

# 中美合金



课里播 企业培训课程  
人力资源管理学习方案


课里播  
CRISP [www.crispchina.com](http://www.crispchina.com)  
Learning Solutions China

# 有效的招聘战术

——从营销策略角度谈招聘

[美] Ron Visconti 著  
Marty Brounstein  
孙经纬 赵玉芹 译



 上海财经大学出版社

企业培训课程  
人力资源管理学习方案  
中美合金

课里播  
(CRISP) [www.crispchina.com](http://www.crispchina.com)  
Learning Solutions China

# 有效的招聘战术

——从营销策略角度谈招聘

[美] Ron Visconti 著  
Marty Brounstein

孙经纬 赵玉芹 译

 上海财经大学出版社

图字 09—2001—085 号

## **EFFECTIVE RECRUITING STRATEGIES**

**Taking a Marketing Approach**

Ron Visconti

Marty Brounstein

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means now known or to be invented, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage or retrieval system without written permission from the author or publisher, except for the brief inclusion of quotations in a review.

Copyright © 1992 by Crisp Publications, Inc

Printed in the United States of America by Bawden Printing Company.

© 2001 中文版专有出版权属上海财经大学出版社  
版权所有 翻版必究

## 图书在版编目(CIP)数据

有效的招聘战术/[美]布龙斯泰恩(Brounstein, M.), [美]怀康特  
(Visconti, R.)著;孙经纬译. —上海:上海财经大学出版社, 2001. 9

(课里播企业培训课程, 人力资源管理学习方案)

书名原文: Effective Recruiting Strategies

ISBN 7-81049-627-1/F·535

I. 有… II. ①布… ②怀… ③孙… III. 企业-人才-招聘  
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 057155 号

- 责任编辑 谷雨
- 封面设计 周卫民

YOUXIAO DE ZHAOPIN ZHANSHU

### 有效的招聘战术

——从营销策略角度谈招聘

[美] Ron Visconti 著  
Marty Brounstein

孙经纬 赵玉芹 译

---

上海财经大学出版社出版发行  
(上海市中山北一路 369 号 邮编 200083)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮件: [webmaster@sufep.com](mailto:webmaster@sufep.com)

全国新华书店经销

上海市第二教育学院印刷厂印刷

上海市印刷七厂一分厂装订

2001 年 9 月第 1 版 2001 年 9 月第 1 次印刷

---

787mm×960mm 1/16 6.5 印张 93 千字  
印数: 0 001—4 000 定价: 16.00 元

# 出版前言

## 致读者

21 世纪是科技高速发展与普及的年代,是资讯革命的年代。

在部分欧美国家,资讯公路已经伸展至所有企业及大部分家庭。它正在改变人类的生活、工作、学习及休闲的方式。

我国政府也正在努力架设资讯公路。在不久的将来,随着电视机顶盒的普及,互联网将走进每一个有电视机的家庭。

要成为新资讯年代的成功者,我们需要学习新的知识、技能与态度。最重要的是结合新科技的优势,重新建立新的思维方式及工作方法。

课里播企业培训课程是全世界领先企业采用的课程,我们希望这些课程能够帮助每一位读者战略性地开拓各自成功的职业生涯,建立无可比拟的个人竞争优势——成为终身的学习者,不断学习、不断改进,与科技及资讯发展同步。

## 致企业的领导者

在竞争激烈、供过于求的年代,利用价格去竞争,已经令所有参与竞争的企业尝透了恶性循环的苦果。

如何在价格以外,建立企业的竞争优势,是每一个企业面临的共同课题。

课里播企业培训课程,以自主互动的学习方式,帮助企业以低成本、高效益的方式,将学习与工作结合起来,使员工寓工作于学习之中、寓学习于工作之中,成为学习型的企业,在产品、营销、服务、企业文化、绩效等各方面产生由员工自发的动力,为企业建立无可比拟的竞争优势。

欢迎探访我们的网站:[www.crispchina.com](http://www.crispchina.com),与我们的学习方案顾问联系。

李秀英

“课里播企业培训课程”学习方案顾问、业务拓展总监

Crisp Learning Solutions China

写  
在  
书  
前

## 企业用户

### 对课里播(Crisp)课程的评价

惠普公司的 Wendy Flint 认为：

“在我们的自主学习图书馆借出的书籍中，课里播课程是最受欢迎的项目，我们的经理和管理者尤其欣赏它在培训员工时所体现的易用性。”

在波音公司领袖及学习中心工作的 Charles Ruthford 认为：

“成为课里播的合作伙伴使我们能够为广大的波音员工提供易学、易懂的商业技能培训课程。”

康柏计算机公司的 Duane Waterman 鼓励道：

“把这项优质工作干下去！课里播产品所展示的专业性及高度的成本效益极大地支持了我们事业的发展。”

西门子公司的销售培训经理 Mike Petefish 说：

“课里播的产品非常简练。它提供了一种质优价廉的学习途径。”

麦当劳的副总裁助理 Terri K. Capatoso 是这样评价的：

“我们认为课里播产品对我们开发的‘顾客满意代表培训证书班’，是一个无价之宝。”他不无自豪地说：“我们的培训班赢得了‘1998年麦当劳团队奖’。我们愿意就课里播产品提供给我们的世界级的宝贵经验，而共同分享这个殊荣。我们非常庆幸选择了课里播作为我们的合作伙伴，而且我们期待未来继续合作。”

## 课里播企业培训课程简介

课里播(Crisp)企业培训课程由美国专业培训顾问师结合企业辅导工作开发,具有极高的操作性。在全球 20 多个国家,共有 20 000 000 个课程正在各大、中、小企业使用,其中包括 75% 以上的美国 500 强企业(例如麦当劳、惠普、摩托罗拉、波音公司等)以及美国总统的办公室。中国几家优秀的出版社(上海财经大学出版社、清华大学出版社、中山大学出版社),与美国 Crisp 公司在中国的代表 Crisp Learning Solutions China 进行合作,将这些课程翻译到中国。事实证明,这些课程可以明显改进企业的管理,有效提高生产力、销售业绩、员工绩效及顾客的满意度。我们期盼这些中美企业文化合金课程的引进亦能为迅速崛起的中国企业助一臂之力,加速其国际化进程。

课里播企业培训课程将当今全球验证成功的企业管理方法整理成简便易行、文字浅显,以成功基因为本(competence based)的互动课程。每个课程只需 1 个小时就可以学完,并掌握基本重要的理念。这些课程,既可以自主学习,也可以作为培训师或经理培育员工的教材,或者作为顾问师辅导企业的辅助工具。课程将覆盖企业管理实用范畴,包括管理者及被管理者的知识技能、态度、顾客服务、营销、人力资源开发、企业发展等方面。

这些课程具有高度成本效益,可以改进企业的素质,提高生产率、销售成绩、员工绩效、工作质量及顾客的满足程度。

**建议学员拿着铅笔,边看边做练习,效果更佳**

## 作者简介

Marty Brounstein 拥有教育学与历史学学士学位和产业关系学硕士学位。他现在为社区职业教育中心(Community Career Education Center)提供管理技能、客户服务和职业发展方面的培训。Marty Brounstein 此前在担任公司人力资源经理时,实践了本书中所描述的战略,在一年的时间里,使公司的招聘成本降低了 50%,而聘用的雇员数量却上升了 10%。

Ron Visconti 拥有成人教育硕士学位,在职业发展、营销、教育和人事服务等领域有 17 年多的工作经验。1990 年,加州职业指导协会(California Career Guidance)聘他为年度职业顾问,他是社区职业教育中心——一家私人非营利性职业发展中心——的创始人和执行董事,他是许多董事会和咨询委员会——包括民间行业协会(Private Industry Council)和地方职业项目咨询中心(Regional Occupational Program)——的成员,他也是 Notre Dame 学院、一些社区大学和成人学校的兼职指导教师。



# 目 录

写在书前/1

**第一篇 营销策略式招聘/1**

撰写本书的动机/3

本书如何帮助你? /5

本书的读者对象/6

对招聘活动进行评估/7

**第二篇 传统的招聘方法/9**

分析传统方法/11

报纸招聘广告/12

做好报纸广告/14

练习:撰写广告/17

报纸广告样本/18

招聘中介服务机构/19

正确地利用招聘中介机构/23

**第三篇 深入到社区中去/27**

利用社区组织的好处/29

拓展你的联络渠道/30

练习:列出社区组织/31

资源分布表样本/32

在社区团体中尽量扩大影响/35

练习:撰写招聘启事/37

招聘启事样本/38

封面样本/39

内容样本/40

#### 第四篇 建立招聘网络和雇员引荐制度/41

网络的价值/43

建立网络联系的对象/44

练习:招聘网络/47

练习:在社区中建立联系网络/49

乐于给予/50

对建立有效引荐机制的几点建议/52

#### 第五篇 人才交流会/55

什么是人才交流会/57

人才交流会的好处/59

精心策划参展工作/62

人才交流会案例研究/68

答案/70

#### 第六篇 其他有效的招聘战术/71

其他战术/73

思考题/81

#### 第七篇 参与社会团体活动/83

计划/85

走出去/86

有效利用时间/87

关于客户服务的几点忠告/88

结论/89

# 营销策略式招聘





## 撰写本书的动机

你的组织无论是政府性质的还是民间性质的,无论是大还是小,都需要靠合格的人员,否则就不可能有效地开展工作。在今天的劳动力市场上,招聘到这样的人愈来愈困难。

和公司的业务市场一样,劳动力市场的竞争程度越来越激烈。与过去相比,现在的人员流动性更大,公司也更不稳定。雇员想从工作中得到更大的满足感,为此目的,他们愿意改换工作和职业。结果,人们在一个企业中工作的时间和以前相比在缩短。

另外,在 20 世纪 80 年代,许多(有成千上万雇员的)大公司在裁员,而中小规模(雇员人数在数十人到数百人之间)企业的数量在不断上升。因此,越来越多的雇主竞相冲向同一群劳动大军。

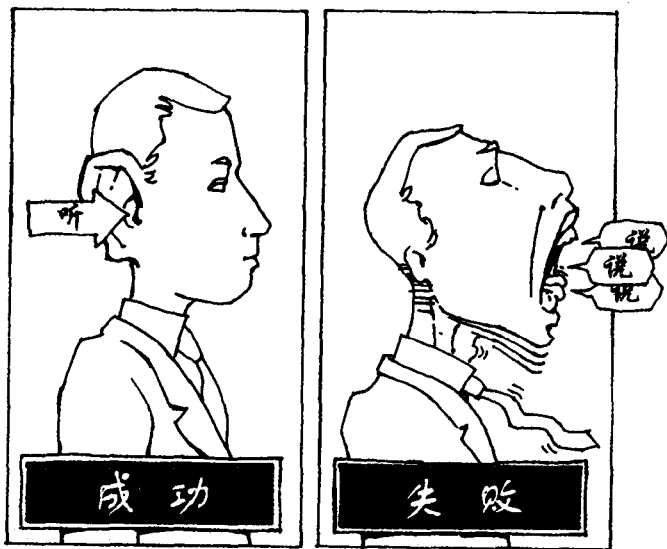
现在,劳动力市场的多元化程度在提高——有更多的妇女、少数民族、残疾人和拥有更多样的才能与技能的人员,所以,要招聘到合格的雇员,就要接触比以前更多数量和更多类型的人。

本书专为所有组织面临的一个共同问题——招聘到合格人才——提供解决办法。本书提供的解决办法不复杂也不难,相反,非常实用、易于实施并能节约成本。

本书的主要目的是通过采用营销策略式的招聘战术帮助各种规模的雇主更有效率地开展招聘工作。这听起来似乎颇具革命性,实际上,它只是对常识和良好的经营方法的一些感悟而已。

企业在销售产品或服务时,通常遵循一种古老的哲学,即你讲得越多,你卖得就越多。公司不会采用成本巨大而没有相应回报的营销策略,否则,它可能早就被淘汰出局了。然而,许多企业在招聘活动中却就是这样做的。

营销策略式的招聘活动信奉的正是“你讲得越多,你卖得就越多”。这种招聘活动利用许多策略让所有潜在的候选人了解你的组织和提供的工作机会,因为要吸引到最好的应聘者,单靠一两种战术是不行的,需要综合运用各种低成本、有效的招聘方法。

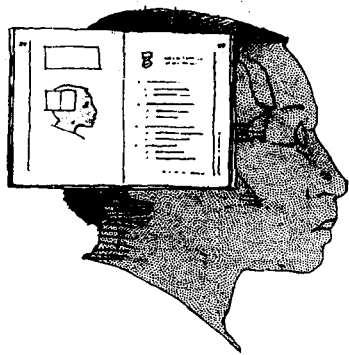


## 本书如何帮助你？

通过采用本书中所推荐的实用战术，你能在招聘活动上花更少的钱而雇到更好的员工。你的雇员队伍将会改善，因为利用营销策略式的招聘活动能帮助你扩大人才资源网并找到你需要的雇员。

另外，有效率的招聘能帮助组织实现其积极的行动目标。虽然各种招聘招数可能并不具备主观上的识别力，但有限的（和成本很高的）招聘方法可能对促进公司雇员队伍的多元化更加没有助益。不“走出去”意味着你可能会在获得（各层次的）合格人才的竞争中败北，而你甚至没有意识到这一点。积极行动便是法则——它会使你的事业兴旺发达。

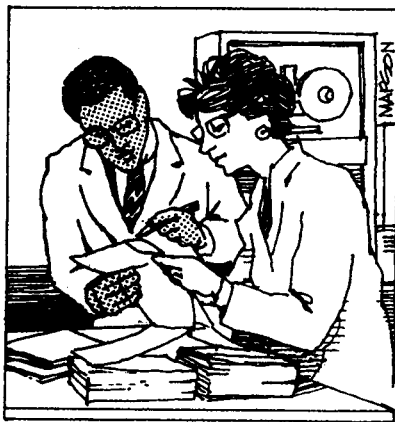
本书能使你更加脚踏实地、更有创造性，能帮助你在劳动力市场上战无不胜。它还能帮助你提高自己的知名度——这是吸引优秀人才的关键。本书能帮你达到这样的效果：即多花了一点时间（这是可能的）、少花了一些钱（这极有可能）、工作得更有效率（这一点几乎可以肯定）。



## 本书的读者对象

- 没有全职专业人力资源管理人员或专职负责招聘的人员的中小规模公司；
- 人力资源部门规模小、没有专职负责招聘的人员的公司；
- 有专职招聘班子但一直在努力改进招聘活动的大公司；
- 缺少资金实力而无法与民间部门竞争的政府部门；
- 希望改进其公平行动和平等就业机会的雇主。

事实上,任何资源有限而又需要优秀人才的组织都能从本书中受益。





## 对招聘活动进行评估

评估你的组织的营销意识,回答下列问题,在下面的表格的右边三列数字中勾出最能反映贵组织情况的数字:很少=1;有时=2;频繁=3。

1. 在你为某个岗位开始招聘人员前,你是否仔细分析过你 现在是否还需要该岗位?	1	2	3
2. 你是否在组织内部公开岗位空缺以让雇员们了解实际 情况?	1	2	3
3. 你是否与经理和雇员们沟通过,请他们帮助你填补空缺 岗位呢?	1	2	3
4. 在刊登招聘广告前你是否利用过其他招聘渠道?	1	2	3
5. 你是否参加了公开宣传活动以让组织外部的人了解你的 组织和你所提供的工作机会?	1	2	3
6. 你是否一直向至少 10 个人力资源部门通告你的岗位空 缺情况?	1	2	3
7. 你的招聘活动是否面向残疾人、老人、妇女和少数民族?	1	2	3
8. 你是否至少每年两次参加人才交流会或举办相关的招 待会?	1	2	3
9. 你是否面向军人或退伍军人招聘?	1	2	3
10. 你会回复潜在的候选人的电话吗?	1	2	3
总分= _____			