

企业人才吸引与获取研究报告

工具包（解决方案）

业务与招聘团队（架构变化、招聘团队职责梳理、公司如何赋能）

实现方案	要点精粹
架构变化背后的业务逻辑解读	<p>近两年的架构变化以集中管理和业务导向为主</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 按职能划分——集中管理；流程标准化，优化人手配置✓ 按业务划分——加快招聘决策速度✓ 与 HRBP 合并——深入摸盘新业务，精准赋能新业务开发
招聘团队的职责定位梳理	<ul style="list-style-type: none">✓ 评估用人需求的合理性：招聘团队需要参与到需求合理性的把控环节中，从业务的角度更深入地理解岗位用人需求。✓ 参与内部盘点：使内外部人才信息得以有效整合。而构建清晰的招聘团队与 TD、OD 协作的机制，打通内部人才渠道，是发挥招聘团队“向内赋能”的关键。✓ 内部员工流动与培养：制定明确的内部岗位轮换规则、员工职业发展路径规划、个性化的培训与发展计划等。✓ 定向挖掘：精准对标同行业公司的相关情况以及薪资架构体系
公司赋能点	<ul style="list-style-type: none">✓ 为招聘团队制定转型后的个人发展计划✓ 设定及时激励措施（搭建线上认可平台 / 积分或集章奖励机制）✓ 灵活的 KPI 机制✓ 设置相关的培训✓ 定期沟通反馈✓ 将部分业务数据权限开放给招聘团队✓ 深入开展内部学习（案例分析、邀请专家分享、研究报告）

人才吸引：新媒体招聘的突破路径



实施方案	要点精粹
如何选取平台，并制定矩阵策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 平台选取 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 微信公众号：综合服务与便捷转化 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 发布官方招聘信息、雇主故事与新闻 ◆ 校招季发布就业指导相关内容，分享如何拿到心仪的 offer、如何规划自己的职业 ◆ 社招时定期发布核心岗位信息 ◆ 行业深度长文 ✓ 微信视频号 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 雇主品牌价值主张相关内容 ◆ 人才项目宣传 ◆ 进行招聘相关直播，引发圈层共鸣 ✓ 微博：信息转载 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 同步公司新闻、行业动态及每周招聘信息 ◆ 校招季时邀请校招大咖参与活动提升影响力 ✓ B 站：内容输出与口碑营造 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 致力于内容输出，如校招宣传片 ◆ 录制内部实习生与应届生工作生活体验视频 ✓ 小红书 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 种草潜在人才 ◆ 企业口碑建设 ◆ 主打软性内容与视觉，搭配社媒热点，塑造社媒性格 ◆ 重视真实、客观的用户反馈以及普通素人所发布的帖子 ● 跨平台引流 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 优质内容共享 ✓ 互相提及引导 ✓ 主题活动合作 ✓ 排期规划与整体布局
如何精准触达目标候选人	<ul style="list-style-type: none"> ● 分析粉丝画像 ● 根据不同身份进行定制化推送 ● 标记粉丝来源场景 ● 朋友圈推广：设置关键词和基础标签如年龄学历、目标院校等，同时抓取位置信息，即可向一定地域一定半径范围内的潜在候选人进行投放。
如何引导用户促成转化	<ul style="list-style-type: none"> ● 微信公众号 <ul style="list-style-type: none"> 推送官方信息的主战场、简历转化的主战场和用户互动效果较弱，但微信生态可以直接链接企业招聘系统，转化效果较好。 ✓ 转化路径：如：在公众号菜单中插入清晰的投递入口与指引，深圳不同部门的网申二维码，候选人可以直接扫码进入岗位列表，然后进行浏览与投递。 ● 微信视频号 <ul style="list-style-type: none"> 一般推送雇主品牌价值主张相关内容、人才项目宣传或者进行招聘相关直播。朋友圈层传播效果较好、互动较好，但比较看重视频内容在圈层的共鸣，能够引流公众号、间接引导投递，转化效果较好。 ● 小红书 <ul style="list-style-type: none"> 和用户互动效果好，但较难链接企业招聘系统，转化效果较弱。 ✓ 转化路径：因为该平台不能露出外链和二维码，所以可以通过在笔记正文、评论区引导候选人进行私信→回复社招岗位清单共享文档→候选人打开文档进行投递。
效果评估	<ul style="list-style-type: none"> ● 矩阵效果 = x* 账号带来的简历量 + y* 账号粉丝增量 + z* 内容曝光 & 互动量 ✓ 具体的系数可以依据企业当下的阶段性目标进行赋值，不同的社媒账号根据其定位、调性和资源投入的不同，相关的系数也需要做出区分，建议大家在运营前先根据企业情况进行一个矩阵定位的分析、搭建自己的社媒矩阵衡量公式。

人才激活：企业人才库的搭建与管理

简历分类与入库

标签体系建立与管理

- **标签设计逻辑**
 - ✓ 明确业务条线
 - ✓ 于岗位大类与职级范围进行划分
 - ✓ 基于业务条线、岗位大类、职级范围确定岗位关键技能、关键经验、目标经理
 - ✓ 增加候选人个人信息：岗位类别、学历、年龄、过往经验、所处行业、工作地点、求职意向（关注的行业、职能、工作城市）
- **实现标签分类的手段**
 - ✓ 系统自动识别（系统中可先设置底层简历标签，当简历入库时，系统能够自动识别并映射、统一打上对应职能标签）
 - ✓ 在系统的基础上，引入 AI 识别工具，提升系统予以理解能力，生成智能标签
 - ✓ 手动标签。手动标签一般为非标标签，大多需要结合 HR 的个人经验
- **当业务存在调整，如新业务领域开拓，新市场开发时，企业需要注意调整人才标签设置维度**
 - ✓ 设有专人负责对接，定期了解业务变化情况、业务语言、岗位需求、团队组建需求
 - ✓ 与业务确认，原有标签是否满足业务需求，是否需要新建或调整
 - ✓ 原有的标签是否可以识别人才的潜在流动性和偏好

小库管理

- **小库搭建逻辑**

先搭建针对所有职级、部门、业务单元的统一库再根据标签分为若干小库，便于管理不同方向的专业人才。在有需要的时候，实现定向搜寻与维护。
- **独立运营 / 专人负责**

小库由各 BU 或业务单元专人负责运营，负责该小库的业务需求诊断、维护和一对一盘活等。

人才匹配、盘活与保温

人才盘活模式

- 只针对目标人才进行盘活与维护
- 盘活分为两步
 - ✓ 人岗匹配，快锁锁定重点人才
 - ✓ 针对盘出的人才通过线上线下手段建立联系，了解其当前求职状态与意愿

快速锁定重点人群

- 前期准备
 - ✓ 建立标签体系，为候选者打上多维度标签（教育背景、工作经历、项目经验、技能专长、职业抱负、薪资期望、地域偏好、流动性可能）
- 人才匹配
 - ✓ 基于岗位画像，通过标签，筛选定位合适的候选者
 - ✓ AI 技术赋能
 - 通过语义识别和解析技术，理解简历中的结构化、非结构化、个性化内容，实现人才的精准识别
 - 根据岗位特性设置匹配度阈值，将符合要求，匹配度高于阈值的候选者推送招聘团队

重点人群针对性维护和保温

- 核心激活形式：电话激活
 - ✓ 对潜在候选者进行初步筛选，确定人才库中候选者当前求职意愿，实现初步维护与信息更新。

其他激活形式

线下活动激活	◆ 不定期邀请候选人参与企业活动，与候选者建立情感链接
举办人才联谊会	◆ 邀请目标候选人、行业内 HR 伙伴，共同参与主体沙龙交流活动
与候选者建立私人情感链接	◆ 与关键人才在微信、脉脉等社交媒体平台建立好友关系； ◆ 为候选者定期分享行业深度报告、前沿技术资料、职场技能提升课程，塑造专业、关怀人才的雇主形象； ◆ 定期推送公司动态与企业透明化信息。