

# 企业人力资源招聘与培训的内在关系探讨

吕婧

南京恒大网络科技有限公司 江苏 南京 210000

**【摘要】**人力资源管理支撑着企业的可持续发展，具有重要的作用。为优化企业人力资源的利用效果。基于此，本文针对企业人力资源招聘与培训的关系进行了探讨。

**【关键词】**人力资源管理；招聘与培训；内在关系

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.260

人力资源管理工作内容主要分为6部分：人力资源规划、企业招聘与岗位分配、员工培训、工作绩效制定、薪酬和劳动关系合同签订。企业在进行人力资源管理时，应从其中最主要招聘与培训入手，通过分析二者的内在关系，能有效地帮助企业系统进行人力资源管理，使企业在市场竞争中提升竞争力，做到可持续发展。

## 一、人力资源招聘分析

人力资源招聘是人力资源管理工作中的一项重要工作内容，要了解招聘与培训的内在联系，需要对人力资源招聘工作进行详细解读，现从招聘的概念、招聘的目标以及招聘的形式三方面，对人力资源招聘工作进行解析。

### 1. 人力资源招聘概念

在人力资源管理工作中，招聘是人才能够进入企业的第一步，是企业人才选拔与任用的基础性工作。具体而言招聘工作是企业按照岗位要求，向社会开展招收以及聘请活动，聘请符合岗位要求的人才加入到企业的相关工作中的一项人力资源管理工作内容。是企业人力资源部门通过组织招聘活动，在劳动市场及其他渠道获得人力资源的一种工作形式。

### 2. 人力资源招聘目标

人力资源招聘的最直接目标即满足企业发展的 人才需求。在企业人才需求的产生上，包括企业职工离退休产生岗位空缺，企业规模扩大或产业领域拓展出现新的岗位缺口等，通过人才招聘能够及时填补企业岗位空缺，确保企业能够稳定的运营。而一旦企业岗位人员缺失严重，企业为确保正常运转，将延长在岗职工工时或加大在岗职工工作量，长此以往，将会引起职工对企业的不满，造成企业工作效率的下降，因此人才的招聘工作十分重要，即能保障企业工作的顺利运行，又能通过合理的人力管理持续提升企业工作效率。人才招聘的最终目标即从人力角度，促进企业发展。

### 3. 人力资源招聘形式

在人力资源招聘的形式上，早期人力资源招聘形式包括到人才市场、各大高校开展招聘活动，以及由公司职工介绍等。随着互联网技术的不断升级，以及人力资源招聘制度的不断完善，人力资源招聘形式重心由线下转移到线上，网络招聘成为一种招聘常态，与线下招聘相配合，招聘范围得到

拓展，招聘的精准性也得到提升。在网络招聘中，常见的招聘形式包括借助招聘软件开展招聘活动，聘用职业中介机构帮助引入人才以及在多个平台发布招聘广告等。在线下招聘中，部分影响力较大的企业还会召开现场招聘会，人才可通过参加招聘会了解自身是否符合企业发展需求。

### 4. 招聘流程

多数企业的招聘流程包括：结合行业的特征及企业的用人需求，发布招聘信息，接收应聘者的个人简历，进行初步的筛选，将符合企业用人要求的人才预约面试，通过面试后开展笔试考察，根据考核成绩选择符合企业用人标准的员工。而事业单位的面试流程更为具体，需要应聘者在官网上浏览招聘信息，并登录指定的网站填写报名信息，事业单位进行信息的初审后，在网上公布初审结果，并为应聘者提供咨询服务。应聘者在参加笔试之前需要在网上完成缴费工作，考试时分为笔试和面试，按照综合的考核结果确定用人人数，并对最终筛选范围内的人才进行体检考核，这三项考察全部合格之后，应聘者与企业签订用人单位合同。

以上分析了企业的招聘流程，可以看出在招聘时的人力资源管理工作较为系统科学，根据严格的招聘用人审查，能帮助企业较好地寻找到需要的人才，但在招聘中仍存在一个问题，即多数企业在进行招聘时，只重视人才的现有工作经验及工作能力，很少考察人才的学习能力、可持续发展的潜在能力，事实上可终身学习发展的员工具有重要的价值。

## 二、人力资源招聘与培训的内在关系

### 1. 招聘与培训具有一致的发展目标

人力资源管理是围绕人开展的 管理工作，招聘与培训作为人才引入与技能提升的重要部分，在目标上具有一致性，即确保人才为企业的发展作出贡献。二者均是保障人力资源管理工作顺利开展、保障企业顺利发展的重要手段。招聘工作的目标是引入人才，而培训工作的目标是提升人才技能，二者的最终目的都是确保人才能够满足企业发展需求。在细化目标上，人力资源以满足岗位需求为目标，在开展日常工作时，需要保障人才技能与岗位需求的适应性，通过全面考察，确保人才具备职业素养，能够承担工作责任，能够以企业的利益为出发点，努力提升自身的工作效率及质量，避

免聘入人才能力不足,不能做好自身的工作,或职业素养不足,影响企业内部氛围。而培训是从多个方面提升企业的运营效率。在人才培养方面,是对招聘工作聘入人才技能的加强。二者在细化目标上也具有一致性。而一致性的发展目标也为二者的协同发展提供了保障。

### 2. 招聘是培训开展的前提条件

招聘与培训之间最直接最简单的关系即招聘是培训开展的前提。只有引入人才,招聘行为才能够得到具体落实,并且只有对招聘人才进行精准定位,才能确保培训活动的方向明确,目标明确。如在基础性岗位招聘中,由于工作内容简单,满足岗位需求的人才较多,但是同时,由于工作简单,薪资待遇相对较低,人才流动性大,在开展培训活动,培训活动需要充分考虑招聘岗位的特点,为应对流动性大的问题,在培训体系的构建上需要建立简单高效的培训形式,确保岗位人才能够快速适应自身的工作内容。另外在培训时还需要不断提升岗位人才技能,配合人力资源管理的配置工作,为职工提供发展空间,确保职工能够为谋求发展,不断努力,改变岗位人才流动性大的问题。

### 3. 招聘与培训之间具有延续性

招聘与培训之间具有延续性。在开展招聘工作达成人才引入的目的之后,需要立即开展培训活动,确保引入人才能够快速适应岗位工作内容,并确保人才符合岗位需求。无论何种岗位的招聘,在达成招聘目的后都需要培训工作对人才进行再筛选,并稳定职工状态。在培训的过程中,聘入人才会对自身的岗位适应性进行判断,同时企业也会对聘入人才情况进行判断,防止由于岗位不适应,造成双向时间以及资源的浪费。招聘与培训之间的延续性能够提高人才采用率,避免人才在工作一段时间后发现不能适应工作环境以及工作内容,中途离岗,而招聘工作需要再次开始中断招聘活动。

### 4. 二者管理目的具有一致性

无论是招聘还是培训工作,在人力资源管理中的作用都是为企业提供具有价值的员工,二者的工作都围绕员工开展,人才在知识经验、技能等方面的价值,为企业的发展提供创造性的改变,例如,优化企业的决策、在某一工作环节由高素质员工优化工作流程、提升工作效率等,人才的优势都将转化为企业发展的经济利益。因此,无论人力资源的招聘和培训管理,都是通过不同的过程方式,促进企业人员组织的结构优化,帮助员工在工作岗位上能创造出更大的价值。另外,在企业的发展中,例如纸媒、网络媒体、新媒体客户端、影视文创等工作中,都有团队合作的要求,个体员工的工作率高,其进行团队合作的效果不一定最优,通过企业的培训与管理能提升整体上的工作效果,人力资源管理的目的就是发挥“一加一大于二”的效果。

### 5. 招聘和培训的成本有关联

招聘和培训工作对企业的人力资源成本具有互补关系。招聘工作如果选择到高素质、能力强的员工,将会减少企业在后续的培训环节的投入,并且可以将优秀的人才形成示范作用,提升同期其他入职员工的自我提升学习积极性。通过建立成本的回报计算模型可以得出,假设企业的雇佣关系延续年期,在企业招聘时是前期的投入期,未来将员工的劳动生产率作为回报的衡量标准,企业在招聘工作和培训环节的投资成本记为企业期望利益现值。企业为劳动生产率提供固定的工资水平,使工资总额等于劳动生产率,在企业的培训期内,由于员工没有进行劳动生产,或者员工的技术不够成熟,生产效率较低,并且企业投入大量的培训经费,人力资源管理者可以选择最优化战略,在最大化经济效益的前提下有效控制成本,从而实现企业的可持续发展。

### 6. 培训是招聘工作的强化

培训活动同时也是招聘工作的强化。在开展招聘活动中,培训活动会对招聘起到反作用。通过聘入人才对培训活动的认同,能够促使人才转介绍其他伙伴加入到企业中。通过岗位培训活动,在提升企业职工技能的同时还能够提升职工对岗位的认同感以及企业的认同感,是对招聘工作的进一步强化。如部分新入职的职工在开展工作时积极性较强,但是随着时间的推移,热情下降,可能造成工作效率的降低。通过培训活动持续激发职工工作热情,促使职工了解企业文化,了解自身发展的空间,能够从主观能动性角度提升职工工作效率,达到强化招聘效果的目的。

### 7. 培训是招聘有效性的保障

招聘活动中,尽管部分人才符合岗位需求,但是由于初入企业,对企业文化以及企业内部环境、工作形式等都缺乏系统的了解,可能受到主观印象的影响,对企业产生不满,甚至在试用期内离职。通过培训活动,不仅能够确保新入职职工系统了解企业发展情况,而且能够加强职工之间的交流沟通,提升职工的归属感,确保职工能够感受到企业发展的氛围,提高招聘工作的有效性。

## 三、结语

综上所述,人力资源招聘与培训的内在关系具有联系性,二者进行管理工作时,应互相渗透,使其互相促进帮助企业提升人力资源招聘与培训的工作效果。科学的人力资源管理,有利于企业利用高素质员工激发工作创造性,通过合理的岗位安排实现员工的工作价值,推动企业提升竞争力适应市场发展。

## 参考文献

[1]徐晗,王婉晴.中小企业人力资源招聘成本控制对策探析[J].中国管理信息化.2017(06).