

# Data++数据标注攻坚招聘回顾

## 目录

一、 项目背景.....	1
二、 项目难点分析 .....	2
三、 目标分解.....	2
四、 渠道分析.....	2
五、 渠道数据情况 .....	4
六、 执行结果.....	5
七、 影响招聘的关键因素 .....	5
八、 个人心得.....	6

## 一、项目背景

因为本季度 GDU 需在成都争取政府回款，政府要求成都 site 员工数达到 50 人，截止到 8 月 8 日，成都已有人数 28 人。此次人员扩充截止时间为 8 月中旬。结合业务发展和成都 site 实际情况，公司计划在成都搭建一个“数据标注”团队，leader 从北京调回。

为了规避风险，我们此次招聘 HC 设定为 30 人，实际入职人数在 22-30 人之间都可。招聘方式为渠道合作——萌想科技（实习僧），定价为 1000 元/人。

邮件截图如下：



**李璟**  
周三 8/8, 13:39  
邢超; 付英波; 谢鹏; 徐燕北; 庞雅介; zhangminan@zzcrowd.com; 郑绍辉; 杨强(人力资源部); 伞璐; 曹志敏

 全部答复 | v

收件箱

你在 2018/8/8 16:08 转发了此邮件。

hi, 各位好

我同步一下两地site的招聘进展以及接下来的计划

1、宁波截止到昨天，面试23人，19人愿意入职，今天还会面试一部分，然后本周争取把offer发出，签署合同。宁波这边招聘主要是我们自己来做，感谢 @庞雅介 的指导和帮助，辛苦 @张咪南。宁波这块我们预期下周开始办公，data++这边也会准备好一些初级项目便于培训和启动

2、成都这块我们采用的是渠道的方式，已经谈定相关合作渠道，人数上问题不大，预期明天开始大批量面试，感谢 @杨强(人力资源部) 的支持。办公场地这块辛苦 @伞璐 帮忙协调

两地目前的进展都在预期中，感谢各位的大力支持，之后有了进展我会继续同步。目标依旧是15号前争取完成两地补充人员的合同签署，感谢

发件人: 邢超  
发送时间: 2018年8月3日 18:40:07  
收件人: 付英波; 李璟; 谢鹏; 徐燕北  
主题: 成都宁波办公人员入住人数要求-请各位帮助，万分感谢!

Dear Bob 李璟:

因本季度GDU需在成都及宁波争取政府回款，对于两地人数各有50人要求，目前成都已经有人数：27人，宁波已有人数：21人，烦请各位领导帮助凑齐人数，@李璟，时间节点最好在本月中旬前。

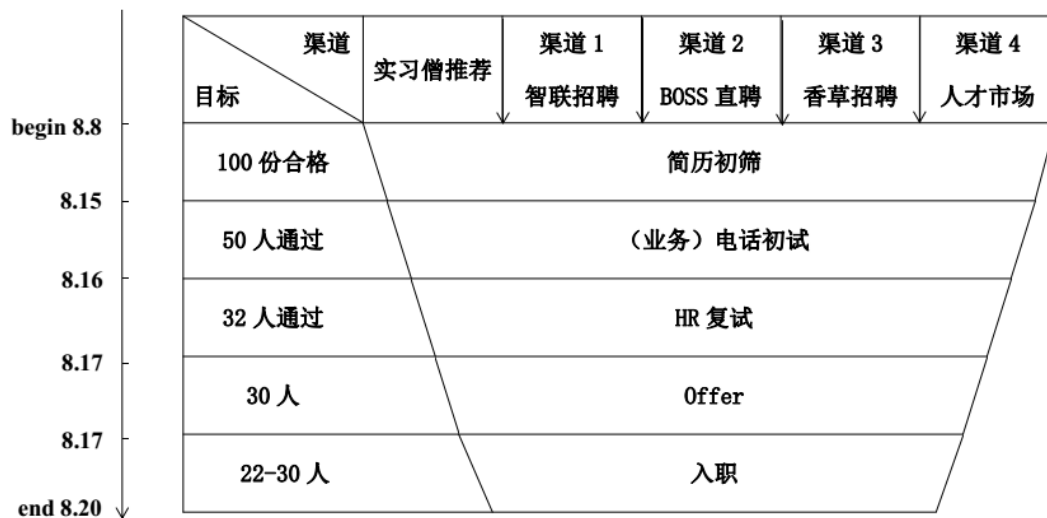
万分感谢各位领导的大力支持!

## 二、项目难点分析

1. 缺口 22 人，而整体时间只有 12 天，不到 2 周。
2. 大部分候选人对“数据标注”工作非常陌生，沟通起来需要更多的时间和耐心；
3. 除了第三方合作渠道——实习僧以外，无现成渠道，需要新开辟渠道；

## 三、目标分解

根据招聘漏斗分析法，如果要达到不低于 22 人入职，需有 30 人 Offer，至少保证 50 左右电话面试通过，HR 现场面试可根据候选人数量来灵活调配 offer 人数。结合时间节点情况如下：



## 四、渠道分析

接到招聘需求时，公司的招聘渠道情况如下：

1. 公司已定付费渠道——萌想科技（实习僧），每入职 1 人佣金 1000 元。
2. leader 杨强已经在使用的网络渠道：智联招聘、BOSS 直聘、香草招聘。

3. 未开通但我认为有帮助的渠道有：应届生网站、当地人才网、人才市场。

以上渠道各有优势，对比如下表：

	优势	劣势	成本
BOSS 直聘	直接与大量的候选人沟通，HR 掌握着主动权	无法主动投递简历，沟通时间成本大，获回应的几率低	0
香草招聘	直接与大量的候选人沟通，HR 掌握着主动权	1、投递进来的简历并无联系方式，主动索取会增加时间成本；2、主动沟通时间成本大，获得回应的几率低	0
智联招聘	网站人才质量优，人才活跃度高，简历量较大	无法与候选人直接沟通，投递进来的候选人匹配度低	0
应届生网站	应届毕业生较多，青年人汇集地	网站人才活跃度低，投递进来的简历量会低于其他渠道	
当地人才网	用户大多数为本地人	1、网站人才活跃度低，投递进来的简历量会较少；2、人才质量较低	
人才市场	本地人汇集，能直接与候选人面对面沟通	1、需要 HR 前往人才市场，并准备相关宣传资料；2、人才质量较低	交通费
实习僧推荐	匹配度高，简历量大	成本高昂	1000 元/人

## 五、 渠道数据情况

	简历量	一面通过率	二面通过率	Offer 率	入职率	入职人数	成本
BOSS 直聘	34 份	35.29%	14.71%	14.71%	11.76%	4 人	0
香草招聘	20 份	45.00%	30.00%	20.00%	20.00%	4 人	0
智联招聘	14 份	57.14%	28.57%	28.57%	28.57%	4 人	0
人才市场	4 份	75.00%	75.00%	75.00%	75.00%	3 人	16 元
实习僧推荐	27 份	59.26%	44.44%	40.74%	40.74%	11 人	11000 元
总计	98 份	48 人	30 人	27 人	26 人	26 人	11016 元

说明：人才市场的招聘成本为交通成本；实习僧推荐入职佣金为 1000 元/人。

如上表所示：

1. 从简历量上来看，各渠道效果排序呈现为：BOSS 直聘>实习僧>香草招聘>智联招聘>人才市场，这体现了各个渠道人才的活跃度。

2. 从“入职率”来看，人才市场>实习僧推荐>智联招聘>香草招聘>BOSS 直聘，人才市场其能使 HR 与候选人直接面对面沟通，相比其他渠道，时间成本更小，效益更高。

3. 从成本上来看，实习僧渠道推荐的候选人匹配度高，为此次招聘缓解了一定的压力，但其成本高昂。除实习僧以外的渠道共入职 15 人，成本共计 16 元，这表明，在 HR 人力充足的情况下，可避免寻找第三方合作。

## 六、 执行结果

招聘各阶段“目标—结果”一览表						
渠道	BOSS 直聘	香草招聘	智联招聘	人才市场	实习僧	渠道
目标	34 份	20 份	14 份	4 份	27 份	结果
100 份合格	简历初筛					98 份合格
50 人通过	(业务) 电话初试					48 人通过
32 人通过	HR 复试					30 人通过
30 人	Offer					27 人
22-30 人	入职					25+1 人

整体招聘完成情况比预计时间提前 2 天，过程中灵活把控了入职人数。同时储备了很多的简历，为以后的替补工作奠定了良好的基础。

## 七、 影响招聘的关键因素

### 1. 积极因素：业务部门的积极配合

由于招聘任务来得比较紧急，计划的业务主管肖朝肸还在北京进行工作交接，所以一面的形式为电话沟通。朝肸哥非常配合此次的招聘工作，单周电话沟通量达 100+次，而且把握严格，回馈及时。Data++负责人李璟“璟爷”也给了我非常暖心的支持和鼓励，任何问题或者需求都可以得到很好的解决。总之，此次招聘能够按时完成任务，得益于业务部门有较高的责任意识，较高的热情和参与度。

### 2. 消极因素：岗位部分信息模糊

在这次招聘中，很多关键信息是非常模糊的，例如：是否缴纳五险一金、有无零食供应、团建费标准、有无书包和文化衫、上下班时间等。虽然随着招聘的推进这些问题也都

——得到了确认，但不管是对执行招聘任务的 HR 还是候选人而言，确实是产生了不好的影响。建议在以后的招聘过程中，岗位的情况一定要有清晰的说明，节约时间成本，降低不信任感。

### 3. 客观消极因素：招聘任务具有明确时间节点

政府部门下达的 HC 任务为 8 月中旬之前将成都的团队扩充至 50+ 人，所以我们的招聘工作必须得在 8.20 日完成。虽然通过二面的有 30 人，但并非所有人都能够立即上岗，这导致了部分人才的流失。再者，网络渠道在招聘结束之后陆续还有不少简历投递进来，如果不是时间节点的问题，我们可以将招聘时间稍微延长，进行“优中择优”。

## 八、 个人心得

做招聘要有章法，有计划和有行动力，这是我在此次招聘中最深刻的体会，计划是达成结果的方法论，行动是达成结果的保障。

我经历漫长的面试流程，最终于 8 月 8 日入职，岗位为 HR 实习生，leader 为杨强。非常幸运能够跟着强哥学习，对于培养实习生强哥有着与别人不同的观念。譬如此次招聘，强哥并非将重心放在我的每日工作的监督上面，而是花了大量的时间向我阐述此次招聘的大背景，对我将如何展开此次招聘给出了一些引导和建议，便给我足够的发挥空间去操作了。

遇到一个尽心尽责的 leader，我也 push 自己不断学习进步。在刚入职的前两天，我还处于一个每天看时间期待准点下班的一个状态，好在后来在强哥的悉心引导下，我的责任感和统筹意识生根发芽。紧张感对于一个应届生来说非常珍贵，在后续任何招聘活动或者其他任务中，我会也如一保持的。

——谭文静

成都 site HR 实习生