

创新的网络招聘模式研究—以猎人才网为例 Innovative Online Recruitment Models: Taking Lie Cai as an Example

王亚楠¹ 曾伦崇^{2*}
Ya-Nan Wang Lun-Chung Tseng

摘要

本研究首先介绍了时代发展的趋势，互联网迅速发展，信息化时代来临，网络人力资源招聘模式不断的改进和创新，透过文献收集对网络人力资源招聘的概念、系统功能和模式进行了回顾。以创新的网络招聘模式猎人才网为例，进行个案研究，从SWOT分析、波特五力模型分析、营销6P组合分析和战略分析对猎人才网进行了深度描绘。本研究主要采用量化研究和质化研究深度访谈的混合方法，量化研究针对调研数据进行分析，共回收50份有效问卷，并使用SPSS24.0统计软件进行分析；针对质化研究以深度访谈的方法访问了学者。本研究中结果展示的猎人才网顺应了时代发展趋势，开拓了创新的社会招聘招聘模式，顾客满意度较高，未来发展前景较好，实际应用范围广，后续会继续运行这种招聘模式，在实际应用不断改进革新。

关键词：网络人力资源招聘、创新、猎人才网

Abstract

This article firstly introduces the developing trend on the rapid development of Internet, the coming of information age, and continuous improvement and innovation in the network mode of human resources recruitment. Through the literature collection, this research reviews the concept of human resources recruitment, system function, and model of network. Taking the innovative online recruitment model of Lie Cai as an example, the case study was conducted first, followed by SWOT analysis, Porter's five forces model analysis, 6P combination analysis and strategic analysis of marketing for the in-depth description. This study mainly uses a mixture of quantitative research and qualitative research in-depth interview. For quantitative research, a total of 50 copies of valid questionnaire were used with SPSS24.0 statistical software for analysis. For in-depth interview for qualitative research, scholars and experts were interviewed. The results of this study show that Lie Cai follows the trend, develops an innovative social recruitment mode, demonstrates high customer satisfaction, presents good prospects for future development, and shows a wide range of practical applications. It will continue to run this recruitment mode and make continuous improvement and innovation in practical applications.

Keywords: Online Human Resources Recruitment, Innovation, Lie Cai

¹ 厦门大学嘉庚学院管理学院本科生

² 厦门大学嘉庚学院国际商务学院副教授 lunchung@xujc.com*通讯作者

1. 绪论

随着我国科技的不断深入发展，互联网得到了迅速发展，“互联网+”信息化、数字化、数据化时代也随之到来，对企业员工招聘工作提出了更高的要求。传统的员工招聘管理模式已经不能满足企业的发展需求，因此，为了实现从传统招聘到“互联网+”信息化、数字化、数据化时代员工招聘管理转变，企业人力资源管理部门要对招聘路径进行改进与创新，从而保证企业员工发展的稳定性与长久性。如何进一步发展和完善网络人力资源招聘，促使其优势和效果的充分发挥，是一个重要的理论和实际课题。

本研究主要对“互联网+”信息化时代员工招聘管理现状进行研究，从而提出一些有效路径，促进企业的健康成长。猎才网是一种 PC 端互联网为载体，打造嘉庚猎才网专业，实现企业-个人端对端 Match，实现人职匹配，构建专业能力点对点的人才招聘、实习、就业与提升，让各高校人才和企业之间建立端对端联系的需要，致力于实现招聘与求职的有效对接。

2. 网络人力资源

2.1 网络人力资源招聘的系统功能

国内外诸多学者也对网络招聘系统功能和流程进行了相应的研究（如表 1）。

表 1. 国内外诸多学者对网络招聘系统功能和流程相应的研究

学者	定义
Cappelli (2001)	推荐在线招聘的四个步骤为：第一步，吸引申请人：通过招聘广告的难忘形象以及网页的设计来吸引候选人；第二步，将候选人进行分类：运用在线问题，在线问卷和测评游戏等方式获得候选人醒悟、态度、能力和信息并以此将候选人分类；第三步，开始联络：运用在线方式迅速地联系申请人；第四步，完成：在线交流转到传统的面试。
萧仲伟 (2001)	认为 e-Recruiting 所涉及的层面应该包括职缺汇总/发布、求职者应征工作、收取电子简历并有目的地建立公司专属人才库、面试流程安排、面试执行、录取通知、人员到职、招募资料分析等。
周斌 (2002)	对网络招聘环节的论述基本上与 Cappelli（2001）一致，认为网络招聘包括吸引人才、分析人才、联系人才以及最后达成协议几个基本环节，并且指出主要通过网上信息发布、网上人才测评与分类、E-mail 或在线联系、人才招聘管理软件处理相关事宜等手段来完成。
陈欣 (2005)	指出通过网络发布信息应该按照人员招聘需求计划来确定，通过电子表单填写，做到信息的规划性和数据的标准化，收集求职申请与个人简历一般采用电子邮件与在线填写简历两种方式进行；并且主张在应聘者受理阶段加入背景核实过程，附带在线性像水平测试、系统设置初步筛选的标准的参数，甚至利用智能系统实现关键字筛选，以这些措施提高网络招聘的效率和效果。
张宝 (2005)	认为人员招聘可以分为三个阶段：寻找求职者，约见应聘者，录用应聘者。电子招聘站点所提供的功能有：求职公告板（Job board）、应聘者跟踪系统（Applicant tracking systems，简称 ATS）和在线简历服务中心（Online resume service center）。求职公告板发布职位信息，提供最基本的求职服务。应聘者跟踪系统能自动跟踪一份简历，从简历递交到应

	聘到最终录用。在线简历服务中心提供备选人才库服务，摆正应聘者在教育程度、工作动机和技能三封面满足雇主的要求，同时还提供约见跟踪，日程安排和录用通知等服务。
熊军 (2006)	在研究网络招聘技术关键时指出：技术上的革新和创造可以给网络招聘创造更大的发展空间。如宽带网技术、网络招聘管理软件的开发技术等，可以解决网速问题、电子筛选问题、信息处理问题等，也提出目前影响网络技术发展的关键是 IT 人才的缺失，提出网络人才的教育培训的重要性。
刘思宇 (2018)	互联网大数据背景下网络招聘的重点在于运用了大数据技术，在大数据的环境下促进企业招聘招聘结合大数据的特征，有效解决了简历的手机和筛选的问题，并对简历进行分析，实现了招聘过程中“高效+精准”的目标，很多企业还建立专门的招聘管理信息技术，实现智能化招聘。一是基于大数据的分析，简历优质人才资料库，在大数据中提取优质人才序列，根据人才能力素质与企业岗位需求进行个性化匹配，提高人岗匹配的精确度；二是根据求职者的个人经历、简历、能力测试与人格测试来计算出综合评分，为岗位寻找出最合适的人才；三是针对求职者和用人企业建立多维度的数据标签，进行人岗双向匹配，实现信息上下有效对接；四是出现社交网络招聘新模式，使招聘不局限于招聘网站和平台，促进应聘者与雇员间的深度了解。

资料来源：本研究分析整理

通过以上分析可以总结出，网络招聘系统一般包括在线自动广告发布、职位需求管理、求职者信息登记、简历库搜索、简历动态筛选、简历流程管理、来信回复和信息分类存储等功能，企业可以利用自动的搜索、匹配、分类、筛选系统找到合适人才；还可以建立企业自己的筛选标准，对求职者进行初步过滤，并对退、留邮件设置不同标记，自动回复和存档；甚至可以利用互联网技术进行电子面试。

在互联网的不断发展下，网络人力资源招聘的系统功能也得到了不断的完善和革新，主要的网络人力资源招聘的系统功能有如下几项：

2.1.1 关注企业发展环境，明确人才招聘需求，注重中长期人才储备

招聘工作始于企业人力资源需求的确定，即企业在互联网时代发展所需要的人力资源在质量和数量上的要求。传统的人力资源招聘需求根据企业人员规划来制定，一般按照企业岗位设置与业务发展需要，结合目前企业人力资源现状来制定。互联网时代的招聘需求更加灵活也具有前瞻性，需要考虑的不仅仅是短期的人力资源需求，更加注重企业人力资源的长期需求。

首先招聘人员要了解企业生存的大环境。其次，要求企业的人力资源招聘工作不仅要根据人力资源规划做好短期人员招聘需求计划，如年度、季度、月度计划等，更要做好中长期招聘需求规划工作。根据企业在互联网时代的战略发展计划，有计划对未来较长时期的人才招聘规划，提前储备人力资源，是企业在互联网时代应对多变的环境做出快速反应的制胜法宝。

2.1.2 进行岗位分析，构建胜任特征模型，明确选人标准

有了招聘需求计划，如何更准确地找到适合所在企业的人才，其中工作岗位分析

就变得非常重要。不同的企业即使是相同的岗位，对人才的要求也会不一样，只有明确所在企业的岗位对人才的“独特”需求，特别是对人才质量的要求，才能找到适合所在企业的人才。互联网时代的招聘工作，除了要关注人才的知识经验和外在特征，更加要关注岗位对人员的深层次要求，比如社会分析、角色的定位、自我概念、自身特质及动机等，通过数据分析建模，构建岗位胜任特征模型，明确企业招聘时的选人标准，帮助企业找到适合岗位的高绩效高适应性人才。只有通过这种方式招聘到的人才，其与企业建立的关系才是兼顾劳动契约和心理契约的双重关系。

2.1.3 优化招聘渠道，提高招聘效率

人力资源的招聘渠道分为内部招聘和外部招聘渠道。传统的外部招聘渠道主要是网络招聘、校园招聘、现场招聘、内部推荐和猎头招聘等。而互联网时代企业的招聘人员也越来越感受到，运用传统的招聘渠道已经不能充分满足招聘的需要。校园招聘针对的是没有经验的应届毕业生；现场招聘效果效率低，也已经慢慢淡出了许多企业招聘的视线；猎头招聘能找到中高级人才，但是往往费用较高；网络招聘和内部推荐是目前大多数企业运用的主要招聘渠道，但企业还是整天招不到合适的人才，而人才却抱怨找不到合适的工作。造成这种人岗不能很好匹配的原因之一就是信息的不对称，而互联网时代大大改变了人们的生活方式、思维方式、工作方式等，是信息交流快速高效无障碍。

传统的网络招聘往往借助招聘服务平台，如目前多数企业普遍使用智联、58job、人才等网络招聘服务商，人们往往是有找工作的需求了才会到网站上投递简历，人才信息才能达到企业招聘的人员手中。当然招聘人员也能通过个人简历的主动搜索，获取潜在的人才信息，但是花费的时间和精力较多，而且成功率不高，招聘效率较低。随着互联网时代社交平台的广泛应用，企业越来越多地利用微信、微博、LinkedIn、Facebook 等网络社交平台，快速地将企业的用人需求信息散发出去。借助社交网站的庞大资源优势和技术支撑，来做企业的人才招聘；招聘信息全方位快速扩散，吸引潜在的优秀人才，即使目前没有换工作打算的人才，也能获得企业的人才需求信息，并通过便捷的移动交流技术，沟通工作意向。这大大提高招聘效率，还为企业做好了自我营销、宣传企业文化、提升品牌形象，反过来又会促进企业的招聘工作。

另外，互联网时代要充分发挥内部推荐渠道招聘人才，内部员工对所在企业较为熟悉、认同，对推荐人员的情况也比较了解，特别是技术岗位人员，运用内部推荐渠道，能帮助企业快速招聘打破较为适合企业的人才。

2.1.4 高效的招聘实施过程，制胜企业人才战略

互联网时代，人力资本被认为是企业发展的最关键因素，而人才战略制胜的关键就是“快而准”。所以互联网时代企业在招聘实施的过程中，要充分利用互联网技术，借助微企业、微招聘、移动网络技术，利用简约、智能、社交化的招聘方式，随时随地快速筛选个人简历信息，实现与应聘者 and 潜在人才的实时便捷的初步意向沟通，缩短招聘时间，快速定位目标人才。

2.1.5 数据化人力招聘信息，总结经验，优化招聘

互联网技术使得人力资源招聘工作基于数据，使用数据说话和决策成为可能；运用计算机和移动网络技术，对整个招聘环节做好数据的记录和统计工作，将行为数据好并做好数据分析，将大大改进传统招聘工作，帮助企业在快速发展的互联网时代及时总结招聘问题及经验，并适时调整招聘工作。

2.1.6 配套人力资源策略，留住人才，吸引人才

企业通过招聘工作能补充企业所需人才，但如果企业没有配套的管理措施，人才进入企业后也会很快流失，从而加重招聘工作的负担，浪费大量的人力和物力。互联网时代人才流失的主要原因，已经不再是“钱少”的因素，更多的是“心伤”因素，人才更加关注自身与企业的价值观和思维行为模式是否契合，更加关注自身的感受。

总而言之，互联网时代的人力资源招聘工作在充满挑战，关键是要做到快、准、稳。招聘工作要充分认识需求，转变观念，结合新兴移动互联网技术和大数据分析，坚持人力资本优先的理念，为企业在网络时代的成长发展做出更大的贡献。

2.2 网络人力资源模式和理论

在互联网出现之前，传统的招聘服务通常局限于报纸广告招聘、广播招聘、电视招聘、人才招聘会等主要的方式，此后，随着互联网的出现以及大范围的应用，招聘由传统的方式向新型的、一互联网平台的网络招聘方式过度，出现了很多提供网络招聘服务的第三方网站。对于网络人力资源招聘模式，已经有相关学者进行研究（如表2）。

表 2. 网络人力资源招聘模式相关研究

学者	定义
刘兆彤 (2007)	网络人力资源招聘的最初模式是以著名招聘网站 monster 为代表的，类似于中介平台的模式，实质上经过多年的发展，网络招聘的主流模式未发生本质性改变，仍然是传统的中介模式。但是互联网的技术及理念一直在不断发展，近年来出现了移动互联、无线互联、手机上网等的基础设施；同时在 web2.0 新概念下出现了 blog、wiki、rss、sns 等的新技术应用，互联网技术及理念的不断变革，给网络招聘带来多方面的变化和发展，出现了一些新的招聘方法和模式，如垂直搜索型招聘、SNS 招聘、博客招聘等。
刘华 (2007)	网络招聘的类型：（1）以盈利为目的的商业性招聘网站；（2）公益性招聘网站；（3）许多企业也会在自己的公司网站上发布一些招聘信息，求职者可以根据自己的求职意向，有针对性地访问一些公司网站查询招聘信息；（4）在某些专业的网站 BBS 发布招聘信息；（5）在特定的网站上发布招聘广告；（6）利用专业工作搜索引擎搜索；（7）通过网络猎头公司或网络中介公司；（8）通过基于 SNS 交友网站招聘；（9）通过 Blog 招聘。
陈静 (2007)	当前主流的招聘方式有校园定向招聘、报纸杂志、电视广播、现场招聘会（人才交流市场）、人才猎头、熟人推荐、网络招聘等。不同的招聘渠道有各自的优势和劣势。其中网络招聘是伴随着网络日益普及的趋势下产生的一种新的媒体招聘形式，招聘信息可以定时定向投放，发布后也可以管理其费用相对低廉，理论上可以覆盖到全球。通过在知名的人才网上发布招聘的信息，如 www.51job.com、www.zhaopin.com、各地人才市场网站、公司的网站，可以快捷、还练的接受到求职者的信息，而且各类网站提供的格式邮件可以减低简历筛选的难度，加快处理简历的速度。这种形式对于白领阶层尤为适用，基本上是“找工作，一键搞定”。

<p>华芝 (2013)</p>	<p>国内研究现状：在我国网络招聘平台出现的相对比较早，但是早期的互联网在我国发展缓慢，这样就约束了网络平台的发展。2003 年网络招聘才开始被重视起来，越来越多的个人和企业开始通过网络进行求职和招聘，2005 年互联网的普及和网络在我国的发展给网络招聘带来了新的动力，到同年底，我国已经拥 2,000 多个招聘网站，PV 总量达到了 30 万以上。到 2006 年网络招聘在市场上的份额已经高达 33%，并按 73.9% 的增长率持续增长，这时网络招聘的企业用户已经达到 200 多万家，招聘网站页面点击率已达到 40 多亿次。到现在，我们可以按照网络招聘平台的服务对象、主要内容和相关功能分为一种类型，即招聘类网站、管理咨询类网站、MIS 软件类网站、培训类网站和企业招聘类网站。</p> <p>国外研究现状：美国在 1993 年实施了 NII 计划（National Information Infrastructure），使得网络得到了大大的普及，网络用户也随之大大增加，网络招聘也随之产生了。由于这些网络招聘网站所用的时间短、节省资金和信息量大，逐渐受到美国企业和个人的关注，这些网站主要包括门户类网站的招聘频道和行业型招聘网站，随着网络的进一步发展以及 Web 技术的越来越成熟，各种大型的招聘网站逐渐发展起来，例如 Monster Worldlde、CareerBuilder 和雅虎等。</p>
<p>刘思宇 (2018)</p>	<p>互联网大数据背景下的招聘模式主要是指网络招聘，网络招聘一般包括企业在网上发布招聘信息，从而进行简历筛选、笔试、面试。企业通常可以通过两种方式进行网络招聘，一是在企业搭建招聘系统在自身网站上发布招聘信息，二是与专业招聘网站合作，如 58 同城、猎聘网、前程无忧、智联招聘等，通过这些网站发布招聘信息，利用专业网站已有的系统进行人才招聘。</p>

资料来源：本研究分析整理

如今在“互联网+”的时代下，网络招聘进一步发展，出现了很多模式，例如综合招聘模式、分类信息招聘模式、垂直招聘模式、公益招聘模式、社交招聘模式等。从 2002 年起，网络招聘这种招聘方式在中国快速普及。

网络招聘，指的是借助计算机平台和互联网及其相关技术，帮助企业完成招聘活动，帮助求职者找到工作工作岗位的过程，不同的技术条件，是的招聘活动存在着不同的主流方式，“互联网+”时代下，主要存在以下五种网络招聘模式：

2.2.1 综合招聘模式

综合招聘模式是提供信息最为全面的一种模式，包含了企业招聘过程中各方面的内容，这种模式在中国开始最早，发展较为完善。目前，国内主要运用这种招聘模式的互联网企业有前程无忧和智联招聘，他们的市场份额超过 60%，是网络招聘行业的领军企业。

前程无忧成立于 1999 年，是国内首个运用多种招聘资源，提供多种人力资源服务的网络招聘企业。前程无忧提供包括招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位专业人力资源服务，其招聘猎头服务在国内创立了网站+猎头+RPO+校园招聘+管理软件的全方位招聘方案。网络招聘作为前程无忧的主要营收模块，为其带来了大部分的营业收入。智联招聘成立于 1997 年，是中国最早的提供人力资源服务的企业之一，

较早的起步、充分的发展，智联招聘自成立至现在一直是网络人力招聘的中流砥柱。

2.2.2 分类信息招聘模式

分类信息又称为分类广告，这是在“互联网+”时代下互联网的一种新型的广告采用模式，具有聚集性和主动性的特点。通常，分类信息网站上会提供有关招聘求职、二手车、租房等大量生活服务方面的信息。目前，我国采取分类信息网站模式发展较好的互联网企业有 58 同城和赶集网。

58 同城和赶集网均成立与 2005 年，同为专业的分类信息网站，两者始终处于竞争状态。然而，2005 年 4 月 17 日，58 同城入股赶集网，获得赶集网 43.2% 的股份，两者战略合作，合并后两者仍保持品牌的独立运营，这一事件是中国分类信息网站上的一个重要的里程碑。

2.2.3 垂直招聘模式

与追求大而全的综合招聘模式不同，垂直招聘模式采取小而精的发展路线。垂直招聘网站能够降低企业和求职者的搜寻成本，提高招聘和求职效率。实施垂直招聘模式的网站首先会选择一个细分的招聘网站，在其基础上提供具有针对性的岗位，进而实施专业化发展，这也是一种网络招聘的发展趋势。近几年来，我国在垂直网络招聘模式方面发展较快的是拉勾网和猎聘网。

拉勾网与 2013 年上线，专注于计算机网络相关的细分市场，引互联网公司入驻，专注于为工作经验十分丰富的资深互联网从业者提供工作机会。猎聘网于 2011 年上线，为招聘中高端人才提供超过 500 万条精英职业找工作信息，众多猎头在线提供找工作服务，覆盖众多行业知名企业，提供简历指导/面试指导等多项求职服务。猎聘网将用户定位在中高端的求职者，它为企业、猎头以及职业经理人之间提供了便捷的信息交流平台。

2.2.4 公益招聘模式

一般由政府出面设立，为引进人才和增加就业服务，采取免费的网络招聘。例如：2020 年 2 月 5 日浙江推出 80 万+网络公益招聘会；上海劳动保障服务网的“专业人员招聘”栏目、外企服务公司在线的“招聘求职”栏目等。

2.2.5 社交招聘模式

社交招聘模式是伴随社交网络的普及而发展起来的一种新型的网络招聘模式，是指运用社交平台发布招聘信息，借助公众力量进行传播，实现创新型的社交招聘活动的一种招聘模式，也是当今比较流行的一种招聘模式。

职业类社交网络以优士网 LinkedIn 为例，LinkedIn 在 2002 年成立于美国，2003 年网站正式上线。2014 年 LinkedIn 开始进军中国，开拓新的国际市场，将其中文名字定为“领英”，中文也成为 LinkedIn 网站平台的第 22 种官方语言。LinkedIn 通过与微信合作，推出“领英名片”进行社交招聘推广，娱乐类社交网络以新浪微博为例，新浪微博中进行招聘，主要是发布职位信息后等待应聘申请这一行为和结果。大街网创立于 2008 年底，是一家真正专属于年轻人的移动社交招聘平台，为年轻职场人匹配最佳工作机会，拓展职场人脉，提升职场价值，是中国社交招聘的领先者。本研究主要介绍社交招聘模式-猎才网。

3. 研究设计

本研究是为了了解创新的网络招聘模式-猎才网使用的顾客满意度关系之研究，依据文献探讨，结合相关研究，本研究采用了量化研究和质化研究相结合的方法。

3.1 量化研究

本研究采用问卷调查法，依据文献探讨以及各个构面之定义与内涵，参考国内外学者对本研究相关构面的研究以及量表，透过修改设计出适合本研究相关需求的问卷。本研究首先针对使用过创新的网络招聘网站猎才网的顾客进行便利抽样，以人员访问法发出 30 份问卷做问卷前测，问卷前测修改完后再请相关专家学者加以指正。接着本研究再以人员访问法，针对使用猎才网的顾客进行 50 份的问卷访问。另外，为了鼓励受访者填答问卷，每位受访者赠与小礼品，以提高问卷填意愿和正确率。

3.1.1 问卷发放情形

(1) 问卷调查地点：主要集中在厦门、漳州、泉州、福州等地区以及全国各省城市的顾客。

(2) 问卷发放时间：2019 年 12 月-2020 年 4 月。

3.1.2 问卷发放方式

厦门、漳州、泉州、福州等地区以及全国各省城市，以使用过猎才网平台的消费者为抽取标准。

3.1.3 问卷回收情形

人员访问问卷数共 50 份，回收问卷 50 份。

3.1.4 资料分析方法

本研究采用多变量研究分析方法，针对问卷所收集的资料进行分析，以 SPSS 统计软件作为资料整理分析工具，所进行的分析有叙述性统计分析(Descriptive Analysis)和方差分析等。

3.2 质化研究

深度访谈(In-depth interview)又称做无结构访谈或自由访谈，它与结构式访谈相反，并不依据事先设计的问卷和固定的程序，而是只有一个访谈的主题或范围，由访谈员与被访者围绕这个主题或范围，进行比较自由的交谈。深度访谈是专业访谈人员和被调查者之间进行时间较长的(通常是 30 分钟到 1 小时)，针对某一论题一对一方式的谈话，用以采集被调查者对某事物的看法，或做出某项决定的原因等，通常在被调查者家中或一个集中的访问地点进行。深度访作为定性研究中的方法，在社会学领域中有着重要的地位。本研究采用深度访方法，预计访问学者两位，对猎才网提出建议。

4. 个案研究

4.1 猎才网简介

嘉庚猎才网是一种以移动端互联网为载体，打造企业-个人端对端的 Match 匹配，实现人职匹配，实现专业能力点对点的人才招聘、实习与就业、提升。在实现了企业高效信息交流上，为公司和个人提供求职、实习、就业，实现企业公司和个人的高效

对接，提升人职匹配效率，发挥精准的优势基础上，开拓了端对端 Match，主要体现在以下方面：

4.1.1 精准把握企业招聘信息需求，了解岗位的需求特征

把握招聘人才的特点，成就导向如何，企业的需求精准化，从而标准描绘出人职特征；总结若干企业做的工作优质与劣质的条件，岗位做得好需要哪些条件，帮助企业设计岗位，做最优秀的岗位设计和人才描绘。

4.1.2 调研大批求职者、应聘者、员工、职业经理人等，发挥人力资源主管的效果

协助企业作出符合标准的人才筛选，企业需要有贡献，做得长久的人才，帮助企业正确评估每个人，验证那一类人最适合，进行人才之间的比对筛选，高效率地完成招聘工作。

4.1.3 跟踪个人活动轨迹，公司和企业委派给第三方公司猎才网

系统自动完成个人测评服务，检测一段时间内的平台活跃程度高的用户，跟踪每一个猎才网活跃用户的信息与需求，后台系统自动生成报告结果，活跃度高、匹配性强的人员将会被推荐到相关的企业和公司。

4.1.4 匹配各高校人才的信息、信用水平、专业知识技能、校内表现、综合素质表现等

各高校中的每位学生的信息将被猎才网的线上自动化生成记录，人力资源经理可以在用最短的时间筛选匹配最适合的人才。具体的运作形式如下：猎才网与高校开展合作，高校人才自入学注册即成为猎才网的用户；每位人才的在校表现、职业规划、求职意向、最新动态等将在猎才的后台记录；猎才网容纳了大中型企业，世界 500 强企业，是高校学子实习和就业的好平台。

企业和公司招聘时可根据院校筛选、专业比对、经验分析、突出表现等各种指标，进行对人才的检测，可以在平台上招募人才；高校人才可在平台选择目标公司、目标岗位、求职方向，对企业主动投递简历，这样的平台链接了两端用户，既节省了人力、物力、财力，还能在小小的平台上看到全国招聘和就业的最新动态。

4.1.5 企业公司合作，招聘合伙人

精准高效匹配公司开拓业务和项目所需合伙人需要的条件，拓展全国范围内的合伙团队，例如目前猎才网开发出创新创业板块，在校内创新创业项目落地实施时，寻求合伙人的运用度高；建立全国范围内的联系也需要找到全国的合伙人。

4.1.6 大数据时代来临，开源数据，抓取信息

将求职者的资信能力、信誉评价、能力评价提供给公司，实现第三方平台的精准对接。互联网大数据背景下网络招聘的重点在于运用了大数据技术，在大数据的环境下促进企业招聘；招聘结合大数据的特征，有效解决了简历的手机和筛选的问题，并对简历进行分析，实现了招聘过程中“高效+精准”的目标，很多企业还建立专门的招聘管理信息技术，实现智能化招聘。

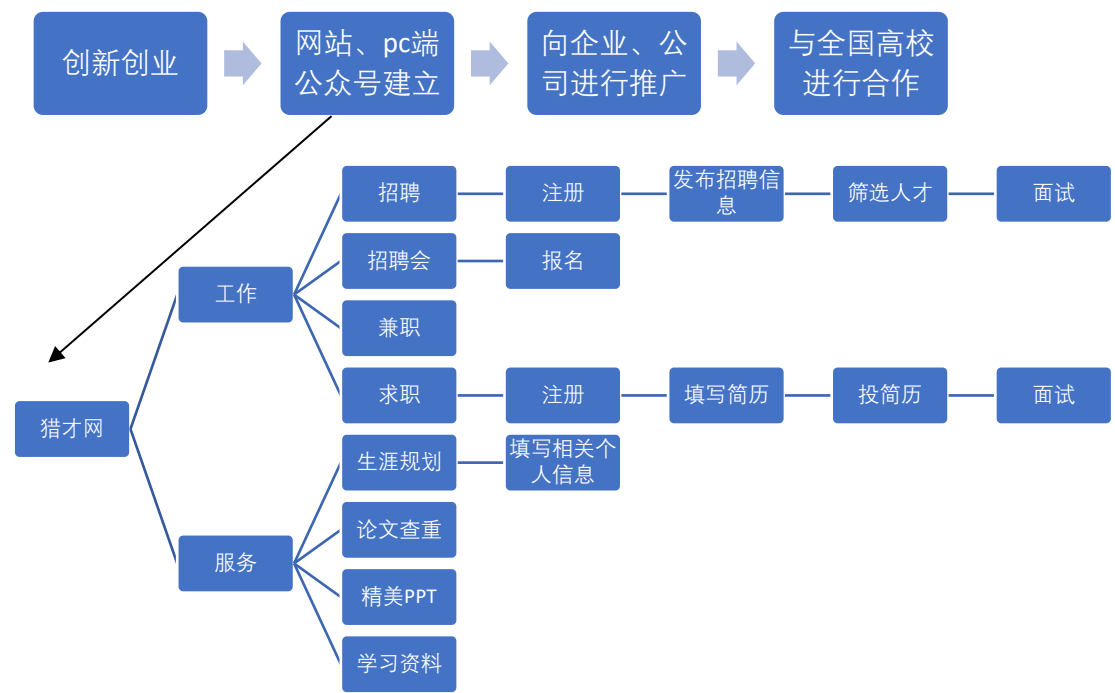
大数据背景下网络招聘的特点，一是基于大数据的分析，简历优质人才资料库，在大数据中提取优质人才序列，根据人才能力素质与企业岗位需求进行个性化匹配，提高人岗匹配的精确度；二是根据求职者的个人经历、简历、能力测试与人格测试来

计算出综合评分，为岗位寻找出最合适的人才；三是针对求职者和用人企业建立多维度的数据标签，进行人岗双向匹配，实现信息上下有效对接；四是出现社交网络招聘新模式，使招聘不局限于招聘网站和平台，促进应聘者与雇员间的深度了解。

4.2 现阶段成果

猎才平台和软件已经开发完成，企业和公司稳步入驻，阅读量和浏览量稳步提升，基本全面覆盖了高校 100 个专业，近 8,000 职位需求量，吸引了社会的关注，推展到高校和社会进行使用，备受好评。未来将要开创全国 500 家高校建立合作，实现各个省份地区的猎才网端对端的网络人力资源招聘发展模式，将提供更加精细化与专业化的服务，增加人才测评、技能培训、生涯规划等各方面模块。

猎才平台开发了多种模块，在实现企业-人才端对端人职 Match 的同时，致力于提升水平，自我实现，增强用户的体验感，挖掘平台的深度效果（如图 1）。



资料来源：本研究分析整理

图 1. 猎才网模块

4.2.1 企业招聘

汇集海量企业公司资源、校企合作平台、校园春招秋招企业、厦漳泉大中型的企业和公司、全国各地的公司和大中型企业、世界 500 强企业，涵盖 100 多个专业、8,000 多个职位需求量，为大学生提供实习和就业的机会，致力于打造嘉庚最大的聚英平台。精准对接各大企业并专注于为企业做最优化的人才描绘，筛选最匹配的求职者，推荐最优秀的人才。

4.2.2 人才测评

应对企业招聘候选人才难识别，人员评估不全面等问题，开拓一套测量体系，与各公司和企业进行合作，做高潜力/高胜任力/高水平/高匹配的人才测评，帮助企业建立用人标准，提高用人质量。

4.2.3 创新创业

承接教育部对高校培养创新创业型人才的要求，在“互联网+”、“大众创业，万众创新”、电子商务“创新、创意、创业”的背景下，高校创业项目和团队招募的信息发布在平台上，便于寻找到更合适的人才，也便于孵化出新型的创业项目，培养创新创业精神，具有创新创业的资源，发布专业的创新创业知识。

4.2.4 职业测评

嘉庚猎才网开拓出了一套职业测评体系，职场测试、性格测试、人际测试、能力测试，并能自动生成职业测评结果和方案，推荐最适合最匹配的职位，量身定做专业的职业岗位测试。

4.2.5 职业生涯规划

个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对其兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡，结合时代特点，根据其职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。第一是做到人岗匹配，第二是做到通过规划促进职业发展。

4.2.6 HR 面试技巧

对其职场和面试技巧进行指导，增加职场经验。

4.2.7 论文查重双系统

CheckPass 论文查重系统和万方数据检测系统“双系统”。

4.2.8 讲座培训

名师讲座一应俱全。

4.2.9 比赛资讯

汇集高校各个院系比赛资料、日期、链接，并在获取信息后的第一时间发布，让你对学校赛事了如指掌！

4.2.10 复习资料

收集并发布的复习材料涵盖各大公共课以及几乎所有专业的专业课期末复习资料，还有英语四六级、考研、考证等一系列资料。

4.2.11 PPT 模版

商务、学习、党建、求职、工作报告等模版应有尽有，不断更新。

4.2.12 校外兼职

为校园的学生提供勤工俭学机会，筛选学校附近的优质兼职信息，刊登平台上

发布。

4.2.13 商务合作、企业入驻

猎才平台为企业和公司入驻提供了端口和单独的招聘信息查询，企业 and 公司可以进行公司入驻招聘。

猎才网在不断发展过程中，不断建立与高校和企业的合作，创造出一种创新的网络招聘模式，猎才后台稳步进行运营升级和更新，未来将会在社会各界的指导下，开拓出新的功能和模块。

4.3 猎才网 SWOT 分析

猎才网 SWOT 分析如表 3。

表 3. 猎才网 SWOT 分析

	优势 S	劣势 W
内部	1.招聘范围广，传播范围广 2.信息量大反馈快且针对性强，精准定位 3.内部功能完善，匹配度强 4.节约成本，方便快捷，时效性强 5.具有初步筛选功能 6.网络资源的有效利用，企业和求职者互动性强，用户体验感增强	1.产品同质化现象，具有竞争性 2.后台运营难度加大 3.存在虚假招聘广告的现象 4.推广范围较小 5.网络基础环境薄弱
	机遇 O	挑战 T
外部	1.中国互联网信息化时代的契机 2.经济迅速发展，网民快速增加 3.传统招聘方式的变革 4.5G 时代来临，数据化时代 5.户籍制度的改革 6.就业压力的增加	1.网络信息安全问题 2.技术革新（在全国高校内推广） 3.网络招聘的同质化现象严重 4.招聘模式创新，增强用户体验感

资料来源：本研究分析整理

4.4 猎才网波特五力模型

4.4.1 同行业内现有竞争者的竞争能力

在互联网信息化时代网络招聘行业中有很多平台和网站，比如现有的前程无忧、智联招聘、中华英才网、58 同城网、拉勾网、BOSS 直聘、猎聘网、LinkedIn 领英网等，在网络招聘中有一定的特色，还有其它国内知名招聘网站及众多区域性招聘网站紧随其后，竞争日益激烈，市场风云变幻。

4.4.2 潜在竞争者进入的能力

随着社会经济的不断发展，人才资源备受重视，网络招聘的一些新平台不断发展，类型多样，特点鲜明，进入市场之后有一定的价值，成为了网络招聘行业的潜在进入者，这就给猎才网招聘平台提出了挑战，促使未来猎才网将会朝着专业化、精细化发展。

4.4.3 替代品的替代能力

随着信息化数据化时代的到来，越来越多的用人单位采用网络招聘的方式来吸纳人才，网络求职已经成为高校毕业生获取工作机会的主要手段之一。这就涌现出了一些网络招聘平台的替代品，比如海帆职场公众号，校园实习与就业服务中心提供的招聘服务，在校生与企业之间达到了一定的招聘效果，这就促使猎才网与校园官方进行合作，入驻校企合作平台的企业，最大程度提高招聘与求职提升的效率。

4.4.4 供应商的讨价还价能力

网络人力资源招聘行业通过提高投入要素价格与降低单位价值质量的能力，来影响行业中现有企业的盈利能力与产品竞争力，目前，网络招聘在行业中具有一定稳固的市场，产品具有一定的特色，能够成为一种稳定的运营模式，对供应商讨价还价能力价高。

4.4.5 购买者的讨价还价能力

随着互联网在岗位搜寻与匹配中应用规模不断扩大，5G 时代的来临，网络用户逐渐增多，对于网络消费呈现上上的趋势，网络招聘已成为人才招聘的主流形式。招聘网站信息具有信息更新快、信息获取便利、市场需求趋向明显等优点，可以较全面反映当下的企业人才需求。深入挖掘招聘文本，有助于全面了解劳动力市场变化和企业的的人才需求情况，使用户提升导致购买者的讨价还价能力较低。

4.5 猎才网营销 6P 组合

4.5.1 产品（Product）

猎才网成立于 2019 年，实现了企业-个人端对端人职匹配、致力于与全国高校合作，为企业搜寻、招募到最优秀的人才，创立了网站+猎才+测评体系+校园招聘+管理系统+B2C 的全方位招聘方案。

4.5.2 价格（Price）

猎才网平台目前对高校免费开放，与学校官方合作。为便利学子的科研工作与学术论文的发表，猎才网与 CheckPass 论文查重系统、万方数据检测系统建立合作关系，在平台查重论文享受优惠，CheckPass 论文查重系统 3 元一次，万方数据检测系统 20 元一次。

对企业 and 公司进行收费，发布岗位、简历刷新、广告推广收费 0.5 万-1.5 万元；企业入驻一家按照岗位的类型和数量进行收费，一家公司 2,000-8,000 元，其余相关行业和优质产业刊登广告 1 万-3 万元；人才测评系统、核心人力系统智慧人力 SaaS 平台 0.8-1.5 万元；绩效管理系统敏捷绩效人企共赢 0.5 万-1.5 万元；360 度评估反馈系统、员工调查系统 0.5 万-1 万。

4.5.3 渠道（Place）

网站招聘：创办猎才网网站，企业发布企业信息，为求职者答疑解惑，接收求职者的简历，对接企业和公司的职业经理人和猎头进行简历筛选、笔试、面试。

小程序、公众号的建立：小程序中功能众多，一键实现招聘，就业、测评、提升。公众号的运营定时发布猎才的最新动态，维护专业高校的平台形象。

官方合作：与学校的校企合作平台合作，能够直接找到专业对应的岗位，在学校的教务网站、学工部网站设置进入链接，便于学生求职。

开办展览：在当地公益开展招聘会，为学生推荐合适的岗位，在展览中邀请各省市的知名企业参加，既提升了招聘的效率，也达到了招聘的效果。

实体公司运营：负责高校和企业之间的合作，招募有能力的人才来负责公司公众号的运营，品牌公关、技术开发、财务管理、创新策略、小编美工等工作。在猎才网不断运营的过程中，公司会有以下几个部门，包括董事会、合伙人、监事会、财务部、客户部、工程部、服务部、行政人事部、研发中心等。

4.5.4 促销（Promotion）

网络促销（Cyber Sales Promotion）是指利用现代化的网络技术，向虚拟市场传递有关产品和服务的信息，以启发需求，引起消费者的购买欲望和购买行为的各种活动。猎才网采用人员推销、广告、公共关系、互联网传播与网上营销，和营销推广、开办展览等各种促销手段，获得关注量和流量的提升。

4.5.5 公共关系（Public Relationship）

猎才网与社会组织、集体或个人必须与其周围的各种内部、外部公众建立良好的关系，提升网站的形象。网络日益成为企业日常公关活动的主阵地，扩大对外宣传，树立企业品牌，网络宣传成本相对较低，且针对性强效率高，网络宣传作用日益扩大，对于企业口碑的形成也有重要推动作用。

4.5.6 政治权力（Political Power）

政治力量是市场环境不可缺少的一部分，市场营销环境是一个系统，在这个系统中，各个影响因素是相互依存、相互作用和相互制约的。为了进一步贯彻落实国家促进大学生就业的政策规定，让用人单位招到满意的人才，让大学生寻找到合适的工作，政府、网络平台、用人单位、高校和大学生自身必须共同努力，上下联动，齐抓共管，努力实现高校大学生的充分就业。

4.6 猎才网的战略分析

- （1）建立统一的数据库，定时查询人才信息，收集、储备人才资料，跟踪人才资料；
- （2）优化招聘规划，明确招聘的标准，设置岗位工作分析，建立胜任力模型；
- （3）招聘渠道优化策略，招聘团队的设计，猎头招聘渠道的优化，网络招聘渠道的细分，短期广告增加吸引力和影响力；
- （4）人工智能技术（AI）实现“云”招聘，开源数据、实施电子面试与面试报告；
- （5）与工作分析、组织计划接口，与薪酬系统等系统接口；
- （6）发挥人力资源主管的效果，为企业做最优化的岗位设计和职位描绘；
- （7）优化人才测评方式，高潜力、胜任力、高匹配度的专业测试系统；
- （8）建立全国高校和企业公司之间的合作沟通，实现全国范围内的招聘网络体系；
- （9）招募合伙人，建设全国的信息化公司；
- （10）增强人力资源管理工作的透明度和客观性，实现公平、公正的人职匹配，加强网络平台的监管和监督。

5. 研究结果

5.1 量化研究

5.1.1 叙述性统计分析

问卷样本调查中，男女样本各有 25 个，各占比为 50%。样本中有 44% 为“18–24 岁”，25–34 岁样本的比例是 34%，35–45 岁的样本比例是 18%，45 岁以上的比例是 4%。样本调查的学历分布上，大部分样本为“大学本科”，比例是 50%，42% 的样本为硕士研究生，6% 的样本为博士生，2% 的样本为博士生以上。

样本调查中 22% 会选择“企业经营管理行业”，20% 选择 IT 计算机互联网行业，12% 选择金融/营销/电商行业，4% 选择教育/文化和传播电影电视业，8% 选择国家机关/行政事业单位，6% 选择科研及综合技术服务业，6% 选择商务/自信中介服务业，4% 选择旅游/餐饮/娱乐业，4% 选择卫生/药品/医疗行业，8% 选择汽车/房地产/制造/通讯行业，2% 选择电力/煤气及水的生产供应业，4% 选择其他行业。问卷选项统计如表 4 所示。

表 4. 问卷选项统计

选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
1. 求职选择渠道			
人才市场现场招聘会	22	9	9
目标企业网站自主投递简历	37	15	23
学校就业中心网站	41	16	39
求职类 APP\网站	43	17	56
朋友家人或其他途径推荐	33	13	69
其他自媒体平台\社交网站	41	16	85
报刊等纸媒	19	7	93
猎头\中介	19	7	100
总计	255	100	—
选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
2. 使用网络招聘平台猎才网的主要原因			
匹配性强，企业—个人端对端人职 Match	36	13	13
时效性强，随时能从该网站得到最新最全的招聘信息	45	16	29
专业性强，职业生涯规划与就业指导	36	13	42
安全性强，网络招聘平台不泄露个人信息信息，管理完善	37	13	55
测评力强，人才性格职业测评和岗位胜任力分析	38	14	69
服务性强，人力资源部门对面试人员的后期跟踪	38	14	83
发展模式强，猎才网招聘模猎才网招聘模式新颖，高校与企业间建立合作	28	10	93

功能性强，企业库资源和功能模块丰富，满足就业提升的需要	20	7	100
总计	278	100	—
选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
3.希望网络招聘网站提供什么样的服务			
信息化时代，开办专场的网上招聘交流会	24	8	8
求职指导咨询与 HR 面试技巧	27	9	16
跟自身简历相匹配的职业信息推送	40	13	29
行业薪酬和招聘查询	41	13	42
职业生涯规划规划设计	31	10	52
发展招聘猎头，猎聘专业的人才	34	11	62
企业现在或者曾经员工的相关评价信息	30	9	72
校园创新创业与企业活动定期推送	27	9	80
发展高潜力人才测评工具	33	10	91
提供定制需求信息、开设交流论坛	23	7	98
其他	6	2	100
总计	316	100	—

资料来源：本研究分析整理

5.1.2 方差分析

本研究运用单因素 ANOVA 方差分析方法检验性别、年龄、学历程度、从事的行业对求职选择渠道、使用猎才网主要原因、最希望网络招聘网站提供什么样的服务是否存在显著差异。除了性别对从该网站得到最新最全的招聘信息 ($p=0.018$)、年龄对信息化时代、开办专场的网上招聘交流会 ($p=0.010$) 达到显著性外，其他都没有显著差异，说明个人背景对求职选择渠道、使用猎才网主要原因、最希望网络招聘网站提供什么样的服务大都不存在显著差异。

5.2 质化学者访谈

学者一 庄文韬（厦门大学嘉庚学院创新创业教育孵化中心主任）

(1) 目前网络人力资源招聘有哪些问题？

答：

网络人力资源招聘以其成本低和方便快捷等特点，得到迅速发展。通过网络招聘，可以使企业获得更大规模的求职者储备库，可获得高素质的求职者、缩短企业招聘的时间、减低招聘成本等优点；但是，国内的网络招聘市场还不成熟，网络招聘市场还存在着诸多问题，如一方面是企业找不到足够的合适人才，另一方面是大量的高校毕业生的毕业即失业，还有为数不少的能力得不到充分施展，找不到更好发展空间的在职人员，即人才的供需不能达到很好的匹配等缺点，如果不处理好这些问题，不仅会损害招聘双方的利益，而且还会限制网络招聘向深远的层次发展。

(2) 你觉得现在的猎才网有什么地方可以更完善？

答：

猎才网的企业入驻模块可以进行完善，与学校官方平台进行合作对接，如实习与

就业服务中心，共享求职与招聘的资源，才能达到互利共赢。猎才网要增添实质性内容，定时更新职位信息，跟踪后台用户的学历、GPA、信用等信息，后台运营进行职位推送匹配，建立个人与企业之间端对端的联系，增强用户粘性，提升平台的转换率。猎才网的创新创业模块可以更加完善，目前应用型创新人才发展的培养纳入了国家教育计划，可结合学校开展的互联网+比赛、校园三创赛、挑战杯比赛，做成一个项目寻求合作伙伴的好平台。

(3) 你觉得猎才网还有什么地方可以创新的？例如：人才测评方面

答：

我觉得人才测评就是一个可以创新的方向，现在有很多平台，例如：北森研究院、台湾盟亚知识管理学院都有开发人才测评的模块，猎才网本身是做PC端的招聘服务的，不妨也做专业人才测评和岗位胜任力分析，让求职者了解自己是否匹配岗位，匹配度如何，更适合什么岗位，让求职者在投递简历和选择公司是有目标，从而实现人职匹配。发挥人力主管的作用，做最优化的人才描绘，为企业设计优质岗位，也是一个不错的方向。

(4) 你觉得猎才网的主要特色是什么？

答：

猎才网的主要特色是能够实现个人-企业端对端的联系，实现人职匹配；模块丰富新颖，功能切实可行，适合校园大学生求职就业使用；信息真实度高，入驻的企业是校企合作平台、春招秋招企业、猎才中心联系的社招企业以及全国各地的大中小型企业，并且对于求职者的简历保密性强，平台有平台运营人员对资料进行审核，联系HR安排笔试面试，保障了招聘的安全性和真实性。

学者二 李海艳（厦门大学嘉庚学院创新创业教育孵化中心讲师）

(1) 目前网络人力资源招聘有哪些问题？

答：

目前的网络招聘平台诸多，我认为网络人力资源招聘还有发展不完善的地方，主要存在以下问题：

- (a) 缺乏面对面的交流，无法深入考察应聘者的综合能力、内在素质、语言表达能力、思维敏捷程度、外在气质形象等。网络招聘只是完成了招聘的第一步。
- (b) 目前网站良莠不齐，加上缺乏有效的管理规范 and 监管措施，许多网站之间的竞争渐变成了信息争夺，部分网站未经授权转载报刊杂志的招聘信息或者网站之间相互抄袭，导致公布的信息失实失效，对应聘者产生误导。
- (c) 信息真实度低。对进行网上身份的认证，避免虚假信息入侵和防止篡改，是目前困扰网络招聘发展的最大难题。网络招聘中的不真实信息可源自用人单位、招聘网站和个人。
- (d) 技术和服务体系不完善，网络招聘并不是简单地把招聘信息搬上网，“一挂”了事，除了具备必要的实力以外，招聘网站还必须对人力资源有深刻的理解，需要有较强的市场策划与推广能力，以吸引更多的应聘者；然而目前大多数招聘网站在深层次的服务上还很薄弱，对人才市场的分析、市场供求倾向、薪资水平、相关人事制度变化等方面的咨询服务也十分有限，网络招聘的服务体系还处于初步发展阶段，需要进一步发展改进。
- (e) 另外，软件版本不同或不兼容产生的乱码，互联网上广泛传播的病毒等也限制了

网络招聘的发展；同时，网络求职涉及隐私权的问题，个人或企业在网上输入的信息有可能被他人利用，从而造成名誉和经济上的损失。虽然我们有一些网络管理手段，但是并没有对网络招聘负责的部门，也缺少规范网络招聘的政策法规。因此，网络招聘市场秩序比较混乱，恶意行为时有发生；受害者在网上无处投诉，更不知道如何将其诉诸法律。

(2) 你觉得现在的猎才网有什么地方可以更完善？

答：

猎才网可以适应时代发展的趋势，与“云端”相结合，开启线上面试，为求职者和招聘者搭建一个网络平台，让人才看得“见”，实现 AI 面试和远程面试。猎才网可与各大名企建立合作，比如腾讯、阿里、华为、谷歌、微软等公司，开展联合人才培养模块，定期推送企业的数学、建模、供应链等竞赛比赛、高校科研人才培养计划、国内国际公益志愿者活动，汇集最新最全的信息，助力求职者提升实践经历、项目经历、实习经历，通过活动搭建更好的人才交流平台。

(3) 你觉得猎才网还有什么地方可以创新的？例如：人才测评方面

答：

智慧平台协同化数据处理，后台数据数字化处理，自动分析用户需求，为企业匹配合适的人才，为人才提供合适的岗位，提升用户的体验感；完善企业资源库，不断更新招聘企业与岗位，优化升级各模块，加大宣传力度，提升平台的核心竞争力和品牌知名度。

(4) 你觉得猎才网的主要特色是什么？

答：

猎才网网络人力资源招聘模式新颖，是一种新型的社交招聘模式，通过人际网络实现的对接，往往成功率会提升。未来发展前景广阔，建立高校与企业间的合作，附加功能丰富，能够迅速融入校园市场，助力实现资源信息的全面整合，提升招聘机会的适配。

6. 结论与建议

6.1 创新的网络招聘模式猎才网的研究归纳

网络人力资源招聘作为新兴的一种 HR 招聘模式，未来市场的前景良好，将成为一种趋势；社交招聘模式通过社交模式的引入，为人力资源招聘提供了最佳的实现途径，促使人力资源管理部门在进行人员招聘工作的开展上，能实现对传统网络在单向招聘工作中存在不足的有效弥补，基于此确保雇主以及应聘者之间能够借助社交网络达成出色的相互了解，为招聘工作的开展奠定了基础。猎才网通过社交网络的运用，建立了全国企业与全国高校的联系，让人力资源招聘部门能够做到全面了解候选人，为后续人才走上工作岗位体重了保证和支撑，做到了端对端的匹配，实现了人职匹配、人才测评、职业测评、就业提升、资源整合、创新创业，顺应了数据化、信息化、数字化的新时代互联网发展趋势。

此外借助这种方式展开招聘工作，还能够最大化的实现招聘成本的节约，实现精准的人才招募，促使人力资源部门在进行人员招聘工作开展上能够实现更高的招聘效率。

6.2 创新的网络招聘模式猎才网的发展前景

- (1) 猎才网端对端的 Match，未来想要建立全国 500 家高校-各个城市的企业公司端对端合作录入系统，实现资源信息全面整合，建立校园招聘网络和服务体系。全国高校注册进入猎才网，例如：厦门大学、北京大学、清华大学、厦门大学嘉庚学院、华侨大学等全国各地的公司和海外的公司入驻猎才网招聘，实现高校人才的精准招聘，建立一种新型的社交网络人力资源招聘的公司校园新生态体系。
- (2) 按照全国省级地区-各大城市-企业和公司-全国高校建立商务模式合作，建立一套完善的猎才招聘新体系。未来猎才网在各大城市，有服务点作为市场运营的基础，开办实体公司，网络线上运营，提升知名度，这是一种成熟的公司运行模式。
- (3) 未来猎才网将开拓一套人才测评模型，为大中型企业提供覆盖人才测评系统，帮 HR 科学识别人才招聘管理系统打造先进招聘体系，核心人力系统智慧人力 SaaS 平台，绩效管理系统敏捷绩效人企共赢，继任发展系统，高效继任管理保证人才供给，360 度评估反馈系统，轻松实现问卷设计、发放、追踪、回收、分析以及报告的自动化。员工调查系统，从员工满意度、敬业度及组织氛围三个方面为企业进行全面诊断。实现为企业提供覆盖测评、招聘、绩效、组织人事、薪酬、假勤、继任、调查、Onboarding 等 HR 业务全流程的一体化 SaaS 软件和服务。

6.3 创新的网络招聘模式猎才网的实际应用

猎才网目前应用于厦门大学嘉庚学院作为试点，运行良好，实现了企业-个人端对端的招聘匹配，引入全国地区部分大中型企业，包括世界各行业的 500 强企业、高校校企合作平台和春招秋招企业，并在学校的公众号和小程序上宣传，阅读量和浏览量可观，为很多人才找到了合适的岗位，为很多企业招聘了大部分的精英，深受社会和学生的好评。

6.4 后续的研究进程与建议

本研究针对网络人力资源的研究中遇到的问题，建议网络人力招聘从业人员尽力丰富自己的专业知识，深入了解各种网站的运营本质和原理，并了解创新性猎才网的使用价值和未来发展方向，挖掘平台的最大价值。后续将继续在研究网络人力资源招聘的基础上，继续进行本平台的模块功能开发与更新。

参考文献

1. 萧仲伟 (2001)。企业运用网络建置员工招募管理信息系统之探讨-以某电子公司为例 (未出版之硕士论文)。台湾：中央大学。
2. 周斌 (2002)。网络化人力资源管理。经营管理者，5，32-33。
3. 陈欣 (2005)。企业网络招聘系统分析与优化方案设计。商场现代化，17，74-75。
4. 张宝 (2005)。电子招聘现状的分析。人才开发，7，23-24。
5. 熊军 (2006)。网络招聘存在的问题与对策探讨，商场现代化，6，179。
6. 刘思宇 (2018)。大数据时代下关于招聘模式创新的思考。管理观察，33，89-90。
7. 刘兆彤 (2007)。网络人力资源招聘的实证研究 (未出版之硕士论文)。南京：南京理工大学。
8. 刘华 (2007)。基于网络的人力资源招聘研究 (未出版之硕士论文)。天津：天津大学。

9. 陈静（2007）。人力资源招聘网站评价指标体系研究（未出版之硕士论文）。北京：北京邮电大学。
10. 华芝（2013）。温州人力资源网络招聘系统的设计与实现（未出版之硕士论文）。福建省：厦门大学。
11. Cappelli, P. (2001). Making the most of on-line recruiting, *Harvard Business Review*, 79(3), 139-146+166.

收稿日期：2020-05-05
责任编辑、校对：张颖、罗仲哲