
一大早，人力资源部的招聘主任王军就被李总叫到他的办公室。"销售部的三个市场经理的招聘三个月前就已经开始了，为什么现在还招不到人？"李总气势汹汹地质问。"这个，……"王军真是有苦说不出。"你是负责人力资源的，这三个月你都干了些什么？"我们都一直在招聘呀，但是……""不要说但是了，你说你一直在招聘，人在哪里？"王军真是有口难辩了。

"好啦。"李总的口气缓和了下来，"你自己想一想，招聘出了什么问题？什么时候才能有人到职？"挨了一顿批之后，王军灰溜溜地走出了李总的办公室。

在招不到合适的人时，人力资源人士应如何有效面对管理层的诘问，如何向管理层解释人力资源正在努力做的事情呢？如何让老板相信，并认同人力资源部的招聘工作呢？这就需要进行有效的招聘统计分析了。

招聘统计分析主要有以下各个方面：一、 招聘渠道分析。

招聘渠道分析，主要是通过对在各种招聘媒介中发布招聘信息，收到符合应聘条件的有效简历进行分析。通过进行招聘渠道分析，可以较好反映某一特定岗位应在哪一种招聘渠道从事招聘会收到理想的效果。招聘渠道分析如下表：

招聘职位： _____

招聘渠道

招聘周期

符合条件简历数

招聘费用

单位简历/成本

报纸

XX 日报

XX 晚报

XX 报

网站

XX 人才网

XX 招聘网

招聘会

AA 招聘会

BB 招聘会

二、 单次招聘活动效果分析?

通过对每一次招聘活动进行统计分析，可衡量每一次招聘活动的成效。见下表：

招聘活动： _____

费用： _____

招聘职位

简历份数

有效简历份数

录用人数

销售经理

会计主管

文员

保安

三、 单位招聘成本分析

通过单位招聘成本分析，可反映企业在某一招聘周期的招聘成本的高低。

招聘成本可分为直接招聘成本和间接招聘成本。直接招聘成本包括开展招聘活动的直接费用，如报纸广告费、招聘人员差旅费等。间接招聘费用则包括参加面试的面试官的时间成本及为准备招聘而付出的各项时间劳动成本。

招聘有效度可用一个数值反映。一般企业会采用在某一招聘周期的录用人数作为参考值。但笔者认为，由于录用人数职位有高下，招聘难度不同，很难反映真实的招聘情况。所以，笔者建议，用企业在某一招聘周期的所录用人数的薪金总额作为参考，可更直接而有效的反映出每一个时间段内的招聘有效度。

例 1：M 公司 2007 年 2 月份参加三场招聘会，刊登两次报纸招聘广告，其招聘费用合共为 64000 元。招聘结果如下：录用财务主管 1 人，月薪 8000 元，文员 3 人，月薪共 3300 元；技术工人 5 人，月薪合共 4700 元。则 M 公司在 2007 年 2 月份的招聘有效值为：（1） $64000 \text{ 元} / (1+3+5) = 8000 \text{ 元/人}$ 。

表示每招聘一人，则须付出招聘成本为 8000 元。

（2） $64000 \text{ 元} / (8000+3300+4700) = 4$ 。表示每招聘人工价值为 1 的成员，须支付的招聘成本为 4。

例 2：T 公司 2007 年 2 月招聘情况如下：

（1）参加一次招聘会，招聘成本（展会费+差旅费）合计为 4480 元。通过此招聘会，招聘到职技术工人为 2 人，月薪合计为 2800 元。

（2）刊登一次报纸广告，招聘成本为 3000 元。通过此广告，招聘到职文员一人，月薪合计为 1200 元。

（3）通过猎头招聘到一技术研发员，猎头服务费为 12000 元，技术研发人员工资为 8000 元。

则各个岗位的招聘成本可列计如下：

（1）技术工人： $4480/2800=1.6$ ；

（2）文员： $3000/1200=2.5$

（3）技术研发人员： $12000/8000=1.5$

通过此项分析表明，此次招聘文员的成本为最高。

同时，可计算各个招聘渠道的招聘成本如下：

(1) 招聘会：4480/2800=1.6

(2) 报纸广告：3000/1200=2.5

(3) 猎头：12000/8000=1.5

通过此分析表明，在各个招聘渠道中，猎头这个招聘渠道的性价比是最高的。相反，报纸广告在各个招聘渠道中是最不经济、最不划算的。

四、及时到职率分析

及时到职率分析，是指人力资源招聘人员从收到空缺职位招聘需求表，到完成此职位所需的招聘天数统计。此项分析反映填补某一空缺职位开展招聘活动的时间的长短。

例：P公司2007年2月份完成的招聘职位如下：（1）财务主管：收到需求申请表为2007年1月4日，招聘人数为1人，人员到职为2月1日（招聘天数28天）。

（2）技术工人：收到申请表为2007年1月15日，招聘人数为3人，1人于2007年2月1日到职（招聘天数为16天），2人于2007年2月13日到职（招聘天数为28天）。

及时到职率为： $(28+16+2*28) / (1+3) = 25$ 天。

表示平均每个岗位需进行25天的招聘方可到职