

什么样的招聘 JD 能招到你想要的合适的人？

问答目录

一、 书写招聘 JD 前需要做的准备工作.....	2
(一) 岗位分析主要内容:	2
二、 招聘 JD 需要包含哪些内容?	2
(一) 求职者关注的基本信息和书写小技巧:	2
(二) 亮出 JD 的吸引点.....	3
三、 招聘 JD 加分项:	4
1. 增加招聘文案的趣味性:	4
2. 不同发布媒体, 不同写法:	4
3. 公司形象立体化:	4
四、 小薪留言.....	5

招聘难已经成为大家的普遍问题了。公司和岗位薪酬都还不错，各种福利也都有，但就是找不到合适的，这是为什么呢？那我们就一步一步来找一找原因吧。

首先从招聘的第一步——招聘 JD 开始。

你在书写招聘 JD 之前真的了解这个岗位的工作内容、职责、权利和技能要求吗？这个岗位的发展空间、薪酬等应聘者关心的内容，你的 JD 中看的出来吗？

今天我们来聊一聊如何书写招聘 JD 才能招到合适的人吧？

一、书写招聘 JD 前需要做的准备工作

对招聘岗位进行精准的工作分析，这是基础。在书写招聘 JD 前需要花功夫研究“**岗位真正的需求**”与“**岗位使用情境**”。

（一）岗位分析主要内容：

（1）招聘原因；（2）岗位工作内容；（3）岗位的责、权、利；（4）岗位所需普通技能和特殊技能；（5）各技能所需要达到的水平及侧重；（6）岗位的上下级 title 和职能；（7）岗位薪资水平；（8）岗位发展空间；（9）岗位职业规划。

二、招聘 JD 需要包含哪些内容？

太过简单或太过详细的 JD 会让求职者觉得该公司不专业。**简洁清晰明了、重点突出**的招聘会让应聘者对这个岗位有着清晰的认知，能知道自己是否符合该岗位需求。

（一）求职者关注的基本信息和书写小技巧：

1. **工作时间、地点**：要**清楚明确**，尤其是工作地点，如果是异地或者子公司也要标注清楚。

2. **岗位名称**：（1）要**准确、通用**。（2）必须考虑应聘者**日常搜索**的关键词。（3）**控制字数**，招聘网站显示出来的工作职称的字数是有限的，最好不要超过 30 个字。

3. **岗位职责：**（1）**重点突出**，简单、明了、直接。甚至可以合并同类项，突出重点。（2）在工作描述中，至少有一个元素很有**吸引力**会让他们感觉，选择这份工作，未来会更出彩。（3）中高端岗位侧重其对运营发展的价值及对生产活动的影响，不要过度关注细项。

4. **任职资格：**（1）不要罗列太多的任职要求。要清楚哪些任职要求是必备项，哪些任职资格是**首选项**。（2）应更**侧重技能**，而非经验。（3）在撰写技能要求时，要尽可能地**清晰、易懂**。尽量不要使用只有业内人士才懂的专业术语、缩写或行话。（4）对特定的技能**需求明确**。

5. **薪资水平和福利待遇：**（1）薪资标明**明确区间**，透明的工资信息，能筛选合适的候选人（2）明确写出公司福利，可让求职者从看到这份 JD 时对公司产生好的印象，因而对求职充满期待。如出国旅游等。

6. **联系方式：多元化。**（1）除了千篇一律的办公地址、联系部门、联系电话、邮箱。（2）可以带上企业微信公众号、招聘 QQ 群、微信群（号码或二维码图片）等，（3）以及在某些时候可以很贴心的写上乘车路线等；

7. **招聘策略：**（1）如果是**难招聘**的岗位，比如技术工程师，JD 相对可以采用宽口策略，可以有效**扩大甄选范围**。（2）若是**简单一些**的岗位，就可以采用**窄口策略**，提高简历筛选的效率和质量。

（二）亮出 JD 的吸引点

根据不同行业 and 不同岗位设计招聘 JD，突出公司优势和亮点，体现公司是**有前途的**，是**适宜工作**的。

1. 展现公司的亮点：

公司的行业地位、创始人影响力等闪光点，增加公司在候选人眼中的靠谱程度，吸引求职者。如果公司不是十全十美，就强化你认为具备优势的那一部分。

注意事项：语言需要注重言简意赅，切忌太过自吹自擂。

2. 亮出岗位成长空间和公司福利

公司和待遇是候选人关注的一个很重要的因素。JD 内容体现本岗位价值、薪资福利、成长空间，也是吸引眼球的点。有大牛带，还是每年都有一次出国旅游？

注意事项：找到那个最实在的福利写上去。

三、招聘 JD 加分项：

1. 增加招聘文案的趣味性：

(1) 给出较为个性的描述语，广告、互联网类公司，可用时下流行的词汇。

(2) 可以正经的说一件事，但是建议最好别呆板。有趣的文案有时也是公司氛围和公司文化的侧面反映。

注意事项：避免文字太过浮夸，看起来不知所云。

2. 不同发布媒体，不同写法：

(1) **海报：**无需列出所有要求，一句吸睛广告词即可。可增加一些设计元素吸引求职者。

(2) **发布在自媒体的（微博，微信等）：**针对性更强，对于这部分人，必须要注明公司优势，即你想向他们推销的。

(3) **发布在官网或招聘网站上：**针对特定群体的，有必要把岗位的详细内容仔细写出来，赢得信任，常规写法即可。

注意事项：避免使用过时的模板。

3. 公司形象立体化：

(1) 文字虽然表述清晰，但是图片和视频更能增加感染力，可加入这些元素，让公司形象更加立体，提高候选人的感知与认识，提升公司吸引力。说不定那个你需要的人就找上门来了哦。

(2) 文案的趣味性为招聘 JD 锦上添花，有趣的文案会让求职者对公司留下深刻印象。

四、小薪留言

1. 前期工作做不好，后期人员全跑掉!!! 招聘的第一步就是通过招聘 JD 把想要的人都吸引过来~

书写招聘 JD 前，如果能详细进行岗位分析，对后期基本信息的书写有很大帮助哦~~然后再加上公司优势、亮点和有趣的设计，还愁吸引不到合适的人吗？

2. JD 已经写好了，那么在哪些渠道发送呢？请关注下次更新内容 [《如何进行招聘渠道的选择和维护？》](#)