

# 数据标注攻坚招聘总结（文静）

20 Sep 2018

## 一、项目背景

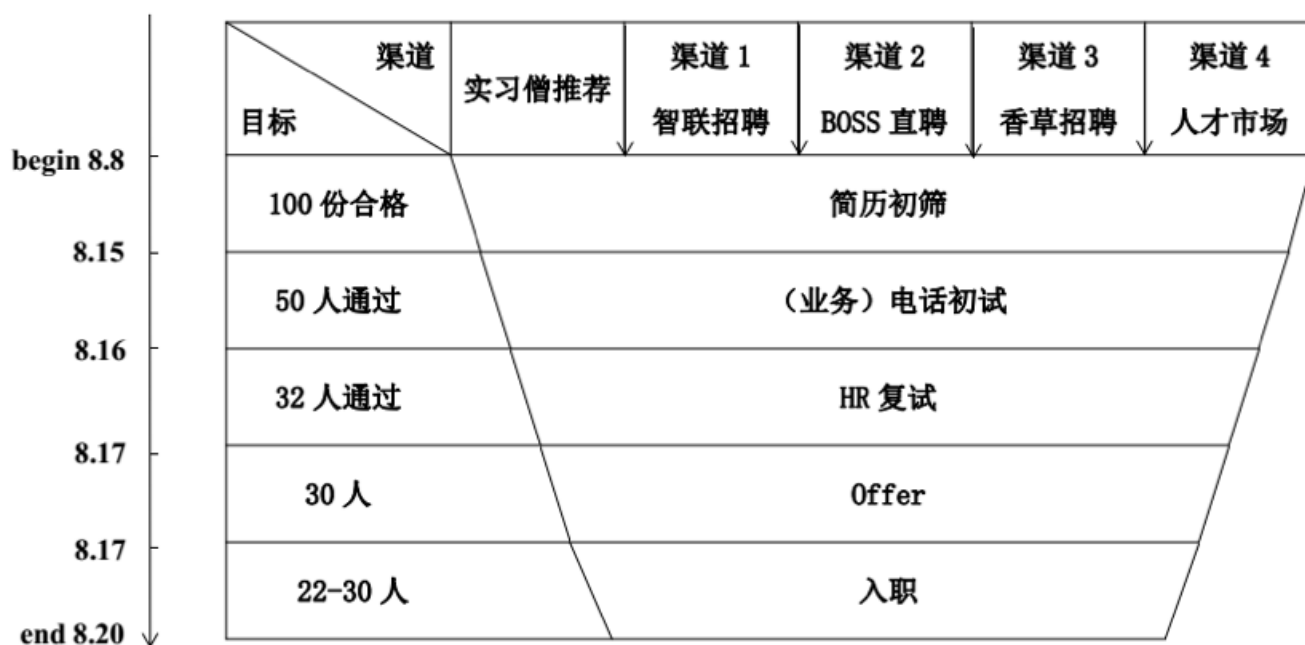
此次人员扩充截止时间为8月中旬。结合业务发展和成都site实际情况，公司计划在成都搭建一个”数据标注”团队，leader从北京调回。为了规避风险，我们此次招聘HC设定为30人，实际入职人数在22-30人之间都可。招聘方式为渠道合作 - 萌想科技（实习僧），定价为1000元/人。

## 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

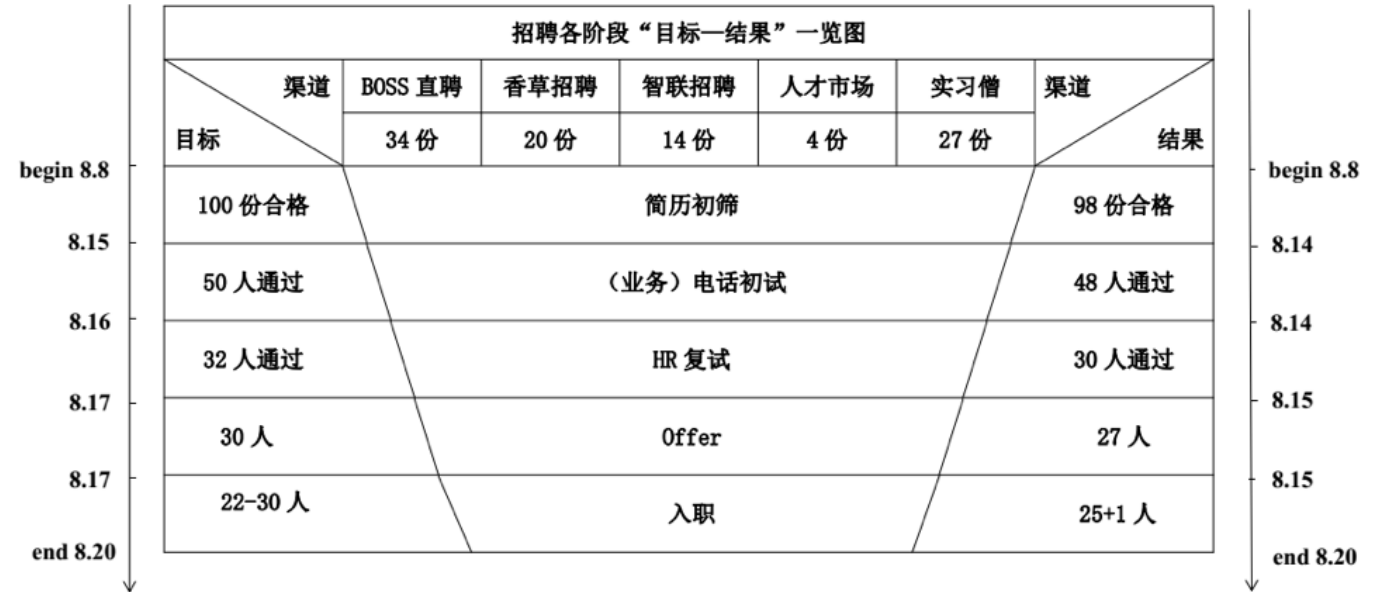
## 五、渠道数据情况

	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



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舛还在北京进行工作交接，所以一面的形式为电话沟通。朝舛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一一得到了确认，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，这是我从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。