

基于国有企业招聘工作的现存问题及应对措施分析

曲敬炜

中交建筑集团有限公司

摘要：国有企业作为国家经济的支柱，这些企业负责提供各种关键产品和服务，从而直接影响国家的发展和稳定。为了维持其竞争力和高效运营，国有企业必须拥有合适的人才，并通过招聘适当的员工来满足各自需求。因此，国有企业的招聘工作成了一个至关重要的环节。然而，国有企业的招聘工作面临着一系列严峻的挑战和问题，这些问题可能对企业的长期稳健性产生负面影响。本文总结了国有企业招聘工作目前存在的问题，基于相关理论支持，提出了国有企业招聘工作的应对措施，有助于国有企业更好地应对现代经济挑战，提高其在市场中的竞争力和可持续发展。

关键词：国有企业；招聘工作；现存问题；应对措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.06.115

引言

国有企业一直在中国经济体系中扮演着至关重要的角色，不仅是国家战略性产业的支柱，还是中国经济增长和社会稳定的关键因素。然而，在国有企业的运营中，招聘工作一直备受关注，因为直接涉及人才引进、企业绩效以及国有资产的保值增值。国有企业的招聘工作一直存在一系列问题，这些问题不仅影响着国有企业的经济效益，还可能损害了公平竞争和社会公正的原则。本文深入探讨国有企业招聘工作中存在的问题，寻找有效的应对措施，以改善国有企业的招聘工作质量。同时，通过对国有企业招聘工作问题的研究，还可以为其他国家或地区的国有企业提供有益的经验 and 启示。

一、国有企业招聘工作的现存问题

（一）招聘流程的不透明性

（1）招聘条件的不明确

招聘公告中的条件陈述通常过于宽泛，缺乏具体细节，使得求职者难以准确了解所需的技能、经验和资格。这种模糊性不仅使应聘者无法充分了解自己是否符合要求，还可能导致大量不合格的申请，增加了招聘工作的工作量。国有企业往往未能明确区分基本条件和优选条件，导致了招聘过程的混乱。应聘者对于哪些条件是必需的和哪些是可选的缺乏明确指导，使得评估和筛选过程缺乏一致性和公平性。此外，招聘条件的不明确也给求职者带来了不必要的不确定性和焦虑，因为他们不知道是否满足了企业的要求。这种情况可能导致一些潜在的有才华的求职者放弃申请，从而损害了国有企业的招聘效率和潜在人才的获取。

（2）招聘标准的不一致性

招聘标准的不一致性表现在招聘流程中不同部门或

不同地区，可能采用不同的标准来评估候选人的资格和能力。不一致的招聘标准可能导致在不同招聘环节中。对候选人的评价存在主观性和偏见。一些招聘人员可能更注重某些条件，而忽视了其他条件，一些合适的候选人被排除在外，或者不合适的候选人被录用。如果某些部门或地区的招聘标准相对较低，那么候选人可能会选择在这些地方投递申请，而忽略了其他更有潜力的机会，从而影响了国有企业整体的人才质量。

（二）招聘过程的缺乏公平性

（1）内部推荐与外部招聘的平衡问题

内部推荐是指在企业内部员工之间推荐候选人来填补职位空缺，而外部招聘则是通过公开竞争招聘外部候选人。这一问题的核心在于如何在保障员工晋升机会的同时，确保外部人才的机会，以便注入新鲜的思维和能力。国有企业常常倾向于依赖内部推荐，这可能导致组织内部的人事流动受到限制，影响员工的积极性和创新意识。此外，过度依赖内部推荐可能会导致招聘过程的不透明性和公平性问题，因为外部候选人可能感到机会不公平，从而降低了他们的投入和表现。然而，完全依赖外部招聘也存在问题，因为这可能导致员工流失和内部人才的浪费。国有企业通常拥有一定数量的潜在内部候选人，他们已经对企业文化和运营有一定了解，因此具备一定的适应性和竞争力。如果外部招聘过于频繁，可能会错失这些内部潜力。

（2）招聘面试的公平性问题

面试是评估应聘者能力和素质的重要环节，但存在一系列公平性问题。首先，面试官的主观判断可能会对面试结果产生影响，因为不同的面试官可能有不同的评价标准和偏好。这种主观性可能导致某些应聘者因为

面试官的个人喜好而被偏袒，而其他应聘者则可能因为不被某个面试官青睐而受到不公平对待。其次，招聘面试的问题设计和评分标准不够明确也可能导致公平性问题。如果面试问题不清晰或者评分标准不明确，那么不同的应聘者可能会受到不同程度的考验，从而影响了公平性。这种情况下，面试过程更容易受到主观因素的左右，而不是客观评价应聘者的能力和潜力。最后，招聘面试中的隐性偏见也可能影响公平性。面试官可能会对应聘者的性别、年龄、种族等因素产生偏见，而不是根据应聘者的能力和经验进行评估。这种偏见可能会导致歧视性对待，违反了招聘公平原则。

（三）招聘资源的浪费

（1）招聘广告费用的高昂

国有企业通常需要在各种媒体渠道上发布招聘广告，以吸引潜在的候选人。然而，这一过程往往需要大量的财政资源，包括广告费、媒体宣传费以及相关行政开支。招聘广告费用的高昂不仅对企业的财务状况构成负担，还可能导致资源的浪费。同时，高昂的广告费用也可能限制了国有企业在其他重要领域的投资，影响了其可持续发展。国有企业通常使用传统的广告渠道，如报纸、电视和互联网招聘平台，来发布广告，而这些广告渠道的费用相对较高。另外，由于缺乏对广告效果的精确评估，企业可能会在不必要的广告宣传上浪费资源，不仅浪费了企业的资金，还可能使招聘广告的传达效果不佳，导致不合格或不合适的申请人参与面试过程，进一步加大了招聘的成本和复杂性。

（2）招聘渠道的重复利用问题

国有企业往往倾向于使用多个招聘渠道，例如招聘网站、社交媒体、校园招聘等，以确保招聘信息广泛传播。然而，在这个过程中，往往存在招聘渠道的交叉和重叠，即相同的职位在不同的渠道上同时发布，导致了冗余的投放和管理工作。这种招聘渠道的重复利用不仅浪费了企业的人力和财力资源，还可能引发信息混乱，使招聘过程变得更加复杂。同时，由于相同职位在多个渠道上发布，可能会吸引到不合格的应聘者，增加了筛选和面试的工作负担，不仅降低了整体的招聘效率，还可能导致人力资源的错配，从而影响国有企业的绩效。

二、国企招聘应对措施理论支持

（一）透明性理论

在招聘领域，透明性意味着将招聘流程、标准和决策公开展示给所有相关利益相关者，包括求职者、内部

员工和监管机构。透明性的实现有助于消除信息不对称，提高招聘程序的公平性和公正性。通过明确招聘流程，组织可以确保招聘过程中的每个步骤都受到监督，并且可以追踪和验证决策的合法性。此外，透明性还有助于建立信任，使求职者相信他们的申请将受到公平对待，从而提高了组织的声誉。透明性理论还提醒组织，特别是国有企业，要认识到信息的掌握和传递对于社会责任和法规遵从的重要性。在招聘过程中，如果信息保持不透明，可能会导致贿赂、权力滥用和腐败等不当行为的滋生。因此，透明性不仅有助于提高招聘程序的效率，还有助于避免法律和伦理方面的问题。

（二）权力平衡理论

根据权力平衡理论，权力在组织中是一种稀缺的资源，通常由高级管理层拥有，他们可以对招聘流程和决策产生重大影响。这种权力不平衡可能导致不公平的招聘过程和结果，包括不合理的倾向、偏见和滥用。通过权力平衡理论的视角，应对国有企业招聘工作中的权力问题需要采取一系列措施来确保权力的分配和行使是公平和透明的。组织应该建立一种机制，以确保高级管理层和其他招聘相关的利益相关者之间的权力分配达到一种平衡，通过制定明确的招聘政策和程序来实现，以便降低个人权力滥用的机会。此外，应该设立独立的监督和审核机构，以监督招聘流程，确保决策是公平和符合法律法规的。

三、应对国有企业招聘工作问题的措施

（一）透明化招聘流程

（1）明确招聘条件与标准

国有企业应当明确制定招聘条件，确保应聘者清楚了解所需的背景、技能和经验等方面的要求，通过详细的职位描述和资格要求来实现，从而避免不合格的应聘者浪费时间和资源。国有企业需要建立明确的招聘标准，以确保对每位应聘者一视同仁，制定明确的评估指标和标准化的面试流程，以便招聘团队可以客观地评估每位应聘者的能力和适应性。标准化的招聘流程有助于减少主观偏见，提高公平性，使应聘者有信心参与招聘过程。

（2）引入信息公开机制

信息公开机制旨在提高招聘流程的透明度，以确保所有应聘者都能够获得关于招聘流程、条件和标准的充分信息。信息公开机制的关键在于将招聘流程、条件和标准以明确和可理解的方式向公众公开，包括在国有企业的官方网站上发布详细的招聘公告，包括岗位职责、

薪酬待遇、任职要求等信息。此外，信息公开机制还可以通过其他媒体渠道，如报纸、社交媒体和招聘平台，将招聘信息广泛传播。通过引入信息公开机制，国有企业可以提高招聘流程的透明度，应聘者可以清晰地了解招聘流程的各个阶段，包括申请、筛选、面试和录用程序。这有助于减少不必要的误解和猜测，提高了应聘者对整个过程的信任度。

（二）提高招聘公平性

1. 完善内部推荐制度

国有企业应该明确内部推荐的条件和标准，确保员工清楚了解何时可以提名他人或被提名。透明的条件和标准可以减少不必要的争议和误解，提高制度的可操作性。同时，可以建立有效的内部推荐评审机制，确保推荐的员工能够受到公平的评价，包括明确的评审标准、独立的评审委员会和反馈机制。通过这些措施，企业可以提高内部推荐的公平性，避免任何形式的偏袒或不当干预。此外，国有企业还可以为内部推荐者和被推荐者提供相应的奖励和激励机制，以鼓励员工积极参与内部推荐，包括奖金、晋升机会或其他福利待遇。通过适当的奖励措施，企业可以增强员工的参与度，促进内部推荐制度的有效运作。

2. 面试评价的标准化

国有企业需要制定明确的面试评价标准，明确每个面试环节的评分要点以及评分标准，以确保评价的客观性和一致性，对面试问题的设计、评分维度的确定以及评分标准的具体描述等方面的要求，这些标准应当符合国有企业的招聘需求和岗位要求，以确保评价的有效性。国有企业可以培训面试官，以确保他们能够准确理解和应用评价标准。培训可以涵盖面试技巧、评价标准的解释和应用，以及如何消除主观偏见等内容。通过培训，面试官可以更好地执行标准化评价，提高评价的一致性和准确性。此外，国有企业还可以引入独立的评价机制，通过第三方专业机构或者内部独立的评价小组来对面试过程和结果进行监督和审查，确保评价的公平性和透明性，并减少可能存在的干扰因素。

（三）优化招聘资源配置

（1）制定精确的招聘预算

制定精确的招聘预算需要对各个方面的招聘活动进行详细的成本分析。企业需要考虑招聘广告费用、招聘渠道使用费、招聘人员的薪资与福利、面试和评估工具的成本等直接招聘支出。此外，还需要考虑与招聘活动相关的间接成本，如招聘人员的培训费用、招聘流程管

理的人力成本以及可能的法律合规成本。一旦各项成本因素都得到了明确的识别和估算，国有企业就可以制定一个细致的招聘预算，确保在整个招聘过程中不会超支或浪费资源，设定每个招聘活动的具体预算限额、监控支出的进度和财务报告，以及根据实际支出情况进行必要的调整和优化。制定精确的招聘预算有助于国有企业更好地管理招聘资源，确保在人才招聘过程中取得更好的经济效益。

（2）多渠道招聘资源整合

第一，国有企业应当建立全面的招聘渠道数据库，包括在线招聘平台、人力资源服务机构、校园招聘和内部推荐等各种资源，清晰地记录每个渠道的特点、成本、效果和历史招聘数据。第二，国有企业需要制定明确的资源整合策略，确定何时使用不同的渠道，如何分配招聘资源预算，以及如何确保不同渠道之间的协同工作。资源整合策略应当根据不同职位、地区和招聘需求的特点进行调整，以确保最佳的资源利用。第三，国有企业应当加强对招聘渠道的监测和评估。通过定期追踪每个渠道的效果，企业可以及时发现问题并做出调整，建立一套有效的绩效指标，用于评估每个渠道的贡献，包括招聘效率、成本效益和员工绩效等方面。

四、结语

综上所述，国有企业招聘工作存在不透明、不公平和资源浪费等问题，这些问题不仅影响了国有企业的绩效，也影响了社会的公平和效率。为了解决这些问题，本文提出了透明化招聘流程、提高招聘公平性和优化招聘资源配置等措施。然而，这些措施的实施需要政府、企业和社会多方合作，以确保国有企业的招聘工作更加公平、高效和透明。后续研究可以进一步深入探讨招聘改革对国有企业绩效和社会发展的影响，以实现更全面的改进。

参考文献

- [1] 吴琼. 大数据背景下企业招聘管理的优化[J]. 人才资源开发, 2021(17).
- [2] 张梅红. 国企招聘工作存在的问题及对策建议[J]. 企业改革与管理, 2018(19).
- [3] 王陈飞. 浅谈人才招聘现状及对策分析[J]. 财经界, 2019(14).
- [4] 郭振宇. 铁路企业人才招聘管理体系及实施策略[J]. 人才资源开发, 2020(24).