

人才引进在人力资源管理的应用研究

檀琳艳

邢台市妇幼保健院人事科

摘要：随着全球化进程的加速和知识经济的崛起，人才成为企业发展的关键资源。人力资源管理中的人才引进工作是企业构建核心竞争力、实现战略目标的基础。本论文通过分析当前人力资源管理的趋势，研究人才引进的策略、流程和实施效果，探讨人才引进对企业发展的积极作用。论文提出人才引进过程中需考虑的关键因素，以及如何构建与企业战略相匹配的人才库，进而为企业提供战略决策支持和实践参考。

关键词：人力资源管理；人才引进；企业战略；人才库；战略决策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.202

引言

在现代企业管理中，人力资源被认为是企业最宝贵的资产，尤其是高素质的人才对企业发展至关重要。人才引进是人力资源管理中的重要环节，其目的不仅仅是为了填补企业的空缺岗位，更重要的是为了企业的长远发展引入关键的人才和技能。一个成熟的人才引进机制能够帮助企业在激烈的市场竞争中占据优势，实现可持续发展。

一、人才引进实践分析

1. 人才市场分析

人才市场分析是人才引进过程中的第一步，其目的是理解和评估市场上可用人才资源的现状以及未来趋势。在这一阶段，企业需要进行细致的市场调研，包括行业发展趋势、竞争对手的人才策略、以及人才的供需状况。分析还应包括对不同地区、不同层次和不同类型人才的需求量和供应情况的评估。此外，企业还应关注市场上人才流动的趋势，了解哪些技能和经验正在受到高度重视。通过人才市场分析，企业能够确定目标人才人群的特点，以及必要时通过调整薪酬福利、职业发展机会等吸引和保留关键人才的策略，更精确地制定人才引进计划。

2. 人才引进流程设计

人才引进流程设计关系到如何高效、有序地进行人才招聘和选拔。该流程通常包括需求分析、人才搜索、招聘信息发布、简历筛选、面试评估、背景调查、录用决定以及入职培训等环节。在这个过程中，重要的是确保流程的透明性和一致性。通过使用先进的人力资源信息系统与技术手段，比如候选人跟踪系统，可以保持招聘工作的高效和规范。同时，流程中的各个环节都需要结合企业的实际需求设计，使流程更加灵活和适应性

强。此外，企业还应建立评估机制来不断监督和优化人才引进流程，确保流程的有效性，并响应内外部环境的变化。

3. 人才引进中的挑战与对策

人才引进过程中常面临种种挑战，比如竞争激烈的人才市场、企业品牌影响力不足以吸引优秀人才、候选人与企业文化的契合度低、招聘成本高昂等问题。对策方面，首先企业需要建立强大的雇主品牌，通过提供具有竞争力的薪酬福利、职业发展机会、和积极健康的企业文化以吸引人才。其次，可以针对性地开展校园招聘、社交媒体宣传等多元化招聘方法，来扩大招聘渠道、提高品牌曝光度。同时，企业应重视对候选人的持续培养和发展，营造一个支持学习与成长的工作环境。最后，为降低招聘成本和提升人才引进成功率，企业可以使用数据驱动的招聘决策，诸如通过人工智能和机器学习算法提升简历筛选和人才匹配的精准度。

二、人才引进需要关注的问题

1. 信息不对称问题

信息不对称问题是当前许多企业在引进人才的过程中面临的主要问题，尤其是在面对庞大的人才市场时，无法准确获得人才的有效信息很容易导致企业人才引进工作受阻、无法找到适合企业的人才的问题。而且信息不对称还会导致企业人才引进的成本增加，尤其是在缺乏对人才市场深入了解、缺乏对人才信息深入分析的情况下，部分企业在进行招聘时会因为对求职者能力的评估不准确而错失优秀人才，部分企业还会通过盲目支出扩大人才引进范围，进而导致企业在日常引进方面的支出过多的问题。而且信息不对称也会影响企业招聘效率，例如企业在招聘人才时会因为对人才能力了解不足而导致人才引进讨论时间过长，而求职者也会因为对企

业了解不足而导致无法做出准确决策的情况，这对于企业整体运营效率的提升非常不利。除此之外，信息不对称还会让企业面临着信任危机，尤其是部分企业在招聘过程中会存在信息不全面甚至发布虚假信息的情况，进而导致企业的社会形象受到不良影响。

2. 选拔标准不规范问题

选拔标准不规范、不具体很容易导致企业引进的人才难以满足企业发展需求，同时也会对企业核心竞争力带来一定的负面影响。由于部分企业的人才选拔机制、选拔标准存在不明确、不统一、不符合企业发展战略的情况，进而导致企业引进的人才存在专业能力不足或者与企业实际需求不符的问题，这一问题会严重影响企业的生产力和发展速度，而且还需要花费大量时间和成本对新人才进行针对性培养。而且选拔标准不规范还容易造成人才流失，一旦企业所引进的人才不符合企业的实际需求，这类人才还有可能会因为工作压力大或者无法适应企业文化而选择离职，这对于企业的稳定性来说非常不利。除此之外，若是企业的选拔标准不够公正或者不够透明，也会导致求职者认为企业招聘活动存在不诚信行为，进而导致企业面临着严重的信任危机，同时也会影响到企业的社会效益。

3. 人才考察问题

在对人才考察的过程中，企业也会面临着许多问题，例如对人才的考察不严谨、不充分，都会对人才引进战略的准确性造成一定的影响，甚至还会让企业面临着潜在的风险。例如人才考察问题会导致企业引进的人才不符合实际需求，若是企业在人才考察环节存在疏漏或者评估不准确，则会导致企业引进的人才很难满足岗位需求、企业发展战略需求，甚至还会存在人才无法快速适应企业工作环境和工作内容的情况，进而对企业的经营发展速度造成影响。而且人才考察中存在的问题还会导致企业面临着一定的风险，若是企业在人才考察环节未能全面了解候选人的背景信息，则会对企业造成更严重的影响，例如招聘到具有违规记录或者恶意竞争对手的人才，会让企业在多方面面临着安全隐患。除此之外，人才考察力度不足也会影响企业内部的凝聚力，若是企业在引进人才的过程中对人才的性格、能力考察不深刻，则会导致引进的人才与团队其他成员存在合作不协调或者互补度不高，进而造成企业团队的工作效率和员工工作积极性都收到影响，这对于企业的发展同样非常不利。

4. 人才引进渠道问题

人才引进渠道问题也是非常显著的问题，一旦所采用的招聘渠道不合适、不充分或者过于单一，则会对企业人才引进效果造成不利影响。例如在招聘渠道方面，部分企业仅依赖部分招聘平台或者招聘网站，甚至存在过于依赖内部推荐的情况，进而导致企业会错过更多的人才资源。而且人才渠道的选择也会影响到人才引进效果，毕竟不同类型的人才所关注的渠道也有所差异，若是企业无法选择合适的渠道，则很容易出现错过优秀人才的情况，例如科技企业可以通过科研机构或者校园去招聘高质量人才，才能满足企业发展的需求。除此之外，人才渠道的选择还会影响到人才引进工作的效果，虽然校园招聘、人才市场等传统的线下招聘更有利于直观考察人才，但效率相对较低；而网络平台虽然效率高，但人才质量参差不齐，因此如何通过线上线下融合的方式引进人才，成了企业人才引进必须要关注的问题。

三、人才引进与企业发展

1. 人才引进与企业战略的对接

人才引进的根本目标在于推动企业的战略实施并促进其发展。这要求企业在引进人才时不仅仅看重当前的人才需求，更要将人才引进工作与长远的企业战略规划相对接。为此，企业首先需要明确自己的核心竞争力是什么，以及在未来发展中需要依靠哪些关键能力和人才类型。然后，基于这些识别出来的核心能力，制定相应的人才引进计划，包括确定关键职位、必备的技能 and 能力要求，以及潜在的人才发展路径。对接企业战略的人才引进还要考虑企业的文化和价值观，确保引进的人才能够顺利融入企业文化，共同助力企业战略目标的实现。此外，通过与高等教育机构和专业培训机构的合作，企业可以更有针对性地引进与培养那些能够贡献于企业长期战略的人才。

2. 构建企业特色的人才库

构建企业特色的人才库是企业系统进行人才管理和发展的重要手段。一个有力的人才库能够帮助企业在所需时及时寻找到合适的人才，同时也是企业培养未来领导者的重要资源。在建立人才库时，企业首先需要根据自己的特色和需要，明确人才库的建设目标和标准，包括人才的类型、层级和能力框架。随后，企业可以通过多种途径来识别和吸引人才，如社交媒体招聘、员工推荐、校园招聘活动、职业博览会，或者专业猎头服务

等。构建人才库的过程中，企业还需要考虑人才的培养和发展策略，为人才提供职业发展规划、继任计划和个人成长计划，以确保人才库中的成员能不断成长并为企业贡献更大的价值。同时，企业还应定期对人才库进行回顾和更新，确保其与企业的发展需求同步，并能够适应环境的变化。

3. 人才引进对决策支持的作用

在快速变化的商业环境中，企业所面临的决策变得越来越复杂和多样化，人才引进能够为企业决策提供重要的支持。高质量的人才不仅在其专业领域内提供深入的见解和解决方案，而且能够因其经验及独特视角而为企业的战略规划带来创新的思路。优秀人才有能力进行有效的情报搜集、风险评估和战略分析，从而帮助企业领导层准确地把握市场趋势，预测潜在机遇和挑战。此外，引进的人才可能具有不同的背景和经验，他们能够促进团队多元化，增强团队解决问题的能力，从而提升整体决策的质量。一个与企业战略相匹配的人才库可以为企业提供灵活的决策支持，企业能够根据不同的业务需求，快速调动合适的人才进入关键岗位，并通过这些人才的专业知识和技能，快速响应市场变化。人才引进也为企业提供了学习和创新的机会，新引进的员工往往能够带来新的知识、技能和最佳实践，帮助企业改进现有的流程，发明新的产品或服务，进而支撑企业的长期发展和决策制定。总之，人才引进增强了企业的适应能力和创新能力，是企业制定和实施有效决策的重要支柱。

4. 进一步完善人才选拔标准建设

建立完善的人才选拔标准是满足企业人才引进需求的关键，为此，企业首先要明确招聘岗位对于人才经验、专业技能等方面的需求，以此确保人才引进工作能够以岗位需求为基础展开。其次则需要对人才展开多元化评估，企业可以组织模拟工作场景考察人才的专业技能、利用心理测试了解应聘者的性格特点和个人素质等，再配合对人才工作经历的分析，以保障能够对人才展开全方位考察。除此之外，企业还需要明确人才引进信息来消除信息不对称问题，企业必须要根据市场行情和岗位要求，制定有竞争力的薪酬和福利待遇，同时还需要保障福利待遇的真实性和准确性，确保能够利用合适的福利待遇吸引人才，同时也能避免因福利待遇内容不准确、不真实而导致企业在人才市场面临信任危机的情况。

5. 注重对人才的入职前培养

为了能够让人才快速适应企业工作节奏、团队组织和发展战略以及企业文化，企业还需要对人才入职前培养，确保人才能够在入职前培训和试用时期判断与企业岗位的契合度，企业也可以在这段时期了解人才的实际工作能力。为此，企业首先要做好企业文化宣传培养工作，通过企业文化让人才提前了解企业的各项情况，并且通过岗位培养、团队融入培养等措施，让人才能够提前适应工作强度和岗位工作内容，以此保障人才能够做出合适的选择。而在对入职前人才培养的过程中，企业还需要对人才能力和素质展开针对性考察，以此了解人才的专业技能水平、工作能力和态度、工作效果、与团队的沟通交流与配合能力、在企业的适应能力等多个方面，以此对人才产生更加深刻的认识，从而帮助企业展开下一步筛选工作。

6. 利用制度和激励留住优秀人才

为了能够留住优秀的人才，企业应当向人才展示企业的优势，以确保能够满足优秀人才对于工作的需求，确保优秀人才能够真正为企业做出贡献。为此，企业首先要根据人才能力、经验给予丰厚的待遇，除了工资和奖金外还可以融入一些长远的福利机制，例如在完成一定工作后能够得到股权激励等，以此激发人才的积极性和工作动力。与此同时，企业还需要让人才意识到自己的成长机会，对于优秀的人才，企业在招聘和岗前培训过程中一定要明确岗位晋升制度，让人才能够看到自己的发展前景和希望，以此增强对企业的兴趣。此外，企业还需要向人才展示工作环境，通过展现企业对工作人员的关怀、福利待遇、扶持政策等，加强对人才的吸引，以此保障能够留住优秀人才。

结束语

人才引进是企业成功的关键，在全球化和市场竞争日益加剧的背景下，企业必须重视并加强人才引进工作。通过建立科学的人才引进机制和策略，企业能够吸引和留住优秀人才，为企业创造更大的价值。今后的研究可进一步深入人才引进的策略优化与实施效果评估，为企业持续竞争力提供坚实的人才支持。

参考文献

- [1] 任静静. 人才引进在医院人力资源管理中的激励效应[J]. 经济师, 2021(6): 260-261.
- [2] 李彬. 浅谈人才引进在企业人力资源管理中运用[J]. 知识经济, 2020(11): 112-113.