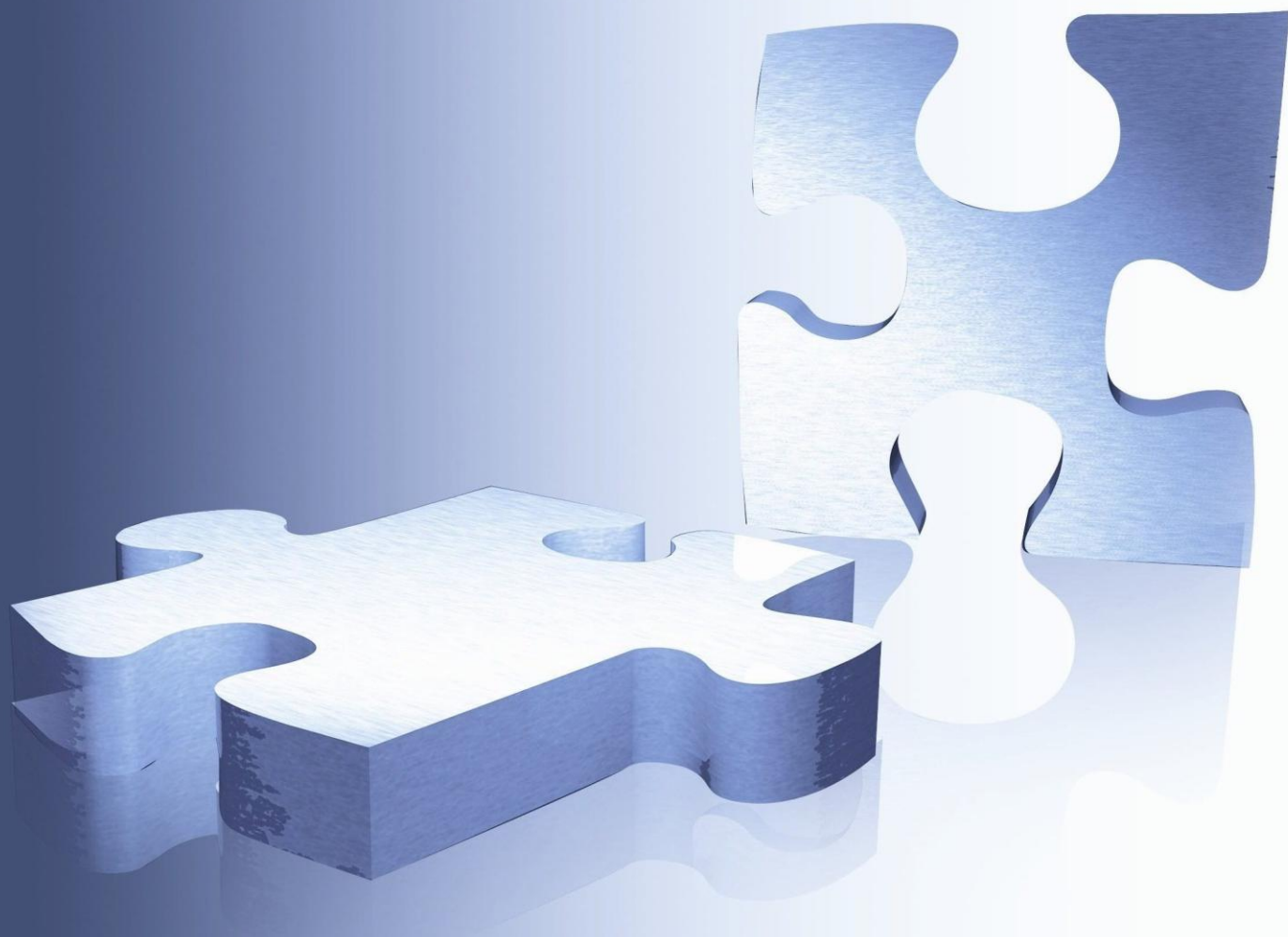


月度热点调研

2011年招聘供应商趋势调研报告



序言

当前，在人力资源业务分工更为专业化的趋势下，人力资源供应商已经成为企业人力资源业务的重要合作伙伴，而招聘作为人力资源最为重要的环节之一，与供应商的合作更为紧密，企业 HR 对招聘供应商的选取及考核到位与否，对招聘的质量、成本和效率都会产生深刻的影响，也会影响到人力资源部门的工作成绩。

在这种要求下，HR 们该如何选择最适合自身企业的招聘供应商？如何对招聘供应商做出客观有效的评估，使招聘效果最大化？

2010 年 11 月，前程无忧人力资源调研中心针对“2011 年企业招聘供应商趋势”这个话题，进行了一次专项调查，此次调查共回收 966 份有效问卷。



目 录

一、报告说明	5
1. 调查概述	5
2. 调研流程	5
3. 调研时间及有效样本	5
4. 版本说明	5
二、样本分布	6
1. 企业性质样本分布	6
2. 企业员工规模样本分布	6
3. 职位样本分布情况	7
三、名词解释	8
四、正文解析	9
1. 2010 年企业应用招聘供应商状况	9
1.1 企业使用外包业务环节状况	9
1.1.1 “简历筛选”、“背景调查”、“性格测评与职业倾向测评”业务外包效果较好	9
1.2 预算有限影响半数企业选择招聘供应商	11
1.2.1 过半外企表示预算有限	11
1.2.2 半数 50-150 人规模企业受“预算有限”因素影响最大	12
2. HR 选择招聘供应商问题多多	13
2.1 选择供应商的标准混乱	13
2.1.1 多数企业将“业界口碑”作为选择标准	13
2.2 近七成企业对供应商没有明确考核标准	14
2.2.1 半数企业缺乏客观标准	15
2.2.2 民企更看重“性价比”标准	15
3. 2011 年招聘供应商应用趋势	17
3.1 47%的企业在 2011 年会增加招聘供应商的预算	17



3.2 74.5%的企业会将增大信息发布渠道的比例	17
4. 建议	18
五、参与各类专题调查	19
1. 参与调查方式	19
2. 积分换礼活动	19



图表目录

图表 1: 企业性质样本分布.....	6
图表 2: 企业员工规模样本分布.....	6
图表 3: 企业职位样本分布.....	7
图表 4: 2010 年企业使用招聘供应商的状况分布.....	9
图表 5: 2010 年不同类型企业使用招聘供应商的状况分布.....	10
图表 6: 影响企业选择招聘供应商的因素.....	11
图表 7: 影响不同类型企业选择招聘供应商的因素分布.....	12
图表 8: 企业对招聘供应商的选取标准.....	13
图表 9: 不同类型企业对招聘供应商的选取标准.....	14
图表 10: 企业对招聘供应商没有考核的原因分布.....	15
图表 11: 不同企业对招聘供应商考核的标准.....	16
图表 12: 将“管理层满意度”作为考核招聘供应商标准的企业分布.....	16
图表 13: 2011 年企业对招聘供应商的投入趋势.....	17
图表 14: 2011 年增加招聘供应商预算企业的投放趋势.....	17



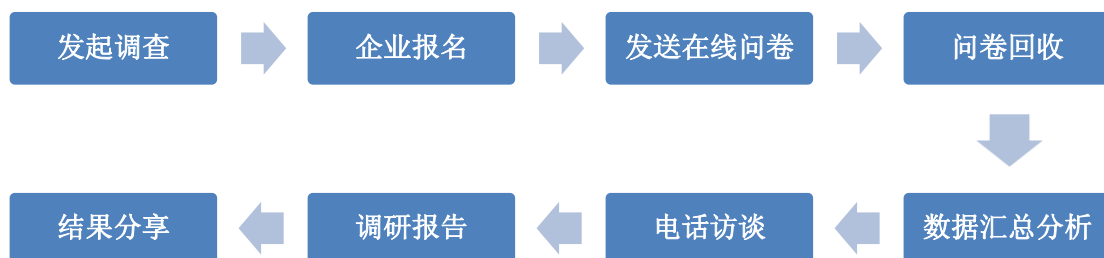
一、报告说明

1. 调查概述

前程无忧人力资源调研中心一直持续关注当前 HR 热点话题，并会针对时下 HR 热点话题组织相关“HR 热点调查”。通过汇总分析 HR 管理中的热点与难点，并给出专业建议。其客观真实的数据信息已经成功帮助不少企业 HR 进行了人力资源规划与管理，深受 HR 们的青睐。目前，已有数千家企业成为“HR 热点调查”的长期参与方，这些企业的 HR 们也在不断积累中逐渐成长为人力资源领域的优秀人才。

人力资源调研中心制定了周密的调查方案，凭借切实可行的调查方法以及丰富的调查经验，并依托丰富的数据来源、庞大的使用客户以及专业的顾问团队，致力于为用户提供高价值的人力资源深度研究报告。

2. 调研流程



3. 调研时间及有效样本

调研时间：2010 年 11 月

有效样本：966 份问卷

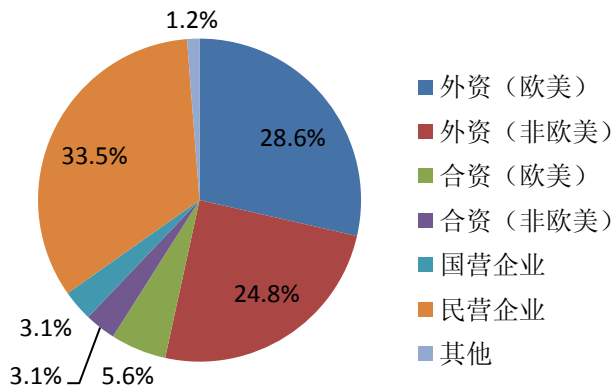
4. 版本说明

本调研报告的所有权归前锦网络信息技术（上海）有限公司所有，未经同意不得翻印，如需引用，请标明出处。



二、样本分布

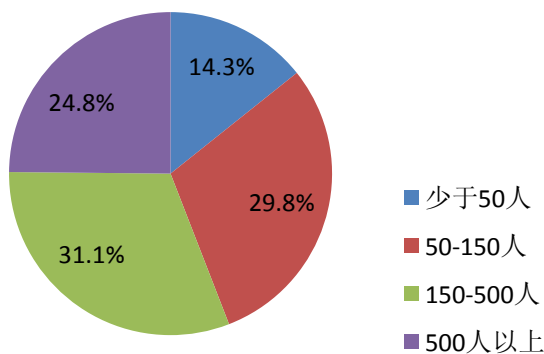
1. 企业性质样本分布



图表 1: 企业性质样本分布

根据企业性质来分析此次样本组成，不难发现参与调查的样本中以外企居多，占到整体样本比例的 53.4%，其中外资（欧美）企业占整体样本比例为 28.6%；外资（非欧美）企业占整体样本比例的 24.8%；其次为民营企业，占整体样本比例的 33.5%，其他性质企业所占比例较少，其中国营企业为 3.1%；合资（欧美）企业为 5.6%；合资（非欧美）企业为 3.1%；其他性质企业为 1.3%。

2. 企业员工规模样本分布

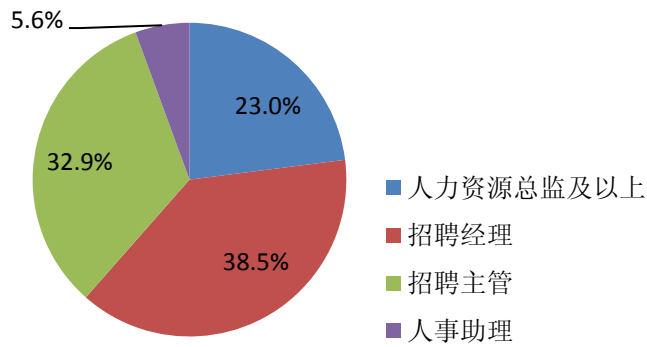


图表 2: 企业员工规模样本分布

通过分析企业人员规模，得到如左图所示的企业人员规模样本分布。参与本次调查的样本中，企业员工人数情况分布比较平均。来自 500 人以上企业的 HR 占样本的 24.8%，来自 150-500 人企业的 HR 占样本的 31.1%，来自 50-150 人企业的 HR 占样本的 29.8%，来自少于 50 人企业的 HR 比例为 14.3%。



3. 职位样本分布情况



图表 3: 企业职位样本分布

从本次调查样本中 HR 的职位情况可以看出，招聘经理人数最多，占样本量的 38.5%，其次为招聘主管和人力资源总监及以上，分别占样本量的 32.9% 和 23.0%。而人事助理的样本相对较少，只有 5.6%。



三、名词解释

招聘供应商：是指专门从事协助企业完成招聘业务的服务提供商，其具体类型包括信息发布平台（招聘网站）、猎头公司、测评公司、招聘咨询公司（招聘方案设计、岗位职责设计、胜任力模型构建等）、招聘服务公司（简历筛选、面试、背景调查、活动组织执行）。



四、正文解析

1. 2010 年企业应用招聘供应商状况

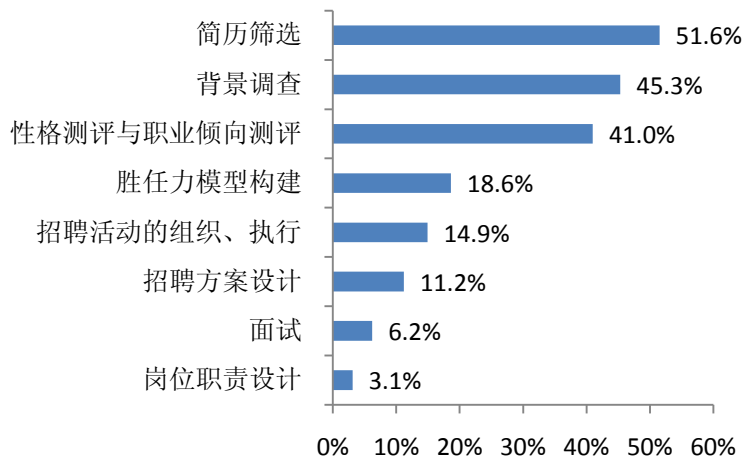
调研中，前程无忧从企业应用招聘供应商的状况、行为特点、各个招聘业务环节外包给招聘供应商的状况等几个角度进行分析，在“使用招聘供应商业务”和“影响使用招聘供应商的因素”两方面有所发现。

在使用招聘供应商方面，调研发现在“简历筛选”、“背景调查”、“性格测评与职业倾向测评”三个环节上，使用招聘供应商的效果较好。

在影响企业使用招聘供应商的因素中，“预算有限”和“缺乏参考数据”成为影响企业选择招聘供应商的决定性原因。

1.1 “简历筛选”、“背景调查”、“性格测评与职业倾向测评”环节由供应商完成效果较好

通过对“你认为除信息发布外以下哪些环节由招聘供应商完成效果较为理想”问题的调研，前程无忧发现，在“简历筛选”、“背景调查”、“性格测评与职业倾向测评”三个招聘环节上，企业使用招聘供应商的效果较为理想（如下图），而在“胜任力模型构建”、“招聘方案设计”等环节表现不尽人意。



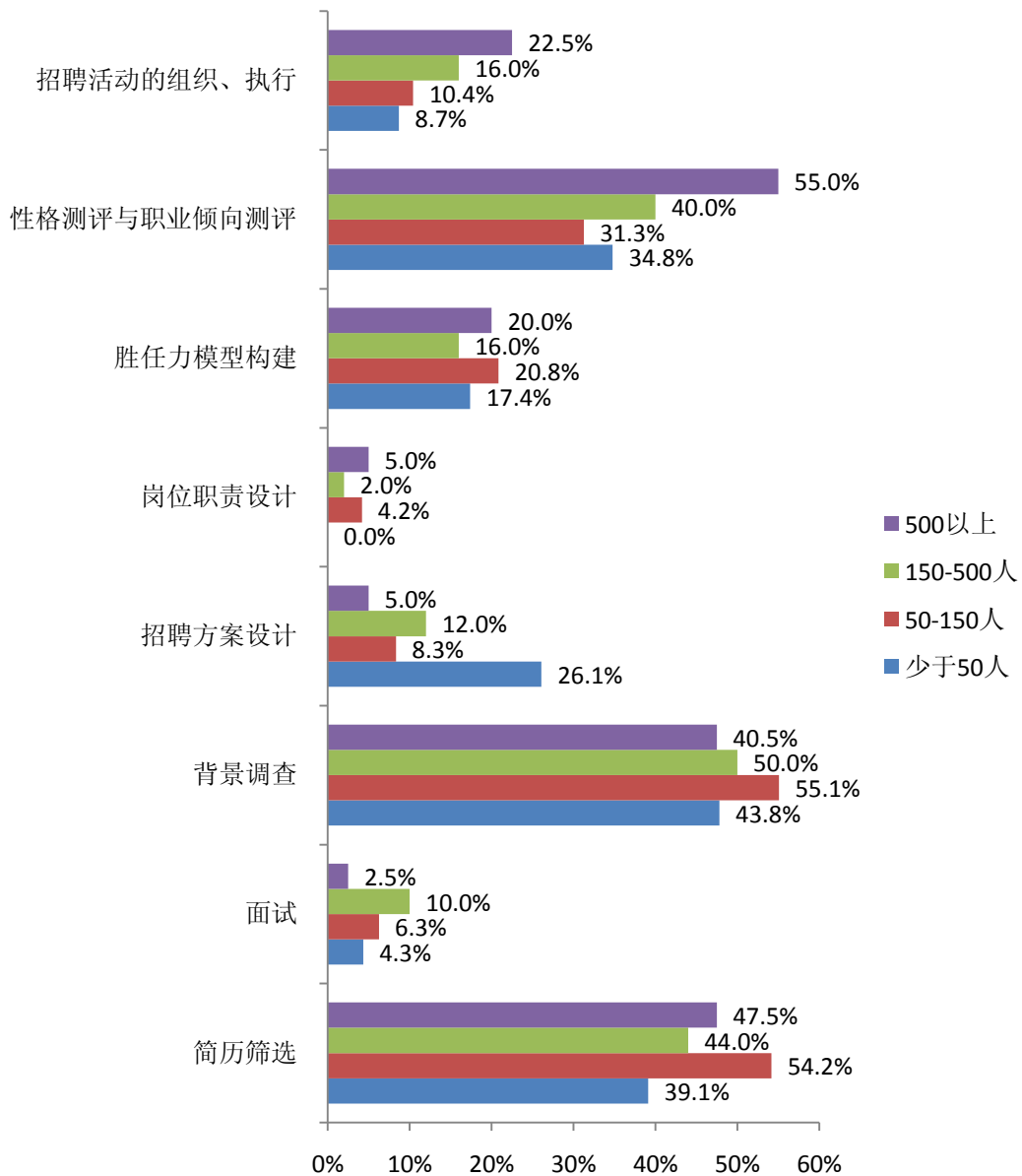
图表 4： 2010 年企业使用招聘供应商的状况分布

前程无忧专家认为，“简历筛选”、“背景调查”、“性格测评与职业倾向测评”三个环节使用招聘供应商效果较为理想，主要由于这三项都属于工作量较大，但标准相对明确、结果可量化的业务，外包给供应商的条件相对比较成熟，只要挑选到适合的供应商，结果就可以得到保障，因此企业更愿意外包给供应商。



通过对企业进行访谈，前程无忧发现外包效果不佳的业务环节主要分为两类：一类是包括“胜任力模型构建”、“岗位职责设计”等在内，需要供应商向企业提供深入、个性化服务的业务，该类业务由于重要性较高，实施效果又要与企业具体状况关系紧密，因此效果较难保障。另一类主要包括“招聘活动的组织、执行”等涉及具体执行环节的业务，除去校园招聘类的大型活动外，相对都比较简单，企业有能力独立完成。因此该类业务外包给供应商时，往往企业会认为性价比不高。

本次调研还对于不同规模企业使用招聘供应商的情况做出了统计（如下图）。在各类型企业中，使用比例较高的业务依然是“背景调查”和“简历筛选”。少于 50 人规模、50-150 人规模、150-500 人规模、500 人以上规模企业应用“背景调查”的比例分别是 43.8%、55.1%、50.0%和 40.5%，而“简历筛选”的应用比例分别是 39.1%、54.2%、44.0%和 47.5%。



图表 5： 2010 年不同类型企业使用招聘供应商的状况分布

针对企业应用招聘供应商的状况，前程无忧专家建议，企业使用招聘供应商时，可以参考以下优先原则：

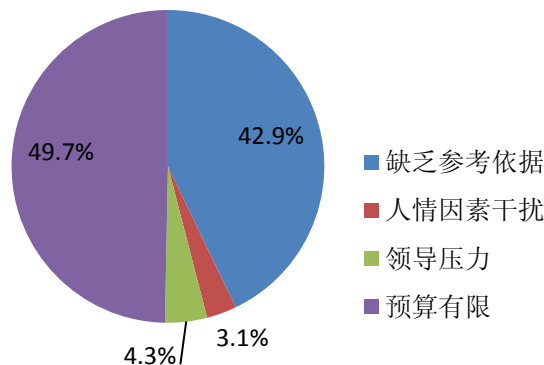
第一、重复性强、占用企业内部人员数量较多、内容繁琐、工作量较大的业务；如工资奖金发放、福利、社保核算办理；

第二、业务环节具有标准化或结果可以量化的特点；如性格测评、职业发展倾向测评；

第三、业务环节涉及对象数量较多，需要初步筛选的；如简历初步筛选、大规模招聘初试环节。

1.2 “预算有限”和“缺乏参考依据”影响大多数企业选择招聘供应商

调研发现，在影响企业选择招聘供应商的因素中，“预算有限”和“缺乏参考依据”两项的比例分别高达 49.7%和 42.9%（如下图）。而其余两项经常会影响企业选择招聘供应商的因素“人情因素干扰”和“领导压力”比例只有 4.3%和 3.1%，远远低于行业专业人士以前的估计。



图表 6：影响企业选择招聘供应商的因素

众所周知，由于 HR 部门在企业内部往往处于弱势地位，招聘环节很容易受到业务以外的因素干扰，这也是 HR 们在工作中经常遇到的难题之一。通过本次调研，却能看到 HR 虽然在自身领域的影响力依然有限，但业务方面的自主性却在增强，这对增强 HR 在企业中的地位 and 作用，有着积极的意义。

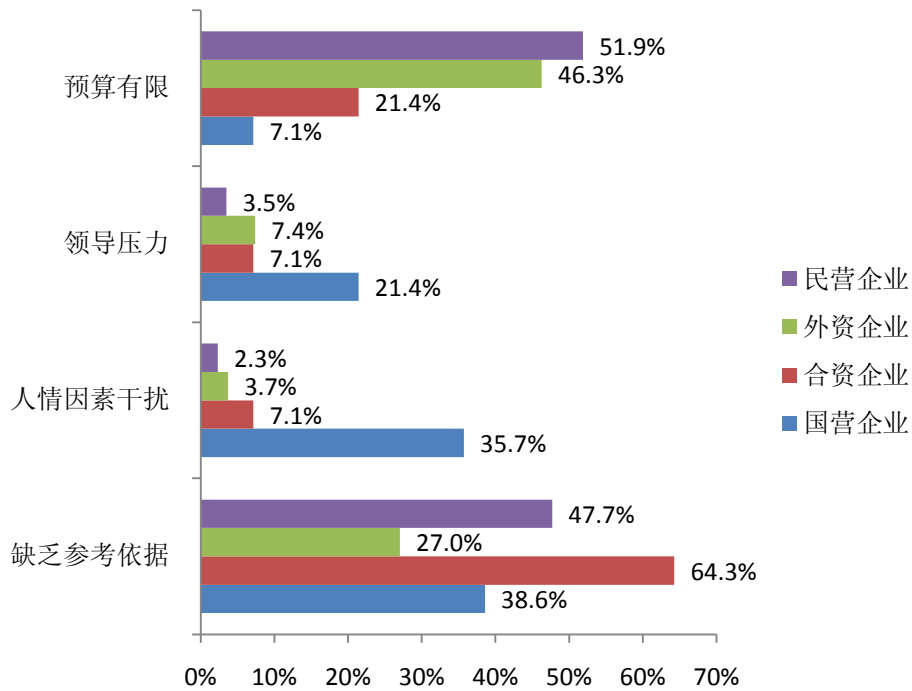
1.2.1 “预算有限”制约企业选择招聘供应商

本次调研发现，民营企业和外资企业受“预算有限”因素的影响较大，其比例分别为 51.9%和 46.3%。分析这组数据，民营企业受“预算有限”影响较大的原因，主要源自民营企业自身的特点，在人力资源方面资金投入相对较低，使用招聘供应商的预算自然也会紧张。



但有近半数的外资企业表示影响自身选择招聘供应商的原因是“预算有限”，却打破了外资企业在使用招聘供应商方面资金充裕的形象。

虽然国营企业受“预算有限”因素影响的比例最小，仅仅为 7.1%，但国营企业却最易受到“人情因素干扰”的影响，其比例为 35.7%，远高于其他类型的企业。



图表 7：影响不同类型企业选择招聘供应商的因素分布

另外前程无忧还发现，50-150 人规模企业受“预算有限”因素影响较大。根据前程无忧的相关研究，与其他规模类型企业相比，50-150 人的企业规模会处于比较尴尬的境地——由于整体人员数量有限，招聘规模不会太大，易在费用方面受到限制。

1.2.2 “缺乏参考依据”问题依旧

前程无忧针对企业招聘环节的一系列调研结果表明，在招聘的每个环节都不同程度地存在缺乏参考依据的问题，在招聘供应商的选择上，问题依然较为严重（参看图表 7）。其中合资企业的比例最高，为 64.3%，其次为民营企业和国营企业，分别为 47.7%和 38.6%，而外资企业情况相对较好，只有 27%。

在前程无忧专家看来，虽然整体行业内参考依据依然不是很明确，但相比其他类型企业，外资企业人力资源体系和指标相对完善，因此受“缺乏参考依据”的影响较小。

因此，前程无忧专家建议，HR 要有意识的将日常工作内容和相关业务进行量化，并尽可能地进行统计分析，找出其中的关键点和因素，有助于建立完整的考核标准体系。



2. HR 选择和考核招聘供应商问题多多

通过本次调研，前程无忧发现在选择和考核招聘供应商上，企业存在着诸多问题，主要集中在以下两个方面：

招聘供应商的选择标准无法量化

对招聘供应商没有考核标准

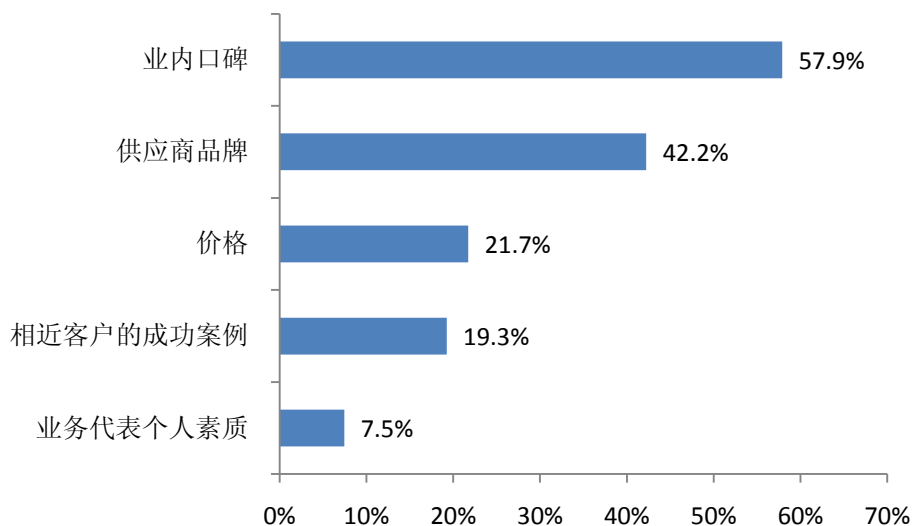
2.1 招聘供应商的选择标准依旧无法量化

2.1.1 多数企业将“业界口碑”作为选择标准

通过“选择招聘供应商时，贵公司是否有明确的参考依据”的问题，前程无忧发现在选择招聘供应商上，半数企业没有明确的标准。

通过“选择招聘供应商时，贵公司的参考依据是”的问题，分析有明确选择标准的企业，前程无忧发现将“业界口碑”作为选择招聘供应商标准的比例高达 57.9%，其次为“供应商品牌”，比例为 42.2%。

分析调研结果，不难发现要量化评估“业内口碑”和“供应商品牌”两项标准，在实际操作中还是困难重重，因此企业选择招聘供应商的标准还是比较难以体现。

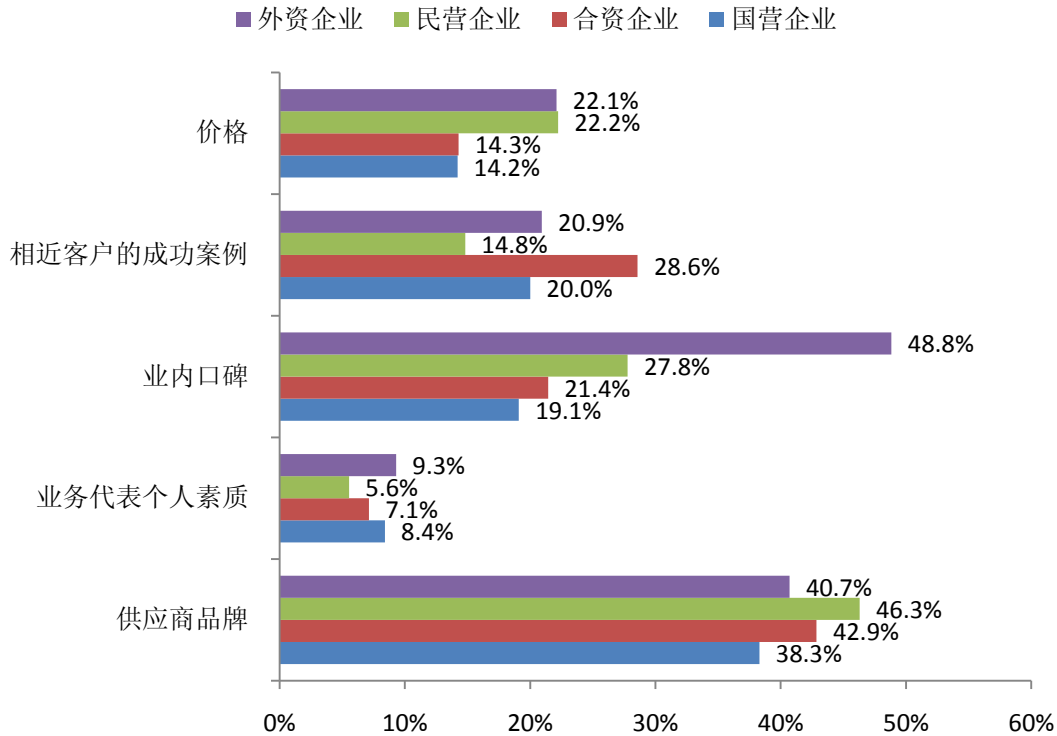


图表 8：企业对招聘供应商的选取标准



2.1.2 民营企业看重供应商品牌 外企看重供应商口碑

从企业类型进行分析，前程无忧发现不同类型企业对于标准存在着差异（如下图）。调研表明外资企业更加看重口碑，而民营企业则更加看重供应商的品牌。



图表 9： 不同类型企业对招聘供应商的选取标准

对于选择招聘供应商过程中存在的问题，前程无忧专家建议，企业需要对以往的招聘数据进行整理和分析，找出以往合作过的招聘供应商的特征，尽量将其转变为可量化考核的指标和条件，具体操作时可以从以下几点考虑：

- 一、考虑供应商与自身企业或行业特征的匹配程度。例如参考供应商是否有相近客户或者相关行业的成功案例；
- 二、可以要求供应商提供以往的相关数据，进行辅助参考，例如职位的平均投入成本，目标完成率等；

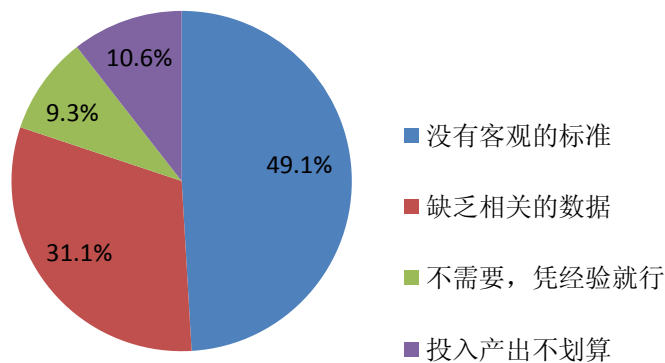
2.2 近七成企业对招聘供应商没有明确考核标准

本次调研另外一个重要发现是，63.3%的企业对于招聘供应商没有明确的考核标准，由此可见企业对于招聘的效果依然缺乏有效控制。



2.2.1 半数企业缺乏客观标准

通过“贵公司对招聘供应商没有考核机制的原因”的问题进行调研,前程无忧发现,49.1%的企业没有对招聘供应商进行考核,主要源于没有客观标准。“行业没有可参考的标准,我们自己做标准出来,企业管理层未必认可。”访谈中,一位企业的招聘总监这样说到。另外有 31.1%的企业认为工作中缺乏相关的数据积累,因此无法对招聘供应商进行考核。



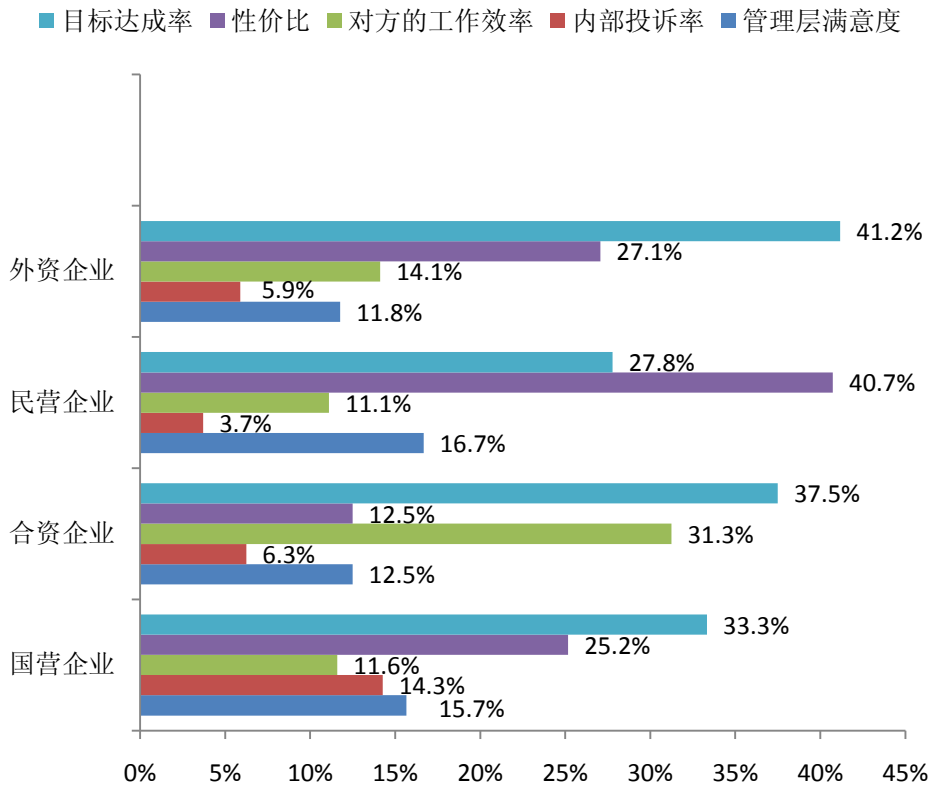
图表 10: 企业对招聘供应商没有考核的原因分布

2.2.2 民企更看重“性价比”标准

分析有明确考核标准的企业,前程无忧发现不同类型企业对于考核标准同样存在着差异(如下图)。外资企业中选择“目标达成率”作为标准的比例最高,为 41.2%,而在民营企业中,选择“性价比”的比例最高,为 40.7%。

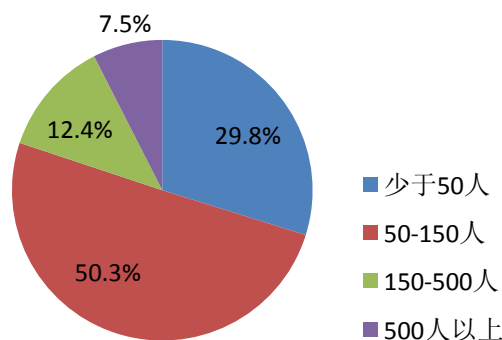
前程无忧专家认为,之所以民营企业选择“性价比”作为标准的比例最高,主要还是受到民营企业自身经营特点的影响,相比外资企业资金不够宽裕,因此性价比因素会比较突出。





图表 11: 不同企业对招聘供应商考核的标准

值得注意的是,在选择“管理层满意度”作为考核标准的企业中,有 50.3%来自 50-150 人规模的企业。根据调研顾问的访谈反馈,之所以产生这种现象,主要由企业的规模特点所决定——在少于 50 人的企业中,管理者有时间和精力直接参与招聘,在 150 人以上的企业中,由于企业人数较多,管理层一般不会直接参与招聘,而在 50-150 人规模企业中,管理层在时间和精力上能够关注到每位员工的表现,管理层对招聘效果会产生直接感受,因此企业在选择供应商时,就不得考虑“管理层满意度”的因素。



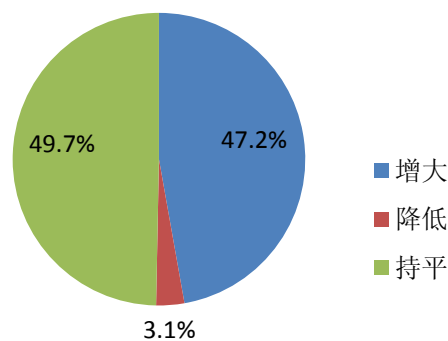
图表 12: 将“管理层满意度”作为考核招聘供应商标准的企业分布

3. 2011 年招聘供应商应用趋势

本次调研中，前程无忧还发现了 2011 年企业应用招聘供应商的部分趋势。

3.1 47%的企业在 2011 年会增加招聘供应商的预算

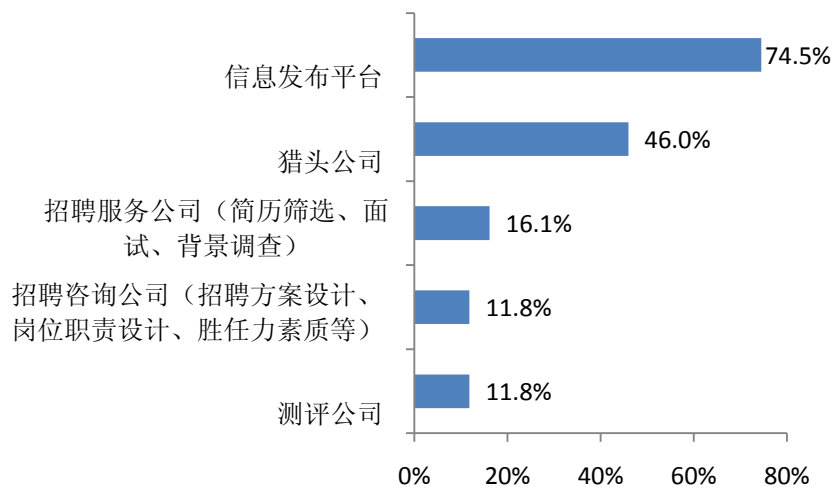
受经济好转以及招聘难的影响，本次调研显示，有 47.2% 的受访企业表示 2011 年会增加招聘供应商的预算。另外，49.7% 的受访企业表示会保持 2010 年的投入水平，只有 3.1% 的企业表示会降低投入。



图表 13: 2011 年企业对招聘供应商的投入趋势

3.2 74.5%的企业将会提升信息发布渠道的比例

针对 2011 年增加招聘供应商预算的企业展开调研，前程无忧发现大多数企业会优先将增加的费用用于“信息发布平台”，其比例为 74.5%，其次是猎头服务，比例为 46%。



图表 14: 2011 年增加招聘供应商预算企业的投放趋势

在企业普遍感到招聘难的情况下，增加招聘供应商的预算有助于企业解决问题，但在招聘供应商选择及具体业务的投入上，前程无忧专家认为，多数企业增大信息发布平台投入的做法有待商榷，增大信息发布量，未必能够有效提升企业招聘质量，HR 需要针对自身情况进行分析，找出真正影响招聘质量的原因后，再有针对性的选择招聘供应商。

4. 建议

在招聘供应商问题上，前程无忧的专家建议是：

1、整理、总结以往在招聘中使用供应商的数据，并结合其他人力资源模块的资源，例如结合绩效、培训等方面的反馈，得出的一套较为完整评估标准数据，为选择和评估招聘供应商作数据参考，同时也能够增加 HR 的话语权和地位。

2、在选择招聘供应商时，应首先深入分析自身企业在招聘中所面临的问题所在，不是忙乱的增大投入，而应“对症下药”有目的地选择招聘供应商。

3、建议加强对招聘供应商的评估体制建设，便于选择和考核招聘供应商。在招聘供应商评估体系建设初期，考核指标可设置的较为简单，逐步根据情况进行调整。

4、在一些需要招聘供应商做个性化服务的业务上如胜任力素质模型等，企业需要谨慎。尽可能选择与企业自身匹配度较高的招聘供应商来实施，同时要考虑实施过程以及实施后的成本。



五、参与各类专题调查

人力资源调研中心的各类调查报告，为人力资源管理提供切实可靠的数据支持，帮助企业解决管理难题。

1. 参与调查方式

- **合作企业：**与前程无忧人力资源调研中心合作的企业客户
- **“伙伴专享”会员：**报名加入 HR“伙伴专享”，并经核实确定的会员。仅限企业人力资源管理参加
- **网上广告：**随时关注人力资源调研中心(research.51job.com)网上发布的调查宣传广告并参与调查
- **电话报名：**致电前程无忧人力资源调研中心（电话：021-61601888-8855）进行报名

2. 积分换礼活动

参与前程无忧人力资源调研中心开展的各项调查项目，同时能获得相应积分，通过积分累计可兑换《前程无忧薪酬调查报告》及各种精美礼品。

凭借积分换取以下礼品：

- **《前程无忧薪酬调查报告》**
最新版《前程无忧薪酬调查报告》职位报告一份
- **换取精美礼品**
如：办公用品、小型数码产品、常用小家电等
- **享受打折优惠**
购买《前程无忧薪酬调查报告》时享受九折优惠

