

九段 HR 经理你在哪一段？

一段 HR：“发信息，等消息”

一段 HR 经理做的事情是“发信息，等消息”。把招聘信息发出去，然后等待应聘的简历或消息，反正是发出去了当成结果，那么，这样的 HR 经理一个月 1000 元差不多了。所以有效简历或消息的回复才是结果。

二段 HR：“紧跟踪，做分析”

二段 HR 经理发出信息，还要“紧跟踪，做分析”。每天注意收集来的招聘信息数量多少，质量高不高，以判断招聘渠道的有效性，如果投递简历很少，质量不高，立即采取措施，立即做出调整，并主动出击到人才市场调查，与人力资源专家、同行了解招聘的特定渠道，直至找适合本公司本岗位的快速渠道，最大程度地获得高质量的应聘信息；对公司重要人才的招聘，要到这些人才聚集的地方或通过猎头公司合作，亲自招聘，所以高质量、有速度的回复才是结果。二段 HR 经理 3000 元可以了。

三段 HR：“凭经验，做判断”

三段 HR 经理“凭经验，做判断”。没有标准、没有方案、没有流程，大致有个面试提纲或领导要求，就去面试应聘者，随心所欲地聊天、谈话，凭借自己丰富的经验，做出是否可以推荐，面试的方法也不可能传承。所以保证质量并且质量稳定才是结果。三段 HR 经理 5000 元不少了。

四段 HR：“做标准，严考核”

四段 HR 经理“做标准，严考核”。根据岗位要求，与用人部门共同制定岗位应试标准、招聘方法和流程，提出资格、文化与业务考核操作方案，当有一定数据积累时，组织开发出本公司人才招聘信息化系统，做招聘工业化。但是这样做的结果是用人部门见到的只是一张看上去很合格的报告，而对应聘者了解并不深刻。所以让下一道程序的考核人了解应聘者才是结果。四段 HR 经理月薪 8000 元蛮可以的。

五段 HR：“做交底、给推荐”

五段 HR 经理“做交底、给推荐”。对于通过面试的应聘者，特别是特殊人才或重点人物，在提交面试报告之后，要向用人部门领导做面对面“招聘交底”，对记载的事实与数据做一个细致的讲解，结果是让部门领导对要参加复试的人员有一个更加深刻的了解，提高下一步招聘考核的质量。对于特别重要的应聘者，应当参加部门经理或公司领导主持的复试，并在复试后结合初试结果提出参考意见。所以新员工成为公司需要的人才，通过试用期才结果。五段 HR 经理月薪 12000 元相当可以了。

六段 HR：“做培训、做监督”

六段 HR 经理的结果不是把人送到部门就算完成了，通过开展系统性的培训，让新员工尽快地适应公司文化、业务、工作节奏，帮助新员工能够经受住试用期的考验成为正式员工；同时，要把培训当成重点的考核机制，把定期监督新员工在各部门的表现当成平时考核机制，对于试用期间不合格、不合适的员工，要建议用人部门立即采取措施，尽快解除劳动合同避免双输。所以通过培训与考核留下合格的员工才是结果。六段 HR 经理 18000 元不为过。

七段 HR：“做文化、做推动”

七段 HR 经理“做文化、做推动”。协助总经理或主管领导做公司文化的建设与推动，把员工成长放在首位，帮助员工做个人战略规划、提高职业化水平，树立公司提倡的价值观，为团队输入强大的精神动力等。所以，让员工在公司中成长进来，为客户、为公司、为自己创造更大的价值才是结果。七段 HR 经理 22000 元月薪当之无愧。

八段 HR：“做战略、做梯队”

八段 HR 经理“做战略、做梯队”。每天被各部门经理、公司领导催着要人；首先对公司战略理解透彻，能够根据公司战略，制定出符合总经理要求的人才规划战略，并执行到底，要做到“要人用时有人用”，还要做到“能

人走时有人顶”，为公司战略实施提供强大人力资源的支持。所以，把招聘当成一种日常业务，做战略性人才储备，形成人才，竞争机制，优化员工队伍才是结果。八段 HR 经理给 25000 元月薪理所应当。

九段 HR：“做流程、做传承”

九段 HR 经理“做流程、做传承”。本身就是战略管理者，要考虑公司的持续性发展，所以，要做招聘工作的工业化，就是将上面做的工作标准化、流程化、工具化，做传承。不论谁来接替他的工作，公司的招聘工作依然可以高效率地运行。九段 HR 经理给月薪 3 万也觉得不多吧。

启示：“九段 HR 经理”的月薪是多少并不重要，重要的是要让团队懂得这样一个道理，结果不同，人生不同，人生是结果的积累，结果决定人生。