员、技术人员、专业人士与销售人员职业分布为主。目前人才需求呈现出“人才多样化需求”和“从中低端向中高级人才发展”的态势。随着我国产业结构的优化和升级，社会分工专业化也迅速提高，人才需求的类型和规格将更加多样化，新的专业技术性岗位将不断产生，这为行业细分招聘领域创造了有利发展条件。

2 网络招聘的利弊

2.1 网络招聘的利处

2.1.1 覆盖面广：众所周知，互联网的覆盖是以往任何媒介都无法比拟的，它的触角可以轻易地延伸到世界的每一个角落。网络招聘依托于互联网的这个特点，达到了传统招聘方式无法获得的效果。2000 年，IBM 公司通过网络招聘的消息只在全国 7 个城市的 14 所学校张贴了海报，而且没有在校园里进行任何宣传活动，却在短时间内收到了来自包括英、美、日、澳等地留学生在内的 13000 多份简历，学校数目也远远超过了 14 所，招聘活动的覆盖面是公司自己都始料未及的。可见网络招聘的首要优势就在于其超过其它一切招聘方式超大覆盖面，无论是时间还是空间上皆是如此。

2.1.2 解除招聘限制：互联网在 24 小时不停的运转，它在信息搜索的初级阶段不要求招聘双方都同时在线”在信息的交换上也不受国家和地域的限制。应聘者能向全国甚至全球的招聘信息中挑选符合自己心意的招聘信息所进行求职申请。同样，招聘方也能在最大范围内发布招聘信息，通过这种无地域限制的网络招聘，双方能够随时随地的了解对方相关信息，完全解决了传统招聘形式在时空方面的问题。另外，信息的无限扩散和公开性也为招聘双方提供了更好地选择条件。可以说网络招聘是在最大程度上解除了招聘的限制。

2.1.3 提高招聘实效：利用招聘网络，应聘者只需要几分钟就能筛选出自己感兴趣的职位并提交求职申请，能快速准确的向招聘方传递自己的信息。招聘方通过互联网能够在能快速准确的找到符合岗位需求的人才的同时还能及时发布公司内空缺岗位信息，另外，拥有强大功能的招聘信息系统能够帮助招聘方迅速的处理相关求职资料，让招聘方省去面对堆积如山的文字资料的时间，也能通过筛选和统计处理相关信息与数据建立起属于自己的人才数据库，为日后企业的发展储备良好的就业人才。

2.1.4 时效性强：我们知道传统的招聘方式，比如招聘会招聘，以及校园招聘，在进行的过程中对于时间和空间要求很高。招聘与应聘的双方要在时间与空间上高度契合，比如在上午 8 点在上海举行的招聘会，北京的应聘者是无法参加的，或者人在上海但是上午 8 点由于各种原因没时间的应聘者也是无法参加的，这样一来对于招聘者来说会错过很多机会，对于招聘的企业来说也有可能错过最佳的招聘选择。但是，对于网络招聘的双方，他们通过交互式的网上登陆和查询完成信息的交流。这种方式与传统招聘方式不同，它不强求时间和空间上的绝

对一致，方便了双方时间的选择。互联网本身不受时间、地域限制，也不受服务周期和发行渠道限制。它不仅可以迅速、快捷地传递信息，而且还可以瞬间更新信息。这种基于招聘双方主动性的网上交流，于无声无息之间，完成了及时、迅捷的互动。这样就凸显了网络招聘相比与其它招聘方式无法比拟的时效性。

1.1.1 成本低：招聘成本的分析是决定招聘工作何时何地及如何开始的重要因素，由于网络招聘与传统的招聘方式中内部成本与外部成本的差别不是很大，这里着重分析一下招聘的直接成本。

首先在各个地方的人才市场每周举行的小型招聘洽谈会，直接费用比较少，一般是 300-1000 元 / 摊位；大型的招聘洽谈会，（如每年的春季人才市场）费用较高，至少也要两、三千元。然后通过报纸、杂志广告的招聘方式，费用也很高，而且其费用高低受版面大小、位置、色彩、报刊覆盖面等因素制约，一般情况下是费用越高，达到的效果越好。人才猎取也是近几年才出现的新兴事物，在一些中小城市还不普遍，但像在北京、上海等一些大城市已经成为猎取高级人才的首选了。这种招聘方式费用很高，按照国际惯例应提取招聘者年薪的 30% 作为招聘费用。而网络招聘中企业可以根据本企业的实际情况选择不同的招聘方案。大多数企业都是在人才网站进行注册，成为会员，由人才网站为他们提供服务。如：发布人才招聘启事、查询个人简历、提供中介服务、人事规划、人事诊断等。这种招聘方式费用较低，一般 300-2000 元 / 月。

由此可见网络招聘在节约费用上有很大的优势。另一方面，对于毕业生来说，通过轻点鼠标即可完成个人简历的传递，原本一个月才能完成的信息整理、发布工作，现在可能只要半天就能够完成，这既节约了复印、打印费用，还省却了一番鞍马劳顿。对用人单位来讲，在线招聘相比传统的招聘形式来说可以省去中介服务费+差旅费+广告费+参会费等一些所必须的开支，只需要支付给网站一定的会员年会或信息发布费用，拥有较高的性价比和长时间的有效期。甚至有些公司通过开辟博客和公司官网等方式发布招聘信息。减少了在招聘网站上的费用支出。由此可见，网络招聘具有低投入高产出的经济性特点。所以相比较与其他招聘方式，网络招聘的成本更低。

1.1.2 互动性强：社交网络招聘的互动性体现在两个方面，一是招聘单位和应聘者的互相了解方面，一个是招聘者和应聘者的互相找寻方面。利用社交网

络进行招聘时，求职者在看到一条感兴趣的招聘信息时，他可以直接通过发私信、留言等方式向信息发布方了解到更加详细的信息。信息发布方在求职者提交简历后，可以进入求职者的个人社交网络主页，浏览他所发布的微博、帖子，通过他发布的文字、图片等等信息来了解这个人的性格、能力、气质等是否与自己的需要相匹配，这相当于一次背景调查，并且这种背景调查的方式可能是求职者无意识的情况下进行的，因此更能反映一个人的真实情况。另一方面，在求职者关注求职信息的同时，信息的发布者也在通过关键字的搜寻、或者内部人员的推荐，来寻找符合条件的人员。一旦找到就会主动联系，这有利于中高端人才的招聘。很大一部分中高端人才已经有稳定的工作，或是由于信息保密的因素不会更新自己的简历，通过这种方式就能找到这些“沉默”的人才，有可能吸引他们接受岗位，达到资源的合理配置。

1.1.1 高效快速：在各种招聘方式中只有人才猎取这种方法不需要投入大量时间，但它却是以高费用为代价的。其他的传统招聘方式一般都需要投入大量的时间对应聘者简历进行筛选，但网络招聘却可以省掉很多时间。一方面通过电子邮件邮寄简历要比传统的通信方式更加迅速、高效，求职者也可以通过邮件与用人单位交流。但更为明显的好处是工作人员可以从筛选简历繁杂的工作中解脱出来。比如 51job 网站推出的网才招聘软件，它如同一个虚拟的招聘员，提供了包括求职者信息登记、初步筛选、来信回复和信息分档存储等一揽子解决方案，它允许人事经理建立自己的筛选标准，对求职者进行初步过滤，并对退、留邮件设置不同标记，自动回复和存档；将处理简历的速度由原来的每天三、四十个迅速提升到每天二、三百个。

1.2 网络招聘的弊端

2.2.1 真实性低：网络招聘面临着和传统招聘同样的问题，即信息的真实性问题。如何进行网上身份的认证，以避免虚假信息和不严肃行为的侵入，是目前困扰网络招聘发展的最大难题。网络招聘中的不真实信息来源于用人单位、招聘网站和个人。

有些招聘网站由于没有充足的信息源，就采取“盗用”知名招聘网站信息的做法。这样，明明一个公司的招聘已经结束，但是过期的招聘信息和作废的 E-mail 信箱依然挂在公司根本没有正式委托过的网站上，成为无效的信息垃圾，

