

首席

招聘官

CRO.JOB1001.COM

人才招聘前瞻思维引领者

IT互联网

你好，Offer派！ 别了，慢招聘！

一览O2O事业部运营总监薛泉源表示Offer派就是要让招聘回归到线下，通过提升效率，提升候选人体验，让人才和企业实现双赢。

- › P02 慢招聘？快别逗了！
- › P04 一天完成招聘，你做得到吗？



扫一扫，下载一览APP



慢招聘？快别逗了！

我们厌倦了日复一日机械的工作，却又害怕改变，这才是我们停步不前的主要原因。

文 黄彦 图 CRO

业内曾经有一句俗语，“招聘要慢，解雇要快。”当时从文化匹配的角度来看这句话，确实还挺在理的，但是现在就有些不合时宜了，因为时间对于大家来说，都很珍贵，尤其在这个人才短缺的时代，每个优秀的候选人都不止有一个机会，如果你太慢，或者招聘流程过于繁琐，他就会离开。如果你还坚持“招聘要慢”，很有可能你将一无所获。

慢招聘有毒

在万宝盛华最新发布的人才短缺报告中，招聘难已经成一个世界性的问题。而导致岗位无法填充的主要因素在于缺乏候选人或根本没有候选人（35%），其次是缺乏相应的技术资格（34%）

和缺乏经验（22%）。这种情况导致，只要有合适的候选人进入市场，就会造成一种疯抢的局面——通常情况下，他在人才市场上停留不会超过10天。如果按照传统的招聘流程来推进这类人才的招聘，你只会与他一次又一次擦肩而过。

可能有人会说，每个新的招聘对企业文化影响都很大，还是需要慎重。关于这一点，我并不否认，但是十天半个月来决策，就真的能找到你心目中那个完美的候选人吗？你这么想，是因为你还没有充分地意识到慢招聘的危害。

- **慢招聘会让你失去很多高质量的候选人。**

现在人才竞争愈演愈烈，高质量的候选人并不缺乏机会，他们在市场上并不会停留很长时间，如果你无法快速做决策，很快他就会被其它公司抢走——相信这种情况，很多招聘官都切身经历过。

如果这些顶尖人才和竞争对手走在一起，那么你的损失则是加倍的。

- **慢招聘并不会帮助你提升招聘质量。**诚如上文所言，你期望通过多轮面试评估，以便找到匹配公司的完美候选人，但是完美的候选人并不会等你。等你的可能只是那么质量差的候选人。你招聘的速度越慢，你候选人质量就会越差。

- **你可能要为慢招聘支付更高的薪酬。**假定当你做出招聘决策时，候选人还没有加盟其它的公司，但是他手里一定也接到了其它公司提供的 Offer，你会因为招聘决策慢，而导致付出更大的薪酬代价。

- **慢招聘会带来糟糕的候选人体验，并严重伤害你的品牌形象。**换位思考一下，如果你是候选人，面对这样的情况，你会是什么样的心情？缓慢的招聘决策会让候选人怎么看待你们公司的前景和经营状况？如果候选人在社交网络上分享了在你们公司的应聘经历，对公司的雇主品牌形象，又会是怎样的影响？

- **慢招聘会加大你招聘的难度。**现在很多行业都在挖掘“被动求职者”，这些候选人本身有工作，如果他们了解到招聘流程很缓慢，他们参与到招聘流程中的积极性就会大打折扣。

- **慢招聘意味更低的满意度和更高的经济损失。**且不说缓慢的招聘流程会导致隐性招聘成本的提升，它也会让用人部门经理及其团队大受其苦，严重的甚至会影响团队的稳定性。而因为岗位空缺，势必会导致生产力的下降，工作质量的降低，对公司的业务产生一定程度的影响。

转变思维，让招聘变快

更有意思的是，很多公司招聘流程缓慢很多时候并不是因为文化匹配的问题，而是其它方面的原因。有的招聘官就曾抱怨，本来推荐了一个很优秀的候选人，但是用人部门却迟迟拿不定主意，还想在看看，结果候选人自己帮他们拿了主意……

像这样的情况并不少见。虽然从主观上招聘官都期望能快速完成招聘任务，但是面对这样的问题，他们依然没能形成足够的重视。不管出于哪种原因，只要招聘变慢了，你就有可能因为慢而付出代价。要想赢得这场人才战争，你必须想

尽一切办法，让招聘加速！

首先，招聘官给自己的定位要清晰——别把自己当做是招聘，虽然你就是招聘官。如果你只把自己当做是招聘官，你就很有可能成为一辆忙碌无休且低效的机器。而今的人才竞争如此激烈，吸引和保留人才同样重要，你需要花时间关注你的组织文化及雇主品牌。

其次，你要尝试用专业来建立信任。招聘流程慢的主要原因都源自招聘官的不专业：工作描述是否清晰，且通俗易懂，将帮助你更快地吸引到合适的人才；清晰沟通并定义筛选标准，将帮助你从如山的简历中发现合适的候选人；将人才短缺的业务影响量化，将直接决定利益关联部门对你工作的支持度和配合度……用你的专业度构建影响力和信任度，能有效提升你的工作效率。

再者，你要拥有一个计划，有目的地做事情。凡事预则立，不预则废，提升效率的根本在于你是否拥有一个计划，来安排你的工作，规划你的流程。同时，长期计划和短期计划是可以并行的，只是需要采用不同的战略。

最重要的是，你要善于和敢于打破常规思维。小米和 Uber 的成功告诉我们，只要敢想，互联网时代可以创造很多奇迹。当你感到招聘难的时候，换一种思维，也许就是一片新的天地。部分岗位的招聘也可以尝试进行外包，一览最近就推出了一项 Offer 派服务，可以大大简化招聘流程，让企业在 1 天内就招募到合适的人才。

招聘要快，更多取决于决策要快。所以，“完美主义”并不可取。虽然我们都期望招募到十全十美的候选人，但必须清楚地意识到，在这个时代，完美的招聘也许并不存在。你必须懂得权衡取舍，关注你认为最重要的部分，而有些技能和能力是可以开发和培养的。

当然，招聘要快，并不等于忽视人岗匹配和文化匹配的问题。理解组织独特的文化是关键，相信招聘官都有很多快速的策略和方法来识别它。

招聘快很难吗？也许只是我们人为地把它变复杂了。我们厌倦了日复一日机械的工作，却又害怕改变，这才是我们停步不前的主要原因。只有当你勇敢地迈出第一步，成功才会真正向你招手……

1天完成招聘，做得到吗？

如果你渴望提升招聘质量，你就需要优化你的招聘流程，提升你的决策效率，为求职者提供更好的候选人体验。

文 王桂林 图 CRO

招聘官也做过求职者，非常清楚求职者在求职过程中等待的痛苦，但是情况并因为理解而有所好转。据一揽对国内企业招聘现状的抽样调研显示，相较以往，国内企业的招聘效率有所下降。导致这种现象的原因，主要有两方面：一是受市场供求关系及求职者就业观念转变等因素影响，招聘难的局面并未得到缓解；二是企业开始注重招聘质量和岗位匹配度，招聘时相对谨慎，导致招聘周期延长，效率下降。

招聘难和招聘效率慢会带来恶性循环，尤其是对于那些优秀的候选人，并不会在人才市场上停留太长时间，等到你终于下定决心向他发放 Offer，他可能已经找到更好的工作了。所以，如果你渴望提升招聘质量，你就需要优化你的招

聘流程，提升你的决策效率，为求职者提供更好的候选人体验。尤其在高端人才竞争日益白热化的今天，如果能让候选人在 1 天内走完招聘流程，是最理想不过的了。

1 天招聘的好处

可能有人会觉得 1 天内，仅仅通过几轮简单的面试交流就发放 Offer，会不会太草率——尤其是岗位还如此重要，薪水也不低？但是也没有证据显示花更多时间面试就能让招聘质量有所提升，招聘的成功率更高。优秀的候选人总是能在面试中呈现出他高素质的一面，而且你可以通过基于行为的结构化面试来考察他的真实能力。



1 天之内做决策并不会降低你的招聘质量，反而会带来诸多好处，譬如：

- **给候选人留下深刻印象**——在面试当天就能拿到 Offer，说明你们企业决策高效，拥有良好的发展前景。面试完了，很快就能给出 Offer，也会让候选人觉得企业很看重他。良好的候选人体验，会促使他快速做出决定，毕竟没什么人热衷于奔波在面试路上。

- **给用人部门经理留下深刻印象**——为啥招聘时用人部门配合度总是不太高？你有没有反思过是因为你占用了他太多时间？如果你能在 1 天内完成招聘的话，他们会乐意配合你完成相关工作。同时也会促使他们反思如何加快工作效率，因为任何拖延都可能与优秀候选人失之交臂。

- **更快意味着更高的生产力**——1 天内完成招聘，填补空缺岗位，意味着这个岗位将很快就有产出，为公司的业务发展创造价值。空缺岗位很快被填补，对现有团队士气也是很好的激励，这同样也能提高生产力。

- **更快意味着更高的录取率**——你的招聘周期越长，候选人就会面临越多机会，他的质疑就会越多，考虑就会越复杂。如果你在 1 天内给出 Offer，他的考虑就相对单纯得多，而且也会减少它改变主意的机会。很多优秀候选人找工作都是“骑驴找马”的状态，在寻找新工作的同时，也在和原雇主讨价还价，如果你在 1 天内给出 Offer，能促使他快速做决断。

- **快是你的竞争优势**——某些岗位的人才竞争是相当激烈的，比方说当下热门的 PHP 技术人才，基本上处于僧多粥少的状态，这类优秀候选人从不缺企业的青睐。要想抢夺到这类人才，传统的招聘流程显然并不适用，这时候快会成你的竞争优势，将提升你在候选人心目中的位置……

如何实现 1 天招聘

虽然如此，但是真正能做到 1 天招聘的企业并不多，原因是多方面的，在这里不一一深究。不过 1 天招聘是可以实现的，如果你决定尝试，以下工作是你必须做好的：

- **确定什么岗位适合 1 天招聘？**——1 天招聘并适合所有岗位，它只应面向那些 5%–20%

的难招岗位。因为只有这些岗位的优秀候选人在人才市场上才停留时间短，且竞争激烈。

- **确定适合 1 天招聘岗位的候选人资格？**——预筛是 1 天内完成招聘的核心所在，你需要明确岗位的筛选标准，找到足够多符合技能标准的候选人，同时要粗略评估他是否匹配企业文化及团队，然后将候选人推荐给用人部门经理。

- **确定哪些用人部门经理参与 1 天招聘？**——你需要在 1 天内招募到合适的候选人，就必须确保整个流程是高效、准确的。你需要与用人部门经理进行充分沟通，确保其清楚自己在流程中所扮演的角色及应尽的职责。

- **确定哪天内实行 1 天招聘？**——想要实现 1 天招聘，招聘的主角们都得到场。它要求优秀的候选人都不会爽约，面试官能迅速决策（必须制定一项规则：没有参与其间的人没有对人才的表决权）。有的公司会固定月中的固定一天为“招聘日”，有的公司则会选择在周末或假期，因为这样大家都方便。

- **考虑进行预评估和背景调查**——为了尽可能减少招聘失误，预评估必不可少。预评估方式包括电话面谈，在线调查问卷或在线技能知识测试等方式，让你更详细了解候选人的真实情况。而对候选人的背景调查，很多企业通过第三方来进行。

- **考虑进行结构化面试**——要想顺利推进 1 天招聘，面试是关键。如果面试的人多，每个人面试的时间相当有限，根据面试甄别出合适候选人的难度系数就越高。所以事先需要先拟定出大家都认可的面试问题及评价标准，以帮助你快速地做决策。相关的数据可以存档，和最终的招聘效果进行比照，帮助进行面试问题和方式的优化。

- **面试过程中要注意识别候选人的接受标准**——如果候选人合适，当时就给出 Offer 也是一门学问。所以在面谈的过程中，要充分识别候选人对原工作的不满及新工作的期望，了解候选人的 Offer 接受标准，这样才能有的放矢地提供更有竞争力和吸引力的 Offer。

- **招聘流程中注重候选人体验**——在 1 天招聘里，候选人就相当于你的客户。从前期邀约、到达接待、到面试等待及面试等多个环节，都要注意营造一个热情且舒适的候选人体验。

- **如果你不确定，考虑提供一个延迟的选**



▲ Offer 派的现场就是人才战争的真实写照。

项——并不是所有候选人都能马上拍板，如果当时你拿不定主意，你可以清楚地告知候选人。通过约定时间再度沟通，也许它能打消你对候选人资格、背景及匹配性等问题上的疑虑。

● **如果你确定，考虑给予一个激励**——如果候选人很优秀，你期望招募他。可以考虑给候选人一个小激励，比方说“如果今天接受我们的 Offer，我们会提供给你一定数额现金或礼品的奖励。”

Offer 派助你 1 天完成招聘

对多数招聘官而言，制约招聘效能的主要因素是缺乏足够的合适简历。所以就算心里很想尽快完成招聘任务，也只能望而兴叹。一览目前推出了 Offer 派的服务，可以帮助招聘官在 1 天内完成招聘。Offer 派是有点类似于某个岗位的专场招聘会，但它又不同于传统意义上的专场招聘会。

首先，参与 Offer 派的人才和企业都是受邀参与的——所谓 Offer 派，就是一个 Offer 的 Party，需要有“邀请函”才能参加——候选人

的简历都是通过专业招聘顾问是经过严格筛选和评估过的，确保都能满足岗位的技能 and 素质要求；参与企业也要求是在业内具备一定规模和口碑的企业，以便能为人才提供更具吸引力的工作机会。

其次，Offer 派为候选人提供了非常棒的候选人体验。参与 Offer 派的企业通常有 6~8 家，在几个小时的时间里，候选人可以分别与这些企业的高管进行沟通交流，展现自己的才华和能力，而企业则要求在活动现场派发 Offer。很多优秀候选人 1 天内就能面完 5~6 家企业，当天就能收获多份 Offer；而对企业而言，一天内面试这么多优秀的候选人，总能找到一些合意的人选，大家都是收获满满。

很多参与过 Offer 派的招聘官都声称，在 Offer 派现场才真正感受到人才大战的气息。其实，无论是否在 Offer 派现场，我们都面临着人才大战。尤其是一些关键岗位，没有谁会给你时间去做缓慢的招聘决定。体验一下 Offer 派，尝试 1 天内完成招聘，你会收获到很多意想不到的结果。

再者，如果 1 天内能完成招聘，招聘官会真正感受到成就感。不是吗？



国家电子商务示范基地
福田国际电子商务产业园
Futian International
E-Commerce Industrial Park



用微信扫一扫

深圳市福中达投资控股有限公司属下的“多丽·福田国际电子商务产业园”（下称“福电园”）位于深圳市福田区梅林片区核心地带，整个园区总占地面积2.2万平方米，总建筑面积7.8万平方米，涵盖电商产业、新兴产业、汽车产业、文化产业等诸多领域，是福田区和市政府指导并大力扶持的互联网电子商务专业园区，在2009年第十一届深圳（国际）高新技术成果交易会上，由福田区政府授牌并正式开园，也是2009深圳市被国家发改委、商务部评为首个国家电子商务示范城市的一项重要举措，2011年7月，荣获科技部“国家级科技企业孵化器荣誉称号”，2012年5月被国家商务部认定为“国家电子商务示范基地”，是深圳市福田区“环CBD高端产业带”建设的重点项目，且于5月29号在北京“2012中国（北京）电子商务大会”正式授牌，成为深圳市唯一一家国家级示范基地。



为进一步响应商务部创建国家电子商务示范基地“请进来走出去”

的指导原则，在2013年底以福电园的运营管理服务模式为模板，先后在贵阳、重庆和西安等地分别复制了：“贵电园”、“重电园”、“西电园”、“山胜汽车文园”等。在2015年6月，我重庆园区再次获得商务部认定为“国家电子商务示范基地”。这也是目前全国唯一一个拥有两个国家电子商务示范基地的运营平台。

目前，我平台聚集行业大量各类优秀典型企业，为各地行业企业发展提供更全面的优质服务，促进各地电子商务全面快速健康发展。全国多地各级政府对我司发出诚挚的邀请，我平台将不遗余力在全国各主要城市发展，把我平台的优质服务分享到全国各地，打造一流的国际互联网电子商务综合服务平台！

2009年——初地

借政策契机
9月深圳获国家发改委和商务部正式批准成为首个“电子商务示范城市”。
11月第11届深圳（国际）高新技术成果交易会上，福田国际电子商务产业园由福田区政府授牌并正式开园。

2010年——起步

吸引高新科技企业入驻
产业置换、招商引资，福田国际电子商务产业园入驻企业已经100多家。

2014年——发展

创新产业公共服务
4月，《多丽电子商务资讯》内刊成立。
9月，园区人才项目启动。
10月，园区公共服务平台上线。
10月，园区互联网金融链完善，浦发银行、金茂湾金融服务中心纷纷入驻。

2016年——鼎盛

新园区落地开园
多平台共同发展

2013年——联动

国家电子商务示范基地联动
9月24日，贵阳国际电子商务产业园开园
9月27日，重庆国际电子商务产业园开园
12月28日，西安国际电子商务产业园开园

2015年——发展

1月，成功举办国家电子商务示范基地发展研讨会。
3月，多丽·福田国际电子商务产业园成功举办春季现场招聘会。
7月，重庆国际电子商务产业园荣获“国家电子商务示范基地”称号。
7月，成功举办深圳首届汽车后市场发展论坛暨汽车文化园启动仪式。
8月，参观首届中国（深圳）侨交会。
9月，参加德国汉堡——IT联通万物国际商务交流。
10月，参加台湾第十二届海峡两岸电子信息暨自动化设备展。
10月，第三届国家电子商务示范基地联盟发展研讨会。
福田国际电子商务产业园入驻企业已达300多家。

2012年——聚焦

全产业链生态圈
5月被国家商务部认定为“国家电子商务示范基地”
是深圳市唯一一家获此殊荣的专业产业园区。
福田国际电子商务产业园入驻企业已达260多家。



电子商务产业链

7月荣获科技部“国家级科技企业孵化器荣誉称号”。
11月第13届深圳（国际）高新技术成果交易会上，联合国训练研究所与“福电园”达成战略合作伙伴关系，将全球首个、中国唯一的“联合国训练研究所电子商务人才培训交流基地”设立在“福电园”。





▲ 一览 O2O 事业部运营总监薛泉源

你好, Offer 派! 别了, 慢招聘!

访一览 020 事业部运营总监薛泉源

薛泉源表示, Offer 派就是要让招聘回归到线下, 通过提升效率, 提升候选人体验, 让人才和企业实现双赢。

索引 图 CRO

5月23日, 一览 Offer 派如期在南山区互联网产业园举行, 这次 Offer 派的主角是 PHP 和 Java 工程师。正当 Offer 派的工作人员满心期待活动顺利召开时, 突如其来的暴风雨让这场求贤活动蒙上了一层阴影。据后来深圳气象台的报道, 当日最大降雨量达到 283 毫米, 伴有雷暴, 雷雨时短时阵风 7-8 级。

通常来说, 周末遇到这样的天气就不会再出门了。于是, 有 2 家企业因天气恶劣放弃入场, 但事后他们后悔不迭——虽然有 27 名受邀工程师因暴风雨无法抵达, 但是仍有 71 名工程师应邀前来。参与活动的 6 家企业收获颇丰, 现场派发 Offer 42 份, 当晚又追发 4 份 Offer, 当日 Offer 率达到 64.79%!

人才难招, 机会难得

据业内人士透露, 随着移动互联网时代的到来, 各类企业都在向移动互联网靠拢, 导致 PHP 等 IT 类人才相当紧俏, 目前在市场上处于供不应求的状态。“通常 PHP 人才, 都是一年换一次工作, 但每跳一次, 薪资水平就会上涨 30%-40%。在深圳, 有 1 年工作经验的, 工资能拿到 6K 左右; 有 2 年工作经验的, 工资能拿到 8K 左右; 有 3 年工作经验的, 就是 10K 以上了, 非常敢要价。”

参与本次 Offer 派活动的蓝网科技有限公司人力资源经理吕小丽表示, 每个企业的 PHP 岗位都不好招, 原因有三: 1、学 PHP 的人很杂, 但是精通的人不多; 2、技能水平达不到的不想



▲ 蓝网科技人力资源经理吕小丽向候选人介绍雇主信息。

招, 但是达标的人又满足不了他的薪资要求; 3、如果真的是很精通, 收入也相对会高, 本身的稳定性会比较强。

据业内人士表示, IT 类人才找工作, 通常只有初学者才会通过招聘网站来找工作, 但凡有一定经验, 大多是通过朋友介绍来获取工作机会。参与本次活动的企业人力资源经理表示, 他们招人主要依赖内部推荐, 虽然也有采用网络招聘渠道, 但是基本一个月下来, 很难收到几份简历, 更遑论简历合格与否。

吕小丽是本次 Offer 派活动现场最忙碌的一个人, 只要有人才到场, 她都会主动上前与人才进行沟通, 遇到合适的人才, 便邀约他到蓝网科技的展台前进行面谈。据她后来介绍, 整场活动下来, 蓝网科技总共面试了 41 人, 其中 PHP 工程师 11 人, JAVA 工程师 30 人, 大大超出了她的预期。



▲ 薛泉源认为 offer 派，就是要带着人才一起革命，革招聘服务的命！

Offer 派就是抢夺人才的战场

Offer 派是一览新近推出的社群 O2O 招聘产品。来到活动现场的工程师，可以自由约谈到场企业，直接与企业相关负责人进行面对面、一站式交流——面试、复试，甚至薪酬等所有问题，都在活动现场全部谈妥，达成合作意向，现场就派发 Offer，让招聘的效率最大化。

因为暴风雨，虽然有 2 家企业爽约，但是现场仍然还有 6 家企业对这些人才虎视眈眈——每家企业对优秀人才都如饥似渴，一旦谈不妥或稍有迟疑，就会被竞争对手抢了去。都说现在的人才竞争活像是战场，只有到了 Offer 派的现场，你才能深刻体会到。

本次活动，深圳盈富斯科技有限公司是总裁亲临现场，其它公司都是技术总监（CTO）

前来求贤。当日，深圳维恩贝特科技股份有限公司发送 Offer14 个，蓝网科技有限公司发送 Offer12 个，深圳市长亮科技股份有限公司发送 Offer8 个，其它企业亦有不菲收获。

吕小丽表示，“现场企业间的竞争非常激烈。只要是人才，他其实并不愁拿不到 Offer。于是，他也会进行一些比较，不仅在收入层面，还包括企业知名度及企业能提供给人才个人成长方面。不能满足他们的心理预期，或是哪些方面做得不够，都很难达成共识——这对我们以后的招聘工作提出了新的要求和挑战。”

Offer 派要革网络招聘的命

谈及 Offer 派，一览 O2O 事业部运营总监薛泉源表示，“招聘行业已经 10 年没有进步过了！现在是‘互联网+’的时代，如果所谓创新还停留在自娱自乐上的话，那是自寻死路。踏实为人才谋发展，专心为企业做服务的太少了。offer 派，就是要带着人才一起革命，革招聘服务的命！”

薛泉源有多年的网络招聘服务经验，对网络招聘的弊端，他深有感触，“人才‘海投’，企业‘海选’，导致传统网络招聘的效率极其低下。”

用人企业通常会在不同的网络招聘平台发布招聘信息，收到的人才简历，再通过电脑系统的层层过滤，送到招聘官的邮箱。且不说关键词的筛选会“误伤”多少合格的候选人，就算是“幸存”的简历，也要再次经历惨烈的几率竞争，才能到达用人单位的主管手中。

再接下来是漫长的面试流程，候选人通常需要先与 HR “周旋”，过关者才能见到用人单位主管。与 HR 的交流往往与专业技能领域毫无关联，不专业的面试通常让人大伤脑筋，而结果往往是“请回家等待我们的通知”，不了了之。

IT 工程师是相对特殊的一群人，如果按照这样的招聘流程，他们很难不产生疲劳感。这也是为什么他们更愿意接受朋友的介绍，而非自己主动去寻找更好的机会。“经过漫长的等待，然后再面临一个未知的结果，背后是谁都无法承担的时间成本。”

薛泉源称 Offer 派就是要让招聘回归到线下，通过提升效率，提升候选人体验，让人才和



▲ 人才面试现场。每个企业面试桌前面都是人头涌动。

企业实现双赢。

Offer 派让人才和企业双赢

薛泉源说，“每份简历都是一段浓缩的人生，在以人为本的企业时代，更应该保持对人才的尊重。”

以前的网络招聘都是以企业为服务的核心，期望企业能购买人才招聘服务。但是慢慢地，薛泉源发现，人才才应该是服务的核心，只有服务好人才，才能帮助企业解决人才的困局。他表示，目前除了基础的大数据处理，Offer 派所收到的简历都会由 3 年以上人力资源经验的职业顾问进行人工审阅。他们熟悉行业，也了解企业需求，会根据简历表述的信息，将其分门别类的处理。这样，既保证了简历最完整的职业信息，也避免了因为某些关键词的阻碍，失去双方沟通机会。同时，Offer 派通过社群专门外聘了一批拥有资深经验的“大牛”级专业人士对相应职位的简历进行逐一评估，确保求职人才的职业水平已经达

到或者超越了参会企业的用人要求。这种负责的做法，令每一位参加派对的求职人才，自动地提前通过企业初试。

而为了帮助人才快速找到合适的工作，Offer 派提出了一站式 Offer 的概念。它要求企业的面试团队必须有相关岗位的 CTO 压阵，确保与人才的有效沟通。必要时，公司高管也需亲临现场，确保能解决薪资待遇等权限问题。整个流程高效透明，从应聘、面试、复试到接到 Offer，短短几个小时就可以完成，无须人才往返奔波，提心吊胆。一览 Offer 派还为企业和人才提供惬意的交流氛围，将互联网招聘领域的线下服务体验，提升到了极致。吕小丽笑称，因为 Offer 派的存在，以前在招聘中唱主角的 HR，更多在进行企业咨询与面试预约，“更像是做公关”。

薛泉源称，“无论招聘行业怎么进步，其本质核心价值仍然是服务人才，服务企业。只有秉持服务的责任心，以人才、企业双赢为使命，才能创造更多价值。”

Offer 派的四种武器

一览 Offer 派期望让企业和人才实现双赢, 对企业而言, 它绝对是物超所值的选择。

文索引 图 CRO

Offer 派是一览最新推出的社群 O2O 招聘品牌, 甫一亮相, 就赢得了广大企业招聘官的一致好评。在深圳很多招聘群里都在流传一览 Offer 派的传说, 招聘官都以参与过一览 Offer 派为荣, 他们兴高采烈地分享着参与 Offer 派的经历, 并鼓励同行体验这一划时代的招聘革命。

为什么一览 Offer 派能掀起如此激昂的浪潮? 笔者总结了一下, 主要因为这“四种武器”。

武器 1: 人才匹配度高

在人才市场上, 只有 20% 的人主动寻找下一份工作, 这部分人被称为“主动求职者”, 而有超过 80% 的人, 当下对寻找下一份工作并不是十分热情, 这部分人被称为“被动求职者”。我们在招聘网站上的收到的简历都是来自“主动求职者”, 但是真正适合我们的人才却隐匿在“被动求职者”之中。

在传统企业中, 由于招聘官同时负责各种不同岗位的招聘工作, 他们对专业岗位的理解是相当有限的。一方面, 他们并不清楚从哪里找到那些“被动求职者”, 而对于“主动求职者”, 他们也只能依赖关键词来进行筛选, 这会“误伤”很多合格的候选人。基于此, “人难招”也在情理之中了。

一览是国内“基于职业社区的专业细分招聘”商业模式的开创者, 旗下一览英才网是中国专业细分招聘的领头羊, 自创立以来, 就从行业的维度进行了逻辑上的划分, 目前已服务数十万家企业, 对人才及人才市场的趋势有着深入的认知和研究。

服务一览 Offer 派的人员, 都是超过 3 年的专业招聘顾问, 他们熟悉行业, 也了解企业需求,



▲ Offer 派牵手深圳市中小企业公共服务平台——SME Mall, 现场派出 27 个 Offer, Offer 率高达到了 61.36%。

会根据简历表述的信息, 将其分门别类的处理。同时, 一览 Offer 派通过社群专门外聘了一批拥有资深经验的“大牛”级专业人士对相应职位的简历进行逐一评估, 确保求职人才的职业水平已经达到或者超越了参会企业的用人要求。

武器 2: 招聘时间短

一览 Offer 派的招聘顾问十分清楚, 优秀候选人在人才市场上并不会停留太多时间, 而企业对优秀候选人的渴求也十分迫切。所以自从 Offer 派这个概念提出之日起, 时间就成为他们心中最关注的问题。

他们在时间上做了两点努力。一是在形式上实现上 1 天招聘, 确保当日在 Offer 派现场就能走完所有的招聘流程。而要实现 1 天招聘, 需要多方面的完美的配合: 候选人的质量与数量、招聘方的面试和决策等等。

所以他们还要求自己能快速响应，在执行上行动要快。这一方面体现在报名企业将需求提交后3天内每个岗位提供不低于60份合格简历，以保证企业在活动现场有更多优秀候选人可以选择；另一方面也体现在会将很多工作做在前头，比方说确认人才的求职意向及对人才信息真实性的调查。一览O2O事业部运营总监薛泉源表示，只有对最终的结果负责，才能真正实现企业和人才的双赢。

一览Offer派面向的岗位通常都是一些难招岗位，参与Offer派，意味着企业在1-2周内就能将困扰已久的招聘难题解决，这无疑让很多企业的招聘官长舒了一口气——它们可以将更多的精力放在那些重要但不紧急的招聘事务中去了。

武器3: 招聘成本低

对于某些难招的岗位，招聘成本不能简单地以招聘支出作为评价。因为在这漫长的招聘周期中，你会在面试上花费更多的人员和时间成本。在岗位空缺这段时间，还意味着业务的停滞，中间的损耗亦不可估量。

所以对于难招的岗位，企业除了在招聘网站上发布广告外，也会利用猎头等非常规的渠道和手段，以期收到理想的结果。众所周知，猎头成功帮企业挖到一个人，通常会抽取人才年薪的20%作为佣金。也就是说，如果人才年薪是20万元的话，企业需要支付的猎头费用是4万元。其中70%的费用在人才成功入职5天后支付，30%费用在人才就职3个月后支付。

一览Offer派同样能帮助企业在很短的时间内招募到合适的人才，但是它的收费更加低廉。据一览O2O事业部运营总监薛泉源表示，Offer派是按效果计费，人才入职后，Offer派将收取人才月薪的20%-30%作为服务费。也就是说，如果人才年薪是20万元的话，企业所需支付的服务费还不足5000元。

“很多企业都在压缩招聘成本，这对招聘官提出了严苛的挑战，要求他们选择更高效的招聘渠道。”薛泉源说，“招聘效果不好，再廉价的服务也是一种浪费。一览Offer派期望让企业和人才实现双赢，对企业而言，它绝对是物超所值

的选择。”

武器4: 候选人体验好

长期以来，雇主雇员之间都是以雇主为主导，这导致企业对候选人体验缺乏足够的重视。殊不知现在雇主雇员的关系已经发生反转，再不改善候选人体验，别想还能赢得候选人的心。

在招聘流程中，让候选人感觉最差的莫过于面试流程。通常企业都会进行2-3轮面试，企业不仅对面试结果讳莫如深，还经常会让候选人往返几次，浪费大量的时间和精力。如果候选人是“主动求职者”，时间好安排的话，还勉强说得过去；但如果候选人是“被动求职者”，每一轮面试对他们来说，都意味着高昂的时间成本。

一览Offer派考虑到这一问题，对传统的招聘流程做出了几点改变，以期优化候选人体验。首先，一览Offer派所举办的时间，通常选择在周末或节假日期间，尽量不占用候选人正常的工作时间，以免除候选人因面试而请假的烦恼。就算不为换工作，候选人也可以通过参加Offer派活动，重新评估自己的市场价值。

其次，每场一览Offer派活动都会为候选人准备4-6家同级别的企业，也就是说在一天内，候选人能与4-6家企业的HR和高管进行面对面的沟通交流，省去了奔波劳碌之苦。在Offer派的现场，一览还特意准备了精美的茶点，尽量让看似紧张的招聘活动，在轻松惬意的氛围中进行。

最后，一览还勒令参与Offer派的企业，务必派出具备决策力的高管参与。现场进行面试和薪酬谈判，发放Offer，让人才能够第一时间了解到面试的结果。该项政策刚推行时，部分企业还不以为然，但很快他们发现，当场优秀的人才会有4-6家企业在竞争，如果企业无法派发Offer，根本不可能赢得这场人才战争。

笔者也曾现场采访过几个候选人。他们对Offer派这种形式非常欣赏，他们表示通过Offer派找工作具备针对性且高效，“就选这次没有找到心仪的工作，下次组织活动的时候，也期望能够参与。”他们纷纷表示，还会介绍熟悉的朋友和朋友参与Offer派的活动。■

利用 Offer!派 解决你的招聘难题

索引 CRO

Offer 派是一览最新推出的社群 O2O 招聘品牌。它在传统现场招聘会的基础上进行大胆创新, 注重人岗匹配度和候选人体验, 能有效帮助企业 在 1 天内完成招聘。

为什么是 Offer!派

60

响应速度快

提交需求 3 天内提供 60 份合格简历。

1

招聘时间短

1 天内走完所有招聘流程, 招到合适人才。

50%

人才匹配度高

每 2 个候选人中有 1 个能得到企业意向 Offer。

30%

招聘成本低

成功入职一名员工, 只需支付人才 30% 月薪。

如何参与 Offer!派

hallo?



报名参与

致电 0755-86153928, 报名参与 Offer 派

?



提交需求

验证企业资质, 提交招聘需求 (招聘 5 人以上)



匹配人才

根据需求匹配人才, 每个岗位提供 60-80 份合格简历



发放 Offer

现场与意向候选人沟通薪酬待遇, 发放 Offer



现场招聘

参与 Offer 派活动, 与候选人进行现场面试



筛选人才

筛选合适候选人, 验证信息真实性, 并邀约

什么企业需要 offer 派



人才池太小



招聘时间长



招聘质量差



招聘成功率低

如何进行一场成功的 offer 派

1 明确候选人的筛选标准

如果无法明确筛选标准,面对如此多的优秀候选人,你不可能找到真正适合你的那一个。

准备一份有吸引力的雇主品牌资料

你没法一一向候选人介绍企业信息,所以一些雇主品牌的宣传资料和一次宣讲是必须的。

2

3 让兼具专业能力和决策能力的面试官参与

让如此多优秀候选人汇聚在一起并不容易,让有专业能力的面试官和他们沟通,并马上做决策。

积极主动

记住,这是一场真正的人才战争!你无法坐享其成,要主动去猎寻合适的人才,并邀请他和你面谈。

4

5 安排一次结构化面试

一天面试如此多优秀候选人,仅仅凭借感觉和印象,很难帮助你做出正确的判断。

面试过程中提供良好的候选人体验

为了尽快解决你的招聘难题,你必须像对待客户一样对待你的候选人,为他们提供良好的候选人体验。

6

7 洞悉候选人的 Offer 接受标准

如果你不能识别候选人的 Offer 接受标准,那么要想赢得这场人才战争,你就只能血拼薪酬待遇了。

现场发放 Offer

不要迟疑,一旦确认了就马上发放 Offer。你看上的优秀候选人,你的竞争对手也会垂涎。

8



一览
YL1001.com

@ffer!派

Offer派 所有HR的大救星

一场Offer派解决一个月
的招聘工作

一览
YL1001.com

企业服务热线：18902455917

网址：www.YL1001.com