

探究企业人力资源招聘的误区与改善策略

刘平

(华设设计集团股份有限公司,江苏 南京 210014)

摘要:企业的生存与发展离不开人力,人力资源的素质水平和综合实力影响着企业在市场上的竞争能力。企业人力资源的招聘显然成为了企业正常运行的重要内容,招聘人才的质量也关系到企业的长期发展。虽然很多企业都知道它的重要性,但是,在实际生活中发现有些企业招聘过程中存在一些不足,这很可能会影响到企业的稳定发展。因此,为了更好的促进企业的发展,文章对企业人力资源招聘误区进行分析,并提出相应的改善策略,具有一定的指导意义和参考价值。

关键词:招聘;人力资源;企业发展;不足;方案

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.153

据统计,中国每天有1.5万家公司诞生,平均每分钟诞生8家公司。与此同时每天也有1.2万家公司倒闭,平均每分钟10家公司倒闭。这种局面的产生或多或少是因为人力资源招聘体系的不完善。因此,资源的招聘越来越得到大家的关注。那么,该如何提高招聘的有效性和改善在招聘过程中存在的误区是当前亟待处理的主要问题。

1 企业人力资源招聘概述

(1)人才资源招聘定义。一般情况下企业会在人员结构不合理、人员空缺以及企业扩大规模进行人力资源招聘,企业会根据工作经验和企业发展战略人才所需,把适合、出色的人安排进企业,这就是人力资源招聘。常见人才招聘方式主要包括笔试考核、面试选拔、校园招聘、广告传播等。

(2)人力资源招聘的重要性。企业的人力资源招聘质量对企业的发展尤其重要,人力资源的素质水平和综合实力影响着企业在国际上的竞争能力,在某种程度上来说也决定了企业的成败。企业之间的竞争可以说是人才的竞争,人才不但是科技的发明者,还是科技的运载体,正是有了这些人才的聚集,才有了我们今天的大数据时代才有了经济根基。所以说,人才的潜力不可估量。然而,一项完整科学的人才招聘计划必不可少。

2 企业人力资源招聘常见误区

(1)企业招聘工作者自身专业素质薄弱。实际上,大部分企业在选择招聘人员是存在缺陷的,因为他们并不具备相应的工作能力。一般情况下,参加面试的人都是跟招聘工作人员直接面对面进行沟通问答,招聘人员的行为举止代表着企业的形象和文化,招聘工作人员具备修养不足将影响到企业招聘的质量^[1]。例如在进行面试过程中,招聘人员并没有向应聘者传达有效充足的信息,在双方互不了解的情况下开展,这就降低招聘效率。据调查,我国大部分企业招聘工作人员存在不专业、素质差的现象,面试者对该企业第一印象很消极,同时应聘者也对企业失去激情极大的影响了招聘进度。(2)企业招聘欠缺目的性、规划性。当前阶段,一部分企业并不清楚自身内部岗位空缺所需人才,仅仅是按照企业内部现阶段上级要求盲目进行招聘工作,通过广告和校园招聘等简单途径宣传,宣传力度小会造成应聘人员的匮乏。除此之外,还有一部分企业对于招聘工作不重视。例如在招聘工作前不做相应的规划,而是在人员到来时对他们投进的简历进行筛选,报以草草了事的态度。由此可见,企业对于招聘往往只偏重于应聘人员的的工作经验和学习成绩,漏失有主见、有潜力的人才。以这种不结合实际情况且无目的和规划的行事作风将会严重影响了企业招聘质量。(3)企业面试过程安排不妥当。在企业人力资源招聘过程中面试这个环节尤为重要。据悉,企业在进行面试时未详细说明面试方式致使参与面试双方人员沟通质量差,效率低。甚至招聘人员的提问会涉及到应聘人员的隐私问题。其次面试方式设置不适宜,随着社会时代的发展,部分企业在招聘设计中并未改进依旧落后,无法真正挑选出合适的应聘人员,给企业运行带来了消极的影响。(4)企业面试后期工作不完善。企业人

力资源招聘的关键是有利的录取评判和反馈系统,如果在这两方面没有正确的认识忽视它们重要性,导致最终的结果是招聘成本分析不科学、招聘工作经验匮乏。在我们日常生活中不难看到,很多企业都会忽视面试后期工作,让应聘人员丧失热情和自信,在一定的程度上丢失了具有发展潜力的宝藏型人才,降低招聘人才目标消耗招聘成本给企业的发展带来冲击。

3 企业人力资源招聘改善策略

(1)加强企业招聘工作者自身专业素质培养。招聘人员的行为举止直接代表着企业的形象。因此,要在招聘人员所处的年龄阶段、具有的文化修养层次、储备的知识范围做出合理的分配。对分出的批次进行不同程度的专业培训和技能考核,以此来加强招聘人员的专业素养。(2)确保企业招聘的性质的完整性。招聘工作的目的是为了帮助企业寻找有用的人才促进企业的发展,所以招聘工作良好的规划不可或缺。科学详细的招聘规划不仅可以减少招聘的盲目性,同时也可以确保招聘人员工作质量。比如实时统计企业内部各个岗位空缺人数以及所需人才,详细制定出各岗位需求的计划,在招聘工作中严格按照实时情况做出相应的调整,从而最大限度的达到企业所需与应聘人员所求相适应。(3)科学安排面试内容。面试内容主要包括招聘人员、面试场地、面试流程。面试安排的是否妥当将在招聘工作质量中直观的呈现^[2]。因此,要选择对人力资源招聘理论知识充分了解的专业招聘人员,要选用安静适宜的招聘环境有利于应聘者良好的发挥和招聘工作的进展,要制定合理的面试流程提高工作效率。(4)完善企业面试后期工作。面试后期工作在企业的发展中也发挥着不可磨灭的作用,而且愈来愈受到企业高层的关注,完善企业面试后期工作有助于降低企业招聘成本。在招聘后期工作中,主要是建立健全录取评判和结果反馈系统。譬如在进行完招聘后一定要对其总结分析解决面试过程中的存在的问题完善系统,通过有效的录取评判和结果反馈系统,帮助企业挑选出色的人才,从而强化企业人才竞争力和人才储备。

4 结束语

从日益激烈的经济状态来看,企业人力资源招聘工作管理愈来愈重要,与此同时也彰显着企业的文化以及形象。所以,必须做好企业招聘相关工作,从制定科学合理的招聘人力资源管理体系着手,提高招聘人员的专业素质水平,紧跟时代的步伐及时更新招聘手段,明确招聘目标规划,完善面试后期工作打造完整科学招聘体系,为企业的长期发展增添动力。

参考文献

- [1]李莉.中小企业人力资源招聘现存问题及对策探究[J].中国管理信息化,2016,(12):83-83.
- [2]刘孜.探究企业人力资源招聘误区及其对策[J].中国科技投资,2019,(011):173.
- [3]李想.企业人力资源招聘管理思考[J].合作经济与科技,2016,(07):148-149.