



猎聘

# 从业务战略到人才招聘规划

—  
妮可



PRESENT BY LIEPIN

**招聘工作思考的起点是什么？**

**两个前提是什么？**

# 一、业务现状和策略

- 使命、远景
- 所在赛道市场情况&竞对
- 营收、业务方向、模式
- 未来规划，拓展方向
- 挑战和机会点

## 二、人才现状和策略

- 人员结构&人员质量
- 核心序列人员
- 用什么样的人，购买or培养
- 薪酬激励策略
- 相关培养和晋升



## 招聘定位和价值

- 保证招聘的机制和流程合规顺畅
- 建立组织招聘能力
- 保证及时、高质量的交付
- 对外信息的获取
- 雇主品牌的建立和维护

## 招聘规划的主要内容

- 一、制度、流程
- 二、预算，渠道等
- 三、招聘能力建设
- 四、系统，工具，AI
- 五、招聘分析&评估

# 一、招聘制度&规则

- 预算
- HC管理（正式员工、实习生、外包）
- 招聘渠道管理（猎头管理、内推管理、其他渠道）
- 职位发布制度
- 面试规则
- 背调制度
- 入职相关（重新雇佣，竞对入职，外籍港澳台，非全职员工）
- 内部活水

## 二、费用&预算

总预算=所有渠道预算+各项目预算

- 单一渠道费用=该渠道招聘人数\*单价
- 项目：校招、背调、测评、雇主等

参考公式：

待招人数=离职替补人数+新增人数

某渠道费用=渠道使用占比\*单价

人均招聘价格=总招聘成本/总招聘人数

渠道入职单价=渠道总费用/渠道入职



企业都是在寻找三者之间的平衡

## 二、招聘渠道

猎头

高端疑难  
保密职位  
单价高

RPO

紧急  
量大  
中低端

内推

大众化类型职位  
高端较少

网络渠道

全类型  
全级别  
单价低

线下招聘会

占比小  
特定职位和区域  
单价不高

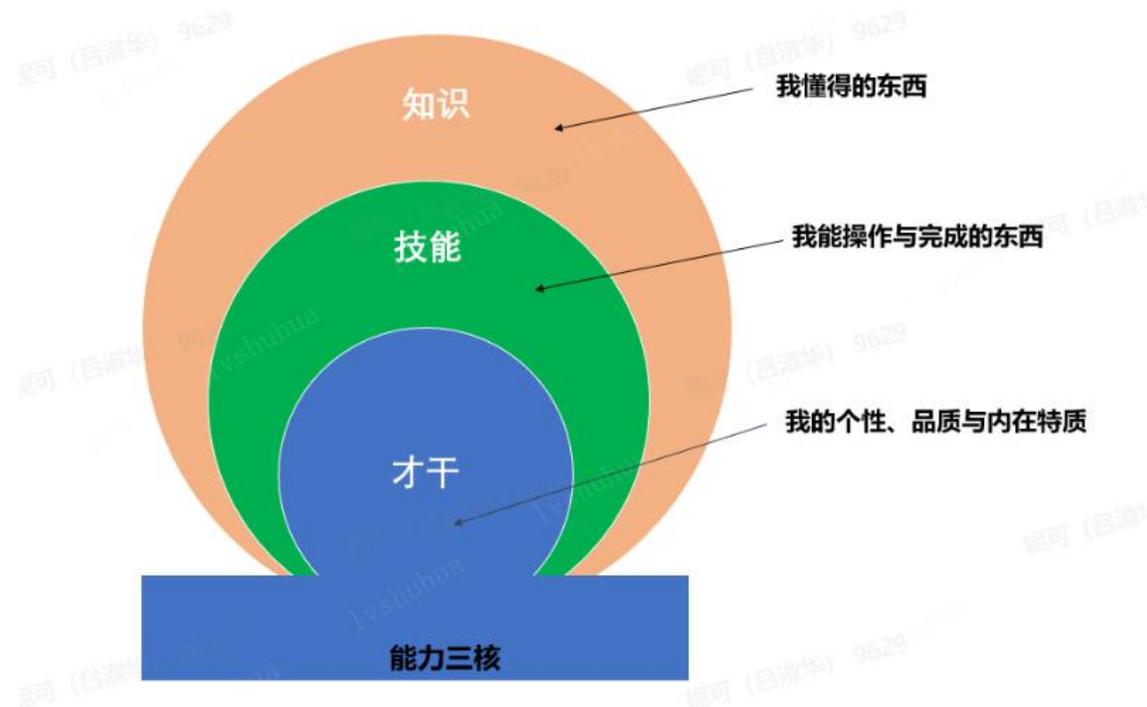
- 根据职位数量、类型和预算等各个方面来安排不同的渠道



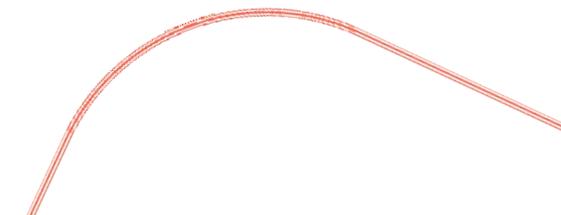
PRESENT BY LIEPIN

### 三、招聘能力建设的主体是谁？

# 招人常识



## STAR面试法+结构面试



## 面试官角色和提升

### 角色定位:

招聘的第一责任人（谁用人，谁招人，谁用人，谁拍板）

用人需求的主要定义者（人才画像）

面试和评价（亲力亲为不轻易授权）

人才吸引

人才寻猎

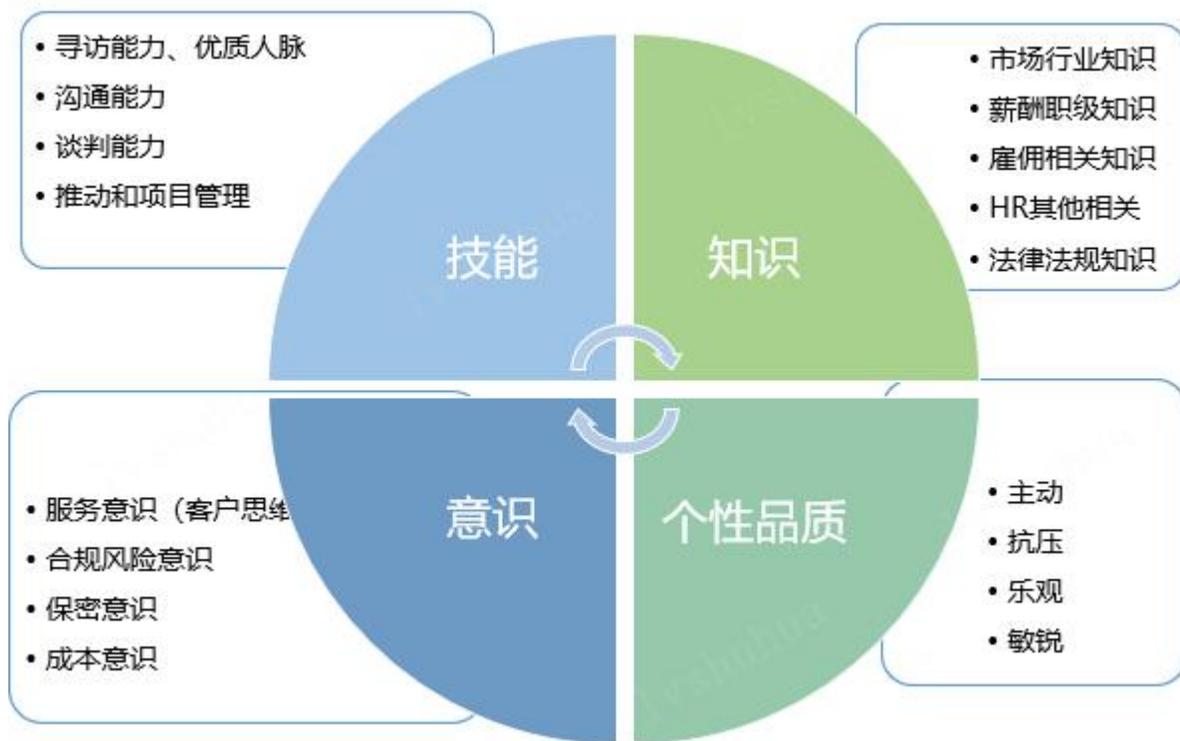
### 如何提升

面试官项目

实践练习

个体辅导

## 招聘官的素质模型



1、懂业务+懂人才+能沟通+善合作

2、0.6招聘+ 0.4其他hr能力

3、招聘+运营+数据+营销

## 双方共建：

- 塑造尊重人才，渴望人才的文化氛围
- 明确业务是组织建设和招聘等的第一责任人（谁用人，谁招人，谁用人，谁拍板；画像、面试，吸引人才）
- 积极支持和赋能业务方，体现价值
- 诊断式招聘：不能被动、机械的接受需求，要作为诊断者，预判，建议，积极控场

## 四、系统建设

招聘信息系统建设是一个综合性的工程，需要综合考虑企业需求、用户体验、数据安全等多个方面，以提高招聘效率和质量。

**建设方式：**外买或者自研，并与其他系统连接、集成。

**价值：**提高效率，提升体验；

流程线上化，数据化，为各种分析和优化提供数据保证。

## 四、AI面试

2018年先行上线，  
开启人工智能面试

2018年上线应用，针对汉语语境的自然语言处理模型，从邀约、面试再到考核、评估，全流程给候选人带来极佳的真实面试体验，助力企业实现高效的批量人才甄选。

真AI 会自主追问 +

我是AI面试官



智能互动 +

自动邀约 +

精准评估 +

自动筛选 +

国内汉语面试先驱，海量面试经验学习，5年身经百战，专业程度堪比拥有20年经验真人面试官。

## 四、测评使用

### 测评分类

能力类/胜任力：校招，某一类特定岗位都可以使用。信度/效度是关键。

职业类型或者风格：比如DISC，MBTI，霍兰德等。可以适当做一些辅助选拔

职业风险类：主要看看在性格或者行为等方面有没有一些偏激的成分

### 产品（主要在才测平台）

A，DISC/MBTI：在中高端人群及有需要的人群里均可使用，主要是行为风格；

B，霍兰德：可以用在应届生、职场新人等，主要看适合什么职业类型；

C，职业价值观：用于应届生、职场新人，了解候选人看中什么，什么能够激励到他；

D，职业风险，用于一些特殊的岗位，以及在对候选人风险方面有疑问的场景中；



## 五、招聘分析

目的：  
不断优化招聘过程，提高招聘效率和质量。

主要分析内容包括：  
招聘渠道、招聘过程数据、招聘成本、入离职分析等。

频次：月度/季度/年度

招聘分析需要结合实际情况进行，不同企业的招聘策略和目标不同，需要根据实际情况进行调整和优化。



谢谢

