

DOI: 10.12361/2661-3263-06-02-129668

企业加强人才引进和培养的思路和方法研究

牛晶晶

新疆众和股份有限公司, 中国·新疆 乌鲁木齐新市区 830011

【摘要】 伴随着社会的进步和经济的快速增长, 高素质人才已经越来越成为一个企业不断进步和发展的关键和核心。然而, 目前, 很多企业面临着无法吸引人才、无法培养出高素质人才的问题。因此, 笔者以国内企业的生存和发展现状为例, 对人才引进相关工作进行一系列分析, 总结出其必要性和重要性, 并对目前企业引进人才提出一系列合理有效的措施。

【关键词】 企业; 人才引进和培养; 方法研究

Research on the Ideas and Methods for Enterprises to Strengthen Talent Introduction and Training

Jingjing Niu

XINJIANG JOINWORLD co., ltd Xinjiang Urumqi New City 830011

[Abstract] With the progress of society and rapid economic growth, high-quality talents have increasingly become the key and core of a company's continuous progress and development. However, currently, many enterprises are facing the problem of being unable to attract talents and cultivate high-quality talents. Therefore, taking the survival and development status of domestic enterprises as an example, the author conducts a series of analysis on talent introduction related work, summarizes its necessity and importance, and proposes a series of reasonable and effective measures for current enterprise talent introduction.

[Keywords] Enterprise; Talent introduction and cultivation; method study

党的十八大以来, 多位重要领导人多次在重要的场合强调高素质人才的重要性。由此我们可以看出, 人才引进在当今社会变得越来越重要, 已经逐渐成为企业发展乃至社会发展的核心, 因此, 企业必须重视高素质人才的培养和引进。

1 企业加强人才引进工作的必要性

1.1 人才是生产力发展的核心

生产, 是人类的一种社会行为, 也就是说, 有人的地方才有生产。生产是人类的众多行为之一, 因此, 人才的素质会影响到企业发展的效率和速度, 只有具备更多高素质人才的企业, 才能获得源源不断的发展动力。人才引进的过程, 对于一个企业来说是非常重要的, 他影响着企业的人力资源供给。作为一个企业, 在其发展过程中, 一定要对人才引进充分重视, 从而保证企业长期稳定的发展, 保证企业能够有充足的创新和充分的活力。

1.2 人才是企业创新的基础

创新, 可以说是一个企业的灵魂, 一个企业唯有不断创

新, 才能推陈出新, 保持鲜活的生机与活力, 保证企业的快速充分发展。而只有高素质的人才, 才能够帮助企业进行优秀的创新, 从而帮助企业更快地发展和升级, 保证企业能够拥有不断进步的产品, 保证企业的产品受到更多人的喜爱, 从而获得更大的效益。因此, 高素质人才对企业来说尤为重要, 他们是一个企业创新发展的基础力量, 由此观之, 高素质人才的引进和培养对企业创新尤为重要, 需要企业对此进行高度重视。

1.3 人才引进工作可以改善本公司的人力资源结构。

人力资源结构对一个企业的运行是至关重要的。目前, 很多企业都在人力资源结构上有很大的问题, 比如存在人力冗余、高素质人才短缺等多种问题, 经常会有这个岗位人手过多而其他岗位人才不足的现象, 同时, 企业的一些特殊岗位、关键岗位往往很难招聘到有专业素质的人才, 而很多基础岗位由于入职门槛低, 也存在很多人浮于事的现象^[1]。这种种现象无疑是耗费了公司的人力成本, 对公司的发展产生了不利影响。由此观之, 企业必须要做好人才引进

进的工作,可以从以下两方面做起:从一方面来说,企业可以引进充足的专业性人才,提供充足的福利;从另一方面来说,企业应该对冗余人员做出合理的删选和有效的利用,对于可以进行进一步发展的人才加以培训,从而完善本公司的人力资源结构。

1.4人才引进工作可以提升企业人力资本的价值

企业需要人才才能不断的发展,这是毋庸置疑的事实,但是企业的员工如果过多,又往往会造成人浮于事的现象,这让企业承受了更多不必要的成本,阻碍了企业的进一步发展。做好企业内部的人才引进工作,既能让企业内部的员工流动起来,人人各司其职,发挥其更大的价值,又能引进新的高端人才,为企业发展注入新的生机和活力,因此,人才引进是提升企业人力资本价值的最重要的一步。

1.5人才引进工作确保人力资源的供给

企业需要充足的劳动力才能正常运行和运转。在企业的发展过程中,人力资源起到了至关重要的作用。只有不断地引进和补充人才,企业才能获得更好的发展。然而,在目前,很多企业面对着专业人才短缺的问题,这就导致很多需要专业人才的企业在发展中遭遇了较大的困境。对此,这部分企业应该做好对高素质人才的引进工作,从而保证企业的正常运行,保证产品的创新和研发,使企业发现时的核心环节正常运行。对于企业来说,加强人才引进工作的实施是确保企业人力资源供给的重要环节^[2]。

2 人才引进的思路和方法研究

2.1要确定好人才需求的类型和数量

对于一个企业来说,在进行人才引进的同时,需要对所需要的人才进行细致的了解,对招聘的工作进行细致的规划。对于企业的人事来说,一定要对企业中的各个部门的人才短缺情况进行深入的分析了解,从而准确地进行人才招聘。比如,人事部的经理应该准确了解自己企业所需要的是何种专业、何种学历、有多少相关经验的人才,要了解企业对引入人才对年龄、身体状况等有什么要求。在这种条件下,企业在进行人才招聘时,才能够有效地招聘到符合自己要求的人才。除此之外,人才引进的前期,企业就需要对招募到的人才进行一系列的职业规划,保证对每个人才都有其明确的发展方向。

2.2要合理规划人力发展

公司在对人才进行招聘之前,就应该对自己所招募的人才进行一系列的职业规划和培养计划,公司只有做好对人力发展的合理规划,做好包括人力预测、人力增补以及人员培训等几个方面的规划,才能够保证招聘来的人才的合理培养,才能更好地让人才服务于企业,从而让企业获得更大的利润。企业在进行人才招聘时,一方面来说,需要对企业目前的人力资源状况进行合理的分析和深入的探讨,保证足够了解企业目前的人事状态;从另一方面来说,企业需要对招聘的人才进行一系列的预测,从而保证未来人才培养的有效性,并保证企业能够对相关人才进行及时的招募和筛选。

2.3明确招聘人才的薪资和待遇

薪资和待遇这两点无疑是求职者在选择一份工作、一家企业时所着重考虑的因素。而对于一家企业来说,招募人才所给予的成本要尽可能地降低,从而来获取更高的利润。但是这无疑与求职者所需要的相悖。因此,企业在招募求职者时,需要以求职者的能力为参考点,对人才的薪资待遇有一些明确的认知,在招聘时,企业需要及时地跟求职者进行相关的信息沟通,以预想中的价格招聘到最令自己满意的高素质人才。同时,为了保证企业能招揽到需要的高素质人才,企业在对高素质人才定心时,需要不低于或稍高于同类企业的高素质人才的薪资,从而保证自己能吸引到所需要的人才。

2.4确定招聘方式

随着科技进步和时代的发展,招聘早已经不是企业人士与求职者的一对一信息交流,大数据时代下的企业大多采取不同的途径进行相关招聘。目前,越来越多的企业利用各种手机APP进行招聘,这种招聘方式吸引的人才量会较大,且可以进行高效的招聘。然而,虽然通过智能app招募拥有众多的优点,但是其运营成本也较为庞大,很多知名度高的APP所需要花费也较为庞大;如果是一些知名度低的APP,公司可能会面临更多的网络风险。其次,公司可以在本地建立一个人力资源交流平台或加入一个人力资源交流平台,这样公司可以通过更加经济实惠的方式招募到本地的高素质人才,并且企业可以更好地了解到求职者的各项信息,从而更加准确的吸引住求职者,留住优秀的高素质人才。除了这两种招聘方式之外,企业也可以直接进入大学校园进行学生的招聘。在毕业季临近之时,很多企业都会与学校进行相关合作,进入校园进行学生的招聘,从而获取更多高素质人才。进入学校进行校企合作,不仅能够吸引到自己所需要的高素质人才,更能与相关学校建立起长期合作的关系,获得源源不断的高素质人才的来源,从而使得公司获得更加长远的发展潜力。但是高校毕业生也有自身的缺陷,高校毕业生由于刚刚踏进社会,因此在社会实践能力以及社会技能方面都有一定的不足,相对于经验丰富的求职者来说,存在着一些缺陷。就这个问题来说,企业在进行高校毕业生的招募时,无疑应该投入更多的资源,对高校毕业生进行一系列专业知识的讲授,从而使得高校毕业生,求职者拥有更好的专业素养,从而使得企业所获得的招聘效果更加地符合企业的预期目标。此外,很多高校毕业生拥有着强大的专业技能,进行过许多的科研活动,能够更好地满足企业的发展目标,同时,高校毕业生由于很珍惜第一份工作,因此他们的稳定性也比较好,能够避免企业人才快速流失的情况发生。其四,“物以类聚,人以群分”可以帮助企业发掘潜在的人才,因为他们的亲朋好友可能具有某种程度的共同点,这使得他们更容易被企业招聘。企业可以从自己的高素质员工的亲朋好友入手,获得更多的高素质人才。同时,企业可以借助猎头公司来进行相关的人才招募。猎头公司的优势在

于, 它们可以快速、准确地发掘企业的潜在人才, 只要企业提供自身的人才素质和薪酬水平, 猎头公司就可以迅速找到合适的人才。然而, 与其他招聘方式相比, 这种方法成本更高, 更适用于招聘高端人才。因此, 企业应该根据自身的实际情况, 结合当前的招聘环境, 灵活选择和运用上述的招聘渠道。

2.5 整理信息

为了更有效地吸纳优秀人才, 我们应该仔细研究并制订一份完善的工作流程, 包括: 明确岗位职责、提供合适的报酬、实施有效的培训、实施有效的晋升机制、实施有效的晋升激励措施, 并制作精美的宣传海报, 通过互联网向社会公开发送。首先, 我们需要整理并归纳所拥有的人才数据, 以便进行未来的面谈与筛查。此外, 我们也需要为未来的大学招募活动进行充分的宣传, 以实现更加出色的招募成绩。对于高素质人才, 企业应该发布更加高额的薪酬, 从而吸引更多的高素质人才前来应聘。

2.6 筛选和面试

企业应该积极搜索并筛选符合其职位要求的求职者, 将其简历发送至其人才信息库, 以便进行全面的筛选, 以确保最终能够找到符合其职位要求的优秀人才。在进行面试时, 公司的人事应该通过公司所需要的人才类型, 及时准确地分析求职者对公司是否有利, 从而保证抓住每一个对公司发展有利的高素质人才。

2.7 后续工作

在招聘到人才后, 应当严格遵守劳动合同条款, 明确试用期和转正的考核标准, 并且对其进行实时监督, 只有在试用期结束后, 表现出色的员工才有资格获得正式的劳动合同。对于高素质员工, 虽然公司应该给予足够的重视, 但是如果高素质员工恃宠而骄, 无视公司规定的话, 也应该给予相应的惩罚, 甚至解除劳动合同。

3 提升企业人才吸引力的策略

“良禽择木而栖”指出, 企业若想提高其对人才的吸引力, 必须根据自身的实际情况, 采取有效的措施来改善工作机制、改善工作环境, 并加强与学校的合作, 从而提高企业的人才吸引力。

3.1 健全工作机制

引进优秀的人才必须建立一套有效的、科学的、高效的流动体系, 这套体系应当涵盖评估、管控、考核、培养、奖惩、晋升等各项措施, 从而使企业在吸纳优秀人才的同时, 也可以给予他们更好的未来规划, 实现有效的薪酬和福利。通过构建一套全面的、有效的人才培育体系, 并定期组织专题的培训, 我们可以拥有一批具备良好的职场技能和专长, 为公司的可持续发展提供支持。

3.2 优化企业员工的工作环境

优秀的就业机会和良好的就业环境对于求职者非常重要, 所以, 公司应该认真对待环境的建设, 努力让所有的员工都有一个安全、愉悦的工作氛围。优秀的物质条件既可以让员工更加轻松愉快地完成任务, 也可以激发他们的

积极性, 从而成功地招聘到优秀的“硬件”。在招聘过程中, 员工的价值观念、个性特点以及与合作关系都会影响他们的决策。为了提高公司的竞争力, 我们必须重新审视公司的价值观念, 并努力为员工提供更好的就业环境。我们需要创造良好的员工氛围, 为员工提供更多的发挥空间, 并为员工提供更多的成长空间。对于员工来讲, 工作环境包括公司的内部氛围以及外部环境。对此, 公司应该实行两手抓政策, 及时地与企业的管理人员进行沟通和交流, 保证员工能有一个和谐的工作环境, 保证员工在工作时拥有良好的心态, 从而更好地为企业服务。

3.3 通过加强与各大高校的合作, 企业可以更好地理解校企合作的重要性, 并从中获益。

目前来说, 大学已成为当今社会的一个重要的人力资源中心, 几乎所有的优秀员工都来自大学。因此, 企业在招聘和留住优秀员工时, 大学就成了一个至关重要的平台。因此, 企业领导层需要加强对大学的了解, 并且和大学建立良好的合作伙伴关系, 确保大量优秀的员工能够持续流入公司。

3.4 做好校企合作的整体性规划

在加强校企合作的过程中要以学校为主导, 原则上来说企业并不能对学校的教学有过多的干涉, 企业可以与学校沟通吧, 自己出钱开设本企业需要的专业, 并进行招生, 在日常的教学中与企业的实际工作紧密联系, 企业为学生提供就业保证和日常的实践机会, 确保学生毕业即可融入企业文化, 适应企业的日常工作。做好校企合作的整体规划, 与学校构建互利共赢的合作关系, 有目的、有针对性地培养人才, 加强与生产实践的结合, 是破解企业用工荒的关键性举措。

结论: 综上所述, 高素质人才是生产力发展的核心, 是一个企业发展创新的基础, 是一个企业源源不断地创新源泉。如果一个企业想要提升自身的硬实力, 就必然需要引进众多的高素质人才。企业想要发展自身, 更加需要不断改善自身的人力资源结构, 保证自身的每一个部门都拥有着完善的人力资源结构, 保证自身企业拥有符合企业发展的高素质人才, 从而确保人力资源的供给。企业在进行人才引进工作时, 需要正确地了解企业内部所需要的高素质人才的种类和具体情况, 在进行人才招聘时, 更要具体落实到每一个环节, 保证招聘来的高素质人才的专业性和稳定性。在进行人才招聘时, 企业需要定时定点定薪, 以最大的诚意获得高素质人才的信赖。此外, 企业还应该及时地提升自身对人才的吸引力, 健全工作机制、优化工作环境, 还应加强与各大高校的合作, 从而保证人才源源不断地供给, 促进企业进一步发展。

参考文献:

- [1] 曹莉皎. 关于国有企业人才引进工作的探究[J]. 人力资源管理, 2017(3).
- [2] 王涛, 汪涵. 加强高层次人才引进工作提升企业创新创效能力[J]. 化工管理, 2017(13).