

2006年招聘网站的尴尬 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/61/2021_2022_2006_E5_B9_B4_E6_8B_9B_c40_61599.htm 无所不在的网络沟通方式在改变了人们的聊天习惯后，像招聘这种需要信息交换的事情，也开始了自然而然的“变幻”在网络没有兴起之前，求职或者招聘，只能通过纸媒、电视和广播这三条途径实现。不过，网络改变了这一切，随着ChinaHR(中华英才网)、51job(前程无忧)和智联招聘等专业招聘网站的诞生，通过网站找工作成了流行的求职方法。在此之后，搜索引擎的大红大紫，又催生了搜职网等职位搜索网站的出现；而Web2.0概念的诞生，又让人们逐渐发现了SNS人际关系网络和博客的传播力量，求职的门路又被扩大。在新技术、新概念频起的今天，网络招聘能玩出多少花样？尴尬的招聘网站 专业招聘网站一般是通过收取企业的招聘信息发布费和广告来赢利的。对于求职者来说，不需要花任何费用，就可以在网站上发布自己的简历并联系中意的职位，或者等待企业主动发现。企业和求职者对于网站来说都是越多越好，企业招聘信息多、才能引来更多的求职者，反之亦然。吕欣欣是网络服务公司Feedsky的CEO，因为公司在一年前刚成立，所以急需招聘新人，吕欣欣首选了招聘网站。去年三月他在51job上做了一个月的广告，花费500元，共收到30多份简历，获得面试机会的有20个左右，而面试后的合格率为零，招聘失败。两个月后，吕欣欣在ChinaHR上做了2000元、带招聘按钮的广告，收到简历40多份，适合职位信息的有20多人，适合岗位信息的仅一人。虽说后来招聘的目的基本达到了，但是吕欣欣感觉用2000元

招一个人，这样的性价比实在不高。一个月后，吕欣欣分别又在51job和智联招聘上花费500元和600元做了一个月的招聘广告，收到简历10多份，合适职位信息的数量为零。在整个的招聘过程中，作为招聘者的他的感觉并不是太好，“智联最差，不仅没有什么简历过来，反而有大量的垃圾邮件，都是广告、宣传方面的。51job其次，简历少而且不靠谱的居多，经常是想找.net程序员却收到求职网管的简历；ChinaHR虽然是垃圾邮件多，但适合的简历也还比较多，因为邮件量大所以总有一到两份适合的，但是见面一聊，却有很多滥竽充数的，大多数人简历上填写的内容和实际情况相差太多。”

信息不对称是招聘网站存在的最大问题，求职者为了获得面试的门票，企业为了吸引更多的求职者，难免存在虚假信息，还有很多企业仅仅是将招聘广告当成企业宣传的窗口。笔者在一次求职过程中，发现这几大招聘网站的房地产招聘信息严重虚假，部分招聘企业根本不存在，他们的最终目的是要骗取求职者的报名费、服装费、培训费等等各种巧立名目的费用。但这类信息如果下功夫识别筛选，也很容易避免。

搜职网也只是在寻找职位信息的形式上有了突破，可以更快速地获得求职者想要的职位信息，但是在信息的内容上，也无法把握。招聘网站的虚假繁荣造成了它们今天地位的尴尬，缺乏信任关系和优秀客服的招聘网站，已经越来越难以应对新招聘形式的冲击。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com