

企业人力资源部门人才招聘的创新性分析研析讨论

张琦

(郑州高新建设集团有限公司 河南 郑州 450000)

[摘要]对于企业来说,优秀的人才是企业向上发展的生命,特别是在当今的社会环境下,经济飞速发展,公司创办门槛降低,各类企业层出不穷,这无疑是在让人才变得更加重要,企业人才在当下环境下的竞争也愈演愈烈。如何为公司招揽到合适的人才,让公司在人才的争夺战中脱颖而出,这就是当下企业人力资源管理部门必须要解决的主要问题。本文将以人才招聘为核心,讨论企业人力资源部门如何在人才招聘方面进行进一步的创新,并提出相应的创新思路。

[关键词]人力资源; 人员招聘; 创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1291

伴随着科技的进步和互联网的不断发展,人才招聘也在逐渐的变化,第一是企业逐渐增多,各行各业对人才的整体需求量都在不断的增加;第二是招聘方式出现了变化,从原本的线下大型招聘会逐渐转变成依托网络平台的线上招聘模式。那么在这种全新的招聘环境下企业人力资源部门应当如何才能真正的做到在人才招聘上创新呢?要深入挖掘这一点,就要先了解当前的企业招聘现状。

一、当前的企业招聘现状

随着交通的越发便利和互联网时代的逐步到来,各行各业不断有新的企业开始兴起,行业的人才缺口也开始逐渐扩大。而与此同时企业招聘的途经和人们求职的途经也在不断的增加,目前的招聘方式可以分为以下几类。

(一) 社会招聘

一般来说社会招聘指的是面向社会群体的,比较传统的招聘方式,一般都是由当地或是所在区政府举办的人才招聘会上进行,往往是企业和人才交流的重要途径之一。相比于其他招聘方式,这种招聘方式主要有双方交流比较便捷,人才质量比较高,能够快速并直观的了解求职者的优势和基本信息等好处。但同样社会招聘也具有一定的局限性,社会招聘场地的容纳量和求职者的聚集量有限,因为地理位置的限制,招聘会往往只能聚集到数量有限的人群。也就是说社会招聘的求职者基数小,这也就意味着想要在招聘会中找到合适企业的人才并不容易,另外是招聘会往往有举办时间的限制,它不是一个稳定的、长期的人才供应来源。

(二) 校园招聘

校园招聘指的是企业进入学院招收应届大学生,为即将毕业的高校学生提供岗位,这种招聘方式往往需要企业有一定的资质,然后向高校学院申请,在神情通过之后可以在校园内展开招聘。这种招聘方式的优势在于求职者基数相对较大,因为应届大学生本身就面临着求职的问题,他们的求职积极性会相对来说更加强。其次是与人才缺口契合性比较高,在校园招聘的过程中,企业可以有目的的选择某一个专业的学生来进行定向招聘,能够招到更加符合行业需求的人才。但与此同时校园招聘也存在一定的缺陷,应届毕业生往往都是没有实际工作经验的学生,需要与岗位有一段时间的磨合和适应时期,有的时候无法胜任对工作经验要求较高的工作,对于一部分要求较高的企业岗位来说很真正的找到合适的人才。

(三) 网络招聘

网络招聘是伴随着互联网的发展兴起的一种新兴的招聘形式,也逐渐成为求职者求职的最主要渠道,企业通过互联网往往能够打破时间和空间的限制,随时随地的与求职者进行交流。网络招聘最大的优势在于用户群体基数大,在当前的信息化时代,许多求职者都会倾向于在应用软件上找工作,

在庞大的基数加持下,企业往往能定向的联系到许多求职者,同时也能够收到数量相当多的简历,从而让企业有更多的筛选空间和余地。与此同时网络招聘也是一个稳定的,长期的招聘平台,可以向企业提供长久的招聘渠道。但网络招聘的弊端在于竞争相对来说更加激烈一些。互联网作为一个开放式,扁平化的,没有空间限制的平台,不仅有小型企业也有一些知名的大型企业。而互联网上的优质人才往往更加倾向于首先选择大型企业,一些名声有限的小公司很难在互联网平台找到真正的高质量人才。除此之外网络招聘也存在一定的弄虚作假和恶性竞争现象。

(四) 猎头招聘

猎头招聘也叫高级人才寻访,是一种相对来说不太常用的招聘方式,它主要通过猎头公司和猎头专员来进行运作,直接帮助企业精准定位符合企业要求的高质量人才,通常来说速度快,效率高,人才质量也有一定程度的保障。但猎头招聘的模式并不适合普通岗位和需求量比较大的岗位,同时相较于其他的招聘方式猎头招聘存在着成本大,收费高的问题,对于一些不追求特别高端人才的企业和经济实力一般的企业来说是一种相对不划算的招聘方式。

二、当下企业招聘的问题以及误区

(一) 招聘渠道过于单一, 招聘面向人群基数小

当下很多企业存在着过于依赖某一个单一招聘渠道,从而导致公司信息推广不到位,难以吸引到大量的人才。而造成招聘渠道的单一的原因有很多,其中一大都是观念上的问题,一些相对传统的职业岗位可能会对互联网招聘表现出不信任的态度,更倾向于在通过招聘会来进行招聘。而一些岗位经验和技能需求比较高的公司,应届生往往无法胜任岗位工作,从而放弃校招的渠道。一部分新兴的、相对小众的产业则会认为线下招聘会很难找到想要的人才,从而忽略线下渠道。但身为企业的人力资源管理部门,需要明确的是对于任何招聘的方式和平台的求职者都不应该存在偏见,每一个招聘渠道都有自己的优势,同时也有一定的人才基数,在招聘的过程中只有充分的尊重求职者,才能够以企业文化和企业魅力吸引更多优质人才,真正的做到为企业吸引人才、留住人才。

(二) 线上招聘过分夸大

有一部分企业为了更好的吸引求职者的眼球,往往会在线上招募的时候对公司进行夸大宣传,夸张化企业的业绩和功绩,将企业自身包装成佼佼者。但这种过分夸大其实并不利于公司对人才的吸纳,首先这代表了企业本身不够坦诚,即便是优秀人才入职,在发现公司的隐瞒之后也会因为公司的不坦诚而丧失积极性。其次更多一部分的优质人才能够在行业内去的一定的成就,自然就对行业的情况有所了解,在这种情况下对企业进行过分夸大并不是正向的处理方式。我

们要知道对于求职者来讲,企业是求职者非常重要的生存和社交环境,如果不能对待求职者真诚,又如何能够得到求职者的青睐。而还有一部分公司在网络上发布招聘信息的时候对于求职者的要求定的很高,需要求职者掌握多种不同领域的技能,负责不同岗位的职责,但却只按照单一岗位的薪酬标准来设定薪酬。从而导致求职者对企业第一时间留下了较差的印象。在招聘的过程中,企业当然会自然而然的倾向于更加优质的人才,但更应该对提供岗位的薪资标准和岗位需求进行进一步的认真衡量,确保岗位需求和薪资标准一致且符合当下社会环境的要求,否则的话在招聘过程中很难寻找到合适的人才。

(三) 招聘时工作内容与实际工作内容不符

一些企业进行招聘的时候,对于招聘本身态度不端正,特别是在线上招聘的时候,招聘职位内容敷衍了事,不介绍具体职位,不说明具体薪资,只有随心所欲的寥寥几个字。让求职者既不能从其中感受企业的真诚,同时也没法从企业的招聘启事中看出明确的信息,从而导致求职者放弃求职的打算。除此之外有些企业还会将一些无法量化、感性的要求作为求职者的衡量指标,比如说要求员工有吃苦耐劳的精神和奉献精神,并将这些作为人才招聘的硬性指标。但其实个人品德是无法通过加单的招聘看出来的,反而会给求职者带来一定的压力,让求职者内心产生自己是否符合标准,能否胜任工作的疑虑,从而进一步的导致求职者的流失。因此在招聘的过程中,招聘企业应当更加专业化,更加规范化的对职业进行表述,更不能在求职环节耍小聪明、小机灵。

(四) 过度依赖内部招聘

一些规模较大的大型企业有时候出于各种原因会在招聘的时候依赖内部招聘,通过从企业内部招聘的方式能够遴选出对企业更加熟悉的员工从而更好的上手工作,工作经验也能一定程度上得到保障。但过度依赖内部招聘会让公司变得故步自封,长期没有新鲜血液流入会逐渐消磨企业的专心精神和创新能力。除此之外内部招聘也对企业内的结党营私和拉帮结派提供了一定的土壤,从而有可能导致企业内部出现腐败和营私舞弊的现象,对公司的发展和进步都会带来相当不利的影

三、企业招聘的创新途径

(一) 多渠道结合,全平台撒网

在企业招聘的过程中,应当尽早尽快的摒弃错误观念,无论哪个渠道或平台,并承认渠道没有好坏之分,无论是哪个平台都有优秀人才的这一事实。在招聘的过程中可以将多个平台充分的结合起来,并联系企业自身实际和岗位要求合理的制定招聘计划。在进行校园招聘的时候应当积极的和相关行业的优质学员建立联系,校园招聘是针对性很强的招聘方式,能够为企业带来大量的优秀应届生资源。网络招聘作为现在最普及的招聘方式之一,并要积极使用,在招聘的过程中应安排专人住专门负责网络招聘模块,并履行筛选简历,邀约面试等责任。除此之外,一些技术和创意岗位上大也可以接受员工的推荐,由员工替公司推荐一些有工作能力和工作经验的职工。最后就是多参加各类政举办的招聘会,既能够从社会层面找到优质人才,同时也能够为公司增加一些曝光率。简而言之各个招聘平台各有优势各有劣势,企业在招聘的过程中要充分的注意到这一点,通过更加综合的手段来弥补各个平台和渠道的劣势,从而达到更好的招聘效果。

(二) 对待招聘应当保持真诚,保证实事求是

正如上文所说,企业和求职者之间的关系并不是短期关系,而是相互扶持共同发展的长期合作关系。企业想要寻求

优质的人才并真正的建立良好的长期合作关系,那就必须对未来的合作伙伴真诚以待。在进行招聘的时候要根据企业的真是情况实事求是的进行宣传,要客观描述的公司的现状和发展状态,对公司的经营现状也要做出认真的解答。其次在一些岗位的特殊要求上,入职之前就应当对员工进行说明。比如说该岗位是否需要经常加班?是否需要到外地出差?是否需要经常应酬等等,要充分尊重求职者的知情权。除此之外,企业可以适当的对求职者做出一些关于未来的承诺,但绝对不能超脱企业实际很岗位实际,否则即便是求职者愿意入职,在承诺无法被兑现的时候也会丧失工作积极性,从而导致人才的流逝,对公司的发展造成负面影响。总而言之对于的企业而言,对求职者真诚以待是在招聘过程中非常重要的环节,只有在真诚的前提下,所招募到的员工才是真正最适合企业,最有利于企业发展的员工。

(三) 在进行招聘时注重利用企业文化

企业文化指的是一个企业的思想、信念、价值观和发展观等等,对于一个要向前发展的企业来说,优秀的企业文化是企业内部重要的凝聚力和团队动力的燃料,起着至关重要的作用。而在人才招聘的过程中,企业文化同步样也是非常重要的工具之一。招聘时,企业人力资源部门应当向招聘者明确公司的企业文化和企业精神。因为如果一个求职者不能赞同和接受企业的价值观,就算是有再出众的能力、再优秀的技能对于企业来说都是没有意义的,双方的发展道路和发展需求不同会导致求职者即便是加入企业之中也很难真正的忠诚的对待企业,不能在企业内长久的发展,也不能和企业真正的共同进步。因此在招聘的过程中,企业人力资源管理部门应当以企业文化作为重要标准和依据,寻找对公司的企业文化和企业文化认同程度比较高的,与公司价值观一致的,个人目标与公司发展目标具有一定程度相似性的求职者,这样的求职者往往与企业之间具有更好的融合性,能够真正的做到在帮助企业发展的同时实现个人发展,在岗位上找到人生目标和人生价值。

四、结语

人才作为企业最重要的资源之一,它不仅仅承担着维护企业正常运行的重要责任,同时也是企业向上进一步发展的重要基石,一个企业内优质的人才越多,与公司的理想和发展相契合的人才越多,公司就能发展的越好越快,从而更上一层楼。而如何才能找到真正合适的人才?在这一点上企业的人力资源管理部门应当充分发挥自己的作用,履行自己的责任。要在工作的过程中积极的转变自身观念,要认真分析企业自身的优势和劣势,要明确岗位需求并制定详细的岗位人才招聘计划,并切实的将人才招聘计划落实和实施下来。除此之外,人力资源管理部门也要不断的了解行业动态,挖掘行业现状,寻找可以在人才招聘上进行创新的地方,争取帮助企业尽可能多的吸纳人才,尽可能久的留住人才。

参考文献

- [1]鲁碧英.基于创新的企业人力资源部门人才招聘探析经验谈[J].山海经:教育前沿,2018(05):144-146.
- [2]刘波.现代企业人力资源管理中的招聘有效性研究[J].企业改革与管理,2019(12):67-68.
- [3]廖欲琪.企业人力资源部门人才招聘的创新性分析[J].中国经贸,2012(02):80-80.
- [4]李瑞.企业人力资源招聘问题及对策研究[J].企业文化(下旬刊),2018(11):190.
- [5]班雪.人力资源管理中的人才招聘问题分析[J].中外企业家,2014(21):114-114.