

## 三大步骤重塑招聘团队

### 如何改变观念，成功吸引被动型人才



如今，超过 60% 的招聘主管非常重视被动型人才，这不是没有理由的。要想提高招聘质量并建立强大的工作团队，最为有效的方法就是招募被动型人才。

然而，许多公司仍然墨守成规，将候选人范围局限于主动求职者，而非在人才市场主动出击，寻找合适的人选。如果您的公司想重塑招聘理念，或是一改以往的招聘方式，看看以下招聘攻略，让您的团队、同事及主管一起走近被动型人才。

#### 1. 从商业角度出发

##### a. 用事实说话，引起决策者的重视

指出您在发掘人才时遇到的瓶颈，突出难以招到合适人才，例如：“招聘过程历时 x 天，还在不断增加”或是“我们收到了 130 份申请，但只有两份合格”。[分享分析结果](#)，指出 80% 的职场人士不主动找工作。在领英进行初步分析，确定目标人选的数量。

##### b. 突出竞争对手公司的成果

整理[案例分析](#)，指出哪些竞争对手正在招聘被动型人才以及他们取得了哪些成绩。

##### c. 列出招聘实际成本

统计所有开支，包括各部门的内部花费及代理业务花费，计算每年招聘所需的成本。这笔开支经常未被各部门列明上报，所以领导看到这一成本统计可能会感到非常震惊。提议将其中一部分资金重新投资，哪怕先作一次尝试，来证明直接招聘方法的投资回报率。为确保成效，请申请 3 至 6 个月进行试验，以便自己有足够多时间。

##### d. 有效利用公司规模

如果您就职于一家中小型企业，应该向公司内对招聘方式有实际决定权的主要人物，或是在招聘过程中最有决策权的人直接提议。

## 2. 以人为本

### a. 每月着重发展一项技能

例如：培养社交媒体技能、如何与候选人互动、提升说话技巧、及撰写 InMail 或有效利用数据的技巧。

### b. 分配时间招聘被动型人才

招聘人员需要主动社交，与潜在候选人建立长期关系。帮助他们斟酌优先考虑的人选。不符合用人经理要求、且非经人推荐的应聘者可等日后再做筛选。

### c. 利用激励机制促进被动型人才招聘

对成功的招聘人员给予认可和表彰。如果条件允许，可效仿对待销售人员的方式，向招聘人员提供奖金等物质激励。

### d. 提供实践培训

可尝试的培训形式有：开展以“档案完善技巧”或“招聘看重的档案类型”为主题的讨论会；举行 InMail 最佳撰写技巧的讨论；分析不同行业结构，帮助招聘人员了解不同的职位招聘应优先考虑的条件。

### e. 与用人经理合作

培训用人经理，说明招聘被动和主动求职者的不同，并告诉他们如何向人选介绍公司的雇主品牌。帮助他们完善档案，并让他们参与招聘流程。利用他们的人际网络，了解更多潜在候选人的背景，使双方对话更具针对性。

## 3. 跟踪进度，随时交流

### a. 表扬团队取得的成就

在初期预先安排容易完成的工作，树立团队信心。对内外公开称赞团队的卓越表现。

### b. 了解工作数据

根据关键业务指标衡量团队成功，而并非只关注招聘这一方面。硬成本节约任何时候都会受到高层的欢迎。

### c. 主动交流

定期将招聘被动型人才的重要信息发送给除人力资源主管外的其他部门领导，让他们熟知这一招聘战略。

详细了解领英如何帮助您招募顶级人才，请[单击此处](#)。