

无忧信息快报

微博招聘



近两年来，在传统的媒体、网站、猎头公司等渠道外，在一大批知名的大公司引领下，微博招聘渐成招聘新宠，业界对此招聘新招则是褒贬不一。相对于传统的网络招聘，HR应该对微博招聘有更深入的认识与定位，使其成为招聘工作的有效推力。

1. 微博招聘的特征分析

传统的网络招聘渠道主要为企业官方网站和第三方网站，相对于传统的招聘渠道，微博招聘有着其优势和无法避免的局限性。（如图1所示）

特征\渠道	传统网络招聘		微博招聘
	企业官方网站	第三方网站	
发布信息的成本	零成本	需要一定的费用	零成本
传播信息的速度性	无法保证求职者能到此关注招聘信息，传播速度慢	能保证信息快速传播至求职者，但不能做到即时沟通	“裂变式传播”速度快，招聘方与求职者可在线即时沟通，互动性强
传播信息的针对性	有一定的针对性，受众为关注本企业的求职者	针对性较强，受众为所有在该网站搜索此岗位信息的用户	针对性较弱，招聘信息仅为海量微博信息中一小部分
承载信息的全面性	全面，能承载大量信息	全面，能承载大量信息	发布微博有字数限制，承载信息量小且不全面
承载信息的可信度	可信度高	可信度高	微博是一个相对草根的平台，基础用户信誉程度低，有些信息难以验证
招聘流程的规范性	成熟的招聘方式，规范性高	成熟的招聘方式，规范性高	信息汇总，简历整合筛选等方面难度大，没有成熟规范的操作流程
适用企业类型	知名度及受关注度较高的大中型企业	所有企业	知名度及受关注度较高的大中型企业

图 1:传统网络招聘与微博招聘的特征比较

2. 微博招聘平台的应用与作用

微博招聘有着成本低、传播快的优势，但是，在信息的针对性、全面性、可信度及其规范性方面却存在很大的局限性，因此，前程无忧认为其目前的定位应该是一种新兴的辅助招聘形式，其在企业招聘中的辅助作用主要可以体现在以下四个方面：（如图2所示）

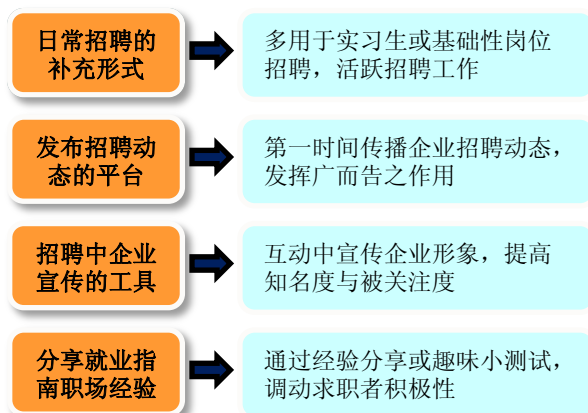


图 2:微博招聘的应用和作用

微博招聘的出现说明了人力资源工作多样性的发展方向。然而，招聘工作最主要的要求是可靠的信息、规范的流程并最终招聘到合适的人才。因此，在在微博招聘发挥其强大的辅助作用时，成熟规范的传统网络招聘才是招聘工作的主流渠道。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业 提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的 人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

无忧信息快报

热点关注 2012年8月刊

Web: <http://research.51job.com>

夏季让利风暴 冲击优惠极限

薪酬报告买10送1；

一次性购买满10个职位薪酬报告，赠送价值1000元调研报告一份；

一次性购买满30个职位薪酬报告，赠送价值2000元调研报告一份；

一次性购买满60个职位薪酬报告，赠送价值4980元调研报告一份。



HR调研中心产品

夏季让利风暴 冲击优惠极限

买一送二

优惠一

购买薪酬调查报告买十送一

优惠二

一次性购买满10个职位薪酬报告，赠送价值1000元调研报告一份

一次性购买满30个职位薪酬报告，赠送价值2000元调研报告一份

一次性购买满60个职位薪酬报告，赠送价值4980元调研报告一份



活动时间：2012年7月23日—2012年9月30日

活动最终解释权归前程无忧人力资源调研中心

联系电话：021-61601888-8855 邮箱：survey@51job.com