

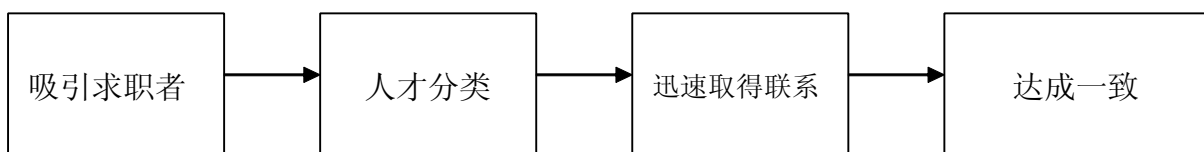
# 网络招聘中存在的问题与对策

**【摘要】：**网络招聘以其成本低和方便快捷等特点，得到迅速发展，与此同时，网络招聘也存在信息真实度低等问题，如果不处理好这些问题，不仅会损害招聘双方的利益，而且还会限制网络招聘向深远的层次发展。本文就目前国内网络招聘中的存在问题及如何改善提出了看法，以对实际的招聘工作进行指导。

**关键词：**网络招聘 存在问题 对策

**【正文】：**

随着信息技术的发展，网络招聘以其独特的优势已经成为招聘的一个发展趋势。自中国信息产业部最新消息，截至 2006 年 7 月，中国互联网上网人数已超过 1 个亿。伴随互联网的再度起飞，招聘市场的后起之秀——网络招聘正在不断成长、壮大。从 2003 年开始，越来越多的国内企业开始使用网络招聘服务，尤其在 2004 年，中国境内的世界 500 强企业有 90% 都在使用这一服务。尽管如此，网络招聘占整体招聘市场的比例正在高速扩大，从 2002 年至 2006 年，从 5.1% 迅速增长至 22.5%，而这一比例将在 2010 年达到 45.3%。一个事实日渐清晰，今天的职场人，越来越多地依赖网络。网络招聘已成为主流招聘渠道之一。这里说的网络招聘，是人力资源管理部门通过互联网或内部网发布招聘信息，并通过 E-mail 或简历库收集应聘信息，经过信息处理后，初步确定所需岗位人选的一种招聘方法。



网络招聘可分解成四个步骤

## 二、存在问题

通过网络招聘，可以使企业获得更大规模的求职者储备库、可获得高素质的求职者、缩短企业招聘的时间、降低招聘成本等优点。但是，国内的网络招聘市场还不成熟，网络招聘市场还存在着诸多问题如一方面是企业找不到足够的合适人才，另一方面是大量的高校毕业生的毕业即失业，还有为数不少的能力得不到充分施展、找不到更好发展空间的在职人员，即人才的供需不能达到很好的匹配等缺点，如果不处理好这些问题，不仅会损害招聘双方的利益，而且还会限制网络招聘向深远的层次发展。

（一）缺乏面对面的交流，无法深入考察应聘者的综合能力、内在素质、语言表达能力、思维敏捷程度、外在气质形象等。网络招聘只是完成了招聘的第一步。

（二）目前网站良莠不齐，加上缺乏有效的管理规范和监管措施，许多网站之间的竞争渐变成了信息争夺，部分网站未经授权转载报刊杂志的招聘信息或者网站之间相互抄袭，导致公布的信息失实失效，对应聘者产生误导。个人资料通过网络泄露带来不必要的麻烦。更有甚者利用求职者的照片在一些不法网站上谋利。

（三）信息真实性低。对进行网上身份的认证，避免虚假信息入侵和防止篡改，是目前困扰网络招聘发展的最大难题。网络招聘中的不真实信息可源自用人单位、招聘网站和个人。

（四）简历投出去就石沉大海，杳无音信。“投了好几十份简历了，都没有音信。”这种抱怨对于网上求职者来说已经习以为常，由于缺少与用人单位面对面的沟通，求职者在投递简历后很多都会陷入被动等待的状态，而且通常参加传统招聘会后求职者一周之内就能得到回音，而网上招聘会的等待期相对被延长了，经常是简历发出后数十天才接到反馈，有些甚至石沉大海。

（五）技术和服务体系不完善

网络招聘并不是简单地把招聘信息搬上网，“一挂”了事。除了具备必要的技术实力以外，招聘网站还必须对人力资源有深刻的理解，需要有较强的市场策划与推广能力，以吸引更多的应聘者。然而目前大多数招聘网站在深层次的服务上还很薄弱，对人才市场的分

析、市场供求倾向、薪资水平、相关人事制度变化等方面的咨询服务也十分有限。网络招聘的服务体系还处于初步发展阶段，需要进一步发展改进。

另外，软件版本不同或不兼容产生的乱码，互联网上广泛传播的病毒等也限制了网络招聘的发展。同时，网络求职涉及隐私权问题，个人或企业在网络上输入的信息有可能被他人窃取利用，从而造成名誉和经济上的损失。虽然我们有一些网络管理机构，但是并没有对网络招聘负责的部门，也缺少规范网络招聘的政策法规。因此，网络招聘市场秩序比较混乱，恶意行为时有发生。受害者在网上无处投诉，更不知道如何将其诉诸法律。

#### （六）信息处理的难度大和网络招聘的成功率较低

信息的极大丰富也就意味着信息的极大泛滥。先进的网络技术极大地提高了信息传递的速度，对于一个职位会同时产生许多的求职者。在招聘组织收到极为丰富的简历的同时，也会出现简历数量过于庞大，人力资源部门不得不花费大量的时间进行筛选，疲于应付的现象。此外，大量无效的信息还会增加真正合格的候选人漏选的可能性。不少企业的人力资源管理者发现，在招聘网站上登了广告后，网站简历倒是提供了一大堆，满意的人选却寥寥无几。我亲身经历：我公司2006年在网上招聘计算机网络维护人员，每周要接收几百份新简历。面对如此多的简历，我们要花上一、两天浏览一遍后就将其中的80%删除了，最后符合条件的只有一、两份。一般浏览每份简历的时间不超过半分钟。要让公司在半分钟内通过一封E-mail对应聘者产生兴趣，其难度可想而知。

（七）网络招聘确实存在求职者的个人信息得不到保护的问题。有些应聘者甚至不知道网站把自己的简历给了该公司。一些公司投了广告后，网站便把人才库开放给该公司的人事经理，投多少广告就有多少下载权限。一些保险、房产等行业公司并不是要招人，他们投广告纯粹是为了买客户信息，这样就给求职者造成不便。另外，由于网络广告费用便宜，很多公司买广告位一买就是好几周，有时虽然人已经招满，但广告还是挂着，不了解情况的求职者还是不停地投简历过去。

虽然对招聘者来说，利用互联网是必要的。但是能收集到一小部分候选人的资料，因此，它只是复杂的招聘过程中的一部分。一旦明确职位要求，是否能成功找到合适人选的关键在于搜索。“今天应到什么地方去寻找合适人选？”多想一下这样的问题有助于招聘者把握正确的方向。

### **三、网络招聘的改进措施**

网络招聘这样一个新生事物，有巨大的潜力也有明显的缺陷，我们不能摒弃不用，而应当加以改进完善。

首先是健全立法。互联网的发展日新月异，而目前我国在网络立法中，国家层面的立法相对滞后。现有的相关法律几乎没有针对网络招聘的，也没有相关案例可以借鉴，故而加强立法势在必行。这样能使网络招聘中的纠纷仲裁有地，受害者投诉有门，从而形成一个规范、有序的网上人才市场。其次，对招聘网站、招聘单位及招聘者都应进行思想道德教育，使他们用道德规范来约束自身行为，从而减少虚假信息和过时信息。

其次，建立规范的管理制度，明确网站、招聘单位和个人发布虚假信息所承担的责任。尤其是招聘网站应带有连带责任，这样可促使其对招聘单位和个人的信息进行监管。对所有参加其网络招聘的单位都要进行“资质证明”，要求对方出示相关证明，以确定其合法性，同时对其人才需求状况进行相应的调查核实，以减少虚假信息。

第三，在技术上进行革新和改造。在技术上进行革新和创造可以给网络招聘创造更大的发展空间。我国正在推广的宽带网技术就有利于解决网络速度较慢的问题，还有网络招聘管理软件的开发技术也有所突破，也有利于建立符合企业个性需要的筛选机制。技术是网络招聘规范发展的关键所在，这样除了可以解决一些纯技术问题如破解乱码，检查并清除病毒之外，还有改善网络筛选手段，降低信息处理的难度，完善电子筛选与电子面试，提高电子面试的可信度等作用。在加强技术投入和改造，加大网络基础设施建设的同时，还应该正视目前影响网络技术发展的关键问题是 IT 人才的缺乏，因此必须加强网络人才的培养，增加这方面的教育培训投入。

第四，还可以采取适当收费服务形式。网络招聘中的大量问题是由当事人的不严肃行为造成的。从经济学角度来讲，低成本的资源如果不加以有效地控制和管理，必然导致低效率配置，造成资源浪费。在目前立法不健全，管理难到位的情况下，无法对成本低廉的网络招聘进行有效的监督、管理和控制。对这种情况，可以通过适当提高网络招聘行为成本的方式(收取一定的服务费)，达到限制“消极应聘者”和预防不严肃行为的目的。

第五，可提供全面解决方案。随着技术的进步，将会出现更多的创造性解决方案，能够克服由于需要处理的优秀与较差的求职者比例大量增加所带来的负面影响，并解决主动和被动求职者的问题，能够开发出复杂功能的网站将获得网上招聘市场竞争的巨大优势。

大多数现有工作网站只能处理招聘过程的第一阶段，而调查公司却能处理全部五个阶段。与k o r n / F e r r y国际公司及“华尔街杂志”合资建立国际招聘网站的F u t u r e s t e p公司亚太地区总裁R o b i n S e a r s注意到许多提供商正在向“以全面的内部管理程序方式，提供全部利用外部资源实施招聘的收费服务”的方向迈进。G o l d S a c h s的报告也支持这种观点。“在线招聘公司将不得不对他们所提供的服务实行分类定价，并针对整个过程的每一阶段求职者身份识别、验证、筛选、比较、评估、面试和收尾分别向客户收费”。有些公司，如美国的K f o r c e . c o m，已经这样了。将因特网作为面试工具和评估工具来使用的情况正在增加。被比喻为“传统公司与M o n s t e r式职业介绍栏的混血儿的F u t u r e s t e p公司，以善于更多地转换地线处理的附加价值为特征。它将作为保留服务而运作，在指定项目的基础上工作。所有求职者的面试及所有客户都处于有效的管理之下。由于求职者不得不用4 5分钟到1小时的时间，才能通过复杂的、由两部分内容组成的评估，因这种服务将提供一种前端筛选系统，这种筛选系统将以某种方法立即取消白费时间的和不适合的申请者。

第五，可进行针对性的服务。对于那些不想利用外部资源进行招聘工作的雇主来说，S e a r s认为，他们要真正发挥网上招聘的优势，就必须实施内部系统的现代化和自动化。“如果你以现代化的

方式开始招聘工作，然后又转而使用手工方式进行处理，这就糟了。”他说，“如果我在网上申请，而接下来却要我在纸上填写申请表，这实在不协调。而且又浪费时间，失去了快速受聘的机会。”但他认为事情将会得到改进，“很多公司正在研究如何取消手工数据输入以及如何使处理过程自动化”。S e a r s 相信，当易于处理的标准化数据方式出现后，现有的许多问题都将得到解决。美国对涉及网上招聘的可扩充幅度语言 E x t e n s i b l e M a r k u p L a n a u g e (XML) 的开发已经推动这方面的进展。“标准化的目的在于加速应聘者与招聘者之间人力资源信息的传递，因此很容易与他们现有的系统相结合。”一旦数据能够以这种方式组织起来，就可以使用筛选机制。

第六，加入信誉好的商业性招聘网站。一些非盈利性的职业招聘网站一般都只有松散的介绍作用，服务内容详细各异。而盈利性的职业招聘网站工作方式大为不同，这些网站都不仅建有职业数据库，而且建有丰富的人才数据库。若将招聘或求职信息存在数据库，都要缴纳相应的费用。

第七，充分利用自己公司的主页。如今许多公司都拥有自己的网站，并将本企业的职任空缺在自己的网站公布。求职者如希望到某个企业去工作，就可以直接访问该企业的网点。像公司对应聘者的要求一样，公司也应该在网站提供一份自我履历。这份文件应该言简意赅、通俗易懂，包含所有求职者希望了解的情况，比如说公司所在地、曾经取得的成就和未来的发展潜力。和求职者履历不同的是，公司简历还应该包括营业额、利润、具体办公环境、公司技术能力以及相对同行业其他公司的付酬标准。

第八，加强伦理道德的教育。从更加长远的角度，要改进网络招聘中出现的问题，就必须寻求道德体系的支持，进一步普及、加强“网络道德”的教育。由于网络招聘不是一种面对面的交流方式，人们难以对网络中的不道德行为进行衡量和制裁，传统的道德规范和约束方式在网络中失去了作用。乃至整个网络信息交流才可能彻底走出“网络陷阱”的阴影，更好地向前发展。

第九，从主动搜索简历筛选的角度，谈一谈应注意的细节。

一些重要管理岗位、技术含量高及供不应求的岗位，单靠被动的接受简历是不行的，需要主动出击，搜索到合适的人才。而现有的招聘网站，其提供的搜索方式不外乎按职位搜索与关键词搜索两种方式，而往往网站的职位分类不够详细，并不能完全满足用户的要求，怎么办呢？这就要求简历搜索人员对岗位的职责与要求有着十分详尽的了解，对市场上相关职位的要求也有着大致的了解，那么就可以“一职多岗”的进行搜索，即招聘的是一个岗位，按职位分类，搜索完这个岗位后，还可以搜索工作内容或是岗位要求相同的近似岗位。关键词搜索时，选择合适的关键词很重要，可以选取其技能要求中明确提出的技能如“审计”进行搜索，可以选择其经验要求中明确要求的工作经验如“广告公司”进行搜索。总之，关注细了，从多角度进行搜索，就一定会大大增加找到合适人才的机会。

例如：本司之前招聘的一个岗位，大客户经理，招聘要求如下：

- ① 三年以上的大客户销售服务经验，至少一年以上的电视广告销售经验或 4A 广告公司客户经理工作经验；
- ② 较强的客户开拓能力，优秀的协调和沟通能力；
- ③ 英语熟练，能流利听说读写；广东话流利听说；本科以上学历。

本人进行了多方位的搜索，如：

按职位搜索	广告客户经理、广告客户主管、客户服务总监、客户服务经理、客户经理
关键词搜索	户外广告、分众传媒、阿里巴巴（Alibaba）、电视广告、地铁广告-----

另外，中华英才网最近推出了职位搜索 6.0，据说其核心技术是职位模型，采用模糊搜索的方式，可以大大增加搜索的范围与准确性。

总之，网络招聘要健全立法、建立规范的管理制度、技术革新和改造、提供安全和全方位的服务才能实现网络招聘的跨越式发展。

**【主要参考文献】**

- 1、谌新民：《新人力资源管理》 出版社：中央编译出版社 2002 年 3 月第 1 版
- 2、<http://Job.VeryEast.Cn> 2007-2-2 22:12:00 北京娱乐信报《网络招聘的三大优势和三大不足》
- 3、《商场现代化》2006 年 2 期（下旬刊）总第 459 期
- 4、张文静、王丹；引学子聚英才—中小企业校园招聘之道；人力资源·HR 经理人；2006 第 6 期，总第 230 期；P46



# 全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)  
报名电话：**13684609885 0451—88342620**  
咨询邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛  
[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

- 颁证单位：中国经济管理大学  
• 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: [www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)