

# 加强企业人才选用和招聘的若干思考

莫丽敏

泰国格乐大学

**摘要:** 阳朔山畔度假酒店有着得天独厚的地理环境,依山傍水,养生的绝佳好地方,但是呢就这种好地方,偌大的企业在招聘与留住人才这一块却是短板,自我入职人事以来,办理过许许多多人才的入职,也办理过许多人才的离职,碰巧也需写论文,便以阳朔山畔度假酒店为例,简单的写一篇有关招聘与选用的论文,实在是才疏学浅不知如何下笔,但又不得不下笔。人才的选用和招聘,顾名思义就是汹涌人才并且招聘到企业,用来维持企业的日常运行以及企业的长远发展。

**关键词:** 人才; 选用; 招聘; 发展

阳朔山畔度假酒店位于广西桂林市阳朔县工农桥遇龙河畔,风景秀丽、依山傍水、地理位置优越,徐悲鸿先生曾在此地写生创作了名画《青厄渡》<sup>[1]</sup>。阳朔山畔度假酒店经国内外专业团队精心设计打造,客房大都面向遇龙河秀丽的田园风光,河畔特大泳池与山水相辉映;提供自行车、CD影碟,尊贵的宴会场所、先进的会议设施、商务中心、书吧、健身中心、SPA、桑拿中医按摩中心、网球场等服务设施,阳朔山畔度假酒店本着健康、领先、诚信、快乐、感恩的经营理念,为客人提供具有国际水准又彰显本地特色的服务。阳朔山畔度假酒店开业时间 2009 年 10 月 1 日,楼高 3 层,共 9 栋,客房总数 234 间。

## 1 大城市与小城市的差别

首先拿阳朔来说,他是一个县城,虽说是一个很出名的县城,但这边的企业家,人事领导,还是把阳朔定义为县城,给出的薪资都是按一般的县城给,其次,桂林是一座国际化旅游城市,而桂林市下面的县阳朔更是有着(桂林山水甲天下,阳朔山水甲桂林)此等美誉的阳朔县,其消费更是日渐提高,但工资确实一动不动,这便造成了外来人才拿阳朔县的工资难以生活下去,导致本地企业多数是当地人,一些上了年纪的大妈大叔,而外来人才加薪不成的结果只能是辞职,这也是留不住人才的众多原因之一<sup>[2]</sup>。

再者,找工作的人才第一感觉,就是当听到是阳朔或者是县城,他的第一想法就是远,找工作的,待业的,辞职的人,再次找工作的走势基本都是从县城上到市区,很少有市区下到县城去找工作,去上班,这个原因导致阳朔的当地企业只能通过到阳朔当地甚至旁边相邻的县城招聘,一些有工作经验的人都会想着往市区发展,不会想着往县城发展,只有一些刚毕业的,或者是实习生会接受到县城上班,但是当实习期结束后基本都是辞职,往大城市钻,人才选择上班地点便决定了县城吸收人才始终比不过大城市,农村总是流传一句话,那就是读书就能读出去,当地的大学生毕业也是很少有人选择再回到当地就业,导致县城就像抓蛇的铁笼子,一旦出去读书的都会选择再大学毕业的城市就业或者是向一些大城市发展,很少再有回家乡就业的大学生,这和蛇差不多,蛇一旦进入那个铁笼子,基本是出不来,而县城农村便是那个铁笼子外面,大城市,发展中的城市便是铁笼里面,人才只会源源不断的往里输送;我也问过许多同学,也在网上搜索过,向往大城市的占比率达到了百分之 87 以上,所留下的便是只有那寥寥可数。

以上简单的概括了一下人们的选择,因为相对来说,大城市就业机会多,不像小城市,就业难,小城市的生活看起来其实是比较舒适的,生活节奏是慢,但阳朔的消费水平也不低,而且因为众多的原因,比如说地理环境,政策之类的限制了人才的发展,而大城市就可以利用种种优势汇聚多数人才,吸引大批人选择留在或奔向大城市,再者就是就业机会,俗话说的好,我(大城市)有的你(阳朔县城)不一定有,但你的我一定有。而现在一些金融专业日益增多,学这些专业的人也日渐增多,小城市很难有或者是不全面的。

而大城市汇聚了来自各个地方有朝气的年轻人,有发展潜力的公司,且尝试的机会还多,比如外卖和网约车行业<sup>[3]</sup>,这些行业无疑是在大城市的就业率更高,这些行业他只需要一天拼命去干,

工资便可上的去,而且这些行业的需求量也大,就业机会更多,另一个方面来说,教育,大城市的教育比小城市的教育不知道要好的多少去,配套也齐全,更多家长也是为了小孩能接受更好的教育也是拼命的往大城市钻,再次,出行这一块,大城市也是比小城市方便的多。而且现在更多的人打着世界那么大我想去看看的旗号涌向大城市找工作;还有就是这次疫情,也有着许多大城市失业的人回到小城市找工作的人,但同样是受疫情影响的小县城,更何况是阳朔这个旅游城市,人们的出行受到了限制,旅游更是不可能的事,当地人都是失业的状态,一些回来得人找工作更是难上加难,导致那些回到阳朔的人才就业难,便觉得小城市的就业比大城市更加困难。

以上几点便是目前阳朔县城对比桂林市区和其他大城市不能吸引人才几种情况,接下来便浅谈阳朔山畔度假酒店在人才的选用和招聘这一块;由于我是阳朔山畔度假酒店的人事,所以对于一些人才的来去略有了解;以下便用我们代替阳朔山畔度假酒店。

## 2 阳朔山畔度假酒店整体制度

首先:我们酒店他是一家比较有年纪的酒店了,坐落在桂林阳朔十里画廊遇龙河畔的一家度假型酒店,自 2009 年开业以来便是一家一直是很受欢迎的度假酒店,但是好景不长,2016 还是 2017 年,十里画廊景区当时的决策是不给自驾游的开车进去<sup>[4]</sup>,这直接导致了很多自驾游的游客都不考虑十里画廊里面的酒店,虽说近几年开放了,可以自驾游进去,但疫情也是持续不断,整体来说阳朔都是少有人来游玩。在大环境的影响下,人才的量在阳朔这个市场就不会很多,所以选用招聘这一块的工作还是很难进行的。

### 2.1 招聘需要

当我们产生岗位空缺的时候,便要面向社会招聘,各大网站招聘,还有结合我们线下贴发传单,以及朋友圈之类的广告。

### 2.2 如何选人

这一步最基础的就是根据各部门原有的定岗定编来筛选人才,因为我们酒店是定岗定编,是按照编制去选用招聘,没有做到后备人才的工作,毕竟我们酒店不是很大,编制就摆在那,只有当有人提出辞职的时候我们才会想着去招聘人来,然后根据人才进行选用。

### 2.3 招聘面试

对于那些有意向有想法,需要找工作的人,我们会约至酒店来面试,我们会根据人才面试时的表现以及个人能力,专业技能,工作经验,家庭情况来大致决定这个人的初步情况。

### 2.4 用人部门

当我们人事部通过面试了解到面试者的初步情况我们便会根据情况来考虑是否用这个人的时候,我们会联系用人部门的主管级或者副经理和经理级来进行二次面试,因为我们酒店用人是比较广泛的,有些岗位还得由用人部门来确定是否录用面试者。

### 2.5 员工培训

当我们酒店确定录用面试者的时候,我们会将新员工配备一位老员工(领班或者主管)带,需要考取我们酒店的导师证才能带新员工,带新员工有导师奖励,这一块还是比较好的,我们酒店是两个月的一次新员工培训,就是两个月入职的员工会统一进行培训,

这个是由人力资源部进行的,这个主要是培训新员工对酒店的基本情况以及周边景点的基本了解。

### 2.6 试用转正

我们酒店的基层员工的使用期是一个月,领班及以上是三个月<sup>[5]</sup>,都是有用人部门写人事变动到我们人力资源部来决定是否转正,还有是那种在使用期表现良好的便会提前转正,转正之后的薪资也会随着而变动。

### 2.7 考核

我们酒店实行的是上下班人脸或者指纹打卡,考勤都是各部门月初将上月考勤以电子档和纸质档两份交至人力资源部,由人力资源部专门做考勤这一块的人去做每个人的考勤打卡情况。

### 2.8 升职加薪

升职加薪是每个人都关注的东西,除来试用转正会加薪之外,还有就是对酒店有贡献的人才也会采取加薪的制度,没六个月考核一次,考核合格也会加薪,对客服务优秀,多次得到客人夸赞也会斟酌加薪。

### 2.9 挽留人才

辞职——每个人的一生都会经历多次入职,离职,而当有员工提出辞职的时候,我们酒店便是一个很大的损失,这个时候我们都会去做想辞职员工的思想工作,一般是先从工作上分析,询问是不是和同事之间有矛盾,或者是受了什么委屈,再者便从薪资上去分析,是不是想辞职的员工需要加薪,及从家庭情况上分析,还有就是上传下达的失误,一个语气可以表达多种意思,A说的语气比较随意的时候而B跟C说的比较强势的时候那所传达的意思大有不同,前几天我们酒店便有一个饼房厨师因为厨师长的上传下达不当,便产生辞职的想法,后面我们人力资源部一分析,大致可能是传达意思有误,我们便找员工进行谈话,从而打消了他想辞职的想法,人才的不离职,可以节省很大的开支,从开始的招聘入职到培训转正,这中间损耗的人力物力是不计其数的。

## 3 与同行对比

我们阳朔山畔度假酒店在人才和招聘这一块相对来说,属于那种对人才的投资不足,合作网站只是开通了58同城及桂聘两个网站的会员,其次,我们的工资和待遇竞争力,略微低于同行的平均水平,再就是我们人力资源部再招聘这块的准备不够充分,第一点就是招聘中没有企业的详细介绍,第二点介绍招聘岗位纵多,没有写仔细岗位职责说明,第三点是对面试者的职业生涯没有规划,没有为面试者考虑以后的职业之路;光是这几点就让我们在招聘中对人才选择我们就增加了难度。

再者就是我们人力资源部更加意向是那种有岗位经验的人,也就是上文中所谈到的“人才”,就是那种我们期望立即投入马上就能看到收益的那种,特别是销售部之类的,更加希望他是自己有足够的人脉资源,可以一入职便可以帮酒店带来可以看的见得利益,但是这往往是我们的想法罢了,上文也说到我们阳朔山畔度假酒店的薪资水平都低于同行的,这个直接原因就造成了往往是人才在选择我们,而不是我们选用招聘人才;其实我们选择人才的时候也是怕的,怕投入太大,培养人才成本高就算了,关键是怕辛辛苦苦培养的人才留不住,再者就是辛苦培养的人才最后刚好可以出师便想着辞职,导致岗位空缺,招聘永远进行,有付出人力资源又付出财力,就好比销售部这个团队,电视剧“我是余欢水”中便有演出余欢水带出的徒弟有那么一点欺师灭祖的感觉,所以这个行业的老前辈在带“徒弟”的时候就不会那么尽心尽力,整个销售部也就需要不断去招聘,不断去培养,不断去考核。

我们酒店门槛高,要求多;比如在招前厅接待员的时候,要求有亲和力,有学历还要有其他种种能力等,显然别人当种种条件聚在一起时,我们阳朔山畔度假酒店给的薪资别人是不感兴趣的,再回过头,发现酒店很多老员工或者是一些优秀的人才,他们的简历他们的学历甚至拿不出手,但是他们的稳点,他们的持续发力,他们的不断学习,就足以让他们成为一个合格的甚至是优秀的员工,便足以维持酒店业绩的长期发展。

建立自己的人才库,在我刚入职阳朔山畔度假酒店时,还没有建立自己的备用人才库,在我之后便建立了自己的人才库,把以往头过简历的,来面试过的,差强人意的,或者是当时没被录用的都录入到电脑中,因为这些人可以随时联系,不管他是否已经找到工作,特别是一些流动性高的岗位,一旦这些岗位出现空缺,我们可以直接有选择的去选用人才,大大减少了招聘的任务,可以大大有效的减少在频繁的招聘选用中耗费精力。选用和招聘是一个企业招到人才的重要渠道,企业的未来发展都和招聘有着不可分散的牵连,而一个完善的招聘首先要确定的问题就是招聘前的规划,只有做好规划,才能正确的进行选用,同时对于那些高校双选会,人社局的就业活动应该积极的主动的去参加;高校毕业生期间是人才走向社会最充足的时候,对于那些需要实习的刚步入社会的学生可以尽量大范围的吸收,总会有些优秀的人才慢慢发光的,一个持续发展的企业,人力资源部便需要有长远的目光,不能受当下局限,不能想着是指选用有空缺的岗位,而是要有长远考虑,将眼光放远,要对整个酒店的人力资源有个整体布局,避免之后有员工无法胜任工作的问题。

上文有说到,我们山畔度假酒店是实行上下班是打卡制的,然后就是考核是公开公平公正,每个员工都有自己去竞争的权利,考取内部导师证,考核考试合格加薪之类的,都是有着激励员工的作用,每月的优秀员工发放物质奖励,还能有着荣誉激励。这些奖励激励都能产生良好的效果,企业在考虑想着如何激发员工的工作性质都可以根据企业自己的实际情况来制定,其目的主要是怎么样做到有效的激励人才的目的。企业文化是一个企业的根本,我们阳朔山畔度假酒店本着健康、领先、诚信、快乐、感恩;这五个词简单,但是蕴含的道理却不简单。一个企业有着自己的文化,他是可以将这种文化在员工之间互相传递,让员工和企业形成共鸣,是提升员工忠诚度和凝聚力的有效武器,同时企业要为员工创造创新,轻松的工作氛围,让员工有着酒店是我家,发展靠大家的归属感,这也是实现企业长远发展的途径之一。对比外向招聘耗费大量的时间与金钱,内部介绍就显得那么更加节约成本了,我们阳朔山畔度假酒店在内部推荐这个版块做的还是很不错的,一旦内部员工推荐来的,且正式录用的,我们人力资源部都会对引荐人给予一定的奖励,而且是直接当月发放。

## 结论

人才的选用和招聘直接可以影响酒店往后的收益,酒店行业本着就是服务行业,对于对客部门的人才的选用也是对业绩有着很大的作用,你招聘一个凶巴巴的人放置在前厅接待岗位,没有服务意识的员工,和一个面带微笑且有主动服务意识的人放在前厅是两个完全不同的结果。以上便是结合阳朔当地人才市场和阳朔山畔度假酒店的小环境对于人才的选用和招聘的浅谈。其实在当下这个时代,人力资源部俨然以及成了一个比较重要的部门,人力资源部是人才和企业的第一道桥梁,一个企业想要长远发展,他必须不断选用招聘人才,选用人才和招聘人才便是人力资源部所需要做的事,这也是保证企业能够实现长远发展的硬件因素之一。

## 参考文献

- [1] 杨若莹. 解析工商管理对茶叶市场经济发展的促进作用[J]. 福建茶叶, 2017(10).
- [2] 刘一鹏. 分析工商管理对我国经济发展的作用[J]. 经贸实践, 2017(17).
- [3] 翟方. 工商管理对经济发展的促进作用分析[J]. 河北企业, 2017(6).
- [4] 高超. 工商管理对经济发展的促进作用探究[J]. 全国流通经济, 2017(7).
- [5] 刘硕. 新经济形势下我国工商管理的现状分析及思考[J]. 商场现代化, 2016(6).
- [6] 胡寒立. 企业工商管理的发展方向探索[J]. 中国市场, 2017(15):154-155.