

# 互联网+招聘新思维



C

目录  
Contents



用户思维



大数据思  
维



颠覆创新思  
维

C

目录  
Contents



用户思维



大数据思  
维



颠覆创新思  
维

# 用户思维



## 用户思维招聘要做到“快”：

- 1) 需求响应快；
- 2) 招聘节奏快；
- 3) 面试流程快；
- 4) 人员确定快；
- 5) 到岗时间快。

## 用户思维招聘要做到“好”：

- 1) 服务态度好；
- 2) 交流互动好；
- 3) 情绪管理好；
- 4) 协调配合好。

## 用户思维招聘要做到“准”：

- 1) 经验匹配准；
- 2) 心里预期准；
- 3) 性格匹配准；
- 4) 眼缘匹配准；
- 5) 薪资预期准。



# 用户思维之 “快-需求响应快”



1、需求提出速度； 2、职位发布速度、简历处理速度、面试安排速度、面试反馈速度、offer发放速度； 3、录用速度；



# 用户思维之“快-招聘节奏快”

## 招聘部门



- 1、一般情况发布职位控制在1天内完成；
- 2、简历处理时间控制在2天内处理完毕；
- 3、面试与反馈控制在7天内完成；
- 4、offer发放控制在1天内完成。正常的招聘周期控制在12天左右完成。

# 用户思维之“快-面试流程快”



1、在不影响面试结果的前提下，通过减少面试环节，增加当场面试官人数，来缩短面试时间，从而提升整体面试效率。



# 用户思维之“快-人员确定快”

人员确定快

关注推荐比例

跟进推进情况

1、职能岗推荐比例控制在**1:5**左右；销售岗控制在**1:3**左右，技术岗控制在**1:5**左右，核心管理岗位**1:3**左右。

1、每推荐一个复试的人员，要记得跟进到位，确保复面试官及时面试以及定夺结果；  
2、及时告知求职者面试进度情况，方便提升求职者对企业的**好感度**，以及**面试体验感**（针对**职能岗**）。

# 用户思维之“快-到岗时间快”

Offer  
发放时间

答应入  
职时间

客观因素

主观因素

离职  
日期

- 上家企业规定离职日期；
- 上家公司领导故意推迟；
- 因公积金社保等因素推迟的。

犹豫  
日期

- 观望对比挑选企业；
- 担心公司达不到自我期望；
- 因为家庭原因、办公地址等犹豫。

准备  
日期

- 离职想放松一段时间，再就业；
- 想重新调整自己、考试，再就业；
- 因入职资料不全，入职不及时。

1、到岗时间快与否往往能觉得此人对此份工作的期望度，HR一定要做好求职者入职的跟进工作，深挖背后原因。

# 用户思维之“准-经验匹配准”

## 1 岗位经验要求

- 1、相关行业经验要求
- 2、学历，性别要求等
- 3、相关岗位经验要求

## 2 简历寻访要求

- 1、互联网、装修行业背景
- 2、大专及以上学历等教育
- 3、岗位相关经验3年及以上

## 3 注意事项

- 1、行业匹配人才相对少
- 2、符合要求人才要求高
- 3、非常匹配人才不稳定

培训经理（产品营销方向） 上海 0.8-1万/月

上海齐家网信息科技股份有限公司

职位描述：  
岗位介绍：  
1、负责对全国区域进行培训、管理；  
2、负责全国培训督导团队的建议，及全国区域培训教材的编撰；  
3、负责指导、协助重点市场、重点门店提升业绩。

任职要求：  
1、大专及本科以上学历，有装修管理相关经验者优先；  
2、3年以上培训经验；熟悉全国市场拓展及规划；  
3、具备团队管理能力；有较强的团队组织能力及团队带动力；  
4、可以独立开发日常培训课件；并非常好的传达给全国团队运用到市场；  
5、具有独立的分析和解决问题的能力，市场感强，有良好的沟通技巧和创新能力。

关键字/ID 培训经理、培训主管  含任一关键字

居住地 上海  含期望工作地

职能 培训经理/主...  只搜最近职能

行业 互联网/电子... x 家居/室内设... x  只搜最近行业

工作年限 三年 - 及以上  海外经验

学历 大专 - 及以上  985  211  全日制

年龄 请输入 - 请输入

最近公司 请输入

期望工作地 请输入/选择

更多搜索条件 >

### 一、注意事项

心中有概念，随时做沟通；  
判断加确认，反馈加推进；  
说说小话题，勾引好奇心；  
善于断跑题，礼貌加坚决；

# 用户思维之“准-心里预期准”

## 招聘人士 (recruit)

- 1、跟进新员工1-2个月内的工作表现；
- 2、帮助求职者快速了解企业环境与告知其工作开展流程；
- 3、及时跟业务负责人互动，传递与了解对新招员工的满意度。

## 新员工 (new employee)

- 1) 快速了解工作流程，熟悉公司环境；
- 2、及时跟HR沟通工作上遇到的问题；
- 3、快速拿工作结果证明给上级看。

## 部门经理 (Manager)

- 1、快速了解新员工状态，及时关注；
- 2、积极跟招聘组反馈新员工在试用期的表现；
- 3、合理快速给新员工分配工作，关注结果产出。



01

角色

03

02





# 用户思维之“准-性格匹配准”

01

管理风格

02

地域偏好

03

团队需求

## 一、管理风格匹配

1) 指令型的经理：选择一些听话，执行力强，遵守制度的员工比较合适；

2) 亲和型的经理：选择一些活跃，开朗想法比较多的员工比较合适。

## 二、地域偏好

1) 籍贯：有些经理偏好一些老乡，或者邻近省份的人；

2) 从国内区分来看，企业用人偏向内陆城市，华中华北西南一带的人，本地户籍的人企业一般控制相对较严。

## 三、团队需求

1) 团队合理规划：一般经理在团队成员内向员工比较多的时候会选一些外向的来活跃团队，如果外向型员工比较多的时候，会选一些相对内向的员工，来中和团队。

# 用户思维之“准-眼缘匹配准”

长相

身高

谈吐

穿着

身材

一般情况下求职者的形象好，会在职场求职过程中占有很大优势；企业面试过程中，很多面试官都会先入为主，当第一印象好的时候，后面要求相对会放宽，很多时候部门招人就是一个看眼缘的过程。

# 用户思维之“准-薪资预期准”

## 一、求职者期望薪资高于企业给予薪资：

- 1) 此种情况适合一些平台好，晋升快的企业采取此类薪酬策略；
- 2) 适合那些看重发展机会、学习、晋升机会的求职者。

## 二、求职者期望薪资符合企业给予薪资：

- 1) 此种情况适合一些企业新业务岗位、以及对抗压能力要求较高的岗位；
- 2) 适合一些比较看重薪资、综合素质不错的求职者。

## 三、求职者期望薪资低于企业给予薪资：

- 1) 此种情况适合一些新成立的公司靠薪资吸引人；
- 2) 适合那些把薪资放在第一位，或者生活压力比较大的求职者。

1

2

3

求职者期望薪资与企业给予薪资差距情况分析



# 用户思维之“好-服务态度好”

一、保持  
微笑

一、乐观的职场态度  
往往是做人做事的良  
好开端

二、语言  
亲切自然

二、语言上注意昵称、  
语速、肢体语言等，  
比如“我们业务”等

三、主动  
协作精神

三、积极配合与引导求  
职者，提升整体招聘与  
业务、招聘与求职者之  
间的捏合度。



# 用户思维之“好-交流互动好”



一、确保与业务的捏合度，跟业务的工作互动要做到按日、周、月为单位互动。

二、确保与求职者的互动，目前求职者更多看重企业的雇主品牌，与企业品牌影响力。

三、确保与后台职能的互动，企业每个后台职能都是掌握资源或者技能的部门。

# 用户思维之“好-情绪管理好”

## 突发事件

遇到突发事件，超出了自己所能处理的范围，要学会把控情绪，寻求帮助，不要把自己的负面情绪表现出来。

## 情绪管理好

## 故意刁难事件

遇到业务、求职者故意刁难时，没必要放在心上，起码当场不要表现出来，要学会私底下释放情绪，学会让自己做个优秀的职场人。

# 用户思维之“好-协调配合好”



HRBP：HC编制

01

培训：留人，育人



02

招聘组

04



SSC:入职离职办  
理，薪资发放

行政：工位安排，  
办公电脑安排、工  
牌发放



03



# 课程回顾-用户思维



## 用户思维招聘要做到“快”：

- 1) 需求响应快；
- 2) 招聘节奏快；
- 3) 面试流程快；
- 4) 人员确定快；
- 5) 到岗时间快。

## 用户思维招聘要做到“好”：

- 1) 服务态度好；
- 2) 交流互动好；
- 3) 情绪管理好；
- 4) 协调配合好。

## 用户思维招聘要做到“准”：

- 1) 经验匹配准；
- 2) 心里预期准；
- 3) 性格匹配准；
- 4) 眼缘匹配准；
- 5) 薪资预期准。



C

目录  
Contents



用户思维



大数据思维



颠覆创新思维

# 大数据思维



大数据思维招聘要做到“专”：

- 1) 话术专业；
- 2) 面试专业；
- 3) 评价专业；
- 4) offer谈判专业；
- 5) 入职跟进专业。

大数据思维招聘要做到“深”：

- 1) 本企业了解深；
- 2) 求职动机了解深；
- 3) 职业诉求了解深；

大数据思维招聘要做到“广”：

- 1) 行业了解广；
- 2) 职位了解广；
- 3) 薪资了解广。

# 大数据思维之“专-话术专业”



一、邀约标准化

确保邀约专业



二、面试通知标准化

确保通知专业



三、到面跟进标准化

确保到面跟进专业



四、结果通知标准化

确保面试结果通知专业

# 大数据思维之“专-面试专业”



- 常见的面试方法有：BEI、结构化、非结构化、压力面试、情景面试、无领导、一分钟演讲、管理游戏等。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/525334031103011242>