企业员工招聘管理中存在问题及优化建议

陈雅楠

(中共兰州市委党校(兰州市行政学院) 730000)

摘要:企业竞争力来源于人才,而招聘管理是获得优秀人才的重要通道,也是企业在同行业竞争中保持竞争力的前提和重要保障。本文探讨企业员工招聘管理中存在缺乏科学的招聘需求分析、招聘计划僵化、忽视招聘人员的管理等方面的问题,提出从招聘需求分析、招聘计划动态管理、新招聘员工管理等方面进行优化的建议。

关键词:招聘管理;问题;建议

一、引言

在激烈的市场竞争中,人才的重要性毋庸置疑,能否招聘到适合本企业的优秀人才,是企业生存发展的关键。招聘是公司引进人才的主要途径,德才兼备的人才是企业成功的保证。在不断变化的高科技驱使下的商业环境中,企业的成功不再仅凭产品特色,也不是靠成本领先而是凭借善于吸引、发展和保留人才的能力,发现和留住人才成为竞争的重点。招聘管理是企业对于招聘工作的整体规划、实施和动态管理,如何立足于竞争激烈的市场,最有效的方法是招募到适合的人才,就是加强招聘管理,制定科学合理的招聘流程、优化招聘渠道、提高招聘队伍的专业化和标准化水平,充分了解企业内员工的需求。

二、企业员工招聘管理中存在问题

(一) 缺乏科学的招聘需求分析

很多企业在实际招聘过程中没有对内部和外部环境做出合理的分析,招聘往往依据职位的空缺和年度总体招聘计划开展,很多企业在业务增加的情况下开展临时性的招聘,这些问题也导致企业的招聘计划无法完成,招聘的人才不能满足企业岗位的需求,也会造成企业内部优秀人才过度流失,形成恶性循环。同时,很多企业在招聘过程中对自身岗位实际特点和适合企业的具体工作方法缺少准确合理的分析,很多岗位在招聘过程中无法为求职者提供详细的岗位职责说明书,一些部门结构复杂的企业,由于没有明确的岗位职责分类,导致招聘人员开展工作存在较多困难。

(二) 招聘计划僵化

企业招聘计划往往年初制定,按照既定安排进行人员招聘,招聘行为僵化,人力资源招聘在企业工作中占据着重要地位,其工作具有战略性,应该强调人力资源规划及招聘计划的动态观念,从而实现企业的目标以及长远发展。但是在企业人力资源招聘中,在人力资源规划上表现不足,没有动态观念。当企业出现岗位空缺时,企业就会盲目的开展人力资源招聘工作,导致整个招聘过程没有目标性、计划性,只是简单地收集简历、筛选简历、面试和录用,对所空缺的岗位不进行明确的需求分析。

(三) 缺乏完善的人力资源管理体制

建立和完善人力资源管理体制对企业人力资源招聘有重要的意义,不仅促进人力资源规划更好的完成,还加强了招聘工作的成功率,但是企业在实际运作中受到时间、技术、资金或者观念等各种因素的影响,没有建立起规范合理的人力资源管理体制,更多的是以经验管理为主,没有真正的掌握与理解企业各种制度。企业的各种工作都是要根据市场的规律和要求运作,这样才能与时俱进,适应市场的发展。而人力资源管理体制涉及到管理模式、人员配置、工作方式和组织协调等方面具有很强的复杂性,由于企业缺乏完善的人力资源管理体制,就不能为招聘奠定坚实基础,所以完善的人力资源管理体制是规范企业管理以及人力资源招聘的必要条件。

三、企业员工招聘管理优化建议

(一) 招聘需求分析的优化

招聘管理是一个动态的过程,招聘的需求总是随着行业的发展在发生着变化。科学的招聘计划是企业高效招聘的前提,不管是自下而上的报送招聘需求,还是自上而下的安排下发,招聘需求总是应该结合实际,因地制宜。加强科学的招聘需求分析,招聘需求的提出是整个招聘管理的第一步,如果只是一份浮于表面的,不切合实际的文件,那么会增加人力成本,降低招聘的成功率。因此,建议公司委托第三方人力资源机构,对各分部当地经济环境和人员状况进行因地制宜的调查和分析,出具《招聘需求可行性分析》的报告,人力部门可依据此制定招聘计划。

(二) 招聘计划的优化

企业招聘计划往往年初制定,按照既定安排进行人员招聘,招聘行为僵化,缺乏动态性,招聘企业应当从年度招聘计划的制定、积极开展内部招聘两个方面进行优化。一方面,在执行招聘计划的制定,要结合行业淡季或旺季,跳槽高峰期,而且实施起来都需要根据当时的实际情况进行更正,招聘企业应该健全人力资源需求预警机制,对需求预计增加的岗位提前准备及时着手实施。另一方面,内部招聘是一种行之有效的招聘方式,在招聘计划中可适当安排。这种招聘方式不但能够调动员工积极性和认同度,而且能极大的降低招聘成本,提高招聘成功率。

(三) 加强新员工入职管理

新招聘人员的入职管理趋于完善,对招聘以及选拔渠道管理工作也能起到加固的作用。良好的入职管理,有助于推动新职员尽可能顺应新的工作氛围,明确定位,尽快胜任工作,以确保新职员能够通过录用,留任,并提升试用期的工作业绩。新职员的入职管理,能够分为两个阶段:首先,周到的入职指导。积极细致地为新职员办好入职程序,在入职阶段即为新员工介绍企业文化,缓解新员工对新环境的恐惧心理,快速了解公司和业务。结合岗位的特点,新员工入职后,可以有针对性地开展入职培训。例如将工作中的问题融入到培训考核之中,帮助新员工更好融入工作环境等方式。其次,要对新员工给予足够的关爱,避免新员工在思想上出现问题,使其能够顺利地通过试用期,成为企业正式员工,避免人才流失。培训方式应以集中授课和传帮带为宜,其中,集中授课能够以相对较少的资源发挥出很大的作用,而“传帮带”则是以一对一的形式使新员工掌握操作技能和技巧。

参考文献:

- [1] 吴佳欢. 基于胜任力模型的基金经理招聘管理体系研究[D]. 上海社会科学院, 2019.
- [2] 陈艳君. 厦门 EP 网络科技公司招聘体系优化研究[D]. 华侨大学, 2019.
- [3] 曹玉青. 浅谈如何提升企业员工招聘的有效性[J]. 现代经济信息, 2019(18): 105.

作者简介: 陈雅楠, 女, 中共兰州市委党校讲师。