

浅谈民营企业在新形势下如何做好人才招聘

李军洁

(河南省扶沟县城乡居民社会养老保险中心 河南 周口 461300)

[摘要]企业的竞争就是人才的竞争,在竞争日益激烈的市场环境下,如何引进合适的人才、留住核心人才,并且最大限度地体现他们的价值直接关系到企业的生存与发展。本文从招聘的重要性与人力资源管理的关系视角出发,浅析我国民营企业招聘中存在的问题,在对提高企业人才招聘绩效思考的基础上给出具体解决对策,为民营企业的招聘工作提供可以参考的建议。

[关键词]民营企业;招聘管理;人才竞争;市场经济

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2152

随着市场改革的不断深化,民营企业在国民经济中的地位和作用逐步凸显,不仅成为吸纳城乡劳动力和城市下岗职工的重要渠道,为技术创新和接纳科技成果转化增添动力,还成为推动地方经济和国民经济发展的力量。随着民营企业的不断发展与扩张,人才招聘与引进成为企业经营成败的关键问题。

一、招聘管理对于企业的战略意义

(一) 确保录用人员的质量,增强企业的核心竞争力

招聘工作之所以对于企业人力资源管理开发起到举足轻重的作用,一是它直接关系到企业人力资本的获取,二是因为对企业其他方面工作的顺利进行和展开有重要影响。所以,只有科学、高效地招聘,才能保证拥有高素质的管理员工和技术人员,才能为高质量的产品和服务、研发有序实施保驾护航。

(二) 降低招聘成本,提高招聘的工作效率

招聘工作的开展主要涉及三方面的成本:一是招聘所需要的直接成本,包括场地费、办公费以及宣传企业的广告费等;二是在招聘工作没有完成预期目标时重新招聘付出的重置成本;三是因人员离职及新员工尚未完全胜任工作产生的机会成本。招聘工作的顺利与否会对企业的正常运营、成本开支产生很大影响。因此,要高度重视招聘工作的合理性、规范性,降低招聘成本,减少人员错招、流失率。

(三) 提升企业知名度,树立企业良好形象

企业招聘岗位涉及多个领域和多个地区,企业在招聘环节可以通过宣讲、传单、讲座、沙龙等方式向社会宣传企业文化,提升企业和社会各方面的影响力、知名度,让各类求职者、同行企业、市场关注者充分了解企业理念、产品、服务,达到认可企业的目的。在招聘环节还可以收集应聘者反馈的各项问题,为企业不断完善自己提供参考建议。

二、民营企业在招聘中存在的问题及分析

(一) 招聘管理不够重视

据调查,很多民营企业对员工的招聘较为随意,更多时候是在人员紧缺、员工大规模流失的情况下仓促招聘,缺乏科学、有效的人力资源规划作指导,在一定程度上对招聘人才的适宜性产生影响。对这部分民营企业而言,招聘更像是一种应急措施,并未纳入企业人力资源管理与开发系统中。近年来,高校不断扩招,应届毕业生数量急剧增加,人才市场上出现供过于求的现象,导致部分民营企业认为找到人才十分容易,对于人才招聘工作松于规划、懒于准备,系统性、前瞻性、科学性的缺乏导致招聘工作难以取得理想结果。

(二) 招聘资金投入有限

民营企业多数对招聘的经费预算有限,导致人才招聘资金投入过低。招聘人才需要支付一定的场地费、人工费、交通费、材料费等,而人才的招聘、考核是一场持久战,要不断投入资金。对于民营企业而言,在短期投入未见效时,就很难愿意继续承受高额的成本,资金预算成为民营企业人才招聘的瓶颈。

(三) 招聘工作缺乏规划

民营企业招聘时缺少科学的人事规划和岗位分析。大多民

营企业招聘很少根据公司的发展阶段、未来需求着手,更多是临时抱佛脚,缺人就招、不好就走,经常出现员工素质与岗位要求不符的现象。而对员工的激励只单纯强调奖金的重要性,忽视了其他方面的需求,无法充分调动员工的工作热情,从而阻碍企业向前发展。民营企业招聘时缺少成本核算和效果评估,忽视了总结招聘经验的重要性,上次招聘无法为下次的招聘工作提供相应的经验和借鉴。

针对这些问题,笔者提出了一些意见及措施,希望可以为企业改善人力资源管理招聘的一些参考。

三、针对民营企业招聘管理存在问题的改进措施

(一) 增强管理者对人力资源管理重要性的认识

思想是招聘工作的根本。单纯的一个员工、一个管理者没有思想并不可怕,但如果整个企业都没有思想,这对于企业的发展来说是致命的,在当今竞争激烈的市场环境中注定会被淘汰。因此,若想让企业发展壮大,就要从思想上认识到人力资源管理的重要性。企业的管理层应学习适应新时代发展管理理念,做到以人才发展企业,以知识壮大企业,真正将人力资源管理观念深入管理者的内心,将对于人力资本的投资放到战略位置,为企业获取高素质人才奠定坚实的基础。

(二) 建立健全科学的招聘管理体系

根据公司现实需求与未来规划制定人力资源规划,要大力支持人力资源管理部门对招聘业务的开展和实施,不断总结经验,完善相关流程和管理制度,体现管理的公开、公平、公正原则,让企业向良性方向发展。薪水对于人才的吸引远远超出其他的要素,因此企业要想获得高端人才,就需要制定具有市场竞争力的薪酬体系,同时要保障薪酬制定科学公正、体现激励原则。

(三) 塑造企业文化,提高员工素质

建立切实可行的企业文化和全新的用工制度,提高员工的素质和技能,在实践中强化员工的主观能动性。建立培训制度,让职工在学习中工作,在工作中学习,成为有知识、有文化、有理想、有素质的新时代企业员工。充分肯定员工的积极性和创新性,鼓励创新,尊重成果,营造和谐友好的工作氛围和团队精神。让员工有家一样的安全感和归属感,愿意为促进企业成长而工作,愿意奉献自己的智慧和力量,愿意为实现企业的战略目标而奋斗。

四、结论与展望

本文从我国民营企业人才招聘的重要性着手,分析存在的问题,并提出一些建议及完善措施,希望为我国民营企业招聘管理制度的进一步完善提供一定的有益见解。民营企业对于我国市场经济的发展起到了重要的作用,促进了我国市场经济又好又快发展,对我国社会主义建设具有战略性的意义。而民营企业要发展,就要有壮士断腕的勇气与魄力,主动积极地完善为企业“血液”的招聘管理体系,切实做好招聘管理每个环节的工作。

参考文献:

[1] 刘静. 新形势下我国中小企业人才管理机制创新研究[J]. 经营管理者, 2014(29): 190-191.