

# 新时代民办高校教师招聘渠道现状分析

李 斌

(三亚学院 人事处 海南 三亚 572022)

**【摘要】**当前，世界百年未有之大变局加速演进，中华民族伟大复兴进入关键时期。全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，各国、各省、各个行业都在抢抓机遇，人才争夺日趋白热化。因此，在此背景下，民办高校的跨越式发展更需要下大气力全方位引进人才、用好人才，为高等教育事业发展提供人才动力和智力保障。其中，人才招聘是一切人才工作的基础，如何拓展维护招聘渠道、建立健全评估体系、是有效发挥招聘渠道在人才引进工作中的实效性重要一环。

**【关键词】**招聘渠道；拓展；高校教师

## 一、招聘的目的、定义和意义

**目的：**学校人事招聘工作的任务是寻求具备适合高等教育教学和科研相关技能和知识，而且具有一定的培养潜力，并且能够长期稳定工作的高校教师。

**定义：**按照学校发展战略发展规划及师资队伍建设的要 求，通过各种信息和渠道，合理运用一定的方法，把具有一定技巧、能力和其他特征的应聘者吸引到学校组织空缺岗位上的过程。招聘活动是企业事业单位等补充人力资源和提高生产力的重要工作。

**意义：**招聘工作时整个企业人力资源管理工作的基础（人力资源管理系统的输入环节）。

## 二、招聘工作的基础

招聘和录用过程是建立在两项基础性工作上的，一是学校的人力资源规划（分年度招聘计划论证报告）；二是岗位分析（定岗定编）。规划是对教师岗位需求的分析和预测的过程。岗位分析：主要分析学院发展和学科建设规划中该岗位的工作职责是什么，制定统一模型。

规划的结果能确定各二级学院按照学科发展规划究竟缺哪些岗位，缺多少编制，岗位分析的结果使得人力资源管理 者了解什么样的教师应该被招聘进来填补这些空缺。

**步骤：**制定招聘计划—拓展招聘渠道—简历招聘池—简历筛选—学院考核面试—招聘录用—结果评估。

## 三、招聘渠道分析

对比现有招聘渠道、梳理各自优劣势、搭建一个有效模型、进行量化性的评估，有序推动招聘工作。保障高校人才培养和教育教学正常进行。

### （一）现有招聘渠道

招聘渠道	发布方式	操作流程
网络招聘	1. 网络招聘网站：高校人才网、博士人才网、猎聘网、前程无忧、智联招聘等包括其他平台转载 2. 人事处招聘专员定期了解各学院招聘需求，并在网站上更新岗位需求 3. 微信、今日头条等微媒体平台推送和发布。	1. 制定招聘计划 2. 与招聘网站洽谈广告投放位置并发布招聘信息收取简历
校园招聘	1. 参加招聘公司举行的现场招聘会，时间为每年春季4-5月，秋季10-11月 2. 参加个别高校自己主办的招聘会 3. 专场宣讲会	1. 联系公司，参加举办的现场招聘会（校园招聘和硕博专场） 2. 现场收取简历 3. 简历筛选，安排面试
内部调动	1. 内部提拔 2. 内部调动	根据个人发展情况和工作能力进行岗位匹配度的等级调动
员工推荐	校内教职员工推荐	试讲、面试
猎头公司	定向、精准引才（中层管理岗、学科带头人、骨干教师）	按照岗位需求及成功率抽成或佣金

### （二）招聘渠道的优劣对比

#### 1. 网络招聘

网络招聘渠道是目前应用最为广泛的一种渠道。我们大家最为熟知的三大招聘网站，例如：猎聘网、前程无忧、智联招聘。优点：网络招聘没有地域限制，受众人数大，覆盖面广，而且时效较长，可以在较短时间内获取大量应聘者信息。并且，有些行业会有自己的，具有自己行业特征的内部网站来进行招徕，这些内部网站的优势是：在行业内享有很高知名度和美誉度，对于想要从事这个行业的人来说会很 有吸引力。会员也会经常关注招聘网站的信息。缺点：但是这种普通的招聘网站，针对性并不强、水平参差不齐，可能在简历遴选过程中会出现其他行业的应聘者，大部分应聘者并不是高校所需要的专业性教师，或者大部分求职者没有认真阅读岗位要求，而是其大范围投递简历发到企业的邮箱中。因此，选择网络招聘渠道的时候，我们需要更考虑的是，这个招聘网站能不能够起到带头作用，有没有号召力，有没有影响力。

#### 2. 猎头招聘

猎头公司是一般是为了招来中高层管理人才，或者专业技术人才而成立的机构。以前在欧美非常盛行，二十年前才在中国萌芽发展，刚开始，外资企业非常倾向使用专业的猎头公司进行高端管理人才、专业人才、稀缺人才的招聘。

随着人才竞争的加剧，通过其他方式很难引进高端和专业人才，因此，国内企业也频频开始表示对猎头公司的肯定。优点：优秀的猎头公司拥有自己的人才资源库，并且会非常主动去发现人才，寻找人才，而且猎头公司的猎头顾问都是行业内的资深人力资源专家，并且猎头公司在专业背景和测评评估方面是非常权威，也是企业可以去信赖的。缺点：由于市场的需要，猎头公司如雨后春笋般，这使得企业更难寻找到适合的、职业的、好的猎头。而且猎头收取的费用相对高，所以，如果是一般岗位通常不启用这种招聘方式。建议：选择猎头时，招聘人员就必须进行严格的审核和评选，并且在猎头服务合同中明确规定双方的责任和权利。充分将企业对人才的需求与猎头公司进行沟通，让猎头顾问了解高校教师招聘的真实需求。只有在引进学科带头人或高级职称教师，而且时间紧迫的情况下，选择猎头才有一定的意义。

#### 3. 现场招聘会

也是外部招聘的一种，更是招聘人员所熟悉的传统招聘方式之一。优点：这种招聘方式，可以让招聘人员与应聘者有直接面对面的交流机会。对于应聘者有短时间直观的印象。而且通过学校的宣传所营造的氛围，也可以让应聘者对于学校有个初步的认识和了解。对于现场招聘会这样的招聘方式，也属于简单的初试，经过人力资源部门的招聘人员精心准备的话，可以在现场对于非常不符合企业要求的博硕士研究生，

当场进行淘汰。缺点：现场招聘会提供学校和面试者的面对面交流，这样就要求前往招聘的人员能代表学校形象，需要进行一定的培训，比较花时间。一般的现场都会在展馆或体育场，组织者需要择定合适的摊位，这也会花费一定的成本。同时，不同的现场有不同的主题，例如“招聘专场”或者“博士生专场”等，就可能符合高校的需要。并且这种招聘方式比较传统，随着各种现代的招聘方式的出现，同时人才的分散性，加上网络渠道的冲击，这就会导致高级职称教师和博士人才很难在这种方式中找到。

#### 4. 校园招聘

越来越多的高校每年定期将招聘工作走进了大学校园，应届毕业生中都有很多优秀的同学将成为企业准备培养的对象。优点：招聘人员考虑接收一些985/211院校的特定专业（特殊专业）的优秀应届博士、硕士研究生毕业生，可以从应届博士、硕士毕业生中挑选那些学习能力强、可塑性强的学生作为潜力教师或青储计划培养。因此招聘人员需要与学校保持长期的合作关系，为了让学校对高校有所了解，可以在学校设立定向培养方案，提前布置教育教学和科学研究任务，同时进行网络培训和学习。这样可以让一些不但可以毕业生有工作的地方，还可以令学生增加将来到高校就职的可能性，这样在每年固定时间都可以招聘到非常优秀的应届毕业生，在校园里产生好的流动口碑。学生毕业进入高校后也可以很快接受高校的企业文化，并产生强烈的企业荣誉感，经过上岗的技能培训后，也可以很快的进入工作角色。缺点：部分学生对自己的职位规划不明确，对工作过于理想化，缺乏系统性的高校教育教学方法经验，以便可以在最短的时间进入工作角色。

#### 5. 内部教师推荐

这是很多用的一种方式，也相对来说效果很好。通过内部教师推荐来的应聘者，优点：相对外部招聘来的应聘人员，其稳定性强、工作业绩好、对工作的满意度比较高。主要原因是：内部教师对于推荐者的情况比较熟悉，同时又了解学校的文化与职位的真实需求，这样同时了解供求双方的情况，则会有非常强的匹配度。在被推荐者通过层层面试，被录用进入企业的时候，推荐者也是可以起到非常好的桥梁作用，可以将企业存在的很多问题进行讲解和沟通，使被推荐员工可以很快的进入工作状态。一般情况下，只有了解清楚了相关信息，知道不会给自己造成不好的影响，这样的人才会被推荐到高校任教。因此，这是所有招聘渠道中最好的一种。缺点：但是也会出现一些问题，例如：想要让自己的亲戚、朋友、裙带关系入职，而不去重视人员能不能胜任岗位。还有这种熟人关系也会形成学校内部的小团体，对于管理者来讲，很难管理。

#### 6. 内部调动与晋升

作为内部招聘的方式之一，这样的招聘方式更大的鼓舞了全体教职工士气，优点：让所有教职工在努力工作的同时可以看到自己的成绩被认可，在学校中起到积极的作用。使得所有教职工对于自己的职业发展保有信心，增强其对学校的归属感和共同进步。而且内部晋升的教职工可以比空降的教职工更加了解学校的实际情况，和实际问题。想要做好内部的职位升迁，必须要做到公正。使员工感受到公平，所有信息都要公开化透明化。否则内部晋升会在团队合作中起到消极的作用，原班团队人员会不服从被晋升的员工的管理，内部矛盾紧张。缺点：可能出现不能选拔出最胜任工作的人选，也有可能带来组织内部的冲突、小团体势力和阻止提高竞争力等情况。

### 四、目前使用中招聘渠道的机遇与挑战

#### （一）实施精准引才策略

在发布“中层管理人才”“高级职称教师”岗位需求后，进行评估分析，结合实际情况及岗位属性，将一部分“中层管理人才”“高级职称教师”岗位投放给猎头。

1. 定期对招聘成果进行评估。评估工作既包括分析各猎头公司的成单金额、招聘数量、职位需求和级别、试用期离职率、管理规范性等数据，对猎头进行综合排名，同时也会分析各猎头公司成单占比、排名的变化情况、猎头集中度、招聘成本变化情况等多项指标。

2. 通过对猎头进行定期评估，我们能够掌握各猎头的的能力情况，发现并推广优秀的合作伙伴，招聘经理在需要新增供应商时也会优先选择现有的优质合作伙伴，从而达到精简猎头数量，提高猎头集中度及忠诚度的目的。

#### （二）上线招聘管理系统

猎头推荐高层次人才简历或反馈结果均通过邮件完成，简历及面试评价难以共享，并且经常发生不同猎头重复推荐同一简历的情况。引入了招聘管理IT系统，通过系统实现对网络、猎头及内部推荐渠道的统一管理。

#### （三）提升猎头合作成效

1. 持有效的信息沟通：各业务单位HR定期与合作的猎头进行交流会议，分享公司近期的业务目标、项目进展等情况，听取猎头公司近阶段工作的进展、反馈及建议，并定期发布最新的公司动态给猎头伙伴，以加强双方相互的理解和认知；

2. 要求猎头面试候选人：这是最基本，但也是最影响后续招聘效果的工作流程。猎头应帮助HR做第一轮筛选，而不是简单的提供有意向的简历，猎头提交的简历中必须有顾问对该人选的面试时间和面试评价，同时在合作初期统一面试标准，提高后续推荐人选的质量；

3. 与猎头成为“伙伴”：很多猎头顾问具有丰富人脉资源和招聘经验，是行业中的老兵，HR应摒弃“甲方乙方”的思维，以平等、尊重的心态与猎头合作。注重与猎头建立互相学习、共同成长的伙伴关系。

### 五、总结

当前，结合前期的数据调研、访谈及学校教师招聘在目前招聘渠道上主要还是内外部渠道相结合，高端招聘较依赖猎头及RPO，然而结合实际，在现阶段的招聘渠道管理与运营的过程中，存在着一些的问题及阻力，具体问题如下：

（1）招聘成本的控制与招聘精准度的提高。

（2）能否依托大数据模式，对现有招聘渠道进行招聘效果评估。

（3）招聘广告的发布的多元化与针对性，更好地抓住受众对象的需求点。

（4）内部推荐制度。内部晋升人才梯队搭建，如何更好地调动员工积极性？

（5）人才库的搭建。简历学科地图，能否建立属于自己的招聘人才库。

（6）拓展新的渠道，包括高层次人才招聘小组，自媒体和微招聘。

基于上述原因，如何结合实际，通过从不同角度对这些招聘渠道的效果进行分析，从而最终对企业选择招聘渠道提出了一些针对现存问题的改进措施及建设性建议，有效实现学校人力资源的运营目标和发展战略，已成为学校发展的重要战略投资。

#### 作者简介：

李斌（1982.12-18），男，汉，山西运城人，硕士，主要研究方向为马克思主义与思想政治教育。