

如何解决中小企业人力资源招聘中存在的问题

姜小花

中国船级社质量认证有限公司江西分公司

摘要:当前,随着我国经济效益的大幅度提升,国家对中小型企业的发展逐渐引起重视,人才的竞争始终是一个企业发展的重要指标,因此,做好中小企业人力资源招聘工作有助于企业的发展。为了做好企业人力资源招聘工作,确保人才资源的输入,企业应从不同方面对企业人力资源招聘工作进行调整,特别是对于中高级优秀人才的招聘引进工作,更应该调整传统的招聘方式,拓宽猎头招聘渠道,精准定位。快速给企业招聘到合适的人才,为企业的发展添砖加瓦。基于此,本文首先从七个方面介绍了当前中小企业人力资源招聘中存在的问题,其次从五个方面简述了解决中小企业人力资源招聘中存在的问题的相关策略,以供相关人士交流参考。

关键词:中小企业; 人力资源; 招聘

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.02.057

引言

现如今,为了解决中小企业人力资源招聘问题,企业负责人必须清楚人力资源招聘存在哪些问题,然后根据相应的问题调整招聘规章制度,为企业后续的招聘工作提供帮助。中小企业面临的招聘难题是所有中小企业的难题,并非其中任意一家企业的问题,中小企业规模小,有些企业存在规章制度不完善、员工对企业未来的发展方向不明确等问题,这些问题会导致中小企业员工辞职率升高。同时,对于企业中高级人才的招聘工作,不够重视,企业中高级人才的招聘对整个企业的发展有非常大的帮助,中高级人才的招聘需要有猎头平台进行招聘,企业必须解决相应的招聘问题,为企业人才的招聘工作提供帮助,助力企业更好地发展。

一、当前中小企业人力资源招聘中存在的问题

(一) 企业进行招聘时存在与实际要求不符的情况

中小企业在进行人力资源招聘工作时,由于企业规模不大,实际招聘薪酬不高,为了能快速找到适合的人才,企业在进行招聘信息发布时,发布的招聘信息与实际招聘要求存在严重不符的现象,导致求职者参加完面试之后就没有后续,容易对企业造成负面影响,不利于人才招聘工作的顺利完成^[1]。另外,还有些企业存在工作职能的严重不符,求职者应聘的岗位工作职能与实际岗位工作职能严重不符,这对于工作岗位人员的留存率产生了极大地影响,也是中小企业人力资源招聘中经常出现的问题。

(二) 企业忽视内部招聘

企业的发展,离不开一个完整的晋升制度,而企业的内部招聘工作也是企业完整晋升制度的一部分^[2]。对

于在企业内工作时间很久,并且工作能力很强的工作人员来说,企业应该根据其工作能力,经过一定时间的绩效考核之后,给予其工作能力的肯定,并且在企业有职位空缺的情况下,首先考虑内部人员的升职需求,对于后续工作人员的留存率提供极大的帮助,有利于企业组建完整的工作团队。然而,很多企业都会忽视内部招聘,对于外部招聘人员有些员工的工作能力甚至不如内部员工的工作能力,但还是选择外部招聘进行岗位人才的选拔,这对企业内部招聘工作产生极大的影响,非常不利于企业对于内部员工的留存,长久发展下去,也会对企业的发展造成不良后果。

(三) 企业合作招聘平台存在不诚信的情况

中小企业人力资源部门在为企业进行人员招聘工作时,对于企业的一些管理级岗位以及中高级人才的招聘工作,会与一些猎头平台合作,这样的招聘方式不仅可以减少企业人力资源部门的工作量,提高了招聘工作的效率,也更容易给企业招聘到优秀的人才,更加具有针对性。但是,在实际招聘工作中,被这些猎头平台招聘到的优秀人才在到岗不久后,很容易出现离职现象,管理岗以及中高级专业人才对企业的发展至关重要,一旦出现离职现象,容易动摇企业内部员工的信心,不利于企业的正常发展而出现这一现象的原因,在于猎头平台对企业不够诚实,为了得到相应的招聘佣金,而故意诱使员工离职,为其推荐其他的岗位,以赚取更多的佣金,猎头平台的这一行为给中小企业的招聘工作带来极大的阻碍。

(四) 企业招聘人员不注重个人素质

很多企业在进行企业人员招聘工作时,没有对企业

招聘人员的综合素质进行评估,这些招聘人员就开始进行企业招聘工作,面对求职者时,招聘人员的一言一行都代表着求职者对整个求职企业的印象。然而,有些招聘人员在进行招聘工作过程中,对企业文化背景不了解,在进行企业介绍时,容易出现失误,同时,有些企业招聘人员则面对求职者的态度过于散漫,这些都会影响求职者对于求职企业的评价,求职者会认为这就是企业现存的一种文化,对企业造成负面影响,也非常不利于企业的后续招聘工作。

(五) 企业用人不严谨

企业进行招聘工作时,对于招聘进来的员工,企业会对其进行职前教育培训,把企业的文化背景、工作职能、岗位职责、薪资福利进行一一的培训讲解,然后进行考核,考核通过之后会在进行试岗期,这些工作不仅需要企业投入长时间的人员培训,而且也需要准备相应的培训物料,对于企业来说存在人力、物力的双重损失。因此,有些企业在员工试岗期结束以后,为了不影响用人单位的工作流程,甚至不考虑求职人员是否适合该岗位,便继续留用,这种做法与企业用人制度严重不符,企业用人不严谨,不利于企业的发展。

(六) 企业招聘人员的招聘形式过于简单,招聘流程不够严谨

目前,很多企业在进行人员招聘工作时,招聘形式过于简单,很多企业都只对求职者的简历进行简单地了解,没有过多的了解求职者的综合素质能力以及工作能力、过往工作经历等,无法全面了解求职者的综合情况是否适合企业招聘。同时,有些招聘人员没有严格按照企业的招聘流程进行招聘工作,招聘流程不严谨,企业招聘工作代表着整个企业向外部展示自己的机会,招聘工作需要严格按照流程进行操作,但是有些招聘人员在进行招聘工作时,面对简历优秀的求职者便忽略其他面试流程,属于对招聘人才筛选工作的不负责,急需企业人力资源部门进行改进调整。

(七) 企业对于人才储备工作不够认真

众所周知,人才的储备对于整个企业的发展至关重要,企业必须做好人才储备工作,建立属于自己的人才库,才能保证在企业用人部门急需用人时给出合适的人选,减少招聘工作的工作难度,提高企业用人部门的工作效率。但是,很多企业对于人才储备工作不够认真,在企业招聘工作过程中,招聘人员会面对很对求职

者,并不是所有求职者都会被企业录用,有些没有被企业录用的人才便会流失,人力资源对于人才的流失不以为然,不利于企业人才储备工作。因此,人力资源相关部门必须引起重视,必须清楚人才对于整个企业的重要性,做好人才储备工作,才能更好地维护企业的发展。

二、解决中小企业人力资源招聘中存在问题的相关策略

(一) 重视企业内部招聘,做好企业外部招聘

中小企业规模不大,相较于其他大型企业来说,更应该重视企业内部的人才招聘,重视企业内部招聘工作,不仅可以减少企业人才的流失,而且对于稳固企业内部发展有着至关重要的作用,企业内部招聘工作,稳固了企业内部人员的工作信心,员工更有工作激情,对于个人的工作目标更加有规划,对于企业的发展具有积极意义^[4]。在进行企业内部招聘工作时,人力资源部门要建立健全的内部招聘制度,应聘人员应该严格按照企业内部招聘制度进行招聘,确保内部招聘工作合理、公开,保障每个应聘人员的权益。另外,企业也应该做好外部招聘工作,人才的补充对于企业来说是新思想的补充,每个人才都具备其个人的独特性,对于工作有个人独特的处理方法,做好企业外部招聘工作,招聘新的员工入职,不断更新企业内部文化背景,确保新员工的加入可以给企业内部工作带来新理念。因此,企业招聘人员进行外部招聘工作时,要做好对于求职者的综合素质的考察,确保外部招聘人员的综合素养适合企业的发展,为企业未来的发展添砖加瓦。比如,腾讯作为我国互联网企业的巨头,企业不仅对在职工福利好,而且在员工招聘工作上丝毫不懈怠,对内招聘,给企业工作时间久,能力强的员工升职加薪的机会,为企业留住人才,稳固企业员工的信心,对外招聘,则更加看重员工的个人能力,以及综合素质,拒绝只看重学历不看重能力的招聘,为企业的发展找到合适的人才。

(二) 制定合理的企业招聘计划方案

由于中小企业入职人员的不稳定性,企业内部经常会遇到人员的流失问题,空缺的岗位需要及时补充才能确保企业内部工作进行顺利,这就需要企业人力资源部门做好企业招聘计划方案,根据用人部门对于人才的需求进行招聘,更加精准的找到适合的人才。同时,企业在制定招聘计划方案时,也应综合考虑企业的发展目标,把招聘计划与企业的发展目标结合起来,做出更加

适合企业的招聘计划，另外，人力资源部门需要把企业内部各个部门所需岗位进行详细的了解，根据部门实际情况对所需人才进行储备，确保人才的供应，减少企业空岗情况，维持好企业内部稳定发展。比如，京东作为中国电商企业的领头人，旗下各个运营版块人员急缺，尤其针对物流运输行业。物流运输行业岗位众多，所需人才可以保障整个物流链的正常运行，而人才的招聘工作就需要企业人力资源部门根据不同岗位的需求进行招聘，同时，及时做好招聘计划的相关方案，把企业对员工的福利以及企业的各项优势放进招聘内容里，方便人力资源部门更好地进行招聘，提高招聘工作的工作效率，确保企业的正常运行。

（三）选择适合企业的招聘方法

企业在进行招聘工作时，会有很多招聘方法，比如：熟人推荐、企业内部推荐、网站招聘、校园招聘、猎头招聘等，各种招聘方法都有利有弊，中小企业在进行员工招聘时，应该结合企业的实际情况，以及用人部门的用人需求，选择适合企业的招聘方法进行招聘，更加快速、精准的找到适合企业的人才，减少企业招聘产生不必要的损失。比如，在招聘工作时，对于专业技能要求不高的岗位的招聘工作，可以选择高校直接招聘的形式进行现场招聘，企业在对专业技能不高的岗位进行招聘时，往往不愿付出过多的薪酬，而高校毕业生刚刚走出校园踏入社会，缺少社会实践的经历，往往更加需要一份工作来进行实践，这样的招聘方法，既满足了招聘企业的招聘需求，又给高校毕业生提供了工作机会，减少了招聘企业不必要的损失，更加精准的找到适合的人才。

（四）选择诚信度高的猎头平台进行招聘工作

对于中小型企业中高级人才的招聘工作，为了避免企业出现人才的流失，企业人力资源部门在对合作的猎头平台进行选择时，企业应该对知名度高的猎头平台进行对比，然后选择出诚信度最高的平台进行合作，减少因猎头平台不诚信造成企业的人才流失。同时，企业要与合作的猎头平台进行合同的签订，把对猎头平台的要求以及猎头平台的职责进行一一列举，完善相关法律手续，为确保企业的权益不受侵害，降低企业招聘人才的风险，稳固企业的发展。

（五）做好员工入职培训，做好企业的内部文化宣传

企业对于招聘到新入职的员工，应该安排好其入职培训等一系列工作，确保员工在了解企业文化背景的基

础上，熟悉自己的岗位职责，了解清楚工作的各项规章制度以及福利待遇，确保企业与员工的双重权益得到保障^[5]。员工做好入职培训，可以避免触犯企业的规章制度，可以更好的了解企业的文化背景，以及企业的发展理念，方便了解自己的岗位职责以及工作职能，减少工作失误的概率。同时，了解清楚企业的福利待遇，保障自己的合法权益；企业在做好新人培训工作以后，可以提高入职员工的工作效率，员工了解企业的规章制度，对于企业的后续工作，管理人员才能更好的做好管理工作，严格按照规章制度处理问题，避免不必要的矛盾，影响企业对外的形象。

结语

解决中小企业的人力资源招聘问题，是整个中小企业发展的关键。人力资源招聘，招聘的是企业所需的人才，人才往往是一个企业发展的基础，因此，企业必须解决好企业人力资源招聘问题，从问题中分析出适合的解决方法，为实现企业的发展目标提供帮助。企业应做好内部招聘以及外部招聘工作，做好内部招聘工作，确保稳定内部人员的工作信心，减少企业人员招聘工作的费用，做好外部招聘工作，增加企业内部活力，为企业的发展提供不同的思想观念，同时，要做好企业中高级人才的招聘工作，选择合适的猎头平台，制定合理的招聘方案，确保更加精准的找到适合的人才。最后，在进行招聘工作时，招聘人员要提升个人专业素养，招聘人员代表的是整个企业对外的形象，不可因一人的问题影响整个企业的招聘成果。招聘结束以后，做好新人培训工作，严格按照招聘规章制度完成一系列招聘工作，确保招聘工作给企业的未来发展提供助力。

参考文献

- [1]涂婧.中小企业招聘过程中人力资源法律风险分析及对策[J].产业创新研究,2021(20):3.
- [2]张诗羽.中小企业人力资源开发与管理存在的问题与对策[J].人才资源开发,2022(2).
- [3]彭艳.中小企业人力资源管理存在的问题及应对策略分析[J].财讯,2020,000(004):P.53-53.
- [4]李天文.大数据背景下中小企业人力资源培训存在的问题及应对措施研究[J].商场现代化,2020(20):3.
- [5]梅媛华.关于中小企业人力资源管理存在的问题及对策[J].经济技术协作信息,2020(31):1.