完善人才库】启动阶段不能等人才主动注册，必须采取“线下扫街式招募＋行业合作＋线上定向邀请＋老带新裂变”的方式，先建立一个小而可靠的人才库，再逐步扩大。

建议先把目标定为：**一个城市、10 个核心工种、100 名经过基础评估的人才**。

# 一、首先明确要找哪几类人才

装修人才库不能只收“大工、小工”，暑假建议四类：

| 类别 | 主要人才 |
| --- | --- |
| 设计及管理类 | 室内设计师、建筑设计师、项目经理、现场主管、估价员、采购员 |
| 持证专业类 | 总承包、电工、水工、暖通、消防、结构工程师 |
| 装修技术类 | 木工、油漆工、瓷砖工、地板工、橱柜安装、石材安装、门窗安装 |
| 辅助服务类 | 搬运、清运、保洁、搬运、小工、维修工、摄影测量人员 |

启动阶段优先招募需求频率高、容易完成小项目验证的工种：

- 油漆工
- 木工
- 瓷砖工
- 地板工
- 水工
- 电工
  橱柜安装工
  办理清运
  小型维修工
  现场项目经理

# 二、主动寻找人才的八种渠道

### 1.从建材市场和供应商入手

这是最有效的线路下渠道之一。

主动联系：

- 建材店

- 木材供应商
- 瓷砖店
- 楼层店
- 石头加工厂
- 橱柜厂
- 油漆专卖店
- 门窗供应商
- 水暖、电气材料店
- 工具租赁公司

这些企业每天都接触施工队和技术工人，知道谁稳定、谁采购量大、谁经常承接项目。

实施方法：

- 与码头经理建立合作关系
- 放置中英文招募海报和二维码
- 给予推荐人设置奖励
- 邀请供应商成为“认证合作推荐点”
- 请供应商推荐 5—10 个长期合作的师傅

不要只拿电话号码，还要问清楚：“做什么工种、服务区域、是否有公司、是否有监控、口碑如何”。

## 2.主动走访施工现场

安排招募专员到正在装修的社区、商业街和施工项目附近寻找施工队伍。

重点观察：

- 车辆是否有公司名称
- 现场是否整洁
- 工人是否使用安全装备
- 施工质量是否规范
- 项目是否有负责人
- 是否愿意承接平台订单

沟通时不要表现成“找廉价工人”，而要强调：

RUP 装修人才库帮助专业师傅建立可信档案、展示案例、获得匹配项目，并减少自己寻找客户和追踪项目的时间。

不要进入未授权施工区域，也不要影响现场工作。

## 3.联系职业学校和培训机构

可以寻找：

- 社区学院
- 职业学校
- 学徒计划
- 工会培训中心
- 电工、水工、暖通培训学校
- 成人职业培训机构
- 移民及社区就业服务机构

合作方式：

- 建立实习和学生专区
- 为社会主义建立技能档案
- 邀请老师推荐优秀学员
- 发布助手、小工和初级技工岗位
- 让新手与平台认证师傅安装

美国劳工部 Apprenticeship.gov 也可用于了解注册学徒项目和当地合作资源。

### 4. 从专业表格数据库寻找承包商

州通常设置承包商承包商查询系统。平台可使用公开信息发现当地持证公司，然后发送正式合作邀请。

例如，加州可以通过 CSLB 查询核验承包商状态。

适合寻找：

- 总承包商
- 电气承包商
- 水暖承包商
- 暖通空调承包商
- 屋顶承包商
- 专业承包商

注意：公开暴露数据主要用于核验和商务联系，不建议批量提取、唤醒式群发或将未同意的人员直接公开展示为平台会员。

### 5.在线招聘平台主动邀请

可以使用：

- 的确
- LinkedIn
- ZipRecruiter

- Craigslist
- Facebook 职位或本地群组
- 隔壁
- 华人生活服务平台和微信群
- 西语社区群体
- 当地装修、建筑和房地产社群

不要只发布“招聘工人”建议。同时发布清晰内容：

1. **加入人才库**：适合自由职业者和小型施工队。
2. **项目合作招募**：针对正在寻找项目的人才。
3. **平台认证师傅计划**：强调长期项目、信用积累和案例展示。

Indeed 等招聘平台可以发布职位、设置筛选问题、管理申请人并主动邀请匹配候选人。Indeed 雇主招聘说明

## 6. 与装修公司和总承包商合作

有些公司装修订单不稳定，但人员和施工能力不足；有些承包商则经常需要临时补充专业工种。

可以建立：

- 空档期人员共享
- 专业分包合作
- 跨区域项目支持
- 紧急补位
- 项目期高峰临时团队
- 白牌施工合作

平台既登记了个人，也登记了施工公司，但必须分开标识，避免屋主误以为个人工人具备承包商资格。

## 7.与房地产行业建立转介绍

合作对象包括：

- 房地产经纪人
- 房屋检查师
- 物业管理公司
- HOA 管理公司
- 房屋投资人
- Flip 项目运营者

- 民宿管理公司
- 保险修复公司

他们经常接触修复和重建人才，也能反向为人才库带来项目。

### 8、建立“师傅推荐师傅”机制

装修行业高度依赖熟人信任。吸引人才最有效的推广方式是转介绍。

推荐规则：

- 推荐人必须已经完成实名认证
- 被推荐人通过审核后给予基础奖励
- 被推荐人完成首单后再给予项目奖励
- 推荐人与被推荐人发生严重违规时影响推荐信用
- 禁止提及账号和重复登记

奖励不一定全部是现金，也可以是：

- 免费认证
- 优先推荐项目
- 降低首单服务费
- 免费制作个人主页
- 免费拍摄施工案例
- 增加平台曝光

## 三、设计一个容易加入的注册入口

不要一开始就要求几十项资料填写。首次登记控制在 3—5 分钟。

### 第一阶段：快速登记

收集：

- 姓名或公司名称
- 手机号码
- 服务城市和范围
- 主要工种
- 从业年限
- 个人、施工队或公司
- 重要的项目类型
- 当前是否可以接单
- 常用语言
- 三张施工案例照片

### 第二阶段：审核资料

再次补充：

- 身份验证
- 营业执照
- 承包商
- 专业证书
- 保险证明
- W-9 或公司税务资料
- 推荐人
- 过往项目地址或客户证明
- 工具、车辆及团队人数
- 报价方式和最低接单金额

仅收集业务必需的信息，并建立隐私授权和数据使用说明。

## 四、建立分级认证，不是“登记就推荐”

建议把人才分散四级：

| 等级 | 标准 | 平台权限 |
| --- | --- | --- |
| 注册人才 | 完成基本资料 | 可以完善档案，暂不重点推荐 |
| 身份已验证 | 身份和联系方式通过 | 可以接收一般项目邀请 |
| 专业已认证 | 手册、保险、案例或技能评估通过 | 获得优先匹配 |
| 平台优选 | 完成项目且评价良好 | 进入重点推荐名单 |

每个人的档案应显示：

- 已验证内容
- 未验证内容
- 服务范围
- 优秀项目
- 项目案例
- 可用时间
- 客户评价
- 完工率
- 响应速度
- 是否持证及适用范围

不要把“技能认证”“身份认证”和“承包商工程师”混为一谈。

## 五、培养人才的审核办法

### 资料审核

检查：

- 身份是否一致
- 电话和地址是否有效
- 公司是否真实存在
- 是否有效
- 保险是否有过渡
- 案例是否属于本人或本公司
- 是否有严重投诉或故障记录

### 视频面试

15 分钟即可，重点询问：

- 最优秀的工种
- 最近完成的项目
- 如何报价
- 服务半径
- 团队人数
- 是否携带工具和车辆
- 如何处理返工
- 是否接受平台规则
- 什么时候可以接单

### 技能验证

可以采用：

- 上传施工过程视频
- 提交照片
- 现场小样测试
- 师傅口述施工流程
- 人推荐授权
- 先安排风险低小项目试单

### 试单验证

第一单选择：

- 金额
- 工期不安
- 技术边界明确
- 很容易欣赏

- 不涉及重大结构和高风险系统

完成后期评价质量、守时、沟通、现场保护、报价准确和返工情况。

## 六、动员 100 人的招募目标

建议结构：

| 人才类型 | 就业目标 |
| --- | --- |
| 项目经理、现场主管 | 8 |
| 持证总承包商 | 10 |
| 水工、电工、暖通 | 15 |
| 木工、橱柜安装 | 15 |
| 油漆工 | 12 |
| 瓷砖、地板、石材 | 15 |
| 着手、清运、小工 | 15 |
| 设计、测量、估价人员 | 10 |
| **合计** | **100** |

不要一开始追求上千人。先确保前 100 人能够联系、能够接单、数据真实、专业方向明确。

## 七、30 天实施方案

### 第 1 周：准备招募工具

完成：

- 人才分类体系
- 中文招募文案
- 手机登记页面
- 资料审核清单

- 服务区域设置
- 推荐奖励规则
- 隐私授权及平台协议
- 人才档案样板

**第 2 周：主动获取名单**

每天执行：

- 走访 5 家建材或工具场
- 联系 10 家施工公司
- 定向邀请 20 名人才
- 加入本地行业群体
- 联系 2 家职业学校或培训机构
- 邀请现有合作师傅推荐同行

**第三周：审核与建档**

目标：

- 获得 150 个联系方式
- 完成 80 次有效沟通
- 完成 50 次视频审核
- 建立 30—50 个合格人员档案

**第 4 周：安排试单**

选择 5—10 个低风险项目，验证：

- 平台匹配速度
- 人才响应速度
- 报价流程
- 屋主确认流程
- 施工与验收流程
- 评价与问题处理机制

## 八、招募话术示范

您好，我们正在建立 RUP 装修人才库，为装修师傅、专业技工和施工公司提供真正的项目匹配。加入国外不要求独家合作，您可以展示自己的工种、服务区域和施工案例。平台通过身份、技能、形式和项目评价建立信用档案，有合适的项目时会邀请您报价。通过审核的援工人才可以获得优先展示和项目推荐。

## 九、必须提前控制风险

在美国运营时尤其注意：

- 各州承包商承包商要求不同
- 电工、水工、燃气和暖通等通常有专门的资质要求
- 个人工人与独立承包商不能只靠合同名称区分
- 谁控制工作方式、时间、工具和过程，会影响员工或独立承包商分类
- 施工方必须具备项目所需保险
- 平台不能将未核验的信息标记为“认证”
- 安全不能由平台宣传替代；施工培训雇主仍需履行相应安全责任，可参考美国职业安全健康管理局培训资源

建议由当地律师和保险顾问审核平台的使用模式、用户协议、通知展示、保险要求和责任范围。

## 核心建议

RUP 装修人才库最有效的启动模式是：

**建材供应商推荐＋现场主动寻找＋持证公司定向引导＋职业学校合作＋师傅转介绍＋小项目试单。**

先在一个城市建立 100 名真实可联系、可审核、可接单的人员，比一次收集数千个无法验证的名单更有价值。