**金九银十的招聘季，HR竟然苦于没有简历投递？**

金九银十的招聘季来了，现在求职市场可是卖方市场啊，怎么能有收不到简历的情况呢？别家公司挑选候选人都是百里挑一，差一点的，也是十里挑一，在为什么你收不到简历呢？问题出在哪儿了呢？



原因：

1. 他们对你的企业或者所提供的职位不感兴趣，换句话说：他们很可能并不是你的目标群体。
2. 你的招聘信息没有引起读者的注意，所以他们永远不会投递简历过来。
3. 他们不相信你，你所承诺的薪酬福利等条件没有与企业情况结合起来，无法获得求职者的信任。
4. 你对目前主流求职者（90后）尤其是符合自身岗位需求的群体的特征，不够了解。 对于HR来说，最大的挑战就是如何说服我们的目标群体相信我们所提供的职位是最适合他们的，并且让他们感受到，我们在职位中提到的一些内容或者是薪酬福利等是真实可信的。求职者有选择的空间，招聘网站上的招聘信息那么多，你拿什么让他们相信你？哪些信息才是能真正打动他们的呢？

**一****、明确需要招聘岗位的具体职责**

1. 在明确用人需求之前需要做一件事，就是明确部门职责，这个职责是公司的，也就是独一无二的了。在确定部门职责时，是根据公司战略目标和公司发展实际的。

2. 明确了部门职责后，确定岗位职责。也就是公司所招用岗位上的岗位职责，这个每一个公司都有，或口头的，或书面的肯定是明确的，就要明确的落实到纸面上，并且明晰的标注了公司这个岗位的职责、环境、薪酬等等。

3. 确定了岗位职责之后，就要结合准备招聘的对象进行的招聘要求的描述上，公司针对不同的应聘群体应有不同的招聘方式，招聘要求等，也就是用人部门不同的需求。

**二、结合公司的各层面明确用人需求**

1. 从战略层面了解公司的用人需求

（1）用人理念：

先要明确企业的价值观与用人理念是什么，企业小的时候，支付能力有限，可能会降维使用人，重才不重德，如果是战略需要，阶段性用人，无可厚非。

1. 经营需求：

管理是为经营服务的，如何定位什么才是企业需要的人才，就必须从战略来分解。

首先，明确企业战略，追求的结果与目标是什么，这是企业应有的目标，支持目标达成的驱动力量是什么，这种力量需要怎样的组织架构支撑，而组织架构又要由哪些岗位所构成； 其次，明确企业现有的状态是什么；

在此，找出应有目标与现实状况之间的差距，从而明确：能力差异、架构差异、岗位差异、人员能力与素质差异，这时用人需求就已经非常明确，接下来的工作就是招聘与培训，培训此节略过。

1. 从业务层面确认用人需求

从战略方面我们已知用人需求，但仍需与用人部门就以下问题详细沟通，确保不会出现较大偏差：用人标准；要解决怎样的问题；薪酬待遇；考核标准

1. 从管理层面保证人才供给
2. 选择招聘渠道
3. 选择招聘方法
4. 人才培养与融入机制
5. 考核评价

**三、撰写出能吸引人才的招聘信息**

1. 企业描述与简介

很多人事朋友喜欢把公司网站上的公司介绍放到招聘来用，这点是有失考虑的，求职者不是顾客也不是供应商，要想招聘到本行业内的优秀人才，必须要把公司在这个行业内的地位直接或间接的阐述清楚，也就是核心竞争力；

如果公司尚小或初建，那么就要将公司发展的方向描绘清楚，这点必须经过人事招聘与老板之间的磋商，老板必须对自己公司要有清晰的定位与认识；有“险与金”的必须说清楚，餐饮补贴、住房补贴是求职者节约生活成本的必然考虑。说到底：实事求是把公司情况说清楚并能让求职感觉到“安全感”、“归宿感”、“期待感”。

1. 完善的职位说明

最重要的一点是一定要写正确“岗位名称”，每个岗位都有自己的大众化岗位名称，即便是“储备干部”也是分部门分岗位的，因为没有任何一个求职者会以“储备干部”为关键词搜索招聘信息，比如“软件工程师”的储备人才就可以用“软件工程师(储干)”来做为岗位名称;

在写职位信息的描述之前，要先大概想一下本公司对这个岗位的要求是什么，然后是公司的目标人才目前的格局，此类人才一般的要求是什么，分布在哪些公司，是否有语言、学历或者从业经验的门槛等。

3. 公司地址要写明

现在有相当一部分的求职者把公司是否方便上班作为一个重要的依据，可以试着把到公司的公交与地铁都写清楚。

总之，一份好的招聘信息，在追求专业性描述的基础上，要力求简洁，明确。主要目的是减少招聘成本，减少求职者的决定时间，在最短的时间内找到最合适的人才放在最合适的岗位上。