

企业人力资源管理中人才引入管理策略研究

韩骞

保定高新区党群工作部

摘要：随着经济全球化和知识经济的发展，企业间的竞争日趋激烈，人才成了企业核心竞争力的关键因素。如何引入和管理人才，提高企业的人才储备和竞争力，已成为企业人力资源管理的核心问题。为了应对这一挑战，企业需要制定科学、合理、高效的人才引入管理策略。本文旨在对企业人力资源管理中的人才引入管理策略进行研究。

关键词：企业人力资源管理；人才引入；管理策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.02.233

在现代企业竞争激烈的市场环境中，人才引入管理策略对于企业的发展至关重要。随着知识经济的崛起和全球化的加速发展，企业需要拥有高素质、创新能力强的人才队伍来应对市场的挑战和变化。因此，科学有效地引入和管理人才成了企业人力资源管理的重要议题。人才引入管理策略旨在吸引、选拔和留住符合企业需求的人才，以实现组织目标和长期发展。它涉及从外部引入人才以填补组织内部的人才缺口，同时也包括培养、发展和管理内部潜在的人才资源^[1]。

一、企业人力资源管理中人才引入管理的重要性和作用

(1) 获取优秀人才：人才引入管理的主要目标之一是吸引、选拔和引入优秀的人才到组织中。优秀的人才拥有高素质、专业技能和创新能力，他们能够为企业带来竞争优势。通过科学有效的人才引入管理，企业能够在竞争激烈的市场环境中获取到最适合自身需求的人才。(2) 促进组织发展：人才引入管理对于组织的长期发展至关重要。引入与组织战略和文化相契合的人才，可以为企业注入新的思维 and 创新能力，推动组织的变革和发展。通过定制化的人才引入策略，企业能够根据自身发展目标和需求引入不同层次、不同专业背景的人才，构建强大的团队，并实现组织的长期成功。

(3) 缓解人才缺口：企业在实际运营中常常会面临人力资源短缺的情况，特别是在快速扩张、业务转型或技术变革等阶段。通过人才引入管理，企业可以及时引入合适的人才填补人力缺口，确保业务的顺利进行。这有助于避免因人力不足而导致的工作延误、效率下降和客户满意度下降等问题。(4) 增强员工多样性：人才引入管理可以促进组织的员工多样性。引入具有不同背景、文化和经验的人才，有助于丰富团队的思维和创造

力，推动创新和问题解决能力的提升。多样性还可以增加组织的适应性和灵活性，使企业更好地应对日益复杂和多变的市场环境。(5) 提升组织形象和吸引力：科学有效的人才引入管理能够塑造企业良好的形象，并提高企业在人才市场的吸引力。优秀的人才往往会选择具有良好声誉和发展机会的企业就业。通过建立专业的招聘渠道、实施有吸引力的薪酬福利制度以及提供良好的职业发展平台，企业能够吸引到更多的优秀人才，并成为人才首选的雇主^[2]。

二、企业人力资源管理在人才引入管理过程中所面临的挑战

(一) 激烈市场竞争

吸引并留住优秀人才是一项具有挑战性的任务，尤其是在竞争激烈的市场环境中。其他企业可能会采取类似的招聘策略，争夺相同的人才资源，这使得人才引入过程更具挑战性。

(二) 人才短缺和供需不平衡

某些行业或特定专业领域可能存在人才短缺的问题，这使得引入适合的人才变得更加困难。此外，由于组织发展需要和市场需求的快速变化，供需之间的平衡也可能产生差异，进一步加大了引入合适人才的难度。

(三) 招聘成本和时间压力

招聘一个合适的人才需要花费大量的时间和资源。广告、面试、背景调查等环节都需要经历，而且这些过程可能不止一轮。招聘的成本和时间压力可能对企业造成一定的负担，特别是当业务急需补充人员时。

(四) 类型多样的人才需求

企业的人才引入管理可能涉及不同类型和层次的人才需求，例如全职员工、临时工、合同工或外包人才等。管理这些不同类型人才的需求和流程可能会带来一

定的复杂性和挑战。

（五）人才评估和选拔的准确性

人才引入过程中，对候选人的评估和选拔是至关重要的。然而，准确判断候选人的能力、素质和适应性并非易事。面试和评估工具的选择、面试官的专业素养以及招聘流程的设计都是需要认真考虑的因素。

三、企业人力资源管理中人才引入管理策略

（一）专业评估和选拔

通过对候选人提交的简历进行筛选，初步评估其背景、工作经验和技能是否符合职位要求。可以根据招聘需求设定筛选标准，筛选出最符合条件的候选人。面试是评估候选人能力和适应性的重要环节。面试可以采用不同形式，如个人面试、小组面试、案例面试等。通过行为面试或情境模拟，评估候选人的沟通能力、解决问题的能力、团队合作能力等关键素质。根据职位的要求，进行专业的能力测试，评估候选人的专业知识和技能水平。例如，编程测试、销售技巧测试、领导力评估等。这些测试可以帮助筛选出具备所需专业能力的候选人。为了更全面地评估候选人的适应性和工作表现，可以将其纳入实习或试用期。通过实际工作表现的观察和反馈，评估候选人是否符合企业的要求和期望^[3]。

（二）建立人才储备库

首先，企业需要明确招聘的岗位需求和所需人才的特征。这有助于确定人才储备库中所需的候选人类型和数量。选择适合的渠道来寻找和接触潜在的候选人。这包括在线招聘平台、社交媒体、专业组织、校园招聘等。也可以通过与人才中介机构合作，获取更多的人才资源。在收集候选人信息后，对其进行筛选和评估，以确保其符合企业的要求和期望。建立一个完善的人才储备库系统，以便存储和管理候选人信息。包括个人基本信息、联系方式、教育背景、工作经历、技能等。确保信息的安全性和保密性。定期维护和更新人才储备库，删除过期或不再符合需求的候选人信息，同时添加新的潜在候选人。这有助于保持储备库的有效性和及时性。与潜在候选人建立联系和维持良好的关系。这可以通过发送定期的电子邮件、邀请参加企业的活动或培训、提供有价值的内容等方式来实现。这样可以建立积极的雇主品牌形象，吸引候选人的兴趣和关注。

（三）引入外部专业人才

明确企业目前的人才需求和短板，并确定需要引入

的专业人才的领域和岗位要求。这有助于明确招聘的目标和方向。选择合适的渠道寻找外部专业人才。这包括招聘网站、专业社交媒体、招聘会、人才中介机构等。可以根据不同职位的特点选择相应的渠道。根据市场行情和岗位要求，制定合理的薪资福利方案。吸引外部专业人才并保持竞争力。引入外部专业人才后，需要进行适当的培训和导入工作。帮助他们快速融入企业文化，了解组织的价值观和运营方式。建立有效的绩效管理体系，对引入的外部专业人才进行绩效评估和跟踪。与他们一起制定明确的目标，并提供必要的支持和反馈。关注外部专业人才的员工满意度，及时了解他们的需求和关切。提供良好的工作环境和机会，增加员工的归属感和忠诚度^[4]。

（四）校园招聘

与各高校建立合作关系，例如签订校园招聘协议或合作协议，明确合作的细节和目标。与教务部门、就业指导中心等相关部门保持密切联系，获取学生信息和招聘机会。根据企业的需求和发展规划，确定校园招聘的岗位需求和数量。制定招聘计划，包括参与的高校、招聘时间表、宣讲会安排等。通过各种渠道进行宣传，包括校园招聘网站、社交媒体、海报、宣讲会等。宣讲会重要的宣传方式，企业可以派遣招聘团队赴高校开展宣讲会，介绍企业文化、岗位要求、发展机会等。收集申请人的简历和申请表，进行筛选和初步评估。可以组织面试、笔试、小组讨论等环节，评估学生的专业知识、沟通能力、团队合作等综合素质。与高校合作开展暑期实习或校企合作项目，为学生提供实践机会，了解他们的工作表现和潜力。通过培养和锻炼，帮助他们适应企业文化和工作环境。根据岗位要求和市场行情，制定适当的薪资福利待遇，吸引优秀的毕业生加入企业。同时，提供良好的培训和职业发展机会，增加他们的职业吸引力和留存率。关注新进员工的融入情况和工作表现，提供必要的支持和指导。制定明确的职业发展规划和晋升机制，给予他们成长的空间和机会。

（五）内部员工推荐

企业可以制定内部员工推荐计划，并明确相关政策和流程。包括推荐奖励机制、推荐条件和限制、奖励发放等细节。向现有员工宣传和介绍员工推荐计划，说明推荐的范围和要求，以及推荐所带来的奖励和福利。通过公司内部邮件、企业内部网站、企业社交媒体等渠道

进行广泛宣传。明确需要推荐的岗位和需求，包括职位名称、职责描述、任职要求、技能要求等。确保员工清楚了解推荐的岗位和候选人要求，从而提供更有针对性的推荐。员工可以通过内部渠道提交推荐申请，包括候选人的简历和推荐理由。人力资源部门可以对推荐人提供的信息进行初步筛选和评估，确认是否符合候选人要求。对符合要求的候选人，进行面试和评估。可以参考标准的面试流程和评估指标，确保公平和客观地评估候选人的能力和潜力。及时向推荐人提供候选人的面试结果和进展情况，让他们了解推荐的进展和结果。对于成功推荐的员工，给予相应的奖励和认可，可以是现金奖励、奖品、特殊福利或员工表彰等形式。这样可以激励员工继续积极参与到员工推荐计划中^[5]。

（六）建立雇主品牌

明确和传达企业的核心价值观和文化，使候选人了解企业的使命、愿景和核心信念。建立一个积极、包容和创新的工作环境，让人才感受到企业的独特魅力。确定企业在劳动力市场上的定位和特点，找到与企业战略目标和人力资源需求相匹配的差异化竞争优势。例如，提供灵活的工作时间、培训发展机会、员工福利和多元化的职业发展路径等。积极开展内部沟通，让员工了解企业的发展情况、重大决策和战略调整等。鼓励员工参与企业的决策过程，让他们感受到他们的声音被听到和重视。关注员工的工作体验和员工满意度，提供良好的待遇和福利，创建积极的工作氛围。通过员工关怀、平衡工作与生活、培训发展等方式，增加员工的忠诚度和参与度。通过员工故事、成功案例和雇主口碑，展示企业的吸引力和员工成长的机会。可以通过内部刊物、企业网站、社交媒体等渠道分享这些故事和案例。

（七）持续学习和发展

制定和实施全面的培训和发展计划，为员工提供学习和发展的机会。这可以包括内部培训、外部培训、研讨会、工作坊等形式，帮助员工不断提升知识、技能和能力。与员工共同制定个人职业发展规划，明确目标和路径。通过定期的职业发展对话，了解员工的职业目标 and 需求，提供相应的培训和发展机会，帮助他们实现个人和职业目标。建立导师制度，将经验丰富的员工指派为新进员工的导师。导师可以提供指导、支持和反馈，帮助新员工快速适应工作环境，提高工作效率和能力。

为员工提供学习资源和在线学习平台，方便他们随时随地进行学习和知识获取。可以建立企业内部的知识库、文档分享平台，或购买外部的在线学习资源。鼓励员工参加行业协会、学术交流会议等外部活动，与同行业的专业人士进行交流和合作。这有助于员工获取最新的行业信息、发展人脉，并将最佳实践带回企业。通过奖励和认可机制，激励员工积极参与学习和发展。可以设立奖学金、晋升机会、荣誉表彰等形式的奖励，鼓励员工不断学习和提升自己。将学习和发展纳入绩效评估体系，将员工的学习成果和能力提升作为衡量绩效的重要指标。定期进行绩效评估和反馈，帮助员工了解自己的成长和改进方向^[6]。

四、结束语

人才引入管理是企业人力资源管理中至关重要的一环，对于企业的发展和竞争力具有重要影响。通过科学的策略和实践，企业可以吸引和留住高素质的人才，为企业的长期发展提供稳定的人力资源支持。人才引入管理策略研究需要根据企业的具体情况进行定制，结合内外部环境的变化和企业的战略目标，不断进行改进和创新。同时，关注员工的学习和发展，提供培训和成长机会，使员工能够持续学习和适应变化的市场需求。通过不断优化和完善人才引入管理策略，企业可以更好地满足人力资源需求，吸引到适应岗位、具备潜力和创造力的人才，形成人力资源优势，实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1]程艳青. 国有企业人力资源管理存在的问题及改进策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(7): 94-96.
- [2]薛云龙. 论企业人力资源管理中人才引入管理策略研究[J]. 商场现代化, 2015(18): 126-126.
- [3]栾凌. 建筑施工企业人力资源管理面临的挑战及应对策略[J]. 财经界, 2021(20): 155-157.
- [4]黄闽英, 李舒翔. 基于数据驱动的企业人力资源管理创新研究[J]. 西南民族大学学报(自然科学版), 2021, 48(1): 113-118.
- [5]李敬伟. 面对大数据背景企业人力资源管理的改革[J]. 财经界, 2021(24): 181-182.
- [6]许杏萍, 汪炜兰, 李艳. 新常态下企业人力资源管理优化路径分析[J]. 商场现代化, 2020(13): 115-117.