

简历筛选流程及要点

版权所有：北京未名潮管理顾问有限公司
全套手册由未名潮、创业邦共同策划出品

说明：简历筛选要点，主要从一般的筛选步骤、考察要点以及筛选技巧和结果分析三方面为招聘负责人提供筛选技巧以及标准，从而帮助招聘负责人从大量的简历当中快速挑选出合适的应聘者进入下一轮的测试，提高筛选效率和效果。

步骤	考察要点	筛选技巧及结果分析	
		直接筛选掉	暂时保留
一、首先考虑常见“硬性指标”	1. 性别 2. 年龄 3. 学历和培训 4. 专业匹配度 5. 身高（特殊） 6. 政治面貌（特殊） ……其它特殊要求	<ul style="list-style-type: none"> 要求较严格的职位时，如其中一项不符合职位要求，则快速筛选掉 	<ul style="list-style-type: none"> 学历和培训方面，即使学历不完全符合，但工作经验丰富，可以预留。 专业方面：如专业不对口，但在职时间较长，或者有相关培训补充，可预留。
二、薪资要求	1. 现在的薪资和未来要求的薪资的连续性（差距） 2. 重点：现在的薪资与招聘职位的薪资匹配度（差距）	<ul style="list-style-type: none"> 差距过大 	<ul style="list-style-type: none"> 差距不大
三、工作经历	1. 工作时间：主要考察求职者总工作时间的长短、跳槽或转岗频率、每项工作的具体时间长短、职业的连续性等（职业的连续性，即求职者工作时间的衔接性）	<ul style="list-style-type: none"> 在总的工作时间内跳槽或转岗频繁，而所应聘的职位要求稳定性较强 	<ul style="list-style-type: none"> 在总的工作时间内跳槽或转岗频繁，而职位要求稳定性不强 在工作衔接期间有较长空当时，应做好记录，并在安排面试时提醒考官多关注其空当时间的



			情况。(作为筛选参考)。
	2. 工作职位: 职位上下级关系, 直接上级和直接下属人数。主要针对部分管理岗位, 根据其目前的职位状况进行分析, 判断其是否符合岗位要求。(不作为简历重点筛选参考依据。)	若之间职位与现在应聘职位对比差距太大, 直接筛选掉	若差距较大, 但应聘者具备一定的综合优势, 可以预留, 但也需要做好记录并提醒考官
	3. 工作背景: 行业以及公司的大致背景	背景差异太大, 则筛选掉(主要针对中高层管理和特殊岗位, 作为参考)	<ul style="list-style-type: none"> ● 若岗位对背景要求不高, 可以预留; ● 若差距较大, 但是应聘者具有某些擅长或者其它优势, 予以保留, 但也应该做好记录并提醒考官
	4. 工作内容: 过去工作内容与岗位要求的匹配性(主要考虑过去所从事专业以及工作内容与应聘岗位的匹配度)	如果差异太大, 则直接筛选掉(尤其是经验要求比较高的职位)	差距不大
	5. 工作经历是否属实(主要考察求职者年龄与工作经历是否存在不合理性、职业连续的合理性)	如可断定不符合实际情况的, 直接筛选掉。	难以判断的, 暂予保留, 但是需要做好记录并提醒考官
四、自我评价与个人描述	1. 个人成绩是否适度, 是否与职位要求相符 2. 自我评价或描述是否夸张、是否适度, 是否属实, 个人描述与工作经历描述是否相矛盾或不符、不相称。	如果判定求职者所述主观内容不属实、且有较多不符之处, 可直接筛选掉。	难以判定, 且存在一些疑问, 暂予保留, 但是需要做好记录并提醒考官
五、针对暂时保留的简历进行进一步的综合评估和判断	1. 综合考察求职者的专业资格和工作经历是否符合职位要求。	若不符合要求, 直接筛选掉。	整体不平衡, 若工作经历方面的成绩较突出以及工作时间比较长, 暂予保留
	2. 考察求职者的发展方向与所应聘职位是否一致。(作为参考)	某些重要岗位, 一旦发现不一致, 直接筛选掉。	岗位没有明确要求的, 可以予以保留。
	3. 全面审查简历中的逻辑性。	● 如能断定简历中的	难以断定, 暂予保留, 但是



	主要是考察求职者工作经历和个人成绩方面，要特别注意描述是否符合逻辑性、是否条理清晰、工作时间的连贯性、是否反应一个人的水平	<p>虚假成份，可以直接筛选掉；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若能判定简历内容完全不符合逻辑性，直接筛选掉。 	需要做好记录并提醒考官
	4. 简历的整体印象（主要考察简历书写格式是否规范、整洁、美观，文字表达是否简洁，有无错别字，通过阅读简历，给自己留下的印象？（作为参考）	整体印象不好，且以上综合评估不佳（没有任何突出之处），直接筛选掉。	整体印象不好，但有突出之处，暂予保留，但是需要做好记录并提醒考官
	5. 综合以上各要素，判断求职者与应聘职位的匹配性。	若能判定求职者与应聘职位不匹配，直接筛选掉	难以断定，暂予保留，但是需要做好记录并提醒考官
六、电话筛选	主要针对以上保留下来，但是模棱两可的简历，就某些难以断定的重要信息进行电话筛选。具体考察内容可见“电话筛选简历”表格	简历信息不属实或者整体评价差（包括表达能力评估，尤其是针对电话沟通能力要求较高的职位）	就模棱两可问题进行了确认并通过考核，予以保留，但仍需做好记录并提醒考官
七、直接向用人部门推荐	直接进入面试评估环节，具体考察内容见面试评估表等		

附：不同年龄工作需求分析参考

- 25 岁以前，寻求一份好工作；
- 26—30 岁，个人定位与发展；
- 31—35 岁，高收入工作（工资、福利、隐性收入）；
- 36—40 岁，寻求独立发展的机会、创业；
- 41 岁以上，一份稳定的工作。