

摘 要

互联网+时代加快了人才流动，也增加了企业在人力资源上的压力。而我国中小企业也因为自身发展的局限性，在人力资源争互联网+夺中往往占据劣势地位，而随着我国“人口红利”逐步退去，中小企业所面对的招聘难题也将逐步扩大。如何选择招聘渠道已经成为中小企业招募人才的主要难题，对人才招募的质量和规模造成一定影响，而随着信息科技的迅速发展，招聘渠道也在不断推陈出新。而怎样在低成本下，选择出最理想的招聘渠道、进一步增强渠道的有效性，从而挖掘优秀人才，一直是中小企业所面临的一个难点。

本文是以泽宝医药包装公司这样典型的中小企业为研究对象，介绍了该企业的招聘渠道现状及面临的困难，采用文献调查法、个案分析法、归纳总结法对泽宝医药包装公司进行针对性研究，并利用研究提出有效对策：优化内部推荐制度；加强数据分析提高岗位与渠道的适配度；拓宽招聘渠道；合理提高招聘渠道预算，对泽宝医药包装公司今后的人才招聘渠道的合理选用有一定的指导作用。

关键词： 公司招聘；招聘渠道；渠道选择

ABSTRACT

The advent of the Internet + era has accelerated the flow of talents and intensified the pressure on enterprises on human resources. Due to the limitations of their own development, small and medium-sized enterprises in China tend to occupy a disadvantageous position in the competition for human resources. With the gradual withdrawal of China's "demographic dividend", the recruitment problems faced by small and medium-sized enterprises will gradually expand. How to choose the recruitment channel has become a major problem for small and medium-sized enterprises to recruit talents, which has a certain impact on the quality and scale of talent recruitment. With the rapid development of information technology, the recruitment channels are also constantly innovating. How to choose the most ideal recruitment channels under the low cost, to further enhance the effectiveness of the channels, so as to explore excellent talents, has always been a difficulty faced by small and medium-sized enterprises.

Taking the typical small and medium-sized enterprises as the research object, this paper introduces the current situation and difficulties of the recruitment channels, adopts the literature investigation method, case analysis method and summary method, and proposes effective countermeasures: optimize the internal recommendation system, improve the data analysis and channels, expand the recruitment channels, and improve the budget of recruitment channels in the future.

Key words: Company recruitment; Recruitment channel; Channel selection

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的及意义	1
1.2.1 研究目的	1
1.2.2 研究意义	2
1.3 研究内容及方法	2
1.3.1 研究内容	2
1.3.2 研究方法	2
第 2 章 相关理论概述	4
2.1 招聘渠道概念	4
2.3 招聘渠道有效性	4
2.3 胜任力模型理论	4
第 3 章 泽宝医药包装公司招聘渠道现状	6
3.1 泽宝医药包装公司概况	6
3.2 泽宝医药包装公司招聘渠道现状	6
3.2.1 内部渠道现状	7
3.2.2 外部渠道现状	8
第 4 章 泽宝医药包装公司招聘渠道存在的问题	10
4.1 内部竞聘渠道不规范	10
4.3 招聘渠道范围过于较窄	10
4.4 招聘渠道投入不合理	11
第 5 章 泽宝医药包装公司招聘渠道对策	12

5.1 优化内部竞聘渠道	12
--------------------	----

5.2 加强数据分析提高岗位与渠道的适配度	12
5.3 拓宽招聘渠道	13
5.4 合理提高招聘渠道预算	13
第6章 结论	15
参考文献	16
致 谢	17

第1章 绪论

1.1 研究背景

公司之间的竞争，归根结底是企业人力资源的竞争^[1]。但由于中国社会发展的“人口红利”正逐步消失，农村剩余劳动力也正从过剩向不足过渡，社会的人力资源供给有了较大幅度的减少，尤其是高素质的人才越来越少，一些中小型企业也出现了招聘难的现象。

随着“互联网+”时代的到来，人才的流动性得到了极大的提高，企业的工作场所越来越具有开放性，对人才的竞争也越来越激烈，这给中小企业带来了更大的困难，传统的招聘渠道已经不能满足企业的发展需要，因此，拓宽招聘渠道就成了中小企业迫切需要解决的问题^[2]。

随着招聘理念和技能的不断提高，招聘渠道也越来越多元化^[3]。

传统的招聘会、网上搜索、猎头、内线引荐等方式，在企业中仍是一种行之有效的方式。新的招聘平台如微信，微博，互联网，电子邮件，社区，网上招聘，和简历共享等正在兴起。目前，我国中小企业在人才市场上所面临的诸多问题，使得其在人才市场上很难选择出最合适的人才市场。

随着新时代的发展，我国中小企业迅速发展壮大，但因为企业的发展局限性，在企业福利待遇、品牌认知度等均不具备优势，对人才的吸引力逐渐降低，在人力资源竞争中居于明显的劣势地位，再加上中小企业招聘成本有限，普遍面临着招聘难题，因此提高现有的招聘渠道效益、开辟合理的招聘途径成为有效的解决路径^[4]。所以，选择正确的招聘渠道挖掘优秀人才、最大程度增强招聘渠道效率，是我国人力资源招聘的一个关键难题。本文就是基于此背景下，对中小企业招聘渠道等相关课题的探索，旨在通过探索更适合中小企业的招聘渠道，以增强其招聘渠道的实效性。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

人力资源已经成为企业在竞争中立于不败之地的重要资源，企业想要得到优秀人才离不开招聘。唯有通过构建适应企业成长需要的人才结构，企业方可在长期的人力资源争夺中取得优势位置并得到加速成长。一旦企业出现招聘困难，则会严重影响企业成长与壮大。招聘渠道的问题也成为招聘成功的重要一环。所以，公司如果想要提高人力资源管理质量，

得到优质的人力资源，则需要随着公司的成长进一步完善招聘手段。基于此，本文以泽宝医药包装公司为例，就其招聘渠道现状展开深入探讨，力求进一步完善泽宝医药包装公司的招聘渠道，增强泽宝医药包装公司的招聘水平，进一步增强泽宝医药包装公司的市场竞争力，从而推动泽宝医药包装公司的长远发展。

1.2.2 研究意义

本文通过调查分析，发现目前国内关于加工型企业招聘情况的研究资料较少。现代公司的竞争归根到底是人力资源竞争，企业只有把招聘环节做到位，才能够帮助企业迅速吸纳优秀的员工，同时，好的招聘渠道还可以减轻企业后期人力资源相关项目的负担，从而提高效率，确保企业效益。因此，本文基于国内外有关研究现状，对泽宝医药包装公司招聘渠道问题进行研究，有利于在一定程度上为此领域后续的相关理论研究提供参考依据。此外，本文虽是以泽宝医药包装公司招聘渠道问题为例展开调研，但充分联系了实际，并期望通过对泽宝医药包装公司在招聘渠道上出现的问题加以分析，并从中寻找解决的方法，从而提供更切实的改善举措，其研究结果对于其他同行业企业员工招聘问题可以产生一定的借鉴意义，同时在一定程度上可以直接被其他同类型企业所应用，促进企业发展。

1.3 研究内容及方法

1.3.1 研究内容

本文主要研究中小企业招聘渠道存在的问题，以泽宝医药包装公司作为案例，首先从企业现有的人才招聘渠道入手，阐述了企业目前人才招聘渠道中所存在的问题，然后针对这些问题进行了剖析，最后提出了应对策略。本文着重探讨了中小企业应该怎样选择适合自己的招聘渠道，提高已有的招聘渠道的功能，进而构建出一个高效的招聘渠道系统。全文主要包括以下五个方面：

第一章绪论。阐述了论文的选题背景、意义、主要的研究内容、研究方法，并对目前国内外在人才招聘渠道方面的研究进行了综述。

第二章理论综述。包括招聘渠道理论及招聘体系理论。

第三章案例研究。论文以泽宝医药包装公司为例进行案例研究，介绍公司的基本情况，从内部渠道与外部渠道两方面分析泽宝医药包装公司的招聘渠道现状。

第四章问题分析，根据上述章节的招聘渠道现状，总结出泽宝医药包装公司招聘渠道存在的问题。

第五章对策研究。针对前面的研究分析，本文就如何提高泽宝医药包装公司的招聘渠道效率，提出了相应的政策和建议。

1.3.2 研究方法

本文采用了研究整合法、个案分析法以及总结归纳法，具体如下：

研究整合法：本文通过整合泽宝医药包装公司人力资源、渠道资源等数据资源，进行深入分析，总结出企业的招聘渠道问题，从而提出相应的策略。

个案分析法：本文以泽宝医药包装公司作为研究对象，对其招聘渠道现状进行分析，发现并分析其中存在的问题，并且提出改善意见。

总结归纳法：通过对收集到的文献资料进行汇总，并从中归纳出可以运用到本文中的思想，并与本研究相结合，把这些归纳和整理出来的数据运用到实践中去。

第2章 相关理论概述

2.1 招聘渠道概念

招聘渠道，是组织招聘行为的辅助之一。现场招聘是一种企业和人才通过第三方提供的场地，进行直接面对面对话，现场完成招聘面试的一种方式。现场招聘一般包括招聘会及人才市场两种方式。招聘渠道是组织招聘行为的辅助之一。在整个招聘系统中，招聘渠道是其中的一个十分关键的环节^[5]。根据招聘方法来划分，招聘渠道可以大致分为线上和线下两个方面。但由于移动网络的迅速发展，线上招聘的比重也愈来愈大，而中小企业则出于招聘成本的考量，也更加青睐于线上招聘^[6]。

企业之间的竞争最终还是要看人才。企业是否能够吸引到高质量的人才，与企业是否能够持续发展壮大有着密切的关系，各公司也把吸引优秀人才作为公司的主要任务^[8]。这早已成为企业之间的共识。所以，招聘会对公司在人力资源竞争中识别并优选出合适公司的优秀人才方面起着决定性的关键作用，而完善的招聘制度、有效合理的招聘渠道则也成为整个流程中较为重要的一环。

2.3 招聘渠道有效性

有调查显示，对于企业来说，要想建立一个高效的人才招募渠道，必须达到以下四个基本目标：“尽可能获取足够数量的企业需要的人才；尽可能在最短时间内获取企业需要的人才；尽可能获取符合企业需要的合适人才；尽可能以最低成本获取企业需要的人才^[7]。”一个有效的招聘渠道应具备三个主要特征：

- (1)相关性，即以招募效果为指标，判断招募渠道能否达到企业吸纳人才的目的。
- (2)费用效率，指招募渠道能否以最小的招募费用招募到适合自己的人员。
- (3)可操作性，从实践的视角来看，招募渠道的可行性和实用性。

2.3 胜任力模型理论

胜任力（Competence）来自拉丁语，意思是适当的；国内有人译作素质、能力、胜任力、胜任特征等^[8]

。哈佛大学教授戴维·麦克利兰（David·McClelland）于1973年正式提出该项理论，是指能将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个人的深层次特征，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征^[9]。但有的学者从更广泛的角度定义胜任力，认为胜任力包括职业、行为和战略综合三个维度。职业维度是指处理具体的、日常任务的技能；行为维度是指处理非具体的、任意的任务的技能；战略综合维度是指结合组织情境的管理技能，具有可指导、可观察和可衡量三个特征^[10]。企业的招聘工作开展的过程中，首先进行招聘岗位的分析，从而形成作为招聘指导方向、人员遴选重点的岗位说明书，这就是基于胜任力进行的岗位分析^[11]。在此基础上，提出了一种以人为本的工作分析法，并将其应用到企业管理实践中去。这个方式定义了一个与当前公司在招募新雇员时的职位种类相一致的职位需求，并适合公司的发展需求。

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/538024061025006053>