



猎聘

# 如何进行职位高效管理

主讲人：彭老师



PRESENT BY LIEPIN

# 彭老师

## 猎聘资深招聘专家

- 为**27000+**职位提供咨询、诊断、及人选推荐
- 交付**16000+**人次面试
- 面试专场项目：**760+**
- 公司项目：**15+**
- 深耕行业：**机械制造/金融/互联网**
- **7年+**人力资源行业
- **百万猎头顾问**
- **猎书院金牌讲师**



岗位需求不清晰？ JD不知道怎么写？

岗位画像不明确，不知找什么类型的求职者？

不知道怎么搜索出更多的候选人简历？



职位的高效管理锦囊如下~

# 目录

Contents  
Page

1 多维职位分析，招聘JD 更清晰

2 人才画像梳理，让人岗更匹配

3 简历搜寻技巧，快速锁定候选人

4 总结与回顾



# 多维职位分析 招聘JD 更清晰

01  
Part  
One



# 猎聘

## 职位分析

PRESENT BY LIEPIN



**定义:** 指对企业各类岗位的标识、职责、劳动条件和环境, 以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件等信息所进行的系统分析和研究。

**职位描述:** 指岗位的职责范围, 也就是系统地表述岗位需要负责的工作内容。

**任职资格:** 是指为了保证工作目标的实现, 任职者必须具备的知识、技能与能力要求;

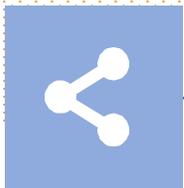


# 猎聘 职位分析-访谈分析法

PRESENT BY LIEPIN

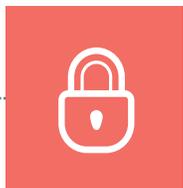
## 访谈对象

岗位任职者、岗位任职者的上级、与岗位工作联系紧密的其他岗位人员或通晓岗位工作特征的外部专家。



## 访谈形式

按照事先准备的访谈提纲，进行面对面的交流沟通（现场、视频）



## 访谈内容

岗位工作目标、工作性质、工作内容、工作职权等



## 优点

- 信息准确：面对面沟通，提供解释澄清的机会；
- 效率更高：信息更加清晰、有效减少确认澄清环节；
- 信息全面：补充访谈提纲的遗漏项，可适度拓展访谈范围；

## 缺点

- 心理因素难控：访谈双方都会有主观思想可能因缺乏信任而不真实；
- 成本高：需要减足够的时间和人力，访谈周期较长；

## 使用原则

- 围绕主题：针对具体工作、具体事件；
- 提问清晰：问题清晰、意思明确、有针对性；
- 聚焦实际：避免假设、聚集实际工作场景
- 正确引导：不揣测受访者所说内容；



# 猎聘 访谈分析法实施步骤

PRESENT BY LIEPIN

## 制定访谈计划

根据岗位分析目的，确定访谈人、访谈范围和受访岗位，制订访谈计划  
每一位访谈者应提前和受访者约定具体时间

## 阅读相关资料

组织结构图、管理规章制度、工作流程和标准、绩效考核指标和考核方法、现有岗位说明书

## 编制访谈提纲

结合岗位分析的目的和要求，编制访谈提纲  
访谈提纲应重点突出，聚集岗位核心工作内容与核心业务流程

## 准备开场白及结束语

开场白应自然随意、言简意赅，明确访谈的目的和意义  
结束语应在真诚致谢的基础上加深理解并建立互信关系

## 工具

访谈提纲、访谈记录表、携带录音设备(录音前需获得受访者允许)

## 环境

正式又温馨

## 时间

一般岗位 (1h)、中高层管理岗位 (1.5-3h)  
适时安排休息

访谈准备

访谈实施

信息分析整理

撰写提交访谈报告

## 及时回顾

第一时间整理访谈资料，补充访谈记录

## 分类整理

梳理清晰各类信息的层次和内在逻辑关系

## 反复确认

遇到不清楚的问题，可通过录音确认或再次电话/面对面沟通

## 聚集目标

根据工作目标的要求撰写访谈分析报告

## 报告要求

结构要合理、用词需精准

## 提交对象

一般岗位报告，直接提交上级审阅中高层管理岗位或复杂岗位，应和受访者确认后再提交上级主管



# 猎聘 访谈分析法-工具

PRESENT BY LIEPIN

## 《访谈提纲问题示例》

岗位概述	1、请用简洁的一句话描述本岗位在公司存在的价值? 2、请用一句话描述本岗位的主要工作内容和工作目标?
岗位协作关系	3、本岗位属于哪个部门? 4、您的直属上级岗位名称是什么? 5、你的直属下级岗位名称是什么?直属下级的人数有多少? 6、本岗位内部协作关系如何?与哪些人联系?这些人的岗位名称是什么?联系方式是什么? 7、本岗位外部协作关系如何?与那些机构和部门联系?联系方式是什么?
岗位环境	8、简要描述一下您的工作环境。 9、工作中有无职业危害或引发职业病的可能?
工作职责	10、您的主要工作职责是什么?(不超过六项,排序并赋予权重) 11、工作开始前需要做哪些准备? 12、最具有挑战性的工作有哪些? 13、工作是独立完成还是需要协作完成? 14、您认为哪些工作不重要?原因是什么? 15、工作成果是什么?衡量的标准是什么? 16、您的权限有哪些?是如何界定的?
任职要求	17、完成本岗位工作需要的知识和技能有哪些? 18、胜任本岗位工作的条件是什么?(学历、经验、知识、技能和素质等) 19、您认为为了提高工作质量还需要学习哪些知识和技能? 20、本岗位轮换或晋升的岗位有哪些? 21、其他您需要说明的问题还有哪些

## 《访谈实施准备清单》

模块	名称
资料	《访谈提纲》
	《访谈资料表》
	其他资料(工作流程、工作关系、组织结构等)
物品	录音设备(使用录音设备前,应和受访者知会沟通,获得允许)
	饮用水、杯子
	白板、白板笔
	纸、笔
话术	扩音设备(适用于群体访谈,提前调试)
	<p>开场白</p> <p>XXX先生/女士: 您好!我是本次岗位分析项目组的刘硕。感谢您抽出宝贵的时间接受访谈,本次访谈的主要目的是通过了解岗位的工作任务、权限和任职条件等方面的内容,完成岗位说明书的编制工作。 在访谈结束后,我们会整理相关的信息再次和您确认。 本次访谈的内容我们将予以保密。 在正式访谈前,您有什么问题需要我进一步解释</p> <p>结束语</p> <p>XXX先生/女士: 感谢您抽出宝贵的时间接受访谈,我们将整理谈话的内容,在整理的过程中如果遇到问题我们将和您电话沟通,内容整理完毕后,我们会和您再次确认。谈话的内容会严守保密原则。 有什么问题您也可以随时和我联络,我的电话是:XXXXXX。 再次对您的配合表示谢意,祝您工作愉快</p>
其他	环境:开窗通风,保持会议室室内空气新鲜
准备	时间:一般岗位的访谈大约在1小时左右 中高层管理岗位的访谈大约在1.5小时到3小时

## 《访谈法岗位分析表》

岗位名称:	所属部门:	工作地点:	直属上级:
一、岗位设置目的(企业设置本岗位的目的、岗位性质和岗位工作目标是什么)			
二、工作职责描述(本岗位的工作职责和工作时间分配权重)			
	序号	工作内容	时间分配权重%
	1		
	2		
	3		
	4		
三、工作权限描述(本岗位的工作权限及权限含义界定情况)			
	序号	工作权限	权限界定
	1		
	2		
	3		
	4		
四、任职条件描述			
1、教育状况要求: <input type="checkbox"/> 初中 <input type="checkbox"/> 技校或高中 <input type="checkbox"/> 大专或高职 <input type="checkbox"/> 本科 <input type="checkbox"/> 本科以上			
2、专业要求:			
3、工作经验要求: <input type="checkbox"/> 无经验要求 <input type="checkbox"/> 1年 <input type="checkbox"/> 1年-2年 <input type="checkbox"/> 2年以上			
4、岗前培训时间: <input type="checkbox"/> 无需培训 <input type="checkbox"/> 1周 <input type="checkbox"/> 1-4周 <input type="checkbox"/> 4周以上			
5、身体条件要求			
年龄: <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 25-35 <input type="checkbox"/> 35-45 <input type="checkbox"/> 45以上			
性别: <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 不限			
6、岗位轮换: _____			
7、岗位协作关系: _____			
五、岗位工作环境描述(危险性、职业病)			
_____			
六、岗位工作使用设备与工具			
	设备/工具	经常	使用频次一般
			偶尔
七、其他需要说明的问题:			



# 猎聘

# JD撰写

PRESENT BY LIEPIN



## 岗位名称：职能+职级

1、岗位名称应能体现岗位的核心工作，同类型岗位如若实际职责不同，应尽量按核心职责来命名。

2、建立简单的岗位名称规则，规范岗位名称设置；

比如：工程师称谓一般适应于技术/研发类；职能岗位应以专员/主管/经理作为后缀；

3、组织架构上的标准岗位名称与任职者的职级名称分开使用；

比如一个岗位的标准名称是研发工程师，针对任职者可以设置助理研发工程师、研发工程师、高级研发工程师、资深研发工程师等职级名称；



## 工作职责：负责内容优先级排序

1、职位职责：工作的责任范围；

2、工作关系：与组织内外部、部门和职位的工作关系；

3、职位权限：开展工作所必需具备的相应的权限；

4、绩效衡量标准：职位工作的衡量标准；



## 任职要求：知识+技能+能力+其它

1、知识：学历、专业、资质证书；

2、技能：实际的工作技巧和经验，如PPT制作能力、excel技巧；

3、能力：能力和素质，如逻辑思维能力、学习能力、表达能力等；

4、其它：人格个性以及其他特殊要求；





# 人才画像梳理 让人岗更匹配

Part  
Two



# 猎聘 人才画像5个维度

PRESENT BY LIEPIN

1

· **基本信息**: 性别、年龄、民族、学历、专业、职业资格、职称、个人绩效、奖惩记录、党群身份、户籍、国籍、社会关系等;

2

· **从业经历**: **行业、职位、工作区域、项目经历**包括特殊的项目经历、边远项目、外派项目、海外项目、亏损项目由亏转盈、新的市场的开拓、新的团队的搭建等;

3

· **能力要求**:**体力和精力、专业能力、管理能力**;

4

· **性格特点**: 人格、性格特征没有所谓好坏, 只有**与工作之间匹配度的高低**; **MBTI类型**等;

5

· **驱动力**: **成就动机、权力动机或人际关系动机**;  
· **潜力**: **思维敏锐力、变化敏锐力、结果敏锐力**;



# 猎聘 人员画像实例

PRESENT BY LIEPIN

以某国企集团部门副职的人才画像为例说明人才画像的用法。

该企业发展前景好，当前发展速度非常快。在招聘部门副职的时候，其主要目的是储备核心人才，这些人才需要在未来独当一面，成为单位各个领域中的领头羊。因此，这里的副职是将来的高潜人才。

他们的人才画像如下：

- 1. 基本信息：**985统招本科及以上学历，年龄在35岁以下，\*\*\*专业。由于职业的保密性及相关要求，需要中国国籍，党员身份，具有稳定性（跳槽频率不超过3年/段）。在当前所在公司已是核心骨干，例如主管或经理项目负责人，求职意愿度高。
- 2. 从业经历：**\*\*\*行业\*\*\*职位工作经验，央国企背景，有成功项目全过程经验，从头到尾全程参与，而非只参与了其中的一个小环节。
- 3. 能力方面：**7年以上\*\*\*职位工作经验，3年以上管理经验，团队规模不低于5人，有0-1团队搭建经验。
- 4. 性格方面：**需要踏实、务实、为人简单，MBTI类型；
- 5. 潜力方面：**目标感强，执行力强、有领导力；



# 简历搜寻技巧 快速锁定候选人

Part  
Three



猎聘

# 简历搜寻的渠道

PRESENT BY LIEPIN

## 招聘网站

综合类  
招聘网站

垂直类招聘网站：  
猎聘网

## 网络，发帖子

把职位做成模板，  
社交网站发帖

## 内推&转介绍

内部员工推荐  
人脉转介绍

## 猎头式

整理目标公司  
list, 打cc

招聘会&行业展  
览会



# 猎聘 简历搜索顺序

PRESENT BY LIEPIN



目标公司挖掘: Mapping



同行业优质候选人



非同行业优质候选人





猎聘

简历搜寻的技巧-关键词

PRESENT BY LIEPIN

## 关键词

简单的说，

关键词就是用户在使用搜索引擎时输入的、能够最大程度概括用户所要查找的信息内容的字或者词，

是信息的**概括化**和**集中化**。

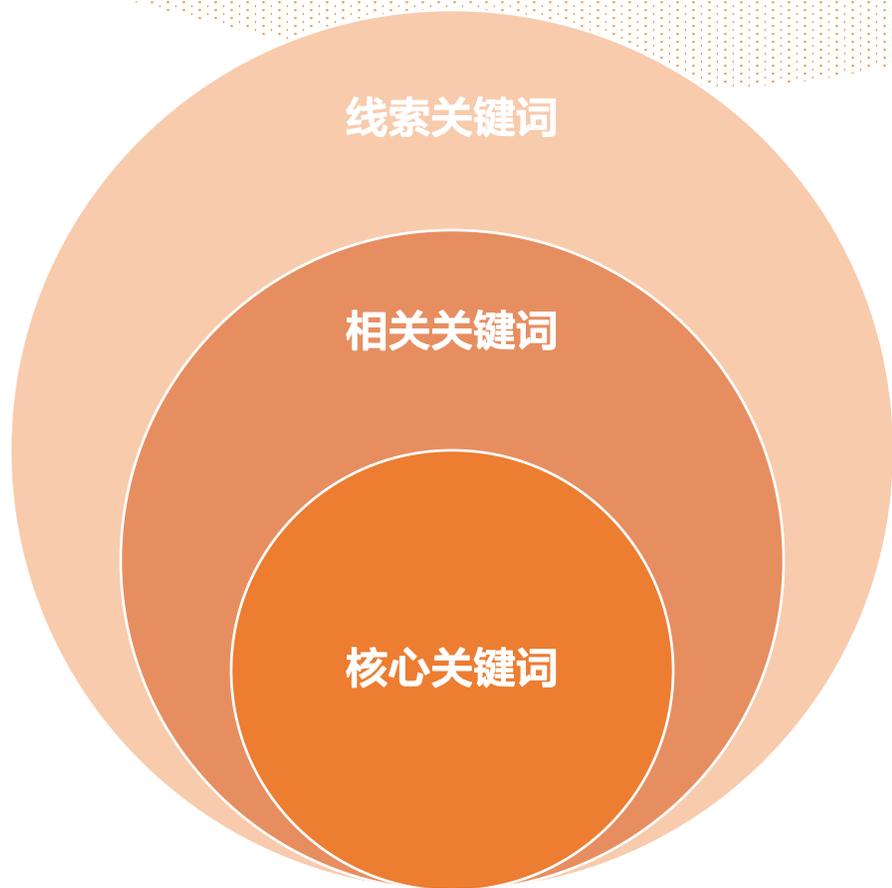
关键词是我们的搜寻目标所特有的**特征词汇**。



猎聘

# 简历搜寻的技巧-关键词类别

PRESENT BY LIEPIN



## 线索关键词

目标求职者简历中不一定会出现，但是线索求职者简历中**很可能**会出现的词汇。

## 相关关键词

目标求职者简历中**可能**会出现的词汇

## 核心关键词

目标求职者简历中**必备**的关键词



猎聘

# 简历搜寻的技巧-关键词类别

PRESENT BY LIEPIN

职位名称

人力资源  
经理  
财务总监  
CFO  
等等

企业  
所在行业

双馈风电  
液压  
等等

工作中  
用到的工具

ProE/  
CAD  
3D MAX  
等等

工作中  
涉及的标准

ISO9001  
GMP  
等等

工作中  
需要的知识  
技能

PMP证书  
一建证书

工作中  
需要的能力

语言能力

其他相关  
特殊词汇

高并发



# 猎聘

## 寻找关键词方法（三种）

PRESENT BY LIEPIN

1

· 目标公司作为搜寻关键词

2

· 职位描述中寻找关键词

3

· 目标求职者简历中提取关键词

案例：房产公司前期开发经理

- 1) 直接用职位名称搜索
- 2) 发现有求职者在之前公司的职位是拓展经理
- 3) 对比目标求职者的工作内容与企业要求
- 4) 与JD及要求对比，确认工作内容一致
- 5) 确认可用新的关键词：拓展经理

在案例中，

通过该方法寻找到以下关键词：**拓展、项目开发、投拓、前期**

## 寻找关键词方法①（目标公司作为关键词）

### Part 1: 确认目标公司

#### Mapping:

主要的竞争对手;

网站搜索、行业动态, 行业报告;

### Part 2: 用目标相关公司作为 关键词搜寻的方法和技巧

#### 找简历:

搜寻目标公司求职者的简历, 查看其过往的公司。

灵活变化: 全称/简写、中英文切换、产品名称、公司所在集团名称



猎聘

# 寻找关键词方法②（职位描述中寻找关键词）

PRESENT BY LIEPIN

苏州某科技有限公司 大区销售经理

负责区域：安徽合肥、江苏苏州

岗位职责：

- 1、负责公司产品（肥料添加剂）的销售及推广；
- 2、开拓新市场,发展新企业,增加产品销售范围；
- 3、负责销售区域内销售活动的策划和执行，完成销售任务。

任职要求：

- 1、大学本科以上学历优先，农业或化工添加剂方面专业背景；
- 2、对本区域农业产业有很好的了解，具有一定的社会资源；
- 3、农业用品（微量元素肥、肥料添加剂）销售或项目执行六年以

工作经验；

- 3、农业用品六年以上销售工作经验。；有一定的企业资源；
- 4、能经常出差，能吃苦耐劳，能够独立开拓市场；
- 5、有较强的沟通与表达能力，有较强的计划及组织协调能力，具有丰富的谈判能力。

技巧：

通过人选画像的从业经历中提取；

仔细阅读职位描述，判断是否有上述类别中包含的词语，  
从中找寻相关的关键词。

TIPS：

关键词的同义词或者近义词也可成为新的关键词。

例如：“品牌”和“市场”，“外贸”和“贸易”，  
“商品”和“货品”，“人力资源”和“人事”。



猎聘

# 寻找关键词方法③（目标求职者简历中寻找关键词）

PRESENT BY LIEPIN

1.发现**相同职能**工作的不同岗位名称作为关键词：

企业根据自身的部门划分 以及一些习惯用法 来确定职位名称，导致不同企业 对 **同一工作职能的岗位** 定义的名称 **不一样**。

步骤：

- 1) 初步搜索（职位名称）
- 2) 留意求职者近期职位
- 3) 确认职能一致
- 4) 锁定同职能其他职位名称

案例：零售行业商品经理

- 1) 直接用职位名称搜索
- 2) 发现有求职者在之前公司的职位是品类经理或货品经理
- 3) 与企业JD及要求对比，确认工作内容一致
- 4) 确认可用新的关键词：品类、货品

在案例中：

通过该方法寻找到以下关键词：

**商品、品类、货品**



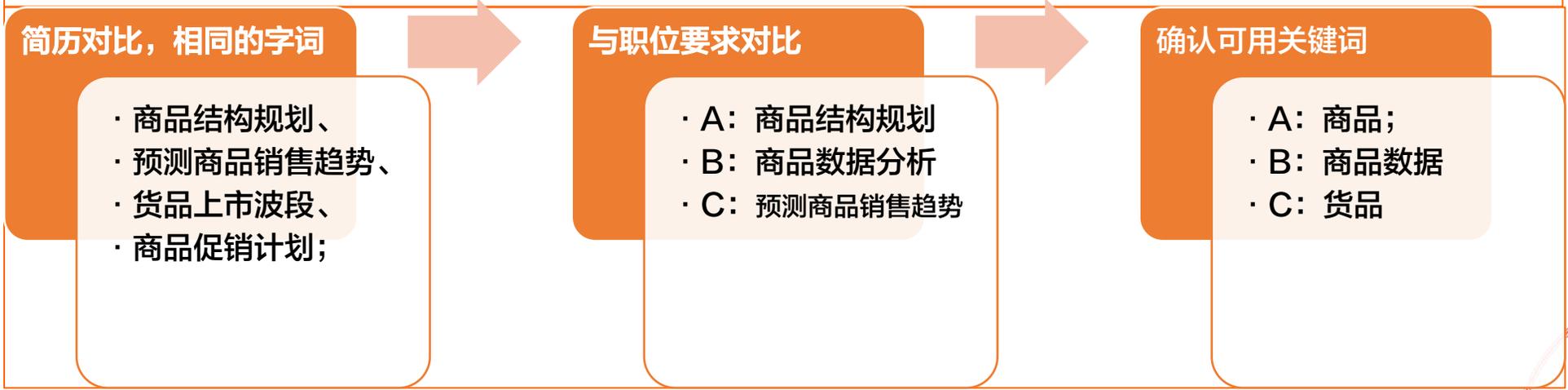
# 猎聘 寻找关键词方法③（目标求职者简历中寻找关键词）

## 2. 发现简历中相同的关键词来作为搜寻关键词：

由于不同企业对相同岗位工作重点要求的差异性，导致求职者简历中就某一特定工作内容会有相同的关键词体现。



### 案例：零售企业商品经理职位（企业要求该职位的核心工作是商品管理）





# 猎聘 寻找关键词方法③（目标求职者简历中寻找关键词）

## 3. 简历中发现更多的目标公司作为关键词：

通过曾经推荐满意简历、下载简历、此岗位曾经或现在在职求职者的简历中的工作经历 发掘 同类型的公司作为目标公司。

### 案例：购物中心总经理（浙江地方性企业的项目）

- 1) 按照企业要求搜寻知名购物中心或百货公司负责运营管理的求职者；
- 2) 留意求职者工作经历，发现求职者在同行业工作多年，在同行业非知名企业有过工作经验，  
浙江中都百货、安徽商之都股份；
- 3) 了解企业概况：可以直接询问求职者，也可以网络搜索。

了解到这两家企业在本省内有多多个百货和购物中心项目，因此将该企业作为目标企业进行搜索。



# 猎聘 寻找关键词方法③（目标求职者简历中寻找关键词）

PRESENT BY LIEPIN

4.通过**职位分析**来猜测求职者**有可能在简历中突出**哪些关键词：

通过分析该类职位的共性以及企业的特殊要求，站在求职者的角度来**推断求职者简历中，可能会出现或是突出的字词**，从而增加关键词数量。

分析A：**职位的共性**——职位所在行业、企业及工作要求和表现等各方面共同的特点

地产公司寻找百货人才：百货、购物中心、购物广场、大卖场；

分析B：**企业特殊要求**——主要是企业职位的软性要求或是可以加分的点

某连锁鞋类商场总经理，企业要求求职者在连锁品牌推广和市场运作上具有创新思维：创新商业模式



# 猎聘 关键词搭配方式

PRESENT BY LIEPIN

1

目标公司（通用的词）+职能/职位+关键词

2

行业+职能/职位+关键词

3

职能/职位+关键词

4

关键词+关键词  
在简历里想看到的词都放进去；

猎聘 | 企业版 推荐 搜索 沟通 人才管理 职位管理 猎头服务 提效服务

猎聘 | 企业版 推荐 搜索 沟通 人才管理 职位管理 猎头服务 提效服务

请用空格隔开多个中文关键词，逗号隔开多个英文词组  全部关键词

职位:  空格隔开多个中文职位名称，逗号隔开英文  公司:  空格隔开多个中文公司名称，逗号隔开英文

当前城市:

期望城市:

经验:        年 -  年

教育经历:        | 统招要求:

院校要求:      | 毕业年份:

当前行业:  当前行业 (不限)  当前职能:  当前职能 (不限)

期望行业:  期望行业 (不限)  期望职能:  期望职能 (不限)

人选状态:   |  海外工作  管理经验



# 课程回顾

COURSE REVIEW

04  
Part  
Four



猎聘

课程回顾

PRESENT BY LIEPIN

多维职位分析  
招聘JD 更清晰



人才画像梳理  
让人岗更匹配



简历搜寻技巧  
快速锁定候选人





# 谢谢

